

Plano para a Igualdade

2025-2028

1 de agosto de 2025

Porto Vivo, SRU

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género, sendo o ODS (5) da agenda dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável de 2030.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada. Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

São também diversos os estudos internacionais que comprovam a associação da Igualdade de Género à produtividade e à criação de valor nas empresas em várias vertentes, nomeadamente:

- Otimizando os sistemas de gestão, o desempenho organizacional e potenciando a retenção e a fidelização dos melhores recursos humanos;
- Estimulando a criatividade e a inovação, alicerces fundamentais da competitividade, e permitindo uma tomada de decisão mais apurada e cooperativa;
- Correlacionando positivamente a presença de mulheres nos órgãos de gestão com a rentabilidade das empresas.

A dimensão da Igualdade de Género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das empresas.

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar 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”.

Assim, a Porto Vivo, SRU, dá início à elaboração de um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos(às) seus(suas) colaboradores(as), como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

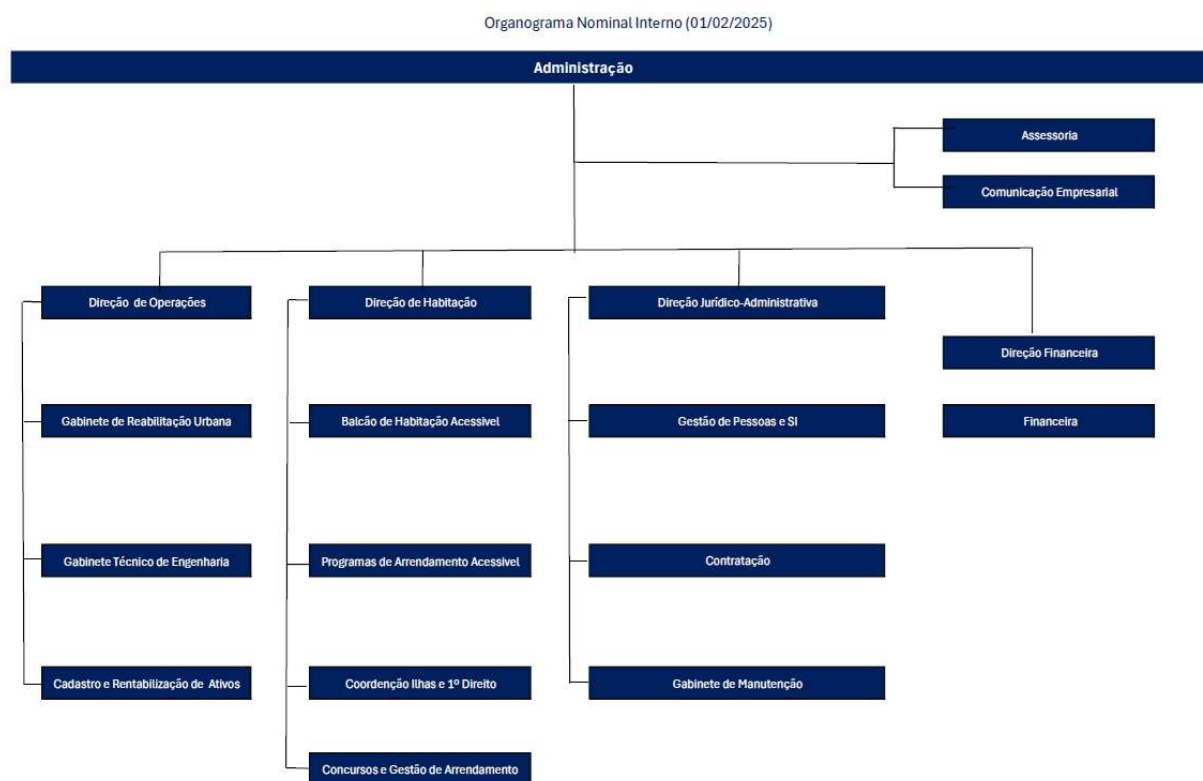
2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Porto Vivo – Sociedade de Reabilitação Urbana, E.M., S.A., doravante designada «Porto Vivo - SRU», é uma entidade empresarial local de âmbito municipal dotada de autonomia estatutária, administrativa e financeira, cujo capital é detido, na sua totalidade, pela Câmara Municipal do Porto.

A Porto Vivo, SRU, tem como missão a promoção da reabilitação urbana na cidade do Porto, com observância dos documentos estratégicos, nomeadamente, a estratégia municipal de habitação do município do Porto, do regime jurídico da reabilitação urbana e demais legislação nacional e comunitária aplicável.

Assim, a Porto Vivo -SRU gere já um vasto património imobiliário, próprio – adquirido diretamente pela Porto Vivo -SRU -, ou da propriedade da Câmara Municipal do Porto – por delegação -, e sempre com o objetivo de inserir no mercado de habitação soluções habitacionais de renda acessível.

Estando em franco crescimento, a empresa conta na sua estrutura funcional com Direções e Unidades Orgânicas, conforme organograma infra:



2.1 COMUNICAÇÃO e DIVULGAÇÃO

O Plano de igualdade de Género encontra-se publicado no site <https://www.portovivosru.pt/> e no portal do(a) Colaborador(a) para consulta direta.

O tema da Igualdade, Inclusão e Diversidade faz parte da formação de Acolhimento e Integração dada a todos(as) os(as) Colaboradores(as) que iniciam funções na Porto Vivo, SRU, e deve ser objeto de comunicação e sensibilização a todo o universo da empresa, de forma contínua, de acordo com as metas definidas no presente plano, utilizando uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória, reforçando uma cultura interna que corresponda a estas preocupações.

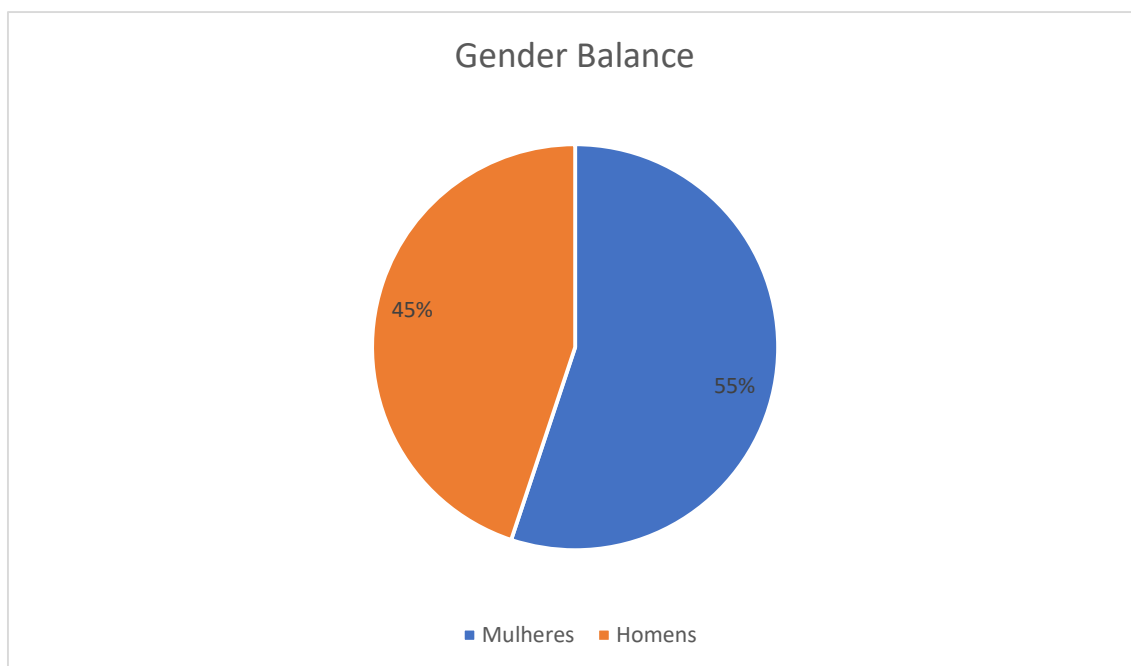
3. AUTODIAGNÓSTICO

Em 1 de abril de 2025, o quadro de pessoal da Porto Vivo, SRU, era constituído por 48 colaboradores(as), x Mulheres e x Homens. O Órgão Executivo da Porto Vivo, SRU, era constituído por uma Mulher e dois Homens.

N.º de Colaboradores(as) a 1 de agosto de 2025:

Grupo Funcional	Mulheres	Homens	Total
Administração	1	2	3
Diretores	2	2	4
Coordenadores	5	5	10
Técnicos Superiores	15	11	26
Assistentes Técnicos	4	1	5
Assistentes Operacionais	0	1	1
Total	27	22	49

Distribuição por Género:



4. OBJETIVOS DO PLANO

O plano abrange as dimensões contempladas no referido despacho, que são as seguintes:

- **Promoção da igualdade no acesso ao emprego**

Os procedimentos associados ao Recrutamento e Seleção na Porto Vivo, SRU, assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género, proibindo a discriminação de tratamento dos(as) candidatos(as) a emprego e estágios. Os processos de recrutamento são divulgados em diferentes meios de comunicação, de modo a abranger um maior número de potenciais candidatos(as), utilizando uma linguagem inclusiva que identifica a aceitação de candidaturas de ambos os géneros (M/F).

A seleção dos candidatos(as) nas diferentes fases do processo, baseia-se no cumprimento dos requisitos do perfil pretendido, com critérios objetivos e transparentes, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, entre outras variáveis dos candidatos.

- **Promoção da igualdade nas condições de trabalho: remuneração, desenvolvimento e progressão de carreira**

A política remuneratória da Porto Vivo, SRU, segue a tabela salarial da função Pública. Estes valores de referência são aplicados de igual forma a Mulheres e Homens. O *gender pay gap* (GAP) é negativo, com valores de remuneração base das Mulheres acima da remuneração dos Homens, com exceção de um único grupo funcional.

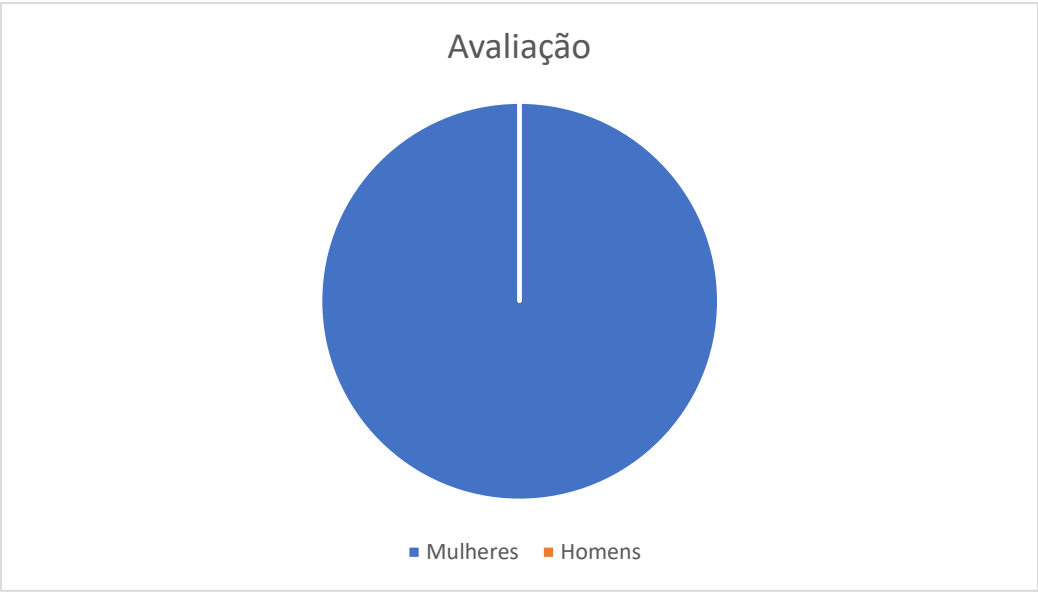
Remuneração Base Média	Mulheres	Homens	GAP
Administração	4.419,42	4.419,42€	0
Diretores	4.266,25	3.930,86	-7.9
Coordenadores	2.930,55	2.846,10	-2.9
Técnicos Superiores	1.687,66	1.876,01	11.2
Assistentes Técnicos	1.093,95	979,05	-10.5
Assistentes Operacionais	N/A	1.017,98	N/A
Total	2 879,56	2 810,28	-2.4

A Porto Vivo, SRU, reconhece o acesso à formação como um direito transversal a Mulheres e Homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional, com a promoção de um Plano de Formação Anual, com ações internas e externas, realizadas em horário laboral, que abrangem todos(as) os(as) Colaboradores(as), de acordo com os planos de desenvolvimento individual e as competências necessárias para a função.

A Porto Vivo, SRU, tem um modelo de carreiras que promove a equidade, não discriminando os seus Colaboradores(as) pelo género, nem por outras variáveis, assente numa política salarial transparente, que favorece o crescimento e a mobilidade interna. O recrutamento interno, aplicável sempre que existem na organização Colaboradores(as) que correspondem ao perfil pretendido, é das fontes de recrutamento privilegiadas. Estes(as) candidatos(as) têm prioridade em relação a candidatos(as) externos(as), cumprindo os procedimentos de seleção definidos para o efeito, baseado em critérios objetivos e não sujeitos a enviesamentos de género ou outros.

O sistema de avaliação de resultados dos Colaboradores(as) é uma medida que está em processo de implementação, cujo modelo foi aprovado e começou a ser aplicado em 2025. Baseia-se numa avaliação de desempenho que tem por objetivo incentivar e premiar os melhores desempenhos e, ao mesmo tempo, definir planos de desenvolvimento individual para fazer crescer os Colaboradores(as).

Resultados de avaliação de desempenho por género (Média escala de 1 a 5)



Nota: Informação a inserir a partir de 2026, quando surgirem os primeiros resultados oficiais.

- **Proteção da parentalidade e assistência à família**

A participação equilibrada de mulheres e homens no mercado de trabalho implica que ambos os géneros se sintam protegidos perante a lei e perante as empresas onde trabalham, quando decidem ser pais. É necessário criar um espaço onde ambos possam exercer o seu papel de cuidadores(as) de forma partilhada e equilibrada, sem represálias e/ou condicionantes ao seu crescimento e progressão profissional.

O Regulamento Interno da Porto Vivo, SRU, prevê a proibição de qualquer prática discriminatória assente em dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

Dias de Falta	Mulheres	Homens
Licença Parental	N/A	N/A
Assistência à Família	N/A	N/A
Total	N/A	N/A

Nota: Informação a inserir no final de 2025, de modo a incluir informação do ano civil completo.

- **Proteção da parentalidade e assistência à família**

A Porto Vivo, SRU, desenvolve diversas medidas para incentivar a conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional de todos os Colaboradores(as), independentemente do género. Esta preocupação impacta diretamente naquilo que pode significar, para Mulheres e Homens, o investimento na sua carreira profissional de forma mais equilibrada, garantindo a ambos melhores condições para que em todas as esferas da sua vida, possam desempenhar papéis idênticos e equilibrados, eliminando estereótipos.

A prática do trabalho flexível é um fator determinante na proteção da parentalidade, permitindo às famílias conciliar as suas responsabilidades parentais com o exercício da sua atividade profissional.

Em relação à política de férias, na Porto Vivo, SRU, os(as) Colaboradores(as) têm direito a dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário, sem perda do direito à remuneração ou, caso coincida com dia de descanso ou feriado, a gozar a dispensa o dia útil seguinte. Além das férias previstas, a empresa concede ainda 3 dias de tolerância de ponto durante o ano (Carnaval, Natal e Ano Novo), quando estas sejam concedidas pela Câmara Municipal.

Foi também implementado, durante o ano de 2024, o Regulamento de Trabalho Híbrido, aplicável a funções compatíveis, contribuindo assim para a melhoria significativa da vida pessoal e familiar dos(as) Colaboradores(as) que a ele possa recorrer.

Por outro lado, o local de trabalho é o sítio onde os(as) Colaboradores(as) passam grande parte do seu tempo. Por esse motivo, é essencial que as condições dos espaços comuns, das pausas e/ou dos locais de trabalho propriamente ditos, tenham as condições necessárias para uma vivência confortável e com boas condições sanitárias. Procurando atingir esses desideratos, a Porto Vivo, SRU, planeia aumentar para o dobro o espaço de trabalho disponível, já no decorrer de 2025.

- **Combate à discriminação e ao assédio no trabalho**

A proibição da prática de assédio no trabalho está consagrada no Código de Prevenção de Assédio no Trabalho, que a Porto Vivo, SRU, pretende aprovar e implementar durante o ano de 2025. No entanto, não são conhecidas queixas ou denúncias sobre esta matéria, tendo-se verificado a necessidade de desenvolver este tema e criar mecanismos específicos para regular a prática de assédio e prevenir a sua existência.

Medidas a Implementar

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores						
Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar a implementação do plano para a igualdade de género, a sua monitorização e acompanhamento	Monitorização e Reporte anual à Administração dos indicadores relativos à igualdade de género ao longo do ciclo de vida do(a) colaborador(a)	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos específicos	A implementar em 2025 - 2028	Reporte anual com evolução dos indicadores
Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego						
Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Sempre que possível, incluir nos processos de recrutamento e seleção, em cada 3 candidaturas apresentadas, pelo menos 1 do género sub-representado	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos específicos	Medida implementada	% homens/mulheres rececionados em candidatura a partir de 2021
	Divulgar os processos de recrutamento e seleção em diferentes meios de comunicação, de forma a abranger o maior número possível de candidatos, sendo nos mesmos identificada a aceitação (M/F)	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Custos relativos às plataformas de emprego	Medida implementada	Evidência das iniciativas a realizar

	Formar as lideranças que realizem entrevistas de seleção sobre procedimentos de recrutamento e seleção (R&S) sem enviesamentos de género e dotar as mesmas de competências sobre a igualdade, inclusão e diversidade e sobre as vantagens da construção de equipas multiculturais.	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Sem custos específicos	A implementar em 2025 - 2028	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados
Dimensão: Formação inicial e contínua						
Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Incluir a temática da igualdade de género em formações gerais e técnicas, sempre que aplicáveis	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Custo da formação	A implementar em 2025 - 2028	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados
	Promover a participação equilibrada de género e função no levantamento de necessidades de formação	Gestão de Pessoas	Coordenadores das Unidades Orgânicas	Custo da formação	Medida implementada	Análise da % na participação das formações
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho						
Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar um processo de avaliação objetivo e justo para homens e mulheres	Criar um modelo de avaliação de desempenho de modo a garantir que exclui qualquer discriminação baseada no género	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos específicos	Medida implementada	Reporte Interno de avaliação de desempenho

Promover uma cultura entre homens e mulheres baseada em processos e objetivos claros e transparentes, no âmbito do desenvolvimento profissional	Criar um Programa de Acolhimento e Integração para incluir a salvaguarda dos princípios de igualdade não discriminação, com referência aos documentos internos: Código de Conduta, Plano de Igualdade de Género, entre outros	Gestão de Pessoas	Todos	Sem custos específicos	A implementar em 2025 - 2028	Publicação do Programa de Acolhimento e Integração
	Incluir nos relatórios de gestão de pessoas, dados desagregados por género para acompanhamento desta temática	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Sem custos específicos	A implementar em 2025 - 2028	Reporte interno dos dados identificados

Dimensão: Igualdade Remuneratória

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual	Realizar uma análise interna do sistema de análise de competências/responsabilidades procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Sem custos Específicos	Medida implementada	Relatório de Diagnóstico
	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”	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Sem custos Específicos	Medida implementada	Número de ações de verificação

	Inclusão, no Inquérito de Satisfação dos colaboradores/as, uma questão relacionada com a satisfação em relação à igualdade de oportunidades (carreira, formação, promoção...)	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Sem custos Específicos	A implementar em 2025 - 2028	Inclusão da questão no Inquérito
--	---	-------------------	-------------------	------------------------	------------------------------	----------------------------------

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover uma cultura de incentivo à parentalidade	Garantir o apoio necessário e esclarecimento de dúvidas (regime legal, seguros, direitos e deveres, entre outras)	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos Específicos	Medida Implementada	N.º de emails e contatos estabelecidos e finalizados
Incentivar e normalizar a partilha entre mulheres e homens da licença parental e outras responsabilidades familiares	Implementar e divulgar o regime de trabalho híbrido, a colaboradores(as) com funções compatíveis e que tenham um motivo justificador do recurso a este regime	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos Específicos	A implementar em 2025 - 2028	Evidência das iniciativas a realizar

Dimensão: Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
	Garantir a continuidade de horário flexível que permite uma melhor compatibilização da vida profissional com a vida pessoal	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos Específicos	Medida Implementada	% de trabalhadores que beneficiam deste regime

Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de trabalho parcial a pedido de trabalhador(a) – i) com deficiência ou doença crónica; ou ii) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou iii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, que tenha filhos com deficiência ou doença crónica	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos Específicos	Medida implementada	% de trabalhadores que beneficiam deste regime
	Auscultar os Colaboradores(as) sobre novas medidas e práticas que facilitem a conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional através da distribuição de um inquérito que incentive a participação	Gestão de Pessoas	Todas	Sem custos Específicos	A implementar em 2025 - 2028	Evidência das iniciativas a realizar

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Afirmar uma política de tolerância zero à discriminação e assédio no trabalho	Criação de um Código de Boa Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho, criando mecanismos de denúncia em matéria de assédio, com procedimentos e responsabilidades	Direção Jurídico-Administrativa	Todas	Sem custos Específicos	A implementar em 2025 - 2028	Evidência das iniciativas a realizar

5. ACOMPANHAMENTO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO

A Porto Vivo, SRU criou um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), composto por uma diversidade de colaboradores(as) com diferentes funções e características, com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que necessário, com a aprovação da Direção.

Anualmente, procederá à revisão e diagnóstico de avaliação das medidas implementadas no presente Plano para a Igualdade e apresentará, se necessário, relatório onde conste a informação relevante com propostas de correções e alterações a realizar.

O presente Plano foi elaborado para ser aplicado no período de 2025-28 e representa o compromisso da Porto Vivo, SRU face à Igualdade de Género e respetivas medidas.