

RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO 2021/2022

E

PLANO PARA A IGUALDADE 2023

1. INTRODUÇÃO

O Mercado de Trabalho em Portugal é caracterizado por um conjunto de assimetrias significativas no que concerne à diferenciação laboral entre Mulheres e Homens, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX. Este quadro não é estranho à generalidade dos países das sociedades contemporâneas, ainda que com algumas especificidades diferenciadoras relativamente ao nosso País, quer por questões culturais quer por questões económicas. O sexo feminino assume, na atualidade, uma proporção bastante relevante na força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos dos do sexo masculino. Ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, numa perspetiva qualitativa, tal como se evidencia na segregação horizontal e vertical e no diferencial de remunerações entre os dois sexos.

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido da definição de medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para ambos os géneros.

A igualdade de género é, pois, fundamental para o progresso e para a coesão sociais, sendo de extrema importância a adoção de uma perspetiva transversal, (mainstreaming) para todas as políticas e nos diversos contextos sociais.

Os princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens são vetores estruturantes da sociedade, além de cada vez mais significativos na criação de valor de uma organização empresarial, como concretização de um compromisso civilizacional e também como elemento de crescimento, eficiência, rendibilidade e sustentabilidade da empresa.

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, em todas as esferas da vida pública e privada.

É um tema de cidadania e direitos humanos.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever decorrente da responsabilidade social das empresas e uma obrigação de todos os seus Colaboradores e Colaboradoras.

A dimensão da Igualdade de Género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das empresas.

E apesar das significativas melhorias, nos últimos anos, verificadas na participação das mulheres no mundo do trabalho, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas, pelo que o envolvimento e o compromisso das empresas é fundamental para alcançar resultados mais positivos e equitativos.

2. ENQUADRAMENTO NORMATIVO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as 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 oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece 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, e determina também que as mesmas entidades e empresas elaborem planos para a igualdade com vista 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, determinando igualmente a publicação dos planos no site institucional da empresa.
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma

política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

3. O ESPECÍFICO ENQUADRAMENTO DA PARVALOREM

A PARVALOREM foi criada por decisão do Estado Português para adquirir, gerir e recuperar ativos então detidos pelo BPN, caracterizados por uma reduzida liquidez e difícil recuperação. O objetivo da Sociedade centra-se na alienação/recuperação desses ativos, tendo por base uma análise de custo/benefício entre a maximização do valor recuperado e a minimização dos encargos inerentes à manutenção da estrutura operativa.

A PARVALOREM tem, desde o início da sua atividade, a sua missão e objetivos muito bem definidos, com vista à implementação de medidas para a sua liquidação e conseqüente encerramento, motivo pelo qual vem sendo reestruturada à medida da redução da sua atividade.

A PARVALOREM é, pois, uma empresa com um enquadramento muito particular, que resulta da aludida segregação e transferência, para a mesma, de ativos do balanço do BPN. Neste sentido, a empresa tem um objetivo muito específico que, uma vez cumprido, conduzirá à sua liquidação.

Não sendo uma empresa sustentável, desde 2012, tem vindo a reduzir os seus custos na medida das restrições a que se encontra sujeita.

Importa, a este respeito, fazer alusão ao plano estratégico definido em 2019 para a PARVALOREM, estabelecido em cumprimento da missão definida pelo acionista Estado, nos termos do qual foi assumido como objetivo a transformação da PARVALOREM numa estrutura residual, passo considerado essencial à preparação da sua liquidação ou incorporação numa outra entidade do Estado.

Nesse sentido, foram desenvolvidas várias iniciativas para adequação da estrutura da empresa à dimensão crítica mínima, designadamente a promoção da racionalização do quadro de pessoal.

A PARVALOREM foi (novamente) declarada empresa em reestruturação, pelo período compreendido entre 19/04/2021 e 14/01/2024, tendo sido considerado o limite máximo de 36 Colaboradoras e Colaboradores, para cessação dos contratos de trabalho por mútuo acordo, com obtenção de subsídio de desemprego, para além da quota disponível nos termos do n.º 4 do artigo 10.º do D.L. N.º 220/2006, que dá acesso ao subsídio de desemprego.

A PARVALOREM tem assistido a uma sucessiva redução do n.º de Colaboradores e Colaboradoras, face ao lançamento de programas de rescisões voluntárias, que têm vindo a viabilizar, mediante acordo, um conjunto de saídas, algumas delas a concretizar faseadamente até ao final de 2022.

4. EVOLUÇÃO NUMÉRICA DO QUADRO DE PESSOAL DA PARVALOREM

O quadro inicial de pessoal da PARVALOREM integrava **635** trabalhadores e trabalhadoras.

Porém, à data de 31/12/2020, a PARVALOREM já apresentava um quadro de pessoal de **135** Colaboradores e Colaboradoras.

No final de 2021, foi lançado um novo programa de rescisões por mútuo acordo (RMA 2021), que permitiu alcançar uma nova e significativa redução da massa salarial anual.

Realça-se que o novo RMA 2021 foi melhorado em condições financeiras e sociais, comparativamente com o plano de rescisões anterior, tendo sido considerada a manutenção do SAMS para os Colaboradores e Colaboradoras com idade igual ou superior a 50 anos e assegurado aos restantes um seguro de saúde pelo prazo de 2 anos. Foi ainda colocado à disposição de todos/todas, o acesso a um programa de *Outplacement*, tendo por objetivo promover o regresso ao mercado de trabalho, maximizando-se as oportunidades de empregabilidade.

No final de 2021, foi ainda lançado um segundo programa de rescisões por mútuo acordo (RMA 2022), relacionado com a pretensão de lançamento de concurso público para seleção de um prestador de serviços para a externalização da gestão da carteira de créditos e imóveis, que permitirá a integração dos 9 Colaboradoras e Colaboradores aderentes nos quadros do prestador de serviços que vier a vencer o referido concurso.

A PARVALOREM tem também vindo a promover contactos com entidades públicas, no sentido

da aferição de eventuais necessidades de preenchimento de vagas com Colaboradores e Colaboradoras da Empresa, tendo, entre 2021 e a presente data, sido integrados nos quadros do IGCP 4 Colaboradores(as) e no Banco Português de Fomento 8 Colaboradores(as).

A PARVALOREM contava, a 31/12/2021, com um total de **129** Colaboradores(as), menos 4,45% do seu quadro de pessoal em relação ao período homólogo de 2020, número esse que reduziu para **111** Colaboradores(as) em 31/01/2022, e para **90** Colaboradores(as) em 01/10/2022. Destaca-se, no entanto, que incluindo todas as saídas projetadas e já contratualizadas, o número de Colaboradores(as) será, no final de 2022, reduzido para **84**.

5. REGIME LABORAL E REMUNERATÓRIO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O regime laboral inicialmente aplicável aos Colaboradores e Colaboradoras da PARVALOREM foi o decorrente do Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário de 2008 (ACT 2008), publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) n.º 3 de 22 de janeiro de 2009 e no BTE n.º 39, de 22 de outubro de 2010 (no âmbito de alterações ocorridas).

Em 2021 foi revisto e celebrado novo Acordo de Empresa (ACT 2021) entre a PARVALOREM e os vários Sindicatos da Banca, estando o mesmo devidamente publicado no Boletim do Trabalho e Emprego. Manteve-se, contudo, a tabela salarial vigente no anterior instrumento de regulamentação coletiva (ACT 2008).

Até à celebração do ACT 2021, a Parvalorem atuou sempre em linha com o disposto no ACT 2008.

Durante o ano de 2021, a PARVALOREM aplicou o que se encontra disposto no Acordo de Empresa, nomeadamente no que diz respeito a subsídios vários (de alimentação, natalidade e estudo), diuturnidades e prémios de antiguidade.

Nas matérias não consagradas no Acordo Coletivo de Trabalho vigora o disposto no Código do Trabalho.

Os(as) Colaboradores(as) da PARVALOREM, encontram-se, na atualidade, integrados e a descontar para a Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 88/2012, de 11 de abril, assegurando esta, as eventualidades de doença, invalidez e morte, bem como as pensões de reforma

(tendo a quantia provisionada no Fundo de Pensões do BPN sido transferida para a Caixa Geral de Aposentações, I. P. (CGA, I. P.)).

Ao abrigo do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor, o quadro de pessoal da PARVALOREM beneficia, na sua grande maioria, do Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS), existindo uma pequena percentagem abrangida por um Seguro de Saúde.

A PARVALOREM é uma Empresa reclassificada do Setor Empresarial do Estado que obedece à disciplina orçamental, encontrando-se, no contexto particular da sua missão, condicionada quanto a eventuais ajustamentos remuneratórios.

A tabela remuneratória em vigor é a decorrente do ACT 2021, que incorporou a tabela do ACT 2008 e que identifica a remuneração aplicável a cada nível, nomeadamente em função da categoria. Contudo, a remuneração de cada Colaborador(a) está condicionada ao seu contrato de trabalho e progressão na carreira ou condições anteriormente negociadas no Banco BPN, pelo que há remunerações complementares de diversa natureza e valor que não obedecem a um padrão por categoria ou função.

Obedecendo a PARVALOREM à disciplina orçamental e no contexto particular da sua missão, vê-se impedida de corrigir potenciais desequilíbrios existentes entre os(as) Colaboradores(as) a exercer a mesma função, que transitaram para a sua esfera e responsabilidade no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado em 2012 com o BPN.

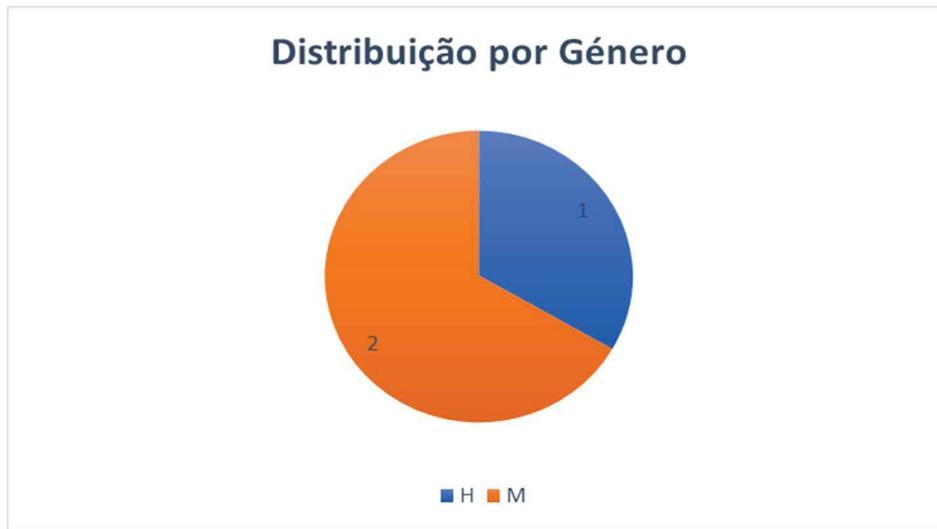
Pelo mesmo facto, ainda que o sistema de avaliações exista e decorra de forma natural e anualmente conforme previsto por Lei, não há promoções para além das obrigatórias ao abrigo do ACT e que são 15% das(os) Colaboradoras(os) até ao nível 9 (inclusive).

Realça-se que o Acordo de Empresa continua a afirmar o princípio da não discriminação fundado no exercício de direitos, designadamente de direitos relativos à proteção na parentalidade.

6. INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO NA PARVALOREM E POLÍTICAS VIGENTES

Os valores infra apresentados resultam da natureza desta Empresa, da sua constituição no âmbito do processo de reprivatização do BPN, do seu enquadramento institucional e do contrato de trespasse que operou a transição do quadro de pessoal do BPN para a PARVALOREM.

6.1. A) DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO – CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



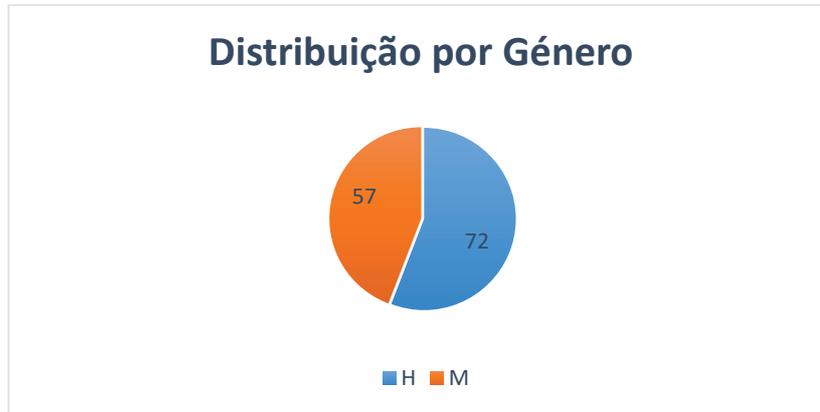
O Conselho de Administração da PARVALOREM, nomeado pelo Acionista Estado para o mandato 2022-2024 por Deliberação Unânime Por Escrito de 3 de agosto de 2022, é composto por duas Mulheres e por um Homem.

B) DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO – COLABORADORES(AS)

A PARVALOREM tinha no seu quadro de pessoal a 31 de dezembro de 2021, 129 Colaboradores (as), repartidos por Miraflores e Porto, cuja distribuição por género era de 57 mulheres e 72 homens.

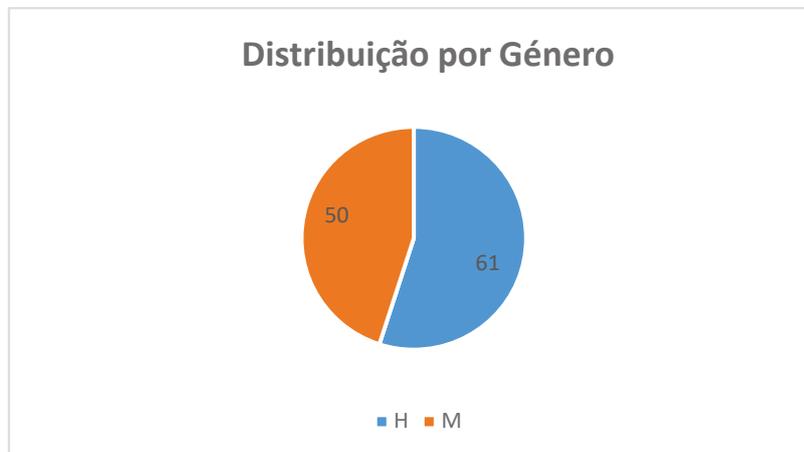
Os homens representavam 55,81% e as mulheres 44,19% do total de Colaboradores(as) do quadro de pessoal da Empresa. Em termos de recursos humanos a PARVALOREM contava, assim, a 31 de dezembro de 2021, com um total de 129 Colaboradores e Colaboradoras, menos 4,45% do seu quadro de pessoal em relação ao período homólogo de 2020.

31/12/2021



A 30 de julho de 2021, foi lançado o Programa de Rescisões por Mútuo Acordo (RMA 2021), com a adesão de 36 Colaboradores e Colaboradoras, sendo as respetivas saídas faseadas entre 2021 e 2022. Neste sentido verificou-se uma expressiva redução do quadro de pessoal, logo no início de 2022.

31/01/2022



A 31 de janeiro de 2022, a PARVALOREM passou a ter no seu quadro de pessoal, 111 Colaboradoras(es), repartidos por Miraflores e Porto, cuja distribuição por género era de 50 mulheres e 61 homens.

01/10/2022



Numa perspetiva mais atual, a 01 de outubro de 2022, a PARVALOREM tinha no seu quadro de pessoal 90 Colaboradores(as) repartidos em termos geográficos de igual forma e distribuídos por género em 36 mulheres e 54 homens.

Os homens passaram a representar 60% e as mulheres 40% do total de Colaboradores(as) do quadro de pessoal da Empresa.

De referir que, considerando o particular contexto e missão da PARVALOREM, não têm sido consideradas admissões de novos(as) Colaboradores(as), mas sim diminuição dos(as) existentes, o que tem sido alcançado através de Acordos de Rescisão por Mútuo Acordo.

A adesão ao RMA 2021 de mais Colaboradores do sexo masculino do que feminino, e a subsequente cessação dos contratos de trabalho, contribuíram para um maior equilíbrio e equidade entre géneros.

Com a redução do quadro de pessoal, a Parvalorem tem vindo a adaptar a sua estrutura, tendo realocado os(as) Colaboradores(as) nas áreas funcionais com maior atividade ou nas áreas onde se verificou o maior nº de saídas, como forma de assegurar o correto e eficiente funcionamento da Empresa.

6.2. DISTRIBUIÇÃO POR IDADES

31/12/2021

Grupo Etário	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
inferior a 30 anos	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
dos 30 aos 39 anos	2	6	8	25,00	75,00	1,55	4,65
dos 40 aos 49 anos	29	31	60	48,33	51,67	22,48	24,03
dos 50 aos 59 anos	23	29	52	44,23	55,77	17,83	22,48
superior a 59 anos	3	6	9	33,33	66,67	2,33	4,65
Total	57	72	129	44,19	55,81	44,19	55,81

Em 31 de dezembro de 2021, a faixa etária da maioria dos Colaboradores e das Colaboradoras, situava-se entre os “40 e os 49 anos”, o que representa, 46,51% do quadro de pessoal (22,48% de mulheres e 24,03% de homens), seguindo-se a faixa etária entre os “50 e os 59 anos”, que evidencia 40,31% do quadro de pessoal da Empresa, em que a percentagem das mulheres é de 17,83% e a dos homens é de 22,48% relativamente ao n.º total àquela data.

31/01/2022

Grupo Etário	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
inferior a 30 anos	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
dos 30 aos 39 anos	2	2	7	28,57	71,43	1,80	4,50
dos 40 aos 49 anos	27	29	56	48,21	51,79	24,32	26,13
dos 50 aos 59 anos	20	25	45	44,44	55,56	18,02	22,52
Igual ou superior a 60 anos	1	2	2	33,33	66,67	0,90	1,80
Total	50	61	111	45,05	54,95	45,05	54,95

Por sua vez, em 31 de janeiro de 2022, a faixa etária do quadro de pessoal da PARVALOREM, situa-se entre os “40 e os 49 anos”, o que representa, 50,45% do quadro de pessoal (24,32% de mulheres e 26,13% de homens), seguindo-se igualmente a faixa entre os “50 e os 59 anos”, que evidencia 40,54% do quadro de pessoal da Empresa, em que a percentagem das mulheres é de 18,02% e a dos homens é de 22,52% relativamente ao n.º total à data.

01/10/2022

Grupo Etário	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
inferior a 30 anos	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
dos 30 aos 39 anos	1	2	3	33,33	66,67	1,11	2,22
dos 40 aos 49 anos	19	27	46	41,30	58,70	21,11	30,00
dos 50 aos 59 anos	15	23	38	39,47	60,53	16,67	25,56
Igual ou superior a 60 anos	1	2	3	33,33	66,67	1,11	2,22
Total	36	54	90	40	60,00	40,00	60,00

No que respeita a 01 de outubro de 2022, a faixa etária maioritária do quadro de pessoal da PARVALOREM, também se situa entre os “40 e os 49 anos”, o que representa, 51,11% do quadro de pessoal (21,11% de mulheres e 30,00% de homens), seguindo-se igualmente a faixa entre os “50 e os 59 anos”, que evidencia 42,22% do quadro de pessoal da Empresa, em que a percentagem das mulheres é de 16,66% e a dos homens é de 25,56% relativamente ao n.º total à data.

A Empresa já não tem Colaboradores/as com idades inferiores a 30 anos, o que se relaciona com a ausência de admissões/novas contratações e o natural envelhecimento do quadro de pessoal.

6.3. DISTRIBUIÇÃO POR QUALIFICAÇÕES (HABILITAÇÕES ACADÉMICAS)

31/12/2021

Habilitações Literárias	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
1º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
2º Ciclo do ensino básico	0	1	1	0,00	100,00	0,00	0,78
3º Ciclo do ensino básico	0	3	3	0,00	100,00	0,00	2,33
Ensino secundário	24	33	57	42,11	57,89	18,60	25,58
Ensino superior	33	35	68	48,53	51,47	25,58	27,13
Total	57	72	129	44,19	55,81	44,19	55,81

Relativamente às habilitações académicas do quadro de pessoal verifica-se que, à data de 31 de dezembro de 2021, 52,71% têm formação superior, justificando-se tal fator pelo nível de especialização e exigência das tarefas executadas.

Nessa data, das 57 mulheres, 25,58% tem formação superior e 18,60% tem o ensino secundário. Dos 72 homens, 27,13% tem formação superior e 25,58% tem o ensino secundário. No que respeita ao 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, verificamos que as mulheres representam 0% e os homens representam 3,11%.

31/01/2022

Habilitações Literárias	Género		TOTAL	Representação		Peso Relativo	
	M	H		M	H	M	H
1º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
2º Ciclo do ensino básico	0	1	1	0,00	100,00	0,00	0,90
3º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Ensino secundário	20	29	49	40,82	59,18	18,02	26,13
Ensino superior	30	31	61	49,18	50,82	27,03	27,93
Total	50	61	111	45,05	54,95	45,05	54,95

Um mês depois, em 31 de janeiro de 2022, e após várias saídas registadas, no âmbito dos programas de RMA vigentes, verifica-se que 54,96% têm formação superior, justificando-se esta ligeira subida, pelas saídas ocorridas.

Das 50 mulheres, 27,03% tem formação superior e 18,02% tem o ensino secundário. Dos 61 homens, 27,93% tem formação superior e 26,13% tem o ensino secundário. No que respeita ao 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, verifica-se apenas representatividade da parte dos homens, que neste caso representam 0,90%.

01/10/2022

Habilitações Literárias	Género		TOTAL	Representação		Peso Relativo	
	M	H		M	H	M	H
1º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
2º Ciclo do ensino básico	0	1	1	0,00	100,00	0,00	1,11
3º Ciclo do ensino básico	0	3	3	0,00	100	0,00	3,33
Ensino secundário	15	23	38	39,47	60,53	16,67	25,56
Ensino superior	21	27	48	43,75	56,25	23,33	30,00
Total	36	54	90	40	60	40	60

A 1 de outubro de 2022, também quanto às habilitações académicas do quadro de pessoal, verifica-se que 53,33% têm formação superior, justificando-se esta ligeira subida, pelas saídas de Colaboradores e Colaboradoras verificadas.

Das 36 mulheres, 23,33% tem formação superior e 16,647% tem o ensino secundário. Dos 54 homens, 30,00% tem formação superior e 25,55% tem o ensino secundário. No que respeita ao 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, verifica-se apenas representatividade da parte dos homens, que neste caso representam 4,44%.

6.4. DISTRIBUIÇÃO POR ÁREA DE FORMAÇÃO

31/12/2021

Distribuição por Áreas de Estudo - Ensino Superior	Gênero			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Agricultura, Silvicultura e Pescas	2	0	2	100,00	0,00	2,94	0,00
Engenharia e técnicas afins	0	1	1	0	100,00	0,00	1,47
Ciências Empresariais	10	14	24	41,67	58,33	14,71	20,59
Ciências Sociais e do Comportamento	9	11	20	45,00	55,00	13,24	16,18
Direito	7	3	10	70,00	30,00	10,29	4,41
Humanidades (Religião e Teologia; Língua e Cult. Estrang.)	2	0	2	100,00	0,00	2,94	0,00
Informação e Jornalismo (Jornal.; Biblioteconomia; Técn. Documentação e Arquivo)	1	1	2	50,00	50,00	1,47	1,47
Informática	1	5	6	16,67	83,33	1,47	7,35
Ciências da Educação	1	0	1	100,00	0,00	1,47	0,00
Total	33	35	68	48,53	51,47	48,53	51,47

31/01/2022

Distribuição por Áreas de Estudo - Ensino Superior	Gênero			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Agricultura, Silvicultura e Pescas	2	0	2	100,00	0,00	3,28	0,00
Engenharia e técnicas afins	0	1	1		100,00	0,00	1,64
Ciências Empresariais	8	13	21	38,10	61,90	13,11	21,31
Ciências Sociais e do Comportamento	9	11	20	45,00	55,00	14,75	18,03
Direito	6	2	8	75,00	25,00	9,84	3,28
Humanidades (Religião e Teologia; Língua Cult. Estrang.)	2	0	2	100,00	0,00	3,28	0,00
Informação e Jornalismo (Jornal.;Biblioteconomia; Técn. Documentação e Arquivo)	1	1	2	50,00	50,00	1,64	1,64
Informática	1	3	4	25,00	75,00	1,64	4,92
Ciências da Educação	1	0	1	100,00	0,00	1,64	0,00
Total	30	31	61	49,18	50,82	49,18	50,82

Em 31 de dezembro de 2021, do total de 68 Colaboradores e Colaboradoras com formação superior, as áreas com maior peso são as das Ciências Empresariais (35,30%), Ciências Sociais e do Comportamento (29,42%) e Direito (14,70%), que representam 79,42% do universo considerado. Já em 31 de janeiro de 2022, do total de 61 Colaboradores e Colaboradoras com formação superior, as áreas com maior peso são as mesmas, variando apenas a respectiva percentagem: Ciências Empresariais (34,42%), Ciências Sociais e do Comportamento (32,78%) e Direito (13,12%).

6.5. DISTRIBUIÇÃO POR GRUPOS PROFISSIONAIS

Como empresa do Setor Empresarial do Estado (SEE), as Colaboradoras e os Colaboradores foram agrupados de acordo com as categorias do SIOE (Sistema de Informação dos Organismos do Estado), tendo em conta as três datas, a saber: 31/12/2021, 31/01/2022 e 01/10/2022.

31/12/2021

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Dirigente intermédio de 1º grau	2	14	16	12,50	87,50	1,55	10,85
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	2	7	9	22,22	77,78	1,55	5,43
Técnico Superior	31	29	60	51,67	48,33	24,03	22,48
Informático	0	4	4	0,00	100,00	0,00	3,10
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	0,00	100,00	0,00	0,78
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	22	17	39	56,41	43,59	17,05	13,18
Total	57	72	129	44,19	55,81	44,19	55,81

31/01/2022

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Dirigente intermédio de 1º grau	2	12	14	14,29	85,71	1,80	10,81
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	2	6	8	25,00	75,00	1,80	5,41
Técnico Superior	29	25	54	53,70	46,30	26,13	22,52
Informático	0	3	3	0,00	100,00	0,00	2,70
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	0,00	100,00	0,00	0,90
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	17	14	31	54,84	45,16	15,32	12,61
Total	50	61	111	45,05	54,95	45,05	54,95

Identifica-se uma maior concentração de homens nos grupos profissionais de cargos dirigentes intermédios de 1.º grau, situação que se verifica desde a origem da empresa, embora de 31 de Dezembro de 2021 para 31 de janeiro de 2022 tenha ocorrido uma ligeira diminuição do peso relativo dos homens no domínio desta categoria.

01/10/2022

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Dirigente intermédio de 1º grau	1	11	12	8,33	91,66	1,11	12,22
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	2	5	7	28,57	71,42	2,22	5,57
Técnico Superior	20	21	41	48,78	51,21	22,22	23,33
Informático	0	3	3	0,00	100,00	0,00	3,33
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	0,00	100,00	0,00	1,11
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	13	13	26	50	50	14,45	14,44
Total	36	54	90	40	60	40	60

À data de 01 de outubro de 2022 continua a identificar-se uma maior concentração de homens nos grupos profissionais de cargos dirigentes intermédios de 1.º grau. No que respeita ao Grupo Profissional de Técnicos Superiores, a Empresa detinha a 31/12/2021 uma maior percentagem de mulheres tendo este número diminuído ligeiramente a 01/10/2022, com as saídas, entretanto verificadas, passando o grupo profissional masculino a ter maior representação.

O Grupo Profissional de Assistentes técnicos, técnicos de nível intermédio e pessoal administrativo, que representavam, em 31 de dezembro de 2020, o mais representativo (44,44% do total dos(as) Colaboradores(as)), sofreu uma diminuição significativa de peso relativo face aos dados apresentados nos quadros supra.

6.6. DISTRIBUIÇÃO POR CARGOS DE CHEFIA

31/12/2021

Dirigentes	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Diretor	2	14	16	12,50	87,50	8,00	56,00
Chefias	2	7	9	22,22	77,78	8,00	28,00
Total	4	21	25	16,00	84,00	16,00	84,00

31/01/2022

Dirigentes	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Diretor	2	12	14	14,29	85,71	9,09	54,55
Chefias	2	6	8	25,00	75,00	9,09	27,27
Total	4	18	22	18,18	81,82	18,18	81,82

Em 31 de dezembro de 2020, as categorias profissionais de Direção, Coordenação e Chefia, encontravam-se ocupadas em 15,38 % por mulheres e 84,62% por homens. Em virtude do RMA 2021, verificou-se um ligeiro aumento do peso relativo das mulheres, para 16% em 31/12/2021 e 18,18% em 31/01/2022 e uma ligeira diminuição do peso relativo dos homens que passou de 84,62% em 31/12/2020 para 84% em 31/12/2021 e 81,82% em 31/01/2022.

01/10/2022

Dirigentes	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Diretor	1	11	12	8,33	91,67	5,26	57,89
Chefias	2	5	7	28,57	71,43	10,53	26,32
Total	3	16	19	15,79	84,21	15,79	84,21

Em 01 de outubro de 2022, as categorias profissionais de Direção, Coordenação e Chefia encontravam-se ocupadas em 15,79 % por mulheres e 84,21% por homens.

Esta situação deriva da estrutura herdada do BPN, não estando reunidas condições para a PARVALOREM, face ao seu particular contexto e missão, alterar a realidade atual. As alterações na distribuição por género têm decorrido da adesão dos Colaboradores e Colaboradoras a Programas de Rescisões por Mútuo Acordo, que naturalmente impacta no quadro de pessoal.

6.7. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO DA RETRIBUIÇÃO MENSAL EFETIVA

31/12/2021

GÉNERO	N.º	%
M	57	35,75
H	72	64,25
TOTAL	129	100

31/01/2022

GÉNERO	N.º	%
M	50	37,52
H	61	62,48
TOTAL	111	100

01/10/2022

GÉNERO	N.º	%
M	36	40
H	54	60
TOTAL	90	100

Na PARVALOREM observa-se o princípio de tratamento igual e indiferenciado do seu quadro de pessoal, independentemente do género. A diferenciação verificada na distribuição da remuneração mensal efetiva entre homens e mulheres também está justificada pela situação estática demonstrada, nas categorias profissionais de Direção, Coordenação e Chefia, em que o peso relativo dos homens é bastante superior ao das mulheres, embora com um pequeno decréscimo face aos valores de 31 de dezembro de 2020.

6.8. DISTRIBUIÇÃO POR VOLUME DE FORMAÇÃO

31/12/2021

Género	Colaboradores/as	Horas de Formação	N.º Formandos/as
M	57	149	31
H	72	204	42
TOTAL	129	353	73

No ano de 2021, relativamente à formação profissional, o plano de ações de formação foi elaborado tendo em conta as necessidades identificadas no inquérito/diagnóstico efetuado junto de todas as Direções/Gabinete, bem como as indicadas no processo de Avaliação de Desempenho, por forma a aumentar as competências, produtividade e polivalência dos Colaboradores e Colaboradoras.

Nesse contexto, e continuando o critério já seguido em 2020 devido à Pandemia Covid-19, as ações de formação passaram maioritariamente de metodologia presencial para cursos online.

As ações de formação efetuadas permitiram dar resposta a necessidades decorrentes da rotação de Colaboradores(as) dentro das diversas áreas da empresa, bem como, as formações obrigatórias, decorrentes de obrigação legal, nomeadamente “Prevenção do Branqueamento e do Financiamento ao Terrorismo”, para todos os(as) Colaboradores (as) que exercem funções que o exijam, assim como as respetivas atualizações.

No ano de 2021 foram 73 os participantes, menos 2 que no ano anterior, sendo que o número de horas de formação duplicou de 177 horas em 2020, para 353 horas em 2021, tendo o investimento sido superior ao do ano anterior (de € 24.580,53 em 2020, passou para € 30.111,20 em 2021).

6.9. PROMOÇÕES OBRIGATÓRIAS POR MÉRITO POR GÉNERO

	Promoções em 2021	Promoções em 2022
mulheres	1	3
homens	5	3

Em cumprimento do disposto na Cláusula 21.^a Promoções obrigatórias por mérito do ACT 2021, e sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada Instituição deverá proceder, anualmente, no Grupo B, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, considerando que:

- As promoções abrangerão todas/os as/os Colaboradoras e Colaboradores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis até ao 9;
- O número total de promoções a efetuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses/dessas Colaboradores e Colaboradoras.

Durante os anos de 2021 e de 2022, nos termos do Acordo de Empresa, suportado pelo ciclo de avaliações de desempenho, foram promovidos(as) 6 colaboradores(as) em cada ano, tendo os ajustamentos na remuneração sido efetuados com efeitos a 01 de janeiro dos correspondentes anos.

A PARVALOREM deu, assim, cumprimento aos princípios acima aludidos, tendo sido promovidos, tanto no ano de 2021 como no de 2022, 6 Colaboradores e Colaboradoras, em cada ano.

6.10. CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A PARVALOREM procedeu à elaboração e aprovação, em 2018, de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, com natureza corporativa, dando cumprimento às mais recentes evoluções registadas na lei e no Código de Trabalho, no sentido de reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho.

Este Código tem por objetivo a identificação de comportamentos passíveis de consubstanciar situações de assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção e combate aos mesmos, constituindo-se como um quadro orientador para todos os que exercem funções na PARVALOREM.

Nele estão vertidos os princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da PARVALOREM e dos seus Colaboradores e Colaboradoras, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

6.11. A IGUALDADE DE GÉNERO NOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA PARVALOREM

A eleição dos órgãos sociais obedece ao limiar mínimo estabelecido, de 33,3% do género sub-representado, de acordo com a Lei n.º 62/2017. Este limiar mínimo é aplicável à eleição de novos órgãos sociais após 1 de janeiro de 2018.

Os direitos, obrigações e benefícios dos membros dos Órgãos Sociais estão previstos e são aplicados sem distinção de género ou qualquer outro fator de discriminação.

7. METODOLOGIA

Na transversalização das políticas de igualdade nas empresas reconhecem-se como estruturantes um leque amplo de medidas que envolvem o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da empresa e a respetiva assunção pela liderança de topo das organizações, assim como todo um outro conjunto de dimensões-chave da gestão das empresas e que devem abarcar os vários elementos da sua estrutura organizativa, a saber:

1. Processos de recrutamento e de desenvolvimento de carreiras, eliminando a segregação profissional horizontal e vertical entre homens e mulheres;
2. Implementação de políticas de transparência salarial e igualdade remuneratória;
3. Elaboração e adoção de planos para a igualdade;
4. Planificação dos tempos de trabalho, de forma a permitir uma maior e efetiva conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar;
5. Formação profissional no âmbito da igualdade de género, desenvolvida junto dos trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras, essencial para que o equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho seja uma realidade;

6. Literacia de direitos, também a nível das empresas, que se constitui como uma prática muito importante para a disseminação do conhecimento e interiorização destes mesmos direitos.

Os princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios serão melhor concretizados através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

A promoção da igualdade de género implica, portanto, mudança, para a qual são aspetos fundamentais:

◆ O Diagnóstico

É fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual das empresas no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e/ou introduzir mudança, através da implementação, atualização e/ou acompanhamento de um plano para a igualdade.

Nesse sentido, o auto-diagnóstico permitirá fazer uma mais rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração/atualização e implementação do plano de ação, além de possibilitar o diagnóstico das práticas existentes ao nível da igualdade de género, de forma a melhor conhecer os pontos fortes e os pontos fracos, o que levará a uma definição mais realista, objetiva e mensurável das prioridades da empresa.

O autodiagnóstico, **Anexo I**, incidiu sobre as seguintes dimensões, de acordo com o disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019 (a **negrito** constam as **áreas obrigatórias**):

1. Estratégia, missão e valores;
2. **Igualdade no acesso a emprego;**
3. Formação inicial e contínua;
4. **Igualdade nas condições de trabalho**, onde se insere a área dos salários/**Igualdade Remuneratória**
5. **Proteção na parentalidade;**
6. **Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.**
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

◆ O Plano de Ação

A responsabilidade social da empresa contempla, precisamente, o cumprimento da legislação e o desenvolvimento de políticas adicionais e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de género que a nível vertical e sectorial possa continuar a prevalecer nos locais de trabalho.

A elaboração de um plano para promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens define o rumo a tomar pela empresa e o modo como as ações irão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas.

Importa, além disso, que as orientações estratégicas da empresa incorporem os princípios da igualdade entre mulheres e homens e a eles façam menção expressa nos documentos estratégicos que explicitam a sua missão e os valores por que se rege.

No Plano de Ação, no **ANEXO II**, foram consideradas medidas quanto aos seguintes parâmetros:

- 1. Estratégia, Missão e Valores** – Com o objetivo de assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e de assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização acompanhamento e sustentabilidade;
- 2. Igualdade no Acesso a Emprego** – Tendo por objetivo garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego;
- 3. Formação Inicial e Contínua** - Pela promoção de (i) uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma e da (ii) dessegregação sexual interna, com um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
- 4. Igualdade nas Condições de Trabalho** – Procurando promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e a dessegregação;
- 5. Proteção na Parentalidade** - Especificamente ao garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras e pela proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

6. **Conciliação da Vida Profissional com a Familiar e Pessoal** – Ao garantir que a organização dos tempos de trabalho e a forma de prestação de trabalho possam contemplar as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares;
7. **Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho** – Corresponde a uma dimensão facultativa, não tendo esta empresa registo de situações que se enquadrem como práticas discriminatórias

O presente Plano para a Igualdade aplica-se às Colaboradoras e aos Colaboradores da PARVALOREM.

Salienta-se, mais uma vez, que as questões de diferenciação laboral entre mulheres e homens (em termos quantitativos e proporcionais), assim como quaisquer medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, têm que ser enquadradas no particular contexto e missão da PARVALOREM, considerando ainda o objetivo de transformação da sociedade numa estrutura residual, que importa um constante foco na redução da estrutura de custos e conseqüente racionalização do quadro de pessoal, assegurando-se, no entanto, a manutenção das tarefas necessárias ao bom funcionamento da atividade da Empresa. .

Como nota final, admite-se que o quadro de pessoal da PARVALOREM possa ser ainda objeto de redução em algumas áreas, desde que sem prejuízo do normal desenvolvimento da atividade, desconhecendo-se o seu impacto ao nível da distribuição de género.

Considerando o enquadramento supra descrito, em particular a missão, objetivos e realidade da PARVALOREM, a Empresa não reúne condições para desenvolver um Plano de Igualdade que englobe na sua generalidade todos os requisitos legalmente exigidos.

Não obstante, no contexto das vicissitudes inerentes a uma Empresa (por natureza) em reestruturação e com todas as imposições legais que lhe são aplicáveis, a PARVALOREM tem garantido, e continuará a garantir, uma linguagem inclusiva, a não discriminação no trabalho, na igualdade de oportunidades, no acesso a ações de formação, nas avaliações de desempenho, no cumprimento da legislação do trabalho e no respeito do seu quadro de pessoal.

Identificam-se neste Plano as medidas a implementar em **2023**, bem como, a benefício de uma visão holística, uma síntese de medidas já adotadas.

8. SÍNTESE DAS PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS NO ÂMBITO DO PLANO ANTERIOR

Nos termos do Anexo II do Plano para a Igualdade da Parvalorem 2022, foi definido um “Plano de Ação” com várias medidas a implementar até final de 2023, pelo que algumas das projetadas medidas, ainda se encontram, no presente, em fase de execução e pendentes de conclusão.

Destaca-se a execução e conclusão da Medida “Criação de um Comité para a Igualdade entre mulheres e homens”, com a criação do Comité e formalização das respetivas competências, que integram o “Regulamento de Funcionamento do Comité para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Parvalorem, S.A.”. O Comité reuniu-se desde então e deu sequência a algumas das projetadas medidas, umas já concluídas, outras com a execução em curso, até ao final de 2022.

Foi publicado na intranet o Plano para a Igualdade 2022, e preparada e afixada Informação sobre “Parentalidade/ direitos e obrigações do sinistrado e Afixações/Publicações obrigatórias”, nos escritórios da PARVALOREM situados no Porto e em Miraflores.

Como habitual, foi pedido a todas as áreas um “Diagnóstico de Necessidades de Formação”, no âmbito da conceção e implementação do Plano Anual de Formação para 2022/ atividade formativa obrigatória, para 2022. Um dos cursos integrantes do Questionário de Diagnóstico (passível de ser selecionado) era exatamente uma ação de “Sensibilização para a Igualdade de Géneros e não Discriminação entre homens e mulheres”.

Foram ainda realizadas ações de formação especializada, em modelo *Webinar* (assíncrona e síncrona na plataforma MS Teams), de acordo com as temáticas: Assimetrias de igualdade de género/ Proteção da parentalidade/ Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal/ elaboração de planos para igualdade e revisão de medidas nos planos/ sistema de gestão da conciliação.

Por consequência do COVID-19, o teletrabalho que já tinha sido iniciado em 2020, continuou durante o ano de 2021, tendo a PARVALOREM cumprido todas as orientações da DGS e do Governo, mantendo-se em teletrabalho, para além do disposto nas referidas recomendações, um grupo de Colaboradores e Colaboradoras com condições clínicas consideradas de risco.

Para além de situações de teletrabalho legalmente previstas (filhos até 8 anos, nas condições previstas na lei), foram igualmente autorizadas outras situações de teletrabalho temporário,

relacionadas, designadamente, com: doenças com aconselhamento médico para teletrabalho; assistência a familiares com doença comprovada; conjugação da vida familiar e profissional.

A maior flexibilização do teletrabalho, além do supracitado, porventura num modelo híbrido de trabalho presencial e teletrabalho, poderá ser ponderada no futuro, num contexto de estabilização da pretendida estrutura residual, sendo de assinalar que a fase em que a Empresa se encontra atualmente, com mudanças de Direções, conseqüentes necessidades de formação interna e passagens de trabalho em curso, aconselha a um contacto direto e próximo entre Colaboradores(as), naturalmente facilitado com a presença física nas instalações.

Foram consciencializadas as Direções para a necessidade de adaptar a comunicação institucional e interna, promovendo a utilização de linguagem inclusiva, assim como a desagregação dos dados por sexo nos instrumentos de gestão da empresa (relatórios, diagnósticos, etc). Com isso, pretendeu-se consolidar a inclusão da igualdade de género na comunicação.

Adicionalmente, realça-se que, nos principais benefícios concedidos pela PARVALOREM aos(às) seus(suas) Colaboradores(as) se incluem os encargos com saúde, e outros benefícios a longo prazo:

- ◆ Encargos com saúde: A assistência médica aos(às) Colaboradores(as) no ativo e pensionistas da PARVALOREM está, na grande maioria das situações, a cargo do Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) e da Segurança Social, sendo que as contribuições obrigatórias para o SAMS, a cargo da PARVALOREM, correspondem a 139,96€ por colaborador(a) no ativo, incluindo, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.
- ◆ Outros benefícios a longo prazo: A PARVALOREM tem ainda outras responsabilidades por benefícios de longo prazo concedidos a trabalhadores e trabalhadoras, incluindo responsabilidades com prémios de antiguidade e subsídio por morte antes da idade normal de reforma. A PARVALOREM assumiu o compromisso de pagar aos(às) seus(suas) trabalhadores(as) as responsabilidades com subsídio por morte, nos termos do ACT em vigor. A PARVALOREM paga ainda um prémio aos(as) Colaboradores(as) que completem quinze, vinte e cinco e trinta anos de efetivo serviço, nesse ano, de valor igual a um, dois ou três meses, respetivamente, da sua retribuição mensal efetiva. Adicionalmente é pago um prémio aos (às) Colaboradores (as) que se encontrem numa situação de passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível de valor proporcional àquele de que beneficiariam se continuassem ao

serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte. As responsabilidades com estes benefícios são determinadas com base em avaliações atuariais.

- ◆ Por fim, considerando que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de benefícios diretos a Colaboradores(as), que contribuam para essa conciliação e o bem-estar de quem trabalha na empresa, a PARVALOREM, na sequência da comunicação da mudança da sede social para o “Edifício ARQUIPARQUE VII”, em Miraflores, passou a disponibilizar, gratuitamente, lugares de estacionamento num edifício pertencente a uma entidade do Grupo, mediante a realização de um sorteio anual, sendo de referir que, em 2022, foram atribuídos lugares a todos(as) os(as) Colaboradores(as) requerentes.

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.			
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2022	Realizado em 2022 e referente às práticas de 2021		
SETOR	Setor público empresarial	SIM	Empresa cotada em bolsa	Não

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa				
FACULTATIVO				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
1 A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	x			Obrigação legal. Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. 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
2 A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	x			
3 Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? (Fontes 1,7)	x			

4	A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	NA	NA	No contexto do Plano Estratégico, foi assumido como objetivo a transformação da Parvalorem numa estrutura residual, pelo que têm vindo a ser desenvolvidas, designadamente, iniciativas para a adequação da estrutura de pessoal à dimensão crítica mínima, mediante o lançamento de programas de rescisões, estando a Parvalorem, neste momento, declarada como "empresa em reestruturação". A contínua racionalização do quadro de pessoal, aliada ao facto de a Parvalorem, no seu particular contexto e missão, não reunir condições para corrigir os desequilíbrios existentes (provenientes da estrutura de pessoal herdada do BPN), inviabilizam, no presente, o estabelecimento, neste âmbito, de objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	
5	A empresa procedeu à criação de um Comité (<i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	x		Conforme estabelecido no Plano anterior, foi concretizada esta medida no ano de 2022.	
6	Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? (Fonte 1)	x		Foram consciencializadas as Direções para a adaptação da comunicação institucional e interna, promovendo a utilização de linguagem inclusiva, além de solicitação de desagregação de dados por sexo nos instrumentos de gestão da Parvalorem.	
7	No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	x		Foram afetadas verbas para a realização de ações de formação	
8	A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		x		
9	A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	x			
10	A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	x			
11	Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade? (Fonte 3)	x		Existem mecanismos de informação. Os de consulta serão posteriormente implementados. Questionário sobre a igualdade a ser feito aos(às) Colaboradores(as) em 2023	

12	A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial? (Fonte 6, 7, 8)		x		
13	A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?		x	A Comissão de Trabalhadores cessou funções em agosto de 2022, não havendo até à data apresentação de candidaturas	
14	Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		x		
15	A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade? (Fontes 1,7)		x	Num contexto de contínua racionalização do quadro de pessoal, a Parvalorem não tem procedido a avaliações da satisfação dos(as) Colaboradores(as), nem do clima organizacional.	
16	A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)? (Fontes 1,8)		x		
17	A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? (Fontes 1,8)		x		
18	Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? (Fonte 3)		x		
19	Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 3)		x		
Prevenção de práticas discriminatórias					
20	A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?		x		Consultar: • n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

Dimensão: Igualdade no acesso a Emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento				
OBRIGATÓRIO				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
21 Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente? (Fonte 7)	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	
22 Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento? (Fonte 4)	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	
23 A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? (Fonte 1)	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	
24 Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado o externo não ser praticado na empresa	
25 Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas? (Fontes 1, 8)	NA	NA	Face ao particular contexto da Parvalorem, não se procede a novas contratações, pelo que não se recorre a empresas especializadas de seleção e recrutamento	
26 A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? (Fontes 1, 7)	NA	NA	Face ao particular contexto da Parvalorem, às contínuas saídas de Colaboradores e Colaboradoras (maioritariamente por acordo), e enquanto o quadro de pessoal não se encontrar estabilizado, não são realizadas avaliações a este nível, no que concerne a recrutamento interno, único em prática na Empresa	
Prevenção de práticas discriminatórias				
27 Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	NA	NA		Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: ☑ n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. ☑ n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

28	Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	NA	NA		Consultar: ☒ n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho ☒ Parecer n.º 10/CITE/91
29	A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	x		No âmbito do recrutamento interno a documentação é mantida por 5 anos. A ser implementada a desagregação por sexo em 2023.	Consultar: ☒ artigo 32.º do Código do Trabalho
30	O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	x		Obrigação cumprida ao nível do recrutamento interno.	Consultar: ☒ alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho ☒ alínea c do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho ☒ n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Período experimental OBRIGATÓRIO					
Prevenção de práticas discriminatórias					
31	No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	NA	NA	A Parvalorem não realiza processos de seleção e recrutamento externo desde a sua constituição. O quadro de pessoal da Parvalorem foi herdado do BPN no âmbito do trespassse.	Consultar: • n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • artigo 62.º do Código do Trabalho • artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro . artigo 111.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Não renovação de contratos a termo OBRIGATÓRIO					
Prevenção de práticas discriminatórias					
32	A empresa substituiu temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	NA	NA	A Parvalorem não tem no quadro de pessoal Colaboradores(as) contratados(as) a termo resolutivo.	Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho
Dimensão: Formação Inicial e Contínua FACULTATIVO					
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO		SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]

33	A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	x			Consultar: ☑ n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho ☑ artigo 131.º do Código do Trabalho
34	A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	x		Passou a integrar um módulo, no último plano de formação anual para 2022.	
35	A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	x			
36	A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? (Fontes 1, 7)		x	Sem o quadro de pessoal estar estabilizado, com saídas e rotação de Colaboradores(as) em curso, não são passíveis conclusões sobre eventuais desequilíbrios	Consultar: ● n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias					
37	A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	x			Consultar: ● n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho ● n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
38	A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei? (Fonte 7)	x			Consultar: ● n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho ● n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
39	Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?		x	Sem o quadro de pessoal estar estabilizado, com saídas e rotação de Colaboradores(as) em curso, não são passíveis conclusões sobre eventuais desequilíbrios	Consultar: ● n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também: ● alínea a) do artigo 130.º do código de trabalho -

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

FACULTATIVO

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
--	------------	------------	--	--

40	Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares? (Fontes 1, 7)	x		
41	A empresa proporciona formação/oriações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	x		
42	Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? (Fonte 4)	x		
43	As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres? (Fonte 5)	x		
44	A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	x		
Prevenção de práticas discriminatórias				
45	A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)	x		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional FACULTATIVO				
46	As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? (Fontes 1, 7)	x		Cumprido ao nível das promoções obrigatórias.
47	A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	x		
48	A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? (Fontes 1, 7)	x		
49	A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	x		Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresas e da sua missão.

50	A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? (Fonte 3)		x	Face ao particular contexto e missão da Parvalorem,têm existido as promoções obrigatórias decorrentes do ACT.	
51	A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? (Fonte 1)	x		Cumprido ao nível das promoções obrigatórias.	
52	A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		x	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
53	A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?		x	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
54	A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		x	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
55	A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia? (Fonte 1)		x	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
56	A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		x	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
57	A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação? (Fonte 7)	NA	NA	A empresa não tem posições a nível internacional	
58	A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares? (Fonte 4)		x	Cumprido ao nível das promoções obrigatórias.	
59	A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		x	Medida a desenvolver e a implementar estando prevista no Plano de Ação para 2023.	
60	A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	NA	NA		
61	A empresa participa em eventos da comunidades escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	NA	NA		

62	A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia? (Fonte 1)		x		
Prevenção de práticas discriminatórias					
63	A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação : Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018		x		Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
64	A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação : Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018 Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa 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]		x		Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
65	Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?			1 homem e 2 mulheres	
66	Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?			1 homem e 2 mulheres	
Subdimensão: Salários OBRIGATÓRIO					
67	A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?		x	A Parvalorem celebrou em 2021 um Acordo Coletivo de Trabalho, que incorporou a tabela do ACT Bancário de 2008	
68	Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa? (Fonte 4)		x		
69	A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género? (Fonte 1)	NA	NA	Face ao particular contexto da Parvalorem, considera-se que esta questão não se coloca	

70	A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?	NA	NA	Face ao particular contexto da Parvalorem, considera-se que esta questão não se coloca.	
71	A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares? (Fonte 7)	NA	NA	A Parvalorem aplica a tabela salarial (e subsídios) vigente no ACT em vigor. Condições remuneratórias herdadas do BPN no âmbito do Trespasse.	
72	A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? (Fonte 1)	x		A tabela vigente consta do ACT.	
73	A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	x		Os critérios de atribuição de prémios são os decorrentes do ACT em vigor e os dos regulamentos Internos divulgados.	
74	! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x		Nos termos da RCM n.º 18/2014 de 05/03, a Parvalorem procedeu, em abril de 2020, à elaboração e publicação do Relatório sobre a diferença salarial entre homens e mulheres.	Consultar: ● RCM n.º 18/2014
75	! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x			Consultar: ● RCM n.º 18/2014
76	! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	NA	NA	Face ao particular contexto e missão Parvalorem, vê-se impedida de corrigir quaisquer eventuais desequilíbrios existentes entre os(as) Colaboradores(as), que transitaram para a sua esfera de responsabilidade no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado em 2012 com o BPN	Consultar: ● RCM n.º 18/2014

77	A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?		x	Verificam-se promoções até ao nível 9, fruto do ACT em vigor	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho
78	A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”? (Fonte 5)		x	Verificam-se promoções até ao nível 9, fruto do ACT em vigor	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho
79	A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado? (Fontes 4, 5)		x		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho
80	A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?		x		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
81	A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)		x		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
82	Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina? (Fonte 4)	NA	NA		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho
83	A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		x	A Parvalorem tem uma tabela salarial divulgada no ACT	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro

84	A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?		x	A Parvalorem tem uma tabela salarial divulgada no ACT	Consultar: • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
----	--	--	---	---	---

Dimensão: Proteção na Parentalidade OBRIGATÓRIO					
Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas OBRIGATÓRIO					
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>		ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
85	A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? (Fonte 1)		x		
86	A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x		
87	A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x		
88	A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	x		Passou a ser atribuído, desde 2021 (e ao abrigo do Acordo Coletivo de Trabalho), um subsídio de apoio à Natalidade	
89	A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	x		Passou a ser atribuído, desde 2021 (e ao abrigo do Acordo Coletivo de Trabalho), um subsídio de apoio à Natalidade	

90	A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fontes 8)		x		
91	A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fonte 8)		x		
92	A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x		
93	A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x		
94	A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x		
95	A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x		
96	A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		x		
Prevenção de práticas discriminatórias					
97	A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	x			Consultar: • n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
99	A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	x			Consultar: • artigo n.º 35.º do Código do Trabalho • artigo n.º 64.º do Código do Trabalho • artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
99	Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	x			Consultar: • artigo n.º 36.º do Código do Trabalho • artigo n.º 37.º do Código do Trabalho • alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho
100	Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	x			Consultar: • artigo n.º 38.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
101	Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	x			Consultar: • artigo n.º 40.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
102	Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? (Fonte 5)	x			Consultar: • artigo n.º 43.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

103	As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? (Fonte 5)	x		Consultar: • artigo n.º 41.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho-
104	Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
105	As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
106	Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo n.º 44.º do Código do Trabalho • alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
107	A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo n.º 51.º do Código do Trabalho • alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
108	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo n.º 52.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
109	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo n.º 53.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Dispensas, Faltas OBRIGATÓRIO				
110	A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	x		
111	A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	x		
112	A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	x		
113	A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	x		
114	A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	x		

115	A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
Prevenção de práticas discriminatórias					
116	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?		x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 45.º do Código do Trabalho • alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
117	A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?		x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 46.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
118	A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?		x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
119	A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?		x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 47.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
120	A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?		x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 49.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
121	A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?		x	A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: ☐ artigo 50.º do Código do Trabalho ☐ alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º Trabalho
122	A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?		x		Consultar: • artigo 50.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho OBRIGATÓRIO					
123	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?		x		Consultar: • artigo 54.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional OBRIGATÓRIO					
124	A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	NA	NA		
125	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	NA	NA		Consultar: • artigo 61.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Proteção da Segurança e Saúde de trabalhadora grávida, puérpera e lactante OBRIGATÓRIO					
Prevenção de práticas discriminatórias					

126	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	x			Consultar: • artigo 58.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
127	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	x			Consultar: • artigo 59.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho-
128	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	NA	NA	Na Parvalorem não é prestado trabalho no período noturno	Consultar: • artigo 60.º do Código do Trabalho • alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
129	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	x			Consultar: • artigo 62.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental OBRIGATÓRIO					
Prevenção de práticas discriminatórias					
130	A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 63.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental OBRIGATÓRIO					
Prevenção de práticas discriminatórias					
131	A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal OBRIGATÓRIO					
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO		SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
132	A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras? (Fonte 1)	x		O Acordo Coletivo de Trabalho em vigor prevê benefícios sociais para filhos e filhas (subsídios infantil e de estudo)	
133	A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras? (Fonte 1)		x		

134	A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? (Fontes 1, 6, 7)		x		
135	A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?		x		
136	A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	x		A Empresa tem vários protocolos celebrados com Empresas Externas	
137	A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)? (Fontes 1, 6)		x		
138	A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)	x			
139	A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)		x		
140	A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)	x			
141	A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	x			
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial					
OBRIGATÓRIO					
142	A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x			
143	A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? (Fonte 1)	x			
144	A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		x		
Prevenção de práticas discriminatórias					
145	A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	x			Consultar: ● artigo 56.º do Código do Trabalho ● artigo 57.º do Código do Trabalho ● artigo 64.º do Código do Trabalho
146	A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: ☒ artigo 56.º do Código do Trabalho ☒ artigo 57.º do Código do Trabalho ☒ artigo 64.º do Código do Trabalho

147	Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	NA	NA	A referida situação não verificou no ano em análise	Consultar: • artigo 55.º do Código do Trabalho • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho
148	No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	NA	NA	A referida situação não verificou no ano em análise	Consultar: • n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho • n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho • n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
149	Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	NA	NA	A referida situação não verificou no ano em análise	Consultar: • n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho • n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
150	Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	NA	NA		Consultar: • alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho • artigo 220.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Faltas OBRIGATÓRIO					
151	A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
152	A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
Prevenção de práticas discriminatórias					
153	A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	x			Consultar: • alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho • alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho
154	A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	x			Consultar: • artigo 252.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar OBRIGATÓRIO					
Prevenção de práticas discriminatórias					
155	A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	NA	NA		Consultar: • alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho
156	A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	NA	NA		Consultar: • alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho
Subdimensão: Teletrabalho OBRIGATÓRIO					

157	A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)	x		O teletrabalho é concedido a pedido dos(as) Colaboradores(as) e aceite após análise concreta de cada caso.	
158	A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	x		A empresa cumpre com o estipulado na lei.	Consultar: • n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho • n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Jornada contínua (! Apenas para o setor público empresarial) OBRIGATÓRIO					
159	A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica? (Fontes 1, 6, 7)		x		
Prevenção de práticas discriminatórias					
160	A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	NA	NA	A referida situação não verificou na empresa	Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
Subdimensão: Meia Jornada (! Apenas para o setor público empresarial) OBRIGATÓRIO					
161	A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	NA	NA	A referida situação não verificou na empresa	Consultar: ▣ artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho FACULTATIVO					
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO		SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
162	A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]	x			
163	A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.	x			
164	A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	x			

165	Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho? (Fonte 1)	x			
166	A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho? (Fonte 1)	x			
167	Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?		x	Irà ser revisto o normativo interno (Código de Conduta), até ao final de 2023	
Prevenção de práticas discriminatórias					
168	Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		x		
169	Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?				Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do
170	Se a resposta foi "não": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?				Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
171	Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?				Consultar: • n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
172	Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?				Consultar: • alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
173	A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	x			Consultar: • alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
174	Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?				Consultar: • alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Desagregação dos dados por sexo nos instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios, sempre que aplicável.	. DSST-URH . CIM . Direção Financeira . Direção de Apoio à Gestão e Reporting . <i>Comité para a igualdade</i> (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	. DSST-URH . CIM . Direção Financeira . Direção de Apoio à Gestão e Reporting (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Todos os instrumentos de gestão devem contemplar os dados desagregados por sexo, até ao final de 2022	Final de 2022	Em curso	6

II. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação e Implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém por 5 anos o registo dos processos de recrutamento interno efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com o identificado no Código do Trabalho	. DSST-URH . <i>Comité para a Igualdade</i> (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou as por eles indicadas)	-	-	Registo dos processos de recrutamento interno, desagregados por sexo e nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de 2022	Primeiro Trimestre de 2023	Em curso	29

III. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no sítio eletrónico da empresa, na internet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação	. DSST .Comité para a Igualdade	Responsáveis pela área de Formação e pelas demais áreas funcionais da empresa (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	-	Até ao momento em que o plano de formação anual é definido	-	36

IV. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e Promover a dessegregação	Estabelecimento de Parceria/protocolo com Universidades de modo a facilitar (com desconto de propina) para todos os colaboradores/ colaboradoras	. Administração/DSST-URH	Administração/ DSST-URH	Não envolve custos específicos	N.º de protocolos/ /parcerias no ano de 2023. Rácio entre o n.º de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, abrangidas por esta formação e o total de pessoas do sexo sub-representado	No decorrer de 2022	Contatada a Universidade Lusófona para criação de protocolo entre as duas Entidades, estando a ser analisadas as informações recebidas. Serão contactadas outras Instituições.	59

					nesses lugares da empresa, em 2023			
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise/verificação interna da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	. Comité para a Igualdade	. Comité para a Igualdade	Custos a analisar de acordo com a proposta a efetuar	-	Criação de uma proposta para o Conselho de Administração que minimize o impacto das desigualdades salariais dentro da Empresa.	A tabela salarial aplicável às Colaboradoras e aos Colaboradores da Parvalorem é a decorrente do ACT de 2021, que incorporou a tabela do ACT Bancário de 2008. Considerando o particular contexto e missão da empresa não poderá aplicar-se o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	77/78
Assegurar a informação a colaboradores e colaboradoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de colaboradoras e colaboradores e as respetivas estruturas representativas	-	-	Não envolve custos específicos A Parvalorem é uma empresa Reclassificada do Setor Empresarial do Estado que obedece à disciplina orçamental	Existiu uma Comissão de Colaboradores até agosto de 2022. Até à data de não houve novas candidaturas	-	A tabela salarial aplicável às Colaboradoras e aos Colaboradores da Parvalorem é a decorrente do ACT de 2021. Considerando o particular contexto e missão da empresa não poderá aplicar-se o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	83
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	-	-		-	-		84

V. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	. DSST- URH e Org. (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	DSST- URH e Org. (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento interno da empresa	Dezembro de 2022/ 1.º trimestre 2023	Criação de um Guia sobre a parentalidade, que engloba esta temática com a respetiva divulgação na intranet a todos os Colaboradores e Colaboradoras	97

VI. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras	Facilitação do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Administração/DSST (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos, para além dos atualmente existentes e decorrentes da situação pandémica vivida	Rácio entre o n.º de colaboradores e colaboradoras efetivamente abrangidos pelo trabalho a partir de casa, e o total de colaboradores/as	Março de 2023	Medida já aplicada na empresa, mas torna-se pertinente a Aprovação de Regulamento de Teletrabalho	138
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as	Possibilidade de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal com permissões de horários flexíveis, onde se inclui, p. ex., o teletrabalho.	Administração/DSST/ RAI (As pessoas envolvidas serão os responsáveis	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos, para além dos atualmente	Procedimento Interno criado e implementado	Março de 2023	Medida já aplicada na empresa, mas torna-se pertinente a provação de Procedimento Interno e	142/144

necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares	Para tal, criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador/trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível	da área/direção ou por eles indicadas)	(As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	existentes e decorrentes da situação pandémica vivida	Rácio entre o n.º de trabalhadores e trabalhadoras /dos trabalhadores homens com horário flexível e o total de trabalhadores e trabalhadoras.		Aprovação de Regulamento de Teletrabalho	
	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível							143
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Melhoria de procedimentos, que assegurem a reparação de danos à vítima de prática de assédio	Administração/DSST: UAJ e Org. (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Administração/DSS T: UAJ e Org. (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Revisão do normativo existente	Junho de 2023		167