

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Administração do Porto de Lisboa,

SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2026/31

DATA DE SUBMISSÃO 11-09-2026

CARACTERIZAÇÃO			
INDICADORES		MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	1	3
	25-34 anos	8	13
	35-44 anos	13	33
	45-64 anos	74	125
	>65 anos	8	10
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	4	43
	Ensino secundário	20	46
	Ensino superior	80	95
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	2	3
	Orgãos de fiscalização	1	2
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	7	5
	Direção Intermédia de 2º grau	9	8
	Pessoal Técnico Superior	56	71
	Coordenação Técnica	2	9
	Pessoal Assistente Técnico	21	14
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	6	72
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	101	179
	Contrato de trabalho a prazo	3	5
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	2
	Outras situações(prestação de serviços)	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS							
DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incrementar a igual visibilidade de mulheres e homens no plano interno e externo, criando uma consciência multicultural e potenciando uma cultura organizacional mais inclusiva	Promover a partilha de experiências e boas práticas entre os portos de Lisboa e Setúbal	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos	Sem custos acrescidos	N.º de práticas partilhadas	Criar o procedimento	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos os trabalhadores e trabalhadoras na sua implementação e sustentabilidade	Divulgação do Plano anual por todas as pessoas	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	Sem custos acrescidos	Medida implementada	Documento divulgado	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a transparência do princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor	Menção expressa do valor da remuneração base na divulgação de processos de recrutamento e seleção	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	Sem custos acrescidos	N.º de anúncios em que foi mencionado / Total de anúncios	100% dos anúncios	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Capacitar o pessoal da área de RH, as lideranças e as equipas para a igualdade de oportunidades e tratamento	Realização de ações de formação sobre igualdade de remuneração, avaliação de desempenho e recrutamento e seleção sem enviesamentos inconscientes de género	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos, Chefias e Equipas	Custo enquadrável no orçamento anual	N.º de ações realizadas e n.º de participantes	Concretização das ações	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Salários

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Combater a disparidade salarial de género	Realização de análises internas regulares para garantir o princípio de salário igual para trabalho de igual valor	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos e Auditoria Interna e Qualidade	Sem custos acrescidos	Relatório de impacto publicado	Apuramento periódico de métricas salariais	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras benefícios superiores ao previsto na lei no âmbito da parentalidade	Concessão de meio dia de tolerância de ponto no aniversário de filho/a até aos 12 anos, preferencialmente no período da tarde	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos e Chefias	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Facilitar uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Reformulação do modelo de teletrabalho	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos e Chefias	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação da medida	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assumir interna e externamente a promoção de um ambiente de trabalho digno e livre de assédio	Menção expressa da prevenção e combate ao assédio nos valores da empresa divulgados no portal	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	Sem custos acrescidos	Redação do valor	Menção inserida nos valores da empresa	