



# Plano para a Igualdade – Ano 2021

Novembro de 2020

# Plano para a Igualdade – Ano 2021

---

## ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO.....	2
2. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	3
3. A ESTAMO, PARTICIPAÇÕES IMOBILIÁRIAS, S.A. ....	4
3.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	4
4. OBJETIVOS DO PLANO E DIAGNÓSTICO .....	7
5. O PLANO DE IGUALDADE E A ESTAMO .....	8
6. COMPROMETIMENTO COM O PLANO .....	14

## 1. ENQUADRAMENTO

---

A igualdade de género enquanto igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todos os domínios da via pública e privada, assume um lugar de relevo no elenco de valores fundamentais previstos na Constituição da República Portuguesa enquanto corolário lógico do princípio da igualdade, incumbindo, também constitucionalmente, ao Estado promover a igualdade entre homens e mulheres. Não obstante a respetiva consagração constitucional há mais de 40 anos, só no passado mais recente, fruto das desigualdades subsistentes, se começou a assistir a um incremento, a nível nacional e comunitário, das políticas vocacionadas para uma inserção igualitária das mulheres no mercado de trabalho (e na vida pública) muito fruto da melhoria das condições tendentes a uma melhor conjugação e equilíbrio das vertentes familiares e pessoais com a atividade profissional.

No contexto, a adoção de planos nacionais para a igualdade inseridos na Estratégia Europeia para o Emprego implementada pela Comissão Europeia, assumiram, e assumem, um papel preponderante na progressiva eliminação das ainda muitas desigualdades entre homens e mulheres, desde logo no domínio laboral.

Apesar do muito que já se fez, é ponto assente que a desigualdade entre homens e mulheres persiste ainda no mundo do trabalho, sendo responsabilidade de todas as organizações, públicas, mas também privadas, contribuírem ativamente para a sua definitiva eliminação.

Deste modo, incumbe às empresas, desde logo às do Sector Público Empresarial (SPE), assumir valores e princípios que evidenciem o seu compromisso com a igualdade de género através da definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio, designadamente:

- definindo uma política de promoção da igualdade de género e de não discriminação adequada à natureza e à dimensão da empresa;
- estabelecendo objetivos estratégicos mediante a implementação de boas práticas laborais, corporizadas no apoio ao desenvolvimento pessoal, na disponibilização de equipamentos, de serviços e na concessão de benefícios que as concretizem e que permitam a boa articulação entre os diferentes domínios da vida – laboral, pessoal e familiar – de cada colaborador;
- garantindo o cumprimento, a monitorização e a contínua revisão dos objetivos, dos programas e dos indicadores e metas, atento o objetivo de progressiva eliminação das desigualdades.

É neste enquadramento e com tal propósito que o presente Plano é elaborado.

## 2. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

---

Em decorrência dos ditames constitucionais que acima se mencionaram e no contexto de sensibilização generalizada para a necessidade de eliminar a desigualdade de género no mundo do trabalho, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, veio determinar a obrigatoriedade da adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do SPE. Na mesma linha, também o Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (DL 133/2013, de 3 de outubro) vinculou as organizações dele integrantes a prosseguir objetivos de promoção da igualdade (art.º 49º) mediante a adoção de *“planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.”*

Já mais recentemente, outros diplomas legais vieram materializar este desiderato, desde logo:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que veio obrigar, a partir de 1 de janeiro de 2018, as entidades do SPE e as cotadas em Bolsa a um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos respetivos órgãos de administração e de fiscalização, garantindo que a proporção de cada sexo nos mesmos não pode ser inferior a 33,33%;
- A Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, a qual, alterando o Código do Trabalho, o Código do Processo de Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas no respetivo âmbito, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática do assédio tanto nas entidades privadas como nas públicas;
- A Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, que veio estabelecer medidas destinadas à eliminação das discrepâncias salariais entre homens e mulheres, obrigando as entidades empregadoras a adotar políticas remuneratórias transparentes;
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio estabelecer:
  - (i) os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do SPE e as empresas cotadas em Bolsa por força dos artºs 7º, nº 3 e 8º, nº 3, da referida Lei nº 62/2017;
  - (ii) os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE);
  - (iii) a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos anuais para a igualdade, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da mesma Lei n.º 62/2017.

### 3. A ESTAMO, PARTICIPAÇÕES IMOBILIÁRIAS, S.A. (ESTAMO)

A ESTAMO tem por objeto, desde a sua criação em 1993, a compra, venda e administração de imóveis, incluindo a revenda dos que sejam adquiridos para esse fim, bem como a elaboração ou participação em projetos de desenvolvimento imobiliário ou urbanístico. Do seu objeto faz ainda parte a administração e arrendamento de imóveis próprios, mas também alheios, a elaboração ou participação em projetos de desenvolvimento imobiliário e urbanístico e outras atividades de consultoria e assessoria de negócios na atividade imobiliária e a gestão e administração de património próprio ou alheio.

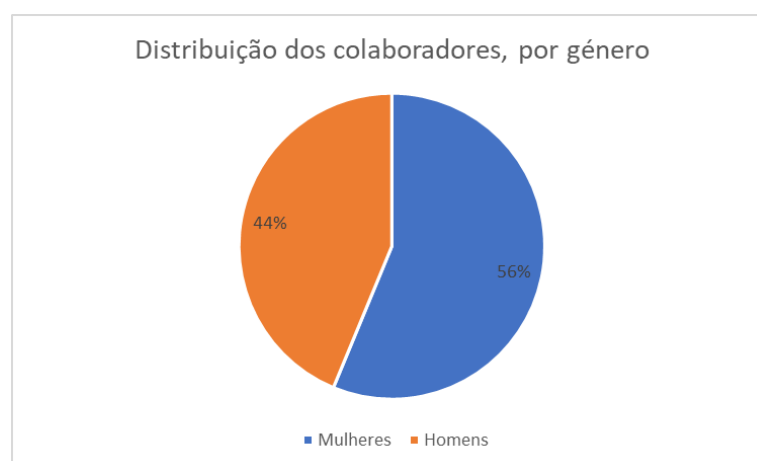
Em consonância com o respetivo objeto, a missão da ESTAMO assenta na gestão e valorização do património imobiliário por ela adquirido ao Estado, mediante o arrendamento, em condições de maior racionalização, primordialmente a serviços públicos e/ou na sua comercialização no mercado com ou sem a precedência de ações de valorização.

Ciente da necessidade de se posicionar no mercado em condições concorrenciais, mas, em simultâneo, consciente da natureza pública do respetivo capital, a atuação da empresa pauta-se, não apenas por princípios economicistas – eficácia, racionalidade e orientação para os resultados - mas também e sobretudo, por padrões de transparência e ética, procurando promover, nas relações com Clientes, investidores, parceiros, fornecedores, sejam eles entidades públicas ou privadas, níveis de profissionalismo, competência e rigor que contribuam para a confiança dos cidadãos no Estado.

#### 3.1. Caracterização dos Recursos Humanos

A estrutura de recursos humanos da ESTAMO caracteriza-se pela exiguidade, contando, à data da elaboração do presente Plano, com 16 elementos, dos quais 56% do género feminino e 44% do género masculino.

Quadro I

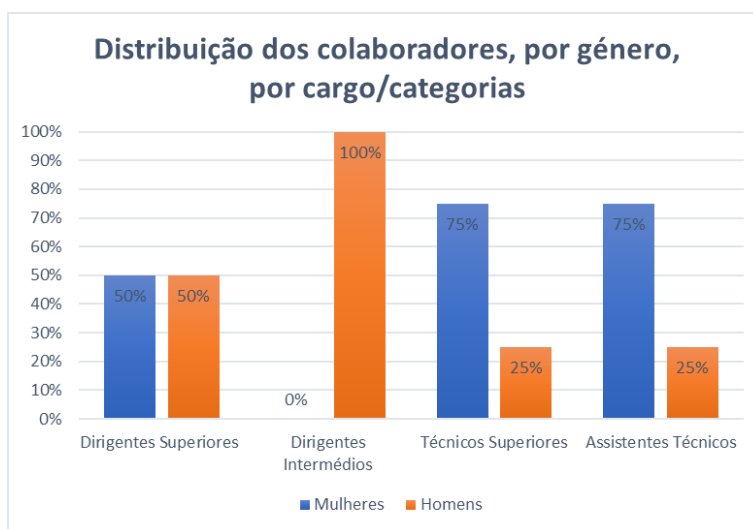


Dos 16 elementos acima referenciados, 7 são membros de Órgãos Sociais, sendo um, o administrador não-executivo, nomeado por inerência e por delegação de funções da Senhora Diretora Geral do Tesouro e Finanças. Deste modo, sem levar em conta a nomeação por inerência a qual não resulta de uma escolha pessoalizada da organização (ou mesmo da respetiva acionista), a representatividade dos géneros feminino e masculino é, respetivamente, de 50% e 50% verificando-se assim o integral cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto. Considerando o referido administrador não executivo, a representatividade de género nos órgãos sociais passa para 43% e 57%, respetivamente.

No respeitante aos colaboradores integrantes do respetivo quadro de pessoal – 9 – e procurando fazer-se uma correspondência com os cargos/categorias existentes na Administração Pública, verifica-se que, à exceção do cargo de Dirigente Intermédio de 1.º Grau, cargo ocupado por apenas 1 colaborador, a representatividade do género feminino, quer na categoria de técnico superior, quer na categoria assistente técnico é esmagadora, com percentagens da ordem dos 75%.

Esta realidade é espelhada no Quadro seguinte:

Quadro II



Da distribuição por categoria que atrás se descreveu, resulta que, também em termos globais, as mulheres representam a maior fatia de colaboradores da ESTAMO – 67% - sendo assim natural que, em termos remuneratórios, a percentagem da remuneração auferida pelo género feminino seja superior à percentagem da remuneração auferida pelo género masculino.

Quadro III



Apesar das habilitações profissionais dos colaboradores serem, em regra, idênticas, sendo também idêntica, em regra, a respetiva qualificação profissional – Técnico/a Superior – o conteúdo funcional das atribuições de cada colaborador é distinto, justificando, seja entre homens e mulheres, seja entre mulheres, seja entre homens, distintas remunerações.

#### 4. OBJETIVOS DO PLANO E DIAGNÓSTICO

---

A elaboração do presente Plano para 2021, traduz o compromisso da organização ESTAMO com as políticas de Igualdade e a aposta numa matriz organizacional que reconhece que o bom desempenho profissional não pode ser desligado da existência de condições que permitam a realização pessoal e o bom equilíbrio entre todas as dimensões da vida de cada um dos colaboradores que integram a organização.

Na respetiva elaboração tiveram-se presentes as orientações constantes do Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade (anuais)”, divulgado pela CITE, guião que integra 3 matrizes vocacionadas para 5 áreas principais, de carácter obrigatório em termos de diagnóstico e de elaboração do Plano, a saber:

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

Numa organização com a exiguidade da ESTAMO, o diagnóstico é sempre mais fácil de concretizar. Assim, olhando para as práticas em vigor na empresa, é possível concluir que na mesma vigora uma Política de Igualdade de Género relativamente aos respetivos colaboradores, a qual se manifesta nas mais diversas vertentes, mas, desde logo:

- Numa política de contratações inclusiva, não discriminatória em função do sexo ou de qualquer outro fator – nos últimos dois anos, foram efetuadas 4 contratações, das quais dois homens e duas mulheres;
- Na atribuição de iguais benefícios e condições de trabalhos a todos os colaboradores;
- Na possibilidade efetiva do exercício dos direitos da parentalidade, incluindo o período das licenças;
- Na disponibilização de espaços de estar na organização que permitam a compaginação do local de trabalho com momentos de descontração da equipa;
- Na existência de uma carteira de seguros na área da saúde extensível ao agregado familiar de cada colaborador;
- No estabelecimento de acordos e parcerias com entidades diversas com vista à prestação de serviços com condições mais favoráveis nas áreas da saúde, desporto e restauração, extensíveis também ao agregado familiar de cada colaborador;
- Na possibilidade efetiva do exercício de todos os direitos de assistência à família, a par com a abertura para a flexibilização de horários, compatibilizando as necessidades e objetivos da organização com a vida pessoal e profissional dos colaboradores;
- No recurso ao teletrabalho face ao atual contexto pandémico, dotando todos os colaboradores dos meios e equipamentos necessários a que as respetivas funções possam ser exercidas remotamente;
- De um modo geral, na promoção de iniciativas e de uma cultura de organização vocacionadas para o bem-estar e segurança dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Relativamente à desigualdade salarial porventura ainda existente do passado, a mesma não tem por base questões de género, mas antes de contratações (do mesmo género) efetuadas à luz de enquadramentos orçamentais distintos, situação que o Plano de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho a implementar na organização até final do primeiro trimestre de 2021 se destina a colmatar.

Não obstante o muito que já se avançou, o diagnóstico que antecede permite concluir que o Plano pode ir mais além e estabelecer medidas adicionais, nomeadamente:



- Incentivar os colaboradores e colaboradoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade;
- Avaliar regularmente a satisfação dos colaboradores e colaboradoras, tendo em conta os aspetos da igualdade de género, da conciliação entre a vida profissional, familiar, pessoal incluindo a proteção da parentalidade;
- Divulgar em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação;
- Continuar a promover iniciativas que fomentem a melhoria do clima organizacional e consequente bem-estar pessoal e no local de trabalho;
- Procurar estabelecer outros acordos e parcerias de serviços que se revelem facilitadoras da gestão diária de toda a organização e de cada um dos seus colaboradores;
- Equacionar o teletrabalho parcial mesmo fora de um contexto de pandemia, facilitando ainda mais a conciliação das diferentes dimensões da vida de cada um dos colaboradores;
- Formalizar regras de prevenção para as situações de assédio no local de trabalho, que enformem os procedimentos necessários na eventualidade de ocorrências em tal âmbito ou em caso de comportamentos atentatórios à igualdade de género.

## 5. O PLANO DE IGUALDADE E A ESTAMO

A elaboração do presente Plano para a Igualdade pretende sistematizar as orientações de conduta da ESTAMO, assegurando a igualdade de tratamento nas diferentes dimensões, acima referidas, e ainda melhorar as práticas organizacionais existentes, guindando a organização a níveis de excelência na área.

Deste modo e por área de intervenção, são os seguintes os objetivos e medidas preconizadas com a elaboração do presente Plano:

### A – Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Consolidar formalmente o compromisso para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Rever os documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa de forma a incluir a menção expressa da igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da ESTAMO	Atualização dos documentos e aprovação pelo Conselho de Administração até final do primeiro semestre de 2021	Não envolve custos

## B – Recrutamento e Seleção de Pessoal

Não obstante os limites à contratação a que, enquanto entidade do SPE a ESTAMO está vinculada, a organização compromete-se, na eventualidade de recrutamentos futuros, a atuar nos mesmos termos em que o vem fazendo, em obediência ao princípio da igualdade e da não discriminação em função do género, tendo apenas presente, na seleção dos futuros colaboradores, a adequação do respetivo perfil profissional e competências às funções pretendidas preencher pela organização.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Seleção/Recrutamento e Gestão de RH com base no princípio da igualdade e não discriminação	A divulgação de ofertas de emprego, bem como a divulgação de concursos internos, deve utilizar linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros (Não discriminação em função de género, orientação sexual, etnia, religião e/ou classe social em processos de recrutamento)	Concretização da medida ao longo do ano, em processos de recrutamento que eventualmente surjam	Não envolve custos

## C- Investimento no Capital Humano através da Formação

Como é referido no Código de Ética vigente para o Grupo PARPÚBLICA no qual se integra, a ESTAMO prossegue uma política de recursos humanos orientada para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade.

Os titulares dos órgãos sociais e todos colaboradores estão cientes dos valores da organização e do Grupo, como sejam a cooperação e a responsabilidade individual, promovendo em paralelo a diversidade, sem qualquer discriminação.

A organização empenha-se em proporcionar aos titulares dos seus órgãos sociais e aos colaboradores e colaboradoras no enquadramento orçamental bem conhecido de todos, níveis elevados de satisfação e realização profissional, garantindo um ambiente de trabalho seguro e colaborativo. Nesse esforço coletivo, a empresa prossegue uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Promover a integração no plano de formação de ações na área da Igualdade e a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação	Elaborar e implementar o plano de formação tendo em conta a necessidade de garantir a oportunidade de qualificação, com promoção de debates sobre a temática da igualdade	Elaboração do Plano de Formação até final do 1.º trimestre de 2021; Realização de uma iniciativa sobre a temática da igualdade	600€

#### D – Remuneração e Gestão de Carreiras

A ESTAMO tem em curso – com apoio especializado externo – a implementação de Sistema de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, destinado a enquadrar e formatar, em termos absolutamente igualitários de género, a progressão profissional dos colaboradores e colaboradoras nas respetivas categorias/funções, respetivos níveis remuneratórios e eventuais prémios de desempenho.

Quer o Sistema de Gestão de Carreiras, quer a Avaliação de Desempenho permitirão uma gestão cada vez mais adequada dos Recursos Humanos da organização, incentivando igualmente os colaboradores a melhores desempenhos e a maior motivação.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Promover o princípio da igualdade e não discriminação na definição do sistema de progressão de carreiras, assim como na Avaliação de Desempenho	Criação de um sistema de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos iguais para mulheres e homens; Criação de um Sistema de Gestão de Carreiras com critérios objetivos iguais para mulheres e homens	Conclusão do processo no 1.º trimestre de 2021	15.000€

#### E – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores e Trabalhadoras (e/ou organizações representativas)

Apesar de não dispor de uma metodologia sistematizada para avaliar o grau de satisfação dos colaboradores e colaboradoras muito por força da exiguidade da respetiva estrutura, a ESTAMO mantém-se atenta a todas as sugestões/ocorrências suscitadas pelos colaboradores, procurando atendê-las tendo em vista a sedimentação de um bom e melhor ambiente de trabalho.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativa à igualdade	Promoção de consultas internas para sugestões de iniciativas em matéria de igualdade	Ao longo do ano	Não envolve custos

#### F – Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

Esta matéria encontra-se consubstanciada no Código de Ética, um documento que elenca, entre outros, os princípios de ética e as normas de conduta profissional.

Não tendo a ESTAMO, dada a sua reduzida dimensão indutora de uma estrutura “flat” e de grande proximidade entre todos os níveis da pirâmide hierárquica, procedimentos formais ou específicos que permitam a efetiva apresentação de queixas ou reparação de danos decorrentes de eventuais violações do respeito devido, incumbe à área de Recursos Humanos, funcionando no âmbito dos recursos partilhados com a acionista PARPÚBLICA, o apoio e o acompanhamento de todas as ocorrências que possam vir a surgir neste domínio.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Divulgação dos procedimentos específicos para prevenção e combate ao assédio	Estabelecimento de regras ao alcance de todos/as os/as colaboradores/as que complementem o Código de Ética e regulem os procedimentos de denúncia em caso de assédio	Conclusão do procedimento e divulgação até outubro de 2021	Não envolve custos

#### G – Informação, Comunicação e Imagem

A comunicação, interna ou externa, da ESTAMO, não utiliza linguagem que possa, à luz de critérios de razoabilidade, ser considerada discriminatória ou assente em estereótipos, nomeadamente em função do género comunicando de forma inclusiva e não preconceituosa.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Consolidar a inclusão da Igualdade de Género na Comunicação	Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação internos e externos;  Apresentação da informação desagregada por sexos em todos os documentos da ESTAMO que contenham informação sobre trabalhadores	Revisão de 85% dos documentos	Não envolve custos

#### H – Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal

A conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é uma condição fundamental para que colaboradores e colaboradoras se sintam dedicados/as, empenhados/as e dispostos/as a levar a cabo a missão e os objetivos da empresa.

Em 2020, devido às contingências provocadas pela pandemia e centrado as suas preocupações no bem-estar e saúde de quem trabalha na empresa, a ESTAMO aderiu, no enquadramento dos vários regimes excecionais decretados pelo executivo, ao teletrabalho, proporcionando-o com carácter permanente a todos os colaboradores abrangidos pelas exceções ao trabalho presencial e, relativamente aos demais, funcionando em sistema de “espelho”.

Em 2021, mesmo fora do contexto pandémico, a organização equacionará o recurso ao teletrabalho como complemento normal do trabalho presencial, como modo de promover uma ainda maior conciliação da atividade profissional e da dimensão pessoal e familiar dos seus colaboradores, acutelada que seja a continuidade normal da respetiva atividade e negócio.

Em paralelo, manter-se-á a procura por acordos e parcerias que atribuam situações preferenciais aos colaboradores e respetivas famílias e que permitam vantagens financeiras não apenas em áreas básicas – restauração e farmácias já existentes – como também no domínio lúdico.

De igual modo e na área da Medicina do Trabalho, promover-se-á nova consulta ao mercado destinada a melhorar a oferta, neste momento apenas básica, do nível de serviços prestado aos colaboradores neste âmbito, com exames clínicos mais completos e a eventual disponibilização de consultas médicas mais frequentes.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Promover novas formas de organização do trabalho para conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	Analisar as áreas onde é possível implementar o e teletrabalho e trabalho a tempo parcial	Analisar todas as situações que surjam ao longo do ano	Não envolve custos
Promover, no quadro das restrições orçamentais em vigor, a elaboração de protocolos com serviços de suporte nas proximidades das instalações da ESTAMO	Estabelecer protocolos com entidades/instituições que prestem apoio ( <i>babysitting</i> , apoio domiciliário e lares e outros prestadores de serviços) e correspondente divulgação na intranet dos serviços existentes	Ao longo do ano	Não envolve custos
Promover melhor nível de serviço na Medicina do Trabalho	Consulta ao mercado com o objetivo de melhorar a prestação de serviços neste âmbito	Contrato revisto até ao final do ano	1500€

#### I – Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família

A ESTAMO cumpre toda a legislação existente no que respeita a licenças de parentalidade ou de assistência à família (descendentes e ascendentes) e encara de igual modo o exercício dos direitos de pais e mães na assistência aos seus filhos, quer em situações de doença, quer no acompanhamento do seu percurso escolar.

Disponibiliza, igualmente, a todos os seus funcionários e funcionárias um seguro de saúde, através de um protocolo com uma seguradora, o qual é extensível aos respetivos cônjuges e filhos.

Objetivos	Medidas	Meta	Orçamento
Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	Aumentar a divulgação sobre esta temática	Ao longo do ano	Não envolve custos

## 6. COMPROMETIMENTO COM O PLANO

---

Com o propósito de garantir o sucesso da concretização do presente Plano, o Conselho de Administração da ESTAMO assume a responsabilidade de aprovar, promover, acompanhar e avaliar a respetiva implementação, procedendo às revisões, atualizações e/ou alterações do Plano sempre que tal se revele necessário, seja por alterações do enquadramento legal, seja por questões estratégicas da própria organização.

Anualmente será promovida a avaliação da ESTAMO em matéria de igualdade de género através da realização de inquéritos de satisfação e, uma vez analisados os resultados obtidos, o Plano será, se for o caso, alvo dos necessários ajustes tendo em vista a sua real e efetiva concretização.

*(Aprovado em reunião de Conselho de Administração de 25 de novembro de 2020)*