

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Arco Ribeirinho Sul, S.A.
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2025/56
DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2025

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	1	0
	35-44 anos	6	5
	45-64 anos	19	18
	>65 anos	1	2
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	4	5
	Ensino secundário	4	2
	Ensino superior	18	18
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	2	1
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	2	4
	Direção Intermédia de 2º grau	1	1
	Pessoal Técnico Superior	10	12
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	9	1
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	2	6
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	24	24
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	0	1

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
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos	Realização de reuniões trimestrais para revisão e apresentação/discussão de propostas de melhoria do PI	100%	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos	Assegurar que a informação é disponibilizada a todos os trabalhadores e trabalhadoras	100%	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos	Assegurar que a informação é disponibilizada em canais de fácil acesso	100%	

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos, exceto os eventuais encargos associados à publicação de anúncios	Assegurar que todos os anúncios de emprego a divulgar cumprem os requisitos estabelecidos em matéria de igualdade e não discriminação	100%	
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos, exceto os eventuais encargos associados à publicação de anúncios	Assegurar que todos os anúncios de emprego a divulgar cumprem os requisitos estabelecidos em matéria de igualdade e não discriminação	100%	

PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que 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</p>	<p>DGPT</p>	<p>DGPT</p>	<p>Não envolve custos específicos, exceto os eventuais encargos associados à publicação de anúncios</p>	<p>Assegurar que todos os anúncios de emprego a divulgar cumprem os requisitos estabelecidos em matéria de igualdade e não discriminação</p>	<p>100%</p>	
--	--	-------------	-------------	---	--	-------------	--

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
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos	Assegurar que as ações de formação decorrem em horário laboral, respeitando, sempre que possível, o horário e os dias de trabalho presencial (quando aplicável)	100%	
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	DGPT	DGPT	A apurar	Realização de uma iniciativa anual, a integrar no plano de formação da empresa	100%	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	DGPT	Todas as Direções/Departamentos/Gabinetes	Não envolve custos específicos	Revisão anual dos objetivos de avaliação	100%	O processo de implementação do sistema de avaliação de desempenho encontra-se suspenso até deliberação em contrário do Conselho de Administração

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas	DGPT	Todas as Direções/Departamentos/Gabinetes	Não envolve custos específicos	Resultado da avaliação de desempenho	100%	O processo de implementação do sistema de avaliação de desempenho encontra-se suspenso até deliberação em contrário do Conselho de Administração

SUBDIMENSÃO: Salários

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	DGPT	DGPT	A apurar	Enquadramento dos trabalhadores (as) na tabela de remunerações aprovada	60%	A concretização do princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual depende de aprovação da Tutela e/ou da sua inclusão no Plano de Atividades e Orçamento (PAO)
Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos	Não aplicável	100%	A empresa não possui Comissão de Trabalhadores ou outra estrutura representativa

PLANO PARA A IGUALDADE

Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	DGPT	DGPT	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	
---	---	------	------	---------------	---------------	---------------	--

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
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras no âmbito da parentalidade	Concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho, na tarde de aniversário dos filhos e filhas, com idade até aos 18 anos (inclusive)	DGPT	DGPT	Valor hora dos trabalhadores e trabalhadoras X N.º de horas de ausência	N.º de horas de dispensa gozados pelos pais na tarde de aniversário dos filhos e filhas	100%	

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos	Garantir a afixação e disponibilização, em locais de fácil acesso, de informação atualizada sobre a legislação aplicável ao direito de parentalidade	100%	

PLANO PARA A IGUALDADE

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

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores, bem como aos seus filhos e filhas, o acesso a cuidados de saúde com custos reduzidos, promovendo a equidade e o bem-estar	Acesso a cuidados médicos, ao abrigo de protocolos celebrados com unidades hospitalares ou, através da concessão de seguro de saúde, destinado a todos os trabalhadores e trabalhadoras e aos seus filhos e filhas	DGPT	DGPT	A apurar mensalmente	Gastos com atos médicos e seguros de saúde contratados	Garantir acesso a cuidados médicos	

SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Reforçar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, promovendo o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais	Concessão do dia do aniversário a todos os trabalhadores e trabalhadoras, sem perda de remuneração. Caso o aniversário ocorra num fim de semana ou feriado nacional, o colaborador terá direito a usufruir da dispensa no dia útil imediatamente seguinte.	DGPT	DGPT	Valor dia dos trabalhadores e trabalhadoras X N.º de dias de ausência	N.º de dias de dispensa gozados pelos trabalhadores e trabalhadoras	100%	

PLANO PARA A IGUALDADE

Dispensa de 3 horas de trabalho, sem perda de retribuição, para acompanhamento, pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores, das respetivas filhas e filhos com até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas de cada ano letivo/escolar	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	DGPT	DGPT	Valor hora dos/as trabalhadores/as X N.º de horas de ausência	N.º de horas de dispensa gozados pelos pais com filhos até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas	100%	
---	--	------	------	---	---	------	--

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Dispensa de até 3 dias de trabalho por ano, sem perda de retribuição (exceto SA), aplicável às trabalhadoras e aos trabalhadores com filhas e filhos até aos 12 anos de idade, em situações de doença comprovada da criança ou de encerramento/impedimento de funcionamento da escola devidamente comprovado	DGPT	DGPT	Valor dia dos trabalhadores e trabalhadoras X N.º de dias de ausência	N.º de dias de dispensa gozados pelos trabalhadores e trabalhadoras	100%	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Concessão até 3 (três) dias de teletrabalho por mês, a todos os trabalhadores/as, cujas funções sejam compatíveis com o regime de teletrabalho	DGPT	Todas as Direções/Gabinetes	Não envolve custos específicos	N.º de dias de teletrabalho gozados por mês pelos trabalhadores/as	100%	

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
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DGPT	DGPT	Não envolve custos específicos	Revisão do Código de Ética e Conduta sempre que aplicável	100%	