



Relatório 2016

Igualdade salarial entre homens e mulheres na EMEF

O presente relatório tem como objetivo descrever e divulgar as práticas da Empresa quanto à igualdade salarial entre homens e mulheres e identificar se existem algumas que sejam potenciadoras de desigualdades salariais.

Enquadramento geral:

A EMEF orienta a sua atividade segundo parâmetros elevados de qualidade, com vista ao desejável reforço da sua competitividade e eficácia e com total respeito pelos princípios da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentado.

A adoção de comportamentos eticamente corretos é referência indeclinável no plano interno e no relacionamento com Clientes, Fornecedores e com a comunidade em geral.

A EMEF tem o seu Sistema de Gestão de Recursos Humanos certificado com base na NP4407.

A EMEF tem em vigor um Código de Ética que reprova de forma expressa qualquer tipo de discriminação, de coação ou de assédio nomeadamente em razão do sexo.

Na EMEF as políticas salariais, de formação e de recrutamento têm presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens.

As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras da EMEF são reconhecidas de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira e acesso a cargos direção ou de chefia.

Sistema de Gestão de Recursos Humanos

O Sistema de Recursos Humanos da EMEF tem como documento base de orientação para a gestão dos recursos humanos, o Manual de Recursos Humanos articulando-se com os manuais da qualidade da empresa.

Nele se definem a política, a estrutura organizacional, as funções e as responsabilidades das figuras da organização com ligação à gestão de RH, os procedimentos adotados e os meios disponíveis para garantir a adequação dos meios humanos às necessidades da empresa.

As orientações e determinações que constam do manual são vinculativas para todos os trabalhadores(as) com ligação à gestão de recursos humanos e não podem ser contrariados por disposições aprovadas em documentos a ele subordinados.

A Administração promulga o Manual de Recursos Humanos. Este documento de orientação serve, assim, de referência aos documentos de aplicação no domínio da gestão de recursos humanos.

A responsabilidade pelo Sistema de Gestão de Recursos Humanos cabe à Direção de Recursos Humanos, que operacionaliza e desenvolve as orientações estratégicas definidas ao nível da Administração da EMEF.

Política de Recursos Humanos

A EMEF considera que os seus colaboradores são uma força vital para o desenvolvimento da empresa e assume a responsabilidade social como referencial para a gestão de recursos humanos, visando cumprir os seguintes objetivos:

- Promover o bem-estar profissional e pessoal dos seus colaboradores;



- Promover a atualização permanente das competências escolares, técnicas e profissionais dos seus colaboradores, de forma a dar resposta adequada às necessidades presentes e futuras da atividade da empresa;
- Promover a eficácia do seu Sistema de Gestão de Recursos Humanos através da procura da melhoria contínua dos métodos e das técnicas adotadas, no respeito pelos Acordos de Empresa e da Legislação em vigor;
- Promover a consciencialização de todos em relação à segurança no trabalho e à compatibilização da sua atividade com a proteção da natureza.

Com base nesta política, a EMEF compromete-se a cumprir os requisitos da NP 4427 e a definir objetivos suportados por planos de atividade específicos que permitam avaliar a sua aplicação e desenvolvimento.

Código de Ética

Encontra-se em aplicação na EMEF um código de ética que fixa normas que regulam os comportamentos das pessoas dentro da empresa.

Entre outras normas de conduta, salientam-se as seguintes:

Respeito pela Lei

A EMEF e os seus colaboradores devem respeitar a Lei e as normas convencionais aplicáveis à atividade da Empresa, rejeitando a prática de quaisquer atos violadores das diferentes disposições legais e convencionais.

Relacionamento com os colaboradores

A EMEF reprovava qualquer tipo de discriminação, em razão da raça, da etnia, do sexo, da idade, da deficiência física ou psíquica, da convicção religiosa, de opinião, de filiação política ou outra;

A EMEF reprovava qualquer tipo de coação e assédio psicológico, moral ou sexual, sobre os colaboradores, em todas as facetas da vida da empresa.

O Código de Ética aplica-se a todos os colaboradores da EMEF, independentemente do seu vínculo laboral e da posição hierárquica que ocupem.

Comissão de Ética

Existe na EMEF uma Comissão de Ética cujo mandato é exercido em condições de total isenção, autonomia, independência e sem qualquer vinculação hierárquica.

Tem a seu cargo velar pela implementação, divulgação e cumprimento do Código de Ética, bem como pela sua interpretação e pelo esclarecimento de dúvidas ou casos omissos.

Todos os Colaboradores, Clientes e Fornecedores da EMEF, assim como quaisquer entidades públicas, representantes da comunidade e cidadãos a título individual podem dirigir-se à Comissão de Ética a fim de colocarem qualquer dúvida, solicitar esclarecimentos e reportarem qualquer ocorrência, reclamação ou situação irregular que possa constituir violação das normas constantes do código, sem prejuízo das situações em que haja lugar à correspondente comunicação por via hierárquica junto da estrutura da Empresa.



Acordos de Empresa

A EMEF celebrou com os Sindicatos representativos dos seus trabalhadores(as) Acordos de Empresa que regulam as relações laborais entre a empresa e os trabalhadores(as), de forma a assegurar os direitos, os deveres e as obrigações entre as partes e que inclui um Regulamento de Categorias Profissionais aplicáveis a todas as categorias profissionais existentes na Empresa, com exceção dos Técnicos Superiores.

Aos Técnicos Superiores aplica-se o Procedimento para Apreciação de Técnicos Superiores que estabelece as regras de avaliação do desempenho e de progressão na carreira.

Procedimentos internos adotados na Gestão de Recursos Humanos

O Sistema de Gestão de Recursos Humanos da EMEF dispõe de Procedimentos documentados (SGRH) nomeadamente no âmbito da Caracterização da Estrutura Organizacional, do Recrutamento, Seleção, Admissão e Acolhimento de Recursos Humanos, das Compensações, das Carreiras, da Formação e do Controlo de Práticas não Conformes que asseguram a igualdade de oportunidade e de tratamento a todos os candidatos(as) e trabalhadores(as) e cujo âmbito é de aplicação em toda a Empresa.

Descrevem-se, em seguida, os objetivos dos Procedimentos atrás referidos.

1. *Caracterização da Estrutura Organizacional (PRH.06.2.0)*
Definir o modo como se determina a estrutura organizativa e a metodologia utilizada para a descrição e análise de funções e para a descrição dos cargos existentes na Empresa.
2. *Recrutamento, Seleção, Admissão e Acolhimento de Recursos Humanos (PRH.07.1.0)*
Definir a metodologia e técnicas seguidas no recrutamento, seleção e admissão de recursos humanos.
3. *Compensações (PRH.66.1.0)*
Definir o modo como se efetua o processamento mensal dos salários dos colaboradores da Empresa e quais os tipos de compensações atribuídas.
4. *Carreiras (PRH.76.3.0)*
Definir o modo como se efetua a gestão e desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores da Empresa.
5. *Formação (PFQ.17.1.0)*
Estruturar um plano de formação para a Empresa, tendo em conta as carências identificadas e as perspetivas de desenvolvimento, a fim de se realizarem as ações necessárias e suficientes para a aquisição dos conhecimentos ajustados ao desempenho das funções presentes ou futuras de todos os trabalhadores.

Recompensas

Na EMEF não existe a atribuição de prémios de gestão.

Na EMEF não existem prémios de produtividade nem de assiduidade.

Na EMEF não existe remuneração variável na sequência de cumprimento de objetivos.



Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

No âmbito dos Acordos de Empresa celebrados entre a EMEF e os Sindicatos, são disponibilizados aos trabalhadores(as):

- Horários flexíveis sempre que compatíveis com as funções a desempenhar;
- Dispensa de serviço correspondente a um período normal de trabalho por quadrimestre, sem retribuição, ao abrigo do disposto na legislação em vigor sobre “efeitos das faltas justificadas”;
- A possibilidade do gozo, em meios-dias, de 6 (seis) dias úteis de férias.

Empregabilidade

O efetivo da EMEF, em 31 de dezembro de 2016, era de 1048 trabalhadores(as), dos quais 1007 (96,1%) eram homens e 41 (3,9%) eram mulheres.

Habilitações Literárias

Em 31 de dezembro de 2016, a caracterização do pessoal da EMEF em termos de habilitações literárias por género foi a seguinte:

	Homens	Mulheres	Total
Ensino Básico	43,7%	0,7%	44,4%
Ensino Secundário	43,0%	1,0%	44,0%
Ensino Superior	9,4%	2,3%	11,6%

Cargos de Chefia

Em 31 de dezembro de 2016, a distribuição em termos de nível de qualificação e cargos de chefia, por género, era o seguinte:

Nível de qualificação	Sexo						Efetivo total 2016
	Feminino			Masculino			
	2016	%	Remuneração média	2016	%	Remuneração média	
Quadros superiores	24	22%	2 372,25 €	85	78%	2 246,17 €	109
<i>Diretores</i>	2	11%	3 393,01 €	16	89%	2 945,58 €	18
<i>Chefes de Área</i>	9	31%	2 572,92 €	20	69%	2 260,55 €	29
Quadros intermédios	0	0%		85	100%	1 174,64 €	85
Profissionais altamente qualificados e qualificados	16	2%	1 083,06 €	836	98%	892,24 €	852
Profissionais semiquualificados	1	100%	622,28 €	0	0%		1
Profissionais não qualificados	0	0%		1	100%	679,00 €	1
Totais	41	4%	1 839,46 €	1.007	96%	1 029,33 €	1.048



Nota: A informação relativa à remuneração média tem como referência as grelhas salariais (pessoal operativo e técnicos superiores) em vigor na Empresa, que são únicas. As diferenças resultam do número de trabalhadores posicionados nos diversos índices de retribuição das categorias profissionais integradas em cada nível de qualificação. O regulamento de categorias profissionais em vigor na Empresa e aplicado ao pessoal operativo é único. O procedimento de apreciação de Técnicos Superiores em vigor na Empresa é único.

Práticas da Empresa que sejam potenciadoras de desigualdades salariais

Não foram detetadas práticas ou procedimentos da Empresa que sejam potenciadoras de desigualdades salariais.

Divulgação

Conforme previsto na Lei 105/2009, de 14 de setembro, no seu capítulo VIII – Informação sobre a atividade social da Empresa (Artigo n.º 32º), a EMEF presta anualmente informação sobre a atividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal (Relatório Único).

A EMEF, nos termos da lei, proporciona o conhecimento desta informação aos trabalhadores e trabalhadoras, à Comissão de Trabalhadores, aos Sindicatos representativos dos trabalhadores (as) que o solicitem.