



MUSAMI

OPERAÇÕES MUNICIPAIS DO AMBIENTE E.I.M., S.A.

Plano para a Igualdade e Não Discriminação

25 de julho de 2025
Aprovado C.A.

Geramos valor para a natureza

Índice

Introdução	3
Enquadramento	4
Capítulo 1. - Equipa responsável pela gestão do Plano para a Igualdade e não Discriminação	5
Capítulo 2. - Estrutura Organizacional	6
Missão	6
Visão	7
Política	8
PERSPETIVA FINANCEIRA	8
PERSPETIVA CLIENTES	8
PERSPETIVA INTERNA	8
PERSPETIVA DE INOVAÇÃO E APRENDIZAGEM	9
Capítulo 3. - Avaliação da Monitorização	10
Capítulo 4. - Objetivos/Metas a concretizar:	15
Capítulo 5. - Considerações finais	17

Introdução

Em cumprimento com o disposto no Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um guião de apoio à elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7 da Lei Nº 62/2017, de 1 de agosto, procede-se à elaboração do Plano anual para a Igualdade e não Discriminação.

O Plano para a Igualdade e não Discriminação na MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, EIM, S.A., foi aprovado pelo Concelho de Administração a 14 de maio de 2021. O mesmo foi aprovado para o período de 2021-2024. Em 12 de setembro 2023 foi aprovado em C.A. o 1º relatório anual ao plano e o 2º em 12 julho 2024.

No ano corrente, é elaborado o presente plano/relatório com o intuito de evidenciar o que tem sido praticado na temática de igualdade e não discriminação, bem como apresentar quais são as metas a atingir no próximo ano.

Face às análises anteriores, a MUSAMI identificou riscos que poderiam expor a empresa a atos discriminatórios. Atualmente, estes riscos foram reduzidos conforme os relatórios já aprovados em C.A. e publicados no site da empresa, bem como pelas evidências aqui apresentadas.

A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego prevê 7 áreas estratégicas da dimensão da igualdade, que a MUSAMI contempla no seu plano. Sendo estas:

1. Estratégia, missão e valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção da parentalidade;
6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

O presente plano/relatório, após aprovado pelo Conselho de Administração, será publicado no site da MUSAMI para consulta de todos.

Enquadramento

Em cumprimento com o disposto no Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um guião de apoio à elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7 da Lei Nº 62/2017, de 1 de agosto, procede-se à elaboração do presente Plano para a Igualdade e não Discriminação.

O Plano de Igualdade e Não Discriminação da MUSAMI foi aprovado para o período de 2021-2024 e, neste sentido, o presente documento tem como base evidenciar as alterações efetuadas face aos primeiros relatórios anuais apresentados ao Conselho de Administração (CA), sendo o primeiro aprovado a 12 de setembro de 2023 e o segundo a 12 de julho de 2024, bem como novas medidas que serão implementadas até 30 de junho de 2026.

Capítulo 1. - Equipa responsável pela gestão do Plano para a Igualdade e não Discriminação

A equipa responsável pela gestão do plano é constituída por um trabalhador/a da área de recursos humanos e mais uma direção, nomeadamente:

1. Carolina Feliciano/Sandra Carreiro (substituição) [Direção de Ambiente e Recursos Humanos]
– **Coordenação;**
2. Nuno Correia [Direção de Aterros, Logística, Valorização Orgânica e Reciclagem] / Gabriel Nunes [Subdireção de Manutenção] (substituição);
3. Sónia Aguiar [Direção de Aterros, Logística, Valorização Orgânica e Reciclagem] /Cátia Silva [Direção Administrativa e financeira] (substituição).

Capítulo 2. - Estrutura Organizacional

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A., foi criada em 19 de dezembro de 2006, com o propósito de prestar um serviço à AMISM – Associação de Municípios da Ilha de São Miguel no que toca à gestão de resíduos, assumindo, atualmente a gestão integrada de gestão de resíduos.

Até à data de 27 de junho de 2025, o Conselho de Administração da MUSAMI era presidido pelo Dr. Ricardo Rodrigues, tendo como vogais da mesa Eng. Nelson António Rosa dos Santos e o senhor António Miguel Soares, sendo o Diretor-Geral, o Dr. Carlos Andrade Botelho.

No entanto, por renúncia do presidente Ricardo Rodrigues em C.A., datado de 27/06/2025, o Conselho de Administração passa a ser presidido pelo Eng. Nelson António Rosa dos Santos. Passando o Presidente da Câmara Municipal do Nordeste para 1º vogal e, a MUSAMI, dispõe de 60 dias para nomear novo membro da mesa em substituição do Eng. Nelson Santos que passou a presidente do Conselho de Administração. Atualmente, a repartição entre homens e mulher, 33,33%, não está a ser cumprido devido ao explícito no parágrafo anterior.

A MUSAMI tem cinco cargos de direção, sendo que dois cargos são compostos por duas mulheres (40%) e os restantes por três homens (60%). À data 16 de fevereiro de 2024, foi autonomizada a subdireção de manutenção composta por 1 elemento masculino (100%).

À data de 30 de junho de 2025, a MUSAMI continha 177 postos de trabalho, dos quais 124 representados pelo sexo masculino (70%) e 53 representados pelo sexo feminino (30%).

Também, por cumprimento da Lei nº 4/2019 de 10 janeiro, a MUSAMI cumpre com as quotas de emprego para pessoas com deficiência.

Missão

A missão da MUSAMI - Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A é a gestão de sistemas de depósito, tratamento e valorização de resíduos sólidos assim como assegurar atividades acessórias no domínio da proteção do meio ambiente, nomeadamente:

- Propondo, elaborando e intervindo em projetos, programas e planos de desenvolvimento integrado na ilha de São Miguel;

- Fornecendo ao Governo Regional ou a outras entidades neles interessadas, a informação e colaboração convenientes;
- Respondendo a consultas que lhe forem formuladas pelo Governo Regional sobre iniciativas legislativas relativas aos municípios;
- Criando, mantendo e aperfeiçoando serviços próprios de informação de apoio aos Municípios;
- Proporcionando ações de formação e aperfeiçoamento profissional dos funcionários municipais;
- Estabelecendo relações que reforcem os princípios municipalistas ou contribuam para a saúde, cultura e bem-estar dos municípios;
- Colaborando pela forma considerada mais conveniente, na prossecução de outras atividades que a assembleia intermunicipal venha a estabelecer para a exploração do sistema multimunicipal de triagem, recolha seletiva, valorização e tratamento dos resíduos sólidos urbanos dos Municípios;
- Contribuindo assim para a melhoria da qualidade ambiental dos seus territórios.

Visão

- Respondendo aos compromissos definidos e assumidos no estabelecimento da sua Missão, o Conselho de Administração, estabelece como principais vetores da visão da MUSAMI:
- Manter e consolidar as atividades de triagem, confinamento técnico (aterro), valorização e encaminhamento para valorização de resíduos;
- Alargar a abrangência da sua atividade a outras que contribuam para o cumprimento da missão;
- Ser uma entidade de referência, a nível regional, na prestação de serviços à comunidade e ao ambiente e de capacidade e credibilidade técnica;
- Ser reconhecida como uma entidade de atitudes pró-ativas na procura de melhores desempenhos nos pilares ambiental e social da sustentabilidade;
- Melhorar o seu desempenho operacional, optando por tecnologias mais eficientes, sempre que economicamente viáveis à sustentabilidade económico-financeira da atividade

Política

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A. ao implementar e gerir um sistema integrado, ambientalmente correto e economicamente sustentável, para tratamento e valorização dos resíduos urbanos, tendo em consideração as quatro perspetivas de gestão:

PERSPETIVA FINANCEIRA

- Promover a utilização das Melhores Técnicas Disponíveis e Boas Práticas na Gestão Integrada dos Resíduos Sólidos Urbanos em conformidade com o Plano Estratégico de Resíduos mantendo uma atitude visionária e de constante inovação no que respeita à Gestão dos Resíduos Sólidos Urbanos;
- Gerar riqueza que permita investimentos sustentados e em harmonia com os interesses e necessidades das partes interessadas, tendo sempre presente as preocupações de sustentabilidade económico-financeira, optando pela análise criteriosa da viabilidade dos investimentos, pelo rigor na gestão dos recursos e pelo controlo dos custos.

PERSPETIVA CLIENTES

- Apoiar iniciativas de carácter social, educativo, cultural e ambiental;
- Promover uma aproximação à sociedade através de mecanismos que colocamos ao seu dispor para a sua auscultação;
- Assegurar, de uma forma continuada, as necessidades e expetativas das partes interessadas, aumentando progressivamente a confiança na MUSAMI.

PERSPETIVA INTERNA

- Promover a utilização das Melhores Técnicas Disponíveis e Boas Práticas na Gestão Integrada dos Resíduos Sólidos Urbanos em conformidade com o Plano Estratégico de Resíduos mantendo uma atitude visionária e de constante inovação no que respeita à Gestão dos Resíduos Sólidos Urbanos;
- Gerar riqueza que permita investimentos sustentados e em harmonia com os interesses e necessidades das partes interessadas, tendo sempre presente as preocupações de sustentabilidade económico-financeira, optando pela análise criteriosa da viabilidade dos investimentos, pelo rigor na gestão dos recursos e pelo controlo dos custos.

PERSPETIVA DE INOVAÇÃO E APRENDIZAGEM

- Monitorizar e rever o sistema integrado de gestão de ambiente, segurança e saúde no trabalho, qualidade e energia, por forma a melhorar continuamente o seu desempenho e eficácia;
- Proporcionar as adequadas condições de trabalho aos colaboradores, a valorização dos seus conhecimentos e das suas competências, optando por estimular e promover a sua formação contínua, a sua valorização individual, as boas relações interpessoais, a capacidade de iniciativa e empreendedorismo para projetos internos;
- Promover a proteção do ambiente, minimizando os riscos para a segurança e saúde de todos os colaboradores e prestadores de serviços, bem como da comunidade envolvente e promover a qualidade, tendo em consideração a natureza, dimensão, acidentes decorrentes e impactes ambientais potenciais das nossas atividades.

Capítulo 3. - Avaliação da Monitorização

1. Estratégia, missão e valor

Em conformidade com os relatórios aprovados nos conselhos de administração, datados de 12 de setembro de 2023 e 12 de julho de 2024, a MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A, pratica uma linguagem que promove a igualdade.

2. Igualdade no acesso a emprego

A MUSAMI não mudou o seu método de recrutamento, continuando a utilizar uma linguagem uniforme, abrangente, não discriminando os/as candidatos/as por sexo.

Uma das melhorias feitas, na plataforma de gestão curricular, foi adicionar a opção “outro”, para quem se inscrever e não se identificar com o sexo feminino ou com o sexo masculino, poder ter uma opção que se identifique.

Como exemplo, segue abaixo os anúncios dos últimos recrutamentos em aberto e a atualização do campo na plataforma online de gestão curricular com a opção “outro”, aquando da escolha do género.



Figura 1 - Anúncio Recrutamento

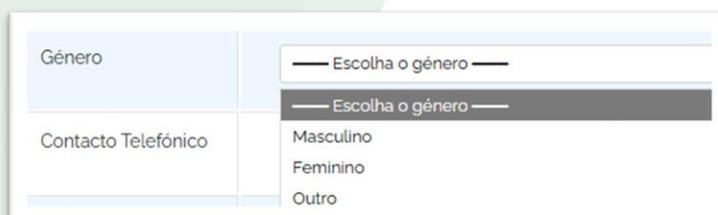


Figura 2 - Opção "Género" plataforma online gestão CV

3. Formação Inicial e Contínua

A MUSAMI elabora o plano anual de formação onde menciona todos(as) trabalhadores(as) da empresa. Neste plano, para além das formações solicitadas e obrigatórias, é ministrada formação interna sobre a igualdade e não discriminação, nomeadamente, dar a conhecer o Plano para a Igualdade e Não discriminação vigente e quais são as medidas que a MUSAMI adota nesta matéria.

Em 2024, foram realizadas 10 ações de formação e 121 formandos(as) participaram. Em 2025, no 1º trimestre, foram realizadas 3 ações onde participaram 50 formandos. O objetivo até ao final do ano vigente será ministrar mais ações de formação sobre esta matéria, nomeadamente, aglomerar a maioria dos(as) trabalhadores(as) da empresa.

4. Igualdade nas Condições de Trabalho

Desde 2021, os trabalhadores e as trabalhadoras da MUSAMI são avaliados de igual forma, em dois períodos anuais, ao final do 1º semestre e no fim do 2º semestre.

Esta avaliação permite que todos(as) progridam internamente com base em campos específicos adotados a cada função, sem que haja discriminação quanto ao sexo ou à pessoa que está a ser avaliada.

A avaliação final, aquela realizada no fim do 2º semestre, tem um peso quantitativo e determina a progressão ou não de carreira de cada trabalhador/a.

Dadas as limitações verificadas ao nível dos recursos humanos nas equipas de chão de fábrica, nomeadamente devido ao absentismo, têm sido criadas oportunidades de formação com vista à valorização interna dos/as trabalhadores/as que demonstrem competências adequadas para o desempenho de funções de categoria superior.

A decisão de progressão é sustentada por um processo de avaliação interna. Durante o período de aquisição de conhecimentos e adaptação às novas responsabilidades, a remuneração do/a trabalhador/a é ajustada, refletindo a diferença salarial correspondente à função desempenhada.

Assim sendo, entre julho de 2024 e junho de 2025, progrediram por avaliação de desempenho 33 trabalhadores, dos quais 24 homens e 9 mulheres.

Também no mesmo período, motivado pela formação interna e aquisição de conhecimentos, foram promovidos/as 5 trabalhadores, dos quais 4 homens e 1 mulher.

5. Proteção da parentalidade e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A MUSAMI tem como objetivo a melhoria contínua das suas práticas, principalmente, no campo da gestão e retenção de recursos humanos.

Nestas duas áreas estratégicas da promoção da igualdade, a empresa permanece com a adoção de todos os parâmetros legais, nomeadamente, permitindo que os/as trabalhadores/as tenham acesso à proteção da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

No período de 1 de julho de 2024 e 30 de junho de 2025, 17 trabalhadores solicitaram baixa por assistência a familiar, sendo 15 mulheres e 2 homens. Também, no mesmo período, usufruíram de licença de parentalidade 7 trabalhadores, dos quais 5 homens e 2 mulheres. Ainda neste espaço de tempo, 3 trabalhadoras usufruíram de redução horário, na sequência do previsto no art.º 47 do código do trabalho (aleitação/amamentação)

Para além, do que se pratica no campo de proteção da parentalidade, nomeadamente, não persuadir os/as trabalhadores/as aos seus direitos, a empresa no início do ano de 2025 teve a necessidade de alterar artigo 3º e 4º, (*“Âmbito de Aplicação” e “Avaliação em Casos Especiais”*) do Regulamento do Sistema de Gestão e Avaliação de Desempenho da MUSAMI.

Esta alteração foi uma melhoria ao sistema atual, nomeadamente, não prejudicar as mulheres e os homens que tenham uma ausência ao trabalho superior a 3 meses, por impedimento motivado por risco clínico durante a gravidez, licença parental ou acidente de trabalho.

Ao abrigo do art.º 3 – Âmbito de Aplicação, do Sistema de Avaliação de Desempenho, os/as trabalhadores(as) que se encontrem ausentes das funções por mais 3 meses não são sujeitos a avaliação. Assim, passa a constar no artigo 3º:

“Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

- 1. Sem prejuízo do disposto pelos artigos seguintes, o presente regulamento aplica-se ao desempenho de todos os trabalhadores da MUSAMI, independentemente da sua posição no organigrama da empresa.*
- 2. Os trabalhadores que iniciem funções na MUSAMI apenas ficam sujeitos ao presente regulamento de avaliação com o termo do respetivo período experimental, previsto no código do trabalho.*
 - 1. O presente regulamento não é aplicável aos trabalhadores com contrato a termo.*
 - 2. Para efeitos de aplicação do presente regulamento deverá ser considerado o seguinte organigrama:”*

Devendo o mesmo ser conjugado com o art.º 4º do mesmo documento:

“Artigo 4.º

Avaliação em Casos Especiais

- 1. Não se encontram sujeitos a avaliação os trabalhadores que se encontrem ausentes das suas funções por mais de 3 meses.*
- 2. Exceção-se do disposto no número anterior as ausências por motivo de acidente de trabalho, risco clínico durante a gravidez, maternidade e parentalidade;”*

Com esta alteração, a MUSAMI não prejudica aqueles/as que no ano de avaliação estiveram ausentes por impedimento devido a risco clínico durante a gravidez, maternidades e parentalidade e acidente de trabalho.

A regra para bonificação nestes casos, vai depender da situação individual, salvaguardando sempre que o trabalhador ou a trabalhadora tenha avaliação no período em causa, sendo que todos os casos identificados foram analisados e regularizados.

Todos os casos em que se aplicava a regra anterior, no período de 2021 a 2024, foram analisados e regularizados.

6. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Face aos relatórios aprovados no ano de 2023 e de 2024, uma das medidas da MUSAMI seria garantir a frequência dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras em ações de formação dedicadas a esta matéria.

Para tal, a coordenadora do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações planeou formação interna e à data de 30 de junho de 2024 formou 65 trabalhadores.

Anualmente, têm sido elaborados e publicados em sítio próprio os relatórios ao plano vigente, bem como as atualizações necessárias a efetuar.

Capítulo 4. - Objetivos/Metas a concretizar:

A MUSAMI - Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A., visa a melhoria contínua em todas os campos, nomeadamente, internos e externos.

A empresa já adota medidas que não prejudicam os/as seus/suas trabalhadores/as, no entanto, há sempre espaço à melhoria.

Como já referido nos campos anteriores, houve alterações feitas ao longo do período de 1 de julho de 2024 e 30 de junho de 2025. As metas a atingir no próximo ano, compreendido entre 1 de julho de 2025 e 30 de junho de 2026, passam por:

1. Apuramento das Desigualdades Salariais entre Homens e Mulheres: Esta medida visa dar cumprimento à Diretiva (UE) 2023/97, promovendo a transparência salarial e a igualdade retributiva entre géneros.
Neste âmbito, a coordenadora da equipa responsável pelo Plano para a Igualdade e Não Discriminação frequentou formação especializada sobre a temática, promovida pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
2. Esta medida vem na sequência de dar cumprimento à Diretiva (EU) 2023/97. Atualmente, a coordenadora da equipa do Plano para a Igualdade e Não Discriminação já fez formação, através d CITE – Comissão, sobre a temática.
3. Promoção de ações de formação em matéria de Discriminação, Assédio e Corrupção: Para além das ações formativas internas já realizadas e das que se encontram programadas, pretende-se intensificar o conhecimento dos/as trabalhadores/as através da partilha de casos práticos e reais, reforçando a sensibilização e prevenção de comportamentos discriminatórios, assediantes ou eticamente reprováveis.;
4. Auscultação dos/as trabalhadores/as: Implementar mecanismos de escuta ativa e contínua, de forma a identificar necessidades, preocupações e sugestões dos/as trabalhadores/as, assegurando a sua participação efetiva no desenvolvimento de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitador;
5. Conceber e aplicar medidas que visem a proteção e o apoio aos/as trabalhadores/as em situação de vulnerabilidade ou em contextos suscetíveis de discriminação, assédio ou exclusão, promovendo a equidade e o bem-estar no local de trabalho;

6. Cumprimento da Legislação Vigente em Matéria de Inclusão de Pessoas com Deficiência: assegurar o cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, nomeadamente no que respeita à observância das quotas de emprego para pessoas com deficiência, contribuindo para uma cultura organizacional mais inclusiva e socialmente responsável;
7. Reforço da dinâmica da equipa de trabalho: promover reuniões regulares da equipa responsável pela implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação, garantindo uma abordagem mais sistemática, coordenada e eficiente no desenvolvimento e monitorização das medidas adotadas.

Capítulo 5. - Considerações finais

A MUSAMI - Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A., pretende evoluir e acompanhar as mudanças no que confere à igualdade e não discriminação.

Nesse sentido, e até ao final do ano de 2026, a organização compromete-se a alcançar os objetivos previamente definidos no âmbito do Plano para a Igualdade e Não Discriminação, bem como a realizar um novo autodiagnóstico que permita avaliar os progressos obtidos e identificar eventuais áreas de melhoria. Caso se revelem necessárias, serão adotadas medidas corretivas ou de reforço, em conformidade com os resultados apurados.

Anualmente, o Plano para a Igualdade e Não Discriminação irá a aprovação do Conselho de Administração e enviado às entidades competentes para sua validação.