

PLANO PARA A IGUALDADE  
2021

CE-CIRCUITO ESTORIL SA



## Índice

<b>1. ENQUADRAMENTO .....</b>	<b>2</b>
<b>2 . MISSÃO E VALORES .....</b>	<b>3</b>
<b>3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>3</b>
<b>4. SÍNTESE DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>6</b>
<b>5. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>6</b>
<b>6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>7</b>
<b>7. SALÁRIOS .....</b>	<b>7</b>
<b>8. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES E COLABORADORAS .....</b>	<b>7</b>
<b>9. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE.....</b>	<b>7</b>
<b>10. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO E OBJETIVOS .....</b>	<b>8</b>
<b>11. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>PLANO PARA A IGUALDADE – MEDIDAS PARA 2021 .....</b>	<b>9</b>

## 1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género constitui um dos princípios do Estado Português, estando consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Carta das Nações Unidas e traduz-se na igualdade de direitos e de oportunidades, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, em todos os domínios da vida pública, laboral e privada.

Com vista a estabelecer uma estratégia de melhoria das relações entre homens e mulheres, nomeadamente em ambiente de trabalho, os planos para a igualdade são instrumentos de política global ao serviço das empresas, fixando metas a curto, médio e longo prazo, assim como os objetivos a cumprir para uma melhor utilização dos seus recursos. A criação de um plano para a igualdade tem como base primordial a existência de um consenso em torno da necessidade de introduzir mudanças, de realizar um diagnóstico, de identificar os obstáculos e os fatores facilitadores da promoção da igualdade.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-lei nº.133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade das empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidade entre géneros e para facilitar a conciliação da vida pessoa, familiar e profissional, devendo para o efeito cada empresa:

- Definir uma política de promoção da igualdade de género e não discriminação adequada à natureza e à dimensão da empresa, bem como aos seus impactos previsíveis neste domínio;
- Estabelecer objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, equipamentos, serviços e benefícios, entre outros;
- Garantindo o cumprimento, a monitorização e a revisão de objetivos, programas, indicadores e metas nas suas políticas e práticas.

## CE-CIRCUITO ESTORIL SA

É neste contexto que é elaborado o presente Plano de Igualdade do Género

### **2 . MISSÃO E VALORES**

A **CE - Circuito Estoril, S.A.**, (“CE”) é uma sociedade anónima resultante, por um lado, da mudança de denominação da Sociedade Imobiliária do Autódromo Fernanda Pires da Silva, SA e, por outro, da transferência de exploração de atividade e de ativos da Sociedade Gestora do Autódromo Fernanda Pires da Silva, SA, já extinta em 2009 (ambas participadas a 100% pela PARPÚBLICA - Participações Públicas (SGPS) SA, como sucede atualmente com a CE), operações essas promovidas e consubstanciadas em deliberação unânime por escrito da acionista, de 31 de Março de 2007.

De acordo com os respetivos estatutos, datados, em última versão, de 14 de Maio de 2018, constitui missão exclusiva da CE, a gestão, incluindo locação, sublocação, exploração ou cessão de exploração do imóvel correspondente à infraestrutura desportiva do Autódromo Fernanda Pires da Silva, propriedade da sociedade.

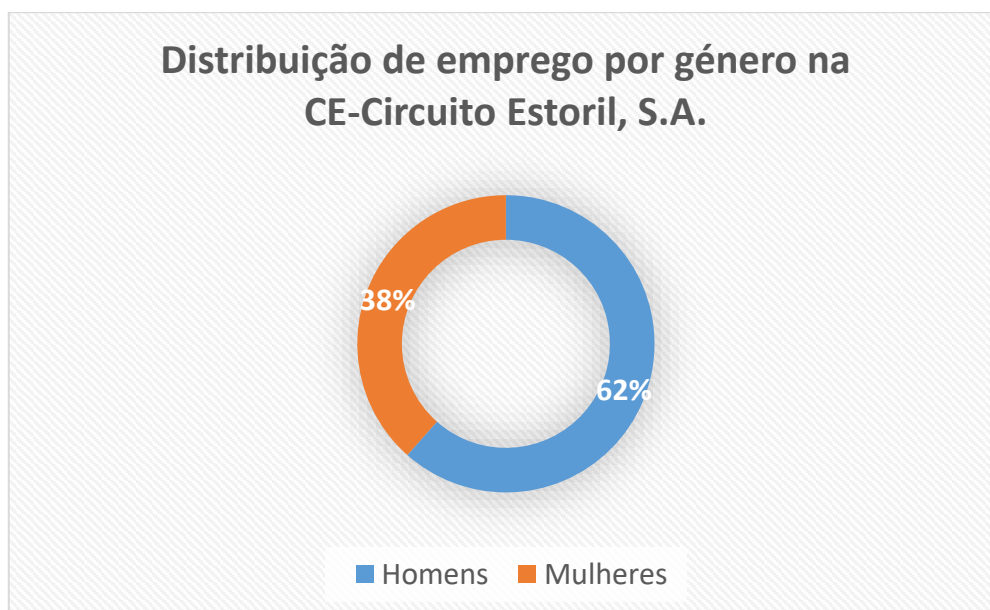
A condução dos negócios respeita os valores e princípios do rigor, de segurança e da transparência inerentes à situação da Sociedade, enquanto empresa de capitais públicos, e em estrita observância do regime jurídico do sector empresarial do Estado.

### **3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

A CE, à data de aprovação deste plano, é constituída por treze colaboradores, oito do sexo masculino e cinco do sexo feminino.

No que diz respeito aos órgãos sociais, o Conselho de Administração é, na presente data, constituído por três membros, dois do sexo masculino e um do sexo feminino, cumprindo desta forma com o nº 1 do artigo 4º da Lei nº 62/2017 de 1 de agosto.

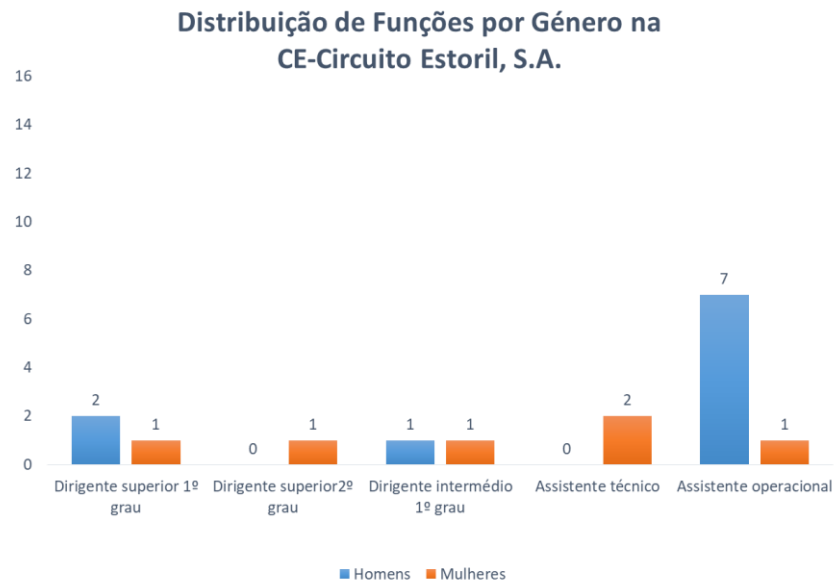
## CE-CIRCUITO ESTORIL SA



Em relação à distribuição dos colaboradores por cargos ocupados, verifica-se o seguinte:

- Cargo de Dirigente Superior de 1º grau – dois do género masculino e um do género feminino;
- Cargo de Dirigente Superior de 2º grau – um do género feminino;
- Cargo de Dirigente Intermédio de 1º grau – um do género feminino e um do género masculino;
- Cargo de Assistente Técnico – dois do género feminino;
- Cargo de Assistente Operacional – sete do género masculino e um do género feminino.

## CE-CIRCUITO ESTORIL SA



Se analisarmos a distribuição das remunerações pagas na CE por género, verificamos que a percentagem da remuneração total auferida pelo género feminino é inferior à percentagem da remuneração total auferida pelo género masculino.



## CE-CIRCUITO ESTORIL SA

### 4. SÍNTESE DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

O diagnóstico sobre a situação atual da empresa em matéria de igualdade foi feito com base na matriz de diagnóstico apresentada pela CITE e na perceção atual existente na CE em matéria de igualdade, bem como nas várias medidas que se encontram em vigor.

Sumariamente, pode-se afirmar que não existe discriminação entre homens e mulheres na empresa em inúmeros aspetos:

- No âmbito da formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens;
- Encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade, incluindo o período de licenças;
- Estabelece acordos com vista à prestação de serviços nas áreas da saúde;
- Flexibiliza os horários de trabalho de acordo com as necessidades e objetivos da organização, de forma a permitir a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores;
- Em contexto de pandemia e outros motivos fundamentados adota o regime de teletrabalho (quando aplicável).

### 5. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A CE é uma empresa do setor empresarial do Estado obedecendo às regras de contratação estabelecidas.

Embora não tendo a empresa contratado nos últimos anos qualquer colaborador ou colaboradora, a CE atende ao cumprimento da legislação em vigor, no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, do princípio da igualdade e do género e não discriminação em função do género. Os princípios que orientam a política de contratação da CE

baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos e candidatas às funções a desempenhar.

## **6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A CE promove o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores e colaboradoras. A CE procura garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e colaboradoras, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

## **7. SALÁRIOS**

A CE tem promovido um sistema de avaliação de desempenho junto dos seus colaboradores e colaboradoras, com base na avaliação de competências e comportamentos de modo a definir a progressão profissional, tendo inerente o princípio de igualdade, independentemente do género.

## **8. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES E COLABORADORAS**

Embora de forma não sistematizada, a CE promove o diálogo social com os seus colaboradores e colaboradoras, no sentido de obter os seus contributos relativos a questões que promovam o aumento do bem-estar coletivo e individual. No entanto, está ciente da importância do envolvimento de cada colaborador e colaboradora no seio da empresa e procurará fomentar outro tipo de ações que promovam o diálogo social e uma participação acrescida.

## **9. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**

A CE cumpre as imposições legais em termos de proteção da maternidade, paternidade e assistência à família.



De referir que a Sociedade disponibiliza a todos os colaboradores e colaboradoras um seguro de saúde através de um protocolo com uma seguradora.

### **10. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO E OBJETIVOS**

Pretende-se que a elaboração do presente Plano, promova a implementação gradual de medidas adicionais tendentes a reforçar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminando eventuais discriminações e garantindo a continuação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

### **11. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO**

Anualmente será promovida a avaliação do Plano para a Igualdade que será atualizado e submetido para aprovação do Conselho de Administração sempre que necessário.

## CE-CIRCUITO ESTORIL SA

## PLANO PARA A IGUALDADE – MEDIDAS PARA 2021

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Reforço da dimensão da Igualdade de Género no Código de Ética	CA	Não envolve custos específicos	Inclusão/reforço da dimensão da Igualdade de Género no Código de Ética	Atualização dos documentos e aprovação pelo Conselho de Administração até final do primeiro semestre de 2021	
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	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação da queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	RH	Não envolve custos específicos	Procedimentos criados e implementados para 2021	Procedimentos criados e implementados, até final de 2021	
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 em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa	RH	Não envolve custos específicos	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem inclusiva ainda em 2020	Todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva até ao final de 2020	
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho	Integração de um módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual	RH	600 €	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual em 2021	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual até final de 2021	
Seleção/Recrutamento e Gestão de RH com base no princípio da igualdade e não discriminação	Continuação da não discriminação em função de género, etnia, religião, classe social em processos de recrutamento	RH	Não envolve custos específicos	Cumprimento da medida ao longo de todo o ano, caso exista algum processo de recrutamento	Concretização da medida	
Cumprimento da legislação sobre proteção da parentalidade e assistência à família.	Empresa possui seguro de saúde para todos os funcionários	RH	Não envolve custos específicos*	Continuidade do seguro de saúde para todos/as colaboradores/as	Decorrer de todo o ano de 2021	*para além do que já está orçamentado no âmbito dos recursos humanos
Cumprimento da legislação sobre proteção da parentalidade e assistência à família.	Teletrabalho e horário flexível	CA RH	Não envolve custos específicos	Possibilitar a modalidade de teletrabalho, sempre que se justifique *	Decorrer de todo o ano de 2021	Quer em contexto de pandemia, quer por questões de saúde ou de assistência à família
Prevenir/impedir ações de assédio moral, sexual	Criação de um documento formal que complemente o código de ética e determine procedimentos de denúncia em caso de assédio	CA RH	Não envolve custos específicos	Elaboração de um Código de Prevenção de Assédio	Decorrer de todo o ano de 2021	