

Teixeira Duarte, S.A.

[www.teixeiraduarte.com](http://www.teixeiraduarte.com)

# Plano para a Igualdade 2024

## ÍNDICE

IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE .....	3
1. ENQUADRAMENTO .....	4
2. INTRODUÇÃO .....	4
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	5
4. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO GRUPO TEIXEIRA DUARTE .....	6
5. PLANO PARA A IGUALDADE 2024.....	10

## 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 trabalhadores e trabalhadoras, 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 sexo, 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, nos termos do despacho normativo nº18/2019 de 21 de junho.

Complementarmente, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, aplicáveis a todas as sociedades comerciais, com exigência gradual de elaboração de planos de avaliação das diferenças remuneratórias, cuja apresentação, em 2023, passou a ser transversalmente exigida pela Autoridade para as Condições do Trabalho e que se destina a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

Neste enquadramento, no dia 14 de setembro de 2022, em reunião do seu Conselho de Administração, a Teixeira Duarte, S.A. aprovou o seu Plano para Igualdade para 2023 que, associado aos fatores internos e externos relevantes para o seu propósito e para a sua orientação estratégica, serviu de base para a elaboração do Plano para a Igualdade para 2024 que agora se apresenta.

A Lei n.º 13/2023, de 03 de abril (e Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio) que alterou o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno, reforçou os princípios da igualdade e não discriminação, que o Plano para Igualdade para 2023 dá integral cumprimento.

### 2. INTRODUÇÃO

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 das empresas do Grupo.

Tendo por base a Missão “Fazer, contribuindo para a construção de um mundo melhor”, objetivo partilhado por todos os trabalhadores e trabalhadoras do Grupo, independentemente da sua área de atuação, geografia, ou equipa de trabalho, a Teixeira Duarte adotou vários instrumentos orientadores da atuação das empresas participadas em matéria de promoção da igualdade de género e de prevenção de práticas discriminatórias, entre os quais se salientam os seguintes:

- 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](#), Concorrência e combate à Corrupção e Suborno, Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo.
- O Grupo Teixeira Duarte tem em vigor um [Código de Ética e Conduta](#) de cumprimento obrigatório a todos/as os/as seus/suas trabalhadores/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

## PLANO PARA A IGUALDADE 2024

prevê a existência de um [Canal de Ética](#) para onde todos/as os/as trabalhadores/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.

- Cientes da importância da opinião dos/as trabalhadores/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, onde se pode apresentar sugestões e medidas que podem ser consideradas como importantes para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Refira-se que, relativamente ao Plano de Igualdade de 2022 da Teixeira Duarte, S.A., a CITE emitiu um relatório de avaliação concluindo que o mesmo cumpria com todos os requisitos legais aplicáveis. Em 2023 não foi realizada qualquer avaliação pela CITE relativamente ao Plano de Igualdade de 2023. Ainda assim, alicerçada na sua cultura e nos seus objetivos em matéria de igualdade, a Teixeira Duarte, S.A. apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2024 que, em linha com as orientações constantes do “Guião para Implementação de Planos de Igualdade para Empresas” estabelecidos pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, tem como objetivo divulgar novas medidas a implementar, bem como 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 2024, representa o compromisso da Teixeira Duarte, S.A. para com as medidas nele constantes e será monitorizado por um Grupo de Trabalho (*Task Force* interna) 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.

Este Grupo de Trabalho é composto por quatro membros – dois do sexo masculino e dois do sexo feminino – de diferentes áreas de atuação dentro do Grupo Teixeira Duarte (Sustentabilidade / Recursos Humanos / Construção / Concessões e Serviços) e que atuam com o acompanhamento do Conselho de Administração.

### 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, a aprovação do Plano para a Igualdade 2024 pela Teixeira Duarte, S.A., enquanto sociedade cotada de topo do Grupo Teixeira Duarte, ou seja, é para ser aplicado a si e é extensível a todas as entidades subsidiárias – de forma adequada às suas realidades de atuação, tanto geográficas como setoriais – esclarecendo-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 um século, a sua atuação a outros setores e mercados com uma identidade vivida e defendida por todos/as, com brio e carinho.

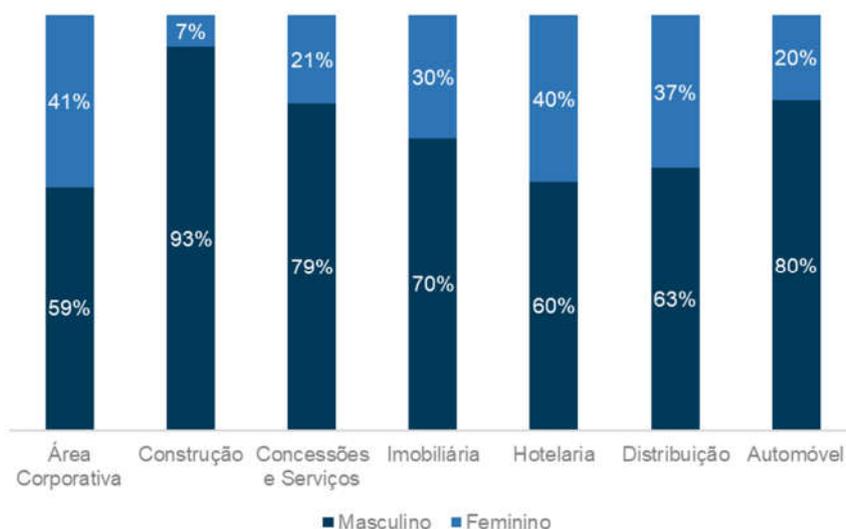
**Grupo Teixeira Duarte:** Teixeira Duarte, S. A. e conjunto de todas as entidades subsidiárias.

#### 4. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO GRUPO TEIXEIRA DUARTE

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

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia desagregada por sexos no Grupo Teixeira Duarte (dados que reportam a 31 de dezembro de 2022):

- A 31 de dezembro de 2022, o Grupo tinha 9.489 trabalhadores e trabalhadoras, distribuídos pelos diversos setores de atuação:

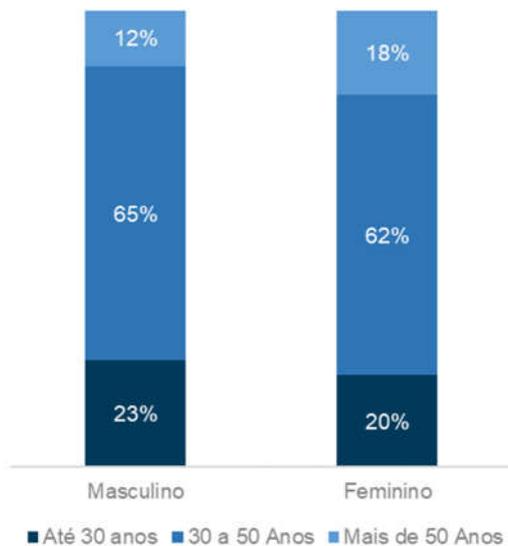


Trabalhadores/as por Área de Atuação a 31 de dezembro de 2022

Resulta que, em 31 de dezembro de 2022, a maioria dos/as trabalhadores/as do Grupo Teixeira Duarte eram do sexo masculino, em linha com o já verificado nos anos anteriores. Esta situação encontra justificação no facto de os setores da Construção e Concessões e Serviços (que juntos comportavam 70% da força de trabalho global nessa data) se tratarem de setores ligados a profissões tradicionalmente procuradas e ocupadas por pessoas do sexo masculino, tanto ao nível técnico, como a nível operacional.

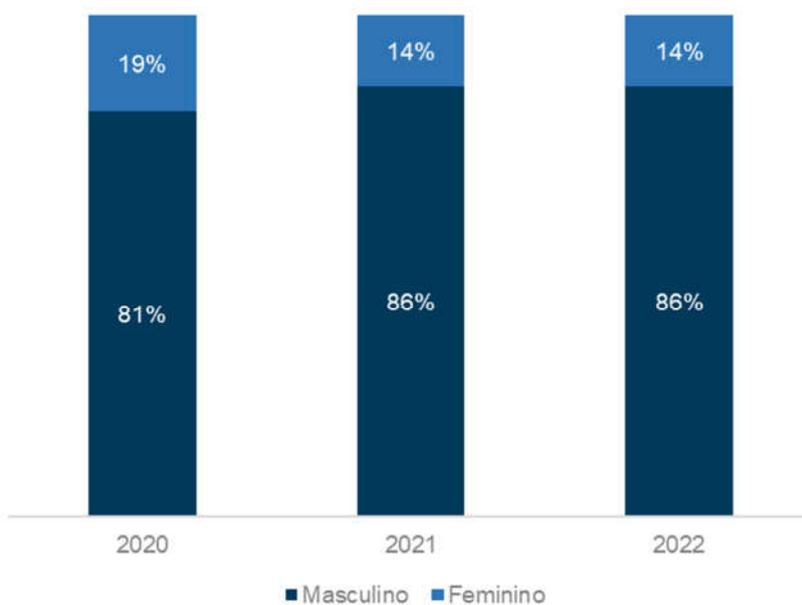
A este propósito e a título de exemplo, refira-se que a empresa Teixeira Duarte – Engenharia e Construções, S.A. publicou em 2022, a partir da sua sede em Portugal, 37 vagas de emprego para áreas ligadas à sua produção, tendo recebido cerca de 3.300 candidaturas, em que 70% eram de pessoas do sexo masculino e 30% de pessoas do sexo feminino. Em contrapartida, a empresa publicou 9 vagas de emprego para funções em áreas corporativas, tendo 40% das candidaturas recebidas sido de pessoas do sexo masculino e 60% de pessoas do sexo feminino.

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



Trabalhadores/as por Faixa Etária a 31 de dezembro de 2022.

- O Grupo tem acompanhado a evolução da percentagem de pessoas do sexo masculino e pessoas do sexo feminino pertencentes à Alta Direção do Grupo que são responsáveis por diferentes sociedades, setores, áreas de negócio, ou outras estruturas organizativas.
- Em 31 de dezembro de 2022 os trabalhadores e trabalhadoras qualificados/as como pertencentes à Alta Direção estavam representados da seguinte forma:



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

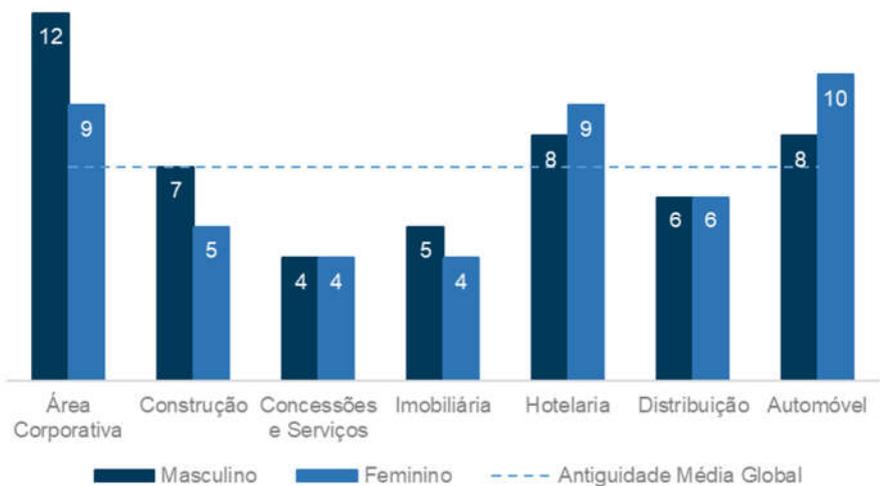
- A 31 de dezembro de 2022, a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras encontrava-se em situação contratual sem termo.

**PLANO PARA A IGUALDADE 2024**

	Total 2022	Total 2021	Total 2020
<b>Sem termo</b>	<b>66%</b>	<b>68%</b>	<b>62%</b>
Masculino	67%	69%	62%
Feminino	63%	62%	60%
<b>Com termo</b>	<b>34%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>
Masculino	33%	31%	38%
Feminino	37%	38%	40%
<b>Total</b>	<b>9 489</b>	<b>9 093</b>	<b>9 599</b>

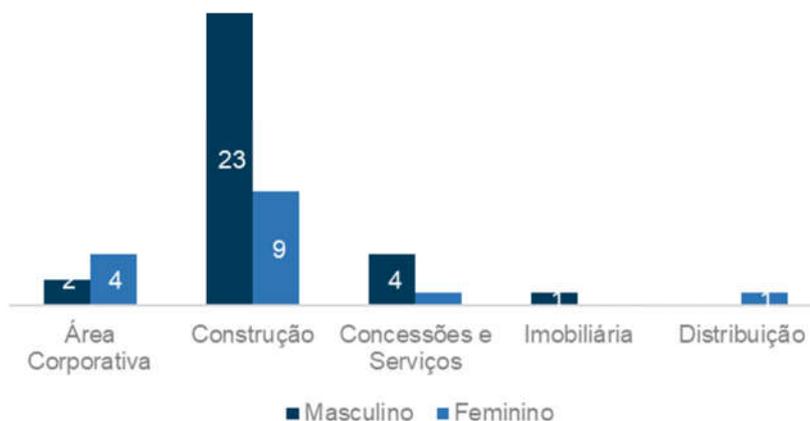
Evolução anual da percentagem de trabalhadores/as por Situação Contratual

- A antiguidade média dos trabalhadores e trabalhadoras do Grupo Teixeira Duarte era de 7 anos a 31 de dezembro de 2022.



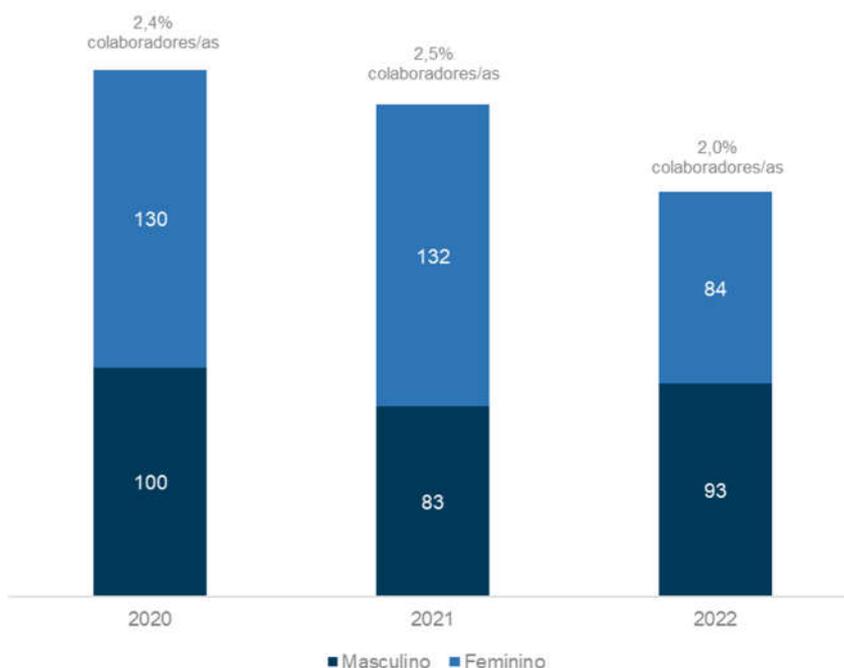
Antiguidade média dos/as trabalhadores/as por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2022

- A 31 de dezembro de 2022 o Grupo Teixeira Duarte integrava 45 pessoas com deficiência ou incapacidades, mais 4 do que em 2021. Em Portugal e no Brasil, estes/as trabalhadores/as representam 1% da força de trabalho.



Número de trabalhadores/as com deficiência por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2022

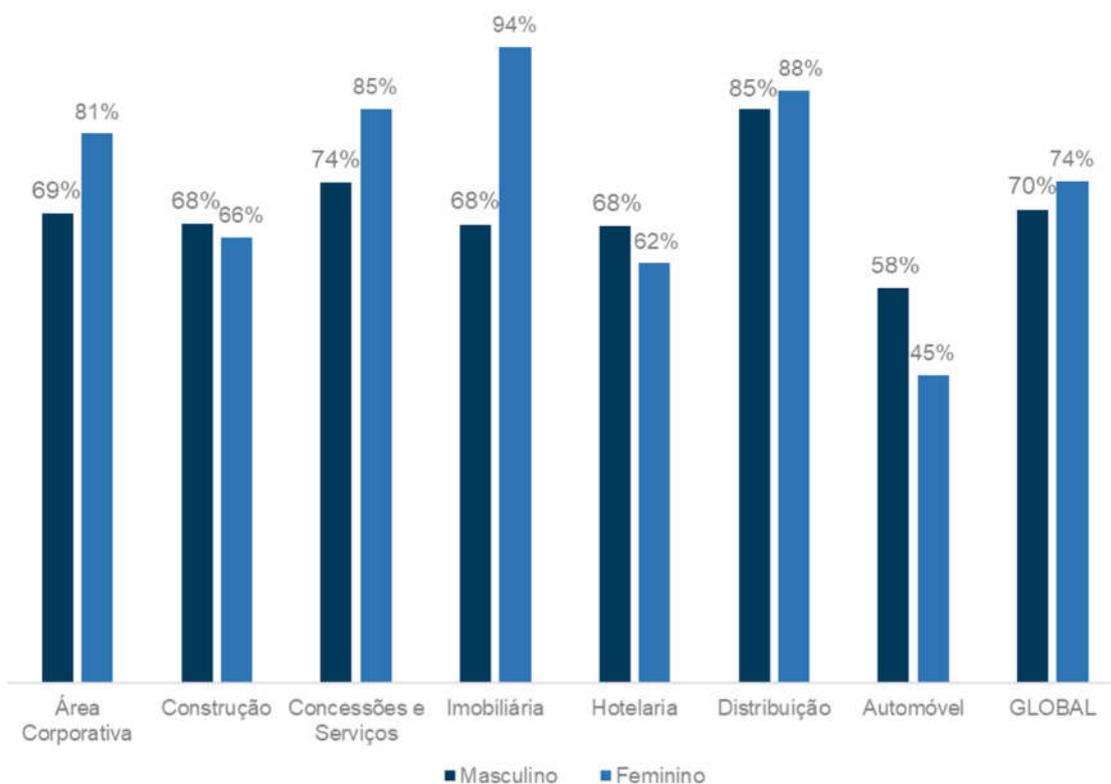
- Relativamente à diversidade de nacionalidades, destaca-se que, no Grupo a operar nos diversos mercados, a 31 de dezembro de 2022, estavam representadas 40 nacionalidades diferentes.
- Em consonância com o disposto na legislação dos países onde as empresas do Grupo atuam, todos/as os/as trabalhadores/as têm direito a proteção na Parentalidade. Em 2022, verificou-se uma redução de trabalhadores e trabalhadoras que usufruíram de licença parental no universo do Grupo.



Evolução do número de trabalhadores/as que usufruiu de licença parental e percentagem dos mesmos no global das empresas do Grupo.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2024

- Por referência a 31 de dezembro de 2022, a percentagem de trabalhadores/as abrangidos/as por atividades de qualificação, em relação ao total de cada sexo, eram os/as seguintes:



Percentagem de trabalhadores/as abrangidos/as por atividades de qualificação por Setor de Atividade em 2022.

## 5. PLANO PARA A IGUALDADE 2024

O Plano para a Igualdade da Teixeira Duarte, S.A. referente ao ano de 2024 foi desenvolvido tendo por base (i) os resultados do novo Autodiagnóstico realizado, (ii) os resultados da implementação do Plano para a Igualdade de 2023, (iii) e, ainda, as alterações internas e externas que, de alguma forma, pudessem condicionar a implementação das medidas para a igualdade.

### 5.1. Resultados do Autodiagnóstico para implementação do Plano para a Igualdade

Para elaboração do Plano para a Igualdade 2024, e à semelhança do processo realizado para os Planos anteriores, a Teixeira Duarte, S.A. recorreu ao autodiagnóstico da situação do Grupo em Portugal 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;

## PLANO PARA A IGUALDADE 2024

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Não resultou da referida análise a identificação de qualquer incumprimento ao nível dos preceitos legais em matéria de prevenção de práticas discriminatórias. Posto isto, e tendo em vista a melhoria contínua, o Grupo Teixeira Duarte toma como objetivos principais na elaboração do Plano para a Igualdade 2024, 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 pessoas do sexo masculino e do sexo feminino no Grupo Teixeira Duarte;**
- **Continuar a promover a igualdade e não discriminação em função do sexo, prevenindo eventuais futuros desequilíbrios de oportunidades;**
- **Fomentar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.**

### 5.2. Monitorização da execução do Plano para a Igualdade

A execução do Plano para a Igualdade está sujeita a um processo de acompanhamento sistemático realizado diretamente pela *Task Force* constituída para o efeito, por forma a monitorizar o cumprimento dos objetivos nele definidos e identificar possíveis melhorias e/ou novas medidas a adotar.

Com base na aplicação da **Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Plano para a Igualdade** disponibilizada no “Guião”, foi possível analisar as 67 medidas obrigatórias constantes na referida matriz, seguindo a organização das sete dimensões aí referidas.

- a) Estratégia, Missão e Valores ([medida 1](#))

Em complemento com a informação já afixada nas vitrinas das instalações fixas e temporárias, a implementação do *microsite* no Portal do Colaborador e a consequente disponibilização de conteúdos relativos a direitos e obrigações em matéria de parentalidade, igualdade e não discriminação e acidentes de trabalho, bem como informações relativas a horários de trabalho, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, Código de Ética e Conduta, prevenção de riscos para grávidas, puérperas e lactantes, prevenção e combate ao assédio no trabalho, entre outros, asseguram que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.

- b) Igualdade no Acesso ao Emprego/ Formação Inicial e Contínua ([medidas 2 a 10](#))

Os anúncios de emprego são preparados tendo em atenção o “procedimento para a inserção de conteúdos utilizando uma linguagem inclusiva”, sendo a monitorização feita pela Direção Central de Recursos Humanos (DCRH), onde são registados os desvios e propostas as respetivas correções.

O conteúdo dos anúncios inclui a categoria profissional, as funções, as condições de preferência bem como a referência à remuneração base. A receção, registo, tratamento e arquivo das candidaturas são feitos através de uma plataforma *online* e em cumprimento com as determinações da legislação aplicável sobre proteção de dados pessoais.

As funções atribuídas às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo em gozo dos seus direitos são redistribuídas por outros/as trabalhadores/as da mesma organização/serviços ou exercidas por outros/as contratados/as a termo incerto, sendo garantido o seu regresso após o exercício daqueles direitos.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2024

O plano de formação trianual é feito para a universalidade dos/as trabalhadores/as, sendo a monitorização da conformidade legal feita através da Direção de Recursos Humanos de cada Negócio (DRHN). Este plano de formação tem em atenção o *gap* entre as competências detidas e as necessárias para o desempenho da função e o exercício das tarefas, privilegiando a formação para colmatação das competências em falta.

### c) Igualdade nas Condições de Trabalho (medidas 11 a 13)

As licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código de Trabalho não são tomadas em consideração para efeitos aplicação dos Modelos de Avaliação de Desempenho em implementação na organização.

A verificação prévia da conformidade legal da composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é realizada pela Direção Societário e Corporativo.

### d) Modelo Remuneratório (medidas 14 a 21)

Os Novos Modelos de Avaliação de Desempenho, agregando a segregação das funções, competências, potencial de evolução na carreira, empenho, capacidade técnica, capacidade de relacionamento pessoal e antiguidade, visam garantir o princípio programático de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual". A definição de novo modelo de avaliação está diretamente ligada ao novo modelo de Funções que se encontra em fase final de implementação em algumas das Sociedades do Grupo, sendo que se continuará a trabalhar na melhoria dos modelos de avaliação de desempenho existentes, adaptando-os às características de cada área de negócio.

O *microsite* implementado em 2021, no Portal do Colaborador, fornece as informações sobre os direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação bem como a forma de acesso às informações do anexo A do Relatório Único.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2024

### e) Proteção na Parentalidade (medidas 22 a 48)

A organização dispõe de procedimentos para classificação e contabilização das licenças, dispensas e faltas em relação às situações de gravidez de risco, parentalidade inicial e complementar, pós-parto, assistência a filhos menores com deficiência ou doença crónica, adoção, entre outras, em consonância com a legislação aplicável.

Sem prejuízo dos direitos relativos à aleitação e amamentação, a organização implementou uma sala de aleitamento, disponível para as trabalhadoras lactantes que a solicitem.

A organização disponibiliza na sua plataforma de formação *online* conteúdos formativos sobre os direitos de parentalidade, garantindo a todos/as os/as trabalhadores/as informações sobre os seus direitos e deveres.

Por forma a garantir que é disponibilizada a todos/as os/as novos/as trabalhadores/as a informação sobre parentalidade encontra-se igualmente disponível no “Guia do Trabalhador”, disponibilizado no momento das contratações.

Encontra-se também disponível, na área de Recursos Humanos do “Portal do Trabalhador”, informação sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, conforme legislação aplicável.

### f) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (medidas 49 a 59)

Sendo a Teixeira Duarte um grupo empresarial com atividades tão distintas como a Construção, Concessões e Serviços, Imobiliária, Hotelaria, Distribuição e Automóvel, os procedimentos que visam a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar atendem aos mais diversos fatores e tendem a ser específicos de cada Negócio.

Sem prejuízo, a Teixeira Duarte tem vindo a implementar mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, tais como, o desfasamento do horário de trabalho, permitindo a conciliação com o horário de entrada dos estabelecimentos de ensino dos/as descendentes e a disponibilização de ferramentas informáticas e de comunicação, permitindo uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.

### g) Prevenção da prática de assédio no trabalho (medidas 62 a 67)

Em linha com o seu Código de Ética e Conduta, a Teixeira Duarte aprovou, em 2021, o Procedimento Geral para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (código de conduta) visando evitar, identificar, eliminar e/ou punir situações suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio no local de trabalho, incluindo mecanismos de denúncia, averiguação e ação disciplinar, sanções e responsabilidades, remediação, proteção dos denunciantes de boa-fé e testemunhas, consolidando os mecanismos de investigação, análise e registo das situações de violação em matéria de assédio.

## 5.3. Avaliação da Implementação das medidas do Plano para a Igualdade 2023 e apresentação das medidas a implementar em 2024

Para efeitos de avaliação das medidas previstas no Plano para a Igualdade de 2023 e da apresentação das medidas a implementar em 2024, o Grupo Teixeira Duarte adotou **seis dimensões de atuação** para as suas empresas participadas, permitindo-lhes 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;

## PLANO PARA A IGUALDADE 2024

- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- f) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas já implementadas e em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2024 para cada uma destas dimensões serão apresentadas no quadro *infra* com a indicação das metas, planeamento, responsáveis pela aplicação e quais os indicadores seguidos para a implementação.

**PLANO PARA A IGUALDADE 2023**

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>a) Igualdade no acesso ao emprego</p> <p>Objetivo: Garantir que o Princípio da Igualdade seja efetivamente implementado durante o processo de recrutamento e seleção de trabalhadores e trabalhadoras.</p>	1.	Continuação da monitorização da implementação do procedimento e análise dos anúncios publicitados na página de internet das empresas participadas.	Monitorizar, por amostragem, os anúncios publicitados.	Monitorização da Implementação do Procedimento de análise de anúncios durante o ano de 2022.	Direção Central de Recursos Humanos.	Rácio de anúncios onde foram detetados erros / nº total de anúncios monitorizados.	100% dos anúncios analisados não revelou erros. Foram apenas identificadas oportunidades de melhoria.  Medida a manter em 2024.
	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.	Direções de Recursos Humanos dos Negócios.	Nº de ações de formação até junho de 2023.	35% dos elementos dos júris em processos de contratação têm, no mínimo, 2 formações.  Medida e meta a manter em 2024.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>b) Modelo remuneratório</p> <p>Objetivo: Garantir o princípio programático de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".</p>	1.	Continuação da definição e elaboração dos novos Modelos de Avaliação de Desempenho a aplicar no Grupo Teixeira Duarte.	Conclusão dos Modelos de Avaliação de Desempenho.	Desenvolver um sistema de avaliação e de progressão na carreira aplicável a todos/as os/as trabalhador/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 trabalhadores/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.	Em implementação durante o ano de 2023.  A prolongar para 2024.
	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.	Implementação sistema para monitorização das situações que violem aparentemente o princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Em implementação durante o ano de 2023.  A prolongar para 2024.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>c) Igualdade nas condições de trabalho</p> <p>Objetivo: Promoção de condições efetivas e programadas para a gestão de carreiras na organização, atendendo ao princípio programático de "pessoa certa no lugar certo".</p>	1.	Continuação da definição e elaboração dos novos Modelos de Avaliação de Desempenho a aplicar no Grupo Teixeira Duarte.	Conclusão dos Modelos de Avaliação de Desempenho.	Desenvolver um sistema de avaliação e de progressão na carreira aplicável a todos/as os/as trabalhadores/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 trabalhadores/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.	Em implementação durante o ano de 2023.  A prolongar para 2024.
	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.	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.	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Implementação adiada (Plano para a Igualdade 2024).

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
c) Igualdade nas condições de trabalho (cont.)	3. Implementar cursos de formação em matéria de igualdade, nomeadamente de género, contribuindo para a sensibilização de trabalhadores/as à existência de preconceitos e estereótipos que podem condicionar os processos de decisão inerentes à gestão de pessoas.	100% de novos/as trabalhadores/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 trabalhadores/as. Realização de duas ações de formação para todos/as os/as trabalhadores/as.	Direção Central de Recursos Humanos.	Rácio entre o nº de novos/as trabalhador/as formado/as e o nº total de novos/as trabalhadores/as (desagregado/as por Sexo e por Categoria Profissional (ou Função sempre que possível)).	15 % de novos trabalhadores com formação  Medida a manter em 2024.
			Disponibilização no portal corporativo e nos postos de acesso, do catálogo de formações e respetivas datas de inscrição.		Rácio entre o nº de formações publicitadas no Portal Corporativo e o nº de formações realizadas sobre o tema.	14% das formações publicadas.  Medida a manter em 2023.
	4. Implementar um modelo uniformizado de atribuição de logins independente das condições salariais ou funções dos/das trabalhadores/as.	100% dos/as trabalhadores/as com login atribuído.	Parametrização dos vários sistemas informáticos, Articulação com os RH Negócios e Geografias. Comunicação da mudança.	Direção Central de Recursos Humanos.	Rácio entre total de trabalhadores/as com login e o n.º de trabalhadores/as com login atribuído de acordo com modelo uniformizado	Em implementação, com conclusão prevista até ao 1º trimestre de 2024.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>d) <b>Proteção na parentalidade</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Garantir que os direitos à proteção na parentalidade e assistência à família sejam efetivamente conhecidos pelos/as trabalhadores/as e que a decisão sobre o exercício destes direitos seja da esfera dos/as próprios/as interessados/as.</p>	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.	Monitorizar o comportamento da organização.	Implementação de um sistema para a monitorização de desvios no comportamento da organização.	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.  Implementação adiada (Plano para a Igualdade 2024).	
	2.	Concluir e avaliar a eficácia da implementação da aplicação informática para disponibilização de informação sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as na organização.	Nº de acessos à aplicação superior a 50 no primeiro semestre de cada ano.  Resultado global do inquérito de satisfação igual ou superior a bom.	Aplicação concluída em 2021.  Adesão das participadas à ferramenta.  Avaliação da eficácia da aplicação informática através da análise do n.º acessos à aplicação.  Realização de inquéritos de satisfação.	Direção de Sustentabilidade.  Direções de Recursos Humanos dos Negócios.	Data de conclusão da aplicação informática.  N.º de acesso à aplicação.  Resultados do inquérito de satisfação.	Adesão de todas participadas (Portugal) à ferramenta em curso.  Manter medida em 2024.
	3.	Acompanhar o regresso dos/as trabalhadores/as ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração.	Conclusão do Plano de reintegração.  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/a trabalhador/a e dos Recursos Humanos.	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão. Rácio entre o nº de trabalhadores/as com plano de integração / nº de trabalhadores/as na situação de ausência prolongada.	Em implementação com conclusão prevista até final de 2024.

**PLANO PARA A IGUALDADE 2024**

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>e) <b>Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Promover formas de organização do trabalho de modo a permitir uma real conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.</p>	1.	Avaliar a eficácia da criação do canal de ideias para receção de ideias que os trabalhadores e as trabalhadoras 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 2022.	Avaliação da eficácia da aplicação informática através da análise do n.º de ideias inseridas.	Direção de Sustentabilidade.  Direção Central de Recursos Humanos.	n.º de ideias registadas. Resultados do inquérito de satisfação.	Não foram recebidas ideias em 2023. Modelo de inquérito de satisfação em estudo. Medida a manter em 2024.
	2.	Desenvolvimento de ações que ajudem o desenvolvimento pessoal dos/as trabalhadores/as.	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma > 5 anualmente.	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 Central de Recursos Humanos e RH Negócios.	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma.	Duas formações disponibilizadas e duas em lançamento no 3º trimestre de 2023.  Medida a manter em 2024.
	3.	Implementação de programa de benefícios para os/as trabalhadores/as das empresas participadas em Portugal.	Taxa de adesão global ao programa > 25% até 31 de dezembro de cada ano.	Preparação e lançamento do programa em janeiro de cada ano e aberturas trimestrais e anuais.	Direção Central de Recursos Humanos.  Direção de Sustentabilidade.	Taxa de adesão ao programa.	28 % de taxa de adesão global a 30 de junho de 2023.  Medida e meta a manter em 2024.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cont.)	4.	Alargamento da tolerância a gozar pelos/as trabalhadores/as no dia de aniversário para um dia, a ser utilizado na data de aniversário dos/as trabalhadores/as.	Janeiro 2024.	Comunicação da alteração da medida e procedimento associado a todos os/as trabalhadores/as.	Direção Central de Recursos Humanos e RH Negócios.	Taxa de gozo efetivo dos/as trabalhadores/as para cada ano civil.	Entre agosto/2022 e maio/2023, 8% dos/as trabalhadores/as elegíveis gozaram e registaram o meio-dia.  Nova medida para implementação a 1 de janeiro de 2024.
	5.	Atribuição de um dia de tolerância no dia 24 de dezembro aos/às trabalhadores/as destacados/as em mercados externos em consonância com o previsto no Contrato Coletivo de Trabalho do setor da Construção de Portugal.	Implementação em 2022.	Proceder à divulgação junto das Direções de Recursos Humanos dos Negócios e das Geografias até 10 de dezembro de 2022.	Direção Central de Recursos Humanos.	Taxa de gozo efetivo dos/as trabalhadores/as para cada ano civil.	Medida implementada desde 2022.  Ainda não teve efeitos práticos, uma vez que o dia 24 de dezembro foi a um sábado.
	6.	Implementação de parceria com a Associação EPIS e facilitação do voluntariado dos/as trabalhadores/as, que podem dispor de até uma hora por semana dentro do seu horário de trabalho desde que também disponibilize duas ou mais horas fora do seu horário de trabalho para apoio escolar aos “jovens EPIS”	5 ou mais voluntários/as por ano letivo.	Divulgar a Associação EPIS junto dos/as trabalhadores/as de todas as participadas.  Assegurar o funcionamento da parceria durante o ano letivo.	Direção Central de Recursos Humanos.  Direção de Sustentabilidade.	Nº de trabalhadores/as voluntários/as por ano letivo.	Medida implementada desde o ano letivo 2022/2023.  Tivemos 4 voluntários no ano inicial.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
	7. Celebração e manutenção de protocolos com serviços de conveniência e proximidade, bem como de saúde e bem-estar, negociados diretamente e/ou através de plataforma agregadora de descontos (serviço subcontratado).	Oferta de, pelo menos, 200 protocolos por ano a 100% dos trabalhadores e trabalhadoras em Portugal.	Assegurar a divulgação e o bom funcionamento da plataforma agregadora de descontos. Manter a celebração de protocolos de forma direta.	Direção Central de Recursos Humanos.  Direção de Sustentabilidade	Nº de protocolos em vigor. Percentagem de trabalhadores/as com acesso aos benefícios dos protocolos em Portugal.	Medida implementada desde 2021.  Oferta de 250 protocolos em 2023.
	8. Integração da modalidade de Dádiva de Tempo (Voluntariado) no Programa Todos Damos, dando aos/às trabalhadores/as um dia de dispensa da prestação de trabalho para realizarem voluntariado por cada dia de descanso semanal para o mesmo fim, até ao máximo de 6 dias de dispensa de trabalho por ano.	5 ou mais voluntários/as por ano civil.	Assegurar a divulgação e o bom funcionamento do Programa, bem como a adequabilidade da Plataforma de recolha de candidaturas.	Direção Central de Recursos Humanos.  Direção de Sustentabilidade	Nº de trabalhadores/as voluntários/as por ano civil.	Medida implementada em 2023, tendo sido deferidas 6 candidaturas até agosto
	9.					

