

PLANO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO
E
NÃO DISCRIMINAÇÃO

ÍNDICE

I – Enquadramento e preâmbulo	3
II – OPART – caracterização e missão de serviço público	4
III – OPART – caracterização dos recursos humanos	5
IV – Regulamentação aplicável	9
V – Da igualdade	10
VI – Atos contrários à Igualdade	12
VII – Medidas de ação positiva e proteção da igualdade material	12
VIII – Indemnização	13
IX – Igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, atividade profissional ou formação	13
X – Aplicação da igualdade e não discriminação no emprego	14
XI – Plano de Igualdade de Género e Não Discriminação	14
XII – Proteção na parentalidade	15
XIII – Igualdade de condições de trabalho	15
XIV – Regimes especiais de trabalho e não discriminação	16
XV – Igualdade, não discriminação e negociação coletiva	16

I - Enquadramento e preâmbulo

A **igualdade de género é um direito consagrado**, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada ao nível político, económico, social e cultural.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado, orientado para:

- atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros,
- eliminar as discriminações,
- facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor Público Empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Esta lei veio ainda estabelecer que a proporção de homens e mulheres designados de novo para cada órgão de administração e de fiscalização não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

O OPART – Organismo de Produção Artística, EPE. (OPART), considerando a importância do contributo das organizações empresariais, particularmente das empresas do Setor Empresarial do Estado para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento dos seus negócios, tem dedicado especial atenção a esta temática,

procurando balancear a representatividade de homens e mulheres em toda a organização, com especial enfoque nas funções de liderança.

Assim, o OPART elaborou um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos seus colaboradores e colaboradoras, como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

O presente plano promove os princípios atinentes ao Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio, garantindo a sua execução interna no OPART, em qualquer local de trabalho do mesmo, relativamente a qualquer grupo ou corpo artístico.

II – OPART – caracterização e missão de serviço público

O **OPART** é uma Entidade Pública Empresarial, que presta a sua missão de serviço público, na área da cultura músico-teatral, compreendendo, designadamente, a música, a ópera e o bailado, nos termos estabelecidos nos respetivos Estatutos, aprovados em anexo ao Decreto-Lei nº160/2007, de 27 de abril.

A partir dessa data o Teatro Nacional de São Carlos e a Companhia Nacional de Bailado, foram integrados na gestão conjunta do OPART que atualmente conta também com a estrutura de apoio à comunidade artística independente, os Estúdios Victor Córdon.

O OPART, está sujeito aos poderes de superintendência e tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Cultura, a exercer conjunta e individualmente, nos termos previstos nos Estatutos e no Regime Jurídico do Setor Empresarial do Estado, gozando de autonomia na definição dos modelos e práticas de gestão aplicados ao desenvolvimento da sua atividade.

Para reforçar a cultura da organização, o OPART segue as boas práticas e princípios éticos de gestão, cumprindo regras de conduta profissional que contribuem para a correta imagem institucional em termos da responsabilidade social, transparência e rigor nos procedimentos, visando a excelência da missão de serviço público a que está obrigado.

Para a prossecução dos seus fins estatutários o OPART tem três estruturas orgânicas que integram 3 corpos artísticos residentes. A saber:

- **TNSC – Teatro Nacional de São Carlos**
 - Orquestra Sinfónica Portuguesa
 - Coro do Teatro Nacional de São Carlos
- **CNB – Companhia Nacional de Bailado**
 - Elenco de bailarinos e staff artístico
- **EVC – Estúdios Victor Córdon**

III – OPART – caracterização dos Recursos Humanos

Diversidade e Oportunidade - Igualdade entre Homens e Mulheres

A estrutura de Recursos Humanos do OPART, E.P.E. contabiliza 368 elementos, para um quadro de pessoal autorizado de 372 trabalhadores, da qual resulta a seguinte distribuição por género: 191 homens e 177 mulheres.

O OPART tem pautado a sua atuação na política de gestão de recursos humanos pelo tratamento semelhante dos colaboradores de ambos os sexos.

Atualmente, cerca de 52% do efetivo é representado por homens e 48% está assegurado por mulheres, mantendo-se um nível adequado na equidade entre homens e mulheres no universo laboral, conforme já registado em anos anteriores.

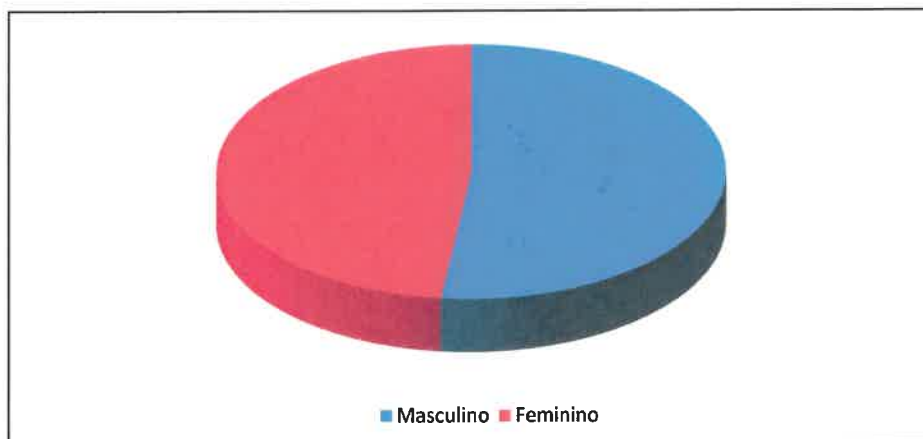


Figura I – Distribuição do efetivo por género

IDADE MÉDIA DOS TRABALHADORES

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário e género identificou-se que a idade média dos trabalhadores femininos se situa nos 46,9 anos, enquanto nos trabalhadores masculinos este valor é de 48,6 anos. A faixa etária dos 55-59 anos é a mais expressiva no sexo masculino, enquanto no sexo feminino o grupo etário 50-54 anos é a mais preponderante.

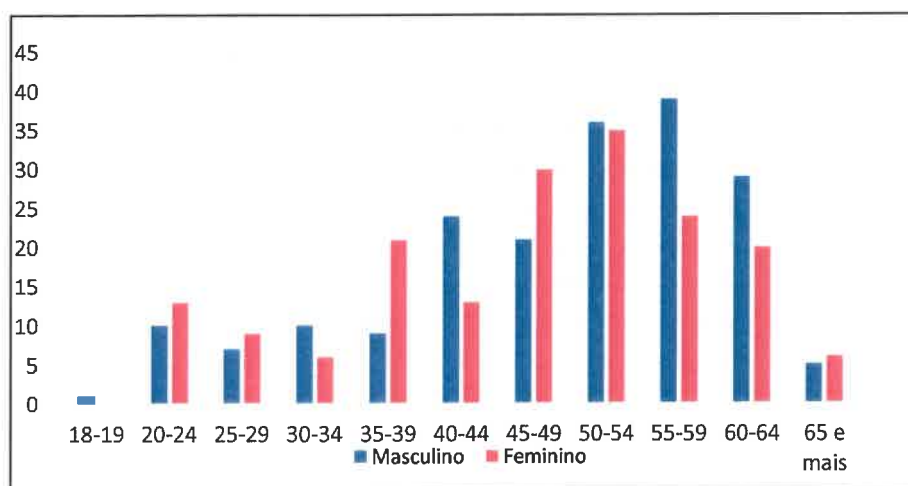


Figura II – Distribuição geral por Faixas Etárias

A distribuição dos trabalhadores por carreiras apresenta-se da seguinte forma:

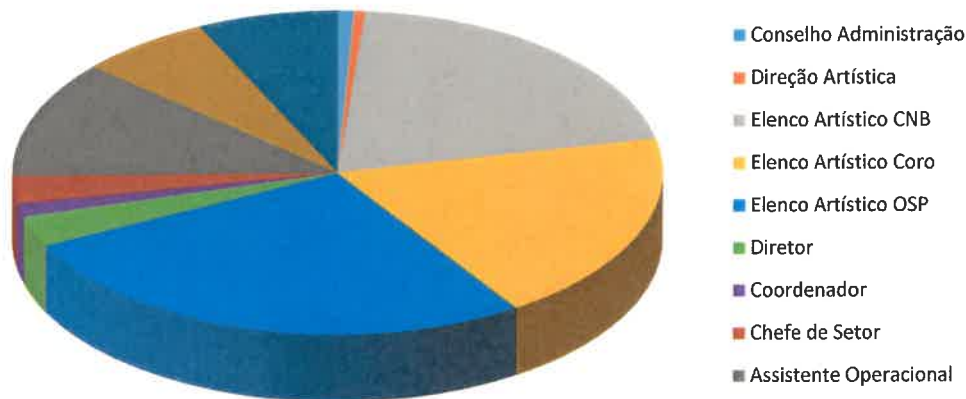


Figura III – Distribuição geral por carreiras

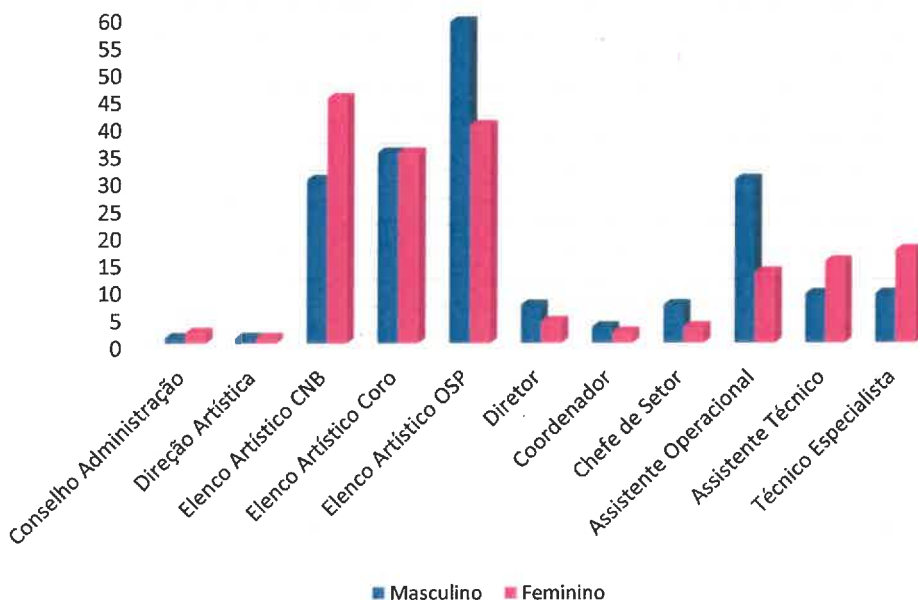


Figura IV – Distribuição geral por carreiras e por género

Ao nível dos dirigentes, a representatividade das mulheres é claramente superior, sendo a esta data o Conselho de Administração do OPART constituído por duas mulheres, uma no cargo de Presidente do Conselho de Administração e outra como Vogal deste órgão, e de um homem no cargo de Vogal deste órgão.

Atendendo à sua missão (prestação de um serviço público na área da música erudita da ópera e do bailado), das três áreas de atividade que caracterizam o OPART, a área artística – constituída pelos elementos afetos à Orquestra Sinfónica Portuguesa, ao Coro do TNSC e ao Elenco Artístico da CNB – mantém-se como a mais representada, sendo composta por 248 trabalhadores, o que representa atualmente 67% do efetivo em análise.

A área técnica/produção é composta pelo grupo de trabalhadores que presta apoio técnico na execução dos espetáculos e que cerca de 68 dos trabalhadores (19%). A área de suporte, composta pelos trabalhadores afetos aos serviços centrais, representa cerca de 14% do efetivo (52 trabalhadores).

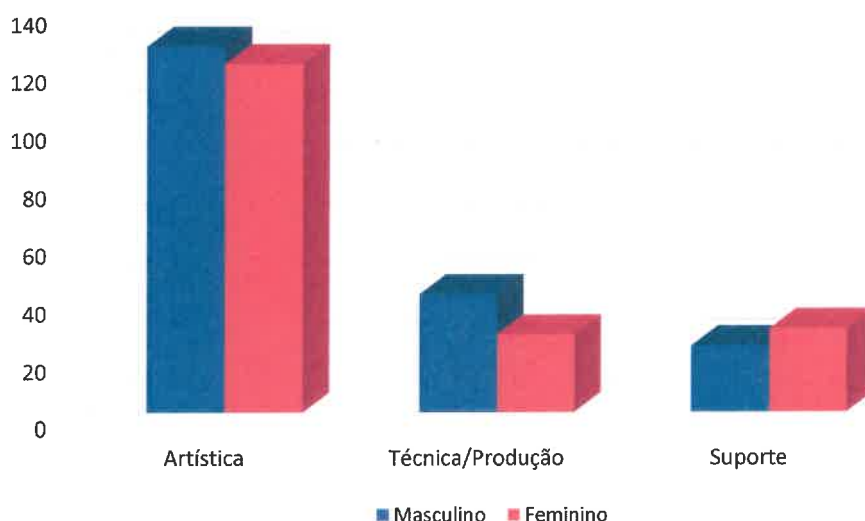


Figura V – Distribuição do efetivo por área de atividade

IV - Regulamentação aplicável

Tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual do OPART em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, a saber:

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE);
- Matriz de apoio a diagnóstico, publicado pela CITE;
- Regulamentação interna do OPART para a igualdade de género e não discriminação;
- Análise detalhada ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos do OPART, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras;
- Resolução do Conselho de Ministro n.º 20/2012, de 8 de março, que veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor Público Empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinado no artigo 7.º, a obrigação de elaborarem anualmente planos para a igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.
- Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que o Governo tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;

- Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar;
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que prevê medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção;
- A Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em setembro de 1995, bem com a Declaração e a Plataforma de Ação aprovadas em Pequim e os posteriores documentos finais aprovados nas sessões especiais das Nações Unidas;
- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres, de 1979;
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948;
- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- Os Tratados Constitutivos da União Europeia (Tratado da União Europeia e Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia);
- Pacto europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011;
- A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010;
- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas – Agenda 2030.

V - Da igualdade

É garantido a todos os cidadãos trabalhadores a mesma dignidade social e igualdade perante a Lei e nos termos da Constituição.

Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no Código do Trabalho, mormente para efeitos de forma e conteúdo do contrato, o trabalhador estrangeiro ou apátrida do OPART que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa, sendo-lhe igualmente aplicável o presente regulamento.

O OPART não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta.

Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que vigorem para o OPART e que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

Todos os trabalhadores do OPART encontram-se sujeitos às regras da igualdade e, em caso de inobservância, à responsabilidade civil, disciplinar ou criminal quando haja lugar.

VI - Atos contrários à igualdade

A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional, no OPART, e que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, aplicável no OPART, que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.

A disposição de estatuto aplicável ao OPART que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho e de outros normativos previstos em lei específica decorrentes da proteção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

VII - Medidas de ação positiva e proteção da igualdade material

O OPART pode criar medidas positivas no âmbito das relações de trabalho, emprego e vida profissional que promovam a igualdade, nomeadamente a igualdade entre pessoas do mesmo sexo ou género, ascendência, estado civil, em função da idade, condição social, nacionalidade, etnia, ou em função da orientação sindical, política e filosófica, sexual, bem como em função de incapacidade ou deficiência/doença crónica.

Para os efeitos do presente Regulamento, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social ou profissional.

VIII - Indemnização

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

IX - Igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, atividade profissional ou formação

A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

X - Aplicação da igualdade e não discriminação no emprego

A aplicação das regras da igualdade abrange toda e qualquer fase contratual, desde o acesso ao emprego, particularmente os anúncios, a seleção e recrutamento, bem como no decorrer do período experimental.

Sem prejuízo das diferenças objetivas resultantes de normas provenientes de instrumento de regulamentação coletiva e das que informam o presente regulamento, as regras de igualdade e não discriminação abrangem a avaliação de desempenho, promoção e progressão na carreira profissional.

São proibidos os enviesamentos com base em qualquer estereótipo.

XI - Plano da igualdade e não discriminação anual

O OPART elaborará anualmente um Plano de Igualdade de Género e Não Discriminação, com vista ao diagnóstico e promoção de boas práticas de gestão no domínio da igualdade e não discriminação, o qual integra o presente Plano como **Anexo I**, sem prejuízo das normas provenientes de instrumento de regulamentação coletiva.

O OPART inscreve na sua missão, valores e compromissos a promoção da igualdade e não discriminação, entre eles a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na aceção da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho, para as empresas do setor empresarial do Estado.

Nos termos dos números anteriores, o OPART diagnostica as eventuais diferenças injustificadas em matéria de remuneração, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, corrigindo-as se identificadas.

XII - Proteção da parentalidade

A política de proteção da parentalidade integra o presente Plano como **Anexo II**, sem prejuízo das normas provenientes de instrumento de regulamentação coletiva.

A proteção da Parentalidade foi divulgada pelo OPART com o objetivo de promover as boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade e não discriminação, sobretudo no exercício dos direitos de parentalidade.

O OPART inscreve na sua missão, valores e compromissos a promoção da e proteção da parentalidade, bem como a melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

XIII - Igualdade de condições de trabalho

Os trabalhadores do OPART têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

Os trabalhadores destacados têm direito às condições de trabalho previstas em lei e no presente regulamento, sem prejuízo do artigo 7.º do Código do Trabalho.

A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

A prática de atos que vulnerarem a igualdade referente a condições de trabalho é passível de responsabilidade civil e disciplinar nos termos legais.

XIV - Regimes especiais de trabalho e não discriminação

Não são prejudicados os regimes especiais de trabalho aplicáveis no OPART, nomeadamente em tempo parcial ou em regime de horário flexível, jornada contínua ou meia jornada, contrato de trabalho a termo, teletrabalho.

Não são prejudicados os deveres de comunicação ou pedidos de emissão de parecer prévio, por parte do OPART, diante de órgãos ou organismos administrativos com competência para a igualdade e não discriminação no emprego.

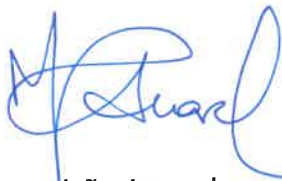
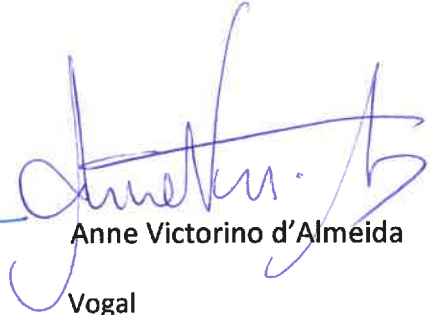

XV - Igualdade, não discriminação e negociação coletiva

No exercício da ação sindical no OPART, mormente na elaboração do conteúdo de estatutos da comissão de trabalhadores e na organização e gestão democrática, é assegurada a igualdade de oportunidades e de imparcialidade a todos os trabalhadores do OPART.

O OPART e as estruturas de representação de trabalhadores, regularmente constituídas, comprometem-se, no âmbito da negociação coletiva, a garantir a igualdade e não discriminação nos termos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho.

O presente Plano de Igualdade de Género e Não Discriminação foi aprovado pelo Conselho de Administração a 3 de dezembro de 2021.

O Conselho de Administração do OPART, E.P.E.,

		
Conceição Amaral	Anne Victorino d'Almeida	Alexandre Santos
Presidente	Vogal	Vogal