

# PLANO PARA A IGUALDADE | 2026

15 de setembro de 2025

Portugal Capital Ventures - Sociedade de Capital de Risco, S.A.

**Porto**  
Av. Dr. Antunes Guimarães, 103  
4100-079 Porto  
P: +351 226 165 390

**Lisboa**  
Edifício Arcis, Rua Ivone Silva, 6, 12º  
1050-124 Lisboa  
P: +351 211 589 100

[portugalventures.pt](http://portugalventures.pt) | [contact@portugalventures.pt](mailto:contact@portugalventures.pt)

## ÍNDICE

---

|      |                                                      |    |
|------|------------------------------------------------------|----|
| I.   | Enquadramento e Objetivos .....                      | 3  |
| II.  | Perfil Corporativo .....                             | 4  |
|      | A. Missão e Valores .....                            | 4  |
|      | B. Estrutura Acionista .....                         | 5  |
| III. | Caracterização atual da Estrutura Organizativa ..... | 6  |
|      | A. Considerações Gerais .....                        | 6  |
|      | A1. Indicadores .....                                | 8  |
|      | A2. Outros Elementos .....                           | 11 |
|      | B. Autodiagnóstico .....                             | 12 |
| IV.  | Plano para a Igualdade 2026 .....                    | 13 |
| V.   | Monitorização do Plano .....                         | 17 |

## I. ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS

---

A igualdade enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, estando identificada como uma das tarefas fundamentais do Estado Português a promoção da igualdade entre homens e mulheres. A igualdade de género é assim identificada como condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

A nível nacional e comunitário, quaisquer práticas de discriminação entre homens e mulheres, incluindo nos locais de trabalho, são proibidas e sancionadas, devendo as entidades empregadoras desenvolver políticas e ações positivas que contribuam para as contrariar.

O Estado Português tem vindo a aprovar um conjunto de medidas que genericamente visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações, bem como combater as desigualdades identificadas. Pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, bem como ficou previsto que as entidades do setor público empresarial têm de elaborar, anualmente, Planos para a Igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, 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 na Internet.

A Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, S.A. (abreviadamente designada por Portugal Ventures), é uma empresa pública, em virtude de o acionista detentor da maioria do seu capital social (80%) ser uma entidade pública, o Banco Português de Fomento, S.A., e integra o Setor Empresarial do Estado, sendo responsável pelo investimento público de capital de risco de tipo Venture Capital retalhista, desenvolvendo a sua atividade nas mesmas condições e termos aplicáveis a qualquer empresa privada, estando sujeita às regras gerais da concorrência, nacionais e de direito da União Europeia.

qu3

Nesse sentido, de forma a dar cumprimento ao exigido no n.º 2 do artigo 50.º do Regime Jurídico do Sector Público Empresarial, aprovado pelo D.L. n.º 133/2013, de 3 de outubro, e ao previsto no artigo 7.º da Lei nº 62/2017, a Portugal Ventures define o presente Plano para a Igualdade para o ano de 2026, o qual terá os seguintes objetivos:

- i. Continuar a reconhecer o princípio da igualdade como um elemento central na estrutura da Portugal Ventures, garantindo que as medidas implementadas – e a implementar – asseguram a igualdade de tratamento e oportunidades, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como que o direito à igualdade é salvaguardado nas suas mais variadas dimensões;
- ii. Proceder à análise e revisão das políticas atualmente existentes, tendo como fim a identificação de eventuais áreas em que é necessária a intervenção;
- iii. Planeamento e definição das medidas e ações a realizar e concretizar, para o ano de 2026, em resultado do diagnóstico interno realizado.

## II. PERFIL CORPORATIVO

---

### A. Missão e Valores

A Portugal Ventures tem como missão o investimento pró-ativo em startups em todas as fases de desenvolvimento, apostando no seu crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização.

Sendo um operador público, a Portugal Ventures desenvolve a sua atividade de investimento tendo como referência, também, o impacto dos projetos nos quais investe.

Em relação à sua visão, a Portugal Ventures quer afirmar-se como o parceiro de referência no capital de risco em Portugal, desenvolvendo estratégias diferenciadoras de crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização para cada participada na qual investe, procurando ativamente

consolidar no seu portefólio casos de referência e sucesso, avaliados, sobretudo, em função da orientação da lógica de negócio dessas participadas para os mercados internacionais.

Com a integração da Portugal Ventures no Grupo do Banco Português de Fomento (“Grupo BPF”), no triénio 2025-2027, é expetável que a Portugal Ventures mantenha a mesma missão, visão e valores, embora assumindo um posicionamento no mercado complementar à atividade do Banco Português de Fomento, S.A. e das suas restantes participadas.

**Figura 1 - Missão, Visão e Valores da Portugal Ventures**

|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p><b>MISSÃO</b></p>    | <p>Investimento pró-ativo em startups em todas as fases de desenvolvimento, apostando no seu crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização</p>                                                                                                                                    |
|  <p><b>VISÃO</b></p>   | <p>Parceiro de referência no capital de risco em Portugal, desenvolvendo estratégias diferenciadores de crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização para cada participada na qual investe, procurando ativamente consolidar no seu portefólio casos de referência e sucesso</p> |
|  <p><b>VALORES</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisso</li> <li>• Excelência</li> <li>• Transparência</li> </ul>                                                                                                                                                                                       |

## B. Estrutura Acionista

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 63/2020, de 7 de setembro, que regulou a atividade e o funcionamento do Banco Português de Fomento, S.A. e o aumento de capital social dessa entidade, através de entradas em espécie e mediante a transmissão das participações representativas do capital da Portugal Ventures detidas pela Direção-Geral do Tesouro e Finanças, pelo IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., pelo Instituto do Turismo de Portugal, I.P. e pela AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., após 3 de novembro de 2020, a estrutura acionista da Portugal Ventures alterou-se, passando a integrar o “Grupo BPF”.

Atualmente, a estrutura acionista da Portugal Ventures é a seguinte:

| Acionista                      | Valor Nominal       | % Capital     |
|--------------------------------|---------------------|---------------|
| Banco Português de Fomento, SA | 32 304 245 €        | 79,94         |
| Banco Comercial Português, SA  | 2 534 930 €         | 6,27          |
| Banco BPI, SA                  | 2 503 205 €         | 6,19          |
| Novo Banco, SA                 | 1 527 595 €         | 3,78          |
| Banco Santander Totta, SA      | 1 009 935 €         | 2,50          |
| Petrogal, SA                   | 504 965 €           | 1,25          |
| Generali Seguros, SA           | 12 625 €            | 0,03          |
| Parvalorem, SA                 | 5 050 €             | 0,01          |
| Montepio Holding, SGPS, SA     | 5 050 €             | 0,01          |
| Banco BIC Português, SA        | 5 050 €             | 0,01          |
| <b>Total</b>                   | <b>40 412 650 €</b> | <b>100,00</b> |

O capital social da Portugal Ventures é de € 40.412.650,00 (quarenta milhões, quatrocentos e doze mil, seiscentos e cinquenta euros), representado por 8.082.530,00 (oito milhões, oitenta e duas mil, quinhentos e trinta) ações de valor nominal de 5 euros.

### III. CARACTERIZAÇÃO ATUAL DA ESTRUTURA ORGANIZATIVA

#### A. Considerações Gerais

No final do ano de 2024, a estrutura organizacional da Sociedade era constituída por 1 (um) Administrador e 1 (uma) Administradora, e por 35 (trinta cinco) colaboradores/as excluindo o trabalhador em licença sem vencimento, que desempenham funções na sede da Sociedade, no Porto, e também nas instalações de Lisboa, de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



Em Assembleia Geral de Acionistas da Portugal Ventures, realizada em 28 de outubro de 2021, foi aprovada a alteração dos Estatutos da Sociedade e foram eleitos os órgãos sociais da Sociedade para exercerem funções no mandato correspondente ao triénio 2021-2023, tendo o início do exercício de funções ocorrido no dia 1 de janeiro de 2022.

O Conselho de Administração da Sociedade era inicialmente constituído é composto por 2 (dois) homens e 1 (uma) mulher, cumprindo os requisitos legais exigidos pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto. Em 31 de março de 2024, o Dr. Rui Ferreira renunciou ao cargo de Presidente do Conselho de Administração e em 28 de fevereiro de 2025, a Dra. Teresa Fiúza renunciou ao cargo, não tendo, até ao momento, sido designado, por facto alheio à Portugal Ventures e por si não controlável, os membros substitutos, pelo que atualmente o Conselho de Administração é composto apenas por um homem. Está situação será alterada, o que se espera que ocorra com a eleição dos órgãos sociais para o mandato do triénio 2025-2027 pelos acionistas da Portugal Ventures.

O Conselho Fiscal da Sociedade designado para exercer funções no referido mandato é composto por 1 (uma) mulher e 2 (dois) homens, respeitando assim o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização estabelecido na Lei nº 62/2014.

Os membros do Conselho de Administração, bem como os membros do Conselho Fiscal não foram considerados na apresentação de dados subsequentes, que têm por base a informação disponível a 31 de dezembro de 2024.

## A1. Indicadores

### i. Sexo

Na distribuição por sexo, os recursos humanos da Portugal Ventures contam com 21 (vinte e uma) mulheres e 14 (catorze) homens, verificando-se uma predominância do sexo feminino, o qual representa 60% das/os trabalhadoras/es.

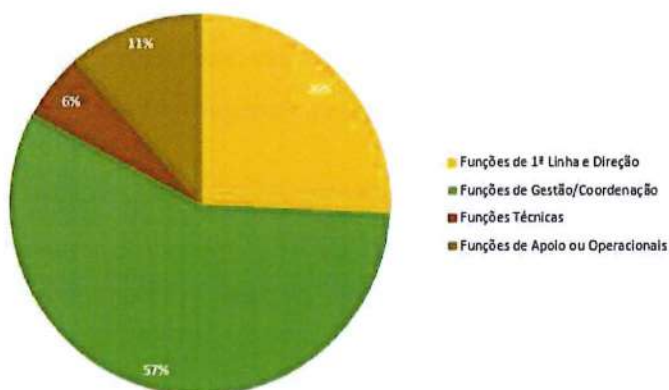
### ii. Vínculo contratual

Todas/os as/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures têm contrato de trabalho sem termo.

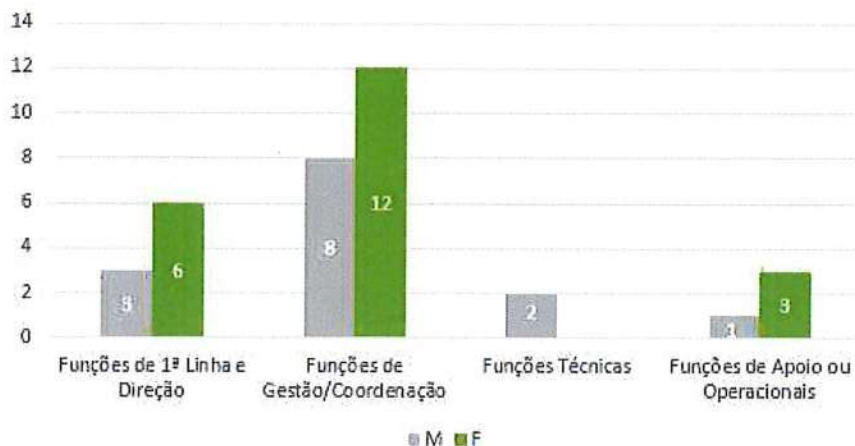
### iii. Funções

Quanto às funções desempenhadas pelas/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures, as mesmas estão consagradas e descritas no Manual de Recursos Humanos em vigor, verificando-se a seguinte decomposição por classes funcionais:

- Funções de 1ª Linha e Direção;
- Funções de Gestão/Coordenação;
- Funções Técnicas;
- Funções de Apoio ou Operacionais.



A distribuição por sexo dentro de cada classe funcional é conforme segue no quadro infra:

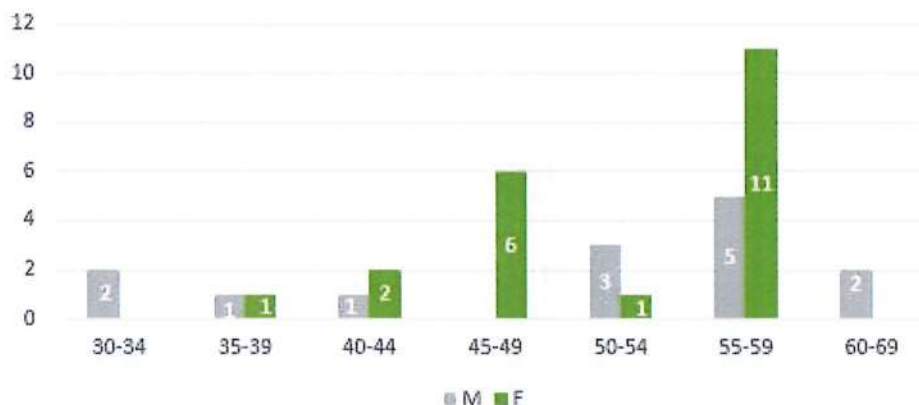


A classe funcional que engloba o maior número de trabalhadoras/es é a referente a Funções de Gestão/Coordenação, com um total de 20 (vinte) trabalhadoras/es, das/os quais 8 (oito) homens (40%) e 12 (doze) mulheres (60%).

Nas classes de Funções de 1ª Linha e Direção, Funções Técnicas e Funções de Apoio ou Operacionais, num total de 15 (quinze) trabalhadores, predomina o gênero feminino (60%).

#### iv. Grupo etário

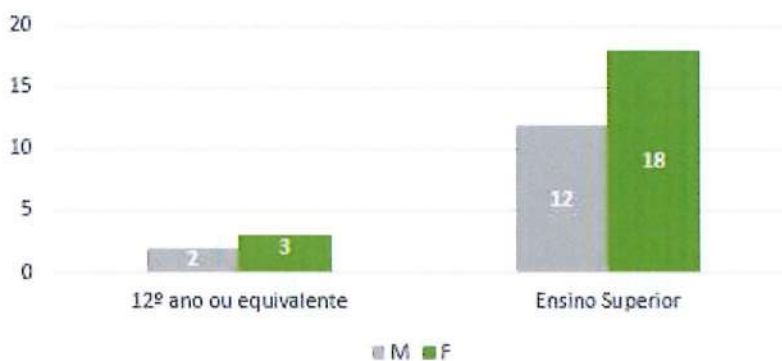
Na distribuição das/os trabalhadoras/es por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 55-59 anos é a que inclui o maior número de trabalhadoras/es (46%), sendo essas/es maioritariamente do sexo feminino (69%).



A média de idades global das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de 51 anos, sendo a média feminina idêntica à média masculina (51 anos).

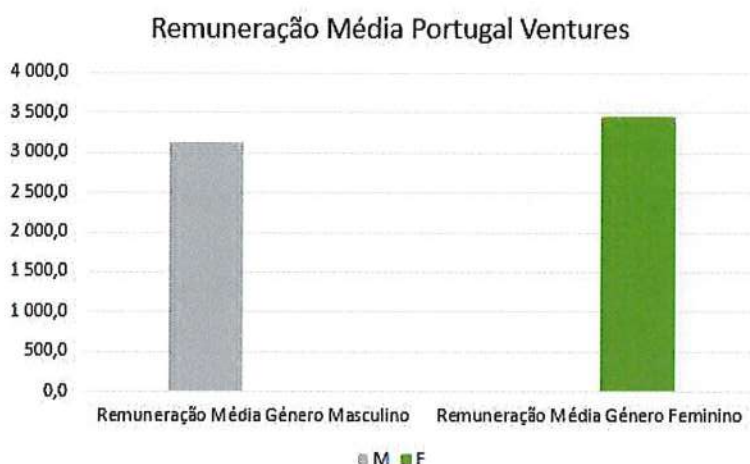
#### v. Níveis de Escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es, a sua distribuição é a seguinte:



O nível de escolaridade com maior preponderância no universo das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é o ensino superior, abrangendo 30 (trinta) trabalhadoras/es (86%), sendo 18 (dezoito) do sexo feminino e 12 (doze) do sexo masculino. O segundo nível de escolaridade é o 12º ano ou equivalente (14%), também nesse nível sendo a maioria do sexo feminino (60%).

## vi. Remunerações



A remuneração média das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de € 3.332, sendo a remuneração média feminina de € 3.462 e a remuneração média masculina de € 3.138. Verifica-se, assim, que a remuneração média auferida pelas mulheres é superior em 324 euros face à remuneração média obtida pelos homens.

A variação verificada nas remunerações médias por sexo é justificada, essencialmente, pelo facto de as funções de 1ª linha e de direção, cujas remunerações de referência são mais altas, serem exercidas predominantemente pelo sexo feminino (6 mulheres e 3 homens).

A Portugal Ventures elabora e publica no seu website, de 3 (três) em 3 anos (três), de acordo com o legalmente exigível, o Relatório sobre remunerações pagas a Mulheres e Homens.

### A2. Outros Elementos

Está em vigor na Portugal Ventures o Regulamento de Gestão de Carreiras, o qual estabelece os princípios de enquadramento e evolução das carreiras das/os trabalhadoras/es e pretende garantir a igualdade de oportunidades de progressão e promoção entre todos as/os trabalhadoras/es,

independentemente do sexo ou da idade, apostando no incentivo do desenvolvimento das capacidades profissionais, técnicas e humanas, valorizando as competências e a experiência dos seus colaboradores, de forma a garantir uma contínua motivação.

A Portugal Ventures promove também de forma contínua, a formação profissional para todas/os as/os suas/seus trabalhadoras/es, contribuindo desta forma para a valorização de cada trabalhador/a e fortalecimento da motivação e, consequentemente, estímulo para o aumento da produtividade.

Na sua atuação a Portugal Ventures pretende assegurar uma igualdade plena de oportunidades, não efetuando qualquer discriminação em razão da raça, sexo, género, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, situação económica, ou orientação sexual, promovendo a proteção na parentalidade e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, constituindo esta uma preocupação fundamental da gestão da Portugal Ventures.

## B. Autodiagnóstico

Em cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, utilizando a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela CITE constante do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, a Portugal Ventures realizou um diagnóstico interno relativamente a 2025 nas seguintes áreas/dimensões de atuação:

- i. Estratégia, Missão e Valores da empresa;
- 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;
- vii. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Da análise efetuada e das respostas à matriz de diagnóstico, a Portugal Ventures identificou um conjunto de medidas a adotar no âmbito do Plano para a Igualdade 2026, sem prejuízo das medidas que já constavam do Plano para a Igualdade 2025 e que ainda estão em curso e se mantêm atuais.

#### IV. PLANO PARA A IGUALDADE 2026

---

As medidas e ações identificadas como necessárias pela Portugal Ventures no âmbito do Plano para a Igualdade 2026 centram-se genericamente: (i) na continuação da promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional das/os trabalhadoras/es; (ii) na identificação de políticas e procedimentos a melhorar internamente no sentido de concretizar o princípio da igualdade no seio da organização e o igual tratamento e oportunidades das/os trabalhadoras/es; e no geral o compromisso da Portugal Ventures pelo princípio da igualdade nas suas mais variadas vertentes.

As medidas a implementar, resultam, em parte, das sugeridas pelo preenchimento do Autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e são as seguintes:

qiz

| DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                            |                                                                                          |                                |                                                                                                                                                                                                          |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| OBIETIVO                                                                                                                     | MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                      | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOJADAS/<br>PONTO FOCAL                                  | ORÇAMENTO                      | INDICADOR                                                                                                                                                                                                | META |
|                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                            |                                                                                          |                                | Fazer constar dos instrumentos de gestão da empresa (nomeadamente relatórios), em que se justifique e em que sejam abordados dados relativos a recursos humanos da mesma, os dados desagregados por sexo |      |
| Assegurar a implementação do plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade                  | Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios                                                                                                        | Direção Administrativa e Financeira                        | Conselho de Administração, Direção Jurídica, Direção de Conformidade e Direção de Fundos | Não envolve custos específicos |                                                                                                                                                                                                          | 2026 |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a desagregação sexual das profissões | Realização de reuniões com os trabalhadores e as estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade | Conselho de Administração                                  | Direção Administrativa e Financeira                                                      | Sem custos envolvidos          | Realização de, pelo menos, uma reunião anual com a equipa para abordar, entre outros temas, a satisfação dos trabalhadores e o tema da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal              | 2026 |

**DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego**

**Prevenção de práticas discriminatórias**

| OBIETIVO                                                                                          | MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                   | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>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 a pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo | Direção Administrativa e Financeira                        | Conselho de Administração e Direção/ unidade onde se irá integrar o/a trabalhador/a | Não envolve custos específicos | Enviar e-mails aos/as trabalhadores/as envolvidos/as no processo de recrutamento, relembrando os critérios e regras a que deverão obedecer os anúncios de oferta de emprego | 2026 |             |

**DIMENSÃO: Formação inicial e contínua**

| OBIETIVO                                                                                                                                             | MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                       | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO                                                     | INDICADOR                                                                                            | META | OBSERVAÇÕES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
| 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 | Direção Administrativa e Financeira                        | Conselho de Administração                                | Em função dos valores apresentados nos orçamentos solicitados | Realização de ações de formação a todos/as os/as colaboradores/as no âmbito da promoção da igualdade | 2026 |             |

2023

| DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                            |                                                          |                       |                                                                                        |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                            |                                                          |                       |                                                                                        |      |
| SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                            |                                                          |                       |                                                                                        |      |
| OBJETIVO                                                                                                                    | MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO             | INDICADOR                                                                              | META |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar 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 e de direção e chefia) | Conselho de Administração                                  | Direção Administrativa e Financeira                      | Sem custos envolvidos | Reuniões com trabalhadores e trabalhadoras para abordar o tema avaliação de desempenho | 2026 |

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2026, podendo ser alterado e/ou aditado a todo o tempo para incluir e contemplar eventuais alterações de carácter legal e/ou estratégico.

## V. MONITORIZAÇÃO DO PLANO

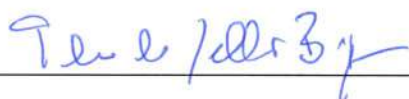
---

A Direção de Recursos Humanos da Portugal Ventures, com o suporte do grupo de trabalho interno – formalmente constituído para a execução do Plano para a Igualdade 2021, e com renovação da nomeação para os anos seguintes –, continuará a acompanhar e monitorizar a implementação do mesmo, trabalhando diretamente na execução das medidas definidas, ou coordenando com outras áreas para a sua execução, no cumprimento dos prazos definidos para a implementação e na identificação de potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

A monitorização do Plano para a Igualdade 2026 será realizada de forma contínua, prevendo-se a realização de reuniões do grupo de trabalho interno de 6 (seis) em 6 (seis) meses para acompanhamento e ponto de situação da execução do mesmo.

Porto, 15 de setembro de 2025

A Administração



Pedro Melo Breyner  
(Vogal)

