

J. R. B.



Empresa Municipal de Gestão e Valorização Ambiental da Ilha Terceira, EM

Plano para a igualdade de género 2025

Setembro de 2025

1953
Q



Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

	Índice
1. Enquadramento geral	4
2. Análise dos dados referentes ao ano de 2025	4
2. Igualdade de género	6
3. Enquadramento	6
4. Objetivos do Plano	7
5. Diagnóstico	8
5.1. Enquadramento e situação de referência	8
5.1.1 Estrutura de recursos humanos	10
5.2. Interpretação dos resultados da aplicação da matriz de diagnóstico	15
5.3. Síntese global dos resultados do diagnóstico, realizado por inquérito ao colaboradores e áreas de intervenção em matéria de igualdade de género.	18
5.4. Medidas e práticas implementadas	19
6. Medidas a implementar	22

ASB
S

1. Enquadramento geral

TERAMB – Empresa Municipal de Gestão e Valorização Ambiental da Ilha Terceira, EM, (adiante, TERAMB, EM), é uma entidade empresarial local detida a 60% pela Câmara Municipal de Angra do Heroísmo e a 40% pela Câmara Municipal da Praia da Vitória. A TERAMB, EM assume o tratamento e valorização de resíduos e materiais garantindo a sustentabilidade ambiental, económica e social do sistema, tal com inscrito na sua Política de Qualidade e Ambiente.

No entanto e por via da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que estabelece o regime de representação equitativa entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em Bolsa, definindo a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Como tal, e comprometendo-se com a sua implementação, monitorização e atualização, a TERAMB, EM elaborou o atual plano de igualdade de género 2025, tal como nos anos anteriores, este aplicável tanto aos seus colaboradores, como aos membros do Conselho de Administração, nos termos do disposto no art.º 7º da Lei anteriormente referida.

2. Análise dos dados referentes ao ano de 2025

A TERAMB, EM contava com 45 trabalhadores a 31/08/2025, tendo a maioria dos trabalhadores idades compreendidas entre os 36 e os 50 anos, porém o colaborador mais novo tem 20 anos e por outro lado o mais velho 63, estando o mesmo em baixa de longa duração, ambos do sexo masculino. Destes, cerca de 15.6% têm formação superior e desempenham funções de técnicos superiores. No seu total, 84.4% são homens e 15.6% mulheres, conforme gráfico 1. Esta disparidade, em grande medida é resultante da natureza tradicionalmente masculino deste tipo de serviço, muito associado a trabalho predominantemente manual, tal como: operação de máquinas e camiões; manutenção mecânica e elétrica de equipamentos industriais; mantendo assim o número de colaboradores do sexo feminino, relativamente ao ano de 2025, sendo que 5 das 7 são quadros superiores.

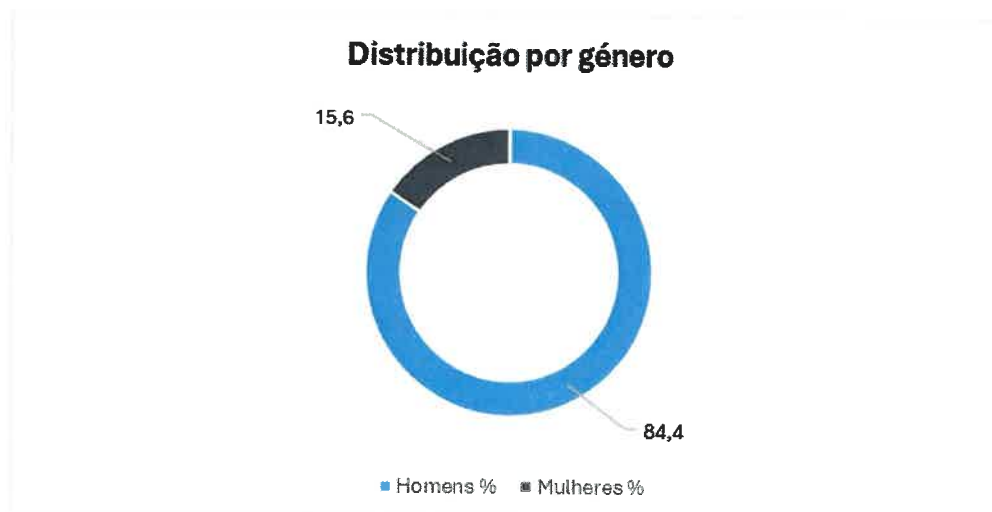


Gráfico 1 - Relação entre homens e mulheres

A classe funcional com maior número de colaboradores é a classe de Grupo IV – Profissionais qualificados – Sub grupo IV- 2 -Apoio Operacional, com o total de 18 colaboradores, dos quais não existe a presença de

mulheres, representando 40% do total dos trabalhadores, seguindo-se os técnicos altamente especializados/qualificados que representam 22.2% dos colaboradores.

Em todas as funções, com a exceção da função dos técnicos superiores, onde predomina o género feminino (71.4%), considerando os diretores técnicos de cada valência, existe uma predominância do género masculino. No entanto, se analisarmos do ponto de vista da distribuição de cargos de direção, a percentagem altera-se, 50% mulheres e 50% homens (incluiu vogal do Conselho de Administração com funções executivas), conforme gráfico 2. Analisando a distribuição no conselho de administração a percentagem é de 66% homens, onde estão representados dois homens e 33% mulheres onde está representada uma mulher, situação que se mantém inalterada desde o ano de 2021.



Gráfico 2 - Diretores técnicos da TERAMB, EM

Por fim salienta-se que a TERAMB, EM elaborou, o Plano de Igualdade de Género e Relatório sobre remunerações pagas a Mulheres e Homens para o ano de 2024 que visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir na estrutura remuneratória da empresa.

Dessa análise conclui-se que a remuneração média dos(as) colaboradores(as) da TERAMB, EM é de 1140,00€, valor superior em 5.07% quando comparado com o ano de 2024, devido ao aumento generalizado dos vencimentos no seio da empresa.

A remuneração média feminina é de 1492,91€ e a remuneração média masculina 1074,98€. Verifica-se assim que a remuneração média auferida por homens é inferior em 417,93€ (28%) face à remuneração média auferida pelas mulheres, esta diferença salarial acentuou-se em 1%, relativamente ao ano anterior, ao contrário do que vinha acontecendo nos últimos três anos. No entanto não podemos deixar de salientar que tanto o vencimento médio feminino, como o masculino, aumentaram em relação ao ano anterior. Tendo o vencimento médio feminino aumentado em 5.8%, e o vencimento médio masculino aumentado em 5%.

As diferenças salariais entre mulheres e homens registadas resultam de critérios e objetivos justificados nas diferenças de categoria profissional, que influenciam diretamente o vencimento, o escalão e progressão no nível de categoria profissional, pois quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora posicionados no

ASB
J

mesmo nível e com a mesma antiguidade não se observam diferenças salariais, contudo estas poderão existir, fruto da avaliação interna efetuada bianualmente.

Quanto à atribuição de remuneração variável, como por exemplo os subsídios de turno, isenção de horário e subsídios de prevenção, as eventuais diferenças são justificadas pela categoria profissional desempenhada, e o seu contributo para o serviço prestado à empresa e nunca referentes a diferenças de género.

2. Igualdade de género

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX.

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

O Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN) avança várias medidas dirigidas às entidades empregadoras para que se dinamizem políticas não discriminatórias em função do sexo, cobrindo um conjunto amplo de áreas transversais que se configuram como estratégicas para a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral.

Estes vários instrumentos de política têm por objetivo promover a responsabilidade social das empresas, e no tocante às empresas do sector público determinam as orientações para o seu bom governo, suscetíveis de lhes permitir níveis elevados de desempenho, assentes em princípios de racionalidade e eficiência empresariais e garantindo a qualidade dos serviços que prestam, gerindo-se por princípios corretos e em moldes que constituam exemplo para a difusão de boas práticas, a montante e a jusante da sua esfera de atuação.

Nesta transversalidade surge 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 com obrigação anual de elaboração dos planos de igualdade.

Se analisarmos os indicadores de igualdade de género na TERAMB, EM têm demonstrado a inexistência de gap salarial com uma evolução positiva do número de mulheres em cargos de direção/administração.

3. Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

A Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto vem estabelecer 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.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda determinar para o setor público empresarial, o qual integra o setor empresarial local (do artigo 2.º da Lei n.º 50/2012), que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,33%, a partir de 1 de janeiro de 2018.

A Lei n.º 62/2017 veio a ser regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho de 2019, o qual estabeleceu, designadamente, a obrigação das entidades do setor empresarial local comunicarem os seus planos para a igualdade no sistema de informação para as entidades do subsetor da administração local, ficando imediatamente acessíveis à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), assim como a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

Nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho é dada relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

Em 2019, através da Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro, o Código suprarreferido foi alterado para reforço da proteção na parentalidade, assim como o diploma que regula especificamente a proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, estabelecendo designadamente a proibição de discriminação em função do exercício pelos(as) trabalhadores(as) dos seus direitos de maternidade e paternidade nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

4. Objetivos do Plano

Em cumprimento do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho, a TERAMB, EM apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2024, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O plano abrange as dimensões obrigatórias contempladas no referido despacho, que são as seguintes:

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Igualdade ao acesso a formação;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

O plano abrange ainda as seguintes áreas:

- Estratégia, missão e valores;
- Formação inicial e contínua;
- Prevenção de assédio sexual e moral no trabalho.

5. Diagnóstico

Para o diagnóstico utilizou-se a metodologia indicada no “Guia de autoavaliação da igualdade de género” que permitiu estabelecer o conjunto de medidas que serviram de base à reflexão sobre a incorporação da igualdade de género na TERAMB, EM.

Composto por várias perguntas, este questionário cobriu sete dimensões de análise:

- Estratégia, Missão e valores da empresa;
- Igualdade no Acesso ao Emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas Condições de Trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal;
- Prevenção de assédio sexual e moral no trabalho.

Tendo vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual da TERAMB, EM em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, a saber:

- O Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE, designadamente a Matriz de apoio ao diagnóstico;
- Dados resultantes da auscultação aos colaboradores(as) em matéria de clima social, realizado anualmente;
- Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE, ao plano publicado pela TERAMB, EM, em 2020.

5.1. Enquadramento e situação de referência

O acompanhamento sistemático da evolução de indicadores em matéria de género é fundamental para consubstanciar a discussão relativa à diversidade e inclusão. Por outro lado, esta análise não pode ser de forma alguma dissociada da atividade da empresa.

Como tal, apresenta-se abaixo um conjunto de dados estatísticos que pretendem caracterizar a distribuição entre géneros na TERAMB, EM, bem como suportar a identificação de possíveis áreas de intervenção em matéria de igualdade de género.

A TERAMB, EM, tem operado segundo um modelo organizativo e económico-financeiro que resultou dos estudos de viabilidade económica e financeira que fundamentaram a sua constituição, em novembro de 2010, ainda, portanto, nos termos dispostos da Lei 53-F/2006 de 29 de dezembro, no sentido de criar uma empresa municipal com o objetivo de definir a melhor solução ambiental para valorizar os resíduos produzidos na ilha face ao Plano Estratégico da Região Autónoma dos Açores (PEGRA).

O modelo de negócio previsto naquele estudo assenta na gestão, tratamento e valorização de resíduos sólidos urbanos dos Municípios de Angra do Heroísmo e Praia da Vitória e ainda na possibilidade de gerir o abastecimento de águas e produção de energias renováveis. No entanto, até ao momento, apenas tem realizado atividade na área da gestão de resíduos e a consequente produção de energia elétrica renovável por

via da valorização energética dos resíduos, produção está que contribui para a diminuição da dependência de combustíveis de origem fóssil.

Entre 2011 e 2015, foram os anos de desenho, organização e implementação dos diversos projetos e construção das respetivas infraestruturas. Durante os anos de 2015 a 2017 a atividade a TERAMB, EM cresceu de forma sustentada sendo que a gestão de recursos humanos tem uma grande relevância dentro da empresa pela ponte que faz entre as necessidades individuais e as organizacionais. Entre 2016 e 2018, os objetivos da empresa estão inteiramente vocacionados para a aprendizagem de um know-how muito específico, arranque, comissionamento e otimização das diversas valências. A partir desta data, a empresa, assume como objetivo a organização interna, entrando na velocidade cruzeiro, o que se mantém até aos dias atuais.

Até 30 de agosto de 2025 a TERAMB, EM contava com 45 colaboradores, conforme gráfico 3, distribuídos por 2 departamentos, cuja maioria das idades correspondidas entre os 36 e 50 anos, sendo que a 30 de agosto, 84,40 % eram homens e 15,60 % mulheres. Do ponto de vista de grau académico, apenas 15,56 % dos colaboradores têm qualificação superior.

A disparidade de género, em grande medida, é resultante da natureza tradicionalmente masculina deste tipo de trabalho, tal como: manobrador de máquinas, condutor de camiões, operadores, técnicos altamente qualificados, mecânicos, eletricista, entre outras funções. No entanto se analisarmos do ponto de vista de distribuição de cargos de direção de departamento, a percentagem altera-se, 50 % mulheres e 50% homens, sendo que o cargo de diretor técnico da DCVE é ocupado por um homem e o cargo de diretora técnica da DVMAL por uma mulher.

Foi elaborado um Plano de Formação para o ano de 2025 base no diagnóstico realizado em 2024, das necessidades de formação assente em 4 fases: análise organizacional, análise individual, análise funcional e análise técnica.

No gráfico que se segue, são apresentados os dados relativos ao número de colaboradores, separados por género, da equipa da TERAMB, EM, desde o final de 2018 a setembro de 2024, no qual pode-se verificar uma diminuição de género masculino em 2024 e um aumento do género feminino.

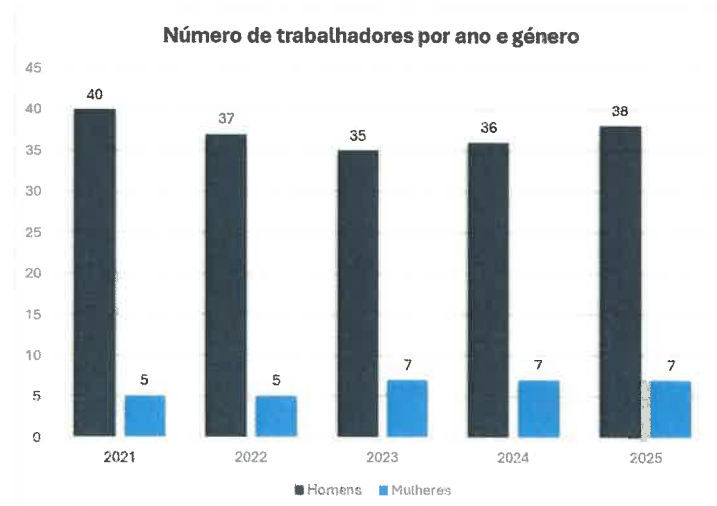


Gráfico 3 - Número de trabalhadores a 30 de agosto de 2025

153
J

Importante salientar que, a TERAMB, EM, possui um normativo interno aprovado pelo Conselho de Administração, onde foi aprovada a tabela remuneratória. Foi ainda aprovado, em 2020, o Regulamento de Avaliação de Desempenho, que já se encontra a ser aplicado. A TERAMB, EM está a implementar um Regulamento Interno, que juntamente com a atualização do normativo interno, definem a política da empresa para a orientação e valorização do colaborador, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade dos colaboradores e colaboradoras e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional, realização pessoal, bem como a sua conciliação com a vida pessoal e profissional.

A remuneração é igualmente fixada com base em princípios como a competência pessoal, o nível de responsabilidade das funções atribuídas, o cargo exercido, o tempo de serviço e o enquadramento de mercado para funções equivalentes.

5.1.1 Estrutura de recursos humanos

5.1.1.1 Estrutura Organizativa

A 30 de agosto de 2025 a estrutura organizacional da TERAMB, EM era constituída por 45 colaboradores e 3 administradores (1 mulher e 2 homens). As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

Administração

Grupo I — Quadros médios:

Sub grupo I – 1 – Diretor de Departamento;

Sub grupo I – 2 – Chefe e manutenção/operação;

Grupo II — Quadros intermédios e assistente de gestão

Sub grupo II – 1 – Quadros intermédios:

Sub grupo II – 2 – Técnicos superiores:

Técnicos de engenharia;

Sub grupo II – 3 – Assistentes de gestão:

Chefes de turno;

Encarregado operacional.

Grupo III — Profissionais altamente qualificados

Sub grupo III – 1 Técnico administrativo II

Sub grupo III – 2 Técnico/operacional altamente qualificado

Grupo IV — Profissionais qualificados

Sub grupo IV – 1 Técnico/operacional qualificado:

Técnico administrativo I.

Sub grupo IV – 2 Apoio operacional:

Auxiliar;

Operador.

O Conselho de Administração nomeado para exercer funções é atualmente constituído por 3 membros, 2 homens e 1 mulheres. Como tal é cumprido com o mínimo de 33,3 %, designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa, conforme estabelecido no artigo 4º da Lei 62/2017, de 1 de agosto de 2017.

No entanto considerando o espírito da lei que procura garantir a igual participação das mulheres em órgãos de administração, a TERAMB, EM está a cumprir com o regime de 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, uma vez que a percentagem de mulheres nesse órgão é de 33,3%.

Sendo a TERAMB, EM uma empresa do setor empresarial local, as remunerações dos administradores são as que resultam da aplicação do disposto na redação atual, no Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais (RJAELPLOCAIS), Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto e dos estatutos da empresa.

5.1.1.2 Género

Na distribuição dos(as) colaboradores(as) por género (7 mulheres e 38 homens), verifica-se predominância de homens, representando uma média de 84.40 % do total dos(as) colaboradores(as). Incluindo o Conselho de Administração na análise de género, verifica-se que mesmo dessa forma a TERAMB, EM não cumpre com o equilíbrio de género.

Esta disparidade, em grande medida, é resultante na natureza tradicionalmente masculina do tipo de trabalho realizado na empresa. No entanto se analisarmos do ponto de vista de distribuição de cargos de direção, a percentagem altera-se, 50% mulheres e 50 % homens.

De acordo com o relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, em 2022, elaborado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a população ativa em Portugal, foi estimada em 5 222,6 milhares de pessoas, das quais 50,1% homens e 49,9% mulheres. Em relação ao ano anterior, verificou-se um aumento de 71,5 mil pessoas, tendo esse aumento sido maior nas mulheres (47,3 mil) do que nos homens (24,3 mil).

A população ativa e a taxa de atividade do grupo dos 16 aos 89 anos, entre 2021 e 2022, registaram algumas diferenças em função do sexo e da idade, destacando-se:

- Aumento generalizado da taxa de atividade do total da população (0,9 p.p.);
- Variação positiva da taxa de atividade em todos os escalões etários, sendo mais acentuada no escalão dos 55 aos 64 anos (2,5 p.p.), com um aumento maior nas mulheres (4,0 p.p.) do que nos homens (0,9 p.p.).

A população residente em Portugal tem vindo a aumentar nos anos mais recentes. Do mesmo modo, a participação no mercado de trabalho registou um aumento de 163,4 mil pessoas entre 2012 e 2022, tendo sido mais acentuado nos homens (158,9 mil) do que nas mulheres (4,7 mil). A população ativa em 2024 atingiu o maior valor desde 2012, quer no seu conjunto, quer em termos de cada um dos sexos.

5.1.1.3 Vínculo Contratual

1913

g

No final do mês de agosto, 88.9 % dos (as) colaboradores(as) da TERAMB, EM possuíam contrato de trabalho sem termo, com exceção de 5 colaboradores(as), que possuem contrato a termo, fruto da contratação de novos elementos para compor as equipas de trabalho. Porém, a empresa mantém uma política de estabilidade profissional, por forma a que esta estabilidade se reflita de forma positiva na vida pessoal e familiar de cada um dos colaboradores e de progressão nas carreiras, por via da alteração dos postos de trabalho dos colaboradores.

5.1.1.4 Funções

Quanto às funções desempenhadas pelos colaboradores da TERAMB, EM verifica-se a seguinte composição:

Grupo I — Quadros médios

Sub Grupo I – 1 Diretor de departamento: 1 colaborador

Sub Grupo I – 2 Chefes de Operação/Manutenção: 0 colaboradores

Grupo II — Quadros intermédios e assistente de gestão:

Sub Grupo II – 1 Quadros Intermédios: 0 colaboradores

Sub Grupo II – 2 Técnicos Superiores ou Equiparados: 5 colaboradores

Sub Grupo II – 3 Assistentes de Gestão: 7 colaboradores

Grupo III — Profissionais altamente qualificados

Sub Grupo III – 1 Técnicos Administrativos II: 4 colaboradores

Sub Grupo III – 2 Técnicos Altamente Qualificados: 10 colaboradores

Grupo IV — Profissionais qualificados

Sub Grupo IV – 1 Técnicos Administrativos I: 0 colaboradores

Sub Grupo IV – 2 Apoio Operacional: 17 colaboradores

A distribuição de colaboradores por funções e por funções/género encontra-se descrita nos gráficos que se seguem.

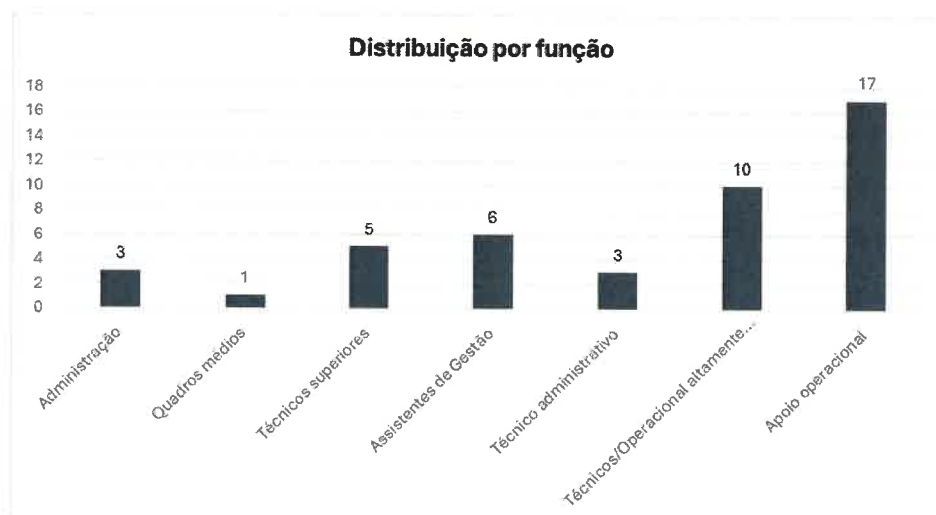


Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores por categoria/função

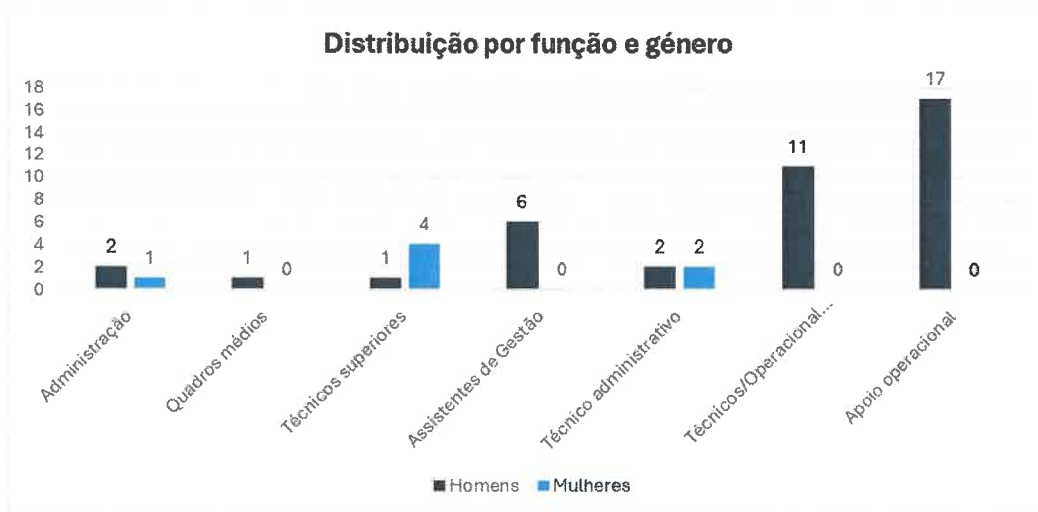


Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por função e por género.

A classe funcional com maior número dos(as) colaboradores(as) é a classe de Grupo IV – Profissionais qualificados – Sub grupo IV- 2 -Apoio Operacional, com o total de 18 colaboradores, dos quais não existe a presença de mulheres, devido à natureza dos trabalhos, como anteriormente referido, representado 40% do total dos trabalhadores, seguindo-se os técnicos altamente especializados que representam 23,6% dos trabalhadores. Em todas as funções, com a exceção da função dos técnicos superiores e técnicos administrativos, onde predomina o género feminino, existe uma predominância do género masculino.

De acordo com e citado no relatório sobre o processo de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP6 e com base nos dados do Inquérito ao Emprego relativos ao ano de 2022, verifica-se a tendência na distribuição por nível de qualificação entre sexos. Assim, efetuou-se a conjugação das profissões e das atividades económicas para o apuramento da população empregada (por nível de qualificação por profissões, desagregado por sexo). Em 2022, existiam mais mulheres (43,3%) do que homens (40,6%) nas “profissões altamente qualificadas não manuais” e nas “profissões qualificadas não manuais” em que 36,7% eram do sexo feminino e 18,7% do sexo masculino, e nas “Profissões elementares” onde as mulheres (10,5%) estavam mais representadas que os homens (5,1%).

Por seu lado, os homens estão mais representados nas “profissões qualificadas manuais” com 34,8% face a 9,4% das mulheres. Comparando 2022 com o ano anterior, verifica-se uma diminuição nas “profissões altamente qualificadas não manuais” tanto nos homens (-0,5 p.p.) como nas mulheres (-1,1 p.p.), uma diminuição nos homens (-0,1p.p.) nas “profissões qualificadas não manuais” enquanto as mulheres tiveram um ligeiro aumento (0,6 p.p.). Nas “Profissões Elementares” houve um aumento em ambos os sexos, ligeiramente maior nas mulheres (0,5 p.p.) do que nos homens (0,4 p.p.). Em relação às “Profissões Qualificadas Manuais” apenas se verificou um aumento nos homens (0,4 p.p.), tendo as mulheres mantido o valor de 2021.

Grupo etário

Na distribuição dos colaboradores por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 41 – 45, é a que agrupa o maior número de colaboradores, representando 22,22% do total dos colaboradores, sendo 9 do género masculino e 1 do género feminino, representando o género masculino 90,0% dos colaboradores desta faixa etária.

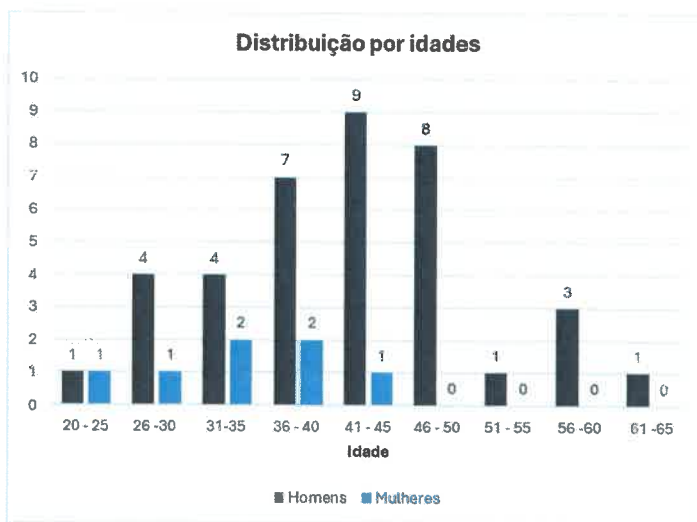


Gráfico 6 - Distribuição dos colaboradores por grupos etários e género

5.1.1.5 Nível de escolaridade

No que respeita às habilitações literárias detidas pelos colaboradores da TERAMB, 31,1% dos colaboradores são detentores do 2.º ciclo dos estudos, grupo mais representado, 28,9% dos colaboradores o 3.º ciclo de ensino, 20% detentores do ensino secundário, 2 do género feminino e 7 do género masculino. Tendo apenas 8 colaboradores com o ensino superior, representando do 17,7% do total dos colaboradores, no entanto houve um aumento de qualificações relativamente, especialmente no terceiro ciclo e secundário. O número de técnicos superiores manteve-se, relativamente ao ano de 2024.

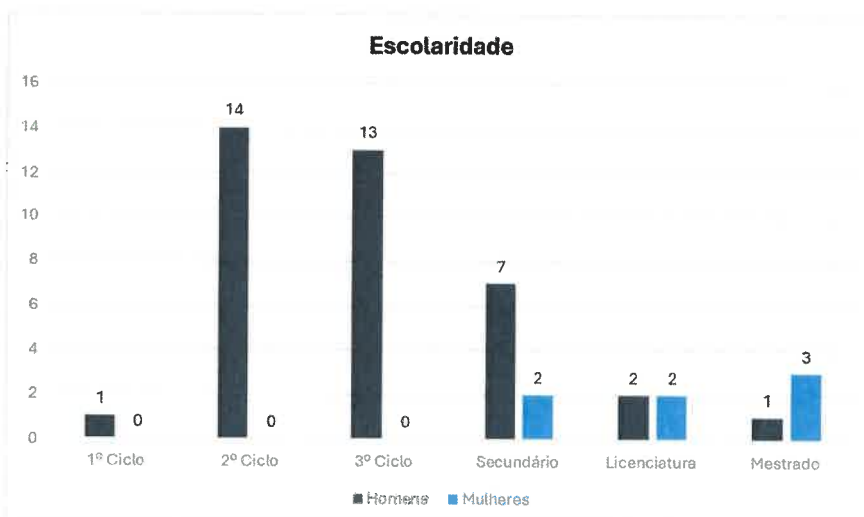


Gráfico 7 – Escolaridade dos trabalhadores da empresa

5.1.1.6 Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais

No universo do efetivo total de 45 colaboradores(as), 2 possuem um cargo de diretores de departamento na estrutura da Empresa, sendo desta 1 mulher e 1 homem conforme distribuição no quadro seguinte, quando é tido em consideração a administração, esta é composta por 3 elementos, 2 homens e 1 mulher, a qual desempenha funções de diretora de departamento, como já referido anteriormente.

	Homens	Mulheres	TOTAL
Diretor	1	1	2
Conselho de Administração	2	1	3
TOTAL	3	1 ¹	4

5.2. Interpretação dos resultados da aplicação da matriz de diagnóstico

Com base no diagnóstico, a TERAMB, EM ficou a conhecer a posição que ocupa face à legislação e à existência de boas práticas em matéria da igualdade entre mulheres e homens.

A combinação dos diversos contributos permitiu incorporar neste plano a avaliação interna da situação atual da TERAMB, EM, bem como, a perceção dos(as) colaboradores(as), a perspetiva externa da CITE e ainda dados factuais que ajudam a aferir, de forma objetiva, o posicionamento da empresa em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver.

De seguida, e com vista a suportar o plano para a igualdade de género apresentado, destacam-se os elementos mais relevantes deste diagnóstico.

Política da Qualidade e Ambiente

A Política da Qualidade e Ambiente da TERAMB, EM incorporam aspetos relacionados com a Responsabilidade Social, no sentido abrangente do termo, em sintonia com as orientações da Comissão Europeia que entende que este conceito vão muito além das questões ambientais, como a biodiversidade, alterações climáticas, utilização eficiente dos recursos e prevenção da poluição; incluindo-se as práticas laborais adequadas, como os direitos humanos, trabalho e formação, diversidade, igualdade de género, saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem como a promoção da igualdade de género.

No que se refere à divulgação interna e externamente, no sentido de destacar a relevância da promoção da igualdade de género na empresa e na sociedade, a TERAMB, EM tem investido no desenvolvimento de iniciativas de comunicação interna e externa. Na esfera da comunicação externa, a TERAMB, EM tem utilizado

¹ A vogal do conselho de administração com funções executivas, desempenha também funções de diretora de departamento.



os canais digitais através do site reforçando a posição da empresa no que toca a este tema, divulgando para além do presente Plano, a Estratégia Nacional.

Igualdade no acesso ao emprego

A TERAMB, EM promove a igualdade no acesso ao emprego, estando os princípios de não discriminação de género presentes nos procedimentos de recrutamento, sendo o preenchimento das vagas em função dos conhecimentos técnicos e qualificações evidenciadas pelos candidatos(as).

Quanto à repartição de género pelas diferentes atividades da empresa e na formação das equipas, é incentivada a participação de ambos os géneros, incluindo nos concursos internos, geralmente para a progressão na carreira pela mudança de funções. Contudo, devido à natureza dos trabalhos, com exceção do trabalho administrativo, há uma determinada dificuldade em encontrar recursos humanos, sendo que os candidatos para as áreas de mecânica, eletricidade e condução de máquinas e veículos pesados, operação de equipamentos industriais e chefes de turno são do género masculino. Porém no ano de 2023, foi admitida uma colaboradora para desempenhar funções de chefe de turno, no entanto o contrato não foi renovado por vontade da própria.

Formação inicial e contínua

A TERAMB, EM procura promover a igualdade de oportunidades, independentemente do género, ao longo de todo o ciclo de vida de trabalho dos(as) seus(suas) colaboradores(as) e fá-lo assente 4 fases: análise organizacional, análise individual, análise funcional e análise técnica.

Por outro lado, procura a captação de talento com percursos académicos, profissionais e pessoais variados, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. Ao longo do percurso profissional, procura-se ainda que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a promover uma melhor preparação dos(as) colaboradores(as) em resposta aos múltiplos desafios diários que uma empresa deste género enfrenta, promovendo a diversas competências.

A formação é uma área de constante investimento, essencial para o cumprimento da ambição de crescimento e da segurança de todos os colaboradores (as). Promove-se ativamente uma cultura de meritocracia, onde a diferenciação do desempenho e contributo das pessoas e equipas é sustentado em processos e ferramentas de avaliação e reconhecimento. Avaliações de desempenho, promoções, revisões salariais e saídas são monitorizadas, de modo a garantir uma gestão adequada em todas as equipas. No que à formação pessoal e profissional diz respeito, assegura-se que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização, abrangendo os vários sectores e adaptado às necessidades de cada cargo ou função.

Igualdade nas condições de trabalho

As competências são reconhecidas de modo igual quer nos processos de promoção e progressão quer na remuneração e outros direitos/regalias.

No sentido de promover a meritocracia, foi implementado a Avaliação de Desempenho.

A TERAMB, EM entende que a implementação de um Sistema de Avaliação de Desempenho é uma etapa bastante importante para esta empresa acreditando que contribuirá para o seu desenvolvimento, permitindo ainda avaliar as competências e os objetivos traçados no plano de desenvolvimento de cada colaborador.

Naturalmente, o Desenvolvimento Pessoal é um dos objetivos principais da avaliação de desempenho dividida em três componentes principais: Objetivos, Competências Comportamentais e Competências Técnicas.

Além disso, está diretamente ligado com a motivação, um fator que a TERAMB, EM considera fundamental num colaborador(a). Por outro lado, para além do desenvolvimento pessoal pretende-se o Desenvolvimento de Grupo, pelo que se dará ênfase aos Objetivos Partilhados, uma vez que só assim será possível atingir os objetivos operacionais definidos para a empresa.

Proteção na parentalidade

No que se refere à proteção da parentalidade, a TERAMB, embora não concedendo licenças parentais com duração superior ao estabelecido na lei, tem por iniciativa própria, dispensa a trabalhadora gestante sempre que necessário, possibilitando o trabalho a partir de casa.

No período pós licença parental, sempre que possível, possibilita informalmente o trabalho a partir de casa, quando necessário à conciliação entre a vida profissional e pessoal e adaptação do tempo semanal de trabalho.

Todos(as) os(as) trabalhadores(as), mães ou pais, tem direito às licenças que entenderem, adaptando –se os horários em função dessas licenças, assim como concedendo dispensa para assistência a filhos ou apoio na creche/escola, não contabilizado para efeitos de faltas.

Na organização dos trabalhos por turnos, é realizada com auscultação dos(as) trabalhadores(as) de forma a poder se elaborado um horário que potencie ao máximo a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional.

Conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal

A TERAMB, EM realiza anualmente uma auscultação aos(às) colaboradores(as), através de reuniões formais/informais e de um questionário, no sentido de conhecer a sua opinião relativamente a um conjunto de dimensões consideradas relevantes para a sua satisfação e comprometimento cultura e valores, oportunidades de desenvolvimento, função e responsabilidades, relações interpessoais e trabalho em equipa.

Da análise da auscultação resulta o desenho e implementação de medidas que permitam mitigar aspetos referidos como menos positivos e, simultaneamente, expandir os pontos sinalizados como positivos. Adicionalmente, a TERAMB, EM revela sempre abertura para o diálogo social, tanto com as estruturas de representação dos trabalhadores, quando existem, como com as associações sindicais através do estabelecimento de acordos de empresa.

1913

g

Prevenção da prática de assédio no trabalho

A TERAMB, EM tem implementado o CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO onde compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

Pelo seu PLANO DE BOA CONDUTA E ÉTICA a TERAMB, EM compromete-se que as relações, que se estabelecem entre os membros dos órgãos, os funcionários e demais colaboradores(as) desta empresa, bem como no seu contacto com as populações, assentem, nomeadamente, num conjunto de princípios e valores, cujo conteúdo está, em parte, já vertido na Carta Ética da Administração Pública.

Quer o código quer o plano de boa conduta ética estão divulgados em vários locais da empresa, para conhecimento de todos os trabalhadores.

5.3.Síntese global dos resultados do diagnóstico, realizado por inquérito ao colaboradores e áreas de intervenção em matéria de igualdade de género.

TOP +(dimensões mais cotadas):

- Desenvolvimento pessoal e profissional;
- Estabilidade da equipa de trabalho;
- Desenvolvimento de competências;
- Condições de trabalho;
- Equipamentos de trabalho adequados;
- Informação, Comunicação e Imagem;
- Sentimento de envolvimento na missão e melhoria continua da empresa;
- Novas formas de organização do trabalho.

TOP +(dimensões com cotação média):

- Vencimento adequado;
- Ambiente de trabalho;

TOP – (dimensões menos cotadas):

- Benefícios diretos aos familiares dos trabalhadores e trabalhadoras;
- Sentimento de valorização individual;
- Sentimento de aprendizagem de novos métodos de trabalho através da formação;
- Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família.

Face aos resultados obtidos conclui-se que a empresa para além de cumprir com a legislação em vigor no domínio da igualdade do género tem princípios e práticas pouco expressivas neste domínio.

5.4. Medidas e práticas implementadas

A TERAMB, EM tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa, no entanto e atendendo à natureza do trabalho não tem sido fácil aumentar o número de colaboradoras, já que a natureza do trabalho faz com que maioritariamente concorram homens para as vagas que são abertas na empresa, não obstante à não discriminação dos anúncios publicados.

Ainda como nota introdutória, a data em que o plano da igualdade para o género é elaborado encontra-se completamente desfasada dos atos de gestão, uma vez que só após a aprovação dos orçamentos é possível elaborar e programar a restante atividade.

Acresce ainda que este plano deve ser articulado com o Plano de Formação da empresa que só é possível concluir no primeiro trimestre de cada ano, porque naturalmente apenas nessa altura, são disponibilizadas informações por parte das entidades formadoras. De qualquer forma no ponto 6 encontram-se definidos os responsáveis pela implementação das medidas.

No seguimento do plano de ação apresentado aprovado para 2025 apresenta-se um resumo das medidas propostas e do seu cumprimento:

Objetivos	Medidas	Indicadores	Meta	Estado do cumprimento
Dimensão: Estratégia, missão e valores da empresa				
<p>Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</p>	<p>Criação de um Comité/Task Force interna para a igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências</p> <p>Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres</p>	<p>Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência</p> <p>Verbas afetas medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>A TERAMB, , EM não tem dimensão para criar um Comité/Task Force, mas terá uma pessoa responsável para dar apoio nessa matéria.</p> <p>Verbas afetas medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>A TERAMB, EM cumpriu e designou uma pessoa responsável por esta área.</p> <p>Não cumprido</p>
<p>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas</p> <p>Promover e consolidar relações externas no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Estabelecimento de relações de cooperação com entidades publicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres</p>	<p>Número de protocolos/parcerias/acordos estabelecidos no ano de referência</p>	<p>1 Protocolo/parceria/acordo estabelecidos no ano de referência.</p>	<p>Encontrar uma entidade com a qual se possa estabelecer parceria por forma a esclarecer situações sobre igualdade de gênero.</p>
<p>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</p>	<p>Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de gênero; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho</p>	<p>Inclusão do tema e n.º de pessoas abrangidas/formadas</p>	<p>Módulo de formação no plano de formação anual</p>	<p>Introduzir no próximo plano de formação, um módulo referente à temática em apreço.</p>

<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p>	<p>Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição</p>	<p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade que foram substituídos/as temporariamente e o total de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade no ano de referência</p>	<p>Todos/as os/as trabalhadores/as em gozo de licenças no domínio da parentalidade são substituídos/as temporariamente no ano de referência, quando tal se justifique (atendendo a que há funções que pela sua natureza não são passíveis de substituição através de contratação).</p>	<p>A TERAMB, EM têm uma colaboradora que se encontra com licença de amamentação, e colaboradores que gozam das licenças parentais, conforme legislação em vigor.</p>
---	---	--	--	--

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras</p>	<p>Nº de protocolos conseguidos</p>	<p>Tentar implementar protocolo para creches no município de Angra do Heroísmo e Praia da Vitória para abranger todos os funcionários da TERAMB, EM que necessitem do serviço.</p>	<p>A TERAMB, EM tem apenas uma pessoa responsável pelos recursos humanos que não só está a afeta a esta área bem como está a outras.</p>
---	--	-------------------------------------	--	--



6. Medidas a implementar

A elaboração deste plano, seguiu a mesma metodologia dos anteriores conforme “Guia de autoavaliação da igualdade de gênero” que permitiu estabelecer o conjunto de medidas que serviram de base à reflexão sobre a incorporação da igualdade do gênero na TERAMB.

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Data
<p>Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</p>	<p>Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres</p>	<p>Administração/Direção</p>	<p>Considerando a data de aprovação do plano e considerando que os Municípios exigem o orçamento até 31 de outubro, a TERAMB, EM encontra-se ainda fase de planificação e elaboração do seu orçamento para 2026 pelo que para já não consegue prever se terá cabimento para alocar verba para esta matéria. Acresce ainda que em ano de eleições autárquicas, o prazo de outubro não é aplicável.</p>	<p>Verbas afetas medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Verbas afetas medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>A definir</p>
<p>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas Promover e consolidar relações externas no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres</p>	<p>Administração/Direção</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de protocolos/parcerias/acordos estabelecidos no ano de referência</p>	<p>Protocolo /Parceria/acordo estabelecidos no ano de referência.</p>	<p>Dezembro/26</p>

Plano de igualdade de gênero

<p>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</p>	<p>Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho</p>	<p>Responsável pelos Recursos Humanos</p>	<p>Considerando a data de aprovação do plano e considerando que os Municípios exigem o orçamento até 31 de outubro, a TERAMB, EM encontra-se ainda fase de planificação e elaboração do seu orçamento para 2026 pelo que para já não consegue prever se terá cabimento para alocar verba para esta matéria. Acresce ainda que em ano de eleições autárquicas, o prazo de outubro não é aplicável</p>	<p>Inclusão do tema e n.º de pessoas abrangidas/formadas</p>	<p>Módulo de formação no plano de formação anual</p>	<p>Abril/2026</p>
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras</p>	<p>Administração/Direção Responsável Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Nº de protocolos conseguidos</p>	<p>Tentar implementar protocolo para creches no município de Angra do Heroísmo e Praia da Vitória para abranger todos os funcionários da TERAMB, EM que necessitem do serviço.</p>	<p>Dezembro/26</p>



