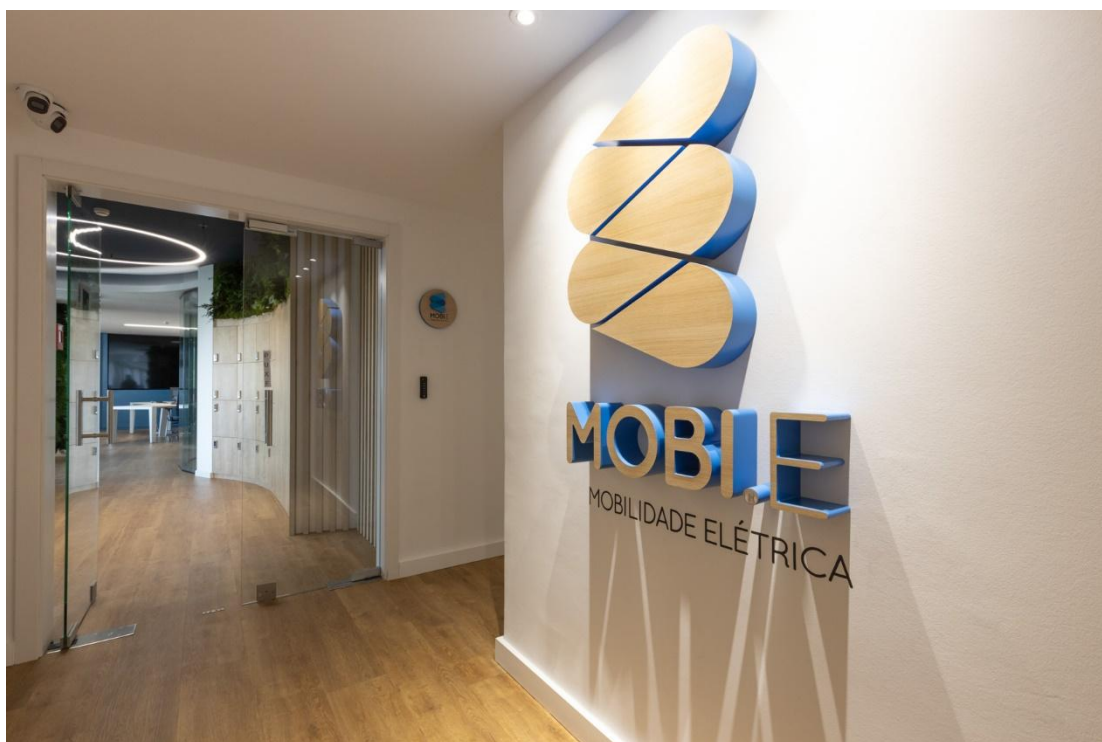


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2026



Setembro 2025



Índice

1. Introdução.....	3
2. Caraterização da MOBI.E	9
3. Instrumentos de ética profissional	10
4. Caraterização dos trabalhadores da MOBI.E	13
5. Situação atual	15
6. Metodologia do plano	19
7. Objetivos do plano	21
8. Conteúdo.....	21
9. Monitorização e acompanhamento.....	22
10. Diagnóstico realizado no ano 2024.....	23
11. Medidas a implementar no ano de 2025	48



1. Introdução

No ordenamento jurídico nacional, o princípio da igualdade encontra-se previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, segundo o qual *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade pessoal e são iguais perante a lei”*.

A igualdade entre homens e mulheres é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade, o livre desenvolvimento da personalidade e a paz social. A igualdade de género exige que, numa sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações, em qualquer área ou setor de atividade e que ninguém seja discriminado em função do género ou orientação sexual.

A igualdade de oportunidades deve verificar-se a vários níveis, nomeadamente:

- a) No acesso à educação;
- b) No emprego e carreira profissional;
- c) No acesso à saúde;
- d) No acesso a cargos políticos.

Atendendo ao histórico de desigualdades e grandes assimetrias que persistem, a promoção da igualdade passa pela sua afirmação pela positiva, em função de diferentes elementos categoriais (género, idade, condição social, filiação sindical, nacionalidade, religião, etc), mas também pela adoção de medidas de ação positiva tendo em vista a promoção de categorias sub-representadas e, bem assim, pela proibição de práticas discriminatórias.

A desigualdade em função do género é, cultural e historicamente, uma das que mais se faz sentir.

Muitos fatores têm sido apontados como sendo fundamento para a desigualdade em função do género, nomeadamente:

- Exploração sexual a que são sujeitas;
- Níveis de desemprego elevados;
- Sobrecarga com multiplicidade de tarefas domésticas e trabalho;
- Violência doméstica;
- Desigualdade salarial quando comparada com os trabalhadores do sexo masculino.

O sucesso das políticas e medidas destinadas a apoiar ou a reforçar a promoção da igualdade de género deve assentar na integração de uma perspetiva de género nas políticas genéricas relacionadas com qualquer que seja a esfera da sociedade, bem como na efetivação de ações com suporte institucional e financiamento adequado.

Foi a IV Conferência Mundial sobre a mulher, realizada em Pequim em 1995, que ditou a agenda política internacional sobre a questão da igualdade de género, tendo resultado na elaboração de um documento exaustivo do qual constam os principais objetivos estratégicos e respetivas medidas que têm orientado os governos na implementação de políticas de promoção a igualdade de género.

Os objetivos encontram-se divididos em sete grandes áreas:

Mulheres e pobreza

- Rever, adotar e manter políticas macroeconómicas e estratégias de desenvolvimento que tenham em conta as necessidades das mulheres e apoiem os seus esforços para superar a pobreza;
- Rever a legislação e o processo administrativo para assegurar às mulheres a igualdade de direitos de acesso aos recursos económicos;
- Proporcionar às mulheres o acesso aos mecanismos e instituições de crédito.

Educação e formação

- Assegurar a igualdade de acesso à educação;
- Eliminar o analfabetismo entre as mulheres;
- Aumentar o acesso à formação profissional, à ciência e tecnologia e educação;
- Atribuir recursos suficientes para a execução das reformas educativas.

Mulheres e saúde

- Aumentar o acesso das mulheres a informação, cuidados e serviços de saúde adequados, acessíveis e de boa qualidade;
- Reforçar os programas de prevenção que promovam a saúde das mulheres;
- Desenvolver iniciativas que tenham em conta o género para fazer face às doenças sexualmente transmissíveis.

Violência contra as mulheres

- Adotar medidas integradas para prevenir e eliminar a violência contra as mulheres;
- Estudar as causas e consequências da violência contra as mulheres;
- Eliminar as situações de tráfico de mulheres.

Mulheres e conflitos armados

- Aumentar a participação das mulheres na resolução de conflitos aos níveis da tomada de decisão e proteger as mulheres que vivem em situações de conflito, armado ou de outro tipo;

- Promover formas não violentas de resolução dos conflitos e reduzir a incidência de violações de direitos humanos em situações de conflito;
- Promover a contribuição das mulheres para criação de uma cultura de paz;
- Proporcionar proteção, assistência e formação às mulheres refugiadas;
- Proporcionar assistência às mulheres das colónias.

Mulheres e economia

- Promover a independência e os direitos económicos das mulheres, incluindo o acesso ao emprego, a condições de trabalho adequadas e ao controle dos recursos económicos;
- Facilitar o acesso das mulheres, em condições de igualdade, aos recursos, ao emprego, aos mercados e ao comércio;
- Proporcionar serviços comerciais, formação e acesso aos mercados, informação e tecnologia, em especial às mulheres com baixos rendimentos;
- Reforçar a capacidade de participação das mulheres na tomada de decisão e na liderança;
- Reforçar os mecanismos nacionais e outros organismos governamentais;
- Integrar a perspetiva de género na legislação, nas políticas, programas e projetos oficiais;
- Difundir dados e informação desagregados por sexo destinados ao planeamento e à avaliação.

A igualdade de género tem assumido uma atenção crescente por parte de um conjunto de instrumentos internacionais ao longo dos últimos anos. A esse propósito destacam-se alguns compromissos internacionais, assumidos por Portugal, nomeadamente:

- Carta das Nações Unidas;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- Relatório da Organização das Nações Unidas relativo à Estratégia para a Igualdade de Género;
- Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher;
- Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- Estratégia Quadro para a Igualdade;
- Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres;
- Plano estratégico para a igualdade de género e empoderamento das mulheres na comunidade dos Países de Língua Portuguesa;

A nível nacional são também passíveis de enumerar um conjunto de instrumentos relativos à matéria em apreço.

Eis os instrumentos:

- Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade;
- Recomendações da CITE para efeitos de elaboração dos Planos de Igualdade;
- Portal da CITE para efeitos de auxílio na elaboração dos Planos de Igualdade;
- Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade;
- Guião para implementação de Planos de Igualdade nas empresas;
- Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública;
- Objetivos estratégicos e recomendações para um plano de educação e formação para a cidadania (2008);
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania.

De forma genérica, as diversas entidades procuram reforçar junto das empresas, independentemente da sua natureza, a implementação de planos de igualdade.

A título exemplificativo veja-se, sobre o tema, o que referem os seguintes elementos:

- Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas empresas (CIG):

"A nível nacional os planos nacionais de emprego – emanados da Estratégia Europeia para o Emprego – e os planos nacionais para a igualdade têm vindo a apontar medidas várias que visam colmatar os desequilíbrios identificados na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social e, em especial, na esfera profissional. Em particular o III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género contempla um conjunto de ações especificamente dirigidas à promoção da igualdade de tratamento e oportunidades".

- Relatório sobre diferenciações salariais por ramo de atividade:

"(...) no que respeita aos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens, desfavorável às mulheres, é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, ou seja, quanto mais elevado é o nível de qualificação maior é o diferencial salarial, sendo, portanto, particularmente elevado entre os quadros superiores".

"(...) Verifica-se que, em relação às remunerações de base e aos ganhos por atividade económica, na generalidade, o diferencial salarial entre mulheres e homens, a favor destes, é mais acentuado nas atividades onde a participação feminina é maior. Em contrapartida, é nas atividades onde os homens predominam que os diferenciais salariais são menores ou a favor das mulheres.

"(...) Em 33 dessas atividades económicas registam-se diferenças salariais nas remunerações de base, desfavoráveis às mulheres superiores à média nacional, entre 18,5% (...) e 67,3% (...)"

- Relatório para a igualdade entre homens e mulheres:

"Uma das áreas de intervenção prioritária em prol da igualdade entre homens e mulheres" é a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres: "Pese embora a legislação comunitária sobre a igualdade de remuneração, as mulheres ganham menos 15% do que os homens,



fosso este que diminui a um ritmo muito menor do que as assimetrias em termos de emprego. A persistência destas diferenças fica a dever-se à discriminação direta das mulheres e a desigualdades estruturas, como a segregação em setores, profissões e padrões laborais, o acesso à educação e à formação, a sistemas sexistas de avaliação e remuneração e estereótipos. A abordagem destas questões pressupõe uma estratégia multifacetada e a mobilização de todas as partes”.

Perante o exposto, com o objetivo de assegurar um maior equilíbrio de género nos órgãos de administração e de promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, foi publicada Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março que determinou a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas, nomeadamente a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, dos planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional devendo para o efeito cada empresa:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar ex post o impacto das medidas executadas;
- e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas;
- f) Determinar, como objetivo, a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no setor empresarial do Estado;
- g) Recomendar às empresas do setor privado cotadas em bolsa a adoção de planos para a igualdade, à semelhança do preconizado para o setor empresarial do Estado.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, diploma que se seguiu à Resolução do Conselho de Ministros, consagra o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Entre outras medidas, o diploma refere a obrigatoriedade de as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaborarem anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio da internet.

Mais, indica a mesma lei que a elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas¹”, disponível no sítio na Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”, disponíveis no sítio da Internet da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

No que diz respeito ao procedimento para cumprimento da obrigação é especificado o envio obrigatório pelas entidades abrangidas pela medida à CITE e à CIG.

Para além disso, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho determina a obrigatoriedade de comunicação anual dos planos para a igualdade pelas entidades do setor empresarial do Estado no SIOE, ficando imediatamente acessíveis à CIG e à CITE.

O diploma define ainda a obrigatoriedade de comunicação dos planos até 15 de setembro de cada ano.

Por fim, é clara a existência de uma avaliação por parte da CITE - *“A CITE realiza, pelo menos, uma reunião anual para aprovação de recomendações sobre os planos para a igualdade”*.

Neste sentido, a MOBI.E, à semelhança do que havia feito no ano anterior ao da elaboração do presente documento, aprovou o Plano para a Igualdade de Género, tendo em consideração os dispositivos normativos e os guiões acima mencionados. Para além disso, foram tidos em consideração os resultados da monitorização do plano do ano anterior.

O Plano Para a Igualdade de Género da MOBI.E enquadra-se noutros instrumentos, nomeadamente no Código de Ética e Conduta.

Reflete ainda o conteúdo de outros instrumentos, nos quais se encontra inscrito o compromisso da MOBI.E em promover a igualdade de oportunidades e de desenvolvimento pessoal e profissional e fomenta a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O documento representa uma materialização do compromisso da MOBI.E em promover e efetivar a igualdade de género.

Os objetivos que lideram o presente Plano são os seguintes:

- a) Conhecer o estado da situação dos indicadores da género da MOBI.E, caracterizando os seus recursos humanos com os dados desagregados por sexo, nomeadamente os dos órgãos da administração;
- b) Identificar as principais medidas implementadas pela MOBI.E recentemente, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres;

¹ O Despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho determina que o Guião abrange as seguintes áreas: (i) igualdade no acesso ao emprego; (ii) igualdade nas condições de trabalho; (iii) igualdade remuneratória; (iv) proteção na parentalidade; (v) conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

O Guião integra matrizes de (i) apoio ao diagnóstico; (ii) de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade; (iii) de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE.



- c) Identificar os principais aspetos relativamente aos quais é necessário introduzir mudanças, tendo em conta o contexto e a atividade da MOBI.E, nomeadamente ao nível da informação e consulta a trabalhadores;
- d) Definir, reforçar e adotar um conjunto de boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- e) Assegurar o cumprimento das referências normativas nacionais e internacionais relevantes.

A MOBI.E reconhece desde já a necessidade e importância de monitorização do plano com o intuito de compreender os efeitos que o mesmo desencadeará e promover um processo de melhoria.

2. Caracterização da MOBI.E

A MOBI.E é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que desenvolve a sua atividade no desenvolvimento estratégico, políticas industriais, tecnológicas e de inovação no âmbito da mobilidade sustentável, nomeadamente incluindo parcerias com entidades públicas e privadas,

A MOBI.E centra os seus objetivos no desenvolvimento de uma atividade baseada no rigor, transparência e no bem estar e desenvolvimento dos seus trabalhadores.

A MOBI.E pauta a sua atividade centrada nos seguintes princípios:

- a) Urbanidade e probidade: atuação com respeito pelo trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, abstendo-se, nomeadamente, de qualquer prática de assédio;
- b) Informação e formação: prestação aos trabalhadores da formação e informação adequada e obrigatória por lei;
- c) Segurança e saúde no trabalho: prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias à proteção dos trabalhadores;
- d) Integração: garantia efetiva de integração dos trabalhadores na empresa, mesmo quando este presta a sua atividade em regime de teletrabalho, evitando o seu isolamento;
- e) Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- f) Segurança: aposta numa gestão pró-ativa alicerçada num quadro de pessoal com elevada competência e motivado, que garanta elevados níveis de qualidade de prestação de serviço, cumprindo sempre as normas legais e regulamentares aplicáveis;

- g) Profissionalismo: refletir em todas as atividades desenvolvidas o compromisso com a obtenção de resultados organizacionais e preocupação com princípios éticos, sociais e ambientais, evidenciando as competências para garantir a confiança do cliente no serviço prestado pela MOBI.E;
- h) Inovação: garantir que a MOBI.E tem capacidade para incorporar as melhores práticas em termos tecnológicos, de forma a melhorar o desempenho dos trabalhadores, por um lado, e, por outro lado, e de toda a empresa, por outro.

Consequentemente, também a atuação dos trabalhadores da MOBI.E deve assentar num conjunto de princípios, nomeadamente:

- a) Competência e responsabilidade: agir de forma adequada ao cumprimento das suas funções, dedicada, crítica. Realizar as tarefas cumprindo o prazo estabelecido e garantir que todas as questões suscitadas são tratadas;
- b) Zelo e diligência: realizar as tarefas de forma cuidadosa, responsável, verificando os diversos trâmites e procedimentos necessários;
- c) Igualdade e não discriminação: abstenção de qualquer prática de forma de discriminação, direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- d) Respeito: relação e tratamento com o empregador, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e pessoas que mantenham relação com a MOBI.E, pautada pela urbanidade e probidade;
- e) Lealdade: Não estabelecer relações de negócio por conta própria ou alheia em concorrência com a MOBI.E, nem divulgar informações referentes à mesma, métodos de produção ou negócios;
- f) Assiduidade e pontualidade: comparecer ao serviço, cumprindo o horário de trabalho estabelecido.

Todos os trabalhadores da MOBI.E, no cumprimento das suas obrigações, independentemente da sua fonte (v.g. legal, regulamentar), devem orientar a sua conduta pelos princípios mencionados em qualquer relação que estabeleçam no âmbito profissional.

3. Instrumentos de ética profissional

A MOBI.E dispõe de um código de ética e conduta profissional desde 2021, tendo o mesmo sido atualizado e revisto em junho de 2022.

O documento está disponível em www.mobie.pt.

Consequentemente, a MOBI.E assume formalmente, desde 2021, um compromisso ético relacionado com o comportamento organizacional e com o comportamento das pessoas que a integram, bem como, com as relações que estabelece com outras partes interessadas, assentes em práticas de responsabilidade social e ambiental.

O Código de Ética e Conduta Profissional na sua redação atual, materializa-se num conjunto de princípios e normas, pelos quais se manifestam os valores organizacionais da MOBI.E, com o objetivo de orientar a atuação de todos os intervenientes que nela prestam atividade, na prossecução dos seus objetivos.

Através do Código de Ética e Conduta Profissional, a MOBI.E visa, essencialmente, demonstrar quais os princípios éticos e as regras de comportamento, de relacionamento e de ação que caracterizam os princípios e a cultura organizacionais da empresa, correspondendo a uma compilação de direitos e deveres morais, que constituem responsabilidades éticas, sociais, internas e externas.

O Código de Ética e Conduta elenca, entre outros aspetos, a necessidade de dar cumprimento ao princípio de igualdade e não discriminação, caracterizando por:

- (i) Inexistência de discriminação em razão da idade, sexo, género, orientação sexual, situação matrimonial, religião, língua, situação económica, condição social, física ou mental, ou qualquer outro tipo de fator discriminatório;
- (ii) Respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades; e
- (iii) Prestação de serviços sem discriminação de qualquer natureza e sem preferências ou interesses pessoais.

Este documento integra-se no âmbito da responsabilidade social, e deve ser tido em consideração em todos os restantes documentos, tal como o presente Plano.

A MOBI.E apresentou, o mais recente Plano para a Igualdade de Género, em setembro de 2024: o Plano Para a Igualdade de Género 2024.

No documento em apreço, a MOBI.E, na sequência do diagnóstico realizado, conforme Guião com orientações da CITE, comprometeu-se a adotar/monitorizar um conjunto de medidas, elencadas no ponto 11 do referido Plano a saber:

- (i) Realização de ações de formação com entidades diversas, com o objetivo de reforçar a formação em igualdade entre mulheres e homens;
- (ii) Criar mecanismos de informação e consulta a trabalhadores relativamente a questões no domínio da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional e familiar, com o objetivo de incentivar a promoção dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- (iii) Continuar a atribuir benefícios aos trabalhadores, com o objetivo de promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar, conforme política iniciada no ano anterior;
- (iv) Continuar a encorajar a candidatura e seleção de mulheres ou homens para funções onde estejam sub-representados em processos de recrutamento;
- (v) Definir uma tabela salarial, onde constam os valores por função, com o objetivo de assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual;
- (vi) Realizar ações de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial para prevenir mecanismos de enviesamentos de género, com o objetivo de assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual;

- (viii) Criar e implementar 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, com o objetivo de assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual.

Tendo em consideração as medidas a que se propôs no plano do ano anterior, a MOBI.E, através da tabela seguinte, apresenta as principais conclusões referentes à sua implementação:

Medidas a monitorizar inscritas no plano do ano anterior	Cumprimento da medida	Cumprimento no prazo estipulado	Forma de concretização da medida
Realização de ações de formação com entidades diversas para reforçar a formação em igualdade entre mulheres e homens;	Iniciadas negociações com a CIG.	Ficaram agendadas ações para o ano 2026, por indisponibilidade de agenda da CIG para o ano de 2025.	Realização de reuniões com a CIG.
Incentivar a promoção dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sim	Sim	Incentivando as várias dimensões desta medida, e realizando avaliação de riscos psicossociais, nomeadamente com questionário e entrevistas através de entidade externa.
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar	Sim	Sim	Possibilita, formal e informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
Garantir o princípio da equidade e não discriminação	Sim	Sim	Igualdade de oportunidades na abertura de vagas

Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Sim	Sim	Tabelas remuneratórias de referência.
--	-----	-----	---------------------------------------

Da análise da tabela supra, é possível compreender facilmente o cumprimento pela MOBI.E das generalidade das medidas consagradas no plano do ano anterior.

No entanto, não foi possível implementar as seguintes medidas, pelo que, no ano de 2025, a MOBI.E diligenciará no sentido de as implementar:

- i) Ações de formação promovidas pela CIG.

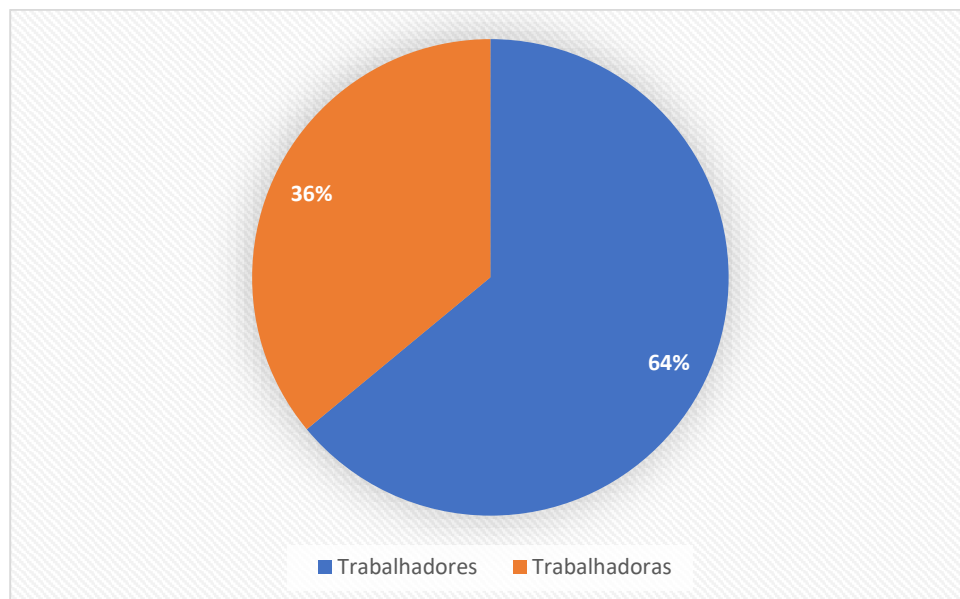
4. Caracterização dos trabalhadores da MOBI.E

4.1. Caracterização geral

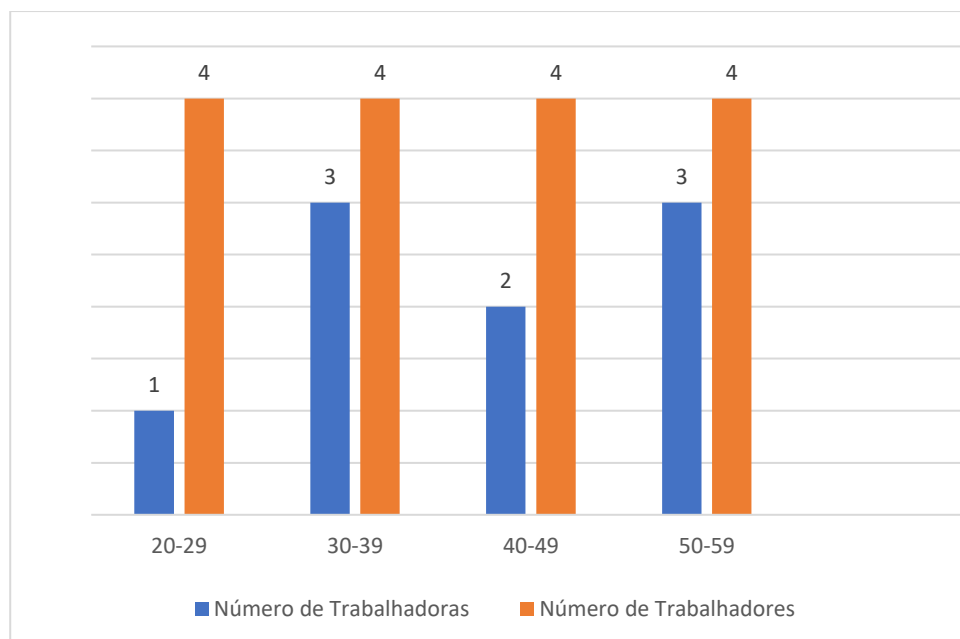
A MOBI.E conta com 25 (vinte e cinco) trabalhadores (as) – onde se incluem os três elementos do Conselho de Administração, distribuídos(as) pelo território nacional.

Categoria	Trabalhadoras	Trabalhadores	Total
Trabalhadoras/Trabalhadores ao serviço da Mobi.E (7/julho/2025), por profissão e segundo o sexo			
Presidente do Conselho de Administração	0	1	1
Vogal do Conselho de Administração	1	1	2
Assistente Técnico	1	6	7
Técnico Superior	7	8	15

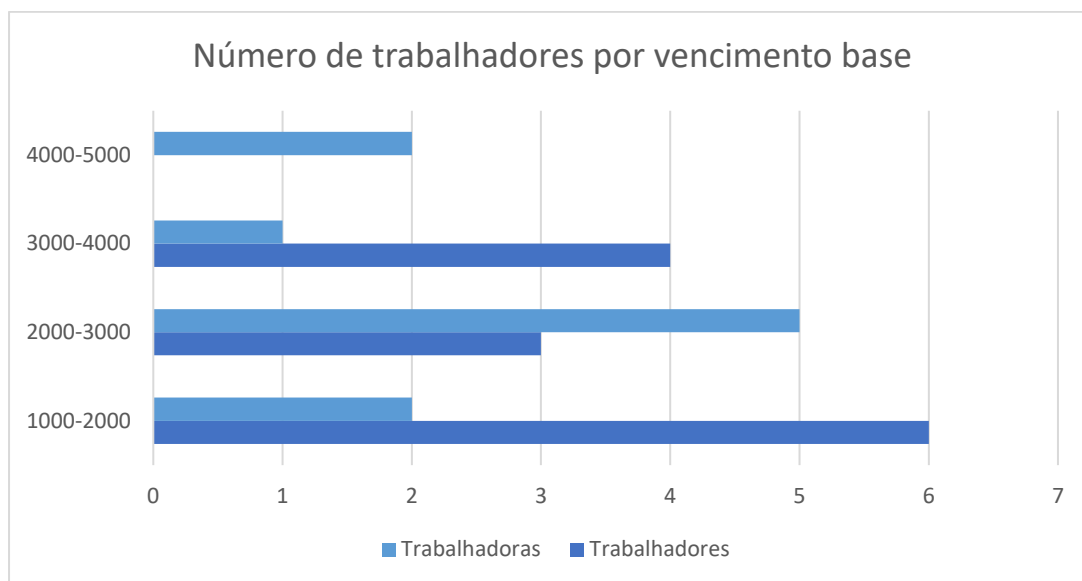
5.2. Percentagem de trabalhadores/trabalhadoras



5.3. Distribuição de trabalhadores/trabalhadoras por idade



5.4. Vencimento base por trabalhadores/trabalhadoras



5.4. Distribuição de trabalhadoras/trabalhadores por habilitações literárias

5. Situação atual

As principais dimensões consagradas no Guião da CITE, bem como no “Autodiagnóstico” previsto no “Portal Igualdade”² são, nomeadamente:

- a) Estratégia, missão e valores;
- b) Igualdade no acesso a emprego;
- c) Formação inicial e contínua;
- d) Igualdade nas condições de trabalho;
- e) Proteção na parentalidade;
- f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; e
- g) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Vejamos de que forma a MOBIE cumpre com as dimensões referidas:

² Portal disponível em [Autodiagnóstico \(cite.gov.pt\)](http://cite.gov.pt/Autodiagnostico)

5.1. Igualdade no acesso a emprego

A MOBI.E pauta os procedimentos associados à seleção e recrutamento de trabalhadores pelo cumprimento dos princípios da igualdade e não discriminação em função do género.

O recrutamento é feito de forma indiferenciada entre trabalhadores e trabalhadoras.

A MOBI.E cumpre integralmente com o disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, entre outras.

5.2. Formação

A MOBI.E reconhece o acesso à formação e educação como um elemento crucial no desenvolvimento dos trabalhadores.

A formação consiste num processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências que permite aos trabalhadores prepararem-se para o exercício da sua atividade profissional e aprofundarem os seus conhecimentos, mantendo-os atualizados.

Nas atuais sociedades, a formação é, em simultâneo, uma necessidade e uma condição de capacidade competitiva das empresas. Sem atribuir a formação adequada aos trabalhadores as empresas perdem oportunidades, nomeadamente por falta de investimento na adaptação à realidade.

A formação é determinante para que os trabalhadores tenham bons desempenhos e para que as empresas se adaptem às necessidades com as quais se deparam, tornando-se mais competitivas.

Consequentemente, a formação profissional assume um papel de especial relevância para a MOBI.E, que aposta na qualificação e atualização dos seus recursos humanos, de forma contínua, promovendo o desenvolvimento das suas competências profissionais e aprendizagem de novos conhecimentos.

Ministrando a formação necessária aos seus trabalhadores, a MOBI.E visa atingir determinados objetivos, nomeadamente:

- Desenvolvimento das competências dos trabalhadores;
- Aplicação dos conhecimentos adquiridos no exercício das suas funções; e
- Partilha de conhecimentos entre trabalhadores.

Regularmente, a MOBI.E conta com a participação dos trabalhadores na avaliação das necessidades de formação, nomeadamente, através do preenchimento de um inquérito.

A MOBI.E dispõe de um plano de formação, que procura dar resposta a um conjunto de desafios, integrando as necessidades formativas dos trabalhadores, de acordo com a missão e os objetivos estratégicos da empresa.

Consequentemente, a formação aplica-se de forma indiferenciada entre trabalhadores e trabalhadoras, adequando-se às competências exigidas ou necessárias a cada um.

No ano de 2025, os trabalhadores da MOBI.E frequentaram sobretudo ações de formação em língua estrangeira, espanhol e inglês, tendo ocorrido a frequência pontual de conferências e seminários sobre outras temáticas.

5.3. Igualdade nas condições de trabalho

A MOBI.E assegura a igualdade nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração dos trabalhadores. As políticas remuneratórias por trabalho igual valor igual, sem qualquer discriminação em função do género é preconizada pela MOBI.E, seguindo-se a este propósito o disposto no artigo 270.º do Código do Trabalho.

A MOBI.E demonstra igualmente preocupação em cumprir com o acesso a funções de gestão por parte de trabalhadores. Atualmente, e contrariamente ao verificado no âmbito do Plano do ano anterior, a MOBI.E cumpre na íntegra a atual norma em vigor que obriga à existência de uma trabalhadora entre a composição de três representantes dos órgãos de topo (número 1 do artigo 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto).

Quer por razões históricas quer ainda pela dificuldade de encontrar no mercado de trabalho candidatas para determinadas profissões, algumas categorias profissionais são ocupadas exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino.

No respeito pelos princípios de legalidade e ética empresarial e de compromisso de erradicação de todas as práticas de discriminação e no prosseguimento de uma política de Igualdade de Género com vista à plena igualdade de oportunidades, a MOBI.E repudia qualquer prática assente em desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Conforme o comprovam os indicadores de desempenho social apresentados neste relatório, não existe qualquer diferença injustificada nas remunerações atribuídas por trabalho igual ou de igual valor, nem qualquer prática de violação do princípio, "a trabalho igual, salário igual".

A igualdade é também assegurada a nível remuneratório: as diferenciações salariais entre trabalhadoras e trabalhadores resultam de critérios objetivos, justificados nas diferenças de antiguidade e de desempenho que influenciam o número de anuidades e progressão ao nível da categoria.

Recentemente, cumprindo com os normativos aplicáveis, a MOBI.E elaborou, no ano de 2023, a mais recente versão do "Relatório Diferenciação Salarial por Género", o qual se encontra disponível no seu sítio da internet: [Relatório+Diferenciação+Salarial+por+Género \(mobie.pt\)](https://www.mobie.pt/Relatório+Diferenciação+Salarial+por+Género).

Da análise efetuada é possível destacar que, à data de elaboração do referido Relatório:

- (i) No universo do efetivo total de 16 trabalhadores, 6 são trabalhadoras e 10 trabalhadores, sendo contabilizados nos referidos números os membros do Conselho de Administração;
- (ii) A categoria de "Técnico Superior" distingue-se por concentrar o maior número de trabalhadoras e de trabalhadores, respetivamente, quatro e cinco;
- (iii) O Conselho de Administração é composto por um Presidente do sexo masculino e dois vogais, respetivamente, do sexo feminino e masculino;



- (iv) A maioria das categorias profissionais está representada por trabalhadores e trabalhadoras. Apenas não se verifica a presença de trabalhadoras no cargo de Presidente do Conselho de Administração;
- (v) Verifica-se que, praticamente em todas as categorias profissionais, a representatividade do sexo masculino é mais expressiva, acentuando-se nas profissionais corporativas da empresa;
- (vi) Ao nível de habilitações literários, verifica-se um equilíbrio entre sexos no que respeita ao grau de Mestrado. No que diz respeito ao 12.º ano e curso profissional apenas se verifica representatividade por trabalhadores do sexo masculino;
- (vii) No que diz respeito aos vencimentos dos trabalhadores, verifica-se que apenas trabalhadores do sexo masculino auferem os vencimentos superiores a 4001€, o que se fundamenta no exercício de funções em causa, ou seja, de Presidente do Conselho de Administração, a qual não é, naturalmente, exercida por mais nenhum trabalhador;
- (viii) Relativamente aos vencimentos auferidos entre 2001€ e 3000€ verifica-se que há um número superior de trabalhadoras a auferir estes rendimentos, comparativamente com o que acontece quanto aos vencimentos entre 3001€ e 4000€ em que se destacam os trabalhadores do sexo masculino;
- (ix) As diferenças relacionam-se com a experiência dos trabalhadores, funções exercidas e desempenho profissional;
- (x) No que respeita ao subsídio de IHT nada existe de relevante a identificar, considerando que não há trabalhadores nem trabalhadoras a auferir este subsídio; e
- (xi) No que diz respeito à distribuição por idades, verifica-se uma equiparação entre trabalhadores e trabalhadoras entre os 51 e 60 anos. No que diz respeito às demais faixas etárias, destacam-se os trabalhadores do sexo masculino.

5.4. Proteção na parentalidade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A MOBI.E incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a gozar de forma partilhada a licença parental inicial nos moldes previstos na lei.

Consequentemente, a MOBI.E fixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, nomeadamente através do Regulamento interno.

Em particular, a MOBI.E segue as seguintes práticas:

- (xii) Trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras;
- (xiii) Atribui o gozo da licença parental exclusivo da mãe às mesmas;

- (xiv) Respeita o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei;
- (xv) Respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho;
- (xvi) Respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

Relativamente à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a MOBI.E:

- (i) Possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- (ii) Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrado ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa.

5.5. Prevenção da prática de assédio

Em 2017, entrou em vigor a Lei n.º 73/2017, de 1 de outubro, que introduziu importantes alterações ao Código do Trabalho, reforçando o quadro legislativo no âmbito da prevenção e do combate ao assédio no trabalho.

Desde então as Entidades Empregadoras têm o dever de:

- (i) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que composta por sete ou mais trabalhadores;
- (ii) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, a MOBI.E adotou, desde 2020, normas de boa conduta que realcem a importância da prevenção e do combate ao assédio no trabalho, nomeadamente tendo adotado o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A MOBI.E privilegia uma cultura organizacional assente em valores de ética e conduta de não discriminação e de não tolerância pela prática de qualquer tipo de assédio ou discriminação. O Código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio é um reflexo dessa mesma política, no qual se encontra previsto a denúncia de comportamentos desadequados, um canal específico para que a mesma seja realizada, a previsão de instauração de procedimentos disciplinares sujeitos a sanções disciplinares.

6. Metodologia do plano

Para elaboração do Plano foram seguidas as orientações da CITE referidas no “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade”, que tem como referência o Despacho Normativo n.º18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Foi ainda consultado e utilizado o “Portal Igualdade” disponibilizado pela CITE e já supra referido no presente Plano.

O guião integra três matrizes que foram seguidas no Plano: (i) Matriz de apoio ao diagnóstico; (ii) Matriz de apoio à monitorização de execução do plano para a igualdade; e (iii) Matriz de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE.

As matrizes abrangem cinco áreas principais consagradas no Despacho identificado, a saber:

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

Numa primeira abordagem, foram identificados, na sequência do Plano do ano anterior, as medidas a que a MOBI.E se havia proposto a adotar, e a monitorizar, de forma a compreender o seu cumprimento.

Através do recurso à matriz diagnóstico foi feito o “retrato” atual da empresa, nos temas abordados no documento.

Para além disso, e mais concretamente para a definição dos objetivos do plano, a MOBI.E teve em consideração a análise técnica e as recomendações da CITE elaboradas para o Plano do ano anterior, a saber:

Análise técnica

Da análise do Plano para a Identidade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

“A empresa MOBI.E – Mobilidade Elétrica S.A. efetuou o diagnóstico, utilizando a Matriz de apoio ao diagnóstico do “Guião para efeito da elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2025, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, mas não utilizou o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

O Plano está construído de acordo com a Matriz de apoio à monitorização da execução do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como dos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, e respetivos indicadores e metas.

A MOBI.E – Mobilidade Elétrica S.A. implementou as medidas que propôs no ano anterior, nomeadamente, formação de sensibilização sobre a igualdade de género e realização de questionários de autoavaliação para análise da perceção da Equipa em relação às medidas que estão a ser implementadas pela MOBI.E Apesar de não ter conseguido implementar todas as medidas de 2024, propõem-se implementar a definição de uma tabela salarial; formação sobre análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial para prevenir mecanismos de enviesamento de género”.

Recomendações

- (i) “Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da

elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no site da CITE;

- (ii) De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor;
- (iii) Salienta-se a importância de auscultar os/as trabalhadores/as da MOBI.E – Mobilidade Elétrica S.A. bem como as suas estruturas representativas, para adequar as medidas estratégicas ao contexto organizacional e validar quais os efeitos requeridos para a sua implementação e monitorização.
- (iv) Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do Plano para a Igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.
- (v) Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretendem implementar com o Plano para a Igualdade da MOBI.E – Mobilidade Elétrica S.A.

7. Objetivos do plano

O plano foi elaborado para o ano de 2026, representando um compromisso da MOBI.E em matéria de igualdade de género.

A MOBI.E considera que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, relativamente àquelas que já adota atualmente, visando promover e sustentar a igualdade entre homens e mulheres, fomenta do a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores, aliados ao melhor desempenho organizacional, como a aposta na formação em igualdade de género.

8. Conteúdo

A MOBI.E compromete-se a cumprir o presente Plano para a Igualdade de Género.

O Plano incide sobre um conjunto de medidas enquadradas em diversas áreas.

Para efeitos de aplicação da matriz de diagnóstico, o Plano tem em consideração as seguintes dimensões, indicadas tanto no Guião da CITE como no "Portal Igualdade".

- (i) Estratégia missão e valores;
- (ii) Igualdade no acesso ao emprego;
- (iii) Formação inicial e contínua;

- (iv) Igualdade nas condições de trabalho;
- (v) Proteção na parentalidade;
- (vi) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; e
- (vii) Prevenção de práticas de assédio.

9. Monitorização e acompanhamento

Nos termos definidos pela CITE, o plano da igualdade de género corresponde, numa primeira fase, a um processo de identificação das necessidades consagradas no respetivo diagnóstico (fase precedente).

De acordo com as orientações da mesma entidade, sempre que a MOBI.E, na fase de diagnóstico verifique uma resposta “não” a uma questão relativa à prevenção de práticas discriminatórias correspondentes a um determinado preceito legal, deve obrigar-se a adotar a medida equivalente constante da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.

Na matriz de monitorização do plano para a igualdade a MOBI.E pode, relativamente a questões de diagnóstico não obrigatórias, adotar medidas que permitam contribuir para a igualdade entre homens e mulheres.

A matriz de monitorização, elemento-chave para a realização da tarefa, identifica, para cada uma das medidas a adotar:

- (i) Responsáveis;
- (ii) Orçamento;
- (iii) Indicadores; e
- (iv) Meta.

A eventual inexistência de alguns fatores em alguma das medidas fundamenta-se na sua não verificação. A título exemplificativo, compreende-se que determinadas medidas não envolvam encargos financeiros, não sendo, consequentemente, definido um orçamento.

Para além da elaboração e apresentação neste Plano da matriz de monitorização, para efeitos de um eficaz processo de monitorização, acompanhamento e avaliação, o Conselho de Administração da MOBI.E compromete-se a monitorizar a implementação do plano, verificando o cumprimento das medidas e objetivos identificados no plano.

O Secretário-Geral da MOBI.E será a entidade responsável pela monitorização do plano, devendo assegurar e verificar, eventualmente em caso de não cumprimento, o motivo pelo qual não foram cumpridas as medidas a adotar no âmbito do documento.

O Secretário-Geral será acompanhado na sua tarefa por responsáveis indicados na matriz de monitorização.

A MOBI.E elencou, conforme consta dos Anexos do Plano, um conjunto de ações que devem verifica-se durante o próximo ano, consideradas essenciais para a organização, bem como

10. Diagnóstico realizado no ano 2025

Encontra-se na tabela infra a adaptação da matriz de diagnóstico apresentada pela CITE.

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
Estratégia, missão e valores da empresa			
1.A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X		Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto
2.A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X		
3.Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	X		
4.A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
5.A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?			(Dada a dimensão da empresa não se aplica)
6.Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X		
7.No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X	
8.A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das	X		

medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?			
9.A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X		
10.A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	X		
11.Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?		X	
12.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?	X		
13.A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	X		
14.Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
15.A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	X		
16.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	X		

17.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	X		
18.Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X	
19.Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?	X		
20.A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	X		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
Igualdade no acesso ao emprego			
21.Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?	X		

22.A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?			(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)
23.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?	X		
24.Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?			(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)
25.A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	X		
26.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?	X		Números 1, 2 e 4 do artigo 30.º e número 1 e a) do número 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
27.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?	X		n.º 1, 2 e 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho.
28.A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	X		Artigo 32.º do Código do Trabalho.
29.O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	X		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
30.No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	X		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 e artigo 111.º do Código do Trabalho.
31.A empresa substitui 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?	N/A		n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
Formação inicial e contínua			
32.A empresa, ao elaborar o plano de formação, pretende ter em consideração o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	X		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
33.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	X		

profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?			
34.A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	X		
35.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?	X		n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho.
36.A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	X		
37.A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	X		
38.Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	X		
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	
Avaliação de desempenho			
39.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?	X		

40.A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	X		
41.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?	X		
42.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	X		
43.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	X		
44.A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	X		
45.A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo subrepresentado em lugares de topo, direção e chefia?	X		Sim, para o órgão de topo nos termos da Lei n.º 62/2017, artº4º, nº1
46.A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	X		
47.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?		X (Dada a dimensão da empresa não aplica)	
48.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 de chefia?		X (Dada a dimensão da empresa não aplica)	
49.A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a		X (Dada a dimensão da	

visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		empresa não aplica)	
50.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?	Dada a atividade da empresa, não se aplica)		
51.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?	X		
52.A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo subrepresentado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		X	
53.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?		X	
54.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 setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	X		
55.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?		NA	
56.A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018].	X		

57.A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018]			(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)
58.Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	N/A		Fiscal único

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
Salários			
59.A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	X		
60.Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	X		
61.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?	X		
62.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?		X	
63.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	X		

mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?			
64.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?		(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)	
65.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?		(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)	
66.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 do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	X		Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014
67.A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	X		Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014
68.A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	X		Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014
69.A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?		X	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
70.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"?	X		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.
71.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?	X		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
72.A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de	X		



forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?			
73.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?	X		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
74.Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	X		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 n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho
75.A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores?	X		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
76.A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	NA		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
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	
Proteção na parentalidade			
77.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	X		
78.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
79.A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
80.A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
81.A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
82.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X	
83..A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X	
84.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
85.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	

86.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		NA	
87.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		NA	
88.A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		X	
89.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 na mesma toda essa legislação?	X		n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
90.A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X		artigo n.º 35.º do Código do Trabalho artigo n.º 64.º do Código do Trabalho artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
91.Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	X		artigo n.º 36.º do Código do Trabalho artigo n.º 37.º do Código do Trabalho alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
92.Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X		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
93.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	X		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
94.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	NA		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
95.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?	NA		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
96.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?	NA		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
97.Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	NA		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

98.A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X		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
99.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X		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
100.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	NA		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
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	
Dispensa e faltas			
101.A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
102.A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
103.A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X		
104.A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com	X		

duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?			
105.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?		NA	
106.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?		NA	
107.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	NA		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
108.A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X		n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
109.A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X		n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
110.A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	X		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
111.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X		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

112.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	NA		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
113.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	NA		artigo 54.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
114.A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	NA		
115.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	NA		artigo 61.º do Código do Trabalho
116.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	X		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
117.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	X		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
118.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	X		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
119.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?	NA		artigo 62.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho
120.A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	NA		artigo 63.º do Código do Trabalho
121.A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	NA		n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal			
122. 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?		X	
123. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras?		X	

124. A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		X	
125. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	X		
126. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	X		
127. A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?		X	
128. A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
129. A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
130. A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	X		
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa

Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial			
131. A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X	
132. A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?		X	
133. A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		NA	
134. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	NA		artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho
135. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	NA		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
136. Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	NA		artigo 55.º do Código do Trabalho artigo 56.º do Código do Trabalho



			artigo 57.º do Código do Trabalho
137. No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	NA		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
138. Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	NA		n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
139. Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	NA		línea 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
140. A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X		
141. A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X		

142. 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?	X		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
143. A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	X		artigo 252.º do Código do Trabalho
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	
Dispensa de algumas formas de organização de trabalho e trabalho suplementar			
144. 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?	X		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
145. A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	NA		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

146. A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
147. A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	X		n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho
148. 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?	NA		artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
149. A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	NA		artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
150. A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	NA		
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	
Prevenção da prática de assédio no trabalho			
151. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?	X		

152. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?	X		
153. A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	X		
154. Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho?	X		
155. 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?	X		
156. Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	X		
157. Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X	
158. Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?		NA	n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
159. Se a resposta foi "não": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?		NA	n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
160. Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?		NA	n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
161. 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		NA	alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do

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?			Código do Trabalho
162. A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	X		alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
163. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?		NA	alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

11. Medidas a implementar no ano de 2026

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Realização de ações de formação com entidades diversas para reforçar a formação em igualdade entre mulheres e homens Realização de ações de formação com entidades diversas,	Realização de ações de formação com entidades diversas para reforçar a formação em igualdade entre mulheres e homens	Secretário -Geral	Sem custos/pode envolver algum custo consoante a entidade contratada para ministrar a formação	Horas de formação ministradas/trabalhador	Assegurar que todos os trabalhadores têm formação nesta área até dezembro de 2026	Formação a conciliar com a oferta formativa disponível/Plano de Formação da MOBI.E



com o objetivo de reforçar a formação em igualdade entre mulheres e homens						
Garantir o princípio da equidade e não discriminação	Continuar a encorajar a candidatura e seleção de mulheres ou homens para funções onde estejam sub-representados em processos de recrutamento	Secretário -Geral	Sem custos	Número de novas admissões/admissões de mulheres e homens	Aplicação a todos os processos de recrutamento previstos para o ano de 2026.	
Assegurar o princípio de salário	Realização de ações de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na	Secretário -Geral	Análise de custos em estudo.	Rácio entre o número de elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação	Todos os (100%) elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos	

igual para trabalho igual ou de valor igual	avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial para prevenir enviesamentos de género			salarial abrangidos por ações de formação e o total de pessoas	postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por ações de formação no ano de referência	
--	---	--	--	--	---	--

Aprovado em reunião do Conselho de Administração realizada a 02 de setembro de 2025.