

# ECOSAÚDE – Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A.

---

## PLANO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

---

(PPI)



**ecosaúde**  
porque a vida não pára

<b>Data de elaboração</b>	8 de maio 2025
<b>Período de referência</b>	Ano 2025
<b>Enquadramento legal</b>	O Decreto-Lei 133/2013, de 3 de outubro; e Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março
<b>Sítio Web</b>	<a href="https://ecosaude.pt">https://ecosaude.pt</a>

## Índice

1. Enquadramento .....	3
2. Apresentação da ECOSAÚDE SA.....	7
3. Diagnóstico da situação da empresa quanto ao princípio da igualdade .....	8
4. Plano de ação da promoção do princípio da igualdade .....	10
5. Monitorização e acompanhamento.....	11
ANEXOS.....	12



## 1. Enquadramento

A igualdade de género, ou seja, entre mulheres e homens corresponde a uma equiparação de direitos, liberdades, igualdade de oportunidades, participação e valorização entre mulheres e homens, em diversos domínios (v.g. político, económico, pessoal, familiar, laboral).

De forma a garantir a plenitude deste princípio, torna-se necessária à sua regulação, tanto a nível nacional como comunitário, quer dum ponto de vista positivo – assente na igualdade de direitos e deveres – como de um ponto de vista negativo – tendo por base a proibição de discriminação.

A título meramente exemplificativo, no que diz respeito ao ordenamento jurídico nacional, existem diversas disposições constitucionais, nas quais esse princípio se encontra refletivo., nomeadamente:

- (i) O artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (“CRP”) esclarece fazer parte das tarefas fundamentais do Estado, a promoção da “igualdade entre homens e mulheres”;
- (ii) O artigo 13.º da CRP determina que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei (n.º 1) e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- (iii) O número 2 do artigo 58.º da CRP consagra o dever do Estado de promoção da “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”;
- (iv) O número 1 do artigo 59.º da CRP estabelece um conjunto de direitos de “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião (...)”;
- (v) O artigo 68.º da CRP consagra o direito especial das mulheres “... durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadores ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias”.

Nos termos da legislação laboral em vigor, importa ainda destacar alguns reflexos do princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria laboral, tais como o reconhecimento de igualdade no acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho, previstos nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho português, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

No mesmo sentido, a nível europeu, existe um conjunto de diretivas comunitárias relacionadas com a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação, condições de trabalho; regimes profissionais de segurança social; promoção da melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Portugal representa ainda um Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres, nomeadamente a “Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres”.

Recentemente, tem-se assistido a um aumento significativo de políticas nacionais e europeias relacionadas com este princípio, tendo em vista, entre outros objetivos, a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Para efeitos de implementação dessas políticas é essencial o contributo das empresas, independentemente da sua natureza pública ou privada, em nome da respetiva responsabilidade social e corporativa.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada, numa fase posterior, às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

O Decreto-Lei 133/2013, de 3 de outubro, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, estabelecem a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade.

No mesmo sentido foi aprovado recentemente o “Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa”<sup>1</sup>.

No artigo 7.º do citado diploma, é consagrado o dever anual de elaboração de “planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional” (“Plano para a igualdade de género”).

Para além disso, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, determina ainda a necessidade de produção de um guião para efeitos de elaboração dos planos para a igualdade, no qual são definidas um conjunto de áreas obrigatórias relativamente às quais deve versar o Plano para a igualdade de género:

- (i) Igualdade no acesso ao emprego;
- (ii) Igualdade nas condições de trabalho;
- (iii) Igualdade remuneratória;
- (iv) Proteção na parentalidade;
- (v) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

De acordo com a legislação aplicável, as empresas do setor empresarial do Estado devem:

- (i) Elaborar, previamente à elaboração do plano, um diagnóstico, tendo como base um conjunto de questões referenciadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”);
- (ii) Criar um Plano para a igualdade de género, que deverá ser adequado aos resultados do diagnóstico referidos no ponto (i);
- (iii) Enviar o plano para um conjunto determinado de entidades, bem como proceder à sua publicação no site da Empresa;
- (iv) Adotar medidas que garantam uma efetiva implementação do plano, bem como definir dos recursos necessários;
- (v) Monitorizar do Plano para a igualdade de género, adotando as medidas consagradas no Guião da CITE.

De forma a cumprir com a obrigatoriedade indicada anteriormente, a ECOSAÚDE – Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A., doravante Ecosaúde, pretende através do presente Plano para a igualdade de género:



- (i) Reconhecer, de forma expressa, a importância da aplicação plena do princípio da igualdade entre homens e mulheres;
- (ii) Definir e implementar políticas que permitam a sua aplicação plena;
- (iii) Reduzir e corrigir os aspetos identificados no diagnóstico efetuado, definindo determinados parâmetros que permitam avaliar o cumprimento desse objetivo.

Em suma: o Plano para a Igualdade de Género visa, realizar e apresentar o diagnóstico da atual situação, bem como planear e definir linhas de orientação para a concretização de determinadas medidas em prol da igualdade.

Sempre que necessário, o Plano para a Igualdade de Género será objeto de alterações, de acordo com os diagnósticos que serão realizados.



## 2. Apresentação da ECOSAÚDE SA

A Ecosaúde foi constituída no dia 13 de outubro de 1995, tendo iniciado a sua atividade no dia 1 de março de 1996. Naquela data, a empresa herdou da sua acionista – CP Comboios de Portugal EPE – as competências centenárias de organização de serviços de segurança e saúde, tendo sido aquela empresa, no século passado, pioneira na organização de serviços de saúde e segurança no trabalho.

### **Visão**

Ser reconhecida como referência na prestação de serviços integrados de saúde, segurança e ambiente no trabalho, promovendo condições de trabalho mais seguras, saudáveis e sustentáveis, valorizando o bem-estar dos trabalhadores e contribuindo para o desenvolvimento económico e social das organizações clientes.

### **Missão**

Prestar serviços de medicina, de segurança, higiene e saúde no trabalho, contribuindo para a melhoria e manutenção das condições de trabalho, nomeadamente através de uma tomada de atitude pró-ativa e preventiva, que assegurem o bem-estar dos trabalhadores abrangidos, segundo os padrões profissionais definidos, em observância de legislação em vigor, concorrendo para a melhoria do desempenho económico e social das empresas Clientes.

### **Valores**

- Competência;
- Rigor;
- Trabalho em equipa; e
- Satisfação.

### **Concretização da Missão**

A Ecosaúde – Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A. cumpre a sua missão com uma oferta abrangente e integrada de serviços, privilegiando a utilização de todas as suas áreas de intervenção.

É esta abordagem multidisciplinar que verdadeiramente permite aos nossos Clientes aceder a uma cultura empresarial que explora o potencial de serviços de segurança e saúde qualificados e desta forma acrescenta mais valor às suas atividades do que uma abordagem parcelar de cumprir requisitos mínimos legais.

São as organizações de maior dimensão e com atividades de maior risco que estão mais sensibilizadas para os benefícios de uma cultura de segurança e saúde no trabalho como vantagem competitiva, pelo que é para estas que a Ecosaúde se enfoca.



### 3. Diagnóstico da situação da empresa quanto ao princípio da igualdade

Para efeitos de realização do referido diagnóstico, a Ecosaúde seguiu as orientações consagradas em dois instrumentos: (i) Guião, disponibilizado pela CITE, para a Elaboração dos Planos para a Igualdade e (ii) Guião, disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (“CIG”) para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

O Diagnóstico resulta de uma análise detalhada que correspondem a diferentes dimensões:

- (i) Estratégia, missão e valores;
- (ii) Igualdade no acesso ao emprego;
- (iii) Formação inicial e contínua;
- (iv) Igualdade nas condições de trabalho;
- (v) Proteção na parentalidade;
- (vi) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; e
- (vii) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

A Ecosaúde conta, a 31 de março de 2025, com 25 trabalhadores, dos quais 19 mulheres (76%) e 6 homens (24%), revelando uma forte feminização da força de trabalho, característica do setor da saúde e da consultoria técnica, conforme informação detalhada no Anexo I.

A presença feminina é dominante em quase todas as categorias profissionais, destacando-se os assistentes técnicos (82% mulheres) e os técnicos de diagnóstico e terapêutica (100%). Nos cargos de direção observa-se paridade global (2F/2M, 50%), cumprindo o limiar mínimo de 33,3% estabelecido pela Lei 62/2017, embora subsista uma assimetria entre níveis: por um lado nenhuma mulher ocupa cargo de dirigente superior de 1.º grau, por outro lado no cargo de dirigente de 2.º grau é dominante o género feminino (67%).

Em termos de habilitações, 68% dos trabalhadores possuem formação superior (licenciatura ou mestrado), sendo ambos os mestrados detidos por homens.

A estrutura etária revela envelhecimento — não há colaboradores com menos de 30 anos e 24% têm 60 ou mais anos — exigindo atenção em matéria de renovação geracional.

O indicador mais sensível é o gap salarial: 32,9% no vencimento base médio e 38,0% na remuneração total, sempre desfavorável às mulheres. A análise por categoria atenua a disparidade nos assistentes técnicos (6,5%) e inverte-a no 2.º grau de direção (-10,1%), recomendando-se análise de igual retribuição para trabalho igual nos termos do art.º 31.º do Código do Trabalho.

Em relação às boas práticas na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género podemos assumir, de uma forma geral as do acionista, nomeadamente:

a) Admissão de Pessoal

Na Ecosaúde, os processos para admissão/seleção/recrutamento de pessoal pautam-se pelo princípio da igualdade de género, não existindo discriminação de género ou qualquer outra nos referidos processos.

b) Formação (inicial e contínua)

Na elaboração do seu plano de formação, a Empresa tem apenas em conta as necessidades de formação identificadas, tendo como fim adquirir/manter as competências necessárias ao desenvolvimento/manutenção das qualificações do seu pessoal, sejam mulheres ou homens, por acreditar que, com a melhoria das suas qualificações, prestará um melhor serviço.

c) Respeito pela dignidade de mulheres e homens na Empresa

Para além dos normativos legais a que se encontra obrigada, a Ecosaúde rege-se pelo Código de Ética do acionista, no qual se encontra expressamente garantido o respeito pela dignidade de mulheres e homens na Empresa, bem como a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação.

d) Benefícios atribuídos a trabalhadoras / trabalhadores e familiares

- (i) Atribuição trimestral de um dia de ausência remunerada, para a conciliação da vida profissional com a vida familiar;
- (ii) Concessões de viagem de comboio (nacional) às trabalhadoras e aos trabalhadores e seus familiares; e
- (iii) Seguro de saúde gratuito para as trabalhadoras e trabalhadores e acesso a vantagens em adesão ao seguro de grupo para os seus familiares.

## 4. Plano de ação da promoção do princípio da igualdade

A definição do Plano para a igualdade de género, e respetiva estratégia de implementação, resultou dos dados recolhidos na fase de diagnóstico. Através do referido diagnóstico foi possível à Ecosaúde obter informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade.

Analisado um inquérito de 157 perguntas sobre esta matéria, apuramos os níveis de conformidade abaixo:

Áreas questionadas	Conforme	Não Conforme	Não Aplicável	Total	% de Conformidade
Salários	15	3		18	83%
Igualdade no acesso ao Emprego	9	2		11	82%
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	5	2	1	8	71%
Dispensa e Faltas	10	6	5	21	63%
Formação inicial e contínua	4	3		7	57%
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	5	4		9	56%
Avaliação de desempenho	9	9	1	19	50%
Proteção na Parentalidade	11	12	1	24	48%
Geral	8	11		19	42%
Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	3	5	5	13	38%
Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar	1	2	4	7	33%
<b>Total inquérito</b>	<b>80</b>	<b>59</b>	<b>17</b>	<b>156</b>	<b>58%</b>

Tendo em vista a continuação da promoção da igualdade de género e o reconhecimento da Ecosaúde da sua importância, a Ecosaúde, compromete-se a cumprir o presente Plano para a Igualdade de Género e a desenvolver 10 ações prioritárias de intervenção.

Em cada uma das diferentes dimensões da igualdade de género, devidamente identificadas no ponto anterior, são consideradas medidas que pretendem introduzir melhorias, de acordo com o diagnóstico elaborado.

As medidas a que a Ecosaúde se propõe implementar encontram-se identificadas no Anexo II do presente documento, a implementar num plano plurianual (2025-2027).

## 5. Monitorização e acompanhamento

---

A Ecosaúde, através dos seus quadros superiores, bem como do acionista principal, acompanhará e monitorizará a implementação do plano para a igualdade de género, verificando o cumprimento efetivo das medidas definidas, bem como dos objetivos identificados no presente documento.

No âmbito do Anexo II, encontram-se identificadas, a propósito de cada um dos objetivos/medidas a adotar, os responsáveis por essa situação.

Lisboa, 8 de maio 2025

**O Diretor Geral**



[Assinatura]

Eduardo Manuel Cunha de Brandão Martins Pereira

---



## ANEXOS

---

## ANEXO I - CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA EMPREGADORA NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO

ECOSAÚDE – Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A.

Dados: 31 março 2025

### Quadro 1 — Distribuição de trabalhadores por género

Género	N.º Trabalhadores	% Total
Feminino	19	76,0%
Masculino	6	24,0%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

### Quadro 2 — Género por categoria profissional

Categoria profissional	Feminino	Masculino	Total	% Feminino
Dirigente superior de 1º grau	0	1	1	0,0%
Dirigente superior de 2º grau	2	1	3	66,7%
Assistente técnico / pessoal administrativo	14	3	17	82,4%
Téc. Diagnóstico e Terapêutica	3	0	3	100,0%
Enfermeiro	0	1	1	0,0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>76,0%</b>

### Quadro 3 — Género por habilitações literárias

Habilitações	Feminino	Masculino	Total	% Feminino
9.º ano ou equivalente	0	1	1	0,0%
12.º ano ou equivalente	7	0	7	100,0%
Licenciatura	12	3	15	80,0%
Mestrado	0	2	2	0,0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>76,0%</b>

### Quadro 4 — Género por escalão etário

Escalão etário	Feminino	Masculino	Total	% Feminino
Menos de 30	0	0	0	0,0%
30-39	6	1	7	85,7%
40-49	4	1	5	80,0%
50-59	6	1	7	85,7%
60 ou +	3	3	6	50,0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>76,0%</b>

### Quadro 5 — Género por antiguidade (anos)

Antiguidade	Feminino	Masculino	Total	% Feminino
Menos de 5	7	2	9	77,8%
5-14	3	1	4	75,0%
15-24	2	2	4	50,0%
25 ou +	7	1	8	87,5%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>76,0%</b>

### Quadro 6 — Remuneração média por género (gap salarial)

Indicador	Feminino	Masculino	Diferença (M-F)	Gap %
Vencimento base médio	1.287,75 €	1.919,73 €	631,98 €	32,9%
Remuneração total média	1.401,83 €	2.260,24 €	858,41 €	38,0%
Vencimento base mediano	1.234,00 €	1.349,15 €	115,15 €	8,5%

### Quadro 7 — Vencimento base médio por categoria profissional e género

Categoria profissional	Média Feminino	Média Masculino	Diferença (M-F)	Gap %
Dirigente superior de 1º grau	n.d.	4.544,53 €	n.d.	n.d.
Dirigente superior de 2º grau	1.995,62 €	1.812,94 €	-182,68 €	-10,1%
Assistente técnico / pessoal administrativo	1.186,22 €	1.268,31 €	82,09 €	6,5%
Téc. Diagnóstico e Terapêutica	1.289,64 €	n.d.	n.d.	n.d.
Enfermeiro	n.d.	1.355,96 €	n.d.	n.d.

### Quadro 8 — Representação por género em cargos de direção (Lei 62/2017)

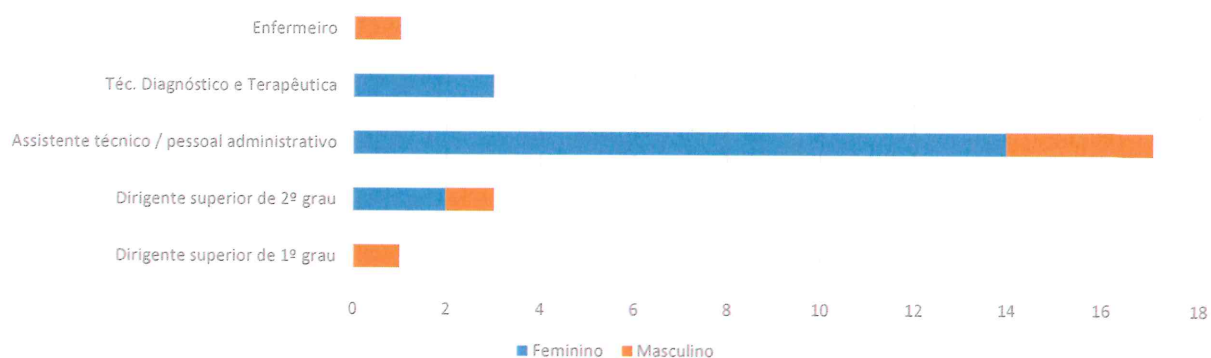
Nível	Feminino	Masculino	Total	% Feminino
Dirigente superior 1º grau	0	1	1	0,0%
Dirigente superior 2º grau	2	1	3	66,7%
<b>Total cargos de direção</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50,0%</b>

Nota: Lei 62/2017 estabelece limiar mínimo de 33,3% de representação do género menos representado em cargos de administração/fiscalização em entidades do setor público empresarial.

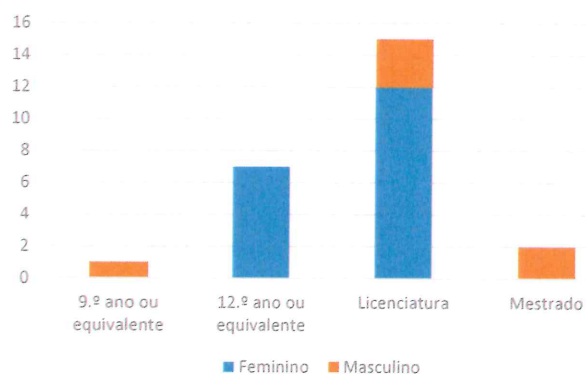
Distribuição global por género



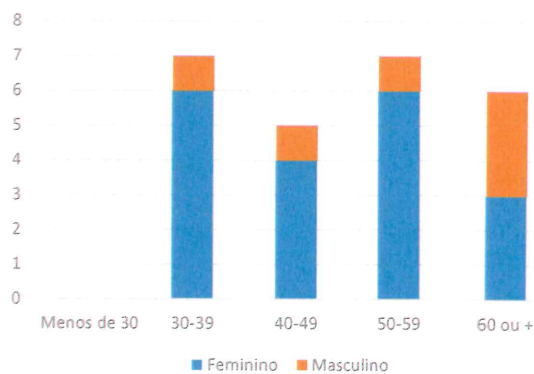
Distribuição por categoria profissional e género



Habilitações por género



Pirâmide etária por género



A ECOSAÚDE — Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A. conta, a 31 de março de 2025, com 25 trabalhadores, dos quais 19 mulheres (76%) e 6 homens (24%), revelando uma forte feminização da força de trabalho, característica do setor da saúde e da consultoria técnica.

A presença feminina é dominante em quase todas as categorias profissionais, destacando-se os assistentes técnicos (82% mulheres) e os técnicos de diagnóstico e terapêutica (100%).

Nos cargos de direção observa-se paridade global (2F/2M, 50%), cumprindo o limiar mínimo de 33,3% estabelecido pela Lei 62/2017, embora subsista uma assimetria entre níveis: por um lado nenhuma mulher ocupa cargo de dirigente superior de 1.º grau, por outro lado no cargo de dirigente de 2.º grau é dominante o género feminino (67%).

Em termos de habilitações, 68% dos trabalhadores possuem formação superior (licenciatura ou mestrado), sendo ambos os mestrados detidos por homens.

A estrutura etária revela envelhecimento — não há colaboradores com menos de 30 anos e 24% têm 60 ou mais anos — exigindo atenção em matéria de renovação geracional.

O indicador mais sensível é o gap salarial: 32,9% no vencimento base médio e 38,0% na remuneração total, sempre desfavorável às mulheres. A análise por categoria atenua a disparidade nos assistentes técnicos (6,5%) e inverte-a no 2.º grau de direção (-10,1%), recomendando-se análise de igual retribuição para trabalho igual nos termos do art.º 31.º do Código do Trabalho.

2.

ECOSAÚDE – Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A.

ANEXO II - Plano de Ação para a Igualdade de Género — 2025/2027

Base: Incoisa identificada no inquérito PPI (recursos 2020-21) | Quadro Legal: Lei 62/2017, RCM (6, 2014, 66, M, 17, 2012), Código de Trabalho.

#	Área	Metas	Objetivo / Resultado esperado	Indicador / Métrica	Responsável	Prazo	Recursos / Documento	Prioridade	Quais os P.A. abrangidos	Estado
1	Estratégia e Governança	Constituir Comité para a igualdade e definir objetivos mensuráveis no PIG	Clareza interna interna responsável pela igualdade e estabelecer metas SMART por dimensão (recrutamento, carreira, salários, conciliação)	Comité constituído (despacho); 25 objetivos mensuráveis aprovados; revisão anual	Administração / RH	T2 2025	Recursos internos	Alta	Q04, Q05, Q07	Terminado
2	Estratégia e Governança	Sistema de recolha e reporte de dados desagregados por sexo	Garantir que todos os indicadores de RH (efetiva, recrutamento, formação, salários, promoções, saúde) são desagregados por sexo	Relatório anual com 100% dos indicadores desagregados; dashboard interno trimestral	RH	T2 2025	Adaptação de sistema HRIS	Alta	Q06	Terminado
3	Comunicação	Manual de linguagem inclusiva e revisão de documentação	Adotar linguagem inclusiva e não sexista em comunicação interna, externa, anúncios, regulamentos e websites	Manual aprovado; 100% dos novos documentos conformes; revisão dos modelos existentes	Comunicação / RH	T4 2025	Recursos internos	Muito Alta	Q16, Q17, Q26	Terminado
4	Estratégia e Governança	Atualização periódica de trabalhos/relatos sobre igualdade	Inquérito anónimo bienal e focus groups por sexo sobre clima organizacional, percepção de igualdade e lacunas	Taxa de resposta >60%; relatório de resultados publicado; plano de melhoria	RH / Comité Igualdade	T4 2026	Plataforma de inquéritos	Muito Alta	Q12, Q13, Q15	Em curso
5	Recrutamento e Seleção	Formação em recrutamento sem vieses e anúncios neutros	Capacitar recrutadores em vieses inconscientes e padronizar anúncios com linguagem neutra MF e critérios objetivos	100% dos recrutadores formados; 100% dos anúncios em conformidade	RH	T3 2026	Formação externa (E)	Alta	Q21, Q26	Em curso
6	Formação e Carreiras	Módulo de igualdade no plano anual + ações para sexo sub-representado	Incluir módulo obrigatório de igualdade na formação de todos as ações específicas de desenvolvimento para o sexo sub-representado em função-chave	Módulo entregue a >90% das colaboradoras; 2 ações-chave realizadas	RH / Formação	Anual a partir de 2026	Documento de formação	Muito Alta	Q32, Q34, Q37	A iniciar
7	Carreira e Liderança	Programa de mentoria/sponsorship/coaching	Implementar programa estruturado de mentoria e coaching para apoiar progresso de mulheres em áreas em que estão sub-representadas, com foco em desafios intermédios	>1 ciclo anual; >10 diadas mentor-mentorado; taxa de progresso monitorizada	RH / Chefias	T4 2026	Recursos internos + mentores externos	Alta	Q42, Q44, Q46, Q47, Q48, Q54	A iniciar
8	Remunerações	Sistema de análise de funções e divulgação de tabela salarial	Implementar metodologia de avaliação de funções interna ao governo, formar avaliadores e divulgar internamente a tabela salarial	Metodologia documentada e aplicada; tabela publicada na intranet; avaliadores formados	RH	T3 2027	Consultoria especializada	Alta	Q60, Q63, Q68	A iniciar
9	Consultação trabalho-família	Políticas de flexibilidade (horário flexível, teletrabalho, jornada contínua)	Apoiar regulamento que permita horário flexível, teletrabalho e jornada contínua para colaboradores com filhos em idade escolar ou dependentes com necessidades específicas de cuidados de saúde	Regulamento publicado; taxa de adoção monitorizada; revisão anual	RH / CA	T2 2027	Recursos internos	Alta	Q128, Q130, Q131, Q132, Q143, Q147	A iniciar
10	Prevenção do Assédio	Procedimento de apoio e reparação à vítima	Complementar o código de conduta existente com protocolo de apoio psicológico, jurídico e medidas de reparação à vítima de assédio	Protocolo aprovado e divulgado; canal confidencial ativo; relatório anual de casos	RH / Jurídico	T1 2027	Parceria com apoio psicológico	Alta	Q155	A iniciar

Resumo por prioridade

Prioridade Alta 7  
 Prioridade Média 3  
 Total de medidas 10

Notas:

- Pontos fortes confirmados no inquérito PPI publicado, Lei 62/2017 cumprida, monitorização salarial em vigor, procedimentos anti-assédio implementados, diretivo parental respeitado.
- Pontos fracos identificados no inquérito PPI (recursos 2020-21) e no relatório de igualdade de género 2024: ausência de plano de ação de capacitação/comunicação.
- Recomendamos reporte semestral do plano ao Comité para a igualdade e revisão anual do PIG com base nos indicadores definidos.