

PLANO PARA A IGUALDADE NA TEIXEIRA DUARTE, S.A.

1. Enquadramento Legal

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto determinou que os órgãos de administração e de fiscalização das sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado passassem progressivamente a ter uma composição equilibrada em termos de género, o que a "Teixeira Duarte, S.A." cumpriu por ocasião da sua Assembleia Geral eletiva do passado dia 27 de maio de 2019.

Contudo, no seu Artigo 7.º, a referida Lei n.º 62/2017 alargou o seu âmbito para lá da composição dos órgãos de administração e de fiscalização das sociedades cotadas em bolsa, impondo que:

- a) *As empresas cotadas em bolsa devem elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.*
- b) *Os referidos planos devem seguir o previsto no Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas, disponível no sítio da internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.*

Em 21 de junho deste ano a Presidência do Conselho de Ministros, Finanças, Administração Interna e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social publicou, em Diário da República, o Despacho Normativo 18/2019, que entrou em vigor no dia seguinte, sendo que este diploma determinou:

- a) *Os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 7.º e no n.º 3 do artigo 8.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;*
- b) (...)

c) *A produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;*

Neste enquadramento, no dia 13 de setembro de 2019 a "Teixeira Duarte, S.A." aprovou em reunião do seu Conselho de Administração um Plano para Igualdade (Artigo 7.º a), da Lei n.º 62/2017), tendo por base o Guião em vigor (Artigo.º 1.º c) e Artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019), o qual, conforme determinado no Artigo 3.º, n.º 3 do Despacho Normativo 18/2019, é comunicado no SDI (Sistema de Difusão de Informação) da Comissão de Mercado de Valores Mobiliários, sendo automaticamente remetidos à CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) e à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e publicado no respetivo sítio na Internet da sociedade (Lei n.º 62/2017).

2. Enquadramento na Teixeira Duarte, S.A

A atuação da Teixeira Duarte, S.A. tem por base a sua Missão e Valores e conforma-se com as Declarações de Direitos Humanos da ONU, os Princípios Orientadores da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a legislação nacional e internacional e os 10 princípios para o Pacto Global das Nações Unidas nos domínios dos Direitos Humanos, Práticas Laborais, Ambiente, Anticorrupção e Suborno, Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo e Concorrência.

A "Teixeira Duarte, S.A." tem em vigor um *Código de Ética e Conduta* – também adotado pelas suas participadas – de cumprimento obrigatório a todos os respetivos colaboradores e que no seu capítulo sobre *“Compromissos com as Regras Laborais”* consagra expressamente a obrigatoriedade de igualdade de tratamento e não discriminação, bem como a promoção da conciliação com a vida familiar e pessoal e proteção na parentalidade.

Na sequência de um processo de reorganização interna já antes em curso, no ano de 2020 a Teixeira Duarte, S.A. não terá qualquer trabalhador para além dos membros dos órgãos sociais, sendo de referir a esse propósito que, nesse âmbito, a Teixeira Duarte, S.A. tem em vigor uma

Política de Diversidade dos Órgãos de Administração e Fiscalização, aprovada em Assembleia Geral.

Nesta circunstância, foi entendido que a forma mais eficiente de *alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*, será a de elaborar um Plano para Igualdade que apresente um conjunto de objetivos e medidas a implementar e desenvolver pelas suas participadas de forma adequada às suas realidades de atuação, tanto geográficas como setoriais, pois as empresas do Grupo Teixeira Duarte operam em seis setores diferentes (construção, concessões e serviços, imobiliária, hotelaria, distribuição e automóvel) em 20 países com culturas e enquadramentos legais muito distintos.

3. Âmbito e Estrutura do Plano para a Igualdade

O presente Plano para a Igualdade abrange as seguintes áreas:

- a) Igualdade no acesso ao emprego;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Igualdade remuneratória;
- d) Proteção na parentalidade;
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Para cada uma destas áreas, o presente Plano expõe:

- a) Objetivos pretendidos;
- b) Elenco de medidas a tomar,

cabendo depois a cada uma das empresas do Grupo Teixeira Duarte fazer:

- c) Fazer a descrição da situação atual;
- d) Fazer a avaliação da situação atual;

- e) Indicar as metas e planeamentos para que se alcancem os objetivos descritos neste plano, bem como outros que entendam desenvolver de acordo com as respetivas realidades de atuação.

4. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos

Garantir que o Princípio da Igualdade de Género seja efetivamente implementado durante o processo de recrutamento e seleção de colaboradoras e colaboradores.

Medidas

- a) Formação dos júris ou das equipas de avaliação em matéria de não discriminação em função do sexo;
- b) Monitorização do conteúdo dos anúncios para despistar situações de inconformidade material.

5. Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos

Promoção de condições efetivas e programadas para a gestão de carreiras na organização, atendendo ao princípio programático de "pessoa certa no lugar certo."

Medidas

Monitorização das promoções e do desempenho de novas atividades tendo em atenção o potencial de evolução na carreira, o empenho, a capacidade técnica, a capacidade de relacionamento pessoal, o género e a antiguidade.

6. Igualdade remuneratória

Objetivos

Garantir princípio programático de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".

Medidas

Implementar um sistema para monitorização das situações que violem aparentemente o princípio de "*salário igual para trabalho igual ou de valor igual*", definindo regras e conceitos para a sua distinção

7. Proteção na Parentalidade

Objetivos

Garantir que os direitos à proteção na parentalidade e assistência à família sejam efetivamente conhecidos pelos colaboradores e que a decisão sobre o exercício destes direitos seja da esfera dos próprios interessados.

Medidas

- a) Divulgação dos direitos dos colaboradores em matéria de proteção na parentalidade, escritos de uma forma clara e simples;
- b) Monitorizar desvios no comportamento da organização, designadamente em matéria de remuneração, oportunidades de formação e de progressão na carreira, antes e após o início da ou das licenças de parentalidade.

8. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos

Promover formas de organização do trabalho de modo a permitir uma real conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e colaboradoras.

Medidas

- a) A organização deve avaliar as formas de organização do tempo de trabalho, nomeadamente o teletrabalho, trabalho a tempo parcial e a existência de horários flexíveis;
- b) Instituição de um canal para receção de ideias que tenham ou que possam ter, impacte significativo sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.