

Teixeira Duarte

www.teixeiraduarte.com

Plano para a Igualdade 2021

ÍNDICE

ÍNDICE	3
IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE	4
1. ENQUADRAMENTO	5
2. INTRODUÇÃO	6
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	6
4. CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO TEIXEIRA DUARTE	6
5. AUTODIAGNÓSTICO DO GRUPO TEIXEIRA DUARTE	9
6. AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2019/2020	10
7. IDENTIFICAÇÃO DAS MEDIDAS E PRÁTICAS EXISTENTES NO GRUPO TEIXEIRA DUARTE	15
8. MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA 2021	16

IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE

TEIXEIRA DUARTE, S.A.

SOCIEDADE ABERTA

Sede: Lagoas Park, Edifício 2 - 2740-265 Porto Salvo

Capital Social: € 210.000.000

Número Único de Pessoa Coletiva e de

Matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Cascais-Oeiras 509.234.526

1. ENQUADRAMENTO

A Teixeira Duarte, S.A. (TD, S.A.) sempre assumiu a preocupação em assegurar um tratamento digno aos colaboradores e colaboradoras, com respeito pelos seus direitos humanos e laborais, incluindo uma efetiva igualdade entre todos/as.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto veio determinar que os órgãos de administração e de fiscalização das sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado passem progressivamente a ter uma composição equilibrada em termos de género, o que a Teixeira Duarte, S.A. cumpre.

O mesmo diploma estabeleceu que as empresas cotadas em bolsa passem a ter que aprovar planos para a igualdade anuais *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 publicar os planos no respetivo sítio da Internet, até dia 15 de setembro de cada ano.

Posteriormente, a referida Lei n.º 62/2017 veio a ser regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho de 2019, o qual determinou, designadamente:

- a) Os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;
- b) A produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, o qual veio mais tarde a ser disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Nos termos dos diplomas acima referidos e do aludido Guião, o processo anual de elaboração e implementação do Plano para a Igualdade das empresas cotadas em bolsa, compreende as seguintes fases:

- a) Elaboração de um autodiagnóstico prévio, tendo por base “o Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade”;
- b) Produção e aprovação de um Plano para a Igualdade anual com medidas ajustadas à realidade da empresa e subsequente publicação do mesmo no respetivo sítio da Internet;
- c) Implementação e acompanhamento do Plano para a Igualdade;
- d) Avaliação do impacto das medidas fixadas no Plano para a Igualdade.

Neste enquadramento, no dia 13 de setembro de 2019 a Teixeira Duarte, S.A. aprovou em reunião do seu Conselho de Administração o seu Plano para Igualdade para 2019/ 2020, o qual serviu de base para a elaboração do Plano para a Igualdade para 2021 que agora se apresenta.

Para elaboração do autodiagnóstico prévio e do acompanhamento da implementação do Plano para a igualdade 2019/ 2020 e para avaliação do impacto das medidas fixadas nesse plano, bem como para elaboração e implementação do Plano para a Igualdade para 2021, foi constituído um Grupo de Trabalho (*Task Force* interna), composto por quatro membros – dois homens e duas mulheres – de diferentes áreas de atuação dentro do Grupo Teixeira Duarte (Sustentabilidade / Recursos Humanos / Societário e Corporativo / Sistema de Gestão e Tecnologia e Inovação) e que atuam com o acompanhamento do Conselho de Administração.

2. INTRODUÇÃO

Em cumprimento da Lei n.º 62/2017, a Teixeira Duarte, S.A. apresenta o seu *Plano para a Igualdade para 2021, tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.*

A elaboração do Plano para a Igualdade para 2021 foi alicerçado nas orientações constantes do “Guião para Implementação de Planos de Igualdade para Empresas” estabelecido pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 e terá como objetivo, para além de divulgar novas medidas a implementar, atualizar e divulgar procedimentos e práticas já implementadas e em vigor no Grupo Teixeira Duarte no âmbito da Igualdade de Género definida pela legislação portuguesa.

O Plano para a Igualdade, definido para 2021, representa o compromisso da Teixeira Duarte, S.A. para com as medidas nele constantes e será monitorizado através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas com o intuito de incorporar novas medidas e/ou reajustar as existentes.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Teixeira Duarte, S.A., enquanto sociedade cotada de topo do Grupo Teixeira Duarte não detém trabalhadores/as para além dos membros dos órgãos sociais e tem em vigor uma Política de Diversidade dos Órgãos de Administração e Fiscalização, aprovada em Assembleia Geral.

Nesta circunstância, e considerando que as empresas do Grupo Teixeira Duarte operam em seis setores diferentes (Construção, Concessões e Serviços, Imobiliária, Hotelaria, Distribuição e Automóvel) e em 22 países com culturas e enquadramentos legais muito distintos, entende-se que a forma adequada *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* dentro do Grupo Teixeira Duarte, será obtida através da elaboração de um Plano para a Igualdade que apresente um conjunto de objetivos e medidas que deverão ser implementadas e desenvolvidas diretamente pelas suas participadas.

Assim, tendo sido aprovado o Plano para a Igualdade 2021 pela Teixeira Duarte, S.A., enquanto sociedade cotada de topo do Grupo Teixeira Duarte, ou seja para ser aplicado a si e extensível a todas as entidades integradas no seu perímetro de consolidação e gestão – de forma adequada às suas realidades de atuação, tanto geográficas como setoriais – esclarece-se os significados e alcances das seguintes expressões utilizadas ao longo do presente documento:

Teixeira Duarte: É a identidade de um Grupo empresarial que se apresenta através daquela que é a sua imagem de marca: um Grupo português fundado numa casa de Engenharia – algo inerente à sua génese e ao seu fundador – que, com espírito empreendedor e apoio nos seus recursos humanos e meios técnicos, estendeu, desde há décadas, a sua atuação a outros setores e mercados com uma identidade vivida e defendida por todos/as, com brio e carinho, ao longo de cerca de cem anos de atividade;

Grupo Teixeira Duarte: Conjunto de entidades integradas no perímetro de consolidação e âmbito de gestão da Teixeira Duarte, S.A..

4. CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO TEIXEIRA DUARTE

4.1. Modelo Societário

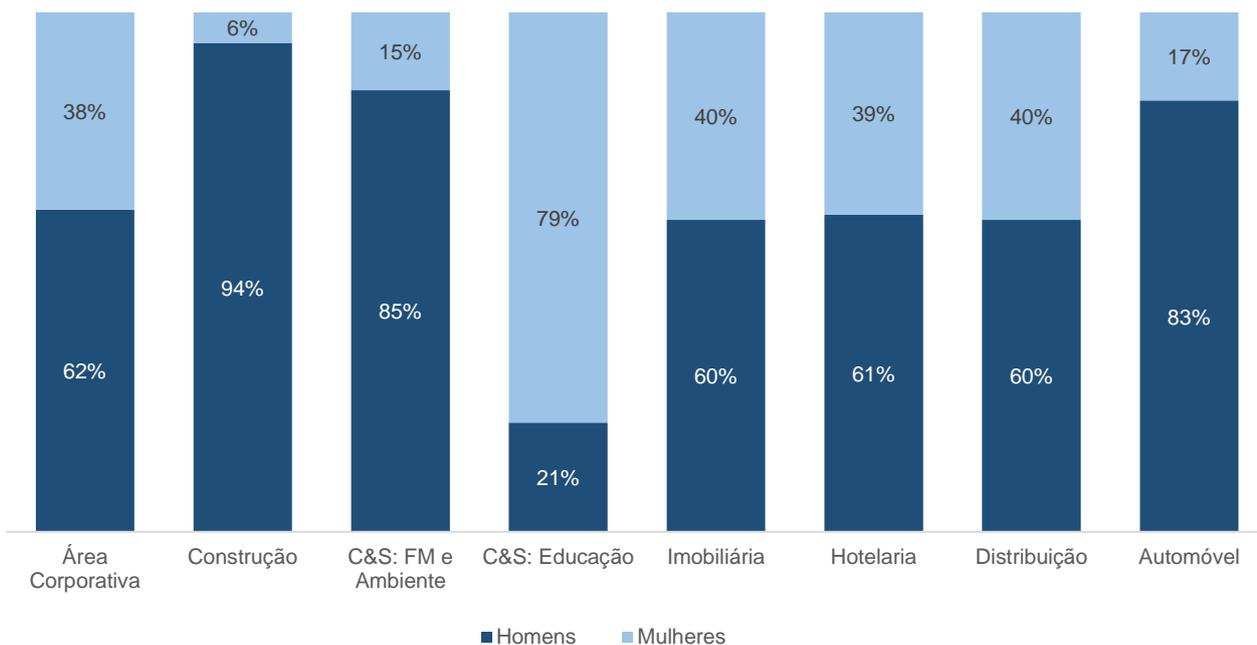
A Teixeira Duarte, S.A. tem um modelo societário designado comumente como modelo monista: tendo um único órgão de gestão (o Conselho de Administração), atualmente, com cinco membros e dois órgãos de fiscalização: um Conselho Fiscal e uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.

4.2. Indicadores do Grupo Teixeira Duarte

As empresas do universo do Grupo Teixeira Duarte prosseguem a sua política de Recursos Humanos conscientes de que os seus colaboradores e colaboradoras são o ativo mais importante que têm para o desenvolvimento das suas atividades.

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de género no Grupo Teixeira Duarte desagregada por sexos (dados que reportam a 31 de dezembro de 2019):

- A 31 de dezembro de 2019, o Grupo tinha 10.763 colaboradores e colaboradoras, distribuídos pelas diversas áreas de atuação:



Colaboradores/as por Sexo por Área de Atuação a 31 de dezembro de 2019

Resulta que, em 31 de dezembro de 2019, a maioria dos/as colaboradores/as do Grupo Teixeira Duarte eram homens, em linha com o já verificado nos anos anteriores. Esta situação encontra justificação no facto de os setores da Construção e de *Facilities Management* (que juntos comportavam 67% da força de trabalho global a 31 de dezembro de 2019) se tratarem de setores ligados a profissões tradicionalmente procuradas e ocupadas por homens, tanto ao nível técnico, como a nível operacional.

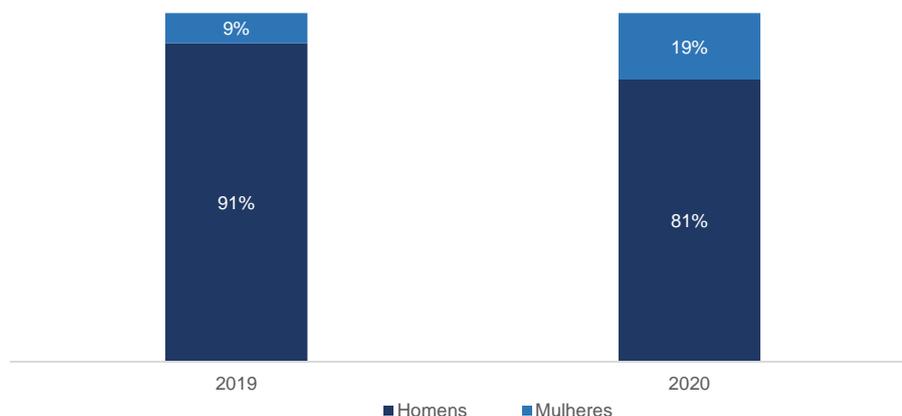
- No que respeita à distribuição por idades, a maioria dos/as colaboradores/as do Grupo Teixeira Duarte situa-se na faixa etária entre os 30 e os 50 anos.

	Área Corporativa	Concessões e Serviços FM e							Total 2019	Total 2018	Total 2017
		Construção	Ambiente	Educação	Imobiliária	Hotelaria	Distribuição	Automóvel			
Total Geral 2019											
< 30 Anos	20%	18%	18%	22%	29%	24%	40%	26%	22%	24%	30%
30 a 50 Anos	62%	64%	62%	71%	65%	63%	56%	62%	63%	61%	56%
> 50 Anos	18%	18%	20%	7%	6%	12%	4%	11%	15%	15%	14%

Evolução anual da percentagem de colaboradores/as por Faixa Etária.

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

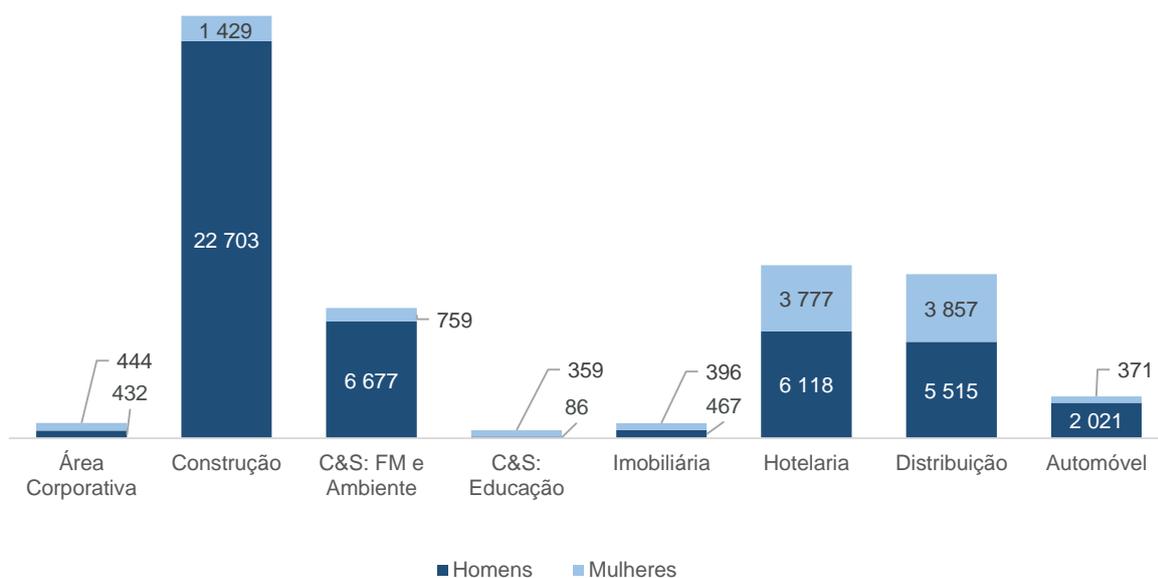
- Em 31 de dezembro de 2019 os colaboradores e colaboradoras qualificados/as como pertencentes à Alta Direção totalizavam 42 homens e 4 mulheres.
- A 30 de agosto de 2020, os colaboradores e colaboradoras qualificados/as como pertencentes à Alta Direção - responsáveis por diferentes sociedades, setores, áreas de negócio ou outras estruturas organizativas - totalizam 34 homens e 8 mulheres.



Evolução anual da percentagem de colaboradores/as qualificados/as como pertencentes à Alta Direção.

Verifica-se que, apesar de existirem mais homens do que mulheres no Grupo Teixeira Duarte a ocupar cargos de Alta Direção, em 2020 houve um crescimento de 10 pontos percentuais de ocupação de cargos de Alta Direção por parte de mulheres, comparativamente ao ano anterior, uma evolução que se pode considerar como muito significativa.

- Por referência a 31 de dezembro de 2019, o número de formandos/as (colaboradores/as que estiveram presentes num episódio formativo) abrangidos/as por atividades de qualificação por área de atuação eram os/as seguintes:



Número de formandos/as abrangidos/as por atividades de qualificação por área de atuação

- Em 31 de dezembro de 2019, a maioria dos/as colaboradores/as encontrava-se em situação contratual sem termo:

	Total 2019	Total 2018	Total 2017
Total de Colaboradores/as	10 763	10 932	10 250
Sem termo	56%	45%	36%
Homens	56%	44%	37%
Mulheres	52%	51%	30%
Com termo	44%	55%	64%
Homens	44%	56%	63%
Mulheres	48%	49%	70%

Evolução da percentagem de colaboradores/as por situação contratual por sexo.

5. AUTODIAGNÓSTICO DO GRUPO TEIXEIRA DUARTE

Para elaboração do Plano para a Igualdade 2021, a Teixeira Duarte, S.A. realizou o autodiagnóstico da situação do Grupo em Portugal e avaliou o grau de cumprimento das medidas implementadas para o ano de 2020.

O autodiagnóstico foi realizado através da aplicação da Matriz de Apoio ao Diagnóstico, disponibilizada no “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” (Guião), elaborado pela CITE, em articulação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Através da aplicação da referida Matriz de Apoio ao Diagnóstico foi possível avaliar o desempenho do Grupo nas seguintes dimensões:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no Acesso ao Emprego;
3. Igualdade nas Condições de Trabalho;
4. Modelo Remuneratório;
5. Proteção na Parentalidade;
6. Conciliação da Atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

5.1. Resultado do Autodiagnóstico

Resultou da referida análise a necessidade de o Grupo Teixeira Duarte tomar como objetivos principais na elaboração do Plano para a Igualdade 2021, tendo em vista a melhoria contínua, o seguinte:

- Garantir que os princípios de igualdade de género e de não discriminação sejam um modo de estar na organização e não apenas conceitos impostos por lei e pela sociedade;
- Evidenciar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no Grupo Teixeira Duarte;
- Continuar a promover a igualdade e não discriminação em função do sexo e prevenindo eventuais futuros desequilíbrios de oportunidades;
- Fomentar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.

6. AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2019/2020

Em reunião de Conselho de Administração, realizada em 13 de setembro de 2019, a Teixeira Duarte, S.A. aprovou o Plano para a Igualdade para 2019/2020, no qual se apresentava um conjunto de medidas a implementar e a desenvolver pelas empresas suas participadas.

6.1. Igualdade no Acesso ao Emprego

6.1.1. Objetivos a que a TD, S.A. se propôs:

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

6.1.2. Descrição e avaliação da situação:

O processo de candidatura, nomeadamente a inserção de anúncios, cumpre o princípio de não discriminação, em resultado de adequada formação dos envolvidos no processo sem que se afigure fundamental a existência de um procedimento escrito para a utilização de linguagem inclusiva na elaboração de tais anúncios.

Por outro lado, não foi identificado como imprescindível a formação adicional em matéria de igualdade para o júri e para as equipas de formação.

6.1.3. Medidas definidas para 2019-2020:

- 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.

6.1.4. Medidas implementadas:

Elaboração de um procedimento para a inserção de conteúdos de anúncios de candidatura, utilizando uma linguagem inclusiva e a integração de ações de formação em matéria de igualdade no plano de formação/desenvolvimento de competências dos colaboradores e colaboradoras, incluindo a formação de formadores/formadoras em matéria de igualdade no ciclo 2019/2020.

Foi definido um prazo – até março de 2020 - para a conclusão e implementação do procedimento e subsequente monitorização e análise de todos os anúncios publicitados na página de *internet* da TD, S.A., quantificando o número de anúncios com linguagem inclusiva em relação ao número de anúncios publicitados.

Encontra-se em curso a implementação de Planos de Formação incluindo matéria de igualdade na seleção e contratação para formadores/formadoras no ciclo 2019/2020, nomeadamente o respeito pelos direitos dos/as trabalhadores/as e das grávidas, puérperas ou lactantes.

6.1.5. Resultado da avaliação:

De acordo com a análise efetuada, verifica-se que em 31 de agosto de 2020 e por referência ao Plano para a Igualdade comunicado ao mercado a 13 de setembro de 2019, o Grupo Teixeira Duarte conseguiu implementar as medidas referentes à Igualdade de Acesso ao Emprego a que se propôs.

6.2. Igualdade no Acesso ao Emprego

6.2.1. Objetivos a que a TD, S.A. se propôs:

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

6.2.2. Descrição e avaliação da situação:

As alterações dos contextos internos e externos da organização, com o alargamento das áreas de negócio do Grupo, as alterações legislativas de âmbito laboral e fiscal e, ainda a oferta e procura de pessoal qualificado, levou ao desenvolvimento e adaptação do modelo remuneratório atualmente em vigor e aplicado nas empresas do Grupo Teixeira Duarte.

Sucedo que, sem prejuízo da validade do modelo atualmente em vigor, após análise da situação relativa à igualdade remuneratória, a Teixeira Duarte entende existir oportunidade de melhorar o modelo em Portugal. Posteriormente, serão analisados os modelos implementados nas diferentes geografias onde o Grupo Teixeira Duarte atua.

6.2.3. Medidas definidas para 2019-2020:

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

6.2.4. Medidas Implementadas:

Considerando que a definição de um "Modelo de Avaliação de Desempenho" - que incorpore os elementos necessários para o seu desenvolvimento, tais como a definição de funções, perfil de competências, grelha remuneratória fixa e variável, experiência comprovada, evolução na carreira, empenho, capacidade técnica, facilidade de relacionamento pessoal, sem deixar de atender à antiguidade, sobretudo em áreas de cariz fundamentalmente técnico, com presunção de experiência adquirida e sem prejuízo do cumprimento legal em matéria de licenças e/ou ausências - é importante para executar a medida definida para 2019/2020, o Grupo Teixeira Duarte encontra-se a desenhar um novo modelo avaliação de desempenho, alicerçado nos resultados de diagnóstico sobre os postos de trabalho e funções existentes, incluindo a sua segregação por sexo.

Para o efeito, foi constituído um Grupo de Trabalho (*Task Force* interna) com o objetivo de preparar e implementar um sistema que permita ir ao encontro dos objetivos pretendidos.

6.2.5. Resultado da avaliação:

Não obstante encontrar-se em curso a implementação de um novo modelo de Avaliação de Desempenho, o seu desenvolvimento revela-se um trabalho de extrema complexidade, com implicações em matéria de igualdade, competitividade remuneratória, entre outras, pelo que não foi possível fechar o novo modelo em 2020.

Tendo em consideração o *supra* dito, estima-se que a efetiva concretização e implementação da medida aprovada se prolongue até ao final de 2021, com metas intermédias, definidas para 2020 e 2021.

Em suma, de acordo com a análise efetuada, verifica-se que em 31 de agosto de 2020 e por referência ao Plano para a Igualdade comunicado ao mercado a 13 de setembro de 2019, o Grupo Teixeira Duarte encontra-se a implementar as medidas tendentes a acautelar a igualdade remuneratória a que se propôs. O planeamento resumido no ponto 8. do presente Plano para a Igualdade permite uma visualização das várias etapas deste trabalho.

6.3. Igualdade nas Condições de Trabalho

6.3.1. Objetivos a que a TD, S.A. se propôs:

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

6.3.2. Descrição e avaliação da situação:

A evolução na carreira dos/as colaboradores/as no Grupo Teixeira Duarte surge como corolário da assunção, empenho e cumprimento de desafios colocados a estes/as mesmos/as colaboradores/as e suportados na capacidade técnica e de gestão de recursos demonstrada.

6.3.3. Medidas definidas para 2019-2020:

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.

6.3.4. Medidas implementadas:

Conforme referido no ponto 6.2.4, o Grupo Teixeira Duarte encontra-se em preparação um novo "*Modelo de Avaliação de Desempenho*" que contribuirá também para monitorizar as promoções e o desempenho de novas atividades tendo em atenção o potencial de evolução na carreira, o empenho, a capacidade técnica, a capacidade de relacionamento pessoal e a antiguidade.

6.3.5. Resultado da avaliação:

Tal como referido no ponto 6.2. do presente Plano para a Igualdade, também a medida para a igualdade nas condições de trabalho, nomeadamente a promoção de condições efetivas para a gestão das carreiras na organização, só poderá ser implementada com a conclusão do novo modelo de Avaliação de Desempenho que se encontra em desenvolvimento para o Grupo Teixeira Duarte.

Em suma, de acordo com a análise efetuada, verifica-se que em 31 de agosto de 2020 e por referência ao Plano para a Igualdade comunicado ao mercado a 13 de setembro de 2019, a Teixeira Duarte encontra-se a implementar as medidas referentes à Igualdade das Condições do Trabalho a que se propôs. O Planeamento definido no *ponto 8*. permite uma visualização e perceção das várias etapas deste trabalho.

6.4. Proteção na Parentalidade

6.4.1. Objetivos a que a TD, S.A. se propôs:

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

6.4.2. Descrição e avaliação da situação:

A organização cumpre com a legislação sobre os direitos de parentalidade e disponibiliza recursos para o esclarecimento de dúvidas sobre esta matéria.

Estatisticamente, é notório que o gozo da licença parental inicial, após nascimento de uma criança, para além do período obrigatório, tem sido solicitada maioritariamente por mulheres. Sem prejuízo, a organização deve divulgar a legislação e

os direitos dos/as colaboradores/as em matéria de proteção na parentalidade de uma forma clara e simples, explicitando que o exercício destes direitos não limita a evolução do nível de remuneração, oportunidades de formação e progressão na carreira. Ora, efetuada a análise concreta, conclui-se que a afixação da legislação e dos direitos dos/as colaboradores/as nas vitrinas disponíveis para o efeito e ainda a divulgação neste espaço das medidas implementadas na organização, não é de fácil acesso a todos/as, sendo necessário encontrar outras soluções que permitam uma proteção mais adequada dos direitos dos/as colaboradores/as.

Os direitos em matéria de proteção na parentalidade, nomeadamente a proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade, gravidez, licenças de parentalidade, dispensa para amamentação ou aleitação, etc., devem ser efetivamente percecionados pelos colaboradores e colaboradoras e afixados ou divulgados de forma adequada nas instalações da organização.

No âmbito do sistema de saúde e segurança no trabalho encontram-se em vigor procedimentos para identificação e tratamento de situações de risco, nos locais de trabalho, para trabalhadoras grávidas, lactantes e puérperas de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

6.4.3. Medidas definidas para 2019-2020:

- a) Divulgação dos direitos dos/as colaboradores/as 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.

6.4.4. Medidas Implementadas:

Para além das soluções habitualmente utilizadas, nomeadamente, o manual de acolhimento dos colaboradores e colaboradoras, a afixação da informação nos *placards* ou vitrinas em locais acessíveis dentro das instalações, está em desenvolvimento uma aplicação informática para disponibilização de toda a informação legal e complementar referente aos direitos de parentalidade, incluindo o assédio no trabalho, entre outros, no Portal Corporativo, acessível para a grande maioria dos colaboradores e colaboradoras, bem como de um quiosque interativo a instalar no Edifício Sede, em Lagoas Park. Procedeu-se, ainda, à atualização dos Manuais de Acolhimento por forma a estar em consonância com as alterações legislativas ocorridas sobre esta matéria.

Encontra-se em curso a melhoria do sistema de avaliação da existência de desvios à aplicação das medidas aos/às colaboradores/colaboradoras que, nos termos da lei, usufruem de licença de parentalidade, licença em fase de gravidez de risco, assistência aos familiares na adoção e na prestação de trabalho fora do horário normal. Para que a análise seja devidamente fundamentada, o período de análise deverá ter o mínimo de dois anos, tendo em conta as categorias profissionais, os vencimentos base, os prémios atribuídos e as evidências de formação de todos os colaboradores e colaboradoras de cada uma das empresas do Grupo.

6.4.5. Resultado da avaliação

De acordo com a análise efetuada, verifica-se que em 31 de agosto de 2020 e por referência ao Plano para a Igualdade comunicado ao mercado a 13 de setembro de 2019, o Grupo Teixeira Duarte encontra-se a atualizar os procedimentos e a implementar as medidas referentes à Proteção na Parentalidade a que se propôs. O planeamento resumido no ponto 8., do presente Plano para a Igualdade, permite uma visualização das várias etapas deste trabalho.

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

6.5.1. Objetivos a que a TD, S.A. se propôs:

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

6.5.2. Descrição e avaliação da situação

A organização disponibiliza serviços de saúde (consultas médicas), promove atividades desportivas e culturais no âmbito da Responsabilidade Social, celebra protocolos com serviços de natureza variada (farmácias, serviços de reparação e manutenção automóvel, serviços de transporte). Ainda assim, de acordo com a avaliação efetuada, atualmente é possível implementar mais medidas que, dentro das características do Grupo Teixeira Duarte, contribuam para a existência de um sistema equilibrado e imparcial na promoção de uma real conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal no universo dos colaboradores e colaboradoras.

6.5.3. Medidas definidas para 2019-2020

- 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, impacto significativo sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

6.5.4. Medidas Implementadas

1. Organização do tempo de trabalho

Por força das medidas implementadas durante o período de emergência para contenção do surto pandémico relacionado com a Covid-19, de finais de março a finais de abril, a organização implementou um regime de deslocalização do local de trabalho de uma parte substancial dos seus colaboradores e colaboradoras, com a disponibilização de ferramentas informáticas e de comunicação e que permitiu a continuação da atividade da organização num modelo distinto do que é habitual.

Estas medidas foram ao encontro de um conjunto mais vasto de formas de organização do tempo de trabalho e que inclui o teletrabalho, trabalho a tempo parcial, horários flexíveis e banco de horas.

Suportada na experiência adquirida neste período de emergência, a organização está a desenvolver procedimentos em matéria de teletrabalho e de horários flexíveis e a tempo parcial (sempre em linha com a legislação laboral), que permitam uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.

2. Nova zona Multiusos

A reformulação do conceito das copas, em abril de 2020, no Edifício sede da Teixeira Duarte, com a implementação de um espaço multiusos com 250m², abundante luz natural, frigoríficos, micro-ondas, soluções de *vending*, preparado para os momentos de refeição, café, reuniões informais e convívios entre colaboradores/as mas atento ao distanciamento social necessário, vem contribuir para a qualidade no emprego, uma das formas de conciliação entre a vida profissional e social.

3. Implementação de um canal para receção de ideias

Cientes da importância da opinião dos/as colaboradores/as na melhoria das organizações com a implementação de medidas que vão, efetivamente, ao encontro dos interesses da pessoa trabalhadora, a Teixeira Duarte implementou um canal de ideias, acessível através do Portal Corporativo em www.canaldeideias.teixeiraduarte.pt, onde estes/as podem apresentar sugestões que considerem medidas importantes para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

4. Implementação de modelos de benefícios para os/as colaboradores/as

Em 2019, o Grupo Teixeira Duarte lançou a edição piloto do Programa "b.flex" dirigido aos colaboradores e colaboradoras do quadro permanente de 7 das suas participadas em Portugal, tendo alargado o Programa ao universo de empresas do Grupo em Portugal em 2020.

O programa b.flex permite que os/as colaboradores/as adiram voluntariamente ao "b.flex", tendo acesso a um conjunto de benefícios sociais, para si e suas famílias de acordo com as suas preferências. Entre estes benefícios encontra-se o reembolso de despesas de Saúde, Vale Infância, Formação Profissional, Aquisição de Tecnologia e Aquisição de Viatura.

6.5.5. Resultado de avaliação

De acordo com a análise efetuada, verifica-se que em 31 de agosto 2020 e por referência ao Plano para a Igualdade comunicado ao mercado a 13 de setembro de 2019, a Teixeira Duarte, S.A. conseguiu implementar as medidas referentes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal a que se propôs.

7. IDENTIFICAÇÃO DAS MEDIDAS E PRÁTICAS EXISTENTES NO GRUPO TEIXEIRA DUARTE

A Teixeira Duarte, S.A. tem vindo a incorporar, na sua estratégia de gestão, ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios (i.e. respeito pela dignidade dos homens e mulheres no local de trabalho; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e qualidade no emprego) seja uma realidade dentro do Grupo.

Nesta conformidade apresentam-se de seguida as boas práticas e medidas identificadas que já se encontram a ser implementadas pelo Grupo Teixeira Duarte, tendo por base a sua Missão "Fazer, contribuindo para a construção de um mundo melhor":

- A atuação da Teixeira Duarte, S.A. é realizada em conformidade com as [Declarações de Direitos Humanos da ONU](#), com 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 do 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](#).
- O Grupo Teixeira Duarte tem em vigor um [Código de Ética e Conduta](#) de cumprimento obrigatório a todos/as os/as seus/suas colaboradores/as, que no seu capítulo sobre "*Compromissos com as Regras Laborais*" consagra expressamente a obrigatoriedade de igualdade de tratamento e não discriminação, proibição de assédio, bem como a promoção da conciliação com a vida familiar e pessoal e proteção na parentalidade. O referido Código de Ética e Conduta prevê a existência de um Canal de Ética para onde todos/as os/as colaboradores/as (bem como entidades terceiras) devem comunicar eventuais irregularidades (nomeadamente situações de assédio no trabalho) identificadas, sem que os/as denunciadores possam sofrer represálias por denúncias de boa-fé.
- Disponibilização de um conjunto de Protocolos e Parcerias com entidades internas e externas, em diversas áreas de atuação, que permitem aos/às colaboradores/as uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: (i) acesso a serviços médicos, medicamentosos, de medicina curativa e de enfermagem gratuitos; (ii) disponibilização de plataformas de descontos permitindo o acesso aos colaboradores e colaboradoras a bens e serviços em condições de mercado mais vantajosas; (iii) disponibilização de seguro de saúde para colaboradores/as com contrato sem termo, extensível a familiares (cônjuges e "filhos/as menores").

8. MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA 2021

O Plano para a Igualdade da Teixeira Duarte, S.A. referente ao ano de 2021 foi desenvolvido tendo por base os resultados da implementação do Plano para a Igualdade de 2019/2020 e integra os resultados do (i) novo Autodiagnóstico realizado, (ii) da implementação dos comentários da Análise Técnica da CITE realizada por referência ao Plano para a Igualdade 2019/2020 e, ainda, (iii) as alterações internas e externas que, de alguma forma, pudessem condicionar a implementação das medidas para a igualdade, nomeadamente, as situações decretadas durante o estado de emergência para contenção do surto pandémico relacionado com a Covid-19.

Para efeitos de apresentação das medidas para 2021, são identificadas seis dimensões em matéria de igualdade, com indicação das medidas, dos/as responsáveis pela sua aplicação, dos indicadores e das metas a atingir pelas participadas da Teixeira Duarte, S.A., permitindo intervir de forma abrangente na organização:

- a) Igualdade no acesso ao emprego;
- b) Modelo remuneratório;
- c) Igualdade nas condições de trabalho;
- d) Proteção na parentalidade;
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- f) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas a implementar para cada uma destas dimensões serão apresentadas no quando *infra* com a indicação das metas, planeamento, responsáveis pela aplicação e quais os indicadores seguidos para a implementação. Considerando que as medidas deverão ser implementadas pelo Grupo Teixeira Duarte, optou-se por não definir a estimativa de custos de implementação, a qual será aferida por cada empresa, caso a caso.

Para cada uma destas áreas, o presente Plano expõe:

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

Dimensão	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Aplicação	Indicadores
Igualdade no acesso ao emprego	1. Continuação da monitorização da implementação do procedimento e análise dos anúncios publicitados na página de internet da TD, S.A..	Monitorizar, por amostragem, os anúncios publicitados.	Monitorização da Implementação do Procedimento de análise de anúncios durante o ano de 2021.	Direção de Recursos Humanos.	Rácio de anúncios onde foram detetados erros / nº total de anúncios monitorizados.
	2. Realização de formação, em matéria de igualdade, para os formadores e realização de formação dos júris e equipas de avaliação em matéria de igualdade.	Número de ações de formação superior a 2.	Realização das ações de formação com o apoio da CITE ou outra entidade formativa.	Direção de Recursos Humanos.	Nº de ações de formação até junho de 2021.

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

Dimensão	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Aplicação	Indicadores
Modelo remuneratório	1. Continuação da definição e elaboração do novo Modelo de Avaliação de Desempenho a aplicar no Grupo Teixeira Duarte.	Conclusão do Modelo de Avaliação de Desempenho até ao final de 2021.	Desenvolver, até ao final de 2021, um sistema de avaliação e de progressão na carreira aplicável a todo/as o/as colaborador/as do Grupo, independentemente do seu setor ou geografia de atuação, que assegure a objetividade e transparência e que tenha em atenção as necessidades dos/as colaboradores/as associadas à disponibilidade e responsabilidades familiares.	Grupo de Trabalho (<i>Task Force</i> interna) formada por equipa multidisciplinar.	Prazos parciais e finais de conclusão.
	2. Implementação de 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 de modo a que as diferenças sejam isentas de discriminação, nomeadamente em função do género.	Conclusão do sistema de monitorização até final de 2021.	Implementação sistema para monitorização das situações que violem aparentemente o princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" e que entre em vigor em 2021.	Direção de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.

Dimensão	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Aplicação	Indicadores	
Igualdade nas condições de trabalho	1.	Continuação da definição e elaboração do novo Modelo de Avaliação de Desempenho a aplicar no Grupo Teixeira Duarte.	Conclusão do Modelo de Avaliação de Desempenho até finais de 2021.	Desenvolver, até ao final de 2021, um sistema de avaliação e de progressão na carreira aplicável a todos/as os/as colaboradores/as do Grupo, independentemente do seu setor ou geografia de atuação, que assegure a objetividade e transparência e que tenha em atenção as necessidades dos/as colaboradores/as associadas à disponibilidade e responsabilidades familiares.	Grupo de Trabalho (<i>Task Force</i> interna) formada por equipa multidisciplinar.	Prazos parciais e finais de conclusão.
	2.	Elaboração de um sistema de 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.	Conclusão do sistema de monitorização até finais de 2021.	Elaboração do Procedimento para 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 e a antiguidade; durante o ano de 2021.	Direção de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.
	3.	Implementar cursos de formação em matéria de igualdade, nomeadamente de género, contribuindo para a sensibilização de colaboradores/as à existência de preconceitos e estereótipos que podem condicionar os processos de decisão inerentes à gestão de pessoas.	100% de novo/as colaboradores/as (Formação Acolhimento) com ação de formação. 100% das ações publicitadas/nº de ações realizadas.	Implementação de cursos de formação para os/as novos/as colaboradores/as. Realização de duas ações de formação para todos os colaboradores/as. Disponibilização no portal corporativo e nos postos de acesso, o catálogo de formações e respetivas datas de inscrição	Direção de Recursos Humanos.	Rácio entre o nº de novos/as colaborador/as formado/as e o nº total de novos/as colaboradores/as (desagregado/as por Sexo e por Categoria Profissional (ou Função sempre que possível). Rácio entre o nº de formações publicitadas no Portal Corporativo e o nº de formações realizadas sobre o tema.

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

Dimensão	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Aplicação	Indicadores
Proteção na parentalidade	1. Continuação da implementação de um sistema para a monitorização de 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.	Até dezembro de 2021.	Implementação de um sistema para a monitorização de desvios no comportamento da organização, durante o ano de 2021.	Direção de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão
	2. Concluir e avaliar a eficácia da implementação da aplicação informática para disponibilização de informação sobre os direitos e deveres dos/as colaboradores/as na organização.	Aplicação concluída no primeiro trimestre de 2021. Nº de acessos à aplicação superior a 50 no primeiro semestre de 2021. Resultado global do inquérito de satisfação igual ou superior a bom.	Conclusão da aplicação até finais de primeiro trimestre de 2021. Avaliação da eficácia da aplicação informática através da análise do n.º acessos à aplicação. Realização de inquéritos de satisfação.	Direção de Sustentabilidade e Direção de Tecnologias da Informação.	Data de conclusão da aplicação informática. n.º de acesso à aplicação. Resultados do inquérito de satisfação.
	3. Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração.	Conclusão do Plano de reintegração até 30 de junho de 2021. 100% das situações identificadas submetidas ao plano de reintegração.	Preparação de um plano de reintegração através da identificação de um tutor da área responsável do trabalhador e dos Recursos Humanos, no primeiro semestre de 2021 e respetiva implementação durante o segundo semestre de 2021.	Direção de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão. Rácio entre o nº de colaboradores/as com plano de integração / nº de colaboradores/as na situação de ausência prolongada.

Dimensão	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Aplicação	Indicadores
Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal	1. Implementação de um novo modelo para a celebração de programas de benefício para colaboradores/as, incluindo descontos e outros benefícios não monetários, assistência à família e ao lar, com a contratação de uma plataforma de Poupança-Fidelização para os seus colaboradores/as (Colectivos VIP).	Primeiro trimestre 2021.	Celebração de contratos com plataformas de Poupança-Fidelização durante o primeiro trimestre de 2021.	Direção de Sustentabilidade e Direção de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.
	2. Avaliar a eficácia da criação do canal de ideias para receção de ideias que os colaboradores e as colaboradoras apresentem e que tenham ou que possam ter, impacto significativo sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Nº de ideias registadas superior a 10 no primeiro semestre de 2021. Resultado global do inquérito de satisfação igual ou superior a bom.	Avaliação da eficácia da aplicação informática através da análise do n.º de ideias inseridas. Realização de inquéritos de satisfação.	Direção de Sustentabilidade e Direção de Recursos Humanos.	n.º de ideias registadas. Resultados do inquérito de satisfação.
	3. Disponibilização de espaços de aleitamento;	Primeiro trimestre de 2021, na Sede.	Disponibilização de um espaço para que as colaboradoras lactantes possam ter privacidade incluindo os respetivos canais informativos.	Direção de Recursos Humanos.	Prazo final de implementação.
	4. Desenvolvimento de ações que ajudem o desenvolvimento pessoal dos colaboradores/as.	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma > 5 até março de 2021.	Disponibilização na plataforma OK (plataforma de formação) e nos postos de acesso, o catálogo de formações <i>online</i> e respetivas datas de inscrição.	Direção de Recursos Humanos.	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma.

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

Dimensão	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Aplicação	Indicadores
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	1. Conclusão e disponibilização do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Primeiro Trimestre 2021.	Conclusão, no primeiro trimestre de 2021, do Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Direção de Recursos Humanos.	Prazo final de aprovação do Código.

