

Teixeira Duarte, S.A.

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

# Plano para a Igualdade 2025

## 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 2025.....	11

## 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 15 de setembro de 2023, em reunião do seu Conselho de Administração, a Teixeira Duarte, S.A. aprovou o seu Plano para Igualdade para 2024 que, associado aos fatores internos e externos relevantes para o seu propósito e para a sua orientação estratégica, e às efetivas realizações em 2024 associadas ao tema da igualdade, serviu de base para a elaboração do Plano para a Igualdade para 2025 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, a que o atual Plano para Igualdade 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 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 denunciante(s) 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.
- Ciente ainda da importância de deter uma prática periódica de diagnóstico, a Teixeira Duarte implementou, em 2024 e de forma transversal a todo o Grupo, um Inquérito de Clima Organizacional orientado para conhecer de forma estruturada e objetiva, informação sobre os níveis de motivação e satisfação dos seus colaboradores e colaboradoras, bem como a respetiva opinião sobre as práticas gestórias implementadas nas Empresas participadas, e que inclui questões e permite obter indicadores subjetivos e objetivos referentes à perceção da igualdade entre mulheres e homens no Grupo bem como ao tema da discriminação e assédio percebidos.

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. A mesma avaliação não foi realizada relativamente aos Planos de Igualdade de 2023 e de 2024.

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 2025 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 2025, 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 2025 pela Teixeira Duarte, S.A., enquanto sociedade cotada de topo do Grupo Teixeira Duarte, é para ser aplicado a si e é extensível a todas as entidades subsidiárias – de forma adequada às suas realidades

## PLANO PARA A IGUALDADE 2025

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.

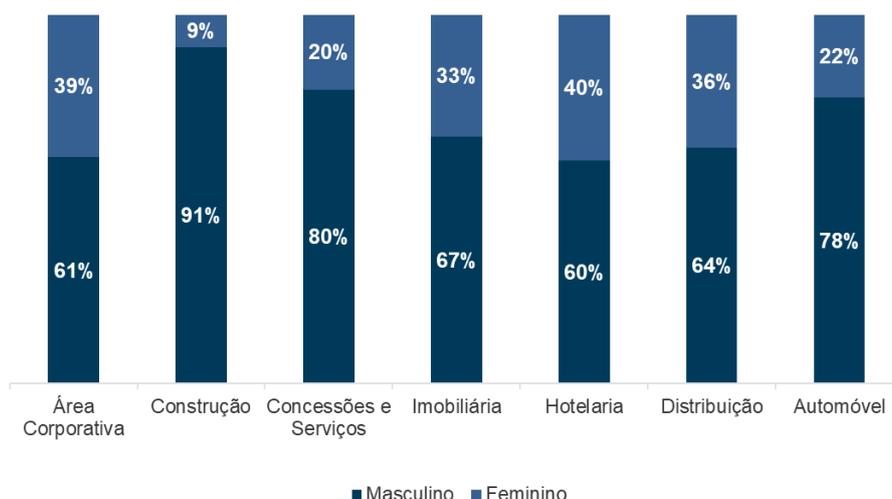
**Grupo Teixeira Duarte:** Teixeira Duarte, S. A. e conjunto de todas as entidades subsidiárias.

### 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 2023):

- A 31 de dezembro de 2023, o Grupo tinha 8.689 trabalhadores e trabalhadoras, distribuídos pelos diversos setores de atuação:



Trabalhadores/as por Área de Atuação a 31 de dezembro de 2023

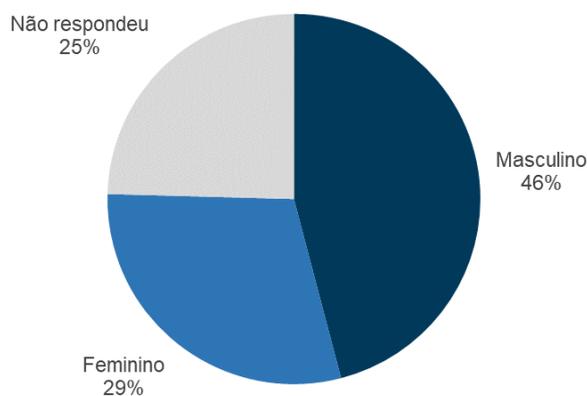
Resulta que, em 31 de dezembro de 2023, a maioria dos/as trabalhadores/as do Grupo Teixeira Duarte eram do sexo masculino, em linha com o já verificado nos anos anteriores. Esta situação encontra justificação no facto de os setores da Construção e Concessões e Serviços (que juntos comportavam 66% da 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.

No sentido de proporcionar uma perceção da dinâmica relacionada com o emprego no Grupo Teixeira Duarte, refira-se que, no período de execução do Plano para a Igualdade de 2024, o Grupo divulgou 433 vagas de emprego, tendo recebido 54.349 candidaturas, ou seja, uma média de mais de 125 candidaturas para cada vaga, o que mostra também a notoriedade e reputação de que a Teixeira Duarte goza das diversas geografias.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2025

Não obstante o interesse e importância de monitorizar a informação relevante para apuramento da igualdade entre os sexos, a progressiva prevalência da abordagem “género” versus “sexo”, a par das restrições progressivas que o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) impõe às empresas sobre a inquirição sobre sexo ou género e a falta de informação daí decorrente, dificulta ou impede, na prática, uma monitorização objetiva e fiável.

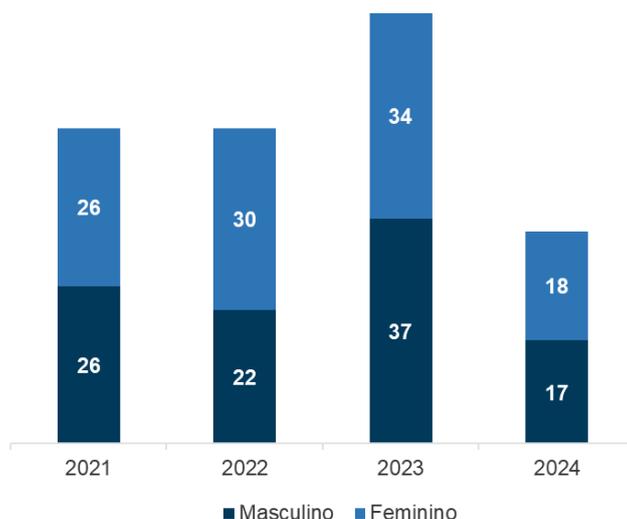
Apesar disso, e na tentativa de continuar a desenvolver esforços para promover uma efetiva igualdade, a Teixeira Duarte analisou - por método de amostragem - 5.600 candidaturas recebidas a vagas para funções corporativas, para as quais historicamente há maior equidade entre o sexo dos/as candidatos/as. Em 25% destas candidaturas, o/a candidato/a optou por não revelar o respetivo sexo/género, tendo as restantes sido apresentadas por indivíduos com a seguinte distribuição de sexo:



Candidaturas a vagas para funções corporativas por sexo.  
Análise por amostragem no Grupo Teixeira Duarte entre julho 2023 e junho 2024

Do lado da aplicação efetiva, ou seja, das contratações resultantes destas vagas corporativas, constata-se que de entre as pessoas contratadas para estas funções, no mesmo período, 49% foram do sexo masculino e 51% foram do sexo feminino.

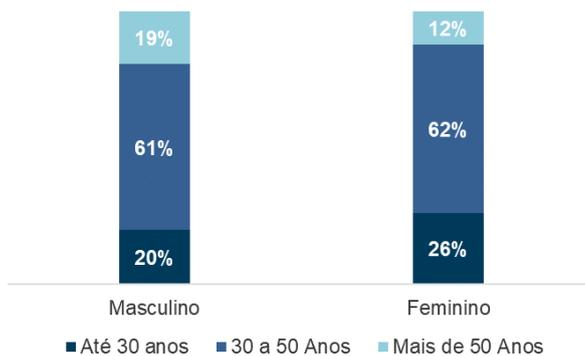
Estendendo a análise a um período de 4 anos na Área Corporativa, o preenchimento das 210 vagas existentes distribuiu-se por sexos como mostra o gráfico abaixo.



Evolução do número de Admissões na Área Corporativa por sexo

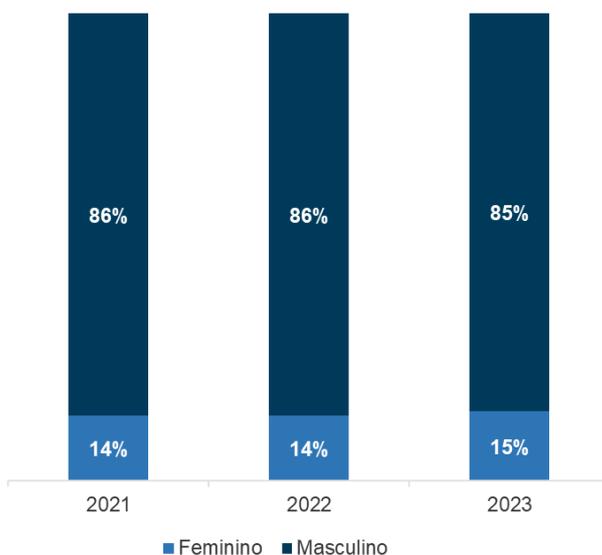
Esta realidade representa uma distribuição de proporções acumulada de 51% de mulheres admitidas para 49% de homens, correspondendo à proporção verificada em 2024.

- No que respeita à distribuição por idades, mais de 60% 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 2023

- 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 2023, os trabalhadores e trabalhadoras qualificados/as como pertencentes à Alta Direção estavam representados, por sexo, da seguinte forma:



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

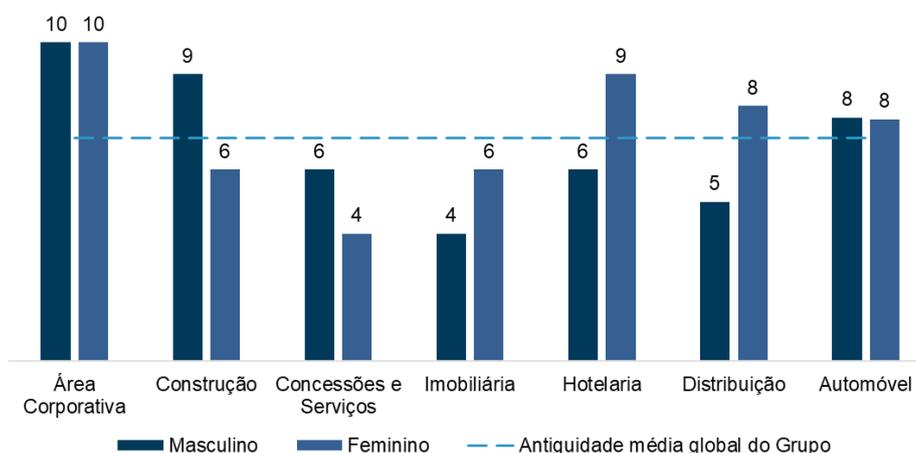
## PLANO PARA A IGUALDADE 2025

- A 31 de dezembro de 2023, a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras encontrava-se em situação contratual sem termo.

	Total 2023	Total 2022	Total 2021
<b>Sem termo</b>	<b>66%</b>	<b>66%</b>	<b>68%</b>
Masculino	67%	67%	69%
Feminino	64%	63%	62%
<b>Com termo</b>	<b>34%</b>	<b>34%</b>	<b>32%</b>
Masculino	33%	33%	31%
Feminino	36%	37%	38%
<b>Total</b>	<b>8.689</b>	<b>9.489</b>	<b>9.093</b>

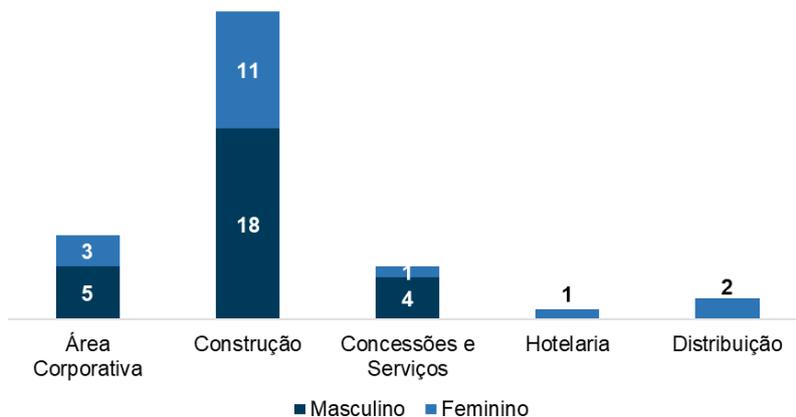
Evolução anual da percentagem de trabalhadores/as por Situação Contratual

- A antiguidade média dos trabalhadores e trabalhadoras do Grupo Teixeira Duarte era de 7 anos a 31 de dezembro de 2023, mantendo-se em linha com anos anteriores.



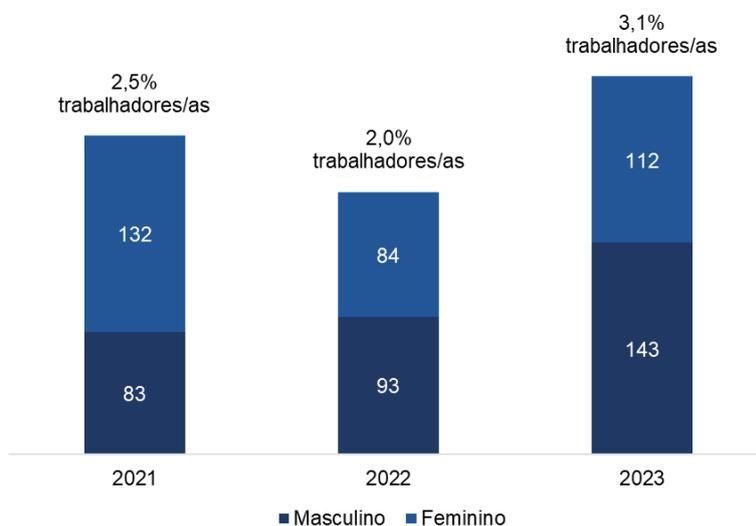
Antiguidade média dos/as trabalhadores/as por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2023

- A 31 de dezembro de 2023, o Grupo Teixeira Duarte integrava 45 pessoas com deficiência ou incapacidades, tal como em 2022. Em Portugal e no Brasil, estes/as trabalhadores/as representam cerca de 1% da força de trabalho.
- Relativamente ao recrutamento e seleção deste tipo de profissionais, várias empresas do Grupo estabeleceram nos últimos anos protocolos e estratégias com o IEFP e empresas de recrutamento especializadas na identificação de candidatos com deficiência comprovada.



Número de trabalhadores/as com deficiência por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2023

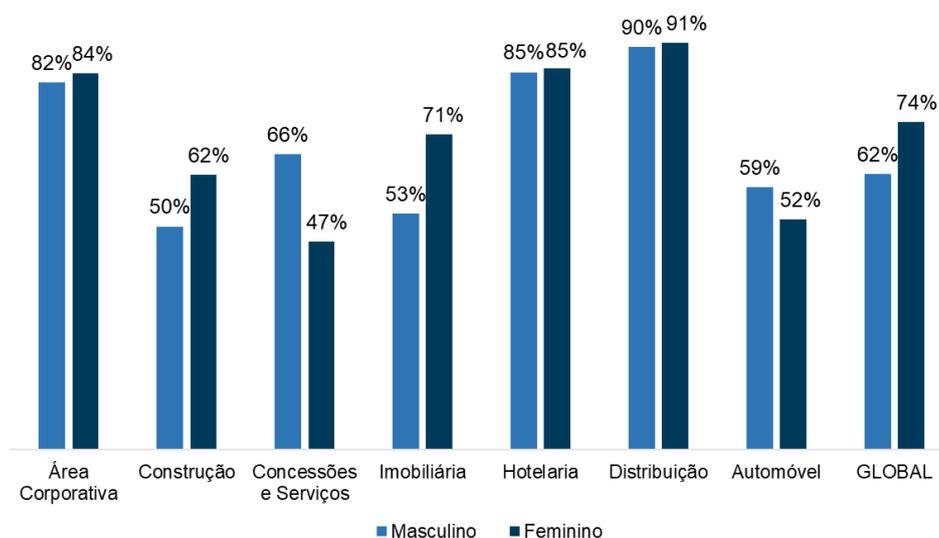
- Relativamente à diversidade de nacionalidades, destaca-se que, no Grupo e a operar nos diversos mercados, estavam representadas 42 nacionalidades diferentes a 31 de dezembro de 2023.
- Em consonância com o disposto na legislação dos países onde as empresas do Grupo atuam, todos/as os/as trabalhadores/as têm direito a proteção na Parentalidade. Em 2023, verificou-se um aumento de trabalhadores e trabalhadoras que usufruíram de licença parental no universo do Grupo.



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

## PLANO PARA A IGUALDADE 2025

- Por referência a 31 de dezembro de 2023, 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 2023

## 5. PLANO PARA A IGUALDADE 2025

O Plano para a Igualdade da Teixeira Duarte, S.A. referente ao ano de 2025 foi desenvolvido tendo por base (i) os resultados do Autodiagnóstico realizado, (ii) os resultados da implementação do Plano para a Igualdade de 2024, (iii) os resultados do diagnóstico de clima organizacional realizado em 2024, (iv) 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 2025, 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:

- a) Estratégia, Missão e Valores;
- b) Igualdade no Acesso ao Emprego;
- c) Igualdade nas Condições de Trabalho;
- d) Modelo Remuneratório;
- e) Proteção na Parentalidade;
- f) Conciliação da Atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- g) 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 2025, 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.

Sem prejuízo do balanço circunstanciado, ponto a ponto, da execução das medidas e ações previstas no plano de 2024, que se apresenta de seguida tendo por base a aplicação da **Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Plano para a Igualdade**, importa referir algumas ações que, não estando previstas no plano do referido ano, foram implementadas no Grupo Teixeira Duarte.

Assim, em 2024 destacam-se duas iniciativas da Gestão do Grupo Teixeira Duarte com elevado valor e potencial impacto no tema da igualdade e que potenciam a capacidade de gerir e implementar mudanças e ações de forma transversal no Grupo e, principalmente, de forma alinhada e articulada.

- Na sequência da descentralização da gestão de Recursos Humanos para os negócios e conseqüente extinção da Direção Central de Recursos Humanos, foi criada, em 2024, a Direção Geral de Recursos Humanos (DGRH), uma área nova com abrangência geral de todos os negócios e geografias, vocacionada para a criação de políticas transversais ao Grupo, para difusão de boas práticas e para o reforço de garantia de conformidade e consistência atitudinal, comportamental e de práticas de gestão de recursos humanos, em relação aos valores do Grupo;
- Foi também implementado, em 2024, em todos os negócios e todas as geografias de expressão portuguesa, pela primeira vez, um Inquérito de Clima Organizacional que permitiu caracterizar um importante conjunto de indicadores referentes aos níveis de identificação com a Cultura, níveis de motivação e de satisfação dos colaboradores e colaboradoras, mas também conhecer a opinião e perceção dos/as mesmos/as sobre temas como a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, justiça e igualdade de oportunidades e assédio laboral.

As respostas ao Inquérito de Clima permitiram apurar uma avaliação pelos colaboradores e colaboradoras de índice de Justiça e Igualdade no Grupo Teixeira Duarte de 77%, obtido através de respostas a um conjunto de questões potencialmente fraturantes relativamente à igualdade de oportunidades entre pessoas do sexo masculino e pessoas do sexo feminino.

Neste mesmo índice, comparando as médias de respostas entre colaboradores e colaboradoras, constata-se um índice de 77% nos homens e 76% nas mulheres, ou seja, apenas um ponto percentual de diferença, o que aponta para uma perceção idêntica e equilibrada de justiça e igualdade em ambos os sexos.

Apesar deste resultado “objetivo”, num outro conjunto de questões de perceção subjetiva, os temas da evolução profissional/carreira e da remuneração apresentam um ‘gap’ de 10 pontos percentuais na apreciação das mulheres relativamente à apreciação dos homens, mas, por outro lado, na apreciação média relativa às condições para um equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar, a apreciação feminina suplanta ligeiramente a apreciação masculina, e com espaço para melhorias no geral.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2025

Em 2025, a DGRH continuará a atuar como promotora e garante de alinhamento e conformidade, trabalhando em articulação com as diversas estruturas de gestão dos negócios e, em particular, com as respetivas estruturas de gestão de recursos humanos.

Também o diagnóstico e análise do Clima Organizacional terá continuidade, estando prevista a realização de uma nova consulta em 2025.

Relativamente às medidas obrigatórias constantes na **Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Plano para a Igualdade** disponibilizada no “Guião”, e seguindo as suas sete dimensões, o Grupo Teixeira Duarte informa o seguinte:

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, divulgados e geridos pelas Equipas de Recursos Humanos de cada negócio, tendo em atenção o “procedimento para a inserção de conteúdos utilizando uma linguagem inclusiva”, sendo a monitorização feita pela Direção Geral de Recursos Humanos (DGRH), 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.

Nesta dimensão do Plano para a Igualdade, o Grupo Teixeira Duarte realizou, em 2024, duas evoluções marcantes ao nível da seleção e recrutamento, com potencial de impacto positivo significativo:

- A primeira evolução diz respeito ao alargamento a todos os negócios e às principais geografias onde o Grupo atua, da mesma plataforma ‘online’ para seleção e recrutamento, o que permite uma monitorização mais rápida e efetiva da aplicação das políticas e normas, nomeadamente as relativas à linguagem inclusiva e à monitorização de indicadores de igualdade e não discriminação, assim como garantir a observância conforme das normas referentes à proteção de dados pessoais preconizadas pelo RGPD;
- Foi também implementada uma diretriz transversal a todo o Grupo no sentido de anunciar antecipada e exclusivamente nos seus canais internos as vagas de emprego que surjam nos negócios e geografias, fomentando assim a mobilidade e potenciando as oportunidades de carreira no Grupo através do recrutamento interno. Para agilizar esta medida, foi criado um canal específico na plataforma de recrutamento para as candidaturas internas, incluindo a possibilidade dos candidatos e candidatas solicitarem, previamente à decisão de se candidatarem, o apoio de aconselhamento da DGRH com garantia de reserva e sigilo. O catálogo interno de oportunidades de carreira está disponível através do Portal do Colaborador do Grupo.

Como clara evidência do investimento e atenção dada aos temas da igualdade dentro do Grupo Teixeira Duarte, importa salientar que a percentagem constatada de pessoas dos recursos humanos envolvidos no Recrutamento & Seleção que tinha frequentado

## PLANO PARA A IGUALDADE 2025

cursos relacionados com os temas da igualdade e não discriminação, subiu de 35% para 83% de 2023 para 2024, sendo objetivo ultrapassar os 95% em 2025.

Relativamente às funções atribuídas às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo em gozo dos seus direitos, refira-se que 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, estando em curso um trabalho de sensibilização e uniformização de procedimentos em geografias onde estes direitos estão menos assegurados.

Já no âmbito da formação, há a destacar em 2024 uma evolução significativa da plataforma de “e-learning” utilizada pelo Grupo no sentido de continuar a acompanhar as melhores práticas da formação profissional no que diz respeito a tendências tecnológicas e de usabilidade, associada à disponibilização de cada vez mais conteúdos formativos. Desta forma, cada trabalhador e trabalhadora tem liberdade para escolher a formação que considera mais importante perante as suas funções e aspirações de evolução/carreira. Por seu lado, a organização define as “formações obrigatórias” de cada colaborador/a, tendo em conta as funções ou grupo funcional, num modelo que privilegia a realização de “planos de desenvolvimento individuais” mais adequado às exigências do mundo do trabalho que hoje se enfrentam.

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

No ano de 2024 é de destacar o trabalho realizado, com ampla participação de toda a comunidade relacionada com a gestão de recursos humanos no Grupo, na criação de um novo modelo de Avaliação de Desempenho, que terá a sua implementação plena nas principais geografias em 2025.

Em 2024, realizou-se ainda um ajustamento ao modelo de funções que permitiu impulsionar o alargamento do modelo a todos os negócios do Grupo, processo que terá continuidade e se espera concluir em 2025.

Também em 2024, a prática de identificar as pessoas trabalhadoras através de uma sigla, que anteriormente era seguida apenas para um segmento dos/as colaboradores/as, foi alargada a todos/as os/as trabalhadores/as com e-mail corporativo, ou seja, a todas as pessoas trabalhadoras que acedem aos sistemas da Empresa, eliminando-se desta forma qualquer tipo de diferenciação.

Acresce referir que cada pessoa pode participar na escolha da sua sigla identificadora e que, para estes/as colaboradores/as, foi também criado um email corporativo configurado por “sigla@teixeiraduarte.com”, reforçando-se assim a inclusão e a identificação transversal com o Grupo Teixeira Duarte.

### d) Modelo Remuneratório (medidas 13 a 21)

As condições de transparência e a promoção da igualdade e não discriminação serão alavancadas em 2025 também com a criação de uma estrutura de carreiras que se pretende transversal ao Grupo Teixeira Duarte, bem como com o desenvolvimento de estruturas salariais que se possam adequar às diversas realidades de negócio e geografias.

Por outro lado, o novo modelo 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 carreiras e funções que se espera plenamente implementado no Grupo até final de 2025, adaptados 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 2025

O Grupo Teixeira Duarte encontra-se também a acompanhar a implementação da [Diretiva 2023/970](#). Aprovada no âmbito da Estratégia 2020-2025 da EU para a Igualdade de Género, a nova Diretiva visa reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação e afetará todas as empresas com mais de 100 trabalhadores.

### 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 no seu edifício sede, 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.

No âmbito da flexibilização do local de trabalho, iniciou-se, em 2024, um levantamento do tipo de funções existentes por forma a identificar o potencial de flexibilização das mesmas. Em 2025 será concluída essa análise e decidida a definição de uma política sobre outras modalidades de trabalho para além da modalidade presencial.

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

As constatações obtidas através do Inquérito de Clima permitiram perceber a necessidade de incrementar a informação e sensibilização sobre o assédio laboral e a sua prevenção, sobretudo nas geografias de África, tendo impulsionado o reforço de oferta de cursos disponibilizados na plataforma de “e-learning” e promovido a necessidade de organização de cursos presenciais localmente sobre esta temática, sobretudo em Angola e no negócio da Distribuição. Este esforço terá continuidade em 2025.

Em março de 2024, o Grupo Teixeira Duarte publicou uma versão atualizada do Procedimento Geral para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho que se encontrava em vigor desde 2021. Trata-se de um instrumento do Grupo Teixeira Duarte que pretende estabelecer os princípios de atuação e os procedimentos que se consideram adequados à prevenção e ao combate ao assédio em contexto laboral dentro das empresas controladas pelo Grupo, a observar por todas as pessoas que delas fazem parte.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2025

É, pois, um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa evitar, identificar, eliminar e/ou punir situações suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio no local de trabalho.

Este Procedimento é complementar ao Código de Ética e Conduta e à Política de Comunicação de Irregularidades (*Whistleblowing*) do Grupo Teixeira Duarte, bem como às normas legais e regulamentares em vigor.

### 5.3. Avaliação da Implementação das medidas do Plano para a Igualdade 2024 e apresentação das medidas a implementar em 2025

Para efeitos de avaliação das medidas previstas no Plano para a Igualdade de 2024 e da apresentação das medidas a implementar em 2025, o Grupo Teixeira Duarte adota sete **dimensões de atuação** para as suas empresas participadas, permitindo-lhes intervir de forma abrangente na organização:

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

As medidas já implementadas e em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2025 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 2025**

**Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024**

<b>Dimensão / Objetivo</b>	<b>Medida</b>	<b>Entrada em Vigor</b>	<b>Meta</b>	<b>Planeamento</b>	<b>Responsáveis pela Implementação</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Estado de Implementação</b>
<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.	2022	Monitorizar, por amostragem, os anúncios publicitados.	Monitorização da implementação do procedimento de análise de anúncios durante o ano de 2025.	Direção Geral 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 2025.
	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.	2023	95% dos elementos dos júris em processos de contratação com um mínimo 2 formações em matéria de igualdade.	Realização das ações de formação com o apoio da CITE ou outra entidade formativa.	Direções de Recursos Humanos dos Negócios.	83% dos elementos do júri tem, no mínimo, 2 formações em matéria de igualdade.	Medida a manter em 2025.
	3. Desenvolvimento e disponibilização de um curso sobre boas práticas de seleção e recrutamento na plataforma de “e-learning” do Grupo Teixeira Duarte.	-	Disponível a partir de 2º trimestre de 2025.	Desenvolvimento e disponibilização de conteúdos na plataforma de “e-learning” do Grupo Teixeira Duarte.	Direção Geral de Recursos Humanos.	Concretização e data de disponibilização.	Por iniciar.

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	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 de um modelo único transversal no Grupo Teixeira Duarte.	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 ("Task Force" interna) formada por equipa multidisciplinar.	Abrangência de implementação no Grupo Teixeira Duarte.	Implementação em Portugal em 2025.
	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 Geral de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Adiada para 2025.

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	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 de um modelo único transversal no Grupo Teixeira Duarte.	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 ("Task Force" interna) formada por equipa multidisciplinar.	Abrangência de implementação no Grupo Teixeira Duarte.	Implementação em Portugal em 2025.
	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 (medida 2 do ponto b).	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 Geral de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Adiada para 2025.

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	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.	2022	100% de novos/as trabalhadores/as (Formação Acolhimento) com ação de formação. 100% das ações publicitadas/nº de ações realizadas.	100% de novos/as trabalhadores/as (Formação Acolhimento) com ação de formação. 100% das ações publicitadas/nº de ações realizadas.	Direção Geral de Recursos Humanos e Direções de RH dos Negócios.	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).	Em 2024, foram inseridos nos respetivos planos de formação (obrigatórios) os cursos fundamentais relacionados com a igualdade a 100% dos colaboradores e colaboradoras com acolhimento no Grupo.  Medida a manter em 2025.
		2022	Disponibilização na plataforma de “e-learning” e nos postos de acesso do catálogo de formações.		Direção Geral de Recursos Humanos.	Rácio entre o nº de formações publicitadas no Portal Corporativo e o nº de formações realizadas sobre o tema.	33% aumento do nº de cursos disponíveis em 2024 (4/16 cursos).  Medida a manter em 2025.
	4. Implementar um modelo uniformizado de atribuição de logins independente das condições salariais ou funções dos/das trabalhadores/as	2024	100% dos/as trabalhadores/as com login atribuído	Parametrização dos vários sistemas informáticos, Articulação com os RH Negócios e Geografias. Comunicação da mudança	Direção Geral 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.	Implementado.

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	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.	Direções de RH dos Negócios.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Adiada para 2025.
	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.	2021	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 e Direções de RH 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 2025.
	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 Geral de Recursos Humanos e Direções de RH dos Negócios.	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.	Adiado para 2025.

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	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.	2022	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 e "Task Force" do Plano para a Igualdade.	Nº de ideias registadas.	<p>Não foram recebidas ideias em 2023.</p> <p>Em 2024 foram recebidas 2 ideias.</p> <p>Medida a manter em 2025.</p>
	2. Desenvolvimento de ações que ajudem o desenvolvimento pessoal dos/as trabalhadores/as.	2023	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma > 5 anualmente.	Disponibilização na plataforma de "e-learning" e nos postos de acesso, o catálogo de formações online e respetivas datas de inscrição.	Direção Geral de Recursos Humanos e Direções de RH dos Negócios.	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma.	<p>10 ações acrescentadas em 2024, relacionadas com desenvolvimento pessoal.</p> <p>Medida a manter em 2025.</p>
	3. Implementação de programa de benefícios para os/as trabalhadores/as das empresas participadas em Portugal.	2019	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.	Centro de Processos Partilhados e Direção de Sustentabilidade.	Taxa de adesão ao programa.	<p>6% de taxa de adesão global a 30 de junho de 2024.</p> <p>Medida e meta a manter em 2025.</p>

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	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.	2024	Janeiro 2024.	Comunicação da alteração da medida e procedimento associado a todos os/as trabalhadores/as.	Direção Geral de Recursos Humanos e Direções de RH dos Negócios.	Taxa de gozo (registada) dos/as trabalhadores/as para cada ano civil.	Taxa não apurada no Brasil por limitações de sistema.  De janeiro a julho de 2024, a taxa de gozo registada pelos colaboradores com direito à tolerância, nas restantes geografias, foi de 18%.  Medida a manter em 2025.
	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.	2022	Implementação em 2022.	Proceder à divulgação junto das Direções de Recursos Humanos dos Negócios e das Geografias até 10 de dezembro de 2022.	Direção Geral de Recursos Humanos.	Taxa de gozo efetivo dos/as trabalhadores/as para cada ano civil.	Em 2023 o dia 24 de dezembro foi sábado.  Em 2024 apenas poderá ser avaliado em dezembro.  Medida a manter em 2025
	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”	2022	5 ou mais voluntários/as por ano letivo.	Divulgar a Associação EPIS junto dos/as trabalhadores/as de todas as participadas.	Direção Geral de Recursos Humanos e Direção de Sustentabilidade.	Nº de trabalhadores/as voluntários/as por ano letivo.	No ano letivo de 2024/2025 envolveram-se 3 voluntários.

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cont.)	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).	2021	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 Geral de Recursos Humanos e Direção de Sustentabilidade.	Nº de protocolos em vigor. Percentagem de trabalhadores/as com acesso aos benefícios dos protocolos em Portugal.	Oferta de mais de 600 protocolos em julho de 2024.  Medida a manter em 2025.
	8. Integração da modalidade de Dádiva de Tempo (Voluntariado) no Programa Todos Doamos, 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.	2023	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 Geral de Recursos Humanos e Direção de Sustentabilidade.	Nº de trabalhadores/as voluntários/as por ano civil.	Medida implementada em 2023, tendo sido deferidas 6 candidaturas até agosto.  Edição de 2024 aberta apenas em julho não tendo sido apresentadas candidaturas até setembro.  Medida a manter em 2025.
	9. Estudo de política de flexibilização do trabalho.	-	Conclusão do estudo.	Levantamento de práticas efetivas existentes.  Identificação dos postos de trabalho com potencial para maior flexibilidade.	Direção Geral de Recursos Humanos e Direções de RH dos Negócios.	Percentagem de postos de trabalho abrangidos.  Percentagem de utilização em cada ano face ao potencial.	Em 2024 foi diagnosticada esta prática no âmbito do Diagnóstico de Clima.  Medida a implementar em 2025.

Avaliação dos resultados no período de junho 2023 a julho 2024

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
<p>f) <a href="#">Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</a></p> <p>Objetivo: Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.</p>	1. Procedimento Geral para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.	2021	Implementação dos procedimentos adequados à prevenção e ao combate ao assédio em contexto laboral dentro das empresas controladas pelo Grupo.	Implementado de acordo com o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações.	Direção de Compliance e Equipa de Ética Grupo Teixeira Duarte.	Nº de denúncias relacionadas com assédio recebidas no Canal de Ética do Grupo e medidas tomadas.	<p>Recebidas 5 denúncias no Canal de Ética no período em análise, tendo 1 resultado em procedimento disciplinar.</p> <p>Procedimento revisto em 2024 visando a sua conformidade com a Política de Comunicação de Irregularidades da Teixeira Duarte, S.A. e com o atual sistema de gestão documenta.</p>

Porto Salvo, 12 de setembro de 2024

Teixeira Duarte, S.A.

