



VISTA ALEGRE

1824



PLANO PARA
A IGUALDADE 2024

VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, S.A.

VAA – Vista Alegre Atlantis SGPS, SA

Plano para a Igualdade 2024

INTRODUÇÃO

Como nota breve daremos conta que o Grupo Vista Alegre Atlantis continua a trilhar o seu caminho de afirmação dos valores que integram a sua matriz, designadamente, no que concerne à promoção da igualdade de género, encontrando este desiderato expressão em diversas vertentes.

Assinalamos como exemplo da versatilidade do Grupo Vista Alegre Atlantis na procura de caminhos alternativos para a promoção da igualdade de género a cooperação instituída com a fundação brasileira Ecoarts, com vista ao desenvolvimento de uma coleção de porcelana, sob o tema “Amazônia”, projeto que envolveu na decoração de um conjunto de peças mulheres índias da tribo Kayapos, da aldeia Moikarakô, no estado brasileiro do Pará.

Esta iniciativa de carácter diferenciador em que a Vista Alegre se envolveu contribuiu para a promoção da afirmação das mulheres indígenas, acentuando assim o seu protagonismo social.

O Grupo Vista Alegre Atlantis mantém-se assim fortemente empenhado na promoção da igualdade de género, numa perspetiva abrangente, indo além da vertente reflexa na organização, colocando o prestígio e visibilidade da marca Vista Alegre Atlantis ao serviço de campanhas ou eventos que confirmam visibilidade à promoção da igualdade de género.

Dentro de portas e neste âmbito, o Grupo Vista Alegre Atlantis continua também a desconstruir os estereótipos sociais de género no que concerne ao exercício das profissões.

Sendo a fabricação de cerâmica decorativa e do cristal e vidro sectores industriais com tradição centenária em Portugal, muitas das tarefas e funções desempenhadas neste sector ao longo dos tempos enraizaram uma cultura de estereótipos sociais de género, que tendem a caracterizar as profissões como sendo “para homens” ou “para mulheres”.

O Grupo Vista Alegre Atlantis continua fortemente empenhado em combater e neutralizar este enviesamento, designadamente, por via da sensibilização das trabalhadoras/es para a mudança de mentalidades, assim como incentivando e promovendo a integração de mulheres nas profissões tradicionalmente desempenhadas por homens.

Exemplo paradigmático do que se assinala tem expressão na fábrica de cristal e vidro em Alcobaça, onde se rompeu a tradição de que a profissão de vidreiros era apanágio de homens.

Com efeito, entre os trabalhadores vidreiros, podemos encontrar atualmente uma trabalhadora vidreira plenamente integrada na equipa, desempenhando precisamente as mesmas tarefas, trabalhando o vidro, carregando-o na ponta da cana de sopro para o moldar.

De maneira similar tem-se feito o mesmo percurso, promovendo a integração de mulheres noutras categorias profissionais onde se encontram sub-representadas, processo que se vem realizando paulatinamente, com inteiro sucesso na integração e aceitação, demonstrando uma evolução nas mentalidades no que concerne à igualdade de género no exercício das profissões.

No que concerne à consolidação da igualdade de género dentro da organização, importa previamente proceder à monitorização do plano definido para o corrente ano de 2023, fazendo a respetiva análise crítica dos objetivos e metas traçados, quer no que concerne à perspetiva quantitativa do respetivo cumprimento, quer sobre a perspetiva qualitativa da eficácia dos resultados alcançados com as medidas implementadas.

Monitorização do plano de Igualdade (ano de 2023)

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da empresa:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
1. Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	1.1 Criação de mecanismos institucionalizados e de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras relativamente a questões no domínio da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade.	Implementação de uma Caixa de sugestões nos locais de trabalho/portal de recursos Humanos.	No decurso do 1º semestre de 2023.	Realizado.
1. Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	1.2 Criação de mecanismos internos e de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras relativamente a questões no domínio da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial.	Número de sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência.	Ter no mínimo cerca de 5% de trabalhadores e trabalhadoras com apresentação de sugestões.	Em execução até ao final do ano.
1. Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	1.3 Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras para abordar questões relativas à igualdade entre homens e mulheres conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade.	Rácio entre as/os trabalhadoras/es que reuniram com as chefias diretas sobre a temática da igualdade entre géneros e o número total de trabalhadoras/es da Empresa até final de 2023.	Participação de, pelo menos, 60% das/os trabalhadoras/es em reuniões com as chefias diretas sobre a temática da igualdade de géneros ao longo de 2023.	Realizado.
2. Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre e vida profissional, familiar e pessoal.	2.1. Integração dos aspetos relativos á igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação de satisfação dos trabalhadores e do clima organizacional.	Disponibilização de um questionário aos trabalhadoras/es para avaliação da satisfação do clima organizacional, refletindo os aspetos relativo á igualdade, entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.	Ter no mínimo cerca de 10% de trabalhadores e trabalhadoras a responder ao inquérito.	Em execução até ao final do ano.
3. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre homens e mulheres.	3.1. 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.	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos diversos protocolos.	No decurso do 1º semestre de 2023.	Realizado

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
4. Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens.	4.1. Realização de ação de formação dirigida às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de géneros.	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas pela ação de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção em 2023.	100% de pessoas responsáveis pelas entrevistas e recrutamento abrangidas por ações de formação até final de 2023.	Em execução até ao final do ano.

Dimensão: Formação inicial e contínua:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
5. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas.	5.1. Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre homens e mulheres no plano de formação anual (designadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; assédio moral e sexual no trabalho).	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual em 2022.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual. Ministrado em 2023 a mais 33% das/os trabalhadoras/es elevando assim a formação ministrada para 66% (considerando os 33% ministrados ao longo de 2022).	Realizado

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
6. Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	6.1 Identificação de colaboradores/as com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia.	Nº de colaboradores(as) identificados com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia.	No decurso do 1º semestre de 2023.	Realizado
6. Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	6.2. Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens os lugares de decisão de topo e de direção e chefia.	No mínimo 30% dos colaboradores identificados com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia.	Final do ano 2023.	Em execução até ao final do ano
6. Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - promover a dessegregação sexual das profissões.	6.4. Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares e modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/liderança/tecnológicas(ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional.	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos diversos protocolos.	No decurso do 1º semestre de 2023.	Realizado

Dimensão: Proteção na parentalidade:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
7. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e trabalhadores.	7.1. Elaboração e disponibilização de Guião sobre a proteção na parentalidade às/aos trabalhadoras/es.	Guião sobre a proteção na parentalidade criado e disponibilizado em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) em 2022. Com vista à promoção desta medida, irá ser também disponibilizado em suporte físico a cada trabalhador.	No decurso do 1º semestre de 2023.	Realizado

Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
8. Promover a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores.	8.1. Celebração de protocolos com serviços de apoio dependentes de trabalhadores e trabalhadoras: Levantamento, análise e divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Empresa que facilitem a conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal (designadamente, creches, instalações de acolhimento de idosos; centros de apoio à saúde; ginásios; restauração e outros serviços, etc.).	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras/res em 2023.	Lista elaborada e disponibilizada em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) sobre os recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras/res até final de 2023.	Em execução até ao final do ano

No que concerne à dimensão **Estratégia, Missão e Valores** foi incorporado no plano a introdução de um mecanismo para apresentação de sugestões, materializado na designada “*Caixa de Sugestões*”, cuja implementação foi já assegurada, importando mensurar no final do corrente ano o nível de participação das trabalhadoras/es das unidades, cuja meta foi fixada em 5% do número de trabalhadores/es, assim como apreciar o âmbito e interesse das sugestões apresentadas.

Neste âmbito, e dando resposta a recomendação da CITE, importa não só aferir do cumprimento da meta fixada relativamente ao indicador de participação (5%), mas também verificar o nível de participação por sexos, pelo que haverá que tratar a informação de forma desagregada entre mulheres e homens, logo que esta se mostre disponível.

Ainda relativamente a esta dimensão elaborámos um questionário (s) às trabalhadoras/es para avaliação da satisfação do clima organizacional, refletindo neste os aspetos relativo à igualdade, entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, tendo sido traçada como meta alcançar um nível de participação/representatividade equivalente a 10% do número de trabalhadoras/es, o que se pretende implementar até ao final deste ano.

Também neste âmbito, importará não só alcançar o número de participantes fixado como meta, mas também perceber o nível de participação por sexo, pelo que, também aqui, haverá que tratar a informação de forma desagregada entre mulheres e homens.

Relativamente à implementação de protocolos de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens o Grupo Vista Alegre tem prosseguido este objetivo, corporizando-se este propósito na interação estabelecida com o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, organismo que vem desenvolvendo e assegurando um conjunto de ações e formações às trabalhadoras/es.

No que concerne à dimensão - **Igualdade no acesso no emprego** - e às metas aí definidas com vista a ministrar formação às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento

sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de géneros, medida a abranger a totalidade das pessoas da organização responsáveis pelas entrevistas e recrutamento, está ainda em fase de preparação a formação com vista à sua realização até ao final do ano.

Relativamente à dimensão **Formação Inicial e Contínua**, deu-se continuidade à execução da formação sobre igualdade entre homens e mulheres, integrado no plano de formação anual (designadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; assédio moral e sexual no trabalho), tendo-se alcançado a meta prevista no plano de abarcar um número de trabalhadoras/es equivalente a 33%, conseguindo-se assim elevar a formação ministrada neste âmbito para o valor global de 66% do universo de trabalhadoras/es ao serviço da empresa, considerando os objetivos já alcançados no ano de 2022, que incorporou a primeira etapa deste processo, ao longo do qual foi ministrada pela primeira vez formação a 33% das trabalhadoras/es.

Refletindo o percentual de participação alcançado por sexos, é possível verificar desde já que o nível de participantes do sexo masculino e feminino correspondeu, respetivamente, a 35,33% e 64,67% do universo de trabalhadoras/es já abrangidos, considerando que foi ministrada formação a 359 homens e 657 mulheres.

Relativamente aos objetivos e metas traçadas no âmbito da dimensão **Igualdade nas condições de trabalho**, assinala-se que a introdução de uma política mais ativa com vista à identificação de trabalhadoras e trabalhadores com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia, a organização e disponibilização de programa de *mentoria*, de aconselhamento, *coaching*, apadrinhamento/ amadrinhamento para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia, tendo a primeira etapa deste objetivo sido alcançado, prosseguindo-se com a implementação de programas de mentoria e aconselhamento.

No que concerne à dimensão **Proteção na Parentalidade** verifica-se que a medida corporizada na elaboração e disponibilização de um “Guião” sobre os direitos no âmbito da proteção na parentalidade às/aos trabalhadoras/es., foi implementada.

Por último, e no que concerne à dimensão **Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**, foi identificado no plano de igualdade a necessidade de reforçar a rede de instituições/serviços de apoio à conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal, designadamente, através do incremento de protocolos com serviços de apoio dependentes de trabalhadores e trabalhadoras nas diversas vertentes, tais como, creches, instalações de acolhimento de idosos; centros de apoio à saúde; ginásios; restauração e outros serviços a identificar.

Neste âmbito, o Grupo Vista Alegre Atlantis prosseguiu o caminho traçado, encontrando-se assim já implementados um conjunto de protocolos, designadamente, na área da saúde (hospitais/clinicas, laboratórios clínicos, óticas), protocolo de seguro de saúde, assegurando-se ainda internamente serviços de saúde curativa, disponibilizando aos trabalhadoras/es serviços de medicina geral e enfermagem, através de consultas gratuitas promovidas dentro da organização.

Assinala-se ainda neste âmbito a existência de protocolos com ginásios e estabelecimentos de restauração.

Elaboração do Plano Para a Igualdade de 2024.

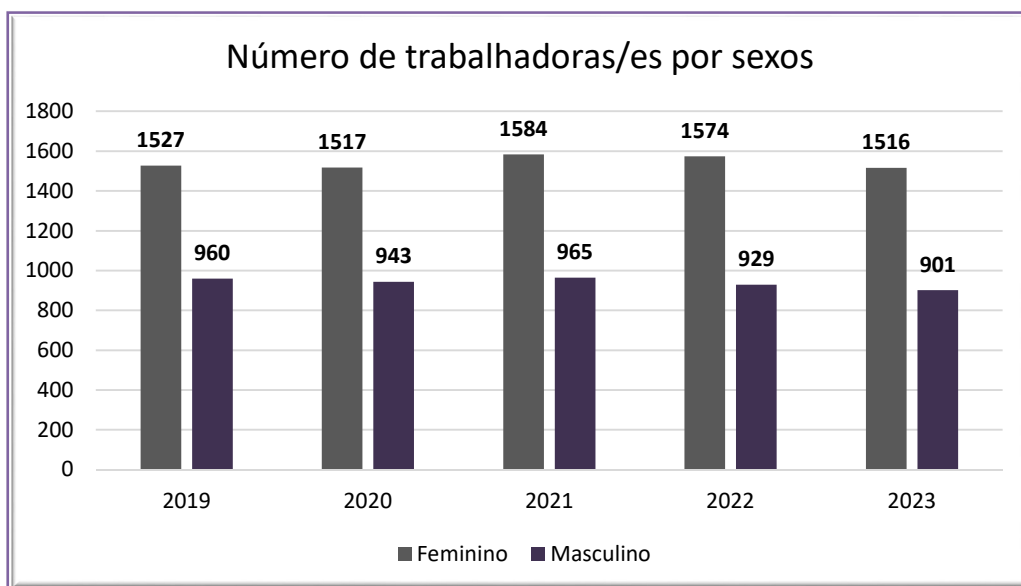
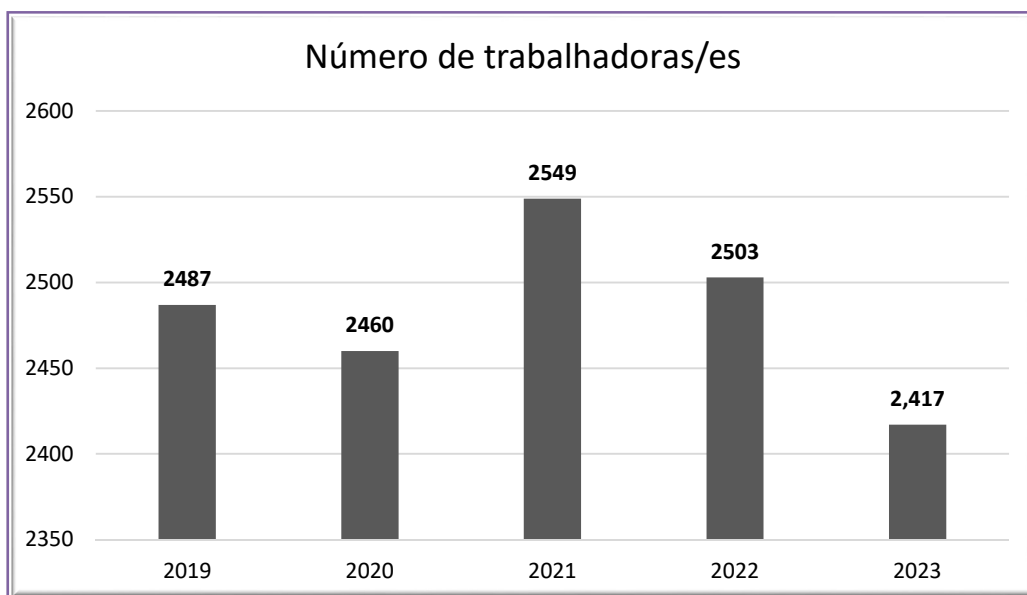
Mais uma vez a elaboração do plano para a Igualdade, desta feita o plano a implementar em 2024, incorporou diversos contributos com vista a melhor retratar o *status quo* do Grupo Vista Alegre Atlantis, SGPS, SA, em matéria de igualdade de género, nas suas diversas dimensões, a saber:

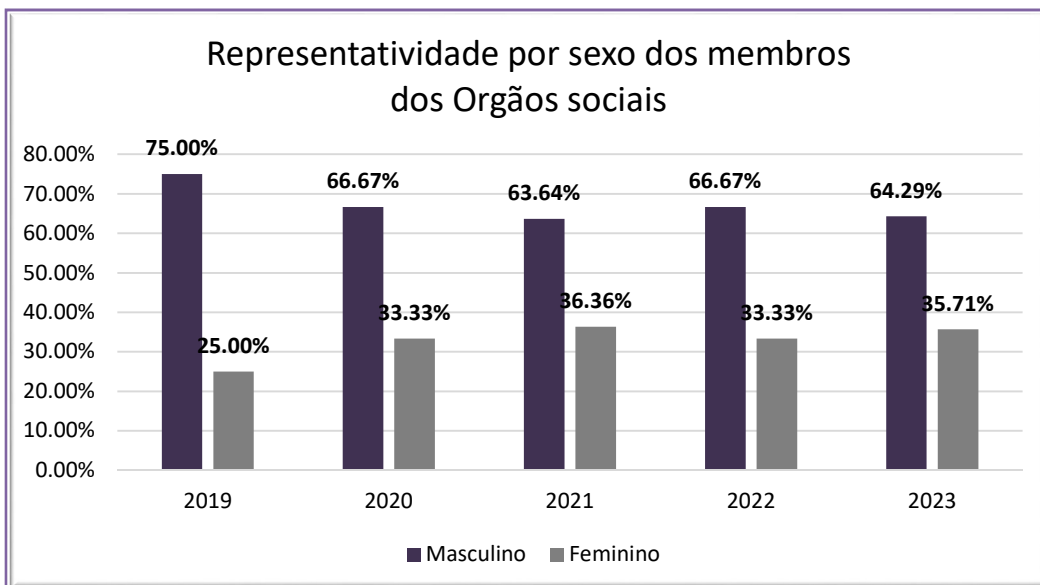
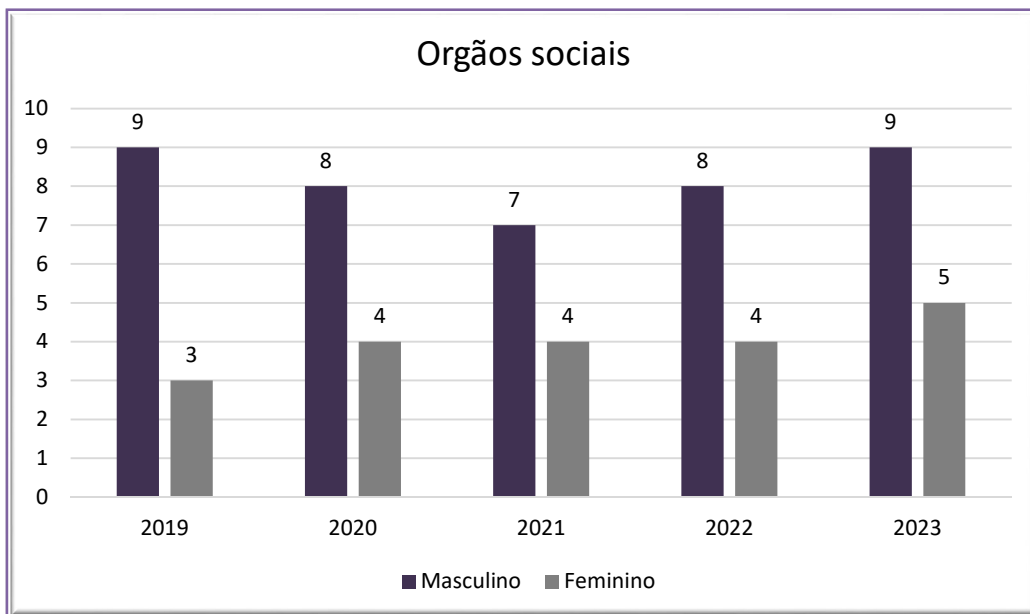
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Recurso a ferramenta de diagnóstico disponibilizado *on-line* pela CITE;
- Recomendações, decorrente da análise técnica da CITE ao plano publicado pelo Grupo Vista Alegre Atlantis em 2023;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos definidos;

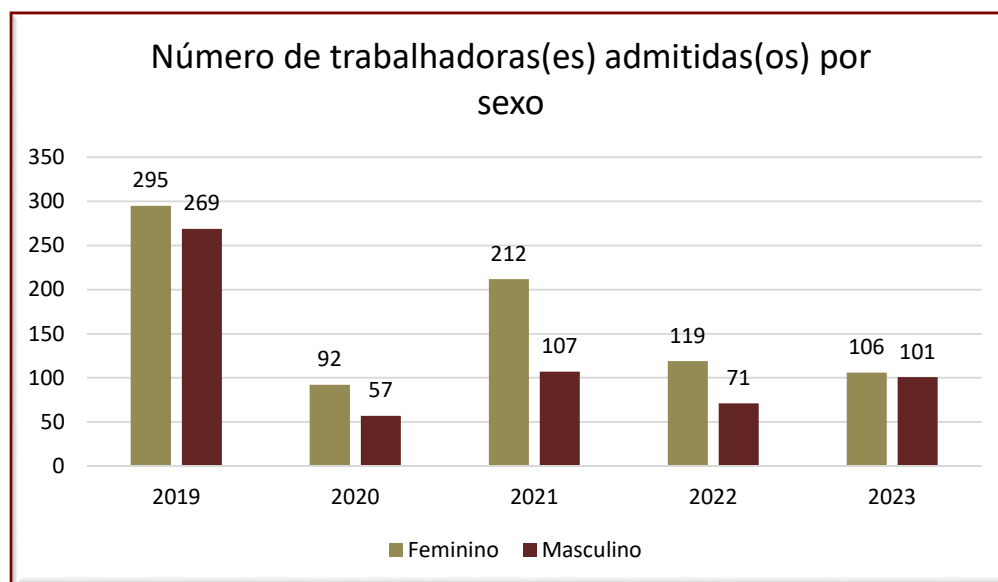
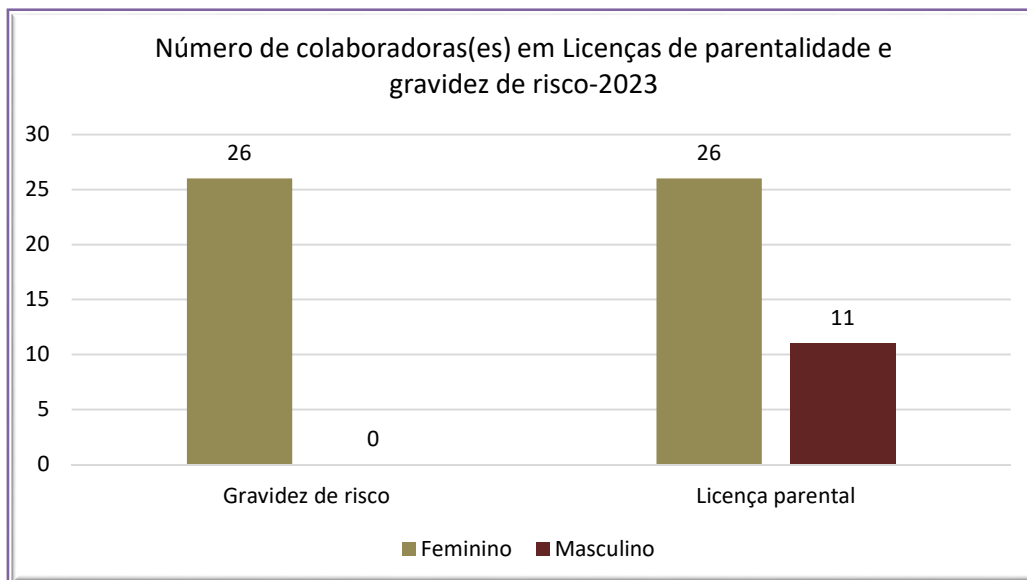
Tendo como ponto de partida os objetivos que foram traçados para o corrente ano de 2023, quer na perspetiva do cumprimento integral das metas aí fixadas, assim como da eficácia dessas mesmas medidas, definiu-se para 2024, apostar na continuidade, prosseguindo um caminho que se consubstanciará na consolidação das medidas já implementadas e em implementação, bem como no alargamento do número de destinatários abrangidos.

INDICADORES SOBRE A CARACTERIZAÇÃO SOCIAL

Principais indicadores do Grupo Vista Alegre Atlantis em matéria de igualdade de género:







PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2024

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da empresa:

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
1.1 Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.2 Criação de mecanismos internos e de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras relativamente a questões no domínio da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial.	Direção de Recursos Humanos.	Departamento de comunicação.	Não envolve custos específicos.	Caixa de sugestões Número de sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência.	Ter no mínimo cerca de 7,5% de trabalhadoras/es com apresentação de sugestões. Desagregar o indicador entre mulheres e homens a fim de aferir da representatividade por sexos.
1.2 Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.3 Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras para abordar questões relativas à igualdade entre homens e mulheres conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade.	Direção de Recursos Humanos.	Áreas funcionais.	Não envolve custos específicos.	Rácio entre as/os trabalhadoras/es que reuniram com as chefias diretas sobre a temática da igualdade entre géneros e o número total de trabalhadoras/es da Empresa até final de 2024.	Incrementar a participação dos trabalhadores para, pelo menos, 75% das/os trabalhadoras/es em reuniões com as chefias diretas sobre a temática da igualdade de géneros ao longo de 2024. Desagregar o indicador entre mulheres e homens a fim de aferir o nível representatividade por sexos.
2. Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre e vida profissional, familiar e pessoal	2.1. Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação de satisfação dos trabalhadores e do clima organizacional.	Direção de Recursos Humanos.	Departamento de comunicação.	Não envolve custos específicos.	Disponibilização de um questionário às trabalhadoras/es para avaliação da satisfação do clima organizacional, refletindo os aspetos relativo à igualdade, entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.	Ter no mínimo cerca de 15% de trabalhadoras/es a responder ao inquérito. Desagregar o indicador entre mulheres e homens a fim de aferir o nível representatividade por sexos.

Dimensão: Formação inicial e contínua:

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENT O/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
3. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas.	3.1. Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre homens e mulheres no plano de formação anual (designadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; assédio moral e sexual no trabalho).	Comité para a Igualdade / Direção de Recursos Humanos.	Comité para a igualdade/ Responsável pelo departamento de Formação da Direção de Recursos Humanos) Mário Oliveira.	2,500 €	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual em 2024.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual. Ministrará em 2024 a mais 15% das/os trabalhadoras/es no sentido de elevar a formação ministrada para um patamar global superior a 80%.

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho:

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENT O/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
4. Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - promover a dessegregação sexual das profissões.	4.1. Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares e modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/liderança/tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional.	Direção de Recursos Humanos.	Departamento de comunicação.	Não envolve custos específicos.	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos diversos protocolos.	Incrementar este objetivo já definido no plano de 2023, ao longo de todo o ano de 2024.

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal:

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENT O/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
5. Promover a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores.	<p>5.1. Continuar a promover a celebração de protocolos com serviços de apoio dependentes de trabalhadores e trabalhadoras, com vista ao seu reforço: Levantamento, análise e divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Empresa que facilitem a conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal (designadamente, creches, instalações de acolhimento de idosos; centros de apoio à saúde; ginásios; restauração e outros serviços, etc.).</p> <p>5.2. Promover a literacia digital e a capacidade de planeamento/gestão do orçamento familiar.</p>	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	<p>Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras/res em 2023.</p> <p>Frequência de formações por parte das trabalhadoras/es de ações de formação a ministrar para o efeito.</p>	<p>Lista elaborada e disponibilizada em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) sobre os recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras/es até final de 2024.</p> <p>Programar, em articulação com o IEFP, as ações de formação designadas "" e "Literacia Digital – Iniciação " e "Planeamento e gestão de Orçamento Familiar"" durante o ano de 2024.</p>

Ílhavo, 8 de setembro de 2023

www.vistaalegre.com



VISTA ALEGRE

1824

VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, S.A.

INVESTOR RELATIONS

Romas Viesulas
romasviesulas@vistaalegre.com

Reuters: VAF.LS e VAFe.LS
Bloomberg: VAFK:PL e VAF:PL

