

PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 2026





FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens

PROPRIEDADE

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E

AUTOR E PAGINAÇÃO

Direção de Recursos Humanos
Núcleo de Pessoas e Bem-Estar

CONTACTOS

Morada: Avenida da República 61
1050-099 Lisboa
Tel.: 21 154 5600

E-mail: peessoasebemestar@spms.min-saude.pt
www.spms.min-saude.pt



ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	4
MEDIDAS A IMPLEMENTAR - 2026	6
2.1. DIMENSÃO - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	6
2.2. DIMENSÃO - IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO	7
2.3. DIMENSÃO - IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	8
2.4. DIMENSÃO - PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	9
2.5. DIMENSÃO - CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	10
2.6. DIMENSÃO - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	11





NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a SPMS - Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E., enquanto entidade pública empresarial, encontra-se legalmente obrigada à elaboração anual de um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens. Este instrumento visa assegurar a igualdade de tratamento e de oportunidades, prevenir a discriminação em razão do sexo e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Desde a sua constituição, em 2010, a SPMS tem consolidado uma **cultura organizacional assente nos princípios da equidade, inclusão e valorização das pessoas**, em alinhamento com as orientações estratégicas nacionais e europeias em matéria de igualdade de género e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em particular o ODS 5 – Igualdade de Género.

A 30 de junho de 2025, a SPMS apresentava um total de 393 pessoas trabalhadoras, das quais **57,5% do sexo feminino**. Ao nível da estrutura dirigente intermédia (níveis 1 e 2), a representação feminina era de **47,7%**, evidenciando progressos relevantes na liderança, mas também a necessidade de continuar a reforçar a paridade em posições de topo e em órgãos sociais.

Enquanto entidade responsável pela prestação de serviços partilhados ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), a SPMS atua em áreas estruturantes como compras e logística, serviços financeiros, recursos humanos, sistemas e tecnologias de informação e comunicação, e gestão operacional de infraestruturas centrais, designadamente o Centro de Contacto do SNS (CCSNS), o Centro Nacional de Telessaúde (CNTS) e o Centro de Controlo e Monitorização do SNS (CCMSNS). Esta missão exige elevados padrões de eficácia, rigor e responsabilidade social, sustentados por um ambiente de trabalho justo, seguro e inclusivo.

O Plano para a Igualdade 2026 foi elaborado em conformidade com o «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em cumprimento do disposto na Lei n.º 62/2017.

Para melhor contextualizar a estrutura de pessoal, apresenta-se de seguida a caracterização detalhada das pessoas trabalhadoras da SPMS à data de 30 de junho de 2025, segmentada por categorias profissionais e por género.



Recursos Humanos

- 3 membros do conselho de administração (2 masculinos | 1 feminino)
- 3 membros do conselho fiscal (2 masculinos | 1 feminino)
- 1 revisor oficial de contas (1 masculino)
- 13 dirigentes intermédios de nível 1 (10 masculinos| 3 femininos)
- 31 dirigentes intermédios de nível 2 (13 masculinos | 18 femininos)
- 262 técnicos superiores + informáticos (107 masculinos| 155 femininos)
- 77 assistentes técnicos e técnicos de informática (29 masculinos | 48 femininos)
- 3 assistentes operacionais (3 masculinos)

A metodologia adotada contemplou:

- I. A realização de um autodiagnóstico atualizado, com base nas dimensões previstas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho (estratégia e valores, acesso ao emprego, condições de trabalho, igualdade remuneratória, parentalidade, conciliação e prevenção de assédio).
- II. A avaliação sistemática do grau de execução do Plano anterior, sustentada numa matriz de monitorização.
- III. A integração dos princípios do Código de Conduta e do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da SPMS.

A monitorização da execução do Plano 2026 será assegurada pela Direção de Recursos Humanos, através do Núcleo de Pessoas e Bem-estar, com recurso aos instrumentos definidos no Despacho Normativo n.º 18/2019. Este acompanhamento será articulado com o projeto interno “Um Local de Trabalho Saudável 2.0” e com o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552:2022), assegurando uma abordagem integrada, sistemática e alinhada com a estratégia organizacional.

Com este Plano, a SPMS reafirma o **seu compromisso contínuo na construção de um ambiente de trabalho equitativo**, na promoção de uma **cultura de igualdade efetiva** e na contribuição para um setor público **mais inclusivo** e para um SNS mais **robusto e sustentável**.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR | 2026

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2025
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa



1. DIMENSÃO – ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Gestão Corporativa, Conformidade, Auditoria e Antifraude	Todos	Sem custos específicos envolvidos	Procedimento criado e implementado	Criação e implementação de procedimento até ao final do ano 2026		Voluntária

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2025
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa



2. DIMENSÃO – IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO								
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos envolvidos	(Número de anúncios de oferta de emprego que garantem que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo) x 100	100 % de anúncios de oferta de emprego sem qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo		Obrigatória
NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO								
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Previsto no orçamento com gastos de pessoal	% de trabalhadoras substituídas temporariamente	Taxa de trabalhadoras substituídas temporariamente > 50%	Quando aplicável à tipologia de contrato estabelecida na SPMS (cf n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho)	Obrigatória

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2025
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa | |



3. DIMENSÃO – IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
SALÁRIOS								
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Direção de Recursos Humanos; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Direção de Recursos Humanos; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Sem custos específicos envolvidos	Procedimento criado e implementado	Procedimento criado e implementado		Obrigatória

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2025
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa | |



4. DIMENSÃO – PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
LICENÇAS/ LICENÇAS PARTILHADAS								
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Realização de ações de informação no âmbito da parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos; Direção de Comunicação e Relações Públicas	Sem custos específicos envolvidos	Realização de ação de informação	Realização de ≥1 ação de informação até ao final do ano 2026		Voluntária

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2025
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa



5. DIMENSÃO – CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos envolvidos	Procedimento criado e implementado caso venha a revelar-se necessário	Criação e implementação de procedimento caso venha a revelar-se necessário		Obrigatória

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2025
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa | |



6. DIMENSÃO – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos; Direção de Comunicação e Relações Públicas	Sem custos específicos envolvidos	Realização de ação de sensibilização	Realização de ≥1 ação de sensibilização até ao final do ano 2026		Voluntária

PLANO PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS
2026



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde