



VISTA ALEGRE

1824



PLANO PARA A IGUALDADE 2025

VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, SA



VAA – Vista Alegre Atlantis, SGPS, SA

Plano para a Igualdade de 2025

INTRODUÇÃO

A Vista Alegre celebra em 2024 o seu bicentenário.

São 200 anos de uma história imensamente rica, repleta de estórias marcantes.

Foi no dia 1 de julho de 1824, com a fundação da Fábrica de Porcelana, que a Vista Alegre iniciou o seu percurso que cruza hoje 3 séculos de existência.

Os 200 anos da Vista Alegre assinalam assim um momento de celebração da rica história da empresa e do seu inigualável acervo patrimonial, mas também das gerações de pessoas que fizeram e fazem parte da sua existência.

Esta efeméride representa, por conseguinte, uma referência incontornável, quer na história da Vista Alegre, quer também, diremos sem pretensiosismo, na história do País.

A marca preservou a sua alma. Fiel a um passado memorável. Desejosa de futuro.

O peso do legado da Vista Alegre é, pois, enorme.

A visão de carácter humanizante dos fundadores da marca, marcada pela preocupação com a promoção do bem-estar das suas trabalhadoras e trabalhadores tem acompanhado a história da Vista Alegre ao longo dos tempos.

As respostas dadas aos desafios de matriz social que se colocaram desde a sua génese mostram-se refletidas em inúmeras manifestações, de que se destacam pelo seu profundo significado, a construção do Bairro Operário da Vista Alegre, a promoção da educação dos trabalhadores, através da criação de um colégio onde se ministrava a escolaridade primária e aulas de desenho, pintura e música, a criação de um teatro, de uma banda de música, de um clube de futebol e ainda diversas valências assistenciais.

O Grupo Vista Alegre Atlantis continua fortemente comprometido com a continuidade deste legado, volvidos duzentos anos da criação da empresa Vista Alegre.

Espelhando essa determinação, estão as políticas prosseguidas pelo Grupo Vista Alegre Atlantis para consagração da igualdade de género.

A afirmação deste desiderato tem implicado um contributo para a educação, formação e sensibilização das trabalhadoras/es com vista a promover a mudança de mentalidades e dotar as trabalhadoras/es de valências que permitam a sua melhor integração e promoção.

Reflexo deste caminho que o Grupo Vista Alegre Atlantis se encontra a trilhar para incentivar e promover a integração de mulheres, designadamente, aos níveis de direção e chefia, assinala-se o facto de três das

suas mais emblemáticas fábricas – Vista Alegre (Porcelana Branco), Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro e Riastone – serem hoje dirigidas por mulheres.

O Grupo Vista Alegre Atlantis continua assim na senda dos objetivos já traçados com vista a assegurar uma plena igualdade de género.

O Plano Para a Igualdade para o ano de 2025 representa pois mais um passo nesta direção.

Antecedendo a sua apresentação, importa proceder previamente à monitorização do plano definido para o corrente ano de 2024, fazendo a análise 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

- Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa.

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
1.1 Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.2 Criação de mecanismos internos e de informação e consulta a trabalhadoras e trabalhadores 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 trabalhadoras e trabalhadores 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 das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.3 Realização de reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, 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 a 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 das trabalhadoras e 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	DEPARTAMENTO / 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 mulheres e homens 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).	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. Ministrado em 2024 a mais 15% das/os trabalhadoras/es no sentido de elevar a formação ministrada para para um patamar global superior a 80%.

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho.

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO /UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO / 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 de 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	DEPARTAMENTO/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 das trabalhadoras e trabalhadores, 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 IEFEP, as ações de formação designadas "" e "" e ""Planeamento e gestão de Orçamento Familiar"" durante o ano de 2024.</p>

Analisando a dimensão **Estratégia, Missão e Valores**, concretamente, os indicadores e metas aí definidos, importa assinalar que esta apresenta um carácter provisório, uma vez que a concretização dos objetivos traçados têm como horizonte temporal o final do ano de 2024, estando, por conseguinte, ainda em execução.

Assim, numa perspetiva preliminar, assinala-se que os indicadores e metas definidos relativos à participação das trabalhadoras/es, através da apresentação de sugestões *“Caixa de Sugestões”*, assim como de resposta ao questionário para avaliação da satisfação do clima organizacional divulgado, registam nesta fase um nível de participação que reflete a necessidade de incrementar a sensibilização das trabalhadoras/es com vista a incentivar e aumentar a sua participação nestes mecanismos de auscultação, por forma a assegurar o cumprimento da meta de participação fixada em 7,5%, até ao final do ano de 2024.

Conclui-se que a coexistência destes dois mecanismos de consulta poderá de alguma forma levar à dispersão da atenção e interesse por parte das trabalhadoras/es, implicando que os níveis de participação sejam menos expressivos do que se perspectivava.

Analisando ainda assim, numa ótica preliminar, o respetivo índice desagregado por sexos, verifica-se que o nível de participação das mulheres se situa até ao momento em aproximadamente 72% e o dos homens nos 28%.

Em face da evolução deste indicador, apenas no final do ano será possível aferir do cumprimento das metas propostas e do nível de participação entre mulheres e homens, procedendo ao respetivo tratamento da informação desagregada por sexos.

Neste contexto é, porém, possível concluir que deverá ser implementada uma estratégia de sensibilização das trabalhadoras/es para incrementar a sua motivação e deste modo a sua participação nestes mecanismos de auscultação, em consonância com as metas definidas ou que venham a ser definidas futuramente.

No que concerne ao incremento da participação das trabalhadoras/es em reuniões com chefias diretas sobre a temática da igualdade de género, regista-se até ao momento um nível de participação de trabalhadoras/es em conformidade com a meta traçada de 75%, perspectivando-se assim que o indicador se mantenha alinhado com a meta proposta no plano para o ano de 2024.

Assinalamos ainda que a Vista Alegre Atlantis tem vindo a implementar ao longo do ano de 2024 um conjunto de medidas que não se mostravam refletidas no plano de igualdade.

Com efeito, no corrente ano de 2024 a Vista Alegre Atlantis deu continuidade a uma das medidas encetadas em 2023, apostando na formação de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género.

Para o efeito foi organizado em colaboração com o IEFP uma ação de *“Formação em Igualdade de Género para Técnicos de Recrutamento”* que foi frequentada por 22 trabalhadoras/es com funções nesta área, sendo 13 trabalhadoras e 9 trabalhadores.

Esta formação deu assim resposta a um dos desideratos enquadrados na dimensão - **Igualdade no acesso no emprego** – ainda que, reitera-se, não estivesse prevista no plano do corrente ano de 2024.

Relativamente à dimensão **Formação Inicial e Contínua**, assegurou-se a continuidade do caminho traçado no que concerne à implementação de formação sobre igualdade entre mulheres e homens, 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).

Neste âmbito, assinala-se que o objetivo do cumprimento da meta traçada para 2024 no que respeita à formação no “*Módulo de Formação sobre Igualdade entre Mulheres e Homens*” segue uma trajetória favorável, cifrando-se neste momento em cerca de 77,69%, aproximando-se assim paulatinamente da meta de 80% definida.

Em termos desagregados por sexos, regista-se neste momento que o nível de participantes do sexo feminino e masculino corresponde, respetivamente, a 66,17% e 33,83% do total de trabalhadoras/es já abrangidos com a formação.

Porém, ainda nesta dimensão, temos a assinalar a implementação de outras formações que não se mostram refletidas no plano de igualdade, mas cuja pertinência e oportunidade da sua realização foi identificada ao longo do corrente ano.

Com efeito, no âmbito da colaboração com o IEFP, foram já organizadas ao longo do ano de 2024 um conjunto de formações aos trabalhadores. A saber:

1. “*Ética e Deontologia na Organização do Trabalho em equipa*” – Ação de formação frequentada por 63 trabalhadoras/es (37 trabalhadoras – 26 trabalhadores).
2. “*Gestão de Equipas e de Conflitos*” – Ação de formação frequentada por um total de 60 trabalhadoras/es (35 trabalhadoras e 25 trabalhadores).
3. “*Qualidade e Organização de Produção*” – Ação de formação frequentada por um total de 62 trabalhadoras/es (36 trabalhadoras e 26 trabalhadores).

Relativamente aos objetivos e metas traçadas no âmbito da dimensão **Igualdade nas condições de trabalho**, deu-se continuidade à estratégia já implementada nos anos transatos, assegurando a promoção das parcerias e protocolos com instituições e à respetiva divulgação entre os trabalhadores.

Por último, e no que concerne à dimensão **Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal** deu-se cumprimento à meta proposta de divulgação em formato digital (intranet) e físico (em local visível

nas instalações) de lista elaborada contendo os recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras, continuando a procurar-se incrementar o número destes recursos disponíveis.

Em conformidade com o programado, decorreu já a primeira ação de formação “*Literacia Digital – Iniciação*”, organizada em articulação com o IEFP, que foi frequentada por um total de 78 trabalhadoras/es.

Foi também promovida uma ação de formação em “*Inteligência Emocional*”, também organizada em articulação com o IEFP, frequentada por 18 trabalhadoras/es, com igualdade representatividade entre os sexos.

Foi também promovida uma ação de formação em “*Cidadania*”, também organizada em articulação com o IEFP, frequentada por 30 trabalhadoras/es, sendo 17 trabalhadoras e 13 trabalhadores.

Neste âmbito, continua a trilhar-se o caminho de reforço da 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, prosseguindo assim o caminho já iniciado nos anos anteriores.

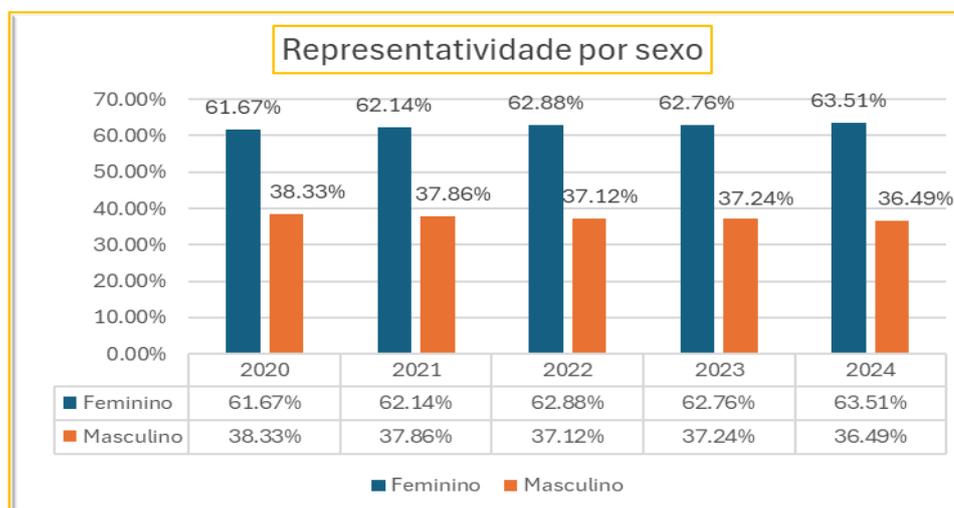
ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE 2025.

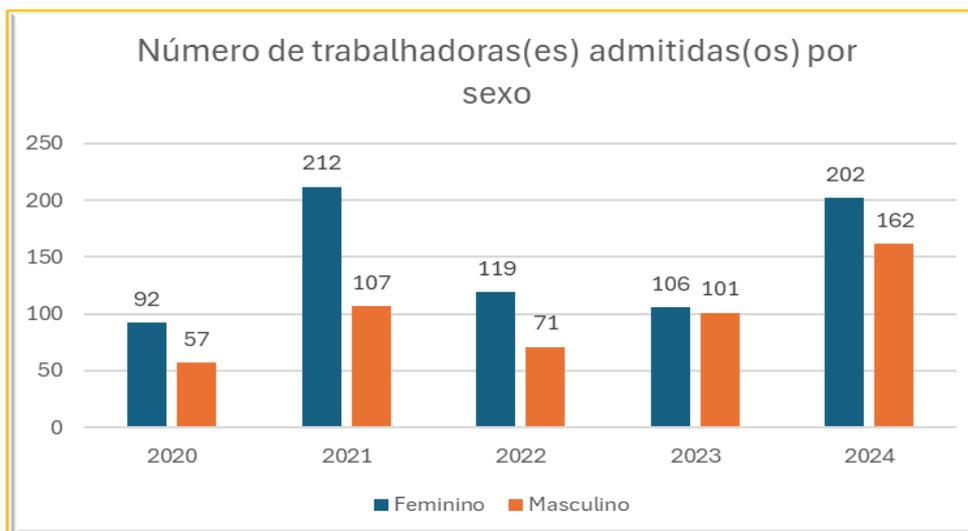
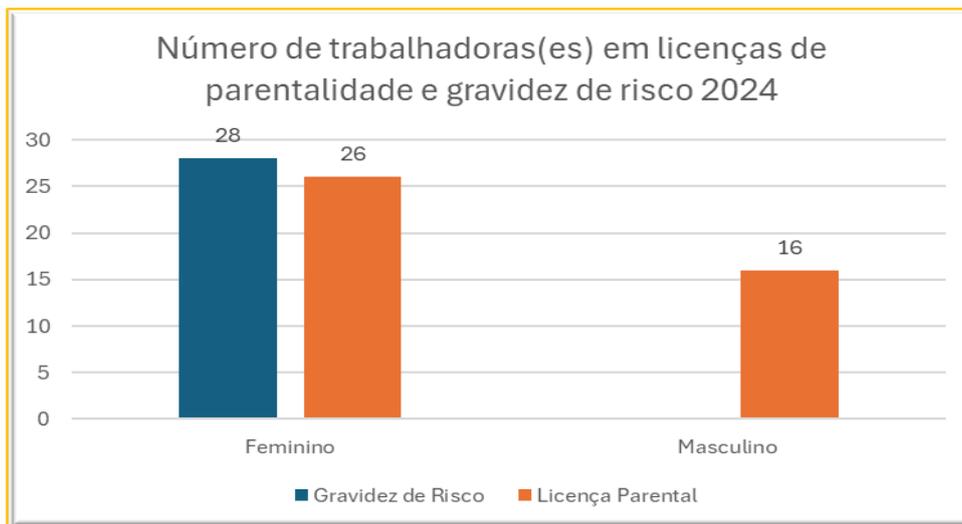
A elaboração do plano para a Igualdade a implementar em 2025 reflete a avaliação preliminar e provisória do cumprimento do plano de 2024, designadamente, a monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos definidos e ainda o contributo do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE.

Mais uma vez, tomando como ponto de partida os objetivos que foram traçados para o corrente ano de 2024, quer na perspetiva do cumprimento integral das metas aí fixadas, assim como da eficácia dessas mesmas medidas, definiu-se para 2025, implementar algumas melhorias com vista a melhorar a eficácia das medidas já em curso e dar continuidade ao rumo já traçado, assegurando assim a consolidação das medidas já implementadas e ainda em implementação.

INDICADORES SOBRE A CARACTERIZAÇÃO SOCIAL

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





PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da empresa.

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
1.1 Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.2 Criação de mecanismos internos e de informação e consulta a trabalhadoras e trabalhadores relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, 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 trabalhadoras e trabalhadores no ano de referência.	Em face dos resultados preliminares de 2024, decide-se manter a meta relativa ao nível de participação (apresentação de sugestões) em 7,5% do número de trabalhadoras/es. - Desagregar o indicador entre mulheres e homens a fim de aferir da representatividade por sexos. - A fim de assegurar o cumprimento desta meta, incentivar a participação das trabalhadoras/es através da promoção de ações de sensibilização.
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 mulheres e homens 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 2025.	- Manter em 2025 o nível de participação dos trabalhadores em, pelo menos, 75% das/os trabalhadoras/es, nas reuniões com as chefias diretas sobre a temática da igualdade de género. - 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 pessoa e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação de satisfação das trabalhadoras/es 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..	- Manter o nível mínimo de 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. - A fim de assegurar o cumprimento desta meta, incentivar a participação das trabalhadoras/es através da promoção de ações de sensibilização.

Dimensão: Formação inicial e contínua.

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/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 mulheres e homens 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)	2,500 €	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual em 2025	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual. Ministrado em 2025 a mais 5% das/os trabalhadoras/es no sentido de elevar a formação ministrada para um patamar global superior a 85%.

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho.

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/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 de 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 2024, ao longo de todo o ano de 2025.

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>Realização de <i>home office</i> em algumas funções (áreas administrativas, financeira, marketing) para facilitar a conciliação da vida profissional e familiar.</p>	<p>- Promover e incrementar os recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras/es ao longo do ano de 2025, que deverão ser listados e divulgados em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações).</p> <p>- Continuar a ministrar formações , em articulação com o IEFP, de "Literacia Digital – Iniciação " e "Planeamento e gestão de Orçamento Familiar"" durante o ano de 2025.</p> <p>Introduzir a possibilidade de prestação de trabalho em <i>home office</i> nas áreas administrativas , financeira e , marketing).</p>

Ílhavo, 13 de setembro de 2024