



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Aprovado em reunião de Conselho de Administração da Gaiurb de 05 de agosto de 2025



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

ÍNDICE

CAPÍTULO I – APRESENTAÇÃO DA GAIURB EM.....	5
CAPÍTULO II – COMITÉ PARA A IGUALDADE.....	6
CAPÍTULO III – CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO.....	7
CAPÍTULO IV – DIAGNÓSTICO	14
CAPÍTULO V – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2026-2027	19
CAPÍTULO VI – MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO PLANO	28
CAPÍTULO VII – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

PREÂMBULO

A GAIURB – Urbanismo e Habitação, EM, enquanto empresa municipal de referência no setor do Urbanismo, Habitação Social e Reabilitação Urbana do Município de Vila Nova de Gaia, assume um papel ativo na construção de uma cidade mais justa, inclusiva e equitativa. Esse compromisso estende-se não apenas ao território e às comunidades que servimos, mas também à forma como nos organizamos internamente, ao modo como valorizamos as pessoas que aqui trabalham e à cultura de respeito, diversidade e dignidade que promovemos.

O **Plano para a Igualdade de Género** da GAIURB constitui um instrumento estratégico para garantir a efetivação da igualdade entre mulheres e homens, bem como a promoção da não discriminação em todas as suas formas, incluindo por razão de género, identidade de género, orientação sexual, deficiência, idade, características físicas, estilo pessoal, religião ou origem étnico-cultural.

Este plano integra medidas concretas que visam assegurar a equidade no recrutamento, na progressão na carreira, no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, na formação e no acesso a oportunidades, bem como no combate a todas as formas de assédio ou discriminação.

Ao desenvolver este plano, a GAIURB cumpre não apenas as disposições legais previstas na Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto bem como no disposto no art.º 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, mas reforça, sobretudo, a sua visão de uma gestão pública mais humana, transparente e centrada nas pessoas.

O percurso da GAIURB nesta matéria tem sido já reconhecido publicamente. É signatária da **Carta Portuguesa para a Diversidade** desde 2021 estando alinhada com os esforços da Comissão Europeia e com a estratégia da Europa, contribuindo para a promoção da igualdade e não discriminação no local de trabalho e na sociedade em geral. Por vários anos, a empresa foi distinguida como **Marca Entidade Empregadora Inclusiva**, uma distinção que realça o compromisso continuado com a promoção da diversidade e a inclusão no local de trabalho. Em 2023, a GAIURB recebeu o **Prémio Nacional de Sustentabilidade na categoria “Igualdade e Diversidade” para grandes empresas** e, em 2025, foi novamente reconhecida com o **Prémio Nacional de Sustentabilidade na categoria “Igualdade, Diversidade e Equidade” para grandes organizações**. Estes prémios e reconhecimentos validam o compromisso institucional com os princípios da equidade e da justiça social, servindo de incentivo para consolidar e aprofundar a cultura organizacional centrada na valorização da diversidade.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Trabalhar pela igualdade é também garantir um ambiente de trabalho mais coeso, motivado e inovador, onde cada pessoa é reconhecida e valorizada nas suas competências e no seu potencial. Este plano é, assim, um compromisso coletivo com o presente e com o futuro da organização, alinhado com os valores que orientam a nossa missão pública.

CAPÍTULO I – APRESENTAÇÃO DA GAIURB EM

A GAIURB – Urbanismo e Habitação, EM – é uma empresa municipal do Município de Vila Nova de Gaia, criada para prestar apoio técnico, operacional e estratégico à Câmara Municipal, com um foco particular nas áreas de planeamento urbano, gestão urbanística, habitação e reabilitação urbana. A sua constituição reflete a vontade de dotar o município de uma estrutura especializada capaz de liderar os processos de transformação urbana e social de forma coordenada, participada e sustentável.

Como entidade pública local, a GAIURB desempenha um papel central no desenvolvimento sustentável, coeso e equilibrado do concelho. Através da sua atuação, são promovidas políticas que asseguram a reabilitação e regeneração dos espaços urbanos, a coesão territorial e a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos, com especial atenção às populações em situação de vulnerabilidade. Neste sentido, a empresa assume-se como um instrumento privilegiado de intervenção social e territorial, trabalhando para garantir uma cidade mais justa, inclusiva e resiliente.

A GAIURB é responsável pela implementação das políticas municipais nas áreas do urbanismo e da habitação, com destaque para a execução de programas de apoio à reabilitação urbana, construção e manutenção de habitação social e a iniciativas que visam a sustentabilidade ambiental, a inovação e a participação cidadã. Através de modelos de governação colaborativa, a empresa promove a articulação com diferentes parceiros institucionais e com a comunidade, contribuindo para soluções integradas e eficazes para os desafios do território.

Com uma equipa multidisciplinar, altamente qualificada e comprometida com os princípios da ética, transparência e responsabilidade social, a GAIURB aposta na excelência dos serviços públicos, na valorização profissional dos seus colaboradores e na criação de um ambiente organizacional que promove o desenvolvimento humano e profissional. Esta orientação interna reflete-se também na forma como a empresa interage com os munícipes, privilegiando uma relação de proximidade, confiança e escuta ativa.

A par da sua atuação técnica e operacional, a GAIURB assume um compromisso institucional com os valores da igualdade, inclusão e diversidade, promovendo políticas internas e externas que assegurem condições equitativas para todas as pessoas, independentemente do seu género, origem, idade ou condição socioeconómica. A promoção da igualdade de género é, por isso, um eixo estruturante da cultura organizacional da GAIURB, integrando-se plenamente na sua missão pública e estratégica.



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Este Plano para a Igualdade insere-se na estratégia global da empresa e constitui um instrumento fundamental para o reforço da sua identidade institucional. Traduz um conjunto de objetivos e ações que promovem a equidade, a não discriminação e o respeito pela dignidade de todas as pessoas, em linha com as melhores práticas nacionais e europeias.

Com base na sua missão clara, uma visão orientada para o futuro e um conjunto de valores sólidos, a GAIURB estrutura a sua intervenção em torno de vetores estratégicos que guiam a sua atuação quotidiana e a consolidação do seu papel enquanto agente transformador do território. Estes vetores estratégicos incluem o reforço da coesão social, a sustentabilidade ambiental e energética, a digitalização e inovação nos processos internos, a participação cidadã e a valorização contínua das pessoas que integram a organização.

Neste contexto, o Plano para a Igualdade de Género não é apenas uma obrigação legal, mas uma manifestação concreta do compromisso da GAIURB com a justiça social, o bem-estar organizacional e a construção de um território mais equitativo, onde todos e todas possam viver com dignidade, segurança e oportunidades.

CAPÍTULO II – COMITÉ PARA A IGUALDADE

No quadro do Plano para a Igualdade de Género 2026-2027 da GAIURB, é constituído o Comité para a Igualdade (Grupo de Trabalho do Plano para a Igualdade de Género – GT PIG), com o objetivo de assegurar a implementação, monitorização e avaliação contínua das medidas previstas no Plano. Esta estrutura integra representantes de diversas áreas da organização, refletindo uma abordagem transversal e multidisciplinar, alinhada com os princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e com o disposto na legislação nacional em vigor, nomeadamente a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O GT PIG estrutura-se em torno das quatro dimensões estratégicas definidas para a aplicação das práticas DEI — Liderança, Cultura, Processos e Políticas, e Impacto Social — promovendo ações concretas nos seguintes eixos: envolvimento das pessoas trabalhadoras; satisfação da comunidade; inovação nos serviços e melhoria contínua da performance organizacional.

Para a prossecução eficaz destas finalidades, propõe-se a seguinte composição funcional do Comité:



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Equipa	Função
Excelência e Expansão – Coordenadora	Integração/adaptação dos Sistemas de gestão
Habitação e Impacto Social – Chefe Divisão	Dinamização de sessões de boas práticas junto da comunidade
Capital Humano – Coordenadora	Articulação institucional com a CIG e a CITE; Implementação de ações de formação e sensibilização dos trabalhadores e trabalhadoras; Acompanhamento de indicadores e métricas DEI; Elaboração dos relatórios de execução do Plano.
COLABS – Chefe Divisão	Dinamização de sessões de boas práticas junto dos trabalhadores e trabalhadoras

Este Comité funcionará como motor de mudança e garante da efetividade das políticas de igualdade e inclusão, assegurando que as práticas da GAIURB permanecem alinhadas com os mais elevados padrões de ética, justiça social e responsabilidade institucional.

CAPÍTULO III – CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Antes da elaboração do Plano para a Igualdade, foi efetuada uma análise de diagnóstico da realidade da empresa no que respeita à igualdade de género.

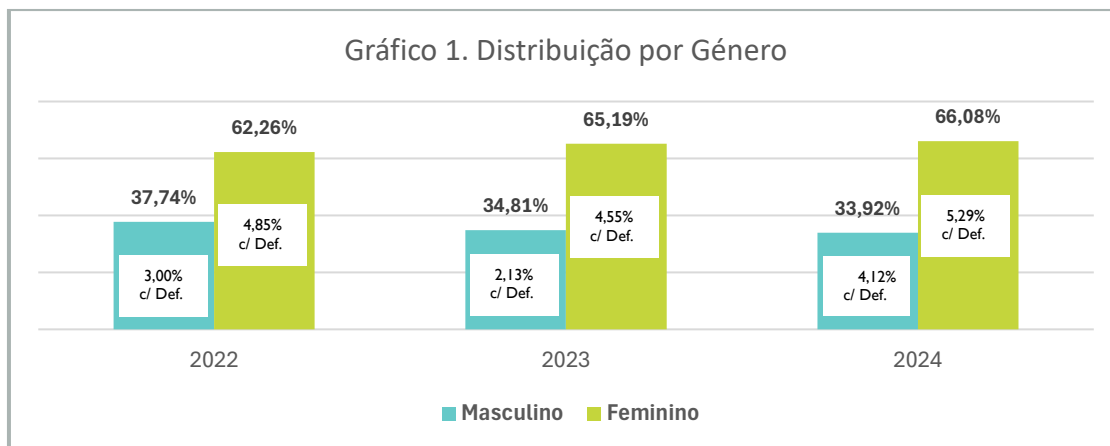
Esta análise teve por base a avaliação da composição do quadro de pessoal da GAIURB a 31 de dezembro de 2024, possibilitando assim uma caracterização detalhada da empresa.

No final de 2024, a GAIURB contava com um total de 286 profissionais, excluindo prestadores de serviços e estagiários. Destes 286 trabalhadores, 14 são pessoas com deficiência, o que representa aproximadamente 5% do total de colaboradores, refletindo o compromisso da empresa com a inclusão e a promoção da diversidade no local de trabalho.

Em 2024, a composição da equipa continuava a manter uma maioria de profissionais do género feminino, que correspondia a aproximadamente 66% do total de trabalhadores da empresa.



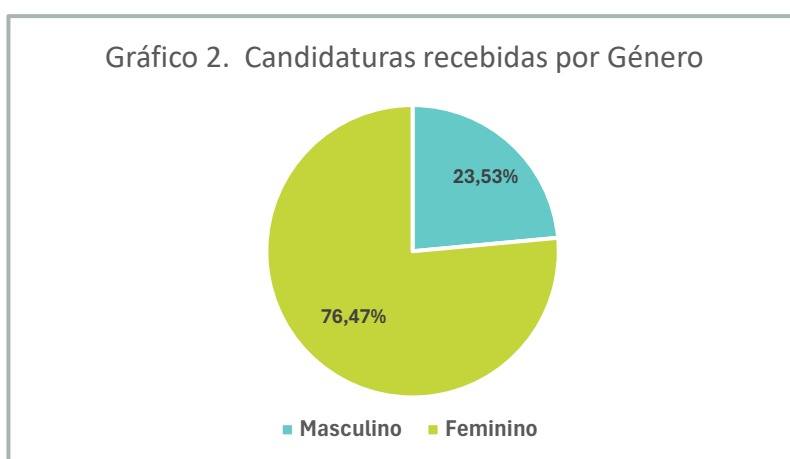
GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO



Fonte: GAIURB

Tendo em conta que a maioria dos profissionais da GAIURB é do género feminino, importa analisar a origem desta distribuição, nomeadamente ao nível das contratações.

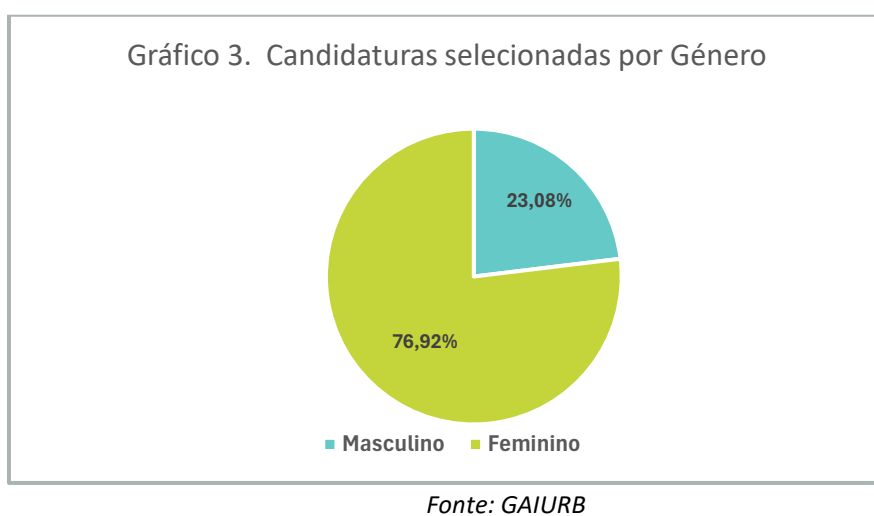
Recorrendo ao autodiagnóstico dos processos de recrutamento e seleção realizados em 2024, constata-se que, embora todos os procedimentos cumpram os princípios de igualdade de género, existe uma taxa de candidaturas femininas significativamente superior à masculina. Como demonstra o gráfico seguinte, cerca de 76,5% das candidaturas recebidas foram apresentadas por mulheres, enquanto apenas 23,5% foram submetidas por homens.



Fonte: GAIRB

O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos candidatos selecionados por género. Através do mesmo, pode verifica-se que cerca de 77% das pessoas selecionadas são do género feminino, enquanto cerca de 23% correspondem ao género masculino.

Esta proporção reflete uma consistência entre a distribuição das candidaturas recebidas e a dos candidatos efetivamente selecionados, evidenciando um processo de seleção alinhado com o perfil de candidaturas.

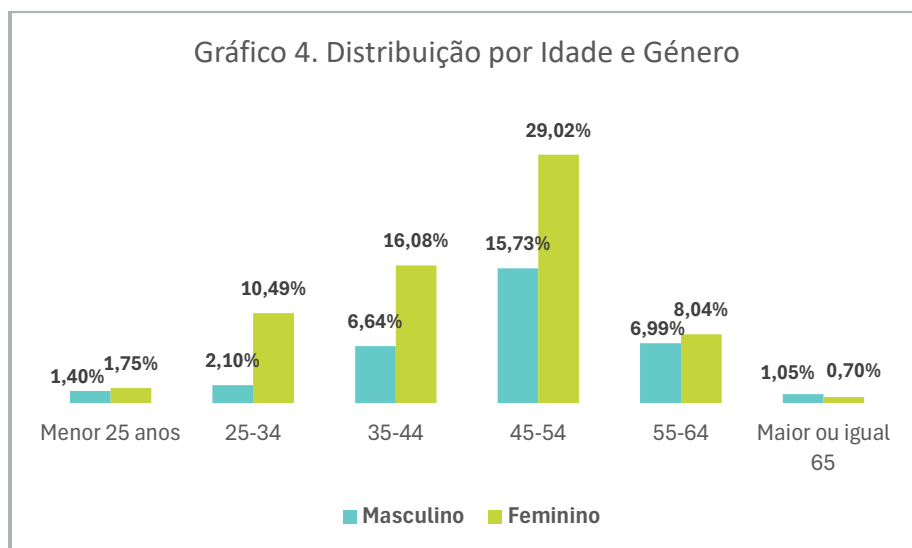


No que respeita à idade, a média etária dos profissionais da GAIURB é de 46 anos. Quando analisada por género, verifica-se que as mulheres apresentam uma idade média de 45 anos, enquanto os homens têm, em média, 48 anos.

Relativamente à distribuição etária, verifica-se uma maior concentração de profissionais na faixa dos 45 aos 54 anos, que representa 44,76% do total de trabalhadores, tanto no género feminino como no masculino. Em segundo lugar, destaca-se a faixa etária dos 35 aos 44 anos, que corresponde a 22,73% do universo de profissionais.



GAIURB,EM
URBANISMO E HABITAÇÃO



Fonte: GAIURB

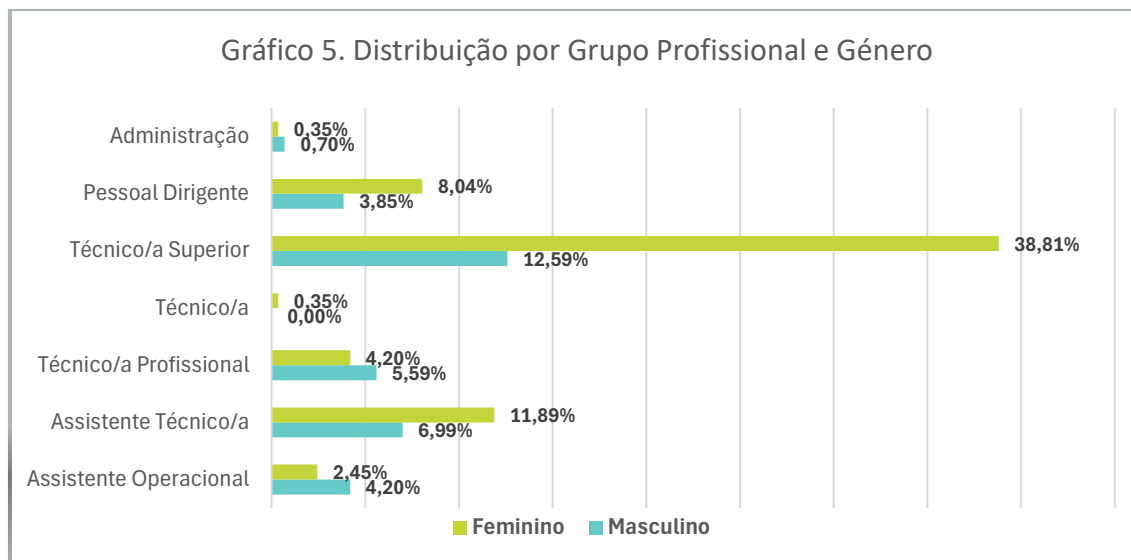
A análise dos grupos profissionais revela que a categoria com maior número de trabalhadores é a de Técnico/a Superior, com 147 pessoas, o que corresponde a mais de metade do total da equipa. Em contraste, a categoria com menor representação é a de Técnico/a, com apenas 1 pessoa.

No que se refere à distribuição por género dentro dos grupos profissionais, observa-se uma predominância feminina na maioria das categorias, destacando-se especialmente no grupo de Técnico/a Superior, onde as mulheres representam cerca de 39%, face aos 13% de homens. Já nos grupos de Assistente Operacional e Técnico/a Profissional verifica-se uma distribuição de género mais equilibrada, embora com uma ligeira predominância do género masculino.

Os cargos de Administração são ocupados por 2 homens e 1 mulher, dando cumprimento à Lei 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração do setor público empresarial.



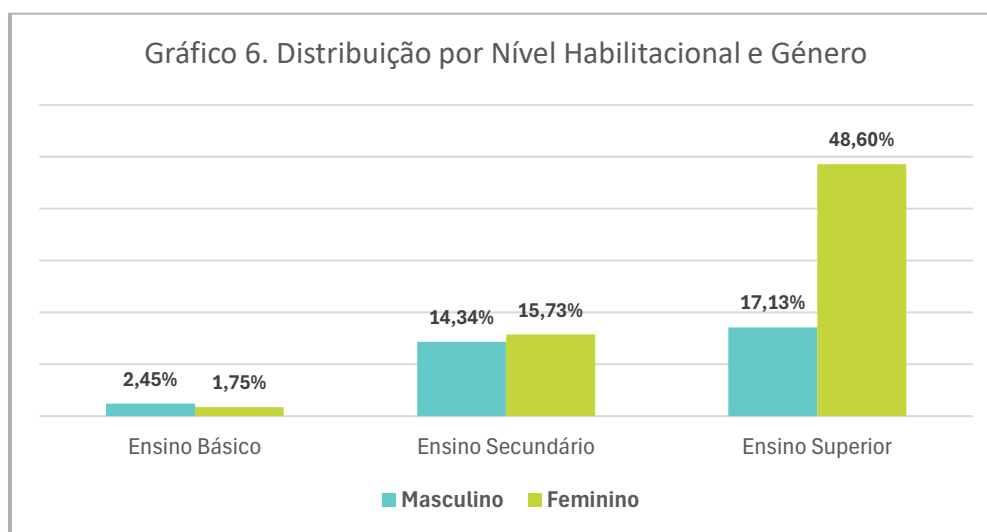
GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO



Fonte: GAIURB

A diferenciação ao nível das habilitações académicas exigidas por grupo profissional é evidente nos dados apresentados no gráfico seguinte. Cerca de 66% dos profissionais da GAIURB possuem formação de nível superior, dos quais 48,6% são mulheres.

Já ao nível do ensino secundário, encontram-se cerca de 30% dos profissionais, e no nível básico apenas cerca de 4%, existindo nestes dois grupos um equilíbrio significativo entre géneros.

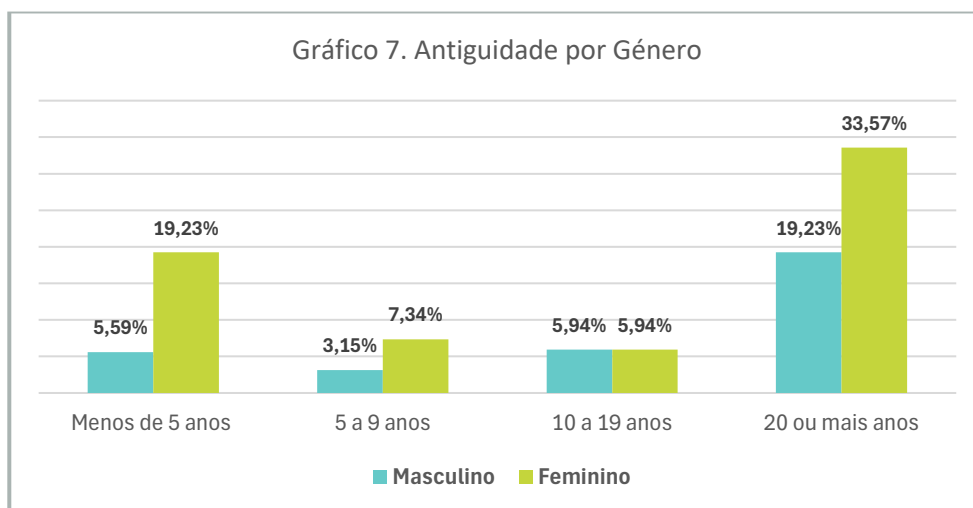


Fonte: GAIURB



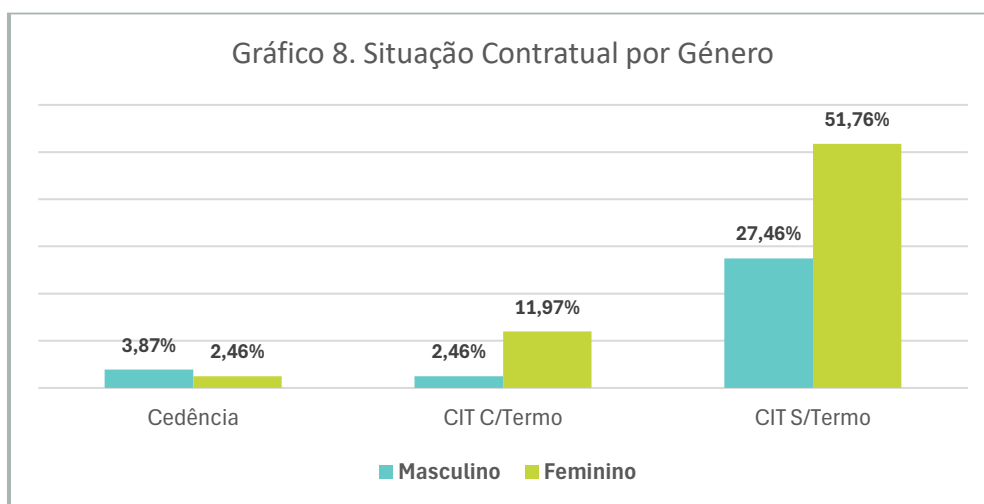
GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Analisando a distribuição dos profissionais por anos de antiguidade, constata-se que mais de metade dos profissionais está na empresa há mais de 20 anos. Por outro lado, cerca de 25% ingressou na GAIURB há menos de 5 anos. Em ambos os grupos, observa-se uma maior representação do género feminino.



Fonte: GAIURB

Relativamente à situação contratual, verifica-se que a maioria significativa de trabalhadores, cerca de 80%, pertence aos quadros da empresa, estando vinculados por um contrato individual de trabalho sem termo.

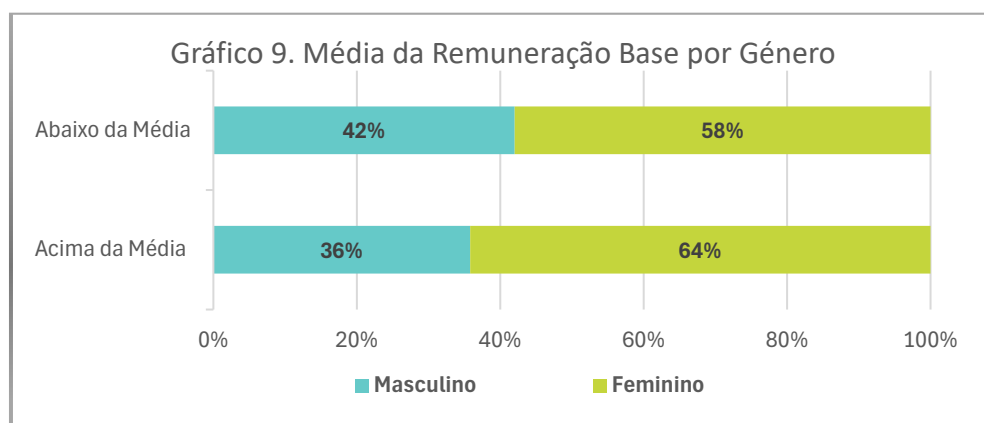


Fonte: GAIURB



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

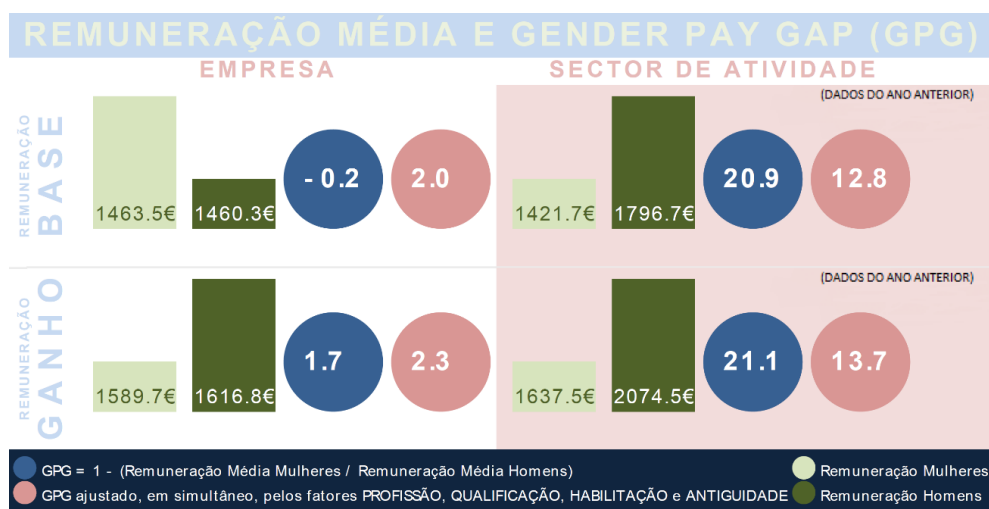
A análise da remuneração base dos profissionais revela que mais de metade auferem um valor inferior à média salarial praticada na GAIURB. Quando observada a distribuição por género, constata-se que, entre os profissionais com remuneração acima da média, 64% são mulheres e 36% são homens. No grupo com remuneração abaixo da média, as mulheres representam cerca de 58%, enquanto os homens correspondem a 42%, refletindo a distribuição de género nos diferentes grupos profissionais.



Fonte: GAIURB

Ainda no que se refere às remunerações, se tomarmos em consideração o Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens da GAIURB referentes às remunerações de 2024, verifica-se que o Gender Pay Gap (GPG), indicador que mede as disparidades salariais entre géneros, apresenta resultados muito equilibrados, conforme imagem seguinte.

Imagem 1. Balanço das Desigualdades Remuneratórias 2024_ GAIURB





GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Relativamente à remuneração base, os homens auferem, em média, ligeiramente menos do que as mulheres, com uma diferença residual de -0,2%. No entanto, quando analisados os ganhos totais, observa-se uma inversão, sendo os homens a receberem ligeiramente mais, com um diferencial igualmente pouco expressivo de 1,7%.

Adicionalmente, ao considerar-se o GPG ajustado, que tem em conta variáveis como a profissão, a qualificação, o nível de habilitações e a antiguidade, a diferença continua a ser pouco significativa, situando-se em torno dos 2%. Este valor está bastante abaixo do limiar de 5% definido como referência pela diretiva europeia, o que evidencia o posicionamento positivo da GAIURB em matéria de igualdade salarial entre mulheres e homens.

CAPÍTULO IV – DIAGNÓSTICO

Na GAIURB, a Igualdade de Género é entendida como um princípio essencial dos direitos humanos. Tanto a empresa como os seus profissionais assumem o compromisso de atuar com base em elevados padrões de integridade, respeito e valorização da dignidade individual, prevenindo e contrariando qualquer forma de discriminação. Reconhecendo a importância estratégica da promoção da igualdade, foi realizada uma avaliação da situação atual através da Matriz de Apoio ao Diagnóstico disponibilizada pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Este diagnóstico permitiu identificar as boas práticas já consolidadas na GAIURB, bem como áreas com potencial de melhoria. A análise serviu de base para definir medidas que assegurem uma gestão mais equitativa do capital humano, promovam a igualdade de oportunidades e reforcem as práticas internas no domínio da Igualdade de Género.

Da aplicação desta ferramenta resultaram, de forma global:

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

A GAIURB adota uma política de recursos humanos orientada pelo princípio da igualdade de oportunidades, assegurando um tratamento equitativo entre mulheres e homens e rejeitando qualquer forma de discriminação com base no género.



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

2. Igualdade no Acesso a Emprego

Na GAIURB, os processos de recrutamento e seleção são conduzidos com base em critérios objetivos, transparentes e centrados no mérito, garantindo a igualdade de acesso a todas as pessoas candidatas. A empresa assegura que nenhuma decisão de contratação é influenciada por fatores discriminatórios, promovendo um ambiente de equidade e respeito pela diversidade.

Independentemente da função ou categoria profissional, todas as candidaturas são avaliadas com imparcialidade, em conformidade com os princípios consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente no que respeita à não discriminação com base na ascendência, idade, sexo, identidade ou expressão de género, orientação sexual, estado civil, origem étnico-racial, nacionalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas, ou filiação sindical.

A GAIURB cumpre integralmente a legislação em vigor, assegurando que os anúncios de emprego respeitam as normas legais de publicitação e que os dados são tratados de forma desagregada por género, reforçando o compromisso com a transparência, a inclusão e a promoção da igualdade no acesso ao emprego.

3. Formação Inicial e Continua

A GAIURB reconhece o acesso à formação como um direito fundamental de todas as pessoas colaboradoras, promovendo a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no desenvolvimento de competências.

A empresa assegura os recursos e condições necessárias para a participação ativa em ações de formação, internas e externas, incentivando uma cultura de aprendizagem contínua e permitindo a interrupção na carreira para formação aos seus profissionais sem qualquer forma de discriminação.

A participação nas iniciativas formativas é orientada pelas necessidades de desenvolvimento profissional e não faz qualquer distinção em função do género, sendo ajustada às competências, funções e potencial de cada profissional. A empresa, elabora anualmente o plano de formação, que tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens e integra módulos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Para além das formações previstas no Plano Anual de Formação da empresa, as trabalhadoras e os trabalhadores podem propor formação à sua medida permitindo desenvolver novas competências e promover o seu crescimento pessoal.

As ações de formação promovidas pela GAIURB realizam-se durante o horário de trabalho, permitindo a participação sem impacto na sua conciliação entre a vida profissional e pessoal.

4. Igualdade nas Condições de Trabalho

A GAIURB promove a Igualdade nas Condições de Trabalho e tem afixada informação relativa aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação (artigo 24.º, n.º 4 do código do Trabalho).

O Código de Conduta da empresa, tem estipulado no seu artigo 6.º o dever de igualdade de tratamento e não discriminação não podendo as trabalhadoras e os trabalhadores da GAIURB praticar qualquer tipo de discriminação, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.

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, de 1 de agosto.

A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por categoria profissional.

A GAIURB introduziu recentemente um Sistema de Avaliação de Desempenho e um Plano de Carreiras, assente em critérios uniformes e objetivos, aplicáveis de forma equitativa a todas as pessoas colaboradoras. Estes instrumentos visam garantir a imparcialidade na avaliação e progressão na carreira, prevenindo qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, com base no sexo ou em situações decorrentes do exercício de responsabilidades familiares.

As competências das pessoas trabalhadoras em termos de habilitações escolares e formação profissional são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira.

O Sistema de Avaliação de Desempenho e o Plano de Carreiras foram divulgados, assegurando a transparência destes instrumentos junto de trabalhadoras e trabalhadores.



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

Faz parte da Política de Recursos Humanos da GAIURB, a personalização do processo de Acolhimento e Integração das novas pessoas colaboradoras através da disseminação de um conjunto de informação e orientações úteis aos profissionais recém-admitidos na GAIURB.

A descrição de funções existente na empresa obedece a um modelo certificado que está estruturado de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo.

A GAIURB tem vindo a adotar um conjunto de medidas destinadas a promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no local de trabalho, com especial atenção à acessibilidade física e digital. Estas medidas incluem a adaptação de espaços comuns e postos de trabalho, disponibilização de equipamentos de apoio específicos sempre que necessário, bem como ações de sensibilização interna para a inclusão de pessoas com deficiência. Estas práticas alinham-se com o compromisso da empresa em garantir um ambiente laboral inclusivo, respeitador das diferenças e promotor da equidade, contribuindo para o bem-estar de todas as pessoas colaboradoras.

5. Proteção na Parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade é condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e a familiar.

A GAIURB tem afixada nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade (artigo 127, n.º 4 do Código do Trabalho) e todos os direitos relativos à parentalidade são assegurados de acordo com a legislação em vigor.

São asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de ganhos mensais entre homens e mulheres em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor, relativamente à proteção de grávidas, puérperas ou lactantes, nomeadamente quanto a licenças e restrições de trabalho suplementar.

A GAIURB permite, sempre que possível, a redução e ou a flexibilização do horário de trabalho para os profissionais com responsabilidade familiares e para além do estipulado no Código de Trabalho, em situações devidamente fundamentadas, os trabalhadores e as trabalhadoras podem desempenhar as suas funções em regime de teletrabalho.



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

A GAIURB procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade.

No que se refere às faltas dadas pelos progenitores, a empresa vai para além do estipulado na lei e não determinam perda de quaisquer direitos, nem mesmo quanto à retribuição.

No dia de aniversário de filho até 12 anos, as pessoas trabalhadoras da empresa têm direito a tolerância de ponto por período equivalente a 1 dia de trabalho. É ainda concedida dispensa de trabalho às pessoas trabalhadoras avós no dia do nascimento do neto ou da neta.

A empresa promove a celebração do nascimento dos filhos dos profissionais e parabeniza as trabalhadoras e trabalhadores que foram mães / pais com benefícios em espécie com a entrega de um do Kit composto por produtos de higiene e farmácia para o bebé.

6. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

A igualdade de género deve ser encarada de forma abrangente, promovendo a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente do género, em diferentes dimensões da vida: profissional, familiar e pessoal.

Na GAIURB, a organização e distribuição do trabalho pelas equipas procura, sempre que viável e sem comprometer o bom funcionamento dos serviços, respeitar as necessidades individuais dos trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no que diz respeito às suas responsabilidades familiares.

Para além do estipulado no Código do Trabalho e sempre que possível, como forma excecional de conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, a GAIURB permite que as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores beneficiem de horário flexível e que possam desempenhar as suas funções em regime de teletrabalho.

Como forma de promover a conciliação entre a vida profissional e pessoal, a GAIURB permite ainda, em situações devidamente fundamentadas, a justificação de faltas além das previstas no Código do Trabalho, ainda que com perda de remuneração.



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

No âmbito de atribuição de outros benefícios aos profissionais, a GAIURB promove protocolos de cooperação com outras empresas/instituições de aquisição e prestação de serviços que facilitam o quotidiano das trabalhadoras e dos trabalhadores e respetivo agregado familiar.

Para além do previsto no Código do Trabalho, e mediante determinadas condições, a GAIURB permite que os seus trabalhadores e trabalhadoras possam usufruir de Licenças Sem Vencimento, como medida de apoio à gestão das suas necessidades pessoais e familiares.

7. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

A GAIURB assume um compromisso firme com a dignidade no trabalho e com a criação de um ambiente profissional seguro, respeitador e inclusivo para todas as pessoas. Respeita a legislação sobre igualdade e não discriminação no trabalho, contribuindo para uma cultura organizacional assente no respeito mútuo, na ética profissional e na responsabilidade coletiva.

CAPÍTULO V – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2026-2027

O Plano para a Igualdade de Género da GAIURB para o biénio 2026–2027, tem como compromisso estratégico reforçar a igualdade de género e não discriminação em toda a empresa garantindo a implementação de boas práticas em matéria de igualdade de género para todas as trabalhadoras e trabalhadores através de:

DIMENSÃO 1: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Salvaguardar o compromisso com a promoção da igualdade de Gênero no desenvolvimento organizacional	Integrar o princípio da Igualdade de gênero nos principais documentos da empresa	Conselho de Administração Excelência e Expansão Capital Humano	Não envolve custos específicos	4º Trimestre de 2026	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, no ano de referência	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano 1 [2026], a igualdade entre Mulheres e Homens enquanto valor da empresa	Planeado
	Publicação no sítio da internet e na app GAIURB o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens	Conselho de Administração Conexão e Impacto	Não envolve custos específicos	1º Trimestre de 2026	Publicação do Plano no prazo definido	Informação disponível publicamente (interna e externamente)	Planeado
	Criação de um Comité para implementar, monitorizar e avaliar o Plano	Conselho de Administração GT PIG	Não envolve custos específicos	1º Trimestre de 2026	Equipa criada e comunicada a constituição	Informação disponível publicamente (interna e externamente)	Em vigor



DIMENSÃO 2: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Garantir as condições do princípio da Igualdade de Género no recrutamento e seleção	Implementar um procedimento interno para conservar, durante cinco anos, os registos dos processos de recrutamento, desagregados por sexo	Capital Humano	Não envolve custos específicos	Anual	Percentagem de processos de recrutamento com registo arquivado e desagregado por sexo no ano de referência	Assegurar que 100% dos processos de recrutamento realizados anualmente têm os registos arquivados e desagregados por sexo até ao final do terceiro ano	Planeado
	Garantir sempre que seja possível, a representação equitativa de género nas equipas de seleção de candidatos	Capital Humano	Não envolve custos específicos	1º Trimestre de 2026	Criação de modelo que defina critérios para garantir uma composição equilibrada de género nas equipas de seleção de candidatos.	Desenvolver, aprovar e implementar o modelo normativo, no período de referência	Planeado

DIMENSÃO 3: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Reforçar o conhecimento sobre a temática da igualdade de género	Realização de ações internas de sensibilização e ações formativas sobre igualdade de género e não discriminação	GT PIG Capital Humano	Não envolve custos específicos	Anual	n.º de formações	2 formações/ano	Em planeamento

DIMENSÃO 4: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Promover uma cultura de igualdade entre Mulheres e Homens no âmbito das condições salariais, avaliação de desempenho, progressão e desenvolvimento profissional	Guia Interno de Comunicação Inclusiva e promoção de linguagem institucional neutra e respeitadora da diversidade de género	GT PIG Conexão e Impacto	Não envolve custos específicos	4º Trimestre 2026	Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com acesso ao Guia	Guia concluído e divulgado por toda a Empresa (100% de trabalhadores e trabalhadoras)	Em vigor
	Criação e implementação de procedimento de divulgação sobre salários junto das estruturas representativas de trabalhadores/as	Capital Humano	Não envolve custos específicos	Anual	Divulgação efetuada, no ano de referência	Divulgação efetuada nos primeiros 30 dias do ano de referência	Planeado

DIMENSÃO 5: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Garantir o tratamento equitativo do exercício dos direitos no âmbito da parentalidade	Incluir na app GAIURB informação gráfica e explicativa para divulgação dos direitos no âmbito da parentalidade e apoio à família	Capital Humano Conexão e Impacto COO Hub IT	Não envolve custos específicos	2º trimestre de 2026	Divulgação na app GAIURB informação nos prazos definidos	Informação disponível e divulgada por toda a Empresa (100% de trabalhadores e trabalhadoras)	Em vigor
	Desenvolver campanhas de comunicação interna para a promoção dos direitos no âmbito da parentalidade, e na partilha das responsabilidades entre Homens e Mulheres	GT PIG Capital Humano Conexão e Impacto	Não envolve custos específicos	Anual	n.º de campanhas	1 campanha/ano	Em planeamento

DIMENSÃO 6: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Implementação de procedimento interno que assegure o respeito pelo direito a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial	Conselho de Administração Capital Humano	Não envolve custos específicos	3º Trimestre de 2026	Divulgar através da intranet as condições do procedimento interno de regime de trabalho com horário flexível ou a tempo parcial	Implementação dentro do prazo definido	Em vigor
	Consolidar o Programa de Benefícios e Vantagens para trabalhadores e trabalhadoras e famílias	GT PIG Capital Humano	Não envolve custos específicos	1º Trimestre de 2026	Divulgação na app GAIURB informação nos prazos definidos	Informação disponível e divulgada por toda a Empresa (100% de trabalhadores e trabalhadoras)	Planeado
	Realizar iniciativas internas com envolvimento das famílias dos trabalhadores e trabalhadoras	GT PIG Capital Humano Conexão e Impacto	Não envolve custos específicos	2º Trimestre de 2026 2º Trimestre de 2027	Realizar duas iniciativas abertas às famílias de todos os trabalhadores e trabalhadoras	1 iniciativa realizada por ano	Em planeamento



DMENSÃO 7: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Construir uma cultura justa de respeito e tolerância zero à discriminação e assédio no local de trabalho	Elaboração e adoção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Conselho de Administração GT PIG Capital Humano	Não envolve custos específicos	Ano 2	Elaboração e adoção de Código de Boa Conduta no prazo definido	Elaboração, comunicação e adoção de Código de Boa Conduta	Em planeamento
	Criação de um canal de denúncia e mecanismos de acompanhamento a vítimas de assédio e discriminação	GT PIG Capital Humano	Não envolve custos específicos	Ano 1	Criação e implementação do canal de denúncia no prazo definido	Implementação do canal de denúncia	Em planeamento

DMENSÃO 8: DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Promover a auscultação das trabalhadoras e trabalhadores na definição e monitorização do Plano	Criação e divulgação de um email para apresentação de sugestões e melhorias que contribuam para a Igualdade de Género	Conselho de Administração GT PIG	Não envolve custos específicos	4º Trimestre de 2026	Criação e implementação do email no prazo definido	Implementação do email	Em planeamento
	Divulgação do relatório de monitorização anual	GT PIG	Não envolve custos específicos	Anual	Divulgação efetuada, no ano de referência	Divulgação efetuada no primeiro trimestre do ano de referência	Planeado



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

DIMENSÃO 9: INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEL	RECURSOS FINANCEIROS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR DE RESULTADO	META	PROGRESSO
Reconhecer e integrar a perspectiva da Igualdade de Género e não discriminação na imagem e comunicação organizacional	Adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos, instrumentos de gestão e comunicação	Capital Humano Excelência e Expansão	Não envolve custos específicos	1º Trimestre 2027	Documentos instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva	100% documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva revistos em conformidade	Planeado
	Revisão de Templates e Procedimentos com Perspetiva de Género	Capital Humano Excelência e Expansão	Não envolve custos específicos	Ano 2	Número de documentos atualizados	50% no final do ano 2	Em planeamento
	Realização de vídeo formativo em Linguagem Inclusiva	GT PIG Capital Humano Conexão e Impacto	Não envolve custos específicos	2º Semestre 2026	Vídeo realizado; Integração no manual de acolhimento	Vídeo realizado e disponibilizado na app GAIURB e no manual de acolhimento	Planeado
	Desenvolvimento de Workshop “Viés Inconsciente, para reduzir preconceitos	GT PIG Capital Humano	Não envolve custos específicos	2º Semestre 2026 e de 2027	Número de workshops Número de participantes	1 workshop/ano 40 participantes/ano	Planeado
	Criação de calendário digital da Igualdade e Diversidade	GT PIG Conexão e Impacto	Não envolve custos específicos	1º Trimestre 2026	Calendário concluído e divulgado na app GAIURB	Informação disponível e divulgada por toda a Empresa (100% de trabalhadores e trabalhadoras)	Planeado

Código: PL.02.01
Data: 02/09/2025
Classificação: Público

CAPÍTULO VI – MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO PLANO

O presente Plano de Igualdade será alvo de um processo sistemático de monitorização e avaliação com vista a garantir a sua efetiva implementação e a eficácia das medidas propostas.

A monitorização será realizada com uma periodicidade anual através da análise dos indicadores de desempenho definidos para cada medida, e será articulada com os processos internos de reporte e avaliação da GAIURB, nomeadamente os Relatórios de Gestão anuais.

Será promovido o envolvimento das chefias e unidades responsáveis na recolha e análise de dados, assegurando a coerência e a fiabilidade da informação recolhida. Esta abordagem permitirá acompanhar o progresso das ações, detetar eventuais constrangimentos e promover os ajustamentos necessários de forma atempada.

A revisão do Plano ocorrerá no final do biénio, com base numa avaliação global do grau de cumprimento das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e dos impactos observados na cultura organizacional. Esta revisão poderá conduzir à reformulação de medidas, à introdução de novas ações ou à redefinição de prioridades, assegurando a continuidade de um compromisso estruturado com a igualdade de género.

CAPÍTULO VII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação deste Plano de Igualdade representa um compromisso contínuo da GAIURB com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e respeitador da diversidade. A igualdade de género e a não discriminação não devem apenas constar de princípios orientadores, mas concretizar-se em práticas reais e sustentáveis no quotidiano da organização.

O diagnóstico efetuado e as boas práticas já consolidadas permitem à GAIURB avançar com confiança na implementação de medidas que reforcem o equilíbrio entre mulheres e homens, valorizem a diversidade, previnam o assédio e assegurem a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.



GAIURB, EM
URBANISMO E HABITAÇÃO

As ações previstas neste plano foram desenhadas com base em dados objetivos, tendo por base o guião metodológico da CITE e os instrumentos de autodiagnóstico disponíveis, permitindo identificar áreas prioritárias e oportunidades de melhoria. A definição de indicadores de acompanhamento e a calendarização das medidas garantem uma monitorização rigorosa, permitindo ajustar estratégias e reforçar o impacto positivo das ações ao longo do biénio.

Neste sentido, a GAIURB compromete-se a:

- Promover uma cultura organizacional inclusiva;
- Garantir o acesso equitativo à progressão na carreira;
- Sensibilizar continuamente as chefias e restantes profissionais para a importância da igualdade;
- Prevenir e combater qualquer forma de discriminação, direta ou indireta;
- Assegurar a participação ativa de todos os serviços e unidades na execução do Plano.

Este Plano deverá ser entendido como um instrumento dinâmico e transversal, sujeito a avaliação e revisão, com o objetivo de evoluir em consonância com as necessidades da organização e com os desafios sociais contemporâneos. O seu sucesso dependerá do envolvimento de todas e de todos.