



Plano para a igualdade de género

Junho, 2021



Carta do Presidente



Na Accenture acreditamos que uma cultura de igualdade é chave para o sucesso da nossa organização, bem-estar e sentimento de pertença das nossas equipas e um impulsionador de crescimento no percurso profissional dos nossos colaboradores.

Em 2017, Pierre Nanterme, antigo CEO da Accenture, afirmou que “a diversidade fortalece o nosso negócio e aumenta a inovação e, mais importante, faz com que o mundo se torne melhor”, comprometendo-se, em nome da Accenture, a alcançar a paridade de género até 2025, a nível global, legado que deixou à nossa atual CEO, Julie Sweet, a primeira mulher a assumir o cargo, uma das mais influentes no mundo de acordo com a revista Forbes e para quem “construir uma cultura de igualdade onde todos podem progredir é a chave para quem somos enquanto empresa”. Em Portugal, este é para nós um desafio e objetivo que nos move e, como tal, as mulheres representam, atualmente, 43% da nossa força de trabalho e 24% das nossas Managing Directors.

Com a adesão da Accenture Portugal ao IGen, Fórum de Organizações para a Igualdade, foram várias as metas e ações com as quais nos comprometemos, entre as quais, a elaboração de um plano de igualdade 2020. É, por isso, com muito agrado que a Accenture Portugal publica, pela primeira vez, o seu Plano de Igualdade, referente ao exercício fiscal de 2020, demonstrando aquilo que alcançámos e o que pretendemos atingir, dando visibilidade aos nossos esforços e compromissos com a igualdade entre homens e mulheres e à nossa dedicação com uma igualdade de oportunidades reais e efetivas dentro da empresa.

Em Portugal, implementamos e promovemos ações que fomentam a igualdade de género e de direitos. Recentemente, publicámos o nosso [Relatório de Sustentabilidade 2020](#), no qual está refletido a forma como estamos comprometidos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, em particular, o ODS 5, identificado como um dos prioritários, de onde fazem parte a obrigatoriedade de garantir a participação plena e efetiva das mulheres,

a igualdade de oportunidade para a liderança, mas também o apoio a políticas e leis para a igualdade.

Adicionalmente, como descrito no nosso Código de Ética Empresarial, dirigimos todos os nossos esforços para melhorar o respeito pelos direitos humanos, reforçando a diversidade e a igualdade de oportunidades, a manutenção de um ambiente laboral que respeite os nossos profissionais, evitando o assédio, e respeitando os seus direitos, a segurança e a saúde dos profissionais.

Durante o último ano, subscrevemos diferentes iniciativas e princípios, como os sete princípios para o empoderamento da mulher (UNGC Women’s Empowerment Principles), promovidos pelo Pacto Mundial das Nações Unidas e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e aliámo-nos à Target Gender Equality da Global Compact, que é um acelerador para apoiar as empresas aderentes do Global Compact com vista à igualdade de género. Desenvolvemos ações como o evento do Dia Internacional da Mulher e publicámos o estudo “Getting to Equal”, que promove a discussão sobre a disparidade de género. Estes são apenas alguns exemplos que demonstram o nosso total compromisso com a paridade e que espero que vos motivem a visitar as páginas que se seguem deste documento.

Olho para os resultados presentes deste plano, com orgulho mas também como impulsionadores para o que ainda podemos atingir juntos no futuro.

José Gonçalves

Presidente da Accenture Portugal

CONTÉÚDO

Sobre este plano de ação	4	>
A Accenture	5	>
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	6	>
Como chegámos a estes dados	7	>
Paridade de género até 2025	7	>
Demografia da Accenture Portugal	8	>
Plano para a igualdade de género	10	>
Anexos	17	>
Referências	35	>

“Deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.”

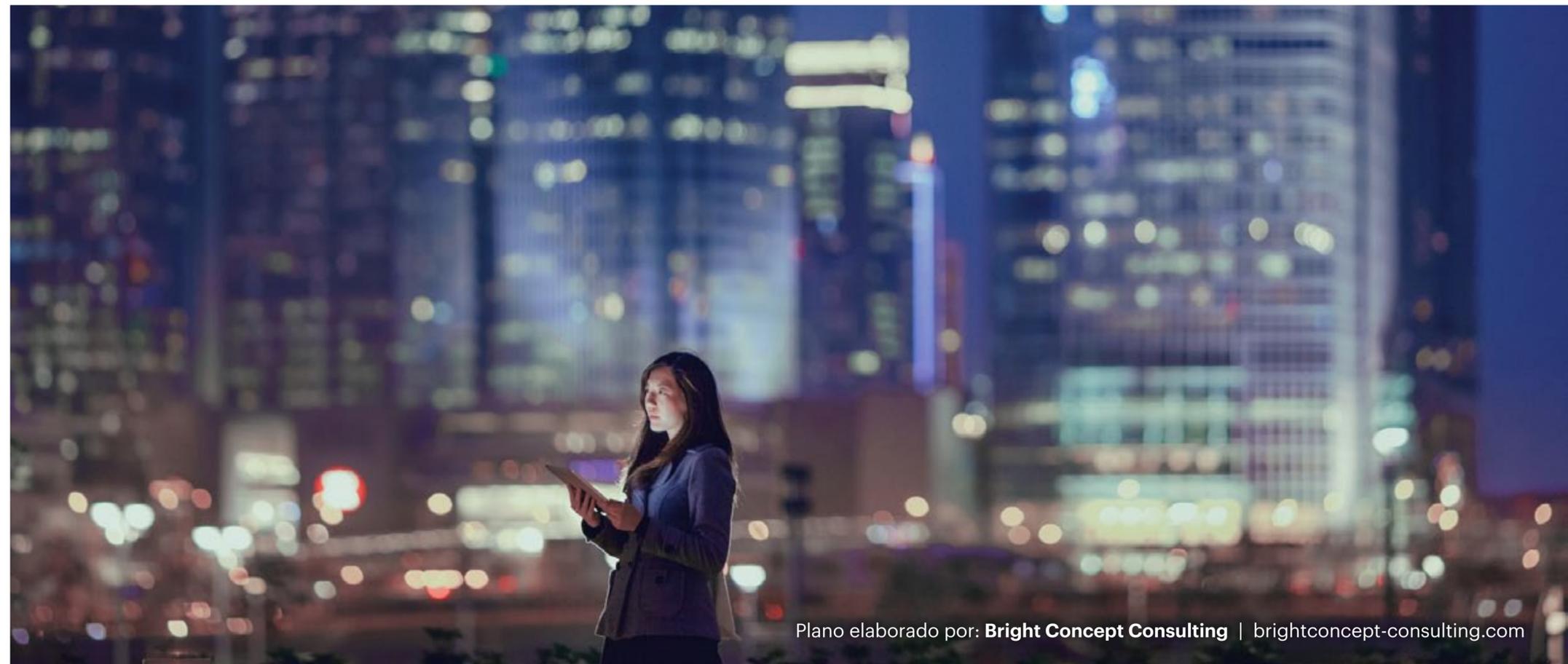
In Carta dos Direitos Fundamentais na União Europeia

Sobre este plano de ação

A igualdade de género é um tema de enorme relevância na agenda das empresas que se querem competitivas e plurais. Apesar de prevista na lei em Portugal, existem inúmeras expressões de desigualdade estrutural nos vários setores da sociedade, de forma explícita ou mais subtil. O mercado de trabalho não é imune a esses desequilíbrios, sendo fácil reproduzir situações de desigualdade que, por estarem normalizadas, se invisibilizam.

Os planos para a igualdade de género pretendem tornar observável a concertação de esforços que empresas fazem em várias áreas na senda de encontro de equilíbrios. Um conjunto de medidas explícitas que se traduzem em compromissos. O entorno legal é imperativo quanto à realização anual de um plano para a igualdade no setor empresarial público e para as empresas cotadas em bolsa. Mas os planos para a igualdade são, sobretudo, um instrumento estratégico para todas as empresas que olham para as pessoas numa perspetiva empoderadora e de desenvolvimento integral, respondendo, de forma responsável, a uma questão central de direitos humanos.

A mais valia de desenhar um plano de ação é a de podermos avaliar o seu impacto. Assim, no decurso do ano 2021, existirão vários momentos de reflexão e avaliação que se deseja participado e liderado pelo nosso Comité que culminará numa avaliação interna ou externa.



Plano elaborado por: **Bright Concept Consulting** | brightconcept-consulting.com

A Accenture

Reconhecida como uma das marcas mais valiosas do mundo, a Accenture é líder global em Digital, Cloud e Security, combinando uma vasta experiência com uma especialização em mais de 40 indústrias. Através dos nossos Centros de Excelência, entregamos soluções inovadoras a clientes nacionais e internacionais. Os 537 mil profissionais a nível global cumprem a promessa da tecnologia e da criatividade humana ao servir clientes em mais de 120 países. Em 2020, lançámos o reposicionamento de marca mais importante da década, denominado 'let there be change' e que resultou na apresentação de um novo propósito de marca, concebido para inspirar as organizações a abraçarem a mudança, de modo a criarem mais valor e impacto positivo nas organizações, pessoas e sociedade. Presente em Portugal há 30 anos, contamos com mais de 4.000 colaboradores, de 57 nacionalidades, sendo uma das empresas mais diversas e inclusivas do mundo. Consciente da sua responsabilidade para garantir um futuro mais sustentável e inclusivo, a Accenture procura sempre alinhar a estratégia de valor 360º com a sustentabilidade empresarial. Somos uma empresa escola e um dos maiores recrutadores a nível nacional, não esquecendo aqueles que são mais vulneráveis na sociedade. Até 2025, comprometemo-nos a ser uma empresa com zero emissões, zero resíduos e consumo eficiente e também atingir a paridade de género.

Na Accenture, guiamo-nos por cinco valores fundamentais que definem a forma como operamos e enfrentamos o mercado: criação de valor para o cliente; uma rede global; respeito pelo indivíduo; as melhores pessoas; integridade e stewardship, da qual destacamos o respeito pelo indivíduo, no âmbito do documento em questão, e que nos motiva a "valorizar a diversidade e a contribuição única de cada um, promovendo um ambiente de confiança, aberto

e inclusivo e tratando cada pessoa de acordo com os valores pelos quais a Accenture se rege".

Enquanto uma das maiores organizações a operar em Portugal, promovemos o desenvolvimento dos nossos profissionais e preocupamo-nos em criar um ambiente de trabalho saudável que melhore o seu bem-estar físico, mental e psicológico. Ao mesmo tempo que procuramos potenciar a diversidade da nossa força de trabalho, algo que consideramos um imperativo social e de negócio. Temos como compromisso devolver à sociedade tudo o que esta nos tem dado, dessa forma, apoiamos um ensino de qualidade que melhore a empregabilidade dos jovens e ofereça oportunidades aos coletivos mais vulneráveis.



+3.600

colaboradores em Portugal,
dos quais **43% são mulheres**

Somos uma empresa de forte carácter humano, não só pela natureza do nosso negócio, mas também pela preocupação com as nossas pessoas, o seu desenvolvimento profissional e o seu bem-estar físico e emocional.

A diversidade é, para nós, um imperativo do ponto de vista social e de negócio. Trata-se de um fator-chave não só para o sucesso, criatividade e capacidade de inovação da empresa, mas também como um reflexo da sociedade em que estamos inseridos. Assim, procuramos que as nossas equipas sejam diversas em todos os sentidos. Por isso, destacamos alguns dados referentes ao Exercício

Fiscal de 2020 e que nos colocam mais próximos de atingir a paridade de género até 2025.

Na Accenture acreditamos que uma cultura de igualdade é essencial para criar um sentimento de pertença e garantir que todos os colaboradores/as conseguem prosperar e encontrar a felicidade no local de trabalho.



Género

Compromisso Força de trabalho	50% mulheres	50% homens	em 2025
--------------------------------------	------------------------	----------------------	---------

Objetivo Ibéria	42% mix target	44,2% recrutamento mix target
------------------------	--------------------------	---

Portugal 2020	42,8% mix	40,6% mix recrutamento	24% MD mix género
----------------------	---------------------	----------------------------------	-----------------------------

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

A integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nas estratégias de negócio da Accenture, permite-nos endereçar uma série de desígnios globais críticos como a saúde, os direitos humanos, a inclusão e diversidade, a sustentabilidade ambiental e a exponenciação da inovação, de forma a criar valor duradouro para todos os stakeholders.

1. a Accenture encontra-se profundamente comprometida com várias áreas que, de alguma forma, cruzam a agenda 2030 e os seus ODS. O trabalho para a prossecução do ODS 5 relativo à Igualdade de Género iniciou-se em período anterior, mas veio reforçar o que a Accenture, a nível Internacional, já ambicionava: o de assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Women's Empowerment Principles do Pacto Mundial das Nações Unidas, a Accenture implementa em Portugal várias iniciativas como, por exemplo: atração e retenção de talento entre as licenciaturas e mestrados STEAM – Ciência, Tecnologia, Engenharia, Arte e Matemática;
2. sessões promotoras com o objetivo de dar visibilidade às mulheres do mundo tecnológico;
3. iniciativas e eventos para fomentar o papel da mulher na sociedade, na política e na economia.



Como chegámos a estes dados

A Accenture norteia-se por uma conduta de igualdade e respeito por cada indivíduo. Por esse motivo, para poder dar um passo adiante, foi necessário realizar uma análise profunda e exaustiva de avaliação diagnóstica. Foram utilizados os instrumentos avaliativos mais recentes e consultada toda a legislação que concorre para esta área. O conjunto de medidas propostas representa o primeiro movimento para estruturar e dar expressão a um trabalho que faz parte da matriz identitária da Accenture. Outros planos se seguirão, na expectativa de estarem cada vez mais alinhados com as necessidades e anseios dos colaboradores/as este caminho de igualdade.

Paridade de género até 2025

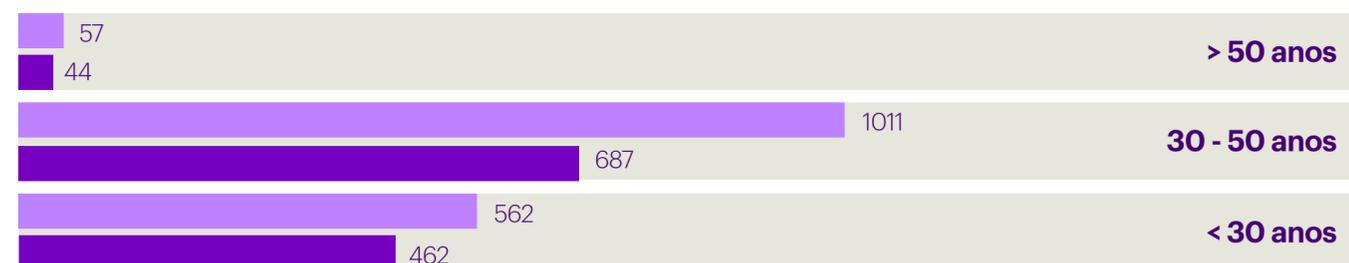
Este plano para a igualdade tem medidas para serem executadas em 2021 e a sua operacionalização permitir-nos-á recolher dados e informação para o desenho de planos para os anos seguintes. Trata-se do primeiro plano anual que se inscreve numa estratégia mais abrangente e ambiciosa que tem como principal meta a de responder ao objetivo global da Accenture: paridade em 2025.



Demografia da Accenture Portugal

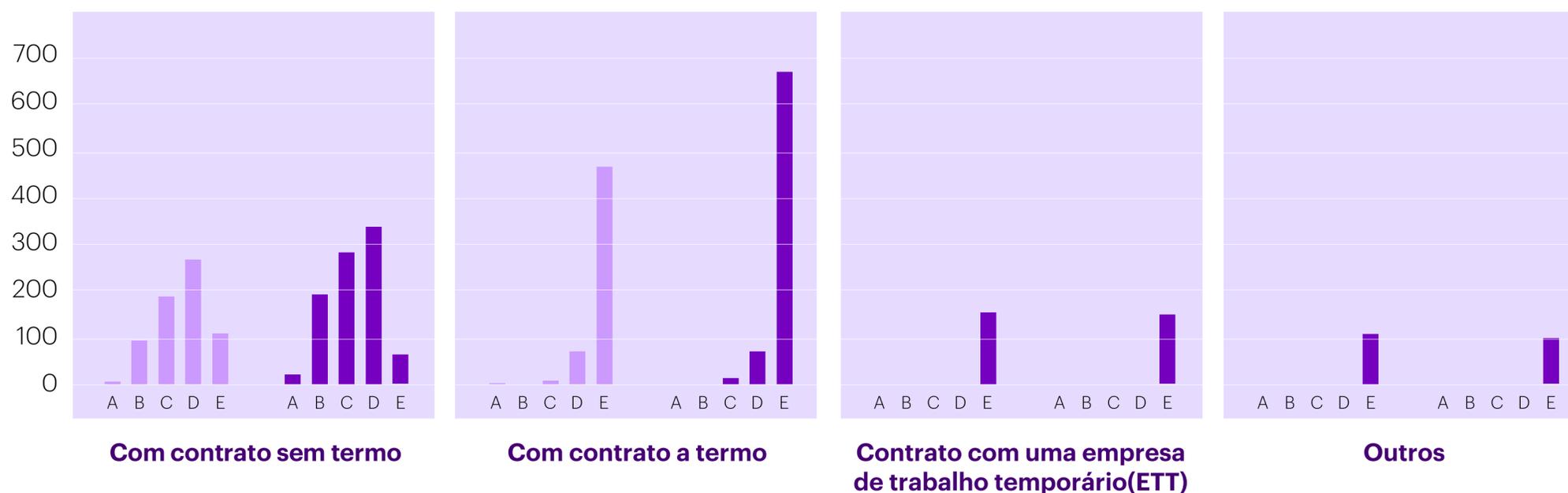


Estrutura etária de colaboradores/as da empresa em 2019



Número de colaboradores/as por vínculo contratual e categoria profissional, em 2019

Contratos a termo e contratos sem termos são os vínculos mais frequentes em todas as categorias profissionais.

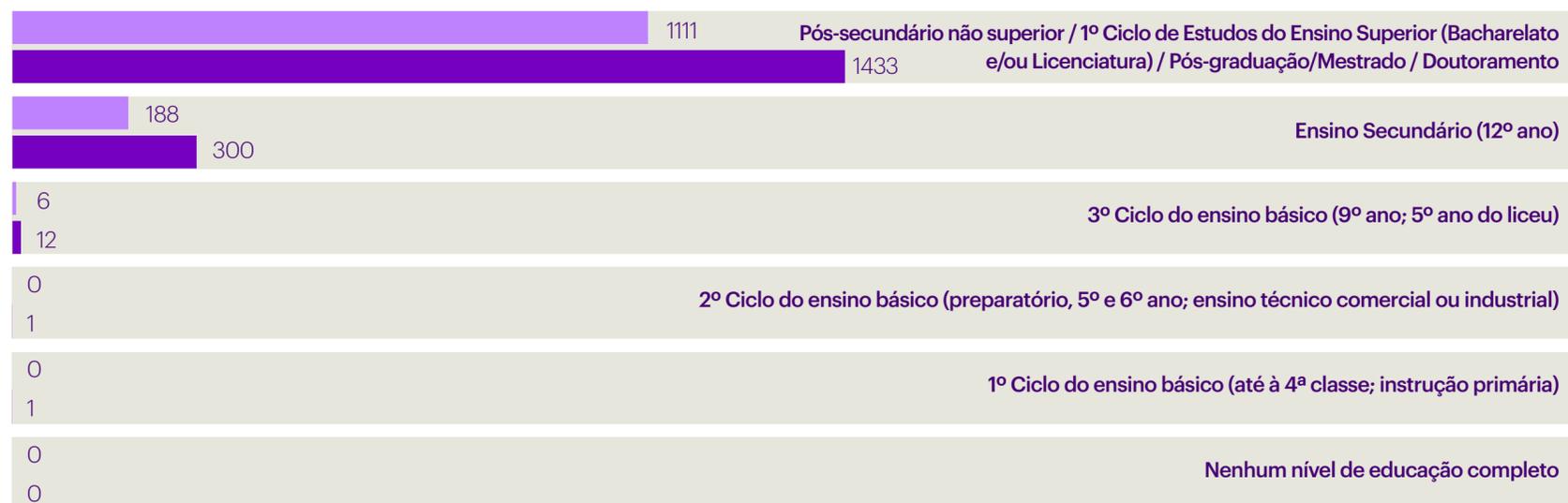


A. Managing Directors B. Senior Manager & Managers C. Consultants D. Analysts E. Associate

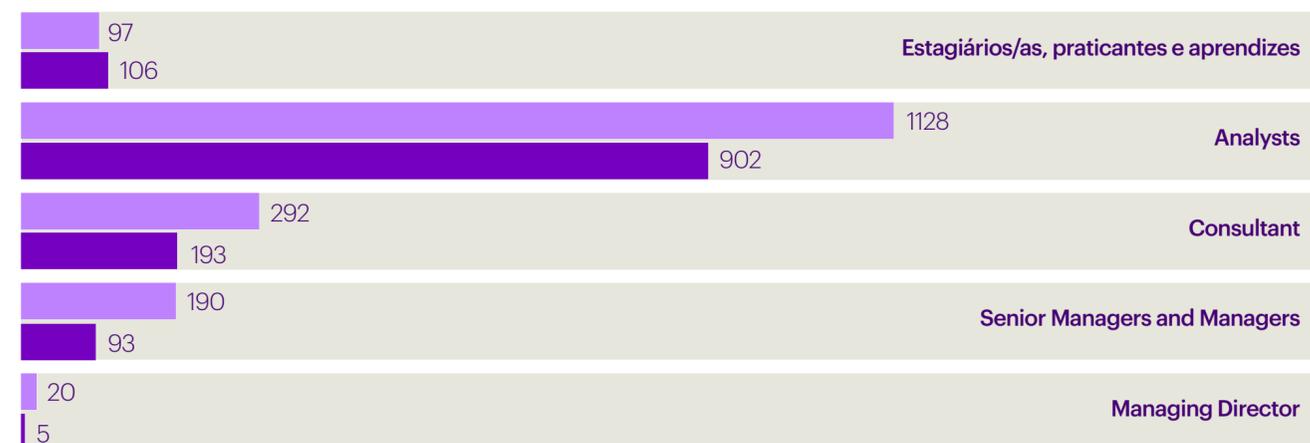


Demografia da Accenture Portugal

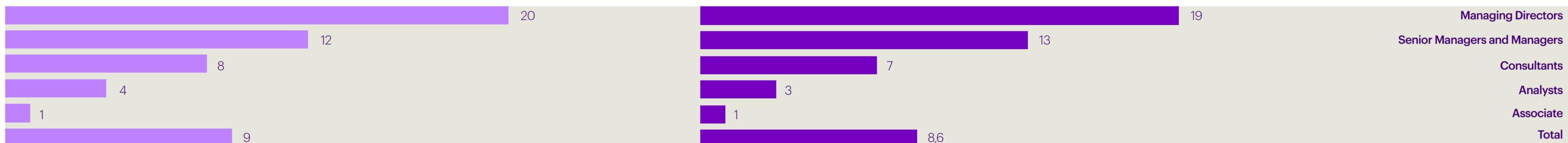
Nível de habilitação de colaboradores/as em 2019



Número de colaboradores/as por categoria profissional em 2019



Nível de antiguidade de colaboradores/as, por categoria profissional e sexo em 2019



Unidade: anos





Plano para a igualdade de género

Estratégia, missão e valores da empresa

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
1	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Todos os documentos estratégicos e orientadores como missão, relatórios, regulamentos e código de ética da Accenture têm inscrito o compromisso com a Igualdade enquanto valor da empresa.	Todos os documentos estratégicos e orientadores como missão, relatórios, regulamentos e código de ética da Accenture têm inscrito o compromisso com a Igualdade enquanto valor da empresa.	Documentos estratégicos produzidos durante 2021 com inscrição do compromisso com a igualdade.	Não envolve custos específicos.	Administração.	Departamento de Recursos Humanos.
2		Manutenção e reforço da atividade do comité I&D Gender.	Formalização das competências do comité; Realização de um planeamento anual onde se incluam questões do domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proteção na parentalidade, em intersecção com os restantes comités da Accenture, nomeadamente para as questões LGBTI+.	Formalização do comité com atribuição de competências até ao final de janeiro de 2021; Entrega de um plano de atividades do comité até ao final do primeiro trimestre 2021.	Eventuais custos associados decorrentes do plano de atividades a analisar aquando da sua realização.	Comité I&D.	Pilar de Gender e elementos da equipa; Departamento de Recursos Humanos.
3		Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Compromisso da Accenture com a igualdade entre mulheres e homens divulgado interna e externamente no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Divulgação do compromisso da Accenture com a igualdade entre mulheres e homens disponível nos vários canais durante o primeiro semestre de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Marketing + Comunicação Comité I&D.
4		Integração das matérias de igualdade entre mulheres e homens em eventos institucionais.	Comunicação do compromisso da Accenture com a igualdade entre mulheres e homens em eventos empresariais.	Participação em, pelo menos, dois eventos empresariais onde o compromisso com a igualdade entre mulheres e homens é comunicado até ao final da vigência do Plano. (Eg. Semana da sustentabilidade).	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Marketing + Comunicação Comité I&D.
5		Motivação das raparigas para escolha de áreas tecnológicas no percurso escolar.	Lançamento de um programa que potencia as ações junto de população em idade escolar e universitária para promover as áreas tecnológicas.	Lançamento do programa durante o primeiro semestre de 2021; Participação em, pelo menos, 3 ações junto de população em idade escolar e universitária para promover as áreas tecnológicas.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Responsible Business Marketing + Comunicação Comité I&D.

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
6	Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Divulgação do Plano para a igualdade 2021 na Intranet e no sítio da Internet da Accenture com o respetivo diagnóstico.	Plano para a igualdade e respetivo diagnóstico divulgados na intranet e no sítio da internet aquando do seu lançamento interno.	Plano para a Igualdade publicado em janeiro de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Marketing + Comunicação comité I&D.
7		Comunicação institucional sobre o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens na intranet e no sítio da internet da Accenture.	Comunicação institucional sobre o Plano para a igualdade entre mulheres e homens divulgado na intranet e no sítio de internet da Accenture.	Comunicação lançada e divulgada até 15 de outubro de 2021.	Cerca de 1.500€.	Departamento de Recursos Humanos.	Marketing + Comunicação Comité I&D.
8	Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo.	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não-verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (Ex. Relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails imagens veiculadas).	Todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (Ex. relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails imagens veiculadas) utilizam linguagem inclusiva.	Adequação da linguagem a todos os instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (Ex. relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails imagens veiculadas) até ao final da vigência do Plano.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Marketing + Comunicação Comité I&D.
9	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.	Divulgação dos procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal através do gabinete de ética.	Divulgação realizada através do sítio da internet, intranet, comunicado, email.	Divulgação nos vários canais durante o primeiro semestre de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Marketing + Comunicação Comité I&D.
10	Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas.	Intensificação do procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	Procedimento implementado, no ano de vigência do plano. Rácio entre o número de protocolos/ contratos/ parcerias com verificação efetuada do respetivo respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens e o total de protocolos /contratos /parcerias estabelecidos/as pela empresa, no ano de referência.	Procedimentos criados e implementados durante toda a vigência do Plano. Todos (100%) Protocolos contratos/parcerias com verificação efetuada do respetivo respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens até ao final do ano de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Departamento de Procurement.
11	Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Manutenção e estreitamento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	Número de protocolos / parcerias existentes.	4 protocolos / parcerias / acordos consolidados no ano de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Comité I&D.

Igualdade no acesso ao emprego

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
12	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens.	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento, sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género.	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, em 2021.	50% de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação até ao final de 2021.	N/A	Departamento de Recursos Humanos.	

Formação inicial e contínua

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
13	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	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.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual de 2021.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	
14	Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido.	Horários de formação coincidentes com os horários de trabalho.	75% dos horários de formação são coincidentes com o horário de trabalho.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	

Igualdade nas condições de trabalho

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
15	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens.	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor, e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza colaboradores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares.	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de vigência do plano.	Modelo de avaliação de desempenho analisado, e eventualmente revisto, até ao final do ano de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	
15	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens.	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor, e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza colaboradores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares.	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de vigência do plano.	Modelo de avaliação de desempenho analisado, e eventualmente revisto, até ao final do ano de 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	
16	Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional.	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching...) de modo a facilitar o regresso de colaboradores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares.	Número de sessões de apoio (formação, mentoria e coaching) disponibilizadas no ano 2021. Rácio entre os colaboradores/as retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiárias/os de apoio (formação, mentoria e coaching) e o total de colaboradoras/es que tenham interrompido a carreira por motivos familiares, com desagregação dos dados por sexo no ano de 2021.	A totalidade (100%) de colaboradores/as a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiam de apoio (formação, mentoria e coaching), no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Comité I&D.
17		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.	Programa criado e implementado em 2021 rácio entre o número de pessoas do sexo subrepresentado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa, em 2021.	Programa criado e implementado, até ao final de 2021. 50% de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa, em 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Comité I&D.
18	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para pessoas do sexo subrepresentado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança.	Programa criado e implementado, no ano de referência rácio entre as pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa, no ano em referência.	Programa criado e implementado, até ao final de 2021. 50% de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa, no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	Comité I&D.

Proteção na parentalidade

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
19	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores/as.	Definição e concessão de apoio aos colaboradores/as em período de licenças parentais superior à prevista na lei.	Licenças definidas e concedidas em 2021. Rácio entre o número de colaboradores/as que foram pais/mães e tiveram apoios com duração superior à prevista na lei e o total de colaboradores/as que foram pais/mães no ano de referência com informação desagregada por sexo.	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, em 2021, são concedidos apoios com duração superior à prevista na lei.	Já orçamentado no plano Recursos Humanos da Accenture.	Departamento de Recursos Humanos.	

Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
20	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores/as.	Concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos (ou outras crianças a cargo) de colaboradores/as.	Rácio entre o número de colaboradores/as com filhos (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos equipamentos disponibilizados e o total de colaboradores/as com filhos (ou outras crianças a cargo) em 2021. Número e tipo de apoios financeiros concedidos em 2021. Rácio entre o número de colaboradores/as com filhos (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos apoios financeiros e o total de colaboradores/as com filhos (ou outras crianças a cargo) em 2021. Número de tipo de protocolos celebrados em 2021. Rácio entre o número de colaboradores/as com filhos (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos protocolos celebrados e o total de colaboradores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) em 2021.	Conceder, através da plataforma de benefícios flexíveis, apoios financeiros em 2021, abrangendo 60% de colaboradores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) pelos apoios financeiros, em 2021.	Não envolve custos específicos – faz parte da compensação.	Departamento de Recursos Humanos.	

Nº	Objectivos	Medida	Indicadores	Metas	Orçamento	Departamento/ unidade responsável/ ponto focal	Outros Departamentos/ unidades desenvolvidas
21	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores/as.	Concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para os colaboradores/as, ou familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de colaboradores/as.	Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência rácio entre o número de colaboradores/as com familiares com necessidades especiais que beneficiaram dos apoios financeiros e o total de colaboradores/as com familiares com necessidades especiais em 2021. Número e tipo de protocolos celebrados no ano de referência. Rácio entre o número de colaboradores/as com familiares com necessidades especiais que beneficiaram dos protocolos celebrados e o total de colaboradores/as com familiares com necessidades especiais em 2021.	Abranger 60% de colaboradores/as ou familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de colaboradores/as pelos apoios financeiros, em 2021.	Programa FlexAbility.	Departamento de Recursos Humanos.	
22	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores/as.	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Rácio entre número de colaboradores/as que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de colaboradores/as em 2021, com informação desagregada por sexo.	Abranger um mínimo de 20% de colaboradores/as pela facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	
23	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a colaboradores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Rácio entre o número de colaboradores/as com horário flexível e o total de colaboradores/as 2021 com desagregação da informação por sexo.	20% de colaboradores/as com horário flexível em 2021.	Não envolve custos específicos.	Departamento de Recursos Humanos.	

Anexos

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
			Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço.
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?			(N/A) Este é o primeiro Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Accenture. O PI 2021 prevê a sua publicação.
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		●	Está implícita, mas o PI já tem uma medida onde se prevê a alteração deste e de outros instrumentos estratégicos.
Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	●		Há documentos que fazem referência explícita e outros em que aparece implicitamente. Desenhou-se medida em PI para tornar visível este compromisso em todos os documentos/instrumentos estratégicos.
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	●		Sim. Entre outros, o objetivo de paridade em 2025
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	●		Mas importa reforçar, pelo que se inscreverá em PI.
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	●		
No biénio 19/20, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	●		Indicador N/A por ausência de PI anterior. Todavia foram afetadas verbas nestas áreas em ações estratégicas de promoção de igualdade entre mulheres e homens.
A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre mulheres e homens?			Indicador N/A, uma vez que não existe PI anterior.
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	●		
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	●		Há práticas gestionárias que concorrem para o objetivo de promover a igualdade. Colocar-se-á em PI para dar maior destaque.
Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a colaboradores/as ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?	●		
A empresa incentiva os colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?	●		
A empresa realiza reuniões com os colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	●		
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?			Existem procedimentos instituídos. Far-se-á uma medida para promover a divulgação dos procedimentos formais para apresentação de queixa.

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa, quando avalia a satisfação dos colaboradores/as e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	●		
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	●		Uma parte significativa dos documentos é redigida em inglês – gender neutral. Vários documentos estruturais em português respeitam linguagem inclusiva. Prever-se-á uma medida para transversalizar a linguagem inclusiva por todos os documentos
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	●		Comunicação intencionalizada nos documentos de referência. Prever-se-á, todavia, uma medida para alinhamento da comunicação para garantir a neutralidade e inclusão.
Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	●		A aferição do princípio da igualdade e não discriminação faz parte do processo de homologação, todavia ficará prevista enquanto medida de PI para que seja revista e robustecida.
Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?	●		A Accenture subscreve o Fórum IGen, o TGE (Global Contact) e a PWN enquanto sócia. Ficarà prevista em PI uma articulação estratégica interna destas participações.
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	●		A informação está devidamente afixada e encontra-se num portal online para consulta de todos os colaboradores/as.

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?	●		Os critérios têm por princípio um conjunto de competências não genderizadas.
Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?	●		Existe uma tabela remuneratória por categoria profissional. As competências estão previamente desenhadas nos perfis de cada categoria profissional.
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	●		A formação em matérias de igualdade e não discriminação foi transversal no ano 2019. Todavia, o indicador ficará previsto em PI para que se preveja formação mais específica para as pessoas responsáveis pela área de recrutamento e seleção.
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	●		Existiu preocupação da equipa de recrutamento este ano para ter igual representação de homens e mulheres.
Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas?	●		
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	●		

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	●		Maioritariamente redigidos em inglês - gender neutral. Verificados anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico.
Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	●		Ofertas de emprego em inglês. Menção expressa à igualdade de oportunidade de emprego.
A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	●		A Accenture guarda o registo durante cinco anos, de acordo com o protagonizado no Código do Trabalho.
O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a colaborador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	●		

Subdimensão: Período experimental

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	●		

Subdimensão: Não renovação de contratos a termo

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico

Sim

Não

Observações

A empresa substitui temporariamente colaboradora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?

●

Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	●		
A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	●		O programa unconscious bias, conduct counts - não se tratando de um módulo de frequência obrigatória, teve um total de 432 participantes num universo de aproximadamente 3.000 colaboradores/as. O indicador ficará inscrito em PI por forma a garantir o processo formativo nestas áreas de forma transversal.
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	●		A formação promovida pela Accenture é ministrada durante o horário de trabalho estabelecido. Todavia, será uma medida a inscrever em PI por forma a avaliar o seu impacto junto dos colaboradores/as.
A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	●		

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	●		É abrangente, com referência a ambos os sexos.
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	●		
Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por colaboradores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a colaboradores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, os colaboradores/as com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsáveis por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?			N/A - A Accenture garante o princípio da não discriminação pelo que o acesso à formação é livre e universal.

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?	●		A avaliação de desempenho cumpre critérios objetivos e não é discriminatória. Todavia, a Accenture sente necessidade de destacar esta prática pelo que será um indicador inscrito em PI.
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	●		
Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	●		
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?	●		
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de colaboradores/as e das respetivas estruturas representativas?	●		O indicador não é aplicável no caso dos sindicatos, mas o modelo de desempenho é divulgado junto de colaboradores/as da Accenture.

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	●		Este indicador é cumprido excepto nas situações em que, durante o período avaliativo, o colaborador/a esteja ausente mais do que oito meses.

Subdimensão: Avaliação de desempenho

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
As competências dos colaboradores/as (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?	●		
A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	●		
A empresa, quando nomeia um colaborador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	●		
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	●		

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de colaboradores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Far-se-á a intensificação deste programa através da inscrição desta medida em PI.
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	A Accenture desenvolve programas de leadership de mulheres através de programas como o developing our women. Pretende-se destacar estes programas pelo que será um indicador inscrito em PI.
A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos colaboradores/as ou às suas responsabilidades familiares?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa tem 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?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa participa em eventos da comunidades escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa realiza reuniões com os colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017?	<input checked="" type="radio"/>		
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017?			N/A
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	Homens 19	Mulheres 7	Pretende-se que o PI contribua, genericamente, para a alteração deste paradigma.
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	Homens	Mulheres	N/A

Subdimensão: Salários

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	<input checked="" type="radio"/>		
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	<input checked="" type="radio"/>		
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?	<input checked="" type="radio"/>		
A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?	<input checked="" type="radio"/>		
A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?	<input checked="" type="radio"/>		
A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de colaboradores/as e as respetivas estruturas representativas?		<input checked="" type="radio"/>	Apesar de não haver divulgação da tabela salarial, as condições negociadas com cada colaborador/a são objetivas, claras e não-discriminatórias.
A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de colaboradores/as e as respetivas estruturas representativas?	<input checked="" type="radio"/>		Estruturas representativas: N/A.

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?	<input checked="" type="radio"/>		
A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?	<input checked="" type="radio"/>		

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?	●		
A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	●		
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	●		Este indicador é cumprido excepto nas situações em que, durante o período avaliativo, o colaborador/a esteja ausente mais do que oito meses.
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	●		
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de colaboradores/as e as respetivas estruturas representativas?	●		Estruturas representativas: N/A
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de colaboradores/as , a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	●		

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa incentiva os colaboradores/as ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?		<input type="radio"/>	A Accenture dá a conhecer a medida e valida-a sempre que proposta. Mas não realiza campanhas específicas de incentivo.
A empresa concede aos colaboradores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		<input type="radio"/>	
A empresa concede às colaboradoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		<input type="radio"/>	
A empresa concede aos colaboradores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	<input type="radio"/>		Pretende-se dar destaque a esta medida em PI.
A empresa concede às colaboradoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	<input type="radio"/>		Pretende-se dar destaque a esta medida em PI.
A empresa concede aos colaboradores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		<input type="radio"/>	
A empresa concede às colaboradoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		<input type="radio"/>	
A empresa concede aos colaboradores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	<input type="radio"/>		
A empresa concede às colaboradoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	<input type="radio"/>		
A empresa concede aos colaboradores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	<input type="radio"/>		
A empresa concede às colaboradoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	<input type="radio"/>		
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente colaboradores/as em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	<input type="radio"/>		

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	<input type="radio"/>		
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelos colaboradores/as ?	<input type="radio"/>		
Em situação de risco clínico para a colaboradora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as colaboradoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	<input type="radio"/>		

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
Em caso de interrupção da gravidez, as colaboradoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	●		
Por nascimento de filho/a, as mães colaboradoras e os pais colaboradores tiveram direito a licença parental inicial?	●		
Os colaboradores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?			N/A – A Accenture não discrimina especificamente esta informação
As colaboradoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?			N/A – A Accenture não discrimina especificamente esta informação
Os colaboradores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?			N/A – A Accenture não discrimina especificamente esta informação
As colaboradoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?			N/A – A Accenture não discrimina especificamente esta informação
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	●		
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do colaborador/a, nos termos da lei?	●		
A empresa respeitou o direito do colaborador/a licença para assistência a filho/a?	●		
A empresa respeitou o direito do colaborador/a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	●		

Subdimensão: Dispensas, Faltas

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa concede aos colaboradores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	●		
A empresa concede às colaboradoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	●		
A empresa concede aos colaboradores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	●		
A empresa concede às colaboradoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	●		
A empresa concede aos colaboradores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	●		
A empresa concede às colaboradoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	●		

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa respeitou o direito do colaborador/a a dispensa para avaliação para a adoção?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa respeitou o direito do colaborador/a a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a colaboradora a consultas pré-natais?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai colaborador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe colaboradora?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de colaboradores/as para assistência a filho/a?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de colaboradores/as para assistência a neto/a?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa respeitou o direito do colaborador/a a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de colaborador/a após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa respeitou o direito do colaborador/a a formação para reinserção profissional destes após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa respeitou o direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	●		
A empresa respeitou o direito da colaboradora grávida, do colaborador/a com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da colaboradora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado da prestação de trabalho suplementar?	●		
A empresa respeitou o direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	●		
A empresa respeitou o direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	●		

Subdimensão: Proteção no despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante, ou de colaborador/a em gozo de licença parental?			N/A

Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com colaborador/a no gozo de licença parental

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a em gozo de licença parental?			N/A

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

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de colaboradores/as ?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	A Accenture consolidará esta prática em PI
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de colaboradores/as?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	A Accenture consolidará esta prática em PI
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos colaboradores/as que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Encontra-se no programa de benefícios da Accenture
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa tem medidas de apoio a colaboradores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com adolescentes)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos colaboradores e colaboradoras?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a colaboradores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dar-se-á ênfase a esta medida em PI
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	A Accenture disponibiliza formação e um programa de mentoring pós licença parental

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A pedido de colaborador ou colaboradora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A pedido de colaborador ou colaboradora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao colaborador/a praticar o horário solicitado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores/as?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Subdimensão: Faltas

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa considera faltas justificadas: I) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de colaborador/a; II) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a colaboradores/as para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Subdimensão : Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico

Sim

Não

Observações

A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a colaborador/a com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?

N/A uma vez que a Accenture não dispõe de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador/a com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?

N/A

Subdimensão : Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

Questões para a realização do diagnóstico

Sim

Não

Observações

A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a colaboradores/as, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

●

Prevenção de práticas discriminatórias

A empresa respeita o direito do colaborador/a com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?

●

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do colaborador/a?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa informa todos os colaboradores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Prevenção de práticas discriminatórias

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Observações
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
Se a resposta foi "não": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo colaborador/a a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do colaborador/a, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Referências

1. Casaca, Sara Falcão; Perista, Heloísa (2019): Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais); CITE;
2. Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; Vermelho, Sílvia (2016): Guião para a Elaboração do Diagnóstico, em Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens - ISEGULisboa, CESIS, ISCPS-ULisboa; EEAGrants-CIG.
3. Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; Guião para a Elaboração do Plano de Ação, em Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPS ULisboa; EEAGrants-CIG.
4. CH Consulting (2015), “Guia de Apoio – Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresa”, in Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS, CITE.
5. Fonte 6 – CT179 / APEE (2013), Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP4522), IPQ.
6. Parceria de Desenvolvimento do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Lisboa, CITE.
7. Pernas, Gonçalo; Fernandes, Manuel V.; Guerreiro, Maria das Dores (2008), Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade, CIG.



Sobre a Accenture

A Accenture é uma organização global de serviços profissionais, líder em capacidades digitais, cloud e security. Combinando uma experiência sem paralelo com uma forte especialização em mais de 40 setores de atividade, oferece uma ampla gama de serviços em estratégia e consultoria, interactive, tecnologia e operações, suportada pela maior rede mundial de centros de tecnologias avançadas e operações inteligentes. Os 537 mil profissionais da Accenture cumprem a promessa da tecnologia e da criatividade humana todos os dias ao servir clientes em mais de 120 países, utilizando o poder da mudança para criar valor e partilhar sucesso com clientes, colaboradores, acionistas, parceiros e sociedade.

Visite-nos em [accenture.pt](https://www.accenture.pt)

Para questões relacionadas com este relatório, poderá entrar em contacto com:

Portugal.HumanResources@accenture.com

Copyright © 2021 Accenture.

All rights reserved.