

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO 2025

Cascais Dinâmica

Índice

Introdução	3
Apresentação	5
Igualdade de Género na Cascais Dinâmica: O Retrato Atual	10
Igualdade de Género na Cascais Dinâmica: O Plano Futuro	13
Implementação de Medidas Previstas	15
Acompanhamento, Avaliação e Vigência	16

Introdução

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se cada vez maior importância às questões relacionadas com a Igualdade de Género.

A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional torna-se premente na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios de Bom Governo das empresas nacionais, sobretudo no setor público.

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.

Assim, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género publicou um relatório detalhado sobre a implementação da lei acima referida, destacando avanços e desafios na representação equilibrada.

Desde a implementação da lei, várias análises foram conduzidas para avaliar seu impacto. O relatório de 2023 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género destacou avanços significativos, incluindo um crescimento na representação feminina nos órgãos de administração. No entanto, o relatório também identificou desafios, como a persistência de barreiras institucionais que dificultam o cumprimento da legislação em algumas entidades.

Para reforçar a eficácia da lei, foram estabelecidas sanções para o incumprimento, que incluem penalizações financeiras e restrições na participação em concursos públicos para empresas que não cumpram os requisitos estabelecidos. A fiscalização foi também intensificada para garantir que as medidas sejam devidamente aplicadas.

Atualmente, os limiares mínimos de representação exigem que cada género esteja representado em pelo menos 33,3% dos órgãos de administração e fiscalização das entidades abrangidas pela lei, assegurando uma maior equidade na distribuição dos cargos de decisão.

De forma a garantir e cumprir esta exigência, a Cascais Dinâmica pretende, através deste documento, demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género. A Cascais Dinâmica, enquanto empresa do setor público, assume desta forma o respetivo compromisso em matéria de igualdade de género, designadamente no estabelecimento dos seus valores e princípios transversais a todos os níveis da empresa, e, no âmbito da definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio, designadamente:

- Definindo uma política de promoção da igualdade de género e não discriminação adequada à natureza e à dimensão da empresa, bem como aos seus impactos previsíveis neste domínio;
- Estabelecendo objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas de trabalho, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal;
- Garantindo o cumprimento, a monitorização e a revisão de objetivos, programas, indicadores e metas nas suas políticas e práticas.

Apresentação

A Cascais Dinâmica – Gestão de Economia, Turismo, e Empreendedorismo, E.M., S.A., é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, de âmbito municipal. Rege-se pelo regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, pelo Código das Empresas Comerciais, pelos presentes estatutos e, subsidiariamente, pelo regime do setor empresarial do Estado.

A Empresa tem por objeto social promover o empreendedorismo local e regional, no âmbito do desenvolvimento económico-social, turístico, turístico-cultural e da prática desportiva no Município de Cascais, de forma a contribuir para o desenvolvimento económico sustentável do Município.

A Empresa tem, ainda, por objeto social, garantir o fornecimento de serviços e a gestão de atividades, no investimento na criação e no desenvolvimento de infraestruturas promovendo a gestão de equipamentos coletivos e prestação de serviços na área do turismo, da saúde, da cultura e do desporto.

O objeto social compreende o exercício das seguintes atividades, designadamente:

- a) Construção de equipamentos e infraestruturas;
- b) Desenvolvimento de iniciativas de animação turística no concelho de Cascais;
- c) Gestão, conservação, manutenção e beneficiação de infraestruturas e equipamentos desportivos e culturais, incluindo os seus espaços exteriores;
- d) Exploração direta ou por intermédio de terceiros de equipamentos municipais e de outros equipamentos e infraestruturas que integrem o património Municipal, cujos direitos de exploração haja adquirido, designadamente:
 - i. Centro de Congressos;
 - ii. Hipódromo Manuel Possolo;
 - iii. Piscina Municipal da Abóboda;
 - vi. Fortaleza da Cidadela da Cascais;
 - v. Aeródromo Municipal de Cascais e infraestruturas adstritas à sua atividade.

e) Prestação de serviços de apoio ao Município de Cascais e a outras entidades públicas ou privadas no âmbito da promoção e organização de atividades e eventos turísticos, culturais e desportivos.

A Empresa tem ainda por objeto a fiscalização de concessões municipais e de concessões cuja fiscalização caiba ao Município, desde que respeitem áreas relacionadas com o desenvolvimento turístico, turístico desportivo e desportivo do Concelho de Cascais. 5.

A Cascais Dinâmica poderá exercer como atividades complementares, o estudo, desenvolvimento e implementação de projetos de exploração de outras 3 infraestruturas, nomeadamente de infraestruturas aeroportuárias e quaisquer atividades relacionadas com a prossecução do objeto atrás referido.

Compreendem-se ainda no objeto da Empresa todas as atividades acessórias necessárias à boa realização do seu objeto.

Código de Conduta e Ética

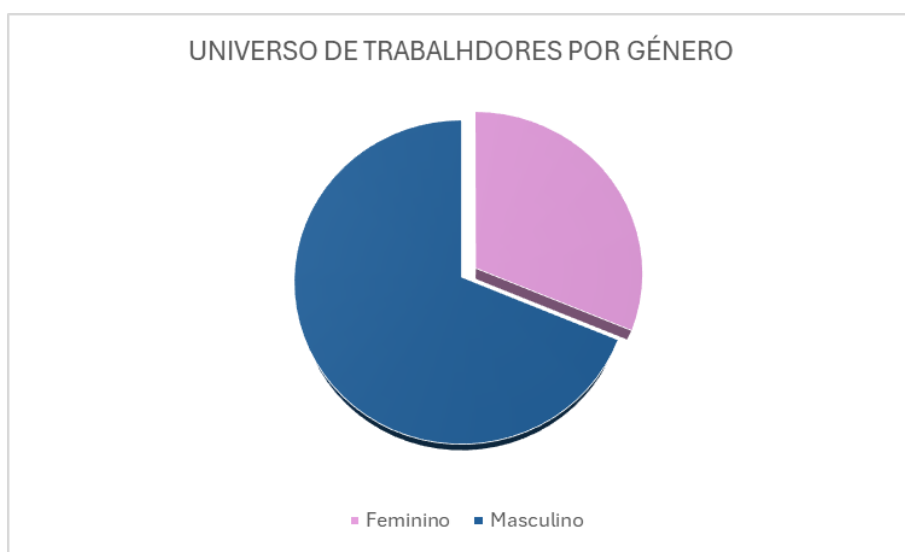
A Cascais Dinâmica dispõe de um termo de responsabilidade e compromisso de adesão ao Código de Conduta e Ética, que serve como referência fundamental para o Plano de Igualdade de Género. Este compromisso garante que todos os trabalhadores atuam de acordo com valores que promovem a igualdade, a não discriminação e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

O documento pode ser consultado na seguinte diretoria: www.cascais.pt/empresa-municipal/cascais-dinamica .

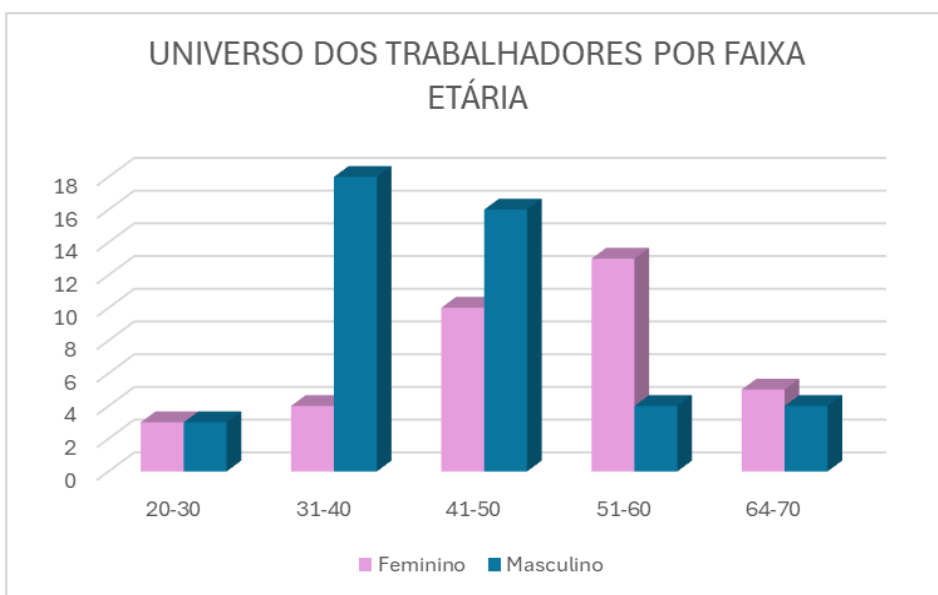
Caracterização do Universo Municipal

A Cascais Dinâmica conta com 80 trabalhadores no ativo, distribuídos pelos vários equipamentos que gere, dividindo-se em 25 mulheres e 55 homens, sendo que a maioria dos profissionais situa-se na faixa etária dos 31-40 anos, conforme dados recolhidos a 29 de maio de 2025.

Quadro 1 - Universo de Trabalhadores por Género



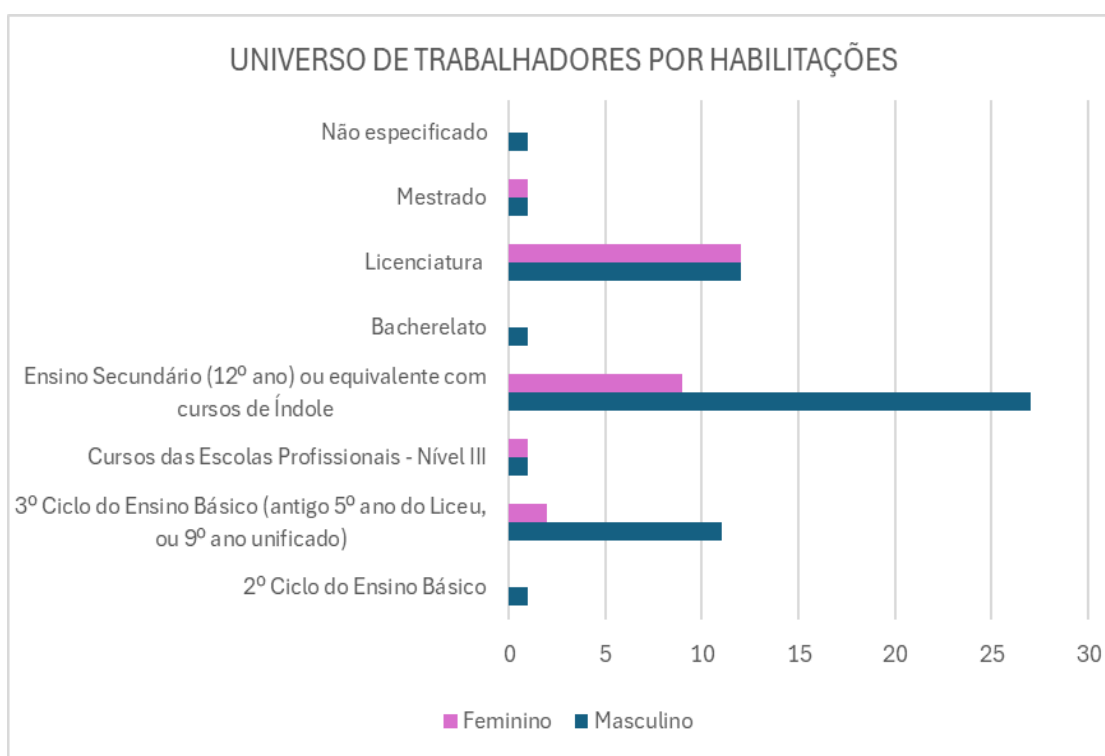
Quadro 2 – Universo de Trabalhadores por Faixa Etária



Existem grupos profissionais distintos, cada um deles com graus de desenvolvimento autónomos, que ocupam as diferentes funções da Empresa, no âmbito operacional, técnico e administrativo.

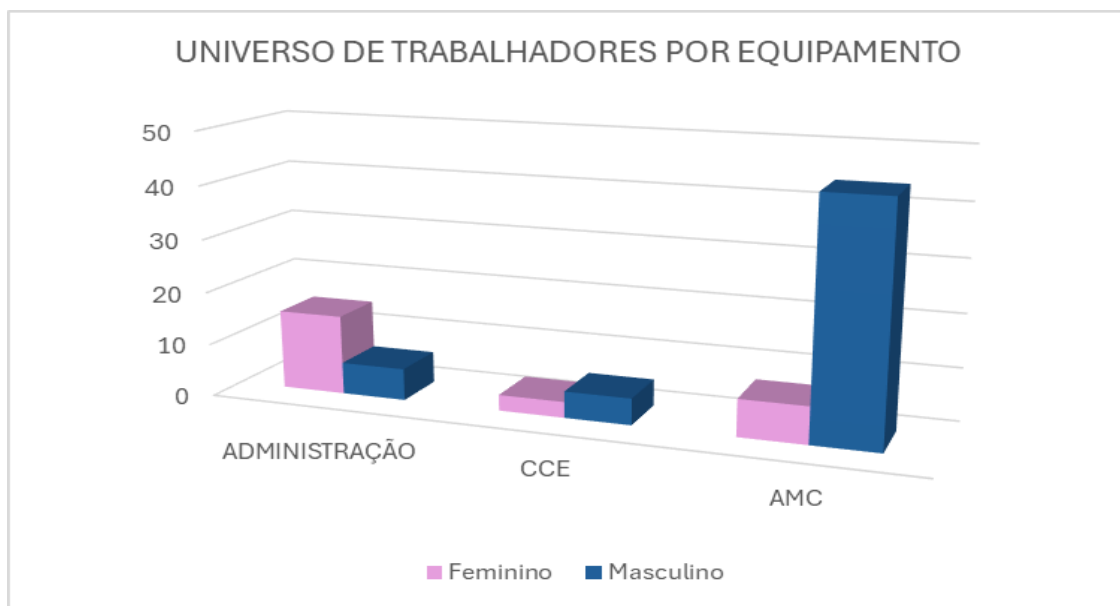
No que respeita às habilitações literárias, verifica-se que a maioria dos trabalhadores da Cascais Dinâmica concluiu, pelo menos, o Ensino Secundário, o que se justifica pela crescente especialização e exigência dos setores de atuação da empresa.

Quadro 3 – Universo de Trabalhadores por Habilitações



No que reporta às médias salariais de ambos os grupos, concluímos existir um equilíbrio bastante acima da média nacional com uma diferença efetiva de €12 brutos a favor do género masculino.

Quadro 4 – Universo de Trabalhadores por Equipamento



O número de homens face ao número de mulheres no Aeródromo Municipal de Cascais, prende-se com o exercício das funções inerentes ao tipo de atividade do Aeródromo Municipal de Cascais, equipamento gerido por esta Empresa e onde está fixado o maior número de trabalhadores, a maioria dos quais integrado nos quadros da Empresa aquando da fusão entre o Aeródromo Municipal de Cascais e a atual gestora, datada de 2012.

De referir que no Departamento de Eventos do Centro de Congressos do Estoril verifica-se, pelo contrário, um maior peso do género feminino face ao género masculino.

Não obstante, a Cascais Dinâmica respeita o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens na administração indireta do Estado.

A Cascais Dinâmica não faz qualquer diferenciação salarial auferida por género aquando do exercício das mesmas funções.

Igualdade de Género na Cascais Dinâmica: O Retrato Atual

A análise e autodiagnóstico das questões de Igualdade de Género na Cascais Dinâmica têm por base as dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género”. São elas:

- Planeamento Estratégico;
- Gestão de Recursos Humanos.

Cada uma das dimensões anteriormente referidas incluem um conjunto de indicadores utilizado para analisar as práticas empresariais em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a promoção de um clima organizacional favorável.

Neste sentido, apresentam-se de seguida as Boas Práticas identificadas e implementadas na Cascais Dinâmica, no âmbito da Igualdade de Género:

1. Planeamento Estratégico

A Cascais Dinâmica mantém uma política de Recursos Humanos indistinta entre mulheres e homens, observadora do princípio de tratamento igual e indiferenciado dos seus trabalhadores, independente do género, a qual está em consonância com a realidade empresarial e baseada na especificidade do seu *core business*.

Nas normas de conduta e ética, presentes no Código de Conduta e Ética da Cascais Dinâmica, a igualdade de tratamento e a não discriminação são assumidas. Este compromisso, incorporado ao nível da gestão de topo, revela uma preocupação formal com estas questões, melhorando a imagem e as relações da empresa a nível interno e externo.

2. Gestão de Recursos Humanos

a) Recrutamento e seleção:

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal na Cascais Dinâmica assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género.

O recrutamento de pessoas para as várias unidades orgânicas da Empresa é indiferenciado entre mulheres e homens, uma vez que o regulamento de recrutamento e seleção da Cascais Dinâmica tem intrinsecamente presente a norma prevista no art.º 24.º do Código do Trabalho, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, género, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras. Também neste domínio, a Cascais Dinâmica atende ao cumprimento da legislação em vigor, no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por género.

b) Formação:

A Cascais Dinâmica reconhece o acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Nesta conformidade, a formação qualificante, desenvolvida ao nível interno, ou ao nível externo noutras entidades, tem uma participação indiferenciada entre mulheres e homens, adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um.

c) Gestão de carreiras e remunerações:

A Cascais Dinâmica assegurará, com a implementação do seu Regulamento de Carreiras e Remunerações, a igualdade nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível das carreiras e respetiva progressão.

As políticas de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem qualquer discriminação em função do género, nomeadamente através da existência de critérios de promoção e progressão salarial e na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para mulheres e homens, são também preconizadas pela Empresa.

O acesso a funções e lugares de gestão/decisão ocorre, igualmente, sem qualquer diferenciação de género. Atualmente, na Cascais Dinâmica, os mandatos do conselho de

administração (i.e. dos administradores executivos) são exercidos igualmente por Homens e Mulheres, cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do art.º 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

São igualmente asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de ganhos médios mensais entre mulheres e homens em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor, relativamente à proteção de grávidas, puérperas e lactantes, nomeadamente quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar.

d) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

A Cascais Dinâmica tem implementadas algumas políticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, ou aos seus familiares, que possibilitam o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar. De entre elas destacamos os seguintes benefícios:

- Atribuição da dispensa no dia de aniversário do trabalhador;
- A possibilidade da trabalhadora ou trabalhador flexibilizar o seu horário de trabalho;
- A possibilidade de atribuição de mais 3 dias de férias extra/ano, mediante avaliação anual de desempenho;
- A Cascais Dinâmica, em colaboração com o Município de Cascais disponibiliza a todos os seus trabalhadores, a possibilidade dos seus filhos participarem em Campos de Férias de Verão, facultando para o efeito dois regimes - Residencial e Não Residencial - como tem sido prática nos anos transatos, estando contemplados valores convencionados para o efeito.

Igualdade de Género na Cascais Dinâmica: O Plano Futuro

Depois de apresentada a análise e autodiagnóstico da situação atual às políticas, práticas, procedimentos, normas e orientações que a Cascais Dinâmica tem já implementadas no domínio da igualdade entre mulheres e homens, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, constata-se a possibilidade e a oportunidade para a concretização de melhorias e/ou introdução de novas medidas.

Reconhece-se, ainda, a importância da implementação de um plano assumido pela gestão de topo para a igualdade de género, que permita definir as prioridades da empresa neste âmbito. Neste sentido, apresentam-se *infra* os objetivos e medidas de futuro nas dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

OBJETIVOS	DESCRIÇÃO	MEDIDAS
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não-Discriminação	Preenchimento de um questionário sobre Igualdade de Género e Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal	Resposta a um instrumento específico de avaliação do Princípio da Igualdade de Género
	Seleção de um grupo de trabalhadores que reúna periodicamente para definir as medidas a implementar na empresa no âmbito da Igualdade de Género, de forma a favorecer a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal	Criação de grupo de reflexão para a Igualdade de Género
	De entre os trabalhadores, designar uma pessoa com competências adequadas para coordenar e	Designação de um Interlocutor para a Igualdade de Género e Não Discriminação

OBJETIVOS	DESCRIÇÃO	MEDIDAS
	implementar as ações relacionadas com a Igualdade de Género e Não Discriminação na empresa	
	Implementação de práticas de sensibilização para a Igualdade de Género e para a Responsabilidade Social junto dos trabalhadores	Ações de sensibilização para a Igualdade de Género e Não Discriminação
	Integrar e divulgar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos da empresa, nomeadamente no Manual de Acolhimento	Criação do Manual de Acolhimento e inclusão no mesmo do Princípio da Igualdade de Género

2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVOS	DESCRIÇÃO	MEDIDAS
Garantir as condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos processos de Recrutamento e Seleção	Através das ações de recrutamento, continuar a enfatizar/promover o acesso das mulheres às categorias operacionais, que historicamente são maioritariamente ocupadas por homens	Apresentação dos processos de recrutamento e seleção da Cascais Dinâmica e promoção dos mesmos através de cartazes ou outros meios em que se dê destaque à figura feminina na função
	Auscular os trabalhadores sobre as condições da empresa, incluindo aspetos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens	Realizar uma avaliação do clima organizacional, com uma periodicidade anual, publicando e divulgando os resultados

Implementação de Medidas Previstas

A implementação das medidas previstas consubstancia uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação da Cascais Dinâmica, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração.

Os meios necessários à sua execução serão, igualmente, assegurados pelo Conselho de Administração, que designará o Interlocutor para a Igualdade de Género e Não Discriminação, a quem caberá coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano.

Acompanhamento, Avaliação e Vigência

O acompanhamento será feito pelo Interlocutor e anualmente serão analisadas as ações concretizadas, em curso ou a realizar.

Quaisquer atualizações ou alterações ao Plano serão aprovadas pelo Conselho de Administração.

O Plano vigorará desde a sua aprovação até ao final do ano de 2029.

Histórico de alterações

Versões

Versão	Data	Responsável	Resumo das alterações
1	27/03/2022		
2	18/06/2025	Marina Verne Oliveira	

Aprovações

Versão	Data	Alterado por	Aprovado por	Observações
2	18/06/2025	Diana Dias	Conselho Administração	