

## **Teatro Nacional de São João, E.P.E.**

### **Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação**

#### **I. Introdução**

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental e constitui um valor capital para a democracia. Apesar dos progressos alcançados no reconhecimento formal da igualdade de género, ao nível das práticas, a igualdade de homens e mulheres no quotidiano ainda não é uma realidade. Para que esta igualdade seja completamente alcançada, é necessário que seja exercida em todos os aspetos da vida individual e social: ao nível político, económico, social e cultural.

A responsabilidade das Organizações vai atualmente muito para além das responsabilidades económicas. A sua atuação é observada e avaliada em novas dimensões, entre elas a social. Na base desta nova postura estão os direitos humanos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa e em convenções internacionais, como é o caso do princípio da igualdade entre mulheres e homens.

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se cada vez maior importância às questões relacionadas com a Igualdade de Género.

A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional torna-se premente na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios de Bom Governo das empresas nacionais, sobretudo no setor público.

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

No seu artigo 7º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar 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”.

Com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determina-se a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, devendo as Entidades diligenciar o seu envio para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e respetivo carregamento no SIOE.

Dando cumprimento ao n.º 1, do artigo 7º, da Lei 62/2017, de 1 de agosto, o Teatro Nacional São João (TNSJ), E.P.E. elaborou o seu primeiro Plano para a Igualdade de Género, pretendendo, através do mesmo, demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género.

## **II. Caracterização do TNSJ, E.P.E.**

O Teatro Nacional São João é uma Entidade Pública Empresarial que, no âmbito da sua missão de serviço público, tem como principais objetivos a criação, produção e apresentação de espetáculos de Teatro, dos vários géneros, segundo padrões de excelência artística e técnica, e a promoção do contacto regular dos públicos com as obras referenciais, clássicas e contemporâneas, do repertório dramático nacional e universal.

Com o objetivo de captar e formar novos públicos, o TNSJ abre-se à comunidade, esforçando-se por compatibilizar a procura de uma especial vocação para a comunicabilidade dos seus espetáculos, um espírito de renovação e contemporaneidade das linguagens cénicas e o desígnio de elevar os padrões de exigência crítica dos públicos. O TNSJ afirma-se como um teatro para todos porque ambiciona democratizar o acesso à fruição do Teatro, dedicando uma especial atenção ao universo escolar, adotando práticas inclusivas e discriminando positivamente pessoas e famílias com necessidades especiais.

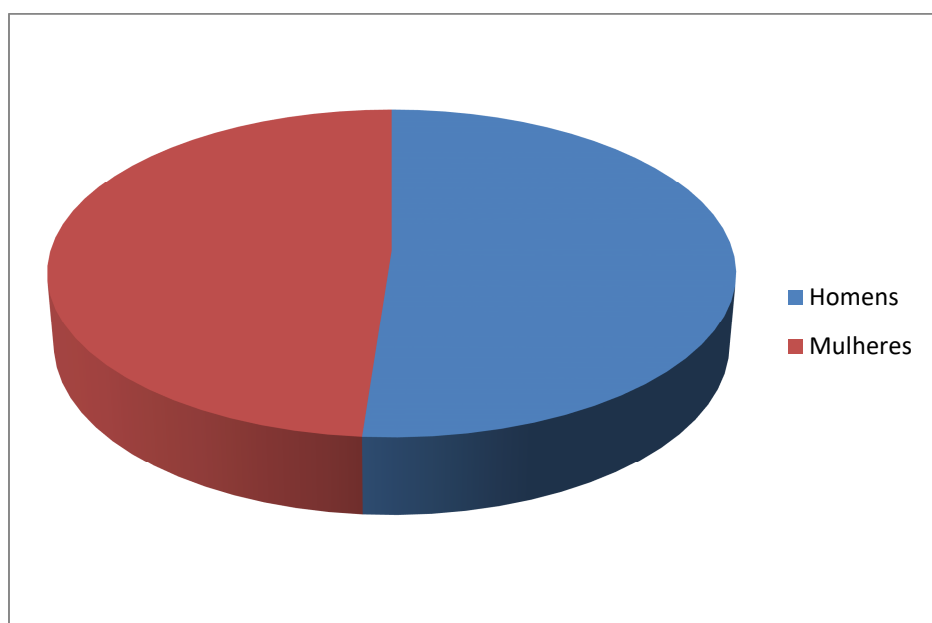
O TNSJ, E.P.E. encontra-se sujeito aos poderes de superintendência e tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Cultura, a exercer conjunta e

individualmente, nos termos previstos nos seus Estatutos e no regime jurídico do Setor Empresarial do Estado, gozando de autonomia na definição dos métodos, modelos e práticas de gestão concretamente aplicáveis ao desenvolvimento da respetiva atividade.

O TNSJ tem um Código de Ética e de Conduta, que visa contribuir para o reforço da cultura organizacional do TNSJ, através da promoção de princípios de natureza ética e regras gerais de conduta profissional, visando a consolidação da imagem institucional da entidade em termos de excelência, eficiência, responsabilidade social, transparência e rigor.

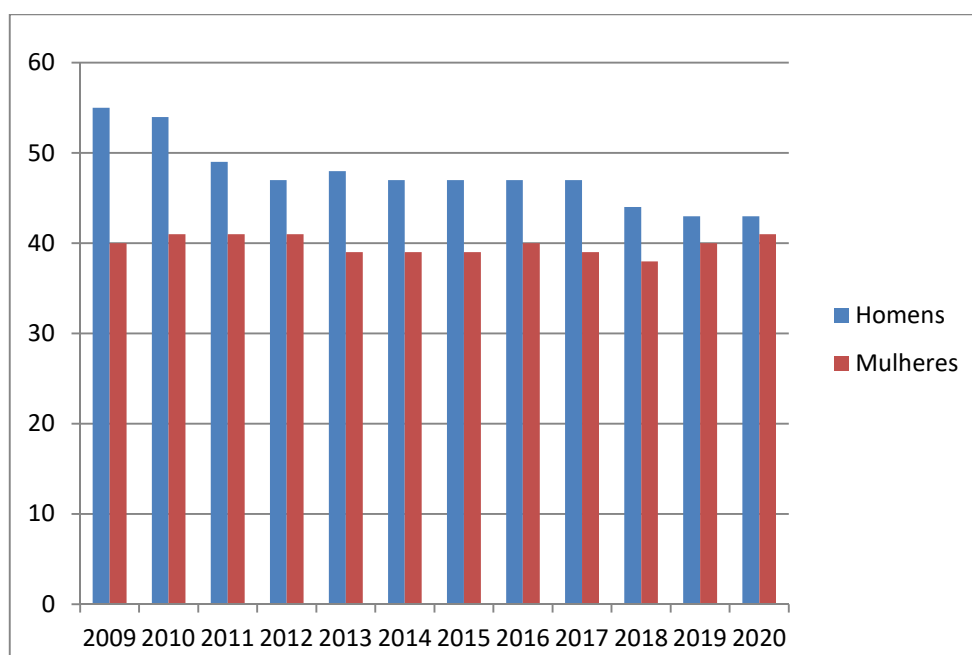
### III. Caracterização dos Recursos Humanos

A estrutura de Recursos Humanos do TNSJ contabiliza 84 elementos, para um quadro de pessoal autorizado de 88 trabalhadores, da qual resulta a seguinte distribuição por género: 43 homens e 41 mulheres.



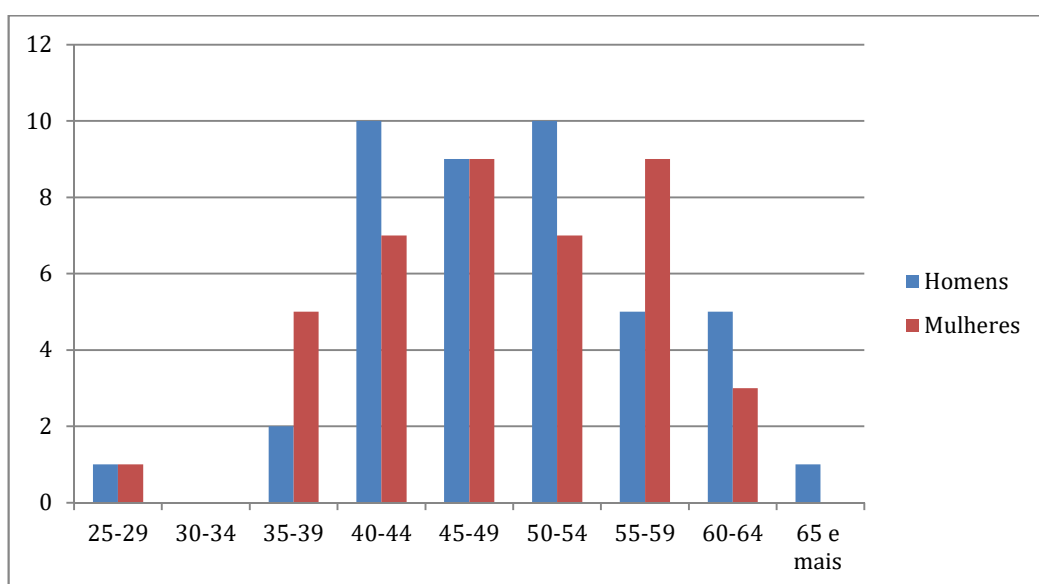
**Figura 1 – Universo de trabalhadores por Género**

A distribuição de trabalhadores do TNSJ por género reflete uma pouco expressiva predominância do género masculino (43) sobre o género feminino (41).



**Figura 2 - Evolução número dos(as) trabalhadores(as) por Género**

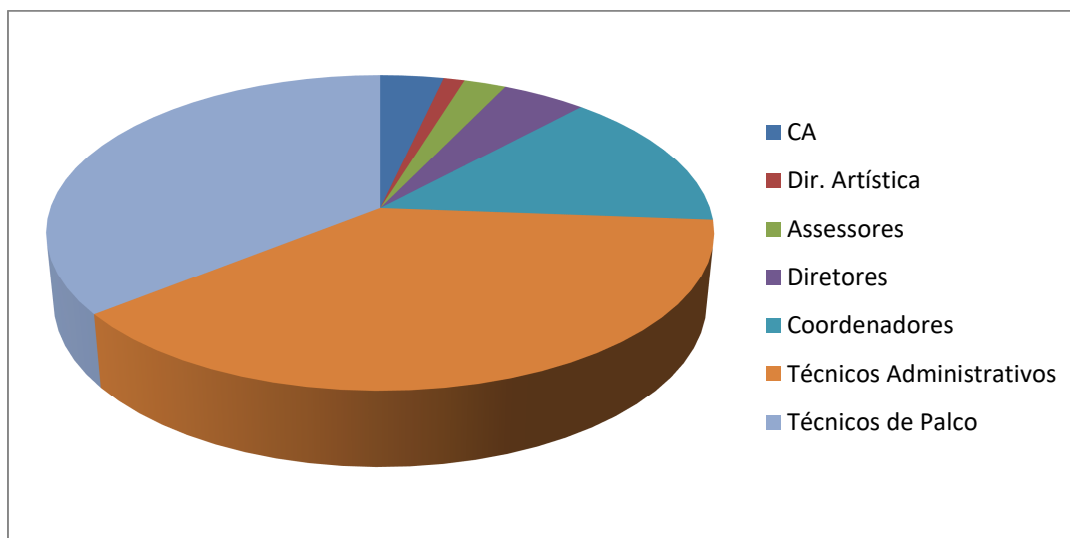
A percentagem de mulheres na organização tem aumentado, sobretudo por via da diminuição do número de homens (55 em 2009, 43 em 2020).



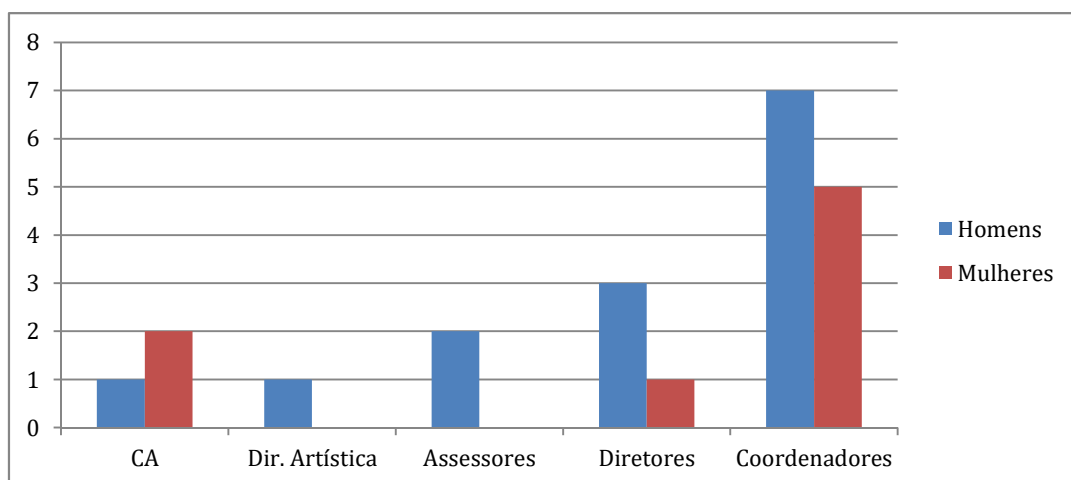
**Figura 3 - Universo de Trabalhadores por Faixa Etária**

A média etária dos trabalhadores fixa-se nos 48 anos. No que se refere ao escalão etário, os funcionários do TNSJ encontram-se maioritariamente na faixa etária dos 40 aos 50 anos.

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



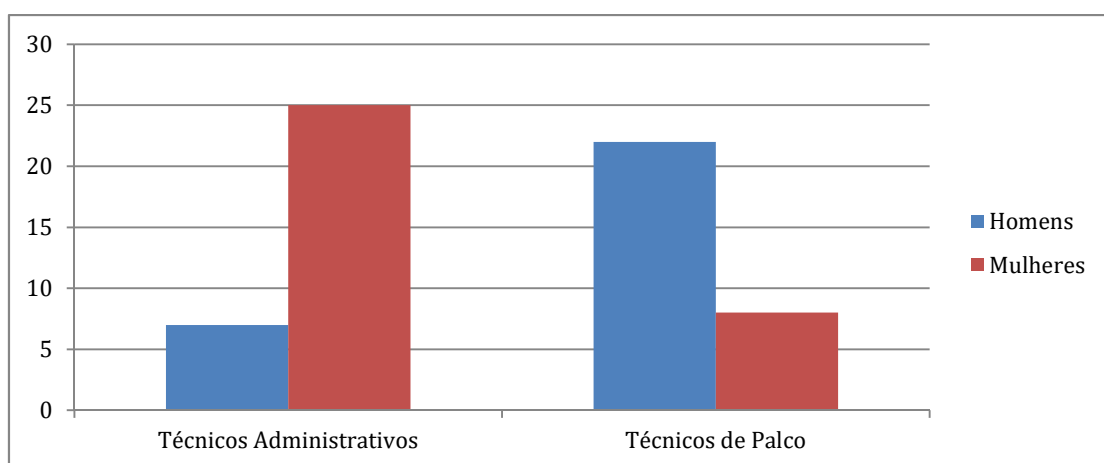
**Figura 4 - Distribuição de Trabalhadores por Carreira**



**Figura 5 - Distribuição de Trabalhadores em cargos de direção e coordenação**

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

Nos restantes níveis de qualificação, verifica-se que a representatividade masculina continua a ser mais expressiva, sem que esta variação seja, no entanto, acentuada.



**Figura 6 - Distribuição de Trabalhadores (em Técnicos Administrativos e Técnicos de Palco)**

Na distribuição por grupo profissional, as mulheres continuam a ocupar maioritariamente as funções administrativas, sendo os trabalhos técnicos assegurados maioritariamente por homens, apesar de se verificar, cada vez mais, uma inversão desta tendência, com mulheres a concorrerem para a área técnica do TNSJ, tendência visível nos últimos processos de recrutamento efetuados em 2019 e 2020.

#### **IV. Situação atual no TNSJ**

A análise e o autodiagnóstico das questões de Igualdade de Género no TNSJ têm por base o Regulamento Interno, o Código de Ética e o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em vigor na organização, a realidade estatística evidenciada no capítulo anterior e as dimensões referenciadas no “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade” da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que de seguida se expõem:

- **Igualdade no acesso a emprego**

O TNSJ tem um Regulamento de Recrutamento de Pessoal onde se define, nos termos do artigo 7º, alínea j) dos Estatutos do TNSJ, E.P.E., aprovados pelo Decreto-lei 159/2007 de 27 de abril, os critérios de seleção de pessoal para o exercício de funções na organização.

No artigo 3º lê-se: “O processo de recrutamento desenvolve-se em condições de estrita igualdade dos candidatos, de acordo com critérios legais e objetivos, relevando a neutralidade e isenção do TNSJ, E.P.E. em todo o processo”.

O recrutamento e seleção de pessoal para as várias categorias profissionais do TNSJ assenta assim no estrito cumprimento do disposto no artigo 24º do Código do Trabalho, nos termos do qual, o/a trabalhador(a) ou candidato/a a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Esta prática reflete-se desde logo nas regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como no tratamento da informação de forma desagregada por género.

- **Formação inicial e contínua**

O acesso à formação e à educação é reconhecido pelo TNSJ como um direito comum a mulheres e homens, e como tal, todo o plano de formação profissional desenvolvido anualmente tem uma participação indiferenciada quanto ao género, adequado às competências exigidas ou necessárias a cada trabalhador.

- **Igualdade nas condições de trabalho**

Com a finalidade de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e da eliminação progressiva das desigualdades salariais entre homens e mulheres, condição essencial para um crescimento sustentável da economia e da sociedade civil, a Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, determina que as Empresas do Setor Empresarial do Estado procedam à elaboração de um relatório trienal sobre as

remunerações pagas a mulheres e homens e que esse relatório seja divulgado junto de todos os trabalhadores e publicado no respetivo sítio de internet.

O TNSJ elaborou em 2017 este Relatório, que se encontra publicado na sua página institucional, sendo positivo o apuramento que resultou da análise efetuada nesta matéria. Este relatório será revisto no triénio de 2021-2023, nos termos da referida Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março.

O TNSJ não dispõe, atualmente, de um sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho. Pretende-se, no entanto, retomar os trabalhos interrompidos no ano de 2020 e implementar no decorrer de 2021 uma política de gestão por objetivos, que contribua diretamente para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, em consonância com a missão do TNSJ e com as suas especificidades organizacionais e funcionais, assente, entre outros, nos princípios de igualdade de género e não discriminação.

- **Proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

A política de gestão de recursos humanos e as práticas disponibilizadas para gerir a conciliação entre família e trabalho têm sido um dos principais objetivos desta administração, constituindo uma componente da responsabilidade social que lhe cabe enquanto empresa pública.

O TNSJ cumpre as imposições legais em termos de proteção da maternidade, paternidade e assistência à família, tendo instituído práticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, que possibilitam o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar, das quais se destaca a flexibilidade de horário de trabalho e a possibilidade de dispensa, sempre que viável e adequada, desses trabalhadores para o tratamento de assuntos da sua vida particular, sem quaisquer penalizações.

- **Prevenção da prática de assédio no trabalho**

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, tornando obrigatória a adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.



Neste contexto, o TNSJ aprovou em 2019 um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, com o objetivo de cumprir o dever previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho em vigor, prevendo este documento normas de boa conduta que reforçam a importância da prevenção e do combate ao assédio no trabalho e familiarizando os trabalhadores com os conceitos sobre este tema, permitindo-lhes assim identificar situações a evitar ou repudiar neste âmbito.

### **V. Objetivos do Plano de Igualdade para 2021**

Efetuada a análise e o autodiagnóstico da situação atual sobre as políticas, práticas, regulamentos e demais orientações internas que o TNSJ tem já implementadas no domínio da igualdade entre mulheres e homens, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, torna-se necessário concretizar formalmente através deste Plano de Igualdade para o ano de 2021 as melhorias e a introdução de novas medidas.

Os objetivos e as medidas a implementar em 2021 com vista a evidenciar e reforçar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar eventuais discriminações que existam e a facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal são apresentadas em anexo (Anexo I).

### **VI. Monitorização, avaliação e vigência do Plano de Igualdade**

Os meios necessários à execução e monitorização do Plano de Igualdade serão assegurados pelo Conselho de Administração, ao qual caberá coordenar as ações necessárias à sua divulgação. O Plano vigorará durante o ano de 2021, podendo ser revisto sempre que se mostre necessária uma alteração em consequência de reporte de alguma situação que mereça ser contemplada ou sempre que se altere o quadro legislativo aplicável.

O presente Plano de Igualdade foi aprovado pelo Conselho de Administração a 28 de dezembro de 2020.

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

Pedro Sobrado  
*Presidente*

Sandra Martins  
*Vogal*

Susana Marques  
*Vogal*

## Anexo I

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSÁVEL PELA IMPLEMENTAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
PLANEAMENTO ESTRATÉGICO		1. Revisão do Código de Ética, Regulamentos Internos e demais documentação da Organização para reforçar e desenvolver o princípio da Igualdade de Género.	Conselho de Administração	2021-2022
		2. Realização de iniciativas de sensibilização das chefias de cada departamento para o âmbito e a responsabilidade de incorporar o princípio de igualdade de género na orgânica da Organização.	Conselho de Administração	2021-2022
RECURSOS HUMANOS	Garantir as condições de aplicação do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos.	1. Garantir a priorização de homens ou mulheres em programas de formação dirigidos a funções onde os mesmos estejam sub-representados.	Conselho de Administração	2021-2022
		2. Promover o diálogo e a participação dos trabalhadores como forma de envolvimento nas políticas de promoção da Igualdade de Género.	Recursos Humanos	2021-2022
		3. Contemplar melhorias nas formas de organização e flexibilização dos horários de trabalho dos colaboradores em coordenação com as chefias	Conselho de Administração	2021-2022
		4. Divulgar medidas de proteção na maternidade e paternidade e assistência à família.	Recursos Humanos	2021-2022
		5. Incluir os princípios da Igualdade de Género em todos os procedimentos relacionados com a contratação.	Recursos Humanos	2021-2022
COMUNICAÇÃO	Veicular, interna e externamente, mensagens e conteúdos promotores de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, eliminando todos os estereótipos de género e implementando uma linguagem neutra.	1. Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e site da Organização de modo a reforçar a utilização de uma linguagem promotora da igualdade de género e da não discriminação.	Conselho de Administração	2021-2022
		2. Fomentar a utilização de imagens não discriminatórias em função do sexo.	Conselho de Administração	2021-2022