

2016
Diagnóstico da situação
de homens e mulheres
na Parque Escolar,
E.P.E.

1. ENQUADRAMENTO

Em cumprimento da Resolução do Conselho de Ministros de 19/2012, de 08 de março, a Parque Escolar, E.P.E. preparou o presente relatório com vista a demonstrar a situação da empresa no que à igualdade do género diz respeito.

Desde a sua constituição em março de 2007, que a Parque Escolar, E.P.E. tem tentado ser uma empresa atenta às justificadas preocupações sociais com a igualdade do género, certa de que poderá ser uma empresa de referência no sector da administração pública quanto a este aspeto.

Resulta da política da empresa, assim como da atitude de todos aqueles(as) que dela têm feito parte, que o género não pode, em caso algum, ser uma condicionante ou fator discriminante, independentemente das matérias a tratar e/ou das áreas envolvidas.

As características fundamentais que se procuram, ou procuraram, nos(as) seus(uas) colaboradores(as) sempre estiveram relacionadas com a capacidade de trabalho e de cumprimento de objetivos e nunca com o género, o qual, pelas mesmas razões, não poderá influenciar as decisões sobre contratação de colaboradores(as), nomeações e promoções, ou qualquer outro aspeto.

Para que assim seja, consideramos que tem tido influência o facto de se tratar de uma empresa relativamente recente, com uma faixa etária média entre os 30 e os 40 anos de idade, com um objetivo específico e exigente, sendo vocacionada para a produção de resultados a curto e médio prazo.

Por outro lado, sendo uma empresa com uma forte componente associada à gestão de projetos e contratos nas áreas da engenharia e da arquitetura, poder-se-ia ter optado pela tradicional ideia de que se trata de áreas associadas ao género masculino e com isto favorecer este em detrimento do género feminino.

Ora, como adiante se demonstrará, também é possível ter números equilibrados nestas áreas, sem prejuízo das condicionantes extrínsecas às normas, procedimentos e cultura da empresa, como aquelas que decorrem da aplicação das disposições das sucessivas Leis do Orçamento do Estado, desde 2011.

2. DA RELAÇÃO LABORAL

2.1. Horário de Trabalho

Os atuais 139 colaboradores da Parque Escolar, E.P.E., têm um idêntico período normal de trabalho de 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira.

2.2. Proteção na Parentalidade

De 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2016 existiram 19 colaboradores(as) a usufruir de licença parental inicial (10 mulheres, a usufruir de 150 dias de licença parental, logo, muito acima das 6 semanas de período da licença parental exclusiva da mãe e, inclusive, superior ao período normal dos 120 dias; 9 homens, todos eles a usufruir para além dos 15 dias úteis obrigatórios da licença parental inicial exclusiva do pai).

Todas as colaboradoras que se encontram no primeiro ano após o nascimento do(a) filho(a) e que já terminaram o período de licença parental usufruem da redução de horária prevista no art.º 47º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

2.3. Formação e Estatuto Trabalhador Estudante

A Parque Escolar, E.P.E. elabora anualmente um Plano de Formação, decorrente da análise de necessidades dos(as) seus(uas) colaboradores(as), onde são contempladas ações de formação externas e internas, transversais e específicas, para as quais são convocados(as) todos(as) os(as) colaboradores(as) das áreas visadas pelos conteúdos das mesmas, independentemente do género.

Dentro das formações transversais, existem algumas de inscrição livre para as quais são convidados(as) todos(as) os(as) colaboradores(as) da empresa.

Todas as formações internas são realizadas dentro do período normal de trabalho, de modo a não interferir com a vida familiar de cada colaborador(a) e o mesmo critério é seguido para as formações externas, sempre que tal seja possível por parte da entidade formadora.

Até à presente data, todos os pedidos de estatuto de trabalhador estudante apresentados pelos(as) colaboradores(as) foram aceites, todos eles para acesso a habilitação académica superior a licenciatura, não se tendo verificado qualquer prejuízo para aqueles, advindo dessa situação. Encontra-se, atualmente, a usufruir do referido estatuto 1 (uma) colaboradora.

2.4. Férias

Quanto à marcação do período de férias, os critérios de preferência em caso de sobreposição de vontades incompatíveis dentro da mesma equipa são a existência de filhos menores e a coordenação com os cônjuges sem relação de emprego com a Parque Escolar, E.P.E.

2.5. Remuneração

Os critérios que determinam a remuneração estão relacionados com a função e o cargo a exercer, existindo mínimos e máximos em cada uma daquelas, cuja variável apenas está relacionada com a experiência profissional e não com o género. Sendo que, desde 2011 e atendendo ao disposto nas sucessivas Leis do Orçamento do Estado, as progressões remuneratórias encontram-se condicionadas.

2.6. Faltas

Todas as faltas relacionadas com assistência à família dadas pelos(as) os(as) colaboradores(as) da Parque Escolar, E.P.E. são consideradas como justificadas mesmo quando para a sua justificação o(a) colaborador(a) não tenha documento médico comprovativo da mesma.

2.7. Conciliação entre o trabalho e a vida privada

A Parque Escolar, E.P.E. estimulou desde sempre a procura de benefícios sociais para os(as) seus(as) colaboradores(as) que pudessem realmente ser úteis na conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar.

Neste sentido, celebrou protocolos com jardim-de-infância, vários ginásios e áreas de lazer nas cinco cidades onde tem instalações e celebrou protocolos com banco, hotéis, empresas especializadas em apoio doméstico e de prestação de serviços, farmácias, empresas de refeições (com entrega no local de trabalho e/ou ao domicílio), os quais abrangem não só os(as) seus(uas) colaboradores(as) como as suas famílias.

Para o mesmo fim, trabalham os Órgãos Sociais do Clube Desportivo e Cultural da Parque Escolar, E.P.E., o qual dinamiza mensalmente atividades de lazer e inscrição livre, em todo o país, para os(as) colaboradores(as) e respetiva família e amigos.

3. CONCLUSÃO

Sem prejuízo de se considerar uma empresa ciente da importância da igualdade do gênero, não apenas por uma questão de justiça social ou de diversidade, mas porque entende que se trata de uma questão essencial para o crescimento sustentável, a competitividade e a coesão social, a Parque Escolar, E.P.E. está determinada em manter-se atenta à existência de eventuais focos que possam colidir com o seu propósito de manter equilibrada a presença de homens e mulheres no seu quadro, assim como as suas respectivas condições de trabalho.

4. INDICADORES

Em anexo, juntam-se alguns Indicadores para análise da equiparação entre mulheres e homens na Parque Escolar, E.P.E.

ANEXO

Fig. 1 – Distribuição dos colaboradores por Sexo a 31 de dezembro de 2016.

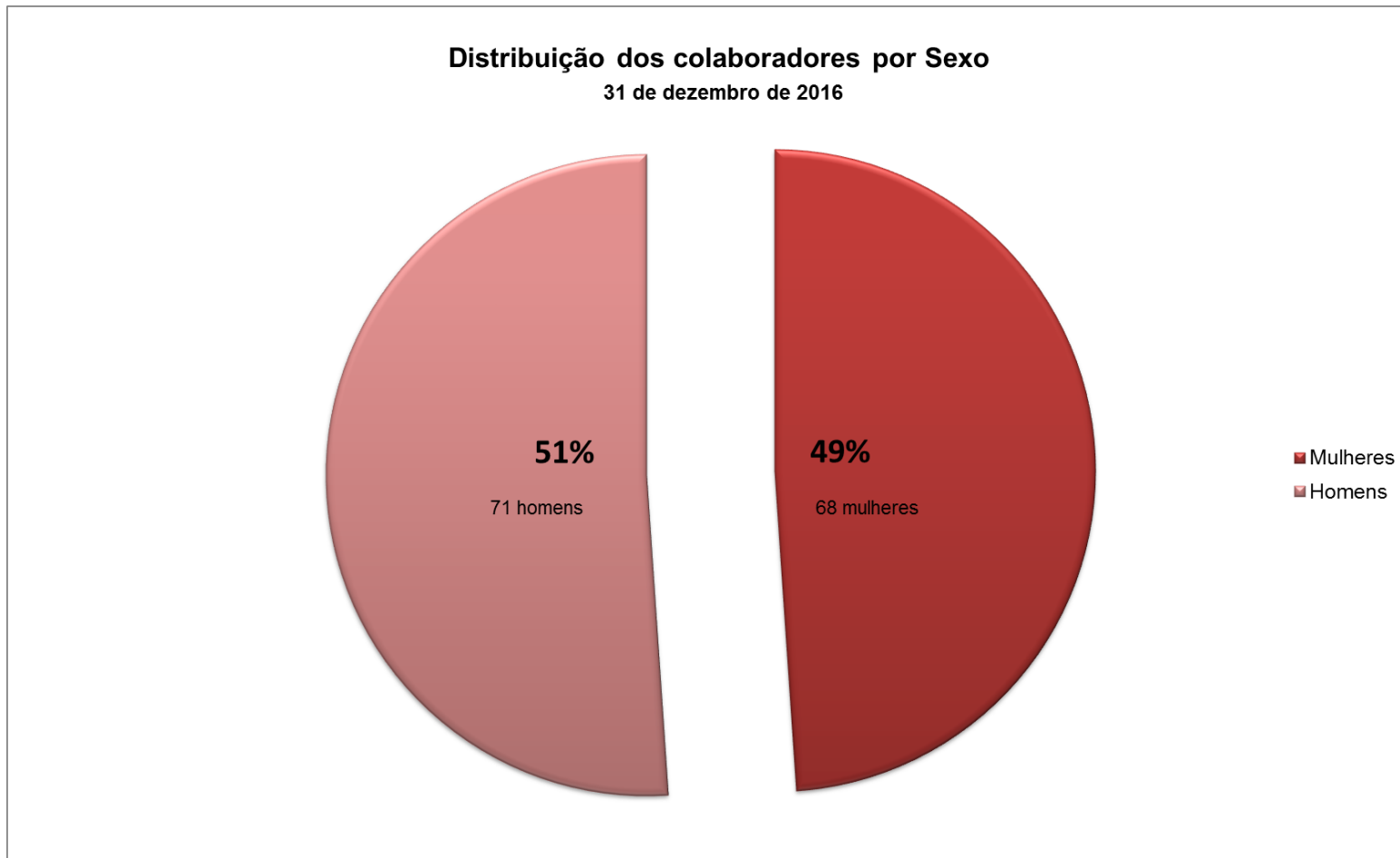


Fig. 2 – Distribuição dos colaboradores por Sexo e Unidade Orgânica a 31 de dezembro de 2016.

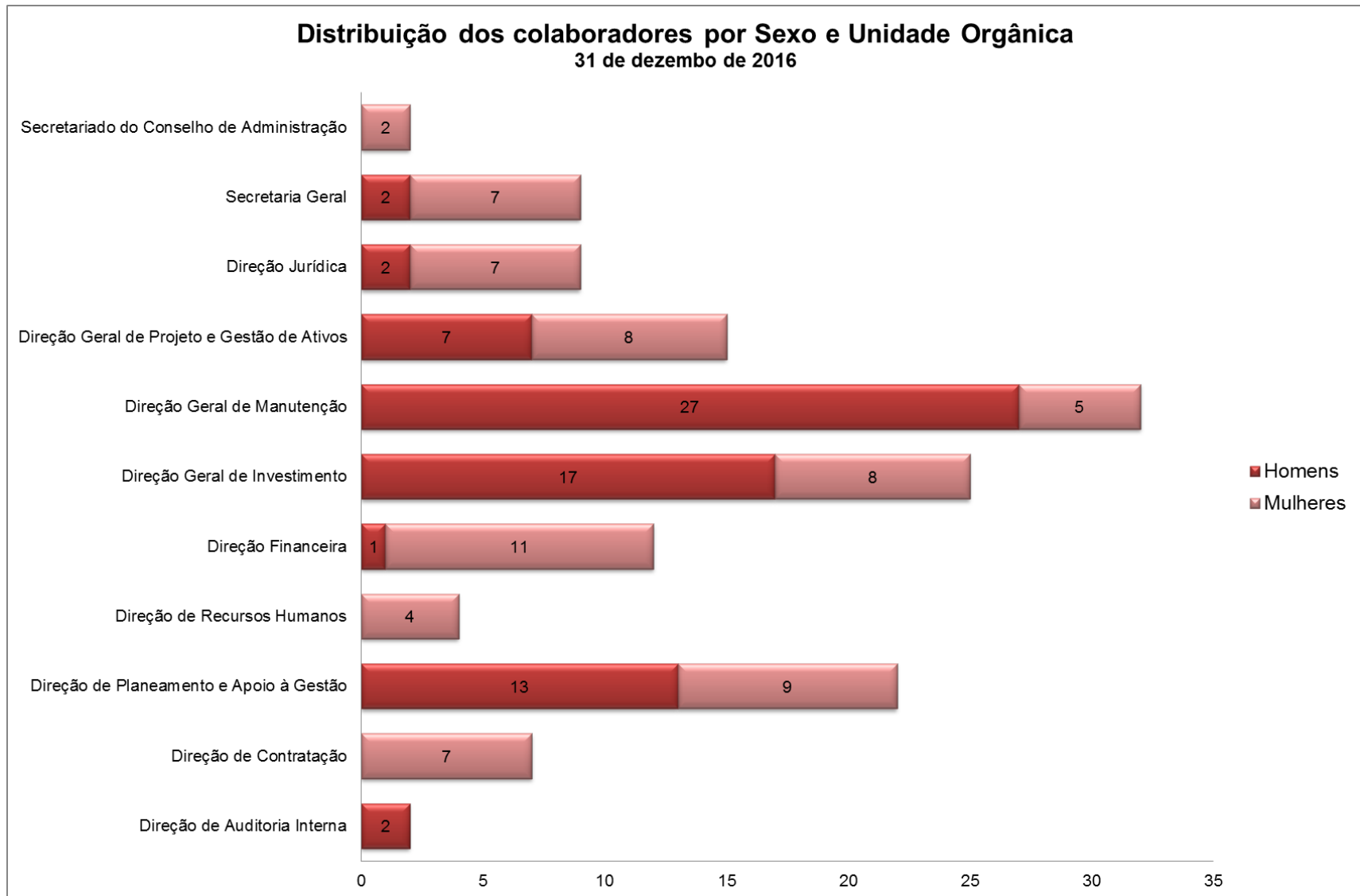


Fig. 3 – Distribuição dos colaboradores por Sexo e por Cargos de Chefia a 31 de dezembro de 2016.

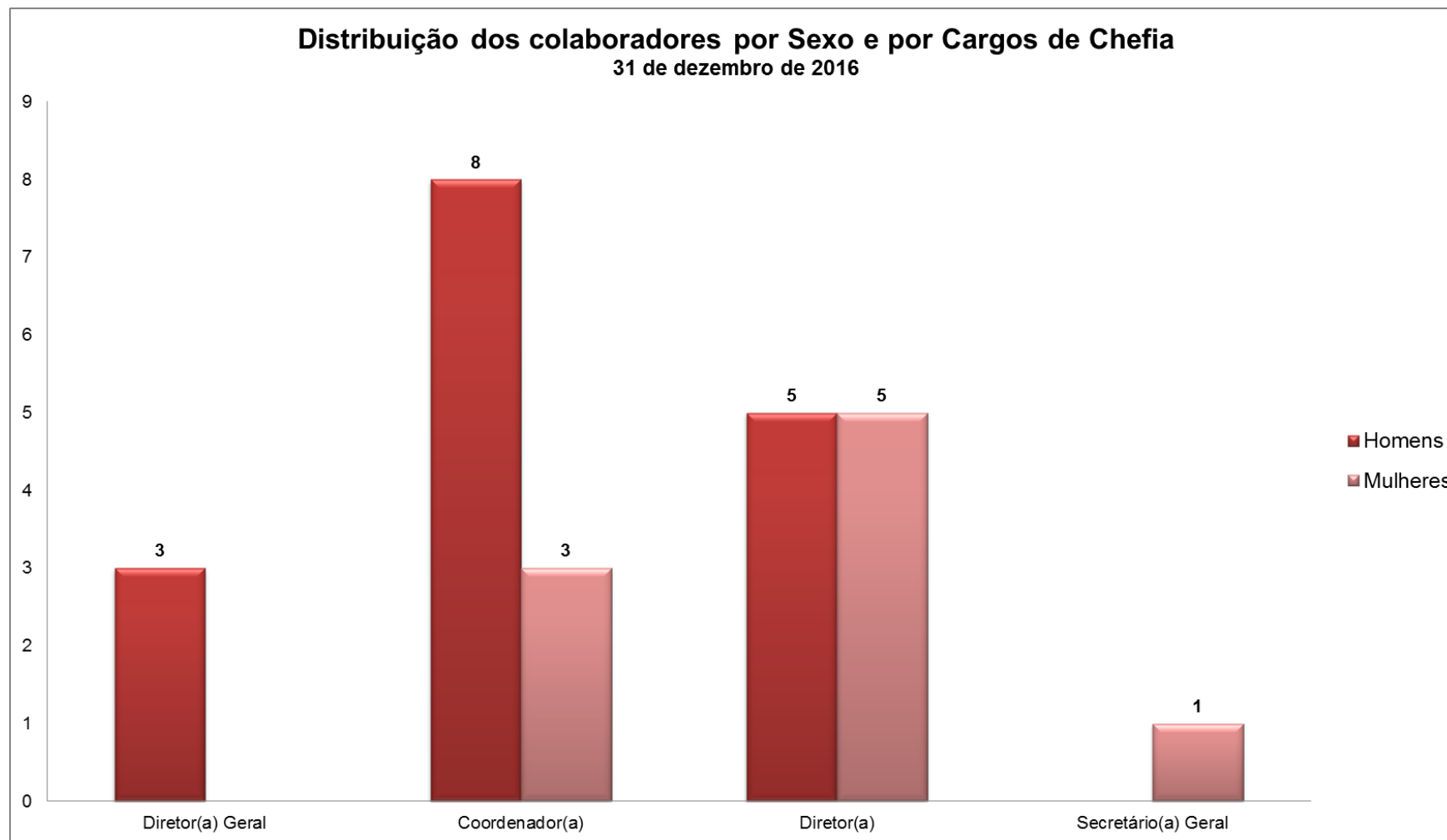


Fig. 4 – Distribuição de Colaboradores por Sexo e Grau de Habilitações Literárias.

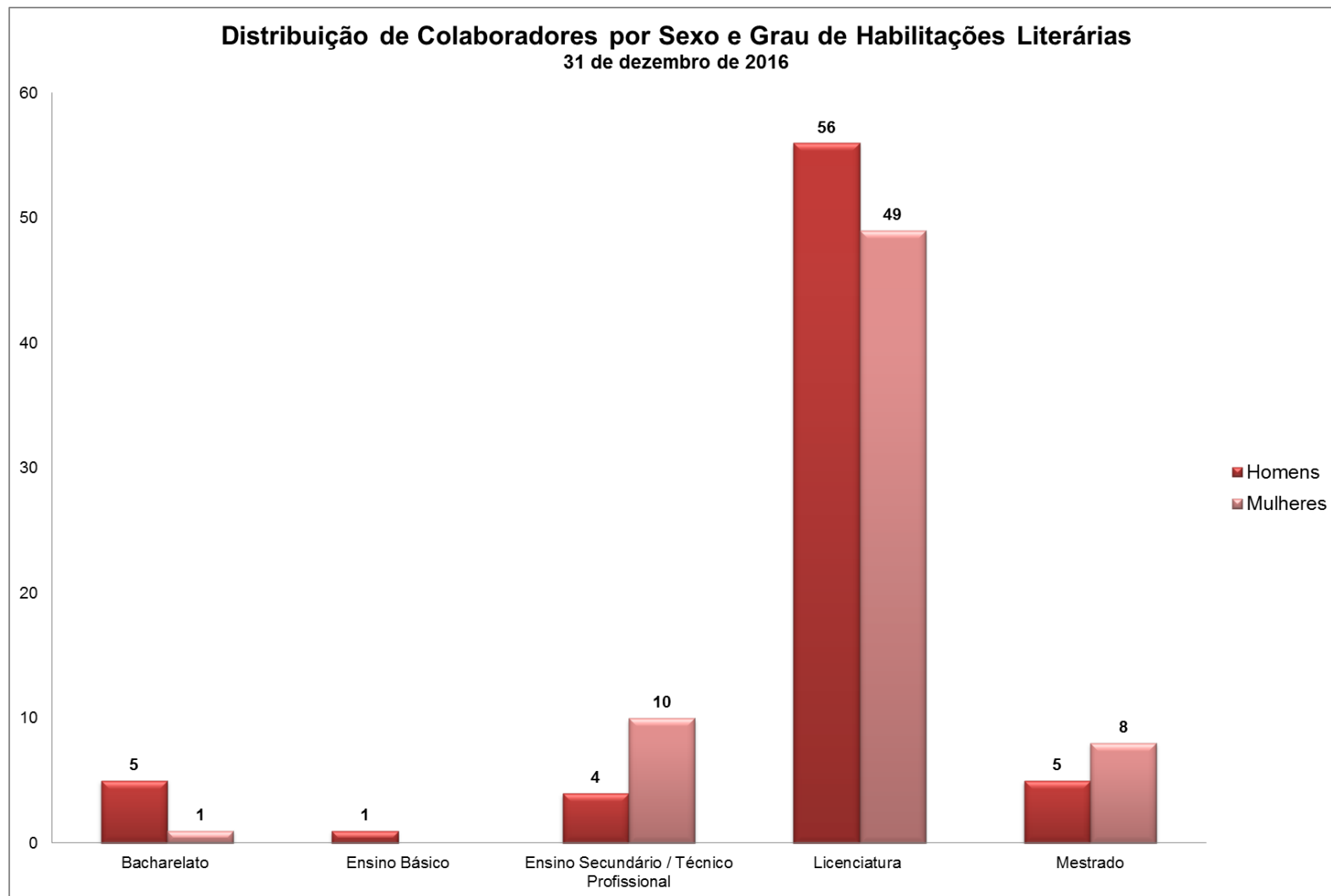


Fig. 5– Distribuição de Colaboradores por Sexo e Tipo de Habilitações Literárias.

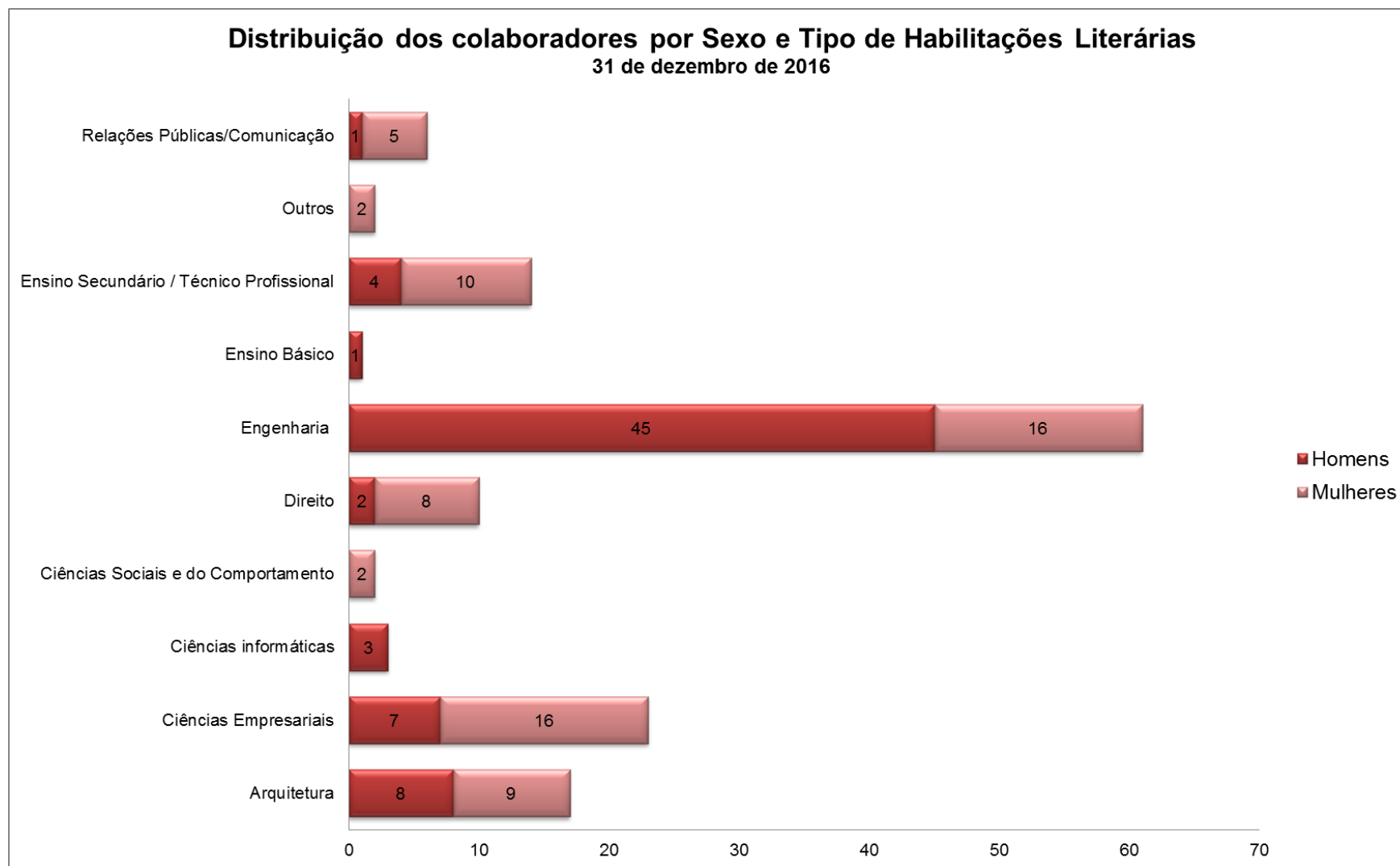


Fig. 6 – Variação relativa à Média dos Valores Salariais Base por Sexo e Categoria Profissional.

Categoria Profissional	Colaboradores		% Variação relativa à média dos vencimentos base da categoria profissional	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Especialista	1	2	-2,80%	1,34%
Técnico(a)	36	46	0,35%	-0,28%
Técnico(a) Júnior	13	2	-1,33%	7,88%
Técnico(a) Principal	5	17	0,09%	-0,03%

Nota:

Nas categorias profissionais de Assessor(a), Motorista, Assistente Administrativo(a), Assistente Administrativo(a) Principal e Especialista Principal, existem apenas homens ou mulheres, pelo que não se apresentam resultados nesta tabela.