



**FC Porto**  
A VENCER DESDE 1893

# **PLANO ANUAL PARA A IGUALDADE 2024/2025**

## 1. INTRODUÇÃO

A Lei n.º 62/2017 de 1 de Agosto, definiu um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização (executivos e não executivos) das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

O Despacho normativo nº18/2019, determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão abrangidas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos de articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um Guião para efeitos da elaboração dos planos de igualdade anuais, nos termos do disposto nos artigos 7.º e 8.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e estabelece o prazo de 15 de Setembro do ano anterior ao ano em que dizem respeito, para a comunicação dos mesmos.

O Grupo FC Porto preconiza e mantém desde sempre uma política de RH indistinta entre Homens e Mulheres, inteiramente observadora do princípio de tratamento igual e indiferenciado dos seus trabalhadores, independente do género, a qual está em consonância com a realidade empresarial e baseada na especificidade da sua atividade.

Ao longo da sua História tem expresso nos seus valores, a defesa da equidade na sua atuação. Também nas normas de ética e conduta, presentes no nosso Código de Ética, a igualdade de tratamento e a não discriminação são publicamente assumidas. Este compromisso, assumido também ao nível da gestão de topo, revela uma preocupação formal com estas questões, melhorando a imagem e as relações da empresa a nível interno e externo.

Adicionalmente, em 2019 entrou em vigor a Lei n.º60/2018 de 21 de agosto, que promove a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor . Neste contexto, promove-se que as empresas devem assegurar uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos.

**Neste sentido, o Grupo FC Porto, através do presente documento, quer evidenciar o conjunto de práticas preconizadas ao longo dos anos, que atestam a histórica preocupação com a proteção e promoção dos direitos humanos, da igualdade de género e do estrito cumprimento das políticas públicas a nível nacional e internacional.**

## 2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

### Notas prévias:

Na época desportiva 2023/2024 as melhores práticas resultantes do processo de aprendizagem e crescimento nos temas relacionados com a Igualdade, foram mantidas. Revelaram-se ao longo dos últimos anos, uma mais valia para os Colaboradores do Grupo FC Porto, nomeadamente na promoção da saúde e bem estar dos nossos Colaboradores. As medidas mantidas foram:

- Disponibilização de uma linha de comunicação interna com o Departamento Médico do Grupo, para esclarecimento de dúvidas e aconselhamento aos Colaboradores;
- Disponibilização de uma linha de comunicação interna com o Departamento de Psicologia do Grupo, para apoio e aconselhamento psicológico aos Colaboradores e seus familiares;
- Flexibilização de horários e turnos para um retorno paulatino ao trabalho presencial;

Foram também durante as duas últimas épocas divulgados junto de todos os Colaboradores iniciativas que assumem hoje uma importância fundamental no nosso dia-a-dia, nomeadamente na definição de princípios, regras e compromissos a assumir por todos, no que respeita à Ética, Conduta e Sustentabilidade no Grupo FC Porto.

### 2.1 O Código de Ética e de Conduta

Este documento, estabelece um conjunto de princípios e valores orientadores da prática profissional de todos os Colaboradores, devendo ser encarado como uma referência de orientação na conduta dos mesmos quer ao nível do relacionamento interno quer do relacionamento externo.

O objetivo deste documento, é orientar a atividade de todos os profissionais do Grupo FC Porto dentro dos mais elevados padrões éticos e legais, que devem ser seguidos escrupulosamente.

As regras nele apresentadas aqui são de extrema importância e terão de ser respeitadas pelos colaboradores em todas as situações e em quaisquer locais em que representem o Grupo.

### 2.2 Relatório de Sustentabilidade

Relatório de Sustentabilidade criado no FC Porto, e que documenta a forma como o clube trabalhou para atingir níveis de sucesso nas mais variadas áreas, seja no âmbito social, ambiental, económico e desportivo. Sempre com a meta de ser um modelo de sustentabilidade que inspire outros a seguir o seu exemplo e orgulhe aqueles que se revêm nos nossos valores, nomeadamente adeptos, sócios, acionistas e parceiros.

### 2.3 Entrada em vigor da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro

Impõe-se às entidades que empreguem 50 ou mais trabalhadores ou que, independentemente disso, sejam consideradas entidades obrigadas no âmbito de aplicação dos atos da União Europeia relativos prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, a obrigação de implementação de canais de denúncia, entre outras.

O Grupo FC Porto passou a ter disponível um portal de denúncia que permite a receção de relatos de desvios de conduta, que abrangem suspeitas de corrupção, fraudes, assédio sexual, assédio moral, discriminação, crimes ambientais, entre outros.

O Grupo Futebol Clube do Porto é um grupo empresarial, cuja atividade económica se centra na indústria do desporto, em particular, do futebol profissional. A popularização e a globalização do fenómeno desportivo, os elevados montantes de dinheiro associados à transferência de jogadores e de técnicos, as múltiplas operações transfronteiriças, a diversidade e a internacionalização dos intervenientes, as receitas provenientes dos direitos desportivos, da publicidade e dos bilhetes de acesso aos recintos desportivos, o crescente fenómeno das apostas legais e ilegais, o prestígio social do desporto e dos desportistas e a admissão no mercado regulamentado de ações da totalidade ou de parte do capital das entidades desportivas e associadas tornou o desporto, e em particular, o futebol num sector muito atrativo e permeável ao branqueamento de capitais.

Considerando a atratividade e a permeabilidade que o desporto e, em particular, o futebol tem na prossecução desta atividade criminosa, com consequências profundamente negativas quer na imagem e rentabilidade do desporto, quer na sociedade em geral, o Grupo Futebol Clube do Porto assume como princípio fundamental da sua atividade a prevenção ativa do branqueamento de capitais e do financiamento ao terrorismo. Para esse efeito, adotou as medidas de prevenção ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, de acordo com a legislação e respetiva regulamentação em vigor em Portugal, bem como as práticas internacionalmente reconhecidas. O Conselho de Administração do Grupo FC Porto aprovou e implementou a Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo, cujos deveres e obrigações nela previstos são aplicáveis a todos os trabalhadores da instituição, designadamente aos que se enquadram na categoria de trabalhadores relevantes.

## **2.4 Recrutamento e seleção**

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal no Grupo FC Porto assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género. O recrutamento de pessoas para as várias categorias profissionais da Empresa é indiferenciado entre mulheres e homens, uma vez que o regulamento de recrutamento e seleção contempla expressamente a norma prevista no artº 24º do Código do Trabalho, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras.

Também neste domínio o Grupo FC Porto atende ao cumprimento da legislação em vigor, no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por género.

## **2.5 Formação e Desenvolvimento de Competências**

O Grupo FC Porto reconhece o acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Nesta conformidade a formação qualificante, desenvolvida ao nível interno, ou ao nível externo, noutras entidades, tem uma participação indiferenciada entre mulheres e homens, adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um.

## 2.6 Gestão de carreiras e remunerações

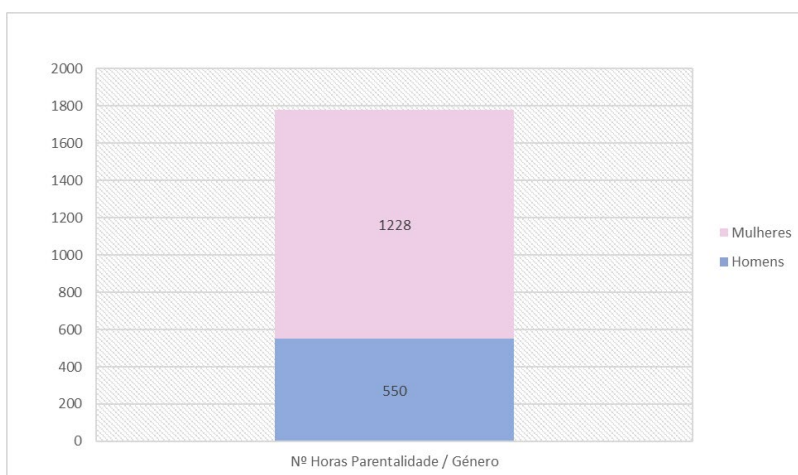
O Grupo FC Porto assegura a igualdade nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira.

As políticas de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem qualquer discriminação em função do género, nomeadamente através da existência de critérios de promoção e progressão salarial e na carreira, que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres, são também preconizadas pela empresa.

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

## 2.7 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

O Grupo FC Porto tem implementadas várias políticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, ou aos seus familiares, que possibilitam o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar. De entre elas destacamos os seguintes benefícios:



- Proteção da parentalidade, nomeadamente a flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal;
- Possibilidade de dispensa a um período normal de trabalho diário mediante autorização, para tratar de assunto da sua vida particular que não possa tratar-se fora

do tempo de trabalho, sem quaisquer penalizações;

- Seguro de saúde gratuito para os trabalhadores com possibilidade de extensão aos membros do agregado familiar;
- Serviço médico e de fisioterapia, para os trabalhadores, assegurado pela empresa;
- Partilha para festas de Natal para os filhos dos trabalhadores com idade até 12 anos;
- Desconto em colónias de férias Dragon Force para os filhos dos trabalhadores com idades entre os 6 e 14 anos;
- Bilhetes para Jogos - Todos os colaboradores do Grupo que sejam sócios do Clube do clube, e tenham as cotas em dia terão direito a um convite por jogo, nos jogos realizados pelo FC Porto no Estádio do Dragão. Esta regalia esta sujeita à disponibilidade de bilheteira;

- Descontos FC Porto Stores - Todos os colaboradores do Grupo, desde que devidamente identificados, poderão usufruir de descontos até! 30% em produtos disponíveis nas FC Porto Stores;
- Visitas ao Museu - Na qualidade de embaixadores, todos os colaboradores do Grupo terão direito a visitar o Museu do FC Porto de forma gratuita.

### 3. COMUNICAÇÃO

#### 3.1 Comunicação interna e externa

No âmbito da comunicação interna com os seus trabalhadores e no âmbito da comunicação externa com as Partes Interessadas, O Grupo FC Porto privilegia a recolha e gestão de dados a desagregação da informação por género. É igualmente promovida a inclusão da variável “género”, sempre que aplicável, nos processos de recolha de toda a informação administrativa e estatística.

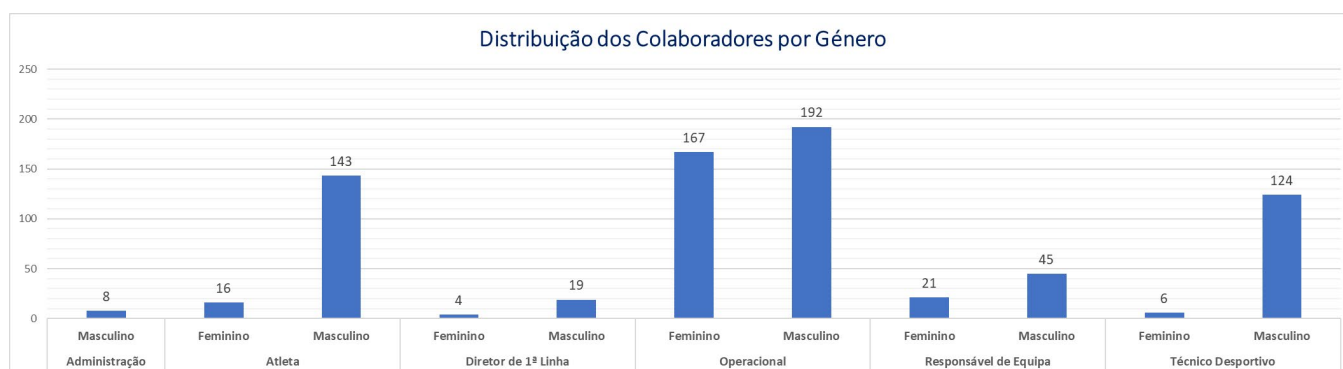
Depois de apresentada a análise e autodiagnóstico da situação atual às políticas, práticas, procedimentos, normas e orientações que o Grupo FC Porto tem já implementadas no domínio da igualdade entre mulheres e homens, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, constata-se a possibilidade e a oportunidade para a concretização de melhorias e/ou introdução de novas medidas.

Reconhece-se, ainda, a importância da implementação de um plano assumido pela gestão de topo para a igualdade de género, que permita definir as prioridades da empresa neste âmbito.

#### 3.2 Ativos

O Grupo FC Porto, no âmbito da transversalidade dos seus negócios e atividades, distingue no universo dos seus Colaboradores 7 grupos hierárquicos, nomeadamente: Administração (executiva) / Direção de 1ª linha / Responsáveis de Equipa / Operacionais / Técnicos Desportivos (Treinadores) e Atletas assalariados.

A sua distribuição, por cada um destes Grupos, em relação ao Género na época 2023/2024 foi a seguinte:

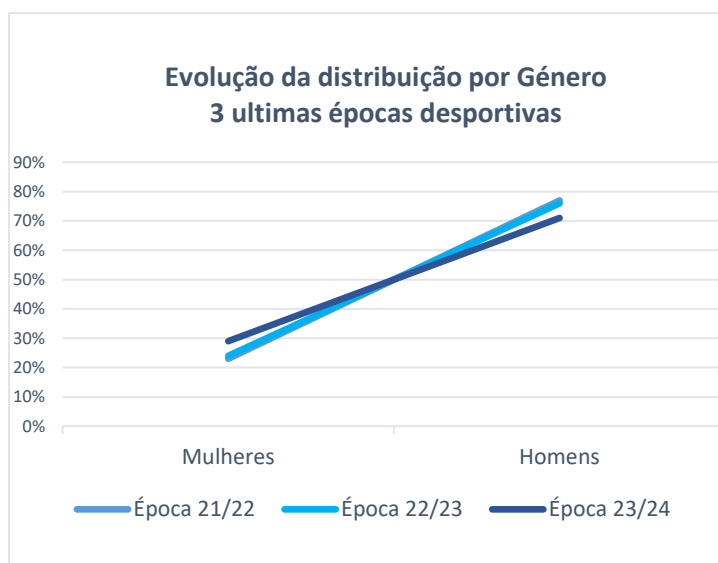


Percentualmente o Grupo FC Porto tem atualmente 26% dos cargos de chefia ( Diretores de 1ª Linha + Responsáveis de Equipa), desempenhados por mulheres, tendo-se verificado um aumento na admissão de

mulheres para o Grupo FC Porto, em todas as funções. 22% das funções admitidas na Época 23/24 são mulheres.

Excluindo a contratação de âmbito puramente desportivo, foram admitidas nos quadros do Grupo FC Porto, 67 pessoas. **Percentualmente foram contratadas 52% mulheres e 48% homens, o que define claramente uma tendência para a indiferenciação em relação ao Sexo, mesmo tratando-se de um Grupo Empresarial que, pelo core da sua atividade, é justificadamente, maioritariamente constituído por homens.**

Em termos globais de distribuição por género, atualmente o Grupo FC Porto tem no seu universo global 29% de Colaboradores Mulheres e 71% de Homens. Tendo no geral crescido o número de mulheres da época 2022/2023 para a época 2023/2024.

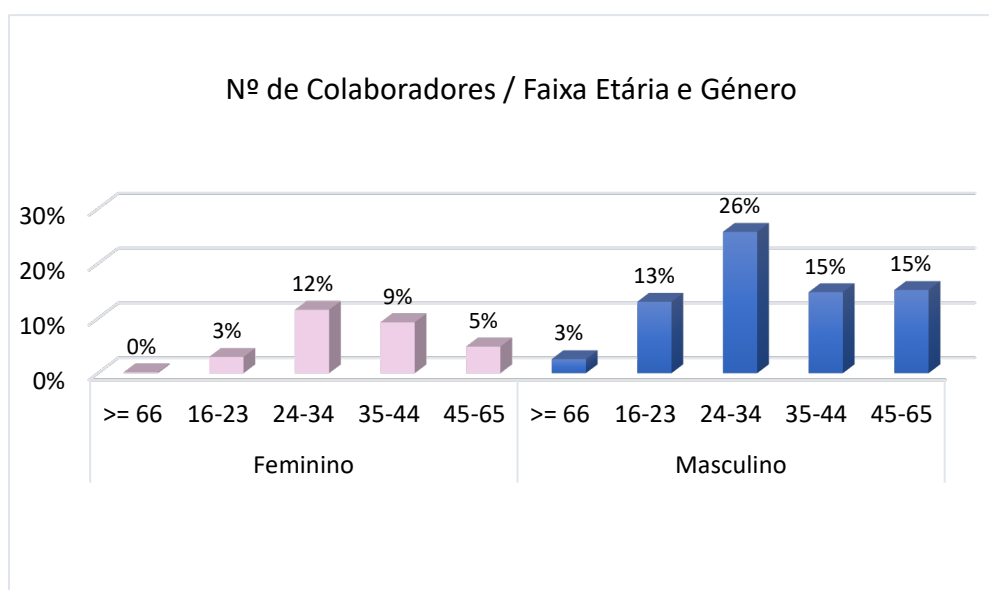


Naturalmente que estes percentuais resultam, em muito, do facto de no grupo de atletas praticamente não haver até ao ano 2023, atletas ou técnicas de modalidades femininas, assalariadas.

Existe, efetivamente, atletas de desporto adaptado, natação, e outras modalidades, do sexo feminino, não contempladas neste estudo, por não serem assalariadas.

**Excluindo da análise o Grupo de Atletas, teríamos percentuais de 66% de Homens e 34% de Mulheres.**

Como resultado de uma política responsável de criação de oportunidades de emprego nos últimos anos, mas também porque no nosso universo de Colaboradores contamos com cerca de 159 jovens atletas, no conjunto das nossas modalidades, tendo atualmente uma população relativamente jovem, com **53%** de pessoas com idade inferior a 35 anos.



Nesta conformidade, apresentam-se infra os principais indicadores, objetivos e medidas de futuro nas dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Ver anexo I.

## Anexo I - Quadro resumo das principais medidas implementadas e a implementar para a Época 2024/2025:

Dimensão	Objectivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Orçamento	Calendarização	Validação
<b>Estratégia, Missão e Valores da Empresa</b>	Assumir publicamente (interna e externamente)	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências;	Administração / DRH	N/a	1º semestre 2024	Relatório trimestral a emitir pelo comité de igualdade
	o compromisso com a	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios;				
	promoção da igualdade					
	entre mulheres e	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.				
	homens					
	Envolver todas as	Criação de mecanismos institucionalizados de relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas.	Administração / DRH	A definir por desenvolvimento em plataforma informática	2º semestre 2024	Relatório trimestral a emitir pelo comité de igualdade
	trabalhadoras e todos os					
trabalhadores na	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial.					
implementação do Plano para a igualdade						
<b>Igualdade no acesso a emprego</b>	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Administração / DRH	N/a	Já em vigor	Relatório anual a emitir pelo comité de igualdade
	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente		N/a	Já em vigor	Relatório anual a emitir pelo comité de igualdade
<b>Formação Inicial e Contínua</b>	Promover a igualdade	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	DRH	Em função de períodos de compensação a calcular	Já em vigor	Relatório anual a emitir pelo comité de igualdade
	de oportunidades entre					
	mulheres e homens no acesso à formação					
<b>Igualdade nas Condições de Trabalho</b>	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DRH	A definir por desenvolvimento em plataforma informática	2º semestre 2024	Relatório trimestral a emitir pelo comité de igualdade
	Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira	DRH	N/a	Já em vigor	Relatório trimestral a emitir pelo comité de igualdade



<b>Proteção Parentalidade</b>	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Administração / DRH	A definir por desenvolvimento em plataforma informática	Já em vigor	Relatório anual a emitir pelo comité de Igualdade
	Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente	Administração / DRH	A definir por desenvolvimento em plataforma informática	Já em vigor	Relatório anual a emitir pelo comité de Igualdade
<b>Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal</b>	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Administração / DRH	Em função do % de activação de isenção de horário de trabalho	Já em vigor	Relatório anual a emitir pelo comité de Igualdade
		Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	Administração / DRH	N/a	Já em vigor	Relatório anual a emitir pelo comité de Igualdade
<b>Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</b>	Prevenir e combater o assédio no trabalho Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham	Administração / DRH / Direções	N/a	Já em vigor	
		atuado com dolo		Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	N/a	Durante época 23/24

## 4. ÉTICA E CONDUTA

O Grupo FC Porto tem definidos e comunicados no universo dos seus Colaboradores e Stakeholders, princípios que visam orientar a atividade de todos os profissionais do Grupo FC Porto dentro dos mais elevados padrões éticos e legais, que devem ser seguidos escrupulosamente.

A publicação destes documentos evidencia o compromisso que o Grupo FC Porto assume perante temas desta importância.

Estes documentos estão disponíveis para consulta pública em:

<https://www.fcporto.pt/pt/noticias/20230607-pt-codigo-etico-e-manual-de-conduta-nos-negocios-e-no-desporto>

Porto, 15 de Setembro de 2024