

## Aviso para apresentação de candidaturas

Código do aviso PESSOAS-2026-8

Data de publicação 18/05/2026

Natureza do aviso Concurso

Âmbito de atuação: Operações

### Designação do aviso

### Reforçar a capacidade de liderança de mulheres no mercado de trabalho

### Apoio para

O presente Aviso para Apresentação de Candidaturas abrange a tipologia de operação “Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do GAP salarial de Género” e visa o apoio a projetos que contribuam para a redução da segregação profissional em função do género, a mitigação das assimetrias remuneratórias entre mulheres e homens e o reforço da presença feminina em posições de direção e de tomada de decisão.

As operações a apoiar devem consubstanciar-se num *Programa de Capacitação de Mulheres para a Liderança* através do desenvolvimento de ações articuladas dirigidas às mulheres empregadas, contribuindo para a concretização dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND), para os objetivos do Plano de Ação da Estratégia Digital Nacional para 2026-2027 e para o previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 175/2025, de 10 de novembro de 2025, que aprova o Programa Nacional das Raparigas nas STEM, que visa, entre outros, fomentar a liderança feminina nas áreas STEM, através de Programas de liderança para mulheres e reforço da representatividade feminina nos cargos de liderança nas áreas STEM.

### Ações abrangidas por este aviso

São elegíveis as ações que visam apoiar a capacitação técnica das mulheres e contribuir para a eliminação de obstáculos que dificultam o acesso das mulheres a cargos de direção e administração, promovendo a igualdade remuneratória entre homens e mulheres, tais como:

- Ações de capacitação;
- Ações de acompanhamento personalizado às mulheres participantes através de sessões individuais de *coaching* executivo;

- Ações de mentoria cruzada (*cross mentoring*);
- Ações de *networking*, visando a partilha de experiências, desafios e estratégias de liderança;
- Ações de comunicação institucional e de mobilização empresarial;
- Ações de avaliação, visando a avaliação das atividades e da execução global do projeto.

## Entidades que se podem candidatar

Podem aceder aos apoios a conceder no âmbito do presente Aviso os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as Associações Empresariais, Comerciais e Industriais.

## Área geográfica abrangida

São elegíveis as operações desenvolvidas nas regiões Norte, Centro e Alentejo (NUTS II), de acordo com a geografia de NUTS definida no Regulamento (CE) n.º 1059/2003, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de maio de 2003, com a redação que lhe foi dada pelo Regulamento (UE) 2016/2066, da Comissão, de 21 de novembro de 2016.

A elegibilidade geográfica é determinada pelo local de residência das mulheres que participam no Programa.

## Período de candidaturas

Abertura – Dia útil seguinte ao da publicação do presente Aviso

Termo – 60 dias úteis após a data de abertura, até às 18.00h

### Dotação fundo indicativa disponível neste aviso

5.000.000,00 €

### Fundo e Taxa máxima de cofinanciamento

FSE+

85 %

## Programa financiador

PESSOAS 2030

## Entidade gestora do apoio/Organismo Intermédio

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, na qualidade de Organismo Intermédio do PESSOAS 2030

## Contactos para mais informações

Linha dos Fundos 800 10 35 10 (09:00-18:00h - gratuito)

Correio eletrónico: [linhadosfundos@linhadosfundos.pt](mailto:linhadosfundos@linhadosfundos.pt)

Programa PESSOAS 2030

Telefone: 21 589 53 00 (horário de atendimento: dias úteis | 9h -18h),

Correio eletrónico: [geral@pessoas2030.gov.pt](mailto:geral@pessoas2030.gov.pt)

Contactos do Organismo Intermédio:

Morada: Rua Professor Gomes Teixeira, N.º 2, 1399-022 Lisboa

Telefones: 217 983 067

Email: [cig.portugal2030@cig.gov.pt](mailto:cig.portugal2030@cig.gov.pt)

## Finalidades e objetivos

A tipologia de operação abrangida pelo presente Aviso para Apresentação de Candidaturas visa contribuir para a redução da segregação profissional em função do sexo, a mitigação das assimetrias remuneratórias entre mulheres e homens, o reforço da presença feminina em posições de direção e de tomada de decisão.

A sub-representação das mulheres em cargos de direção e tomada de decisão constitui uma das expressões mais persistentes da desigualdade de género no mercado de trabalho. Esta desigualdade ocorre apesar dos avanços legislativos, das políticas de conciliação e do crescente nível de qualificação das mulheres. De acordo com o *World Economic Forum* (2024), Portugal ocupa a 29.ª posição no Índice Global de Desigualdade de Género, sendo o domínio da participação económica e oportunidades aquele em que persiste maior disparidade, em particular no acesso à liderança.

Os dados do Banco de Portugal (2023) mostram que, embora as mulheres representem 53% das pessoas diplomadas e 48% da força de trabalho nacional, ocupam apenas cerca de 25% dos cargos de topo nas empresas e menos de 10% nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas. Esta realidade confirma o que a literatura académica designa como *glass ceiling* – barreiras invisíveis que limitam a ascensão profissional das mulheres, mesmo em contextos meritocráticos.

Estudos realizados pelo ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão (2022) demonstram que a desigualdade na liderança resulta de múltiplos fatores: normas de género internalizadas, falta de modelos femininos visíveis, redes informais masculinas de poder, enviesamentos inconscientes nos processos de recrutamento e promoção, e uma distribuição desigual das responsabilidades familiares.

A investigação sobre liderança inclusiva, nomeadamente no Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (2021), aponta que a diversidade de género nas lideranças está positivamente correlacionada com a inovação, a competitividade e a sustentabilidade organizacional. Por outro lado, a ausência de mulheres nos centros de decisão contribui para a reprodução de modelos de gestão excludentes e pouco representativos da diversidade social.

A promoção da representação equilibrada nos órgãos de direção e nos vários níveis hierárquicos das empresas portuguesas é um imperativo estratégico, quer ao nível económico, quer ao nível social. Apesar dos avanços registados, as mulheres continuam sub-representadas nos cargos de direção em Portugal. Esta sub-representação persiste apesar de as mulheres constituírem metade da população ativa e apresentarem níveis de qualificação superiores aos dos homens. As estatísticas ainda nos demonstram que a presença feminina nas empresas tende a diminuir à medida que aumenta a responsabilidade dos cargos.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 reconhece esta problemática como estrutural, propondo ações específicas para “reforçar a presença de mulheres em cargos de decisão no setor público e privado”, destacando a importância da formação, da mentoria, da mudança cultural nas organizações e da mobilização dos setores empresariais.

Com base nesta evidência, o Programa de Capacitação de Mulheres para a Liderança justifica-se como uma medida estruturante e transformadora, orientada para:

- eliminar obstáculos invisíveis à progressão profissional;

- desenvolver competências de liderança estratégicas e adaptativas;
- proporcionar redes de apoio entre mulheres e mentoras/es experientes;
- envolver ativamente entidades empregadoras na valorização do talento feminino.

A sua concretização está em consonância com os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) para o ciclo programático 2018-2030, em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2023-2026) e com os princípios da Agenda Europeia para as Competências e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que defendem o direito de todas as pessoas a oportunidades iguais no mercado de trabalho e à progressão profissional em condições de igualdade.

Está também alinhada com a Estratégia Digital Nacional, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº207/2024, 30 de dezembro, que define que a visão de Portugal para o digital até 2030 é alcançar uma participação ativa, plena e inclusiva da sociedade na era digital, promovendo uma maior igualdade de género na área do digital e garantindo a inclusão plena de mulheres e homens.

Este objetivo teve também consagração na Resolução do Conselho de Ministros n.º 175/2025, de 10 de novembro de 2025, que aprova o Programa Nacional das Raparigas nas STEM, no âmbito da Estratégia Digital Nacional, que pretende fomentar a liderança feminina nas áreas STEM, através de Programas de liderança para mulheres, direcionados para a formação de competências de liderança e reforço da representatividade feminina nos cargos de liderança nas áreas STEM.

O ***Programa de Capacitação de Mulheres para a Liderança***, deve ser entendido como tendo por objetivo último, a progressão individual de mulheres trabalhadoras, mas também, como uma ação com valor social coletivo de incremento da motivação empresarial para o compromisso com a promoção da diversidade de género na sua gestão.

Visa-se promover os seguintes objetivos:

- Promover a representação equilibrada nos órgãos e direção das entidades empregadoras, contribuindo para a eliminação dos obstáculos que dificultam o acesso das mulheres a cargos de direção e administração;
- Desenvolver o talento feminino através da *capacitação*, *mentoria* e *coaching*, criando condições concretas para a progressão na carreira;
- Fomentar a mudança cultural nas entidades empregadoras, incentivando o compromisso com a igualdade de género e a valorização do talento feminino;
- Promover a diminuição das diferenças salariais entre mulheres e homens;
- Identificar mulheres com elevado potencial de liderança e apoiar o seu desenvolvimento profissional e pessoal;
- Capacitar as participantes com competências críticas para o exercício de funções de direção, através de um programa de *capacitação* de excelência;
- Proporcionar acompanhamento individualizado por via de *coaching e mentoring*, promovendo uma abordagem personalizada à gestão de carreira;
- Criar oportunidades de *networking* e visibilidade em contextos empresariais estratégicos, através de eventos com líderes de referência e iniciativas de partilha de experiências;
- Potenciar a evolução na carreira das mulheres abrangidas e aumentar o número de mulheres em cargos de direção e administração.

- Capacitar as participantes para a utilização de ferramentas digitais especificamente direcionadas à otimização/agilização do trabalho, tendo em vista a facilitação da gestão do tempo (e consequente capacidade de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal);
- Capacitar as participantes tendo em vista um reforço de competências em termos de gestão emocional e prevenção de burnout.

## Dotação

<b>Programa</b>	PESSOAS 2030 (Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão)			
<b>Prioridade do Programa</b>	4A - Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género			
<b>Objetivos específicos</b>	ESO4.3 - Participação equilibrada de homens e mulheres no mercado de trabalho			
<b>Tipologia de Ação</b>	ESO4.3-01 - Promoção da igualdade de género			
<b>Tipologia de Intervenção</b>	ESO4.3-01-01 - Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género			
<b>Tipologia de Operação</b>	4010 - Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género			
<b>Fundo</b>	<b>Dotação Fundo</b>	<b>Taxa Máxima</b>	<b>Dotação Nacional</b>	<b>Fonte de Financiamento Nacional disponível</b>
FSE+	5.000.000,00 €	85%	882.352,94 €	OSS
<b>Dotação Global</b>	<b>5.882.352,94 €</b>	<b>100%</b>		

(Duplicar a tabela conforme as necessidades)

## Enquadramento em instrumentos territoriais

Não Aplicável.

## Legislação nacional

### Tem política pública regulada ou contribui para uma Agenda ou Estratégia Nacional?

Não

Sim. Qual?

Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual».

Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto que aprova os novos Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual, para o período de 2023-2026.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 207/2024 de 30 de dezembro, que aprova a Estratégia Digital Nacional e o Plano de Ação 2025-2026.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 214/2025 de 29 de dezembro, que aprova o Plano de ação da Estratégia Digital Nacional para 2026-2027.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 175/2025, de 10 de novembro de 2025, que aprova o Programa Nacional das Raparigas nas STEM.

#### Tem regulamento específico?

Não

Sim. Qual?

Portaria n.º 325/2023, de 30 de outubro alterada pelas Portarias n.º 152/2024/1, de 17 de abril, pela Portaria n.º 268/2025/1, de 15 de julho e pela Portaria n.º 86/2026/1, de 20 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 12/2026/1, de 19 de março, que adota o Regulamento Específico da área Temática Demografia, Qualificações e Inclusão, doravante designado por Regulamento Específico.

#### Ações elegíveis

Nos termos da alínea c) do artigo 272.º-B do Regulamento Específico, são elegíveis no âmbito do presente Aviso, as ações que visem promover a igualdade de género no trabalho, o combate à segregação profissional em razão do sexo e a mitigação das assimetrias remuneratórias entre mulheres e homens, nomeadamente projetos que promovam a capacitação das mulheres e contribuam para o reforço do seu acesso a cargos de direção e administração, que incluam, obrigatoriamente, as seguintes ações:

- Ações de capacitação;
- Ações de acompanhamento personalizado às mulheres participantes através de sessões individuais de *coaching* executivo;
- Ações de mentoria cruzada (cross mentoring);
- Ações de *networking*, visando a partilha de experiências, desafios e estratégias de liderança;
- Ações de comunicação institucional e de mobilização empresarial;
- Ações de avaliação, visando a avaliação das atividades e da execução global da operação.

#### Entidades beneficiárias (incluindo destinatários, quando relevante)

Nos termos do artigo 272.º -D do Regulamento Específico, são beneficiários do presente Aviso os parceiros sociais com assento permanente na concertação social e as Associações Empresariais, Comerciais e Industriais.

Nos termos da alínea b) do artigo 272.º -C do Regulamento Específico, são destinatárias do presente Aviso, as mulheres trabalhadoras, desde que cumpram os requisitos constantes do anexo C) – Documento de requisitos mínimos:

- Habilitação de nível superior, designadamente bacharelato, licenciatura, cursos técnicos superiores profissionais, mestrado, doutoramento ou grau académico legalmente equivalente.
- Mínimo 3 anos de experiência profissional.

- Encontrar-se em exercício de cargos de coordenação, chefia ou direção, ou terem exercido algum destes cargos nos últimos três anos.

Podem ser admitidas mulheres sem experiência no exercício de cargos de coordenação, chefia ou direção, até ao limite de 10% do total das participantes propostas.

As mulheres que venham a frequentar o Programa devem ter obrigatoriamente o apoio formal para o efeito, por parte da respetiva entidade empregadora, através da emissão de “Declaração de Intenção de Adesão ao Programa”, sem que, no entanto, esse apoio implique qualquer compromisso concreto para promover a trabalhadora a um cargo de chefia ou direção

### Condições específicas ou normas técnicas a observar pelos beneficiários ou operações

Para além das obrigações gerais previstas nos artigos 4.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, os beneficiários têm de assegurar, desde a data de apresentação da candidatura até à data de conclusão da operação, o cumprimento dos requisitos de elegibilidade estabelecidos no artigo 14º do citado Decreto-Lei e no artigo 7.º do Regulamento Específico. Devem ainda garantir que não estão abrangidos pelos impedimentos e condicionamentos previstos no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.

Os beneficiários deverão ainda respeitar as obrigações definidas no artigo 8.º do Regulamento Específico.

As candidaturas apresentadas deverão seguir o disposto no Documento de Requisitos Mínimos, em anexo C ao presente Aviso e devem incluir a “Declaração de Intenção de Adesão ao Programa por parte de entidade empregadora” (conforme modelo indicativo publicado em anexo ao aviso).

Modalidade de apresentação de candidaturas	Número máximo de candidaturas	Duração das operações
--	-------------------------------	-----------------------

Individual

Uma candidatura por beneficiário.

Duração máxima de 30 meses

### Condições de atribuição de financiamento da operação

Os apoios a conceder revestem a natureza de subvenção não reembolsável, assumindo a forma de custos elegíveis efetivamente incorridos e pagos, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.

No âmbito do presente Aviso **não são aprovadas** operações com um **custo total igual ou inferior a 200.000,00 €** (Duzentos mil euros), nem com um número de participantes inferior a 26.

O custo máximo por participante não pode, em caso algum, exceder os 8.000,00 €.

As despesas elegíveis são comparticipadas em 85% pelo FSE+, sendo a contribuição pública nacional de 15% assegurada pelo Orçamento de Estado, nos termos do n.º 3 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.

As atividades integradas nas candidaturas apresentadas devem ter início e término no período de duração das mesmas.

Nos termos do n.º 6 do artigo 63.º do Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, as operações que estejam materialmente concluídas ou totalmente executadas antes da apresentação da candidatura não podem ser selecionadas para efeitos de financiamento.

A data-limite para a execução das operações é **31 de março de 2029**, podendo ser avaliada a oportunidade da sua prorrogação, mediante submissão do respetivo pedido de alteração, tendo em conta as regras que vierem a ser definidas para efeitos de encerramento do Portugal 2030. Uma eventual prorrogação não poderá prejudicar o prazo máximo de realização das operações que no presente aviso é de 30 meses.

### Auxílios de Estado

- Aplicável?**      **Enquadrar:**
- Regulamento Geral de Isenção de Categoria
  - Auxílios *de minimis*
  - Notificação à Comissão Europeia
  - Serviço de Interesse Económico Geral

- Não Aplicável?**      **Fundamentar:**
- Não aplicável.

### Formas de apoios

- Subvenção**
- Custos reais
  - Custos Unitários
  - Montantes Fixos
  - Taxa Fixa
  - Em programa      Data da decisão
  - Nacional      Deliberação CIC nº
  - Em programa      Data da decisão
  - Nacional      Deliberação CIC nº
  - % da taxa      Artigo

Financiamento não associado a custos

Data da decisão

Instrumento financeiro

### Custos elegíveis

No âmbito do presente Aviso as categorias de custo a mobilizar são as seguintes:

- ✓ Custos com Pessoal:
  - Remunerações com pessoal interno
  - Remunerações com pessoal externo
  - Deslocações e Estadias
- ✓ Aquisição de serviços
- ✓ Aquisição de bens e equipamentos
- ✓ Rendas, alugueres e amortizações
- ✓ Encargos Gerais

São elegíveis as despesas diretamente associadas à execução das atividades aprovadas, desde que estejam devidamente justificadas, enquadradas nos objetivos da tipologia de operação e cumpram os critérios de elegibilidade definidos pelo PESSOAS 2030 e pela legislação aplicável.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 23.º e do artigo 27.º do Regulamento Específico, são elegíveis as seguintes despesas:

- ✓ Encargos com outro pessoal afeto à operação, incluindo as despesas com remunerações de pessoal dirigente, técnicos, pessoal administrativo, bem como de outro pessoal envolvido nas fases de conceção, preparação, desenvolvimento, gestão, acompanhamento e avaliação da operação, bem como as despesas com alimentação, alojamento e transporte, incluindo ajudas de custo.

As despesas com alimentação, alojamento e transporte do pessoal afeto à operação, incluindo ajudas de custo, devem obedecer às regras e montantes fixados para atribuição de idênticas despesas aos trabalhadores que exercem funções públicas com remunerações base entre os níveis remuneratórios 18 e 9.

- ✓ Encargos diretos com a preparação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação das operações, incluindo as despesas com a elaboração de diagnósticos de necessidades, divulgação da operação, aquisição, elaboração e reprodução de recursos didáticos, aquisição de livros e de documentação, despesas com outros materiais pedagógicos, com deslocações realizadas no âmbito da respetiva ação, despesas associadas à utilização de plataformas de suporte à atividade e à aquisição de serviços técnicos especializados relacionados com a avaliação dos projetos e dos seus resultados globais;

- ✓ Rendas, alugueres e amortizações, incluindo as despesas com o aluguer ou amortização de equipamentos relacionados com a operação e as despesas com a renda ou a amortização das instalações onde a operação decorre, assim como os alugueres ou amortizações das viaturas para o transporte do pessoal afeto à operação e participantes. Ressalva-se que nos contratos de locação e de aluguer de longa duração aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.
- ✓ Encargos gerais do projeto, que incluem outras despesas necessárias à conceção, desenvolvimento e gestão da operação apoiada, nomeadamente as despesas correntes com energia, água, comunicações, materiais consumíveis e bens não duradouros, as despesas gerais de manutenção de equipamentos e instalações e as despesas com consultas jurídicas e emolumentos notariais e com peritagens técnicas e financeiras.

### Regras ou limites específicos à elegibilidade de despesa (Quando aplicável)

Sem prejuízo do previsto no n.º 2 do artigo 20.º do Decreto-lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, o período de elegibilidade das despesas está compreendido entre os 60 dias úteis anteriores à data da apresentação da candidatura e a data de submissão do pedido de pagamento de saldo final, conforme decorre do n.º 1 do artigo 22.º do Regulamento Específico.

Consideram-se elegíveis as despesas que cumpram, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- Sejam suscetíveis de financiamento nos termos da legislação comunitária e nacional relativa ao FSE+, atenta a sua natureza e limites máximos;
- Sejam efetivamente incorridas e pagas pelo beneficiário para a execução das ações que integram a candidatura aprovada e para as quais haja relevância contabilística e evidência fáctica dos respetivos bens e serviços;
- Cumpram com os princípios da racionalidade económica, eficiência e eficácia e da relação custo/benefício;
- Sejam incorridas e pagas dentro do período de elegibilidade definido.

O custo total a aprovar na candidatura, corresponde ao somatório das despesas elegíveis associadas às ações obrigatórias, cujos limites percentuais de financiamento a aprovar (mínimos e máximos), são os assinalados no quadro infra.

São também indicadas no quadro abaixo, para cada ação, as evidências físicas a apresentar em sede de pedido de pagamento (do tipo reembolso e saldo):

Quadro I - Tipo de ações elegíveis e montantes indicativos:

Tipo de ação elegível	Evidências Físicas a apresentar em cada Pedido de Pagamento -	Limites de financiamento a aprovar por ação
Ações de capacitação	Ficha de realização – conforme formulário disponível no site da CIG	Entre 35% e 60% do total do orçamento da candidatura
Ações de acompanhamento personalizado ( <i>coaching</i> )	Ficha de realização – conforme formulário disponível no site da CIG	Entre 25% e 40% do total do orçamento da candidatura
Ações de mentoria cruzada		
Ações de <i>networking</i>	Ficha de realização – conforme formulário disponível no site da CIG	Até 15% do total do orçamento da candidatura
Ações de comunicação e informação		
Ações de avaliação visando a avaliação das atividades e da execução global da operação.	Contrato com entidade prestadora do serviço, relatórios intercalares, relatório final	Até 15% do total do orçamento da candidatura

Todas as ações são obrigatórias, podendo o beneficiário optar pela distribuição de montantes dentro dos intervalos identificados, garantindo que a soma da percentagem do financiamento de cada uma das ações deve corresponder a 100% do orçamento.

Deve ser apresentado documento com a explicitação dos cálculos e sua justificação.

#### Despesas Não Elegíveis:

Para além das despesas não elegíveis previstas no artigo 64.º do Regulamento (UE) n.º 2021/1060, de 24 de junho, e no artigo 16.º do Regulamento (UE) n.º 2021/1057, de 24 de junho, não se consideram elegíveis as despesas previstas no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023 de 22 de março, na sua atual redação, e no artigo 31.º do Regulamento Específico.

**Formas de pagamento**



**Adiantamentos %**



**Reembolso**



**Contra fatura**

Os beneficiários têm direito a receber um adiantamento inicial de 10% do valor total aprovado para a operação, nos termos previstos na alínea a) do n.º 2 do Artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, processado quando se cumpram, cumulativamente as seguintes condições, previstas no n.º 2 do artigo 35º do Regulamento Específico:

- a) Devolução do termo de aceitação da decisão de aprovação assinado pelo beneficiário;
- b) Verificação da situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a administração fiscal e a segurança social, bem como em matéria de restituição de Fundos Europeus;
- c) Comunicação do início da operação, apresentando para o efeito evidência documental de início da primeira ação ou atividade iniciada aprovada no âmbito da operação.

O restante financiamento é assegurado em função da apresentação e análise dos pedidos de pagamento de reembolso e de saldo final.

Os pedidos de pagamento a título de adiantamento, de reembolso e de saldo final são apresentados pelos beneficiários no Balcão dos Fundos, com os respetivos dados requeridos pelo sistema de informação.

No âmbito do presente Aviso, o beneficiário pode apresentar pedidos de pagamento de reembolso com uma periodicidade mínima de três (3) meses.

Nas operações com duração superior a um ano, o beneficiário fica obrigado a apresentar, pelo menos, um pedido de pagamento de reembolso a cada 12 meses de execução da operação, conforme disposto no n.º 3 do artigo 35º do Regulamento Específico.

Decorridos 12 meses sem que seja apresentado um qualquer pedido de reembolso, contados a partir da data de início da operação, no caso do primeiro pedido de reembolso, ou da data de submissão do reembolso anterior, nos pedidos de reembolso subsequentes, o beneficiário dispõe de um prazo de 45 dias úteis para submeter um pedido de reembolso.

Os beneficiários têm direito ao reembolso das despesas apresentadas a financiamento nos pedidos de pagamento de reembolso, desde que a soma do adiantamento e dos pagamentos de reembolso não exceda 85% do montante total aprovado, ficando o restante pagamento condicionado à confirmação da execução da operação, na sequência da apresentação e análise do pedido de pagamento de saldo final.

O pedido de pagamento do saldo final da operação deve ser apresentado no prazo de 90 dias úteis a contar da data da conclusão da operação, podendo o Organismo Intermédio autorizar um prazo superior, a pedido do beneficiário, em casos devidamente fundamentados. O prazo definido para a apresentação do pedido de pagamento do saldo final constitui limite do período de elegibilidade da operação, pelo que, quando ocorrer a prorrogação do prazo de entrega do pedido de pagamento de saldo final, considera-se elegível a despesa realizada e paga até à nova data fixada, conforme disposto no n.º 8 do artigo 35º do Regulamento Específico.

Os pagamentos a título de reembolso e de saldo final encontram-se dependentes da análise e aceitação da despesa, por parte do Organismo Intermédio, podendo ser objeto de verificação administrativa e no local, de acordo com as disposições previstas na legislação europeia e na regulamentação nacional aplicáveis, em função dos resultados da metodologia de avaliação de risco aprovada pela Autoridade de Gestão, nos termos previstos no artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, na sua atual redação, que estabelece o modelo de governação dos Fundos Europeus para o período de programação 2021-2027.

Em sede de análise de pedido de pagamento de reembolso e de saldo final devem ser apresentadas as evidências de realização das atividades, conforme Quadro I e formulário disponível no site da CIG, podendo ainda ser solicitadas outras evidências físicas da sua realização.

O Organismo Intermédio dispõe de 30 dias úteis, a contar da data da receção do pedido de pagamento de reembolso, para proceder à emissão da correspondente ordem de pagamento ou para comunicar os motivos da não aprovação da mesma.

Nos termos do n.º 14 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, o Organismo Intermédio deve proferir a decisão sobre o pedido de pagamento de saldo final no prazo de 45 dias úteis após a respetiva submissão.

Os prazos acima referidos suspendem-se, por uma única vez, sempre que o Organismo Intermédio entenda solicitar esclarecimentos sobre o pedido de pagamento em análise, nos termos do n.º 8 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.

## Indicadores de realização

<b>Programa</b>	PESSOAS 2030 (Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão)	
<b>Tipologia de intervenção</b>	ESO4.3-01-01 - Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género.	
<b>Tipologia de operação</b>	4010 - Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género.	
<b>Código do indicador</b>	<b>Designação do indicador</b>	<b>Unidade</b>
EEPO045	Número de mulheres que integram o Programa de Capacitação em Liderança	N.º
<b>Descrição</b>	Meta a definir pelo beneficiário em sede de candidatura Contabiliza total de mulheres apoiadas na ação. <i>A totalidade de mulheres apoiadas é considerada para o indicador de realização de programa EESO26</i>	
<b>Método de cálculo</b>	Número de mulheres que integram o Programa de Capacitação em Liderança	

## Indicadores de resultado

<b>Programa</b>	PESSOAS 2030 (Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão)	
<b>Tipologia de intervenção</b>	ESO4.3-01-01 - Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género.	
<b>Tipologia de operação</b>	4010 - Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género.	
<b>Código do indicador</b>	<b>Designação do indicador</b>	<b>Unidade</b>
EPR058	Mulheres que concluíram o Programa de Capacitação de Mulheres para a Liderança	%
<b>Descrição</b>	<p>Meta a definir pelo beneficiário em sede de candidatura.</p> <p>Total de mulheres apoiadas que concluíram o programa a dividir pelo total de mulheres apoiadas</p> <p><i>As mulheres apoiadas no âmbito deste aviso não são consideradas para o indicador de resultado de programa EESR31</i></p>	
<b>Método de cálculo</b>	Total de mulheres que concluíram o Programa*/ Total de mulheres que participaram no Programa x 100	

\*Só será considerado que o Programa foi concluído por cada participante se for terminada cada uma das suas ações (Cumulativo: capacitação modular, mentoria cruzada e *coaching* executivo). É obrigatória a presença em pelo menos 80% na atividade de capacitação e 100% nas restantes, o que deve ser evidenciada pelo registo de presenças em cada atividade e ser validado no relatório final, conforme consta do documento dos requisitos mínimos.

## Consequências do incumprimento dos indicadores

Quando a taxa de cumprimento global dos indicadores contratualizados em sede de candidatura não atinja, pelo menos, 80%, é aplicada uma correção financeira a partir deste limiar de tolerância, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º do Regulamento Específico.

Por cada ponto percentual (p.p.) abaixo desse limiar, procede-se a uma redução de meio p. p. sobre a despesa total elegível da operação apurada no pedido de pagamento de saldo final, até ao máximo de 5 %, nos termos do n.º 7 do artigo 36.º do Regulamento Específico.

A taxa de cumprimento global é determinada pela média aritmética linear do cumprimento dos indicadores estabelecidos em cada operação aprovada, nos seguintes termos:

- Taxa de cumprimento do Ind1: Resultado apurado em saldo para o Ind1 / Meta contratualizada para o Ind1 (%)
- Taxa de cumprimento do Ind2: Resultado apurado em saldo para o Ind2 / Meta contratualizada para o Ind2 (%)
- Grau de concretização dos indicadores contratualizados (%) = (Taxa de cumprimento do Ind1 + Taxa de cumprimento do Ind2)/2.

Nos termos do n.º 2 do citado artigo 36.º do Regulamento Específico, o nível mínimo de cumprimento do resultado contratualizado, abaixo do qual pode existir fundamento para a revogação do financiamento nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, é de 50%.

#### **Mecanismos de bonificação (Quando aplicável)**

Não aplicável.

**Critérios de seleção das operações aprovados em: 07/10/2025**

#### **Obrigações dos beneficiários em matéria de notoriedade, transparência e comunicação**

Os beneficiários estão obrigados a cumprir as regras de comunicação constantes nas disposições regulamentares comunitárias e nacionais aplicáveis, bem como as normas e especificações técnicas instituídas pela Autoridade de Gestão e pelo Organismo Intermédio nesta matéria, designadamente a proceder à publicitação dos apoios, assegurando a inclusão das insígnias do PESSOAS 2030, da CIG, do Portugal 2030 e da União Europeia nas infraestruturas, no respetivo sítio da Internet e nos materiais e atividades de comunicação.

Nas operações cujo custo total elegível financiado seja superior a 500.000,00€ o beneficiário é obrigado, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, a realizar um vídeo, com uma duração não inferior a 1 minuto, para apresentação da operação, respetivos objetivos e resultados, com cedência de direitos de autor às entidades financiadoras.

O incumprimento das normas relativas a informação e publicidade constitui fundamento suscetível de gerar a redução do financiamento, determinada em função da gravidade do incumprimento, até 3% do FSE+ elegível apurado para a operação em sede de saldo final (após resultados das verificações administrativas e da aplicação do algoritmo financeiro), nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.

#### **Outras entidades que intervêm no processo**

Não aplicável.

## Processo de admissão e seleção das candidaturas

### Apresentação

#### Como se apresentam

A apresentação das candidaturas é efetuada através da submissão de formulário eletrónico no Balcão dos Fundos (<https://balcaofundosue.pt/>), devendo ser instruídas de acordo com o previsto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.

Previamente à apresentação das candidaturas, os beneficiários devem efetuar o seu registo e autenticação no Balcão dos Fundos. Com essa autenticação é criada uma área reservada para o beneficiário, a qual conta com um conjunto de funcionalidades, independentemente da natureza das operações, a região ou o Programa a que pretende candidatar-se. Nessa área reservada reside uma série de dados relativos à caracterização dos beneficiários, os quais devem ser atualizados, confirmados e completados, servindo de suporte às candidaturas apresentadas ao Portugal 2030.

Para proceder à apresentação da candidatura, os beneficiários devem preencher o formulário de candidatura e entregar os documentos listados em Anexo A.1 – Documentos necessários para apresentar uma candidatura.

#### Quais são os critérios de seleção

As operações serão selecionadas em função dos critérios de seleção aprovados pelo Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030, nos termos requeridos na regulamentação comunitária e nacional dos Fundos Europeus. Os critérios de seleção aplicáveis e a respetiva grelha de análise constam em anexo ao presente Aviso.

A análise de mérito das operações, suportada na grelha de análise (Anexo A.3 – Grelha de Análise), é determinada pela ponderação de cada critério de seleção, nos termos do Anexo A.2 – Critérios de seleção.

O mérito da operação é determinado pela soma ponderada das pontuações parcelares de cada um dos critérios de seleção, sendo estes classificados numa escala de 1 a 5 pontos, onde:

- 5 representa uma valoração “Muito bom”,
- 4 uma valoração “Bom”,
- 3 uma valoração “Suficiente”,
- 2 uma valoração “Insuficiente”,
- 1 uma valoração “Muito insuficiente”

Pode ser atribuída uma pontuação 0, correspondente a uma valoração “Nula”, nos casos em que não é disponibilizada informação ou em que a informação disponibilizada não permite a análise do respetivo critério.

A pontuação global mínima para seleção das operações é de 3 pontos, sendo a classificação estabelecida com 3 casas decimais.

Atendendo à natureza deste Aviso, será efetuada uma avaliação de mérito relativo, que resulta da comparação do mérito da candidatura avaliada com o mérito das demais candidaturas na mesma fase de decisão, com hierarquização final das candidaturas.

O desempate de candidaturas será feito através da maior pontuação atribuída nos critérios identificados na grelha de critérios de seleção.

## Como funciona o processo de análise e decisão das candidaturas

### Calendário de candidaturas

Abertura	19/05/2026
Fecho	12/08/2026

### Processo de análise e decisão

O processo de análise e decisão das candidaturas integra quatro fases:

- i) Verificação dos requisitos de elegibilidade do beneficiário previstos na regulamentação aplicável aos Fundos Europeus;
- ii) Verificação dos requisitos de elegibilidade da operação, definidos pelo Organismo Intermédio do PESSOAS 2030 em conformidade com o texto do Programa e da regulamentação geral e específica dos Fundos Europeus;
- iii) Avaliação do mérito da operação com base na metodologia e nos critérios de seleção aprovados pelo Comité de Acompanhamento do Programa;
- iv) Decisão sobre o financiamento da operação em conformidade com as regras de elegibilidade definidas e tendo em conta as disponibilidades financeiras.

### Decisão sobre as candidaturas

A decisão fundamentada sobre as candidaturas é proferida pelo Organismo Intermédio no prazo de 60 dias úteis subsequentes à data-limite do fecho do período de apresentação de candidaturas, devendo ser notificada ao candidato no prazo máximo de 5 dias úteis, a contar da data da sua emissão, conjuntamente com o respetivo termo de aceitação, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 25º Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação.

Nos termos do n.º 3 do artigo 25º Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, o prazo para a emissão da decisão acima referido não inclui o prazo legalmente previsto para audiência de interessados e pode ser alargado por até mais 30 dias úteis:

- i) Em caso de apresentação de alegações em sede de audiência de interessados; ou
- ii) Em situações excecionais devidamente fundamentadas, devendo o novo prazo ser publicitado na primeira metade do prazo definido no aviso para apresentação de candidaturas.

Sem prejuízo de poderem ser solicitados aos candidatos elementos em falta ou esclarecimentos, sempre que necessário, o prazo para decisão acima referido suspende-se por uma única vez, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação. Concluído este prazo, se não forem prestados os esclarecimentos requeridos, salvo motivo justificável, não imputável ao candidato e aceite pelo Organismo Intermédio, a candidatura prossegue com os dados disponíveis, podendo determinar o seu indeferimento, quando os elementos em falta sejam determinantes para uma decisão favorável.

Conforme estipulado nos n.ºs 2 e 3 do artigo 27.º do Decreto-Lei 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, a decisão de aprovação da candidatura é objeto de revogação quando o beneficiário não der início à execução da operação no prazo de 90 dias úteis, contados da data do início da operação prevista na decisão de aprovação da candidatura, salvo se for autorizada a prorrogação desse prazo pelo Organismo Intermédio, mediante pedido fundamentado apresentado pelo beneficiário.

Ressalva-se, contudo, que nos casos em que o beneficiário tem conhecimento da decisão de aprovação da candidatura após a data prevista para o início da operação, o referido prazo é contado a partir dessa data.

### Onde são comunicadas as decisões às entidades candidatas

Os beneficiários recebem as notificações da proposta de decisão e da decisão final:

- na sua área reservada no Balcão dos Fundos;
- através do serviço público de notificações eletrónicas (SPNE).

### Aceitação ou não aceitação da decisão

É enviada uma notificação aos beneficiários com a decisão final sobre a sua candidatura, que pode ser de aprovação, total ou parcial, não aprovação ou aprovação condicionada à satisfação de determinados requisitos. Esta notificação é acompanhada do correspondente Termo de Aceitação que contém as condições de apoio da operação e assegura uma efetiva comunicação dos direitos e obrigações dos beneficiários.

A notificação da decisão de aprovação e o Termo de Aceitação são disponibilizados aos beneficiários na respetiva ficha de operação do Balcão dos Fundos.

A aceitação da decisão de aprovação da candidatura é feita pelos beneficiários mediante assinatura e submissão do termo de aceitação, no prazo de 30 dias úteis a contar da notificação, sob pena de caducidade da decisão de aprovação, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação. O termo deve conter assinatura digital qualificada, com atributos profissionais suficientes para o ato, que comprove os poderes de representação do beneficiário pelo subscritor. Para mais informações, consulte <https://www.autenticacao.gov.pt/a-autenticacao-de-profissionais>.

Nos termos do Decreto-lei n.º 93/2017, de 1 de agosto, a notificação enviada para o serviço público de notificações eletrónicas (SPNE) presume-se efetuada no quinto dia posterior ao registo de disponibilização daquela no sistema informático de suporte ao serviço público de notificações eletrónicas.

## Onde são publicadas as listas das candidaturas aprovadas

- No site do PESSOAS 2030;
- No site do Portugal 2030.

## Data de início e de fim da operação

A data de início da operação corresponde à data de início da primeira ação ou atividade realizada e aprovada em candidatura, documentalmente comprovada e aceite.

A data de conclusão da operação corresponde à data de conclusão da última ação realizada no âmbito da operação aprovada e não deve ocorrer depois de 31/03/2029, podendo, contudo, esta data vir a ser prorrogada, em circunstâncias especiais e a avaliar caso a caso, mediante submissão do respetivo pedido de alteração, tendo em conta as regras que vierem a ser definidas para efeitos de encerramento do PESSOAS 2030 e do PT 2030. Uma eventual prorrogação, não poderá prejudicar o prazo máximo de realização das operações de 30 meses.

## Pedidos de alteração à candidatura

Nos termos do n.º 8 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação, todos os elementos/informações que integram a decisão de aprovação e respetiva notificação, previstos no n.º 7 do mesmo normativo legal, podem ser objeto de alteração, designadamente a pedido do beneficiário.

No entanto, apenas ficam sujeitas à emissão de um novo Termo de Aceitação as alterações relativas aos elementos de identificação do beneficiário e seus representantes legais, à identificação do programa, do fundo, da prioridade, do objetivo específico, da tipologia de intervenção e/ou operação ou, ainda, alterações ao montante do apoio público e a respetiva taxa de cofinanciamento, com explicitação das fontes de financiamento europeu e nacional ou aos indicadores de realização e resultado e as metas a atingir.

As alterações à decisão de aprovação são apresentadas através do Balcão dos Fundos, em formulário próprio disponibilizado na “Ficha da Operação”, do qual deve constar a fundamentação respetiva.

## Processo Técnico da Operação

Os beneficiários ficam obrigados a organizar um processo técnico da operação cofinanciada, preferencialmente em suporte digital, onde constem os documentos comprovativos da execução das atividades financiadas e da consecução dos resultados aprovados, o qual deve estar sempre atualizado e disponível, conforme disposto no artigo 20.º do Regulamento Específico.

O processo técnico da operação é estruturado segundo as características próprias da operação, devendo respeitar, nomeadamente, as regras gerais em matéria de comunicação.

### Processo Contabilístico da Operação

Nos termos do n.º 1 do artigo 21.º do Regulamento Específico, os beneficiários ficam obrigados a contabilizar os seus custos segundo as normas contabilísticas aplicáveis, respeitando os respetivos princípios e conceitos contabilísticos, critérios de valorimetria e método de custeio.

Os beneficiários ficam ainda obrigados às disposições estabelecidas do n.º 2 do artigo 21.º do Regulamento Específico.

Os beneficiários encontram-se obrigados a submeter os pedidos de pagamento de reembolso e de saldo final à apreciação e validação por um contabilista certificado ou por um revisor oficial de contas, os quais devem atestar, no encerramento da operação, a regularidade das operações contabilísticas.

### Redução ou Revogação do Financiamento

Constituem fundamentos suscetíveis de determinar a redução do financiamento os previstos no n.º 2 do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação e no n.º 1 do artigo 37.º do Regulamento Específico.

O financiamento pode ser revogado com base nos fundamentos previstos no n.º 4 do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação e no n.º 2 do artigo 37.º do Regulamento Específico.

### Consulta e divulgação de informação

No sítio do Portugal 2030, do PESSOAS 2030 e da CIG encontram-se disponíveis:

- O presente Aviso;
- Outras peças e informações relevantes, nomeadamente legislação enquadradora, guias e orientações;
- Acesso ao suporte técnico e ajuda ao esclarecimento de dúvidas no período em que decorre o concurso;
- Pontos de contacto para obter informações adicionais.

### Outras disposições

Ao presente Aviso aplica-se, de forma subsidiária, o disposto no Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, no Regulamento (UE) 2021/1057 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, no Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, na sua atual redação, e no Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, na sua atual redação e no Regulamento Específico.

## A Comissão Diretiva do PESSOAS 2030

## Anexos

### Anexo A - Candidatura

1. Documentos necessários para apresentar uma candidatura
2. Critérios de seleção
3. Grelha de Análise

### Anexo B – Legislação aplicável a este Aviso

### Anexo C – Documentos de Requisitos Mínimos

## Anexo A – 1. Documentos necessários para apresentar uma candidatura

A candidatura deve ser instruída com os seguintes documentos, a anexar ao formulário de candidatura, no separador “Documentos”, sendo os mesmos imprescindíveis à sua apreciação:

- Memória Descritiva da Operação, que contenha, nomeadamente:
  - Informação que permita fundamentar a candidatura e o seu contributo para os objetivos da tipologia de operação.
    - Deve ser apresentado um programa estruturado (Roadmap do Programa) com descrição dos módulos, respetiva duração e conteúdos previstos quanto à capacitação modular em liderança, comunicação, estratégia, sustentabilidade, bem como das atividades e sessões relativas às restantes ações obrigatórias previstas na candidatura.
    - Apresentar critérios de elegibilidade claros (perfil das mulheres potencialmente participantes, posição nas entidades empregadoras, etc.).
    - Prever e apresentar instrumentos de avaliação e feedback ao longo e no final da operação.
    - Apresentar um plano de comunicação (site, redes sociais, imprensa, etc).
- Informação que permita fundamentar o mérito da candidatura e apreciar os critérios de seleção.
- Outras informações ou elementos que o beneficiário considere relevantes para apreciação da candidatura.
- Declaração de Intenção de Adesão ao Programa por parte de entidade empregadora (modelo publicado em anexo ao aviso).
- Documento com explicitação dos métodos de cálculo que sustentam o valor do financiamento solicitado – Orçamento detalhado que permita justificar o valor solicitado para a concretização de cada uma das atividades candidatas (ver indicações e limites no Quadro I do Aviso e número mínimo de participantes)

## Anexo A – 2 Critérios de Seleção

Critérios	Descrição
1. Adequação à Estratégia	Avaliação da operação no que diz respeito à relação com os objetivos políticos pretendidos e ainda a sua adequação a outros parâmetros, estratégias públicas e/ou Programas distintos
2. Impacto	Avaliação do potencial contributo e impacto da operação em diferentes vertentes, nomeadamente a nível económico, social, regional, setorial, entre outros
3. Capacidade de Execução	Avaliação da capacidade que a operação tem de se mostrar viável em diversas vertentes, desde a sua viabilidade/capacidade financeira, até tópicos como a capacidade para mobilizar recursos
4. Qualidade da Operação	Avaliação da qualidade da operação e, quando adequado o carácter inovador e diferenciador do mesmo até à adequação do plano de trabalhos proposto, principalmente em termos de eficiência e identificação das necessidades de diagnóstico

<b>Critérios de seleção aplicáveis</b>	<b>Ponderador</b>
<b>1. Adequação à Estratégia</b>	
1.1. Adequação da operação aos objetivos e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa	10% - 30%
<b>2. Impacto</b>	
2.1. Abrangência do público-alvo e cobertura geográfica prevista na operação.	15% - 30%
2.2. Parcerias e articulação institucional previstas pela operação	
<b>3. Capacidade de execução</b>	
3.1. Capacidade de gestão e execução do projeto	15%-40%
3.2 Adequação dos meios físicos e tecnológicos às ações propostas	
<b>4. Qualidade da Operação</b>	
4.1 Coerência e adequação do projeto e do plano de trabalho face ao diagnóstico de necessidades e aos objetivos visados	20%-40%
4.2 Garantia da aplicação de metodologias e instrumentos de acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação	
4.3 Grau de incorporação de instrumentos e medidas que acrescentem valor em termos de igualdade de oportunidades e de género	
4.4 Grau de incorporação de medidas e ou instrumentos que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental	

## Anexo A – 3. Grelha de Análise

### GRELHA DE ANÁLISE



**Tipologia de Operação:** Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género  
(Reforçar a Capacidade de Liderança de Mulheres no Mercado de Trabalho)

**Aviso para Apresentação de Candidaturas n.º:** PESSOAS-2026-8

Entidade: \_\_\_\_\_ **Total**  
NIF: \_\_\_\_\_ **0,000**

Nº	CrITÉrios de Seleção	Ponderação	Pontuação
<b>1. Adequação à Estratégia</b>		<b>10%</b>	<b>0,000</b>
<b>1.1</b>	<p><b>Adequação da operação aos objetivos e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa</b></p> <p>Avalia a adequação da operação aos objetivos e medidas de política pública na área da igualdade de género, designadamente no relativo à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» (ENIND) e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 175/2025, de 10 de novembro, em particular no que se refere ao seu contributo para a promoção da representatividade de mulheres em posições de liderança.</p>	<b>10%</b>	<b>0,000</b>
	<p><b>Muito bom (5):</b> A candidatura estabelece uma associação clara e inequívoca entre as ações propostas e o seu contributo para a promoção da representatividade de mulheres em posições de liderança.</p>		
	<p><b>Bom (4):</b> A candidatura estabelece uma associação adequada entre as ações propostas e o seu contributo para a promoção da representatividade de mulheres em posições de liderança.</p>		
	<p><b>Suficiente (3):</b> A candidatura estabelece uma associação suficiente ou parcial entre as ações propostas e o seu contributo para a promoção da representatividade de mulheres em posições de liderança.</p>		
	<p><b>Insuficiente (2):</b> A candidatura não demonstra uma associação consistente entre as ações propostas e o seu contributo para a promoção da representatividade de mulheres em posições de liderança.</p>		
	<p><b>Muito insuficiente (1):</b> A candidatura não demonstra qualquer associação entre as ações propostas e o seu contributo para a promoção da representatividade de mulheres em posições de liderança.</p>		
	<p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p>		
Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura			

2. Impacto		30%	0,000
2.1	<p><b>Abrangência do público-alvo e cobertura geográfica prevista na operação</b></p> <p>Avalia a relevância e abrangência da operação em termos de público a abranger e cobertura geográfica, nas seguintes dimensões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• perfis e percursos profissionais (em especial níveis de responsabilidade) a abranger;</li> <li>• diversidade das entidades empregadoras (dimensão, natureza);</li> <li>• setores de atividade, em especial STEM;</li> <li>• potencial de progressão das mulheres abrangidas;</li> <li>• abrangência territorial da operação.</li> </ul>	20%	0,000
	<p><b>Muito bom (5):</b></p> <p>A candidatura evidencia uma abrangência muito elevada do público-alvo e da cobertura territorial. O número de mulheres a abranger é expressivo e proporcional à dimensão da operação, com elevada diversidade de perfis profissionais e níveis de responsabilidade. O nível de envolvimento e diversidade das entidades empregadoras é robusto, incluindo diferentes dimensões e setores de atividade, com incidência especial em áreas STEM.</p>		
	<p><b>Bom (4):</b></p> <p>A candidatura evidencia uma abrangência adequada do público-alvo e da cobertura territorial, com um número significativo de mulheres proporcional à dimensão da operação, diversidade adequada de perfis profissionais e níveis de responsabilidade, e um envolvimento consistente de entidades empregadoras de diferentes dimensões e setores de atividade, incluindo áreas STEM.</p>		
	<p><b>Suficiente (3):</b></p> <p>A candidatura assegura uma abrangência suficiente do público-alvo e da cobertura territorial, com um número de mulheres adequado e proporcional à dimensão da operação, diversidade parcial, mas aceitável de perfis profissionais e níveis de responsabilidade, e uma participação limitada, embora adequada, de entidades empregadoras.</p>		
	<p><b>Insuficiente (2):</b></p> <p>A candidatura revela fraca abrangência do público-alvo e da cobertura territorial, com um número de mulheres desadequado e desproporcional face à operação, perfis profissionais pouco diversificados ou pouco adequados e baixo nível de envolvimento das entidades empregadoras.</p>		
	<p><b>Muito insuficiente (1):</b> Impacto territorial muito limitado, reduzida evidência de participação de entidades empregadoras e público-alvo pouco expressivo.</p>		
	<p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p>		
<p>Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura</p>			

<b>2.2</b>	<p><b>Parcerias e articulação institucional previstas pela operação</b></p> <p>Avalia o grau de envolvimento de parceiros estratégicos e operacionais, a qualidade da articulação prevista, a adequação das entidades envolvidas às necessidades da operação.</p> <p>Consideram-se particularmente relevantes parcerias com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- entidades empregadoras, essenciais ao Programa de Capacitação de Mulheres para a Liderança;</li> <li>- instituições de ensino superior, escolas de negócios e entidades especializadas em liderança;</li> <li>- entidades e organizações com experiência em mentoria, coaching, igualdade de género e desenvolvimento de lideranças.</li> </ul>	<b>10%</b>	<b>0,000</b>
	<p><b>Muito bom (5):</b> As parcerias estabelecidas e identificadas em candidatura, abrangem um leque muito alargado e adequado de entidades, com manifestação, formalizada, de interesse, de todas as entidades previstas. As dinâmicas e metodologias de articulação que pretende desenvolver com outras redes e entidades estão descritas de forma coerente e muito detalhada, constatando-se adequação ao público alvo a abranger e à cobertura geográfica da candidatura.</p>		
	<p><b>Bom (4):</b> As parcerias estabelecidas e identificadas em candidatura, abrangem um leque significativo e adequado de entidades, com manifestação, formalizada, de interesse, por parte de muitas das entidades previstas. As dinâmicas e metodologias de articulação que pretende desenvolver com outras redes e entidades estão descritas de forma coerente e consistente, constatando-se adequação ao público alvo a abranger e à cobertura geográfica da candidatura.</p>		
	<p><b>Suficiente (3):</b> As parcerias estabelecidas e identificadas em candidatura abrangem um leque razoável de entidades, com manifestação, formalizada, de interesse, por parte de algumas das entidades previstas. As dinâmicas e metodologias de articulação que pretende desenvolver com outras redes e entidades estão descritas de forma suficiente, constatando-se adequação ao público alvo a abranger e à cobertura geográfica da candidatura.</p>		
	<p><b>Insuficiente (2):</b> As parcerias estabelecidas e identificadas em candidatura abrangem um leque restrito de entidades, com manifestação, formalizada, de interesse, por parte de poucas das entidades previstas. As dinâmicas e metodologias de articulação que pretende desenvolver com outras redes e entidades não estão descritas de forma suficiente, não sendo evidente a adequação ao público alvo a abranger e à cobertura geográfica da candidatura.</p>		
	<p><b>Muito Insuficiente (1):</b> As parcerias estabelecidas e identificadas em candidatura não se apresentam relevantes, inexistindo manifestação, formalizada, de interesse, por parte das entidades previstas. Não estão descritas dinâmicas e metodologias de articulação com outras redes e entidades.</p>		
	<p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p>		
Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura			

<b>3. Capacidade de execução [Será o primeiro critério usado para desempate]</b>		<b>30%</b>	<b>0,000</b>
<b>3.1</b>	<p><b>Capacidade de gestão e execução do projeto</b></p> <p>Avalia a adequação do perfil técnico e suficiência da equipa envolvida nas ações propostas na operação, conforme consta do anexo C ao aviso.</p> <p><b>Muito bom (5):</b> A candidatura identifica, de forma rigorosa, os elementos da equipa multidisciplinar a envolver na operação, explicitando as respetivas intervenções, responsabilidades e perfil técnico-funcional, permitindo concluir pela suficiência e coerência com os requisitos do aviso, os objetivos definidos e a dimensão da operação (âmbito territorial e abrangência do público-alvo).</p> <p><b>Bom (4):</b> A candidatura identifica, de forma adequada, a maioria dos elementos da equipa multidisciplinar a envolver na operação, detalhando as respetivas intervenções, responsabilidades e perfil técnico-funcional, permitindo concluir pela sua suficiência e coerência com os requisitos do aviso, os objetivos definidos e a dimensão da operação (âmbito territorial e abrangência do público-alvo).</p> <p><b>Suficiente (3):</b> A candidatura identifica, de forma suficiente, alguns dos elementos da equipa multidisciplinar a envolver na operação, detalhando as respetivas intervenções, responsabilidades e perfil técnico-funcional, permitindo concluir pela sua suficiência e coerência com os requisitos do aviso, os objetivos definidos e a dimensão da operação (âmbito territorial e abrangência do público-alvo).</p> <p><b>Insuficiente (2):</b> A candidatura identifica alguns elementos da equipa multidisciplinar a envolver na operação, de forma pouco clara e limitada, não permitindo concluir pela sua suficiência, face ao requerido e aos objetivos previstos no aviso e à dimensão da operação (âmbito territorial, abrangência do público-alvo).</p> <p><b>Muito insuficiente (1):</b> A candidatura identifica alguns elementos da equipa multidisciplinar a envolver na operação, concluindo-se pela sua desadequação e/ou manifesta insuficiência face ao requerido e aos objetivos previstos no aviso e à dimensão da operação (âmbito territorial, abrangência do público-alvo).</p> <p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p> <p>Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura</p>	<b>20%</b>	<b>0,000</b>
	<p><b>Adequação dos meios físicos e tecnológicos às ações propostas</b></p> <p>Avalia a adequação e suficiência dos meios físicos e tecnológicos a mobilizar na implementação da operação, nomeadamente em matéria de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) existência de mecanismos de informação e divulgação da operação;</li> <li>ii) existência de plataformas adequadas de gestão das atividades;</li> <li>iii) existência de ferramentas digitais que assegurem um acompanhamento das mulheres empregadas, mentores e coaches certificados na operação</li> <li>iv) outros recursos físicos e/ou tecnológicos necessários à boa execução do projeto.</li> </ul> <p><b>Muito bom (5):</b> A candidatura demonstra elevada adequação, suficiência e qualidade dos meios existentes e a mobilizar, com informação detalhada e de qualidade, permitindo concluir inequivocamente pela sua muito boa adequação às ações previstas e requeridas no aviso e à dimensão da operação (âmbito territorial, abrangência público-alvo) prevista.</p> <p><b>Bom (4):</b> A candidatura demonstra adequação, suficiência e qualidade dos meios existentes e a mobilizar, com informação detalhada, permitindo concluir pela sua boa adequação às ações previstas e requeridas no aviso e à dimensão da operação (âmbito territorial, abrangência público-alvo) prevista.</p> <p><b>Suficiente (3):</b> A candidatura demonstra adequação, suficiência e qualidade dos meios existentes e a mobilizar, com informação suficiente que permite concluir pela sua adequação às ações previstas e requeridas no aviso e à dimensão da operação (âmbito territorial, abrangência público-alvo) prevista.</p> <p><b>Insuficiente (2):</b> A candidatura apresenta informação genérica sobre os meios a mobilizar, não permitindo concluir pela sua adequação às ações previstas e requeridas no aviso e à dimensão da operação (âmbito territorial, abrangência público-alvo) prevista.</p> <p><b>Muito insuficiente (1):</b> A candidatura apresenta informação que leva a concluir pela insuficiência dos meios a mobilizar e sua inadequação às ações previstas.</p> <p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p> <p>Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura</p>	<b>10%</b>	<b>0,000</b>

4. Qualidade da Operação [Será o segundo critério usado para desempate]		30%	0,000
4.1	<p><b>Coerência e adequação do projeto e do plano de trabalho face ao diagnóstico de necessidades e aos objetivos visados</b></p> <p>Avalia a consistência, coerência e adequação das ações, cronograma e metodologias previstas, face ao diagnóstico apresentado e objetivos propostos.</p>	15%	0,000
	<p><b>Muito bom (5):</b> A candidatura demonstra sequência lógica e coerente entre todos os tipos de ações, com evidência clara de sinergias, com calendário de execução detalhado, permitindo avaliar o seu realismo, consistência e muito boa adequação aos objetivos visados, propondo um número de módulos de capacitação, sessões coaching e mentoria superiores ao estipulado no Anexo C - Documento de requisitos mínimos do AAC.</p>		
	<p><b>Bom (4):</b> A candidatura demonstra uma boa articulação entre todos os tipos de ações, com adequação ao calendário de execução, permitindo avaliar a sua exequibilidade, consistência e boa adequação aos objetivos visados, propondo um número de módulos de capacitação, sessões de coaching e/ou mentoria superiores ao estipulado no Anexo C - Documento de requisitos mínimos do AAC.</p>		
	<p><b>Suficiente (3):</b> A candidatura demonstra suficiente articulação entre os tipos de ações, com calendário de execução que permite concluir pela sua suficiência e adequação aos objetivos visados.</p>		
	<p><b>Insuficiente (2):</b> A candidatura não demonstra uma consistente articulação entre os tipos de ações, propondo um plano de trabalhos limitado e um calendário de execução sem evidência de coerência e suficiência, que pode comprometer os objetivos visados.</p>		
	<p><b>Muito insuficiente (1):</b> A candidatura não apresenta elementos sistematizados e consistentes quanto ao plano de trabalhos, calendarização e adequação aos objetivos visados.</p>		
	<p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p>		
Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura			
4.2	<p><b>Garantia da aplicação de metodologias e instrumentos de acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação</b></p> <p>Avalia o grau de detalhe, sistematização e adequação do modelo de acompanhamento, monitorização e avaliação, aferida, entre outros, pelos seguintes itens:</p> <p>i. Existência de mecanismos que evidenciam a adequada seleção e acompanhamento das participantes;            ii. Existência de mecanismos de apuramento de resultados;            iii. Existência de medidas de controlo da qualidade dos resultados obtidos;            iv. Existência de mecanismos que permitam detetar situações de incumprimento;            v. Adequação do sistema de gestão e controlo, incluindo os sistemas de informação;            vi. Metodologia de avaliação geral da operação.</p>	5%	0,000
	<p><b>Muito bom (5):</b> O beneficiário evidencia detalhe e adequação em todos os itens e a informação apresentada permite concluir pela sua total adequação à operação.</p>		
	<p><b>Bom (4):</b> O beneficiário evidencia detalhe e adequação em 4 ou 5 itens (incluindo o referente a mecanismos de seleção e acompanhamento das participantes) e a informação apresentada permite concluir pela sua boa adequação à operação.</p>		
	<p><b>Suficiente (3):</b> O beneficiário evidencia detalhe e adequação em 3 itens (incluindo o referente a mecanismos de seleção e acompanhamento das participantes) e a informação apresentada permite concluir pela sua suficiência na operação.</p>		
	<p><b>Insuficiente (2):</b> O beneficiário evidencia vários itens, mas a informação apenas permite concluir pela adequação à operação de 2 itens, ou, permitindo concluir pela adequação de 3 itens, não inclui o item referente a mecanismos de seleção e acompanhamento das participantes.</p>		
	<p><b>Muito insuficiente (1):</b> O beneficiário evidencia vários itens, mas a informação apenas permite concluir pela adequação à operação de 1 item.</p>		
	<p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p>		
Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura			

<b>4.3</b>	<p><b>Grau de incorporação de instrumentos e medidas que acrescentem valor em termos de igualdade de oportunidades e de género.</b></p> <p>As operações cumprem com o exposto nas alíneas a) e b) do artigo 4º do DL 20-A/2023 de 22 de março, apresentando nesta sede informação e evidência quantitativa ou qualitativa que permita verificar o contributo adicional para a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e princípios da igualdade de oportunidades e por via de procedimentos, práticas, atividades ou instrumentos relativos a essas matérias.</p>	<b>5%</b>	<b>0,000</b>
	<p><b>Muito bom (5):</b> A entidade apresenta informação muito relevante em termos de contributo adicional para os princípios horizontais em matéria de igualdade de género, de oportunidades e de não discriminação.</p>		
	<p><b>Bom (4):</b> A entidade apresenta informação relevante em termos de contributo adicional para os princípios horizontais em matéria de igualdade de género, de oportunidades e de não discriminação.</p>		
	<p><b>Suficiente (3):</b> A entidade apresenta informação suficiente em termos de contributo adicional para os princípios horizontais em matéria de igualdade de género, de oportunidades e de não discriminação.</p>		
	<p><b>Insuficiente (2):</b> A entidade apresenta informação insuficiente em termos de contributo adicional para os princípios horizontais em matéria de igualdade de género, de oportunidades e de não discriminação.</p>		
	<p><b>Muito insuficiente (1):</b> A entidade apresenta informação muito insuficiente em termos de contributo adicional para os princípios horizontais em matéria de igualdade de género, de oportunidades e de não discriminação.</p>		
	<p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p>		
Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura			
<b>4.4</b>	<p><b>Grau de incorporação de medidas e ou instrumentos que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental</b></p> <p>As operações cumprem com o exposto nas alíneas c) e d) do artigo 4º do DL 20-A/2023 de 22 de março, apresentando nesta sede, informação e evidência quantitativa ou qualitativa, que permita verificar o contributo adicional da operação para os princípios e tratados da União Europeia, em termos de desenvolvimento sustentável e do "não prejudicar significativamente" por via de procedimentos, práticas, atividades ou instrumentos relativos a essas matérias.</p>	<b>5%</b>	<b>0,000</b>
	<p><b>Muito bom (5):</b> A entidade apresenta informação muito relevante em termos do valor acrescentado da sua atividade para as matérias de proteção ambiental (incluindo o desenvolvimento sustentável).</p>		
	<p><b>Bom (4):</b> A entidade apresenta informação relevante em termos do valor acrescentado da sua atividade para as matérias de proteção ambiental (incluindo o desenvolvimento sustentável).</p>		
	<p><b>Suficiente (3):</b> A entidade apresenta informação suficiente em termos do valor acrescentado da sua atividade para as matérias de proteção ambiental (incluindo o desenvolvimento sustentável).</p>		
	<p><b>Insuficiente (2):</b> A entidade apresenta informação, mas não se considera relevante em termos do valor acrescentado da sua atividade para as matérias de proteção ambiental e desenvolvimento sustentável.</p>		
	<p><b>Muito insuficiente (1):</b> A entidade apresenta informação muito insuficiente em termos do valor acrescentado da sua atividade para as matérias de proteção ambiental (incluindo o desenvolvimento sustentável).</p>		
	<p><b>Nula (0):</b> Ausência de informação ou informação incompleta que impossibilita a avaliação.</p>		
Compromisso assumido com base no descritivo em sede de formulário de candidatura			

## Anexo B Legislação aplicável a este Aviso

### Europeia

- Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021 - que estabelece disposições comuns relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu Mais, ao Fundo de Coesão, ao Fundo para uma Transição Justa e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura e regras financeiras aplicáveis a esses fundos e ao Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, ao Fundo para a Segurança Interna e ao Instrumento de Apoio Financeiro à Gestão das Fronteiras e à Política de Vistos.
- Regulamento (UE) 2021/1057, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021 - que cria o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1296/2013.
- Regulamento (UE) relativo a tratamento de dados pessoais 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho.

### Nacional

- Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 31/2024 de 8 de maio, 39/2024 de 6 de junho e 40/2026 de 13 de fevereiro, que estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027.
- Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 40/2026 de 13 de fevereiro, que estabelece o regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027.
- Portaria n.º 325/2023, de 30 de outubro alterada pelas Portarias n.º 152/2024/1, de 17 de abril, pela Portaria n.º 268/2025/1, de 15 de julho e pela Portaria n.º 86/2026/1, de 20 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 12/2026/1, de 19 de março, que adota o Regulamento Específico da área Temática Demografia, Qualificações e Inclusão.
- Leis n.ºs 58/2019 e 59/2019, ambas de 8 de agosto, sobre tratamento de dados pessoais.
- Código do Procedimento Administrativo.

## Anexo C Documento de Requisitos Mínimos



|

### ANEXO C DOCUMENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS

---

## INTRODUÇÃO

---

As candidaturas, para além dos requisitos constantes do aviso de abertura de concurso (AAC), nomeadamente quanto aos documentos a anexar, devem cumprir com o previsto no presente documento, o qual estabelece os elementos necessários para a aprovação e execução das candidaturas, sem prejuízo da análise de mérito resultante da Grelha de Análise.

Este documento, a par do AAC, deve ser também usado como referência para a conceção, execução e monitorização das operações propostas.

## PRINCÍPIOS GERAIS A GARANTIR

---

A proposta terá de estar alinhada com as orientações nacionais e europeias relevantes em matéria de igualdade entre mulheres e homens e promoção da igualdade no mercado de trabalho, designadamente nos referenciais estratégicos nacionais vigentes, incluindo a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual, a Agenda para a Igualdade no Digital e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o Programa Nacional das Raparigas nas STEM, no âmbito da Estratégia Digital.

Deve ser garantida a integração sistemática da perspetiva de género na elaboração de materiais e instrumentos pedagógicos, bem como na linguagem adotada, que deve ser inclusiva, não sexista e livre de estereótipos ou hierarquias de género.

Deve ser assegurado o combate ao viés de género nos materiais didáticos utilizados, quer sejam desenvolvidos no âmbito do projeto, quer sejam selecionados de fontes externas. Estes materiais devem ser criteriosamente analisados e, sempre que necessário, ajustados de forma a eliminar representações estereotipadas de género.

## O QUE SE PRETENDE COM O PROGRAMA

---

### Objetivos Estratégicos

- Reforçar a liderança feminina e a sua preparação para cargos mais elevados, promovendo a capacitação e a progressão efetiva das mulheres para cargos de direção e de tomada de decisão;
- Aumentar a presença de mulheres em cargos de decisão;
- Reforçar o potencial de liderança, promovendo agentes de transformação nas entidades empregadoras;
- Facilitar redes de contacto e partilha entre profissionais, especialistas e decisoras/es;
- Apoiar o desenvolvimento de planos de carreira personalizados e orientados para a progressão;
- Sensibilizar as entidades empregadoras para os benefícios do equilíbrio de género na gestão;
- Estimular a mudança cultural em torno da igualdade e da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Este programa dirige-se prioritariamente a mulheres em funções de coordenação, chefia ou direção, com potencial de progressão para níveis superiores de decisão nas respetivas entidades empregadoras, contribuindo assim para um ecossistema de liderança mais equitativo, diverso e inovador.

O foco deve centrar-se no desenvolvimento de competências estratégicas e pessoais, criação de redes de colaboração e consciencialização do tecido empregador para os benefícios de uma liderança mais inclusiva.

## REQUISITOS MÍNIMOS DO PROGRAMA

---

Deve ser proposto um programa estruturado com **capacitação modular, mentoria cruzada e coaching executivo** tendo como objetivo reforçar de forma articulada as competências técnicas, comportamentais e estratégicas das participantes, promovendo a consolidação de uma liderança consciente, eficaz e transformadora.

O programa deve ainda prever a criação de grupos estruturados de aprendizagem entre pares (*peer learning circles*), compostos por participantes do programa, promovendo a partilha regular de desafios reais, reflexão colaborativa e apoio mútuo, com vista ao reforço da sua rede profissional e à consolidação das aprendizagens ao longo do tempo.

A conceção do programa deve permitir uma evolução por etapas, intercalando momentos de aprendizagem formal com espaços de reflexão individual e orientação personalizada.

A **capacitação modular** deve organizar-se em torno de três a quatro módulos temáticos, com sessões presenciais ou híbridas de curta duração, focadas em conteúdos-chave como liderança com propósito, comunicação de influência, gestão de equipas, negociação, tomada de decisão, inovação e sustentabilidade. Cada módulo deve ser desenhado para combinar conteúdos teóricos e metodologias ativas — como estudo de casos, simulações, dinâmicas de grupo e resolução de problemas — garantindo a aplicabilidade dos conhecimentos ao contexto profissional de cada participante.

Complementando a vertente de capacitação, o programa deve integrar um sistema de **mentoria cruzada**, através do qual cada participante deve ser acompanhada por um/a mentor/a sénior de outra organização, que partilha experiências, oferece perspetivas externas e apoia a reflexão estratégica sobre os desafios profissionais e as oportunidades de desenvolvimento. Esta componente reforça o pensamento crítico, amplia a rede de contactos e favorece a mobilidade e visibilidade das participantes no tecido económico e institucional.

Para além desta mentoria, deve, sempre que possível, ser previsto um sistema complementar de **sponsorship executivo**, através do qual dirigentes ou líderes seniores



das entidades empregadoras apoiem ativamente a visibilidade, reconhecimento e progressão profissional das participantes, promovendo oportunidades concretas de desenvolvimento e exposição estratégica.

A dimensão de **coaching executivo** deve permitir um acompanhamento individualizado centrado nas necessidades, objetivos e contexto de cada participante. O **coaching** promove o desenvolvimento da autoconfiança, da inteligência emocional, da gestão do tempo e da influência, sendo especialmente relevante na definição de planos de ação concretos para a progressão na carreira.

As sessões devem ser conduzidas por **coaches** certificados/as, por entidade reconhecida, nacional ou internacionalmente, e decorrer ao longo do programa, em articulação com os conteúdos dos módulos e os momentos de mentoria.

O modelo de capacitação a propor deve promover a aprendizagem em diferentes planos — técnico, relacional e estratégico — e favorecer o empoderamento das participantes, apoiando o seu crescimento enquanto líderes com impacto organizacional e social. Ao conjugar metodologias complementares, deve contribuir para desbloquear o potencial das mulheres em contextos organizacionais ainda marcados por desigualdades de género nos cargos de decisão.

### **Destinatárias do Programa**

---

Mulheres apoiadas por entidades empregadoras empenhadas em valorizar o potencial e o talento feminino e promover a igualdade no acesso à liderança, nas seguintes condições:

- Mulheres que se encontrem no exercício de cargos de coordenação, chefia ou direção, ou que tenham exercido esses cargos nos últimos três anos.
- Mulheres **sem experiência** no exercício de cargos de coordenação, chefia ou direção, até ao limite de 10% do total das participantes propostas.

As mulheres que venham a frequentar o Programa devem ter obrigatoriamente o apoio formal para o efeito, por parte da respetiva entidade empregadora, através da emissão de “Declaração de Intenção de Adesão ao Programa”, conforme modelo indicativo publicado



em anexo ao aviso, sem que, no entanto, esse apoio implique qualquer compromisso concreto para promover a trabalhadora a um cargo de chefia ou direção.

Condições mínimas para elegibilidade das destinatárias:

- Habilitação de nível superior, designadamente bacharelato, licenciatura, cursos técnicos superiores profissionais, mestrado, doutoramento ou grau académico legalmente equivalente.
- Mínimo 3 anos de experiência profissional.

As funções com responsabilidade devem ser evidenciadas pelo exercício efetivo de funções de coordenação, chefia ou direção no contexto de organizações. Estas funções podem estar formalizadas em estruturas hierárquicas ou resultar da atribuição de responsabilidades específicas em projetos, equipas ou áreas funcionais, sendo aferidas à luz das carreiras, categorias profissionais, conteúdos funcionais e percursos de progressão existentes na entidade empregadora, tal como definidos nos seus instrumentos internos de gestão de recursos humanos.

Em sede de candidatura deve ser evidenciado quais os critérios ou pressupostos que se prevê utilizar em concreto para a identificação de mulheres que participarão no Programa (por exemplo: faixas etárias, perfil profissional, posição nas entidades empregadoras, potencial de progressão, etc.).

#### REQUISITOS OPERACIONAIS

---

- **Equipa técnica multidisciplinar:** Com evidência de capacidade de gestão de projeto, de liderança e capacitação executiva, sendo privilegiado o domínio da temática de igualdade de género.
  - O domínio da temática da igualdade de género pode ser reconhecido mediante formação específica, experiência profissional em projetos ou

políticas de igualdade, participação em ações de sensibilização, investigação ou produção de conteúdos na área.

- **Mentoras/mentores:** com experiência comprovada em cargos de chefia ou direção, de preferência de nível superior nas organizações, devendo ser prevista a participação em momentos prévios (por exemplo um workshop), de preparação/orientação metodológica para o papel da mentoria e incluindo aspetos relacionados com liderança inclusiva, igualdade de género e acompanhamento orientado para objetivos.
- **Coaches**, com certificação, por entidade reconhecida, nacional ou internacionalmente.
- **Profissionais e especialistas** com experiência e reconhecida competência em áreas como estratégia, liderança, inovação, comunicação e sustentabilidade.
- **Instituições de ensino superior ou escolas de negócios** – Envolvimento considerado como desejável e preferencial.

## ORGANIZAÇÃO TÉCNICA E FUNCIONAL

---

A entidade beneficiária deve assegurar uma equipa técnico-operacional com competência em capacitação de lideranças, gestão de projetos financiados e orientação para as áreas de igualdade de género.

Deve ser prevista equipa docente e especialistas convidados, de reconhecida competência em áreas como estratégia, liderança, inovação, comunicação e sustentabilidade.

A estrutura mínima recomendada deve incluir os seguintes perfis:

### a) Coordenação Geral do Programa

Responsável pela liderança estratégica, acompanhamento da execução técnica e financeira, articulação com entidades empregadoras aderentes, reporte e monitorização



global do impacto do projeto, podendo acumular com a responsabilidade de gestão da mentoria e coaching.

Requisitos recomendáveis:

- Experiência em coordenação de programas financiados por fundos europeus;
- Conhecimento em políticas públicas de igualdade e/ou liderança organizacional.

#### **b) Gestão Técnica e Operacional**

Pessoa responsável pela gestão corrente do programa, planeamento de atividades, cronogramas, gestão da plataforma digital, calendarização de sessões e acompanhamento das participantes, podendo acumular com a responsabilidade de gestão da mentoria e coaching.

#### **c) Responsável de Mentoria e Coaching**

Pessoa com experiência comprovada em programas de mentoria e coaching executivo, responsável por:

- garantir a qualidade das sessões;
- assegurar workshops preparatórios para os/as mentores/as;
- definição e articulação dos pares mentor/a-mentoranda.

#### **d) Será fator diferenciador a previsão de Especialista em Igualdade de Género**

Profissional com competências específicas em igualdade no trabalho, interseccionalidade e combate a estereótipos, com papel na:

- validação dos conteúdos e materiais do programa;
- formação da equipa interna;
- garantia da transversalização da perspetiva de género.

## Atividades obrigatórias

---

A componente de capacitação do programa deve ser estruturada em pelo menos três módulos intensivos. Cada módulo deve combinar **componentes teóricas, práticas e experienciais**, assegurando uma abordagem integrada e orientada para resultados concretos, com uma duração não inferior a três dias por módulo.

Para o efeito, a entidade candidata deve apresentar plano e metodologia.

**O primeiro módulo** deve, no geral, centrar-se no autoconhecimento e na definição do alinhamento entre o objetivo individual da participante e os valores e objetivos da organização. Este módulo deve promover a reflexão estratégica sobre a identidade profissional e o papel da liderança transformacional, reforçando a clareza sobre ambições de carreira e impacto desejado.

**O segundo módulo** deve, no geral, focar-se nas competências relacionais e comportamentais críticas para a liderança eficaz de equipas. Devem ser trabalhadas dimensões como a inteligência emocional, a escuta ativa, a comunicação de influência, a construção de confiança e a gestão de dinâmicas organizacionais. Através de exercícios práticos e simulações, as participantes devem desenvolver competências para liderar com empatia, assertividade e eficácia em contextos desafiantes.

**O terceiro módulo** deve, no geral, ter como objetivo fortalecer a capacidade de atuar estrategicamente, tomar decisões em ambientes complexos e mobilizar equipas para a inovação e os resultados. As participantes devem explorar temas como resolução de problemas, negociação, gestão de conflito, adaptação à mudança e pensamento crítico, aplicando os conhecimentos a situações reais através de casos práticos e desafios empresariais.



Em paralelo com o desenvolvimento desta componente de capacitação o Programa deve obrigatoriamente prever atividades de **coaching individual**, **mentoria cruzada**, **tutoria empresarial** e **sessões de checkpoint**, que permitam consolidar aprendizagens e traçar planos personalizados de desenvolvimento. A metodologia adotada deve combinar a dimensão académica com a aplicabilidade imediata ao contexto empresarial.

Para as atividades de **coaching** individual devem ser previstas pelo menos cinco sessões, devendo a entidade candidata apresentar plano e metodologia.

Para as atividades de mentoria cruzada devem ser previstas pelo menos cinco sessões, devendo a entidade candidata apresentar plano e metodologia.

A entidade candidata deve apresentar igualmente plano e metodologia para as sessões de tutoria empresarial e sessões de checkpoint.

A articulação entre tutoria empresarial e eventuais ações de sensibilização junto das entidades empregadoras, devem incluir momentos dirigidos a lideranças de topo e intermédias, com foco em enviesamentos inconscientes, liderança inclusiva e benefícios organizacionais da representação equilibrada, reforçando o efeito sistémico do Programa.

É desejável que as atividades obrigatórias integrem outras iniciativas que visem fomentar a igualdade de género nas entidades empregadoras e o potencial de liderança das participantes, o que será objeto de valoração na análise da candidatura.

#### **PARTICIPAÇÃO MÍNIMA A GARANTIR**

---

As candidaturas não podem ter um número inferior a 26 participantes.



É obrigatória a presença em pelo menos 80% na atividade de capacitação e 100% nas restantes, o que deve ser evidenciada pelo registo de presenças em cada atividade e ser validado no relatório final.

Deve ser prevista a emissão de certificado de participação e/ou conclusão.

### ACOMPANHAMENTO E INTERAÇÃO EM PLATAFORMA DIGITAL

---

A candidatura deve prever a existência e utilização de ferramenta de gestão colaborativa do projeto, através de plataforma digital, que assegure a comunicação entre parceiros, calendarização de ações, acompanhamento das participantes, registo de atividades, partilha de conteúdos e recursos formativos digitais, disseminação de boas práticas, visibilidade pública.

### MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

---

As candidaturas devem prever **obrigatoriamente** a avaliação/monitorização das atividades e uma avaliação final estruturada e independente cumprindo o seguinte:

A informação deve ser recolhida através da aplicação de questionário de entrada e de saída do Programa a todas as participantes, garantindo o cumprimento das regras relativas à proteção de dados pessoais e confidencialidade da informação recolhida.

**Pessoas abrangidas:** Mulheres participantes no Programa de Capacitação de Mulheres para a Liderança.

Quando:

- Questionário de entrada: aplicado no início da participação no Programa;
- Questionário de saída: aplicado após a conclusão (excluídas as saídas antecipadas, por exemplo por desistência) do Programa.



A entidade beneficiária tem autonomia para utilizar os instrumentos metodológicos que considere mais adequados, bem como para definir questões complementares de avaliação, devendo, contudo, assegurar a inclusão das questões obrigatórias abaixo identificadas, de forma a garantir comparabilidade e consistência na recolha de informação.

#### QUESTÃO OBRIGATÓRIA – QUESTIONÁRIO DE ENTRADA

- Para cada uma das afirmações seguintes indique o grau em que concorda neste momento:



Afirmações	1	2	3	4
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me preparada para assumir funções de maior responsabilidade, coordenação, chefia ou direção				
Considero que possuo competências adequadas para exercer funções de liderança				
Considero que tenho potencial de progressão para cargos de decisão na minha organização/setor profissional				
Sinto confiança na minha capacidade para liderar equipas e processos de decisão				
Considero que existem oportunidades reais para a progressão profissional das mulheres na minha área profissional				



#### QUESTÃO OBRIGATÓRIA – QUESTIONÁRIO DE SAÍDA

- Para cada uma das afirmações seguintes indique o grau em que concorda neste momento:

Afirmações	1	2	3	4
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me mais preparada para assumir funções de maior responsabilidade, coordenação, chefia ou direção				



COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Afirmações	1	2	3	4
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reforcei competências relevantes para o exercício de funções de liderança				
Considero que as minhas perspetivas de progressão para cargos de decisão na minha organização/setor profissional aumentaram				
Reforcei a confiança na minha capacidade para liderar equipas e processos de decisão				
Adquiri ferramentas e estratégias para enfrentar obstáculos associados ao género na progressão profissional				

Fim do documento