

24 Julho 2026

Plano para a Igualdade e Não Discriminação 2026-2027

Aprovado C.A.

Geramos valor para a natureza



Índice

Introdução.....	3
Enquadramento	4
Capítulo 1. – A Equipa	5
Capítulo 2. – Estrutura Organizacional	6
Capítulo 3 – Diagnóstico da Situação (Referência 2026)	8
Capítulo 4. – Plano de Ação.....	10
Capítulo 5. – Monitorização e Avaliação	13
Capítulo 6. – Considerações Finais	14
Anexo I	15
Anexo II	30
Anexo III	31



Introdução

No âmbito do compromisso da MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, EIM, SA, com a promoção de uma cultura organizacional baseada na equidade, apresenta-se o Plano para a Igualdade e Não Discriminação para o período 2026-2027.

Este plano constitui um instrumento estratégico fundamental para garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, visando a eliminação progressiva de qualquer forma de discriminação e o reforço da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

A elaboração deste documento dá continuidade ao percurso iniciado com o plano de 2021-2024 e o relatório aprovado em 2025. A sua estrutura e medidas fundamentam-se nos resultados do autodiagnóstico interno submetido no dia 6 de julho de 2026, que permitiu aferir os progressos realizados e identificar as áreas onde a intervenção deve ser prioritária ou reforçada.

Legalmente, o plano cumpre com as disposições da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, relativa à representação equilibrada nos órgãos de administração e fiscalização, e do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a produção dos planos. Adicionalmente, integra as diretrizes do guião da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, incidindo sobre as sete dimensões estratégicas:

1. Estratégia, missão e valores: consolidar o compromisso com a igualdade em todos os documentos estratégicos.
2. Igualdade no acesso ao emprego: adotar anúncios isentos de estereótipos e com transparência remuneratória na fase inicial de recrutamento.
3. Formação inicial e contínua: sensibilizar todos/as trabalhadores/as para as temáticas da igualdade e prevenção do assédio.
4. Igualdade nas condições de trabalho: garantir que a avaliação de desempenho e a progressão na carreira são transparentes e objetivas.
5. Igualdade remuneratória: foco no apuramento de desigualdades salariais em conformidade com a Diretiva (UE) 2023/97.
6. Proteção na parentalidade: incentivar os/as trabalhadores/as ao uso partilhado de licenças e proteção dos direitos dos cuidadores.
7. Conciliação da vida profissional com a vida familiar: promover mecanismos de flexibilidade que apoiem o bem-estar dos/as trabalhadores/as.

Com este Plano para 2026/2027, a MUSAMI reafirma a sua visão de ser uma entidade de referência regional na responsabilidade social e na valorização do seu capital humano.



Enquadramento

O plano é elaborado em estrito cumprimento da legislação nacional vigente, nomeadamente, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, exigindo que a proporção de cada sexo não seja inferior a 33,3%. O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, regulamenta a referida lei e determina a obrigatoriedade de elaboração de planos anuais para a igualdade, bem como a utilização de um guião orientador.

A estruturação do plano segue as diretrizes do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade criado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Este processo baseia-se em três etapas fundamentais, sendo estas:

1. Diagnóstico interno: Através da matriz de apoio é possível identificar pontos fortes e fracos e áreas de intervenção prioritária.
2. Plano de Ação: Definir de medidas concretas e objetivos mensuráveis para suprir as lacunas identificadas, incidindo sobre dimensões como acesso ao emprego, condições de trabalho, remuneração, parentalidade e conciliação.
3. Monitorização e Avaliação: Aplicar uma matriz de acompanhamento para aferir o progresso das medidas e introduzir correções, se necessário.

Para a MUSAMI, este plano não é apenas uma obrigação legal, mas um instrumento estratégico para consolidar a Missão e Valores, integrando formalmente o compromisso com a igualdade na cultura e nos documentos estratégicos da empresa, bem como, identificar e reduzir os riscos que possam expor a empresa a atos discriminatórios e promover a conciliação através do reforço de mecanismos que permitem equilibrar a vida profissional, familiar e pessoal de todos/as os/as trabalhadores.

Este plano garante que no período de 2026-2027 seja possível dar continuidade ao trabalho iniciado em ciclos anteriores, assegurando a conformidade com as novas exigências, como a Diretiva (UE) 2023/97 sobre transparência salarial.



Capítulo 1 – A Equipa

A gestão, a coordenação e a monitorização do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da MUSAMI são asseguradas por uma equipa interna multidisciplinar, constituída por representantes de diferentes direções estratégicas da organização.

Esta estrutura funciona como uma *Task Force* interna, cujas competências foram estabelecidas para garantir a eficácia na implementação das medidas e a sua integração transversal na cultura da empresa.

A equipa responsável pela gestão do plano é composta pelos seguintes elementos:

- Carolina Feliciano / Sandra Carreiro (substituição) [Direção de Ambiente e Recursos Humanos] – Coordenação;
- Nuno Correia [Direção de Aterros, Logística, Valorização Orgânica e Reciclagem] / Gabriel Nunes [Subdireção de Manutenção] (substituição);
- Sónia Aguiar [Direção de Aterros, Logística, Valorização Orgânica e Reciclagem] / Cátia Silva [Direção Administrativa e Financeira] (substituição).

Esta equipa tem como principais responsabilidades:

1. A Recolha e o tratamento sistemático de dados bioestatísticos desagregados por sexo.
2. A realização do autodiagnóstico anual da situação da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens.
3. A definição e o acompanhamento das metas estratégicas previstas para o ciclo, garantindo a sua conformidade com as diretrizes da CITE e da legislação vigente (Lei n.º 62/2017).
4. Articular diretamente com o Conselho de Administração a aprovação de medidas corretivas e o reforço da dinâmica de trabalho.

A manutenção da equipa assegura a sustentabilidade e a continuidade do percurso iniciado em 2021, permitindo à MUSAMI evoluir no acompanhamento das mudanças sociais e legislativas no que confere à igualdade e não discriminação.



Capítulo 2 – Estrutura Organizacional

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A., foi constituída em 19 de dezembro de 2006, com o propósito de assegurar a gestão integrada de sistemas de depósito, tratamento e valorização de resíduos sólidos na ilha de São Miguel, prestando serviço à AMISM – Associação de Municípios da Ilha de São Miguel. Atualmente, a gestão da empresa é assegurada pelo Conselho de Administração, presidido pelo Eng. Nelson António Rosa dos Santos, e pela Direção-Geral, sob responsabilidade do Dr. Carlos Andrade Botelho. No que respeita à representação equilibrada nos órgãos de gestão (Lei n.º 62/2017), a MUSAMI monitoriza ativamente a composição do seu conselho, tendo identificado em 2025 a necessidade de substituição de membros para garantir o cumprimento do limiar legal de 33,3% de cada sexo.

À data do diagnóstico de referência para este plano, 30 de junho de 2026, a estrutura do capital humano da MUSAMI é caracterizada da seguinte forma:

- Total de postos de trabalho: 198 trabalhadores.
- Repartição por sexo: 73,74% homens (146) e 26,26% mulheres (52).
- Cargos de Direção: A empresa possui 6 cargos de direção, dos quais 33,33% são ocupados por mulheres (2) e 66,67% por homens (4).
- Inclusão e Quotas: A MUSAMI não cumpre integralmente as quotas de emprego para pessoas com deficiência, em conformidade com a Lei n.º 4/2019 ($198 \times 1\% = 1,98$ – aproximadamente 2 trabalhadores com incapacidade igual ou superior a 60%).

A Missão da MUSAMI consiste na gestão eficiente e sustentável dos sistemas de resíduos, assegurando a proteção do meio ambiente e o bem-estar dos munícipes, através da valorização do seu capital humano e da promoção de ações de formação e aperfeiçoamento profissional.

A Visão organizacional estabelece a MUSAMI como uma entidade de referência regional, reconhecida pela sua capacidade técnica e credibilidade, adotando atitudes proativas na procura de melhores desempenhos nos pilares ambiental e social da sustentabilidade.

O compromisso com a igualdade está formalmente inscrito na estratégia da empresa, sendo monitorizado através de quatro perspetivas fundamentais:

1. Perspetiva Financeira: Garantia de sustentabilidade para a execução das medidas do plano.
2. Perspetiva de Clientes: Comunicação externa isenta de estereótipos e focada na cidadania.
3. Perspetiva Interna: Implementação de um modelo de avaliação de desempenho objetivo e transparente, que salvaguarda os direitos de parentalidade.



4. Perspetiva de Inovação e Aprendizagem: Promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, estimulando a formação contínua em matérias de igualdade, não discriminação e prevenção do assédio.

Esta estrutura organizacional sustenta o compromisso da MUSAMI em evoluir e acompanhar as mudanças sociais e legislativas, garantindo a equidade em todas as suas dimensões de atuação.



Capítulo 3 – Diagnóstico da Situação (Referência 2026)

Com base nos resultados do autodiagnóstico submetido em 06 de julho de 2026 e nas evidências recolhidas no relatório de 2025, apresenta-se o diagnóstico da situação da MUSAMI, que serve de fundamentação técnica para as medidas a implementar no período 2026-2027.

A realização do diagnóstico constitui uma atividade prévia obrigatória à elaboração do plano. Para o presente período, a MUSAMI utilizou a Matriz de apoio ao diagnóstico fornecida pelo Guião da CITE (anexo I), incidindo sobre as áreas de carácter obrigatório, nomeadamente, o acesso ao emprego, as condições de trabalho, a remuneração, a parentalidade e a conciliação da vida profissional com a pessoal e, de modo facultativo, a estratégia e prevenção do assédio.

O diagnóstico reflete a realidade da organização à data de junho de 2026 (mesmo período usando como referência nos anos anteriores).

Caracterização da empresa:

A análise dos indicadores desagregados por sexo permite aferir a seguinte estrutura do capital humano:

- Universo de Trabalhadores: 198 postos de trabalho ocupados.
- Repartição por Género: sexo masculino 74,74% (146 trabalhadores) e 26,26% do sexo feminino (52 trabalhadoras).
- Órgãos de Direção: 6 cargos, de 66,67% homens (4) e 33,33% mulheres (2).
- Representação em Órgãos de Administração: A empresa monitoriza o limiar legal de 33,3% de cada sexo. O Conselho de Administração é composto por três elementos, sendo 1 do sexo feminino, respeitando o limiar anteriormente mencionado.

Análise por Dimensões Estratégicas:

A. Estratégia, Missão e Valores:

A MUSAMI integra formalmente o compromisso com a igualdade nos seus documentos estratégicos e código de conduta. No entanto, o diagnóstico de 2026 identificou que as ações de sensibilização e a informação junto de todo o pessoal acerca do Plano de Igualdade ainda não foram integralmente realizadas, estando o seu desenvolvimento previsto para o 2.º semestre de 2026.

B. Igualdade no Acesso ao Emprego:

Os procedimentos de recrutamento são objetivos e apresentam uma linguagem inclusiva (indicação M/F). A MUSAMI já introduziu a opção de género "Outro" na plataforma online de gestão de currículos. Foi identificada como lacuna a ausência de informação sobre o valor e periodicidade da



retribuição nos anúncios de emprego, situação que se encontra em processo de alteração para cumprir a Diretiva da União Europeia.

C. Igualdade nas Condições de Trabalho e Salários:

A avaliação de desempenho assenta em critérios comuns a ambos os sexos, com mecanismos regulamentares (Art.º 3.º e 4.º do Regulamento Interno) que garantem que as ausências por parentalidade, por risco clínico ou por acidente de trabalho não prejudicam a progressão na carreira. Em matéria salarial, a empresa encontra-se a desenvolver procedimentos de monitorização de retribuições de base e complementares para garantir a inexistência de disparidades injustificadas.

D. Proteção na Parentalidade e Conciliação:

A organização cumpre integralmente os preceitos legais relativos ao gozo de licenças e de dispensas, incentivando o uso partilhado das mesmas. Como boas práticas de conciliação destacam-se a existência de Medicina no Trabalho interna e a disponibilização de um Seguro de Saúde para os/as trabalhadores/as.

E. Prevenção da Prática de Assédio:

A MUSAMI dispõe de um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e procedimentos formais de queixa. Até junho de 2024, a empresa já tinha promovido formação nesta área para 65 trabalhadores. No ano de 2025, a MUSAMI promoveu ação de formação sobre a temática que englobou a participação de 161 trabalhadores (47 mulheres e 114 homens). Em 2026, já está programada mais uma ação de formação até ao final do 2º semestre.

Identificação de Prioridades e Lacunas:

O diagnóstico evidenciou as seguintes áreas prioritárias para o plano de ação 2026-2027:

1. Execução do plano de sensibilização interna para todos os níveis da organização;
2. Implementação da transparência salarial nos anúncios de recrutamento;
3. Conclusão dos procedimentos de monitorização de retribuições para detetar disparidades de género;
4. Manutenção rigorosa na monitorização da representação equilibrada nos órgãos de gestão.



Capítulo 4 – Plano de Ação

Com base nos resultados do Autodiagnóstico de julho de 2026 e no histórico de metas estabelecido no Relatório de 2025, apresenta-se o Plano de Ação da MUSAMI para o período 2026-2027.

Este capítulo detalha os objetivos estratégicos e as medidas operacionais destinadas a suprir as lacunas identificadas e a consolidar as boas práticas já existentes.

As medidas abaixo apresentadas seguem a estrutura das dimensões estratégicas previstas pelo Guião da CITE (anexo III).

1. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

O objetivo é de consolidar a cultura de igualdade e garantir que todos/as os/as trabalhadores/as conhecem os compromissos da empresa. Para concretizar este objetivo as medidas a implementar são:

1.1 Ações de Sensibilização Interna:

Realização de sessões de informação para todo o pessoal sobre os objetivos do Plano de Igualdade, com foco na eliminação de estereótipos.

- Responsável: Direção de Ambiente e Recursos Humanos (QUARH).
- Indicador: Número de trabalhadores formados / Total de trabalhadores.
- Meta: Abranger 100% dos trabalhadores até ao final de 2027 (início no 2.º semestre de 2026).

1.2 Reforço da Dinâmica da Equipa de Trabalho:

Promover reuniões trimestrais regulares da *Task Force* interna para monitorização da execução das medidas.

- Responsável: Coordenação do Plano.
- Indicador: Número de reuniões realizadas por ano.
- Meta: Realização de, pelo menos, 4 reuniões anuais de acompanhamento.

2. Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

O propósito é garantir a transparência total e a isenção de enviesamentos nos processos de recrutamento.

Deste modo, importa alterar o modelo de anúncio de oferta de emprego para incluir, obrigatoriamente, a categoria, a descrição de funções, o valor e a periodicidade da retribuição.

- Responsável: Direção de Ambiente e Recursos Humanos.
- Indicador: Nº de anúncios com informação remuneratória explícita.
- Meta: 100% dos anúncios publicados a partir de 2027 com transparência salarial, em conformidade com a Diretiva UE.



3. Dimensão: Formação Inicial e Contínua

A intenção é de integrar a igualdade como tema transversal no plano de formação anual, através da manutenção e intensificação de formação sobre igualdade de género, sobre prevenção do assédio e discriminação para novos e antigos trabalhadores/as.

- Responsável: QUARH / Responsável pela Formação.
- Indicador: Número de horas de formação ministradas nestas temáticas.
- Meta: Garantir que todos os novos trabalhadores admitidos recebem formação nestas áreas no período experimental.

4. Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

O objetivo é de assegurar que os processos de avaliação e de progressão sejam imunes a penalizações por responsabilidades familiares. Para tal, é pertinente aplicar o previsto nos art.º 3.º e 4.º do Regulamento Interno, garantindo que ausências por parentalidade ou por risco clínico não prejudicam a pontuação para progressão.

- Responsável: Direção de Ambiente e Recursos Humanos.
- Indicador: Número de casos de bonificação/ajustamento analisados e regularizados.
- Meta: 0 (zero) casos de discriminação na avaliação por motivos de parentalidade.

5. Dimensão: Igualdade Remuneratória

O que se pretende é identificar e eliminar disparidades salariais entre mulheres e homens, através da implementação de procedimentos de monitorização das retribuições base e complementares para detetar desvios injustificados.

- Responsável: QUARH e Direção Administrativa e Financeira.
- Indicador: Relatório anual de disparidades salariais elaborado.
- Meta: Conclusão do sistema de monitorização conforme a Diretiva (UE) 2023/97 até novembro de 2026, com aplicação plena em 2027.

6. Dimensão: Proteção na Parentalidade e Conciliação

O intuito das seguintes medidas passam por apoiar a partilha de cuidados e de bem-estar físico e mental dos/as trabalhadores/as, através da:

a) Promoção da Parentalidade Partilhada:

Divulgar ativamente os direitos relativos ao uso partilhado de licenças e dispensas (amamentação/aleitação).

- Responsável: QUARH.
- Indicador: Número de homens que gozam licenças e dispensas.
- Meta: Medir a taxa de gozo de licenças por trabalhadores do sexo masculino.



b) Manutenção de Benefícios de Saúde:

Assegurar a continuidade do Seguro de Saúde e da Medicina no Trabalho interna como pilares de bem-estar, ficando a QUARH ou o CA como responsáveis pela manutenção de 100% de cobertura de seguro para os trabalhadores.

7. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Para garantir um ambiente de trabalho seguro e digno para todos, a MUSAMI desenvolverá campanhas periódicas de divulgação do código adotado e dos canais formais de denúncia.

- Responsável: Coordenação do Plano / CA.
- Indicador: Campanhas realizadas e trabalhadores informados.
- Meta: 100% dos trabalhadores informados sobre os procedimentos de denúncia até ao final de 2026.



Capítulo 5 – Monitorização e Avaliação

A monitorização e a avaliação constituem etapas fundamentais do Plano para a Igualdade e não Discriminação, permitindo à MUSAMI aferir de forma sistemática o progresso das medidas implementadas, identificando desvios e introduzindo as correções necessárias para garantir o impacto pretendido na cultura organizacional. Para o acompanhamento deste plano, a MUSAMI utiliza a Matriz de apoio à monitorização da execução, conforme aconselhado no Guião da CITE (anexo II). Esta ferramenta permite correlacionar cada medida com o seu respetivo objetivo, com a unidade responsável, com os indicadores de desempenho e as metas temporais.

A monitorização assenta em dois pilares:

1. Monitorização Quantitativa: Através do apuramento sistemático de indicadores (ex: rácio de trabalhadores sensibilizados, número de reuniões da *Task Force*, percentagem de anúncios com transparência salarial).
2. Monitorização Qualitativa: Avaliação da eficácia das ações de formação e do impacto percecionado nos mecanismos de escuta ativa e consulta aos trabalhadores.

O acompanhamento do plano é uma responsabilidade partilhada, coordenada pela Equipa de Gestão do Plano. A equipa reunirá com periodicidade trimestral para analisar o estado de execução das medidas e preparar as evidências necessárias para o reporte anual.

Em cumprimento com a legislação vigente, a MUSAMI compromete-se a elaborar relatórios anuais de monitorização, em que estes documentos evidenciarão as alterações efetuadas face ao diagnóstico inicial e o grau de cumprimento das metas estabelecidas. Todos os relatórios de monitorização serão submetidos à aprovação do Conselho de Administração e, posteriormente, enviados às entidades competentes para validação.

Em prol da transparência, os resultados da monitorização e da avaliação serão publicados no sítio da internet da MUSAMI para consulta de todos os interessados.

A avaliação final deste ciclo (2026-2027) servirá de base para a realização de um novo autodiagnóstico em 2028. Este processo permitirá identificar novas áreas de intervenção e garantir que a MUSAMI continua a evoluir e a acompanhar as mudanças sociais e legislativas em matéria de igualdade e não discriminação.



Capítulo 6 – Considerações Finais

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A., reafirma, através deste plano para o período 2026-2027, a sua intenção inabalável de evoluir e acompanhar as mudanças sociais e legislativas no que confere à igualdade e não discriminação. Este documento representa um compromisso dinâmico da gestão para garantir que a equidade de género e a transparência de oportunidades se tornem pilares inseparáveis da cultura organizacional da empresa.

Tendo como base os resultados do Autodiagnóstico de julho de 2026, a empresa compromete-se a priorizar a resolução das lacunas identificadas, nomeadamente, o reforço da transparência salarial em conformidade com as novas diretrizes da União Europeia e a execução integral do plano de sensibilização interna, bem como colmatar o cumprimento integral das quotas de emprego para pessoas com deficiência, em conformidade com a Lei nº 4/2019. A MUSAMI reconhece que o sucesso deste plano depende da participação ativa de todos/as os/as trabalhadores, desde a estrutura operacional até aos órgãos de decisão.

Até ao final de 2027, a MUSAMI compromete-se a avaliar o grau de concretização das metas agora estabelecidas e a realizar um novo autodiagnóstico. Este processo permitirá aferir os progressos obtidos e identificar eventuais novas áreas de melhoria. Caso se revele necessário, adotar medidas corretivas ou de reforço para os anos seguintes, garantindo a sustentabilidade das políticas de igualdade na empresa.

O presente plano, após aprovação pelo Conselho de Administração, será enviado às entidades competentes (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) para a respetiva validação.

Em cumprimento do dever de transparência, o documento será igualmente publicitado no sítio da internet da MUSAMI, ficando acessível para consulta de todos os trabalhadores, munícipes e demais partes interessadas. Com a implementação das medidas aqui previstas, a MUSAMI consolida o seu posicionamento como uma entidade de referência regional que gera valor não apenas para a natureza, mas também para o seu capital humano, promovendo um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e socialmente responsável.



Anexo I – Autodiagnóstico da Situação das Mulheres e dos Homens na Entidade/Empresa

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

EMPRESA MUSAMI, Operações Municipais do Ambiente, EIM, SA
SETOR Setor empresarial local

IDENTIFICADOR D-2026/2
DATA DE SUBMISSÃO 06-07-2026

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim		
2 - A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim		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
3 - A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim		
4 - 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?	Sim		
5 - A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim		
6 - A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	Sim		
7 - Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	Sim		
8 - No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não aplicável		



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

9 - 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?	Não	A desenvolver no 2º semestre de 2026, com reporte a 2025 e previsão de 2026/2027.	
10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim		
11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim		
12 - 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?	Sim		
13 - 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?	Sim		
14 - 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?	Sim		
15 - 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?	Sim		
16 - 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?	Sim		
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) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 à(s) 16:17:15

Página 2 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

18 - 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?	Sim		
19 - 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?	Não aplicável		
20 - 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?	Não aplicável		
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
21 - 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?	Sim		Consultar: n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

Processado por computador a 06-07-2026 à(s) 16:17:15

Página 3 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		
2 - 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?	Sim	** Diretiva Transparência salarial	
3 - A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	Sim		
4 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim		
5 - 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?	Não aplicável		
6 - A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Não aplicável		

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 4 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
7 - 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?	Sim		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.
8 - 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?	Sim		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
9 - 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?	Sim		Consultar: artigo 32.º do Código de Trabalho
10 - 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?	Não	Ainda não prevê o valor e periodicidade da retribuição mas estamos no processo de alteração conforme a Diretiva UE	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

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	Sim		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

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 5 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Não renovação de contratos a termo

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 6 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim		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
2 - 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?	Sim		
3 - A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido ?	Sim		
4 - 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?	Sim		Consultar: n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
5 - 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?	Sim		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
6 - A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	Sim		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
7 - 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?	Sim		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 do Trabalho

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 8 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		
2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	Sim		
3 - Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	Não aplicável		
4 - As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres?	Sim		
5 - A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	Sim		
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
6 - 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?	Sim		Consultar: 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 da carreira profissional

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 9 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		
2 - 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?	Sim		
3 - 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?	Sim		
4 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	Sim		
5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	Sim		
6 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
7 - A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Sim		
8 - 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?	Sim		
9 - A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	Não aplicável		
10 - A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e chefia?	Não aplicável		

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 10 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

11 - A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	Não aplicável		
12 - 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?	Não aplicável		
13 - 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?	Sim		
14 - 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?	Não aplicável		
15 - A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Não aplicável		
16 - A empresa participa em eventos da comunidade 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 sector de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica?	Sim		
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
17 - 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)?	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 11 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
18 - 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? 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.	Sim		Consultar: Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
20 - 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? 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	Sim		
SUBDIMENSÃO: Salários			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	Sim		
2 - Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	Sim		
3 - 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?	Sim		
4 - 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?	Não aplicável	A desenvolver com base na Diretiva UE	
5 - 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?	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 12 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

6 - 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?	Não aplicável	A desenvolver conforme o ponto 4.	
7 - 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?	Não aplicável	A desenvolver conforme o ponto 4.	
8 - 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 Ministros n.º 18/2014)?	Não aplicável	A desenvolver conforme o ponto 4.	Consultar: RCM n.º 18/2014
9 - A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Não aplicável	A desenvolver conforme o ponto 4.	Consultar: RCM n.º 18/2014
10 - 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 de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Não aplicável	A desenvolver conforme o ponto 4.	Consultar: RCM n.º 18/2014
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
11 - 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"?	Não aplicável	A desenvolver conforme o ponto 4.	Consultar: 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

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 13 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

12 - 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"?	Sim		Consultar: 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
13 - 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?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho
14 - A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	Sim		Consultar: 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
15 - 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?	Sim		Consultar: 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
16 - Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	Sim		Consultar: 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

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 14 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

17 - A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	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
18 - A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	Sim	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

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 15 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade			
SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	Sim		
2 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
3 - A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
4 - A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
5 - A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
6 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
7 - A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
8 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
9 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
10 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
11 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
12 - A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 16 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
13 - 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?	Sim		Consultar: n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
14 - A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	Sim		
15 - 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?	Sim		Consultar: artigo n.º 36.º do Código do Trabalho artigo n.º 37.º do Código do Trabalho alínea a) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º Código do Trabalho
16 - Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	Sim		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 n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
17 - Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	Sim		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
18 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	Sim		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
19 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	Sim		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

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 17 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

20 - 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?	Não aplicável	Não foi solicitado.	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
21 - 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?	Não aplicável	Não foi solicitado.	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
22 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	Não aplicável	Não foi solicitado.	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
23 - A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	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
24 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	Sim		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
25 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	Sim		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

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 18 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
2 - A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
3 - 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?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
4 - 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?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
5 - 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?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
6 - 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?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
14 - A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 19 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
8 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	Não aplicável	Não foi solicitado.	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
9 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	Sim		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
10 - A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	Sim		Consultar: n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
11 - A empresa respeitou o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	Sim		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
12 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	Sim		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
13 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	Não aplicável	Não foi solicitado.	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			
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	Não aplicável	Não foi solicitado.	Consultar: artigo 54.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 20 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - A empresa respeitou o direito de 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?	Sim		Consultar: artigo 61.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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)?	Sim		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
2 - 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?	Sim		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
3 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	Sim		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
4 - 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?	Sim		Consultar: artigo 62.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 21 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Proteção no despedimento

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa cumpriu o disposto no artigo 63º 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?	Não aplicável		Consultar: artigo 63.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144º 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?	Não aplicável		Consultar: n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 22 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Não aplicável		
2 - 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 trabalhadoras e trabalhadores?	Não aplicável		
3 - A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	Sim		
4 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	Sim		
5 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	Sim	Medicina no Trabalho interna e Seguro de Saúde.	
6 - A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a 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)?	Sim		
7 - A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
8 - 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?	Sim		
9 - A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
10 - A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 23 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

11 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
12 - 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?	Sim		
13 - 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?	Sim		
SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
2 - A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	Sim		
3 - 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?	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 24 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
4 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	Sim	Quando a função permite.	Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho
5 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	Não aplicável	Não foi solicitado.	Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho artigo 150.º do Código do Trabalho
6 - 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?	Não aplicável		Consultar: artigo 55.º do Código do Trabalho artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho
7 - 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?	Não aplicável		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
8 - 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?	Sim		Consultar: n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
9 - 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?	Sim		Consultar: alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho artigo 220.º do Código do Trabalho n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 25 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Faltas			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
2 - 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?	Não aplicável	Não foi solicitado.	
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
3 - 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, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	Sim		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
4 - A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	Sim		Consultar: artigo 252.º do Código do Trabalho
SUBDIMENSÃO: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar			
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Não aplicável		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
2 - 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?	Não aplicável		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

Processado por computador a 06-07-2026 às(s) 16:17:15

Página 26 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - 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?	Sim		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

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - 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?	Não aplicável	A MUSAMI é regida pelo CT do trabalho e não é considerada como empresa pública.	Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

SUBDIMENSÃO: Meia jornada

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Não aplicável	A MUSAMI é regida pelo CT do trabalho e não é considerada como empresa pública.	Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 27 de 29

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
3 - 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?	Sim		
4 - Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?	Sim		
5 - 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?	Sim		
6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	Sim		
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho? 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	Sim		
2 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho? 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	Sim		

Processado por computador a 06-07-2026 às 16:17:15

Página 28 de 29



AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
8 - Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
9 - Se a resposta foi "sim": 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?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
10 - Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
11 - 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?	Não aplicável		Consultar: alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
12 - A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	Sim		Consultar: alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
13 - Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	Não aplicável		Consultar: alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho



Anexo II - Matriz de apoio à monitorização da execução, conforme Guião da CITE

Periodicidade	Mês / Referência	Atividade / Ação	Intervenientes	Objetivo Principal
Trimestral	Jan / Abr / Jul / Out	Reunião de Coordenação Interna	Equipa de Gestão	Analisar o estado de execução das medidas e recolher evidências.
Anual	Até 15 de Setembro	Submissão do Plano e Relatório Anual	Equipa de Gestão e CA	Cumprir a obrigação legal de comunicação à CITE e CIG
Anual	Outubro	Publicitação no Sítio da Internet	Equipa de Gestão e Comunicação	Garantir a transparência junto de trabalhadores e munícipes
Ciclo Final	dez/27	Avaliação Global do Período 2026-2027	Equipa de Gestão	Preparar o encerramento do período 2026/2027 e identificar novas metas
Novo Ciclo	jan/28	Lançamento do Novo Autodiagnóstico	Equipa de Gestão	Iniciar o diagnóstico para o período seguinte (2028-2029)

Notas:

1. Julho de 2026: Conclusão do autodiagnóstico que fundamenta o plano atual.
2. 2.º Semestre de 2026: Execução das Ações de Sensibilização para todo o pessoal, conforme previsto no diagnóstico.
3. Setembro de 2026: Data-limite para a aprovação e envio do plano 2027 às entidades competentes.
4. Até junho de 2027: Implementação plena dos procedimentos de transparência salarial e monitorização de remunerações para cumprir a Diretiva (UE) 2023/97.



Anexo III – Monitorização Plano de Ação

Dimensão CITE	Medida a Implementar	Indicador	Rácio	Periodicidade
Estratégia, Missão e Valores	Ações de sensibilização interna para o pessoal	Taxa de abrangência da sensibilização	$\% = \frac{\text{Trabalhadores formados}}{\text{Total de trabalhadores}}$	Anual
	Reuniões da equipa de Gestão	Frequência de reuniões anuais	Contagem direta de reuniões realizadas (Meta ≥ 4)	Trimestral
Igualdade no Acesso ao Emprego	Alteração do modelo de anúncio de emprego (transparência salarial)	Taxa de transparência em anúncios	$\% = \frac{\text{Nº de anúncios com informação remuneratória}}{\text{Total de anúncios publicitados}}$	Anual
Formação Inicial e Contínua	Formação em igualdade e prevenção de assédio	Quantidade de formação ministrada	$\% = \frac{\text{Nº de horas de formação realizadas na temática}}{\text{Total de horas de formação}}$	Mensal
		Avaliação da eficácia das formações e impacto percecionado	$\% = \frac{\text{Nº de AE eficazes}}{\text{Total de ações passíveis de eficácia}}$	Mensal
Igualdade nas Condições de Trabalho	Aplicação de bonificações na avaliação (parentalidade/risco clínico)	Casos de ajustamento regularizados	$\% = \frac{\text{Número de casos de bonificação}}{\text{Número total de ajustamentos analisados e regularizados}}$	Semestral
Igualdade Remuneratória	Monitorização de retribuições base e complementares	Relatório anual de disparidades salariais elaborado	Elaboração de Relatório Anual	Anual
Proteção na Parentalidade	Promoção da parentalidade partilhada	Número de homens que gozam licenças/dispensas	$\% = \frac{\text{Nº de homens que gozaram os direitos}}{\text{Total de homens que foram pais}}$	Mensal
	Manutenção de benefícios de saúde	Taxa de cobertura de seguro de saúde	$\% = \frac{\text{Trabalhadores com seguro}}{\text{Total de trabalhadores}}$	Mensal
Prevenção do Assédio	Campanhas periódicas de divulgação do código de conduta e canais formais de denúncia	Alcance das campanhas de informação	$\% = \frac{\text{Trabalhadores com formação na temática}}{\text{Total de trabalhadores}}$	Anual

Nota: este plano de monitorização é preenchido pela coordenação da equipa de gestão do plano