

Plano para a Igualdade de Género

2025–2026

Versão 01

Índice

1. Enquadramento	3
2. Objeto e Âmbito	4
3. Realidade atual da Ágora em matéria de igualdade de género	5
4. Balanço das medidas implementadas no Plano de ação anterior	8
5. Plano para a Igualde de Género 2025–2026	10
6. Orçamento, Implementação e Monitorização do Plano	11
7. Anexo I	12

1. Enquadramento

A igualdade de género é um pilar estratégico fundamental para o desenvolvimento sustentável, para a inovação organizacional e para a prosperidade económica. No contexto das organizações modernas, a promoção da igualdade de género potencia a captação de talento, melhora o ambiente de trabalho, diversifica o pensamento e aumenta a competitividade.

A Organização das Nações Unidas, através da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, sublinha a centralidade da igualdade de género ao incluí-la como um dos seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (doravante, ODS). Nomeadamente, o ODS n.º 5 *“Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”* representa um compromisso global para eliminar todas as formas de discriminação e violência de género, promovendo o acesso igualitário a recursos, educação e liderança. Por sua vez, o ODS n.º 10 *“Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países”* visa transformar as estruturas sociais e económicas que perpetuam a desigualdade, assegurando que todos, independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra tenham as mesmas oportunidades de participação e liderança em todos os setores da sociedade.

Ainda, com a entrada em vigor da Diretiva Europeia (UE) 2023/970 sobre Transparência Salarial, impõe-se que se prepare o seu cumprimento no âmbito das empresas, uma vez que deverá ser transposta para o ordenamento jurídico português até 7 de junho de 2026.

Por sua vez, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018–2030, designada por “Portugal + Igual” determina que a igualdade e a não discriminação são condições essenciais para a construção de um futuro sustentável e inclusivo em Portugal.

No âmbito local, o Município do Porto está profundamente comprometido com o cumprimento da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual integrando a igualdade de género como um elemento central nas suas políticas e práticas. Este compromisso reflete-se na promoção ativa de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, que valoriza a diversidade e promove o desenvolvimento sustentável da cidade, tendo implementado o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

Em conformidade com as pretensões do Município do Porto e com as obrigações legais que se impõem, nos termos do número 1 do artigo 2.º da Lei 62/2017, de 1 de agosto, a Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A. (doravante, “Ágora” ou “empresa”) elabora o presente Plano para a Igualdade de Género, comprometendo-se a assegurar a sua efetiva implementação na empresa.

2. Objeto e Âmbito

Nos termos da legislação laboral em vigor, o princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de emprego implica:

- O direito a igual acesso ao emprego, à formação profissional, à progressão na carreira e às condições de trabalho;
- A garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor;
- O reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- A participação plena e efetiva de mulheres e homens na tomada de decisões;
- A participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca, por exemplo, à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para a prestação de cuidados aos filhos/as ou a outras pessoas dependentes.

O Plano para a Igualdade de Género da Ágora tem como objetivos:

- Reconhecer o direito à igualdade de género no trabalho, propondo políticas transversais e positivas que o concretizem no seio da Ágora;
- Promover uma cultura organizacional que assegure a igualdade, diversidade e inclusão, delineando estratégias e medidas adequadas para a eliminação de estereótipos e desigualdades na Ágora;
- Combater todas as formas de discriminação e violência;
- Alcançar a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as.
- Promover a valorização dos direitos humanos, bem como, da liberdade, da diversidade e igualdade dos seus/suas trabalhadores/as.

A implementação deste Plano beneficia todos os/as trabalhadores/as da Ágora, pelo que, todos são agentes responsáveis pelo seu cumprimento e respeito.

3. Realidade atual da Ágora em matéria de igualdade de género

A análise que se segue visa fornecer um diagnóstico sobre a distribuição de género na Ágora e servir de ponto de partida para a monitorização das medidas a implementar no âmbito do Plano de Igualdade de Género, durante o período de 2025 a 2026.

Os dados aqui apresentados caracterizam o panorama geral da Ágora até de junho de 2025. Estes dados estão desagregados por género, utilizando as categorias binárias homem/mulher ou masculino/feminino, em conformidade com a metodologia de recolha de dados atualmente em uso.

3.1 Caracterização dos Recursos Humanos

3.1.1 Distribuição por Género e Vencimento Médio



Distribuição de trabalhadores por género

Vencimento médio	Feminino	Masculino
1 470,42 €	1 466,07 €	1 473,64 €

3.1.2 Constituição do Conselho de Administração



3.1.3 Distribuição por Género e Faixas Etárias

Faixa Etária	Feminino	Masculino
18 – 24 anos	3	6
25 – 34 anos	45	37
35 – 44 anos	41	59
45 – 64 anos	48	81
> 65 anos	0	6
Total	141	189

Média de Idade	Feminino	Masculino
42 anos	40	44

3.1.4 Distribuição por Género e Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	Feminino	Masculino
Ensino Básico	8	33
Ensino Secundário	15	43
Ensino técnico-profissional	4	11
Licenciatura	83	70
Mestrado	28	31
Doutoramento	3	1
Total	141	189

3.1.5 Distribuição por Género e Categorias Profissionais

Categorias Profissionais	Feminino	Masculino	Total
Administrador/a Executivo/a	1	1	2
Diretor/a	4	12	16
Coordenador/a	14	20	34
Chefe de serviço / Chefe de Equipa	2	8	10
Técnico/a Superior	79	45	124
Técnico/a Especializado/a	11	29	40
Assistente Técnico/a	19	13	32
Assistente Operacional	11	61	72
Total Geral	141	189	330

3.1.6 Distribuição por vínculo contratual

Vínculo contratual	Feminino	Masculino
Contrato de trabalho sem termo	116	156
Contrato de trabalho termo certo	2	4
Contrato de trabalho a termo incerto	3	3
Contrato de nomeação	1	1
Contrato em regime de comissão de serviço	3	12
Contrato de cedência de interesse público	15	13
Cedência ocasional de trabalhador/a	1	0
Total	141	189

3.1.7 Distribuição por entrada e saídas de trabalhadores

Entradas	Feminino	Masculino
Total	13	8

Saídas	Feminino	Masculino
Total	13	7

4. Balanço das medidas implementadas no Plano de ação anterior

Para efeitos de avaliação e balanço da implementação do Plano para a Igualdade de Género do biénio 2023/2024, foram efetivamente implementadas, até ao final do ano de 2024, as seguintes medidas:

→ Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

- Inscrição do compromisso a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos valores da empresa;
- Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade;
- Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, 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.

→ Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

- Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género;

→ Dimensão: Formação Inicial e Contínua

- Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.

→ Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

- Divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por profissão/categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadoras e trabalhadores, na intranet, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade;

→ Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Promover a flexibilidade de horário sempre que compatível com as funções exercidas;

→ Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

- Conção e lançamento de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade;
- Conção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.

Faz-se um balanço positivo, uma vez que se verifica a implementação da maioria das medidas propostas para os anos de 2023 e 2024 em matéria de igualdade de género. Todavia, algumas das medidas carecem, ainda, de implementação, pelo que, o Plano para a igualdade de género de 2025/2026 incorpora as medidas em falta, bem como, novas medidas de modo a alcançar os objetivos propostos com o Plano para a Igualdade da Ágora – Cultura e Desporto do Porto.

5. Plano para a Igualdade de Género 2025–2026

Por forma a assegurar que as políticas definidas correspondem às necessidades reais da Ágora, em 2023, a empresa solicitou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) uma análise técnica do seu Plano para a Igualdade de Género de 2023/2024, para averiguar a conformidade do mesmo com as orientações da entidade. Nesse seguimento, os membros da CITE aprovaram por unanimidade a Recomendação n.º 4/CITE/2023 cujas recomendações serão implementadas no novo Plano para a Igualdade de Género 2025/2026.

Ainda, já em 2024, foi realizado um Autodiagnóstico da Situação das Mulheres e dos Homens na Empresa disponibilizado pela CITE, no sentido de aferir a continuidade da paridade entre mulheres e homens e de detetar quais as dimensões mais negligenciadas na empresa que carecem de medidas eficazes.

O Plano para a Igualdade de Género para 2025/2026, à semelhança do que tem sido feito nos anos anteriores, apresenta-se estruturado em várias dimensões e subdimensões, conforme orientações da CITE. Cada dimensão abrange áreas estratégicas fundamentais para a normal atividade da empresa, divididas em subdimensões que especificam os aspetos concretos a serem abordados (ver Anexo I).

Com a elaboração do novo Plano para a Igualdade de Género, a Ágora pretende reforçar a efetiva igualdade de género na empresa e o desenvolvimento de políticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, dando cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 50.º do Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 56/2025, de 31 de março).

Neste seguimento, a elaboração do presente Plano tem por base os dados aferidos no presente ano, o balanço das medidas definidas no Plano dos anos anteriores, a análise técnica da CITE e o autodiagnóstico disponibilizado pela mesma, perspetivando a incorporação de novas medidas, sem descorar a continuidade das ações que se têm desenvolvido ao âmbito dos Planos anteriores. Ainda, a sua implementação permite que sejam realizados ajustes e reforços sempre que necessário, com o intuito de garantir o alcance dos objetivos estabelecidos.

6. Orçamento, Implementação e Monitorização do Plano

No que concerne ao orçamento, as medidas do Plano para a Igualdade de Género 2025/2026 que careçam de suporte financeiro ficam alocadas aos orçamentos de cada uma das Direções envolvidas na sua concretização, reconhecendo-se que a maioria das ações previstas não determinam custos específicos. Este orçamento descentralizado permite uma gestão mais ágil e próxima das realidades de cada área, garantindo que as medidas são implementadas de acordo com as necessidades específicas de cada uma.

A monitorização do presente Plano será realizada anualmente, com o objetivo de avaliar o cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas. Esta avaliação permitirá a incorporação de novas ações e/ou o reajuste das existentes, assegurando que o Plano se mantenha dinâmico e adaptável às necessidades emergentes da organização e ao contexto socioeconómico em evolução.

Em suma, o sucesso do Plano de Igualdade de Género da Ágora dependerá da devida gestão do orçamento, da efetiva concretização das ações propostas e da eficaz monitorização das mesmas. A junção destes fatores assegura que o Plano aqui proposta seja capaz de promover mudanças duradouras e significativas na organização, contribuindo para uma comunidade mais justa e equitativa.

7. Anexo I

Medidas do Plano de Ação de Igualdade de Género 2025–2026

Dimensão 1: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
1. Assumir o compromisso com a promoção da igualdade de género	1.1 Divulgação de boas práticas no domínio da igualdade de género, interna e externamente	a) Divulgação no site da empresa;	N.º de publicações	1	1	DGPOSI e DCI
		b) Divulgação no correio eletrónico institucional;	N.º de emails enviados	1	1	DGPOSI e DCI
	1.2 Promover a celebração Dia Municipal da Igualdade	a) Celebrar o Dia Municipal para a Igualdade em articulação com o Município do Porto	N.º de celebrações	0	1	Todas
2. Fortalecer competências, assegurando a integração e aplicação de práticas de igualdade de género na empresa	2.1 Disseminar boas práticas nas várias Direções	a) Incentivar uma cultura de partilha de experiências e boas práticas entre as várias Direções	N.º de ações de incentivo	0	1	Todas
	2.2 Garantir a capacitação contínua dos recursos humanos em matérias de Igualdade e não discriminação	a) Integrar no programa formativo das DGPOSI matérias sobre a Igualdade	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI

Dimensão 2: Igualdade no acesso ao emprego

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Anúncios, seleção e recrutamento						
1. Garantir o cumprimento do princípio da Igualdade e Não Discriminação no acesso ao emprego	1.1 Garantir a igualdade de género da publicação de anúncios e nos processos de recrutamento e seleção	a) Utilizar linguagem inclusiva nos anúncios de vagas e no decorrer dos processos de recrutamento e seleção	N.º de anúncios publicados com linguagem inclusiva	Todos	Todos	DGPOSI
			N.º de comunicações no âmbito dos processos de recrutamento e seleção com linguagem inclusiva	Todas	Todas	DGPOSI
Subdimensão: Período experimental						
1. Garantir a aplicabilidade das disposições legais em matéria de período experimental	1.1 Assegurar que o período experiemntal dos/as trabalhadores/as admitidos/as cumpre as normas legais, independentemente do género	a) Na celebração dos contratos individuais de trabalho o tempo do período experimental varia em função da modalidade contratual e dependendo da categoria profissional	N.º de contratos de trabalho com período experimental independente de género	Todos	Todos	DGPOSI
		b) Garantir que a avaliação do período experimental realizada pelos/as superiores hierárquicos/as não se baseia em fundamentos discriminatórios	N.º de avaliações de períodos experimentais não discriminatórias	Todos	Todos	Todas com supervisão da DGPOSI

Dimensão 3: Formação individual e contínua

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
1. Garantir as condições para uma formação livre de estereótipos de género	1.1 Promover a igualdade de acesso à informação no âmbito das formações do percurso formativo realizadas e calendarizadas	a) Assegurar a atualização do aplicativo de Gestão de Formação permitindo a consulta do percurso formativo de cada trabalhador através de computador ou telemóvel	N.º campos atualizados por trabalhador	1	1	DGPOSI
2. Assegurar a aplicação de práticas de igualdade de género e não discriminação em todas as Direções da Ágora	2.1 Garantir a capacitação contínua das várias Direções em matérias de igualdade e não discriminação	a) Fazer levantamento de necessidades formativas em cada Direção para cada trabalhador/a	N.º de levantamentos realizados	1	1	Todas em articulação com a DGPOSI
		b) Assegurar a realização de ações formativas em matéria de igualdade e não discriminação	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI

Dimensão 4: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Avaliação de desempenho						
1. Assegurar a igualdade e não discriminação na avaliação de desempenho	1.1 Implementar um sistema de avaliação de desempenho tendo em consideração as necessidades de prevenção da discriminação em função do género que comece a vigorar em janeiro de 2026	a) Criar e aprovar um Regulamento de Avaliação de Desempenho	N.º de Regulamentos	1	1	DGPOSI
		b) Adquirir e implementar uma plataforma digital que assegure o cumprimento e transparência exigida no processo de avaliação de desempenho	N.º de plataformas adquiridas e implementadas	1	0	DGPOSI e DSJCP
		c) Fazer o levantamento dos objetivos a cumprir por parte de cada trabalhador/a pelos quais serão avaliados/as	N.º de objetivos por ano a cumprir por parte de cada trabalhador/a	3 a 5	3 a 5	Todas em articulação com a DGPOSI
		d) Criar e divulgar um Manual do Sistema de Avaliação de Desempenho	N.º de manuais	1	1	DGPOSI
		e) Administrar ações de formação aos/às superiores hierárquicos/as dos/as trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho	N.º de ações de formação prévias à implementação do sistema de avaliação de desempenho por Direção	1	0	DGPOSI
		f) Administrar ações de formação aos/às trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho	N.º de ações de formação prévias à implementação do sistema de avaliação de desempenho por Direção	0	1	DGPOSI
2. Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade de género na progressão de carreiras	2.1 Promover reuniões com os/as trabalhadoras e/ou estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho	a) Reunir nas intalações da Ágora com os/as representantes dos/as trabalhadores/as	N.º de reuniões realizadas	1	0	DGPOSI

(cont.)

Dimensão 4: Igualdade nas condições de trabalho

(cont.)

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Promoção / Progressão na carreira profissional						
1. Assegurar a igualdade e não discriminação na gestão de carreiras	1.1 Implementar um sistema de gestão de carreiras tendo em consideração as necessidades de prevenção da discriminação em função do género	a) Criar e divulgar um Regulamento de Gestão de Carreiras	N.º de Regulamentos	1	1	DGPOSI
		b) Administrar ações de formação aos/às trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de gestão de carreiras	N.º de ações de formação por Direção	0	1	DGPOSI
Subdimensão: Salários						
1. Reforçar o compromisso com a igualdade e transparência salarial	1.1 Assegurar o cumprimento do compromisso com a igualdade e transparência salarial	a) Atualizar as tabelas salariais	N.º de atualizações	1	1	DGPOSI e DFGO
		b) Publicar no Portal do Trabalhador as tabelas salariais atualizadas	N.º de publicações	1	1	DGPOSI

Dimensão 5: Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Licenças						
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de proteção da parentalidade	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de proteção da parentalidade	a) Publicar no Portal do Trabalhador as FAQ (Frequently Asked Questions) quanto a licenças	N.º de FAQs disponibilizadas	0	1	DGPOSI
		b) Promover ações de formação quanto à matéria de proteção da parentalidade, nomeadamente quanto a licenças	N.º de formações	1	1	DGPOSI
Subdimensão: Dispensas e faltas						
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de dispensas e faltas	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de dispensas e faltas	a) Criar um horário de atendimento para o esclarecimento de dúvidas quanto a estas matérias	N.º de horários de atendimento por semana	0	1	DGPOSI
		b) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
Subdimensão: Redução do tempo de trabalho						
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de redução do tempo de trabalho	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de direito à redução do tempo de trabalho	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
		b) Criar um horário de atendimento para o esclarecimento de dúvidas quanto a estas matérias	N.º de horários de atendimento por semana	0	1	DGPOSI
Subdimensão: Formação para reinserção profissional						
1. Assegurar a administração da formação necessária à efetiva reinserção profissional (quando aplicável)	1.1 Munir os/as trabalhadores/as de ferramentas que lhes sejam úteis à efetiva reinserção profissional	a) Promover ações de formação que possibilitem a reinserção dos/as trabalhadores/as que desta necessitem	N.º de ações de formação	0	1	DGPOSI
		b) Fazer o levantamento das necessidades formativas dos/as trabalhadores/as nesta condição, junto dos seus superiores hierárquicos	N.º de levantamentos das necessidades formativas de trabalhadores/as em situação de reinserção profissional	1	1	DGPOSI

(cont.)

Dimensão 5: Proteção na parentalidade

(cont.)

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante						
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de redução do tempo de trabalho	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
		b) Criar um horário de atendimento para o esclarecimento de dúvidas quanto a estas matérias	N.º de horários de atendimento por semana	0	1	DGPOSI
		c) Uniformizar uma resposta informativa sobre esta matéria a ser enviada sempre que a empresa conheça da condição da trabalhadora	N.º de respostas uniformizadas	Todas a partir do mês de novembro	Todas	DGPOSI
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante						
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	1.1 Assegurar a tranquilidade dos/as trabalhadores/as quanto ao cumprimento do regime legal aplicável	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo da licença parental						
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	1.1 Assegurar a tranquilidade dos/as trabalhadores/as quanto ao cumprimento do regime legal aplicável	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI

Dimensão 6: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial						
1. Assegurar que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares têm a possibilidade de requerer o exercício da sua atividade em regime de horário flexível ou a tempo parcial	1.1 Assegurar que os/as trabalhadores/as estão devidamente esclarecidos quanto a esta possibilidade	a) Atualizar, no Portal do Trabalhador, as FAQs relativas ao regime do horário flexível e do trabalho a tempo parcial para trabalhadores/as com responsabilidades familiares	N.º de FAQs disponibilizadas	0	1	DGPOSI
	1.2 Assegurar que o meio para formular este tipo de pedidos é o mais expedito	a) Disponibilizar o requerimento indicado a submeter no Portal do Trabalhador, em “Pedidos à Gestão de Pessoas”	N.º de atualizações ao formulário de requerimento disponibilizados	1	0	DGPOSI
	1.3 Assegurar que os/as trabalhadores/as nestes regimes não sejam discriminados/as pelas suas chefias	a) Instruir devidamente as chefias sobre estes regimes de prestação de trabalho para que estejam devidamente informados quanto às implicações na gestão das equipas e à prevenção de discriminação	N.º de formações direcionadas às chefias	1	1	DGPOSI

(cont.)

Dimensão 6: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (cont.)

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Faltas						
1. Assegurar o cumprimento da legislação laboral em matéria de faltas de forma transparente	1.1 Assegurar a administração de competências aos/às superiores hierárquicos responsáveis pela elaboração dos horários de trabalho dos/as trabalhadores/as a estes subordinados	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
	1.2 Assegurar que todos/as os/as trabalhadores/as têm acesso a toda a informação sobre a matéria de faltas e regularização da sua assiduidade	a) Publicar no Portal do Trabalhador no separador <i>Frequently Asked Questions</i> (FAQs) informações atualizadas sobre as disposições que regular o sistema de controlo de assiduidade e sobre as faltas e suas justificações	N.º de FAQs disponibilizadas	0	1	DGPOSI
		b) Criação de um sistema de Tickets para a gestão de pedidos de informação ou de regularização de assiduidade	N.º de sistemas criados	1	0	DGPOSI
2. Rever as Normas Internas de Horário de Trabalho por forma a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida privada	2.1 Rever os números códigos disponíveis aos/às trabalhadores/as para a regularização de períodos de ausência	a) Rever os códigos disponíveis na plataforma de gestão da assiduidade e as suas consequências	N.º de códigos revistos	0	27	DGPOSI
		b) Implementar novos códigos com novas faltas justificadas	N.º de códigos criados	0	3	DGPOSI
Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar						
1. Assegurar que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares estão dispensados da prestação de trabalho em determinadas formas de organização do tempo de trabalho, bem como, de trabalho suplementar	1.1 Assegurar que as chefias conhecem a obrigatoriedade desta dispensa e que a respeitam na organização do tempo de trabalho dos/as seus/ suas trabalhadores/as	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de formações direcionadas às chefias	1	0	DGPOSI
		b) Averiguar a conformidade legal de todos os trabalhos suplementares realizados	N.º de patamares de validação	3	3	DGPOSI

(cont.)

Dimensão 6: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (cont.)

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
Subdimensão: Teletrabalho						
1. Assegurar que os/as trabalhadores/as podem exercer as suas funções em regime de teletrabalho, desde que respeitados os requisitos legais e nos termos em que o Conselho de Administração, para cada tempo, entender	1.1 Assegurar que os/as trabalhadores/as estão devidamente esclarecidos quanto a esta possibilidade	a) Formação sobre em que situações em que existe o direito ao teletrabalho, distinguindo-as das situações em que o teletrabalho é possível mediante acordo	N.º de formações direcionadas às chefias	1	0	DGPOSI
		b) Atualizar, no Portal do Trabalhador, as FAQs relativas ao regime do teletrabalho	N.º de FAQs disponibilizadas	0	1	DGPOSI

Dimensão 7: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2025	2026	
1. Prevenir e combater a violência e o assédio em contexto profissional	1.1 Reforçar a garantia da dignidade no trabalho, assegurando a continuidade do acesso a canais de denúncia e protegendo a integridade das vítimas	a) Promover ações de formação sobre a importância da dignidade no trabalho, os direitos das vítimas e os mecanismos de denúncia disponíveis, direcionada aos/as trabalhadores/as	N.º de ações de formação	0	1	DGPOSI e DPO da Ágora
		b) Realizar ações de formação sobre como utilizar os canais de denúncia	N.º de ações de formação	0	1	DGPOSI e DPO da Ágora
	1.2 Reforçar a divulgação e compromisso com os normativos internos referentes à prevenção e combate do assédio no trabalho	a) Rever o Código de Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	N.º de publicações atualizadas do Código de Conduta e Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	1	0	DGPOSI
		b) Requerer a Declaração de que os/as trabalhadores/as admitidos/as leram o Código de Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	N.º de declarações solicitadas	A partir do mês de novembro	Todas as admissões	DGPOSI

