

**Teixeira Duarte, S.A.**

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

# Plano para a Igualdade 2026

## 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 2026 .....	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 12 de setembro de 2024, em reunião do seu Conselho de Administração, a Teixeira Duarte, S.A. aprovou o seu Plano para Igualdade para 2025 que, associado aos fatores internos e externos relevantes para o seu propósito e para a sua orientação estratégica, e às efetivas realizações em 2024 e 2025 associadas ao tema da igualdade, serviu de base para a elaboração do Plano para a Igualdade para 2026 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 sexo 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 sexo 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 tem implementado 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 pela primeira vez em 2024 e repetiu em 2025 um Inquérito de Clima Organizacional, transversal a todo o Grupo, 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 gestionárias 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, de 2024 e de 2025.

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 2026 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 Sexo definida pela legislação portuguesa.

O Plano para a Igualdade, definido para 2026, 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 20 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 2026 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 de atuação, tanto geográficas como setoriais – esclarecendo-se os significados e alcances das seguintes expressões utilizadas ao longo do presente documento:

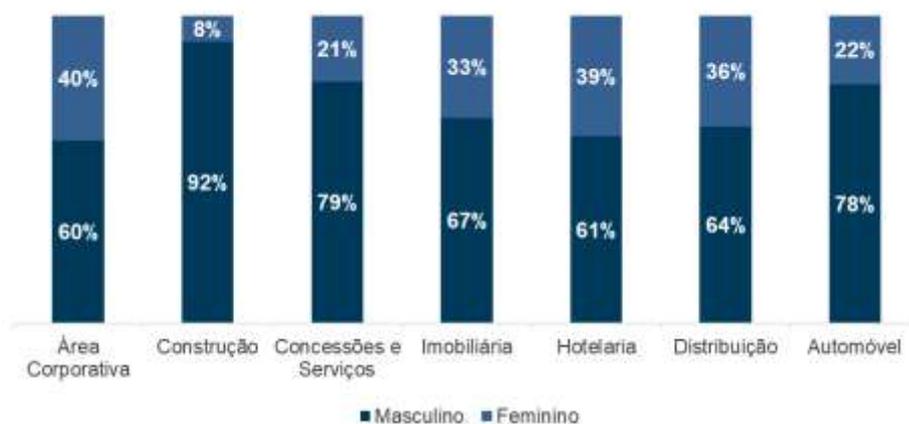
**Teixeira Duarte:** É a identidade de um Grupo empresarial que se apresenta através daquela que é a sua imagem de marca: um Grupo português fundado numa casa de Engenharia – algo inerente à sua génese e ao seu fundador – que, com espírito empreendedor e apoio nos seus recursos humanos e meios técnicos, 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 2024):

No final de 2024, o Grupo tinha um total de 8.624 trabalhadores e trabalhadoras, distribuídos pelos diversos setores de atuação:



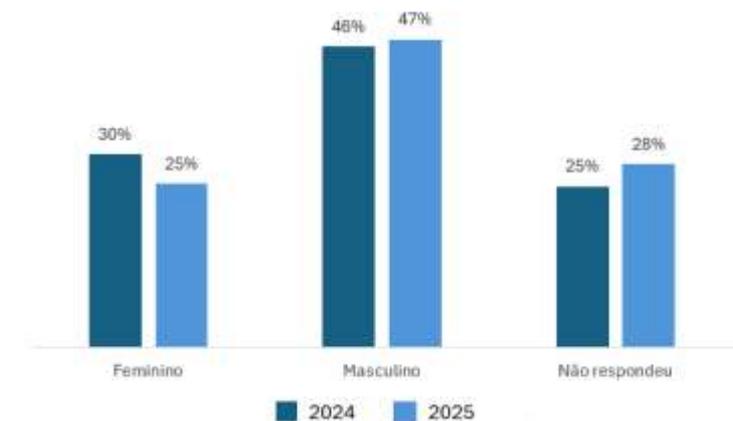
Trabalhadores/as por Área de Atuação a 31 de dezembro de 2024

À data de 31 de dezembro de 2024, a composição da força de trabalho do Grupo Teixeira Duarte era maioritariamente masculina, em consonância com a tendência verificada em exercícios anteriores. Tal realidade decorre, em grande medida, do peso dos setores da Construção e das Concessões e Serviços — que, no seu conjunto, representavam mais de 60% do

efetivo global — os quais se encontram tradicionalmente associados a funções predominantemente exercidas por homens, quer em contextos técnicos, quer em funções de natureza operacional.

Apesar da relevância e do interesse em monitorizar informação pertinente para a aferição da igualdade entre sexos, a crescente adoção da abordagem centrada no “sexo” em detrimento do “Género” aliada às restrições cada vez mais exigentes impostas pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) relativamente à recolha desta informação, bem como à consequente escassez de dados, torna, na prática, difícil ou mesmo inviável assegurar uma monitorização objetiva e fíável.

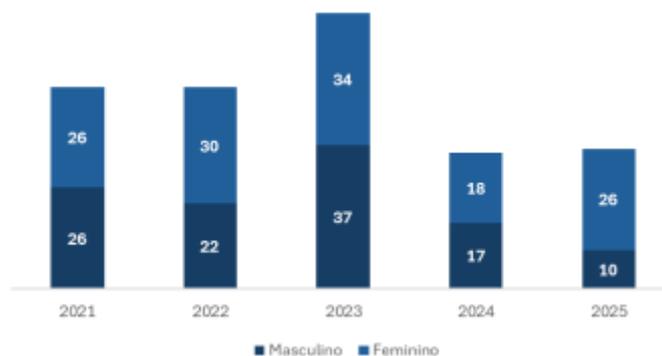
Apesar disso, e na tentativa de continuar a desenvolver esforços para promover uma efetiva igualdade, a Teixeira Duarte analisou - por método de amostragem - 7.004 candidaturas recebidas a vagas para funções corporativas (em Portugal e Angola), para as quais historicamente há maior equilíbrio entre o sexo dos/as candidatos/as.



Evolução das candidaturas a vagas para funções corporativas por sexo.

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, 28% foram do sexo masculino e 72% foram do sexo feminino, ocorrendo um aumento de contratações femininas e uma redução no número de contratações masculinas, respetivamente, por comparação ao período equivalente de 2024.

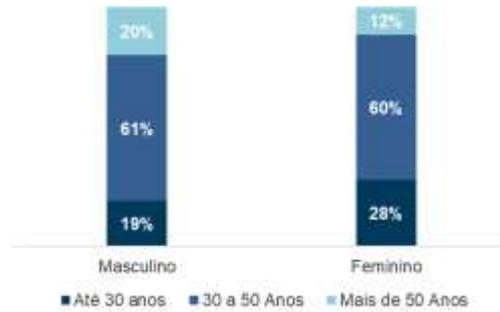
Estendendo a análise a um período de 5 anos na Área Corporativa, o preenchimento das vagas existentes distribuiu-se por sexos como mostra o gráfico abaixo.



Evolução do número de Admissões na Área Corporativa por sexo

**PLANO PARA A IGUALDADE 2026**

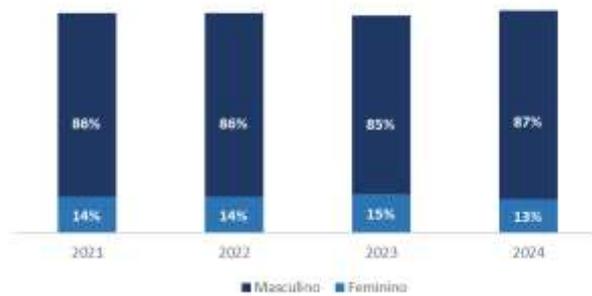
No que respeita à **distribuição por idades**, mais de 60% dos/as trabalhadores/as do Grupo Teixeira Duarte situa-se na faixa etária entre os 30 e os 50 anos.



Trabalhadores/as por Faixa Etária a 31 de dezembro de 2024

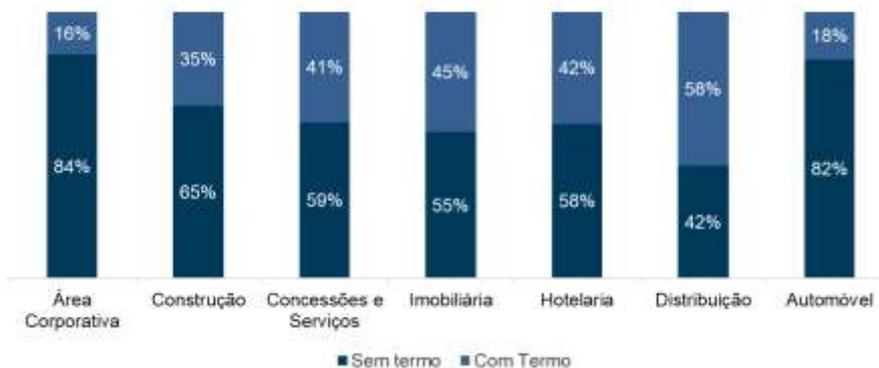
O Grupo tem acompanhado a evolução da percentagem de pessoas do sexo masculino e do sexo feminino pertencentes à **Alta Direção do Grupo** que são responsáveis por diferentes sociedades, setores, áreas de negócio, ou outras estruturas organizativas.

A forma como os trabalhadores e trabalhadoras qualificados/as como pertencentes à Alta Direção estavam representados, por sexo, a 31 de dezembro de 2024 está representada no gráfico seguinte:



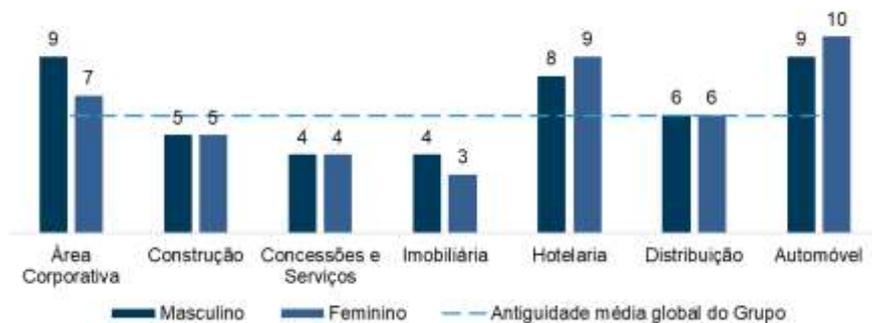
Evolução anual da percentagem de trabalhadores/as qualificados/as como pertencentes à Alta Direção

A 31 de dezembro de 2024 a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras encontrava-se em **situação contratual** sem termo.



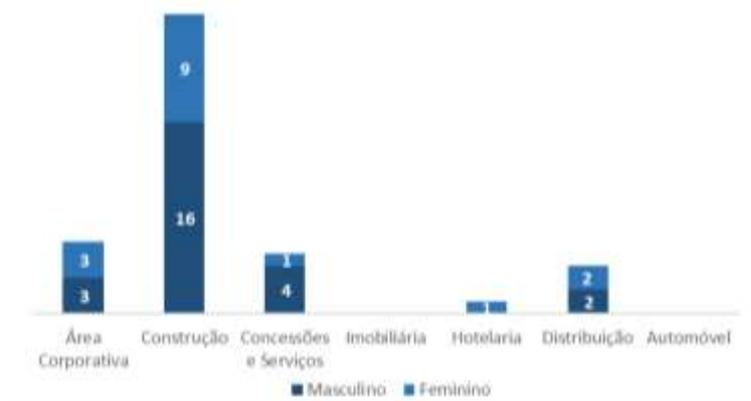
Situação Contratual dos/as trabalhadores/as por Setor

A **antiguidade média** dos colaboradores do Grupo Teixeira Duarte é de 6 anos, a 31 de dezembro de 2024, mantendo-se estável face aos anos anteriores.



Antiguidade média dos/as trabalhadores/as por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2024

A 31 de dezembro de 2024, o Grupo Teixeira Duarte integrava 41 **pessoas com deficiência ou incapacidades**, menos 4 do que 2023, o que representa cerca de 0,5% da força de trabalho.

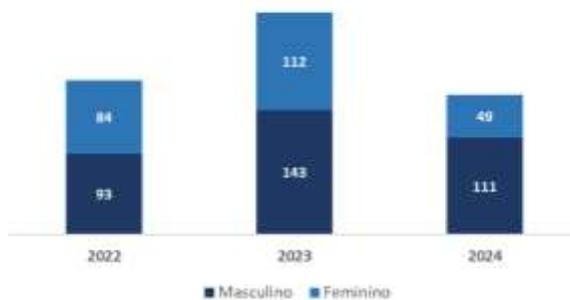


Número de trabalhadores/as com deficiência por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2024

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.

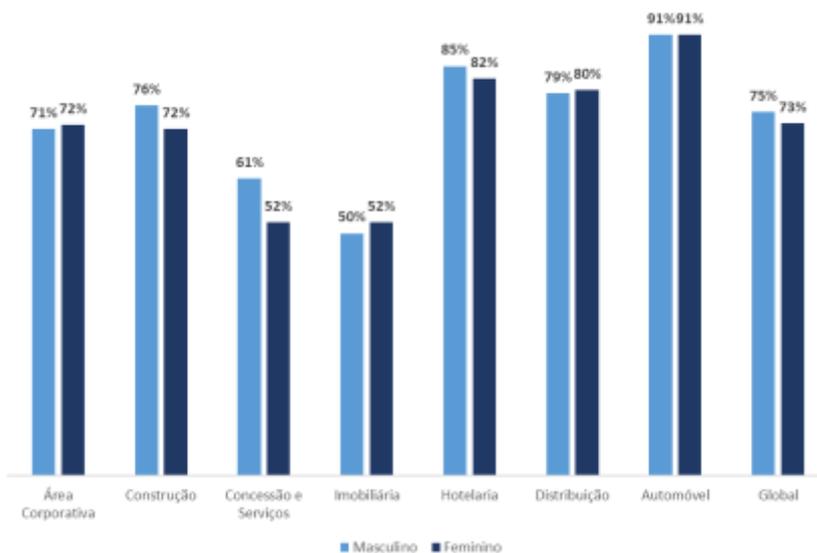
Relativamente à **diversidade de nacionalidades**, destaca-se que, no Grupo e a operar nos diversos mercados, estavam representadas 34 nacionalidades diferentes a 31 de dezembro de 2024.

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.



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

Por referência a 31 de dezembro de 2024, a percentagem de trabalhadores/as abrangidos/as por qualificação (formação), 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 2024

## 5. PLANO PARA A IGUALDADE 2026

O Plano para a Igualdade da Teixeira Duarte, S.A. referente ao ano de 2026 foi desenvolvido tendo por base (i) os resultados do Autodiagnóstico realizado, (ii) os resultados da implementação do Plano para a Igualdade de 2025, (iii) os resultados do diagnóstico de clima organizacional realizado em 2025 e, ainda, (iv) 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 2026, 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 Sexo (CIG).

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

## PLANO PARA A IGUALDADE 2026

- 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 2026, o seguinte:

- Garantir que os princípios de igualdade de sexo 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 2025

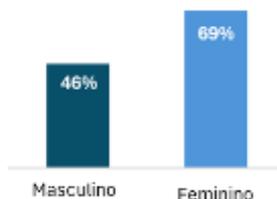
A execução do Plano para a Igualdade está sujeita a um processo de acompanhamento sistemático realizado diretamente pela *Task Force* constituída para o efeito, por forma a monitorizar o cumprimento dos objetivos nele definidos e identificar possíveis melhorias e/ou novas medidas a adotar.

Sem prejuízo do balanço circunstanciado, ponto a ponto, da execução das medidas e ações previstas no plano de 2025, 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 2025 mantêm destaque as iniciativas da Gestão do Grupo Teixeira Duarte e que foram iniciadas em 2024. Estas, apresentam um 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.

- A Direção-Geral de Recursos Humanos (DGRH) manteve a sua atuação centrada na definição de políticas transversais ao Grupo, abrangendo todos os negócios e geografias, com o objetivo de difundir boas práticas e reforçar a garantia de conformidade, bem como a coerência de atitudes, comportamentos e práticas de gestão de recursos humanos, em alinhamento com os valores do Grupo.
- Em 2025, foi dada continuidade à aplicação do **Inquérito de Clima Organizacional** em todos os mercados estratégicos de expressão portuguesa do Grupo, registando-se uma taxa de participação de 42%, valor significativamente superior aos 19% obtidos em 2024. Os resultados permitiram caracterizar, de forma mais consistente, um conjunto de indicadores relacionados com os níveis de identificação com a Cultura, motivação e

satisfação dos/as colaboradores/as, bem como conhecer a sua opinião e perceção sobre temas como a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, a justiça e igualdade de oportunidades e o assédio laboral.



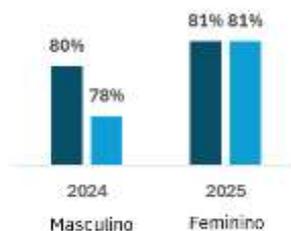
Percentagem de Adesão ao Inquérito de Clima Organizacional em 2025 por Sexo

As respostas ao Inquérito de Clima permitiram apurar que o índice de Justiça e Igualdade percebido pelos/as colaboradores/as do Grupo Teixeira Duarte foi de 81%. Este indicador resultou da avaliação a um conjunto de questões consideradas potencialmente sensíveis, relacionadas com a igualdade de oportunidades entre pessoas do sexo masculino e feminino.



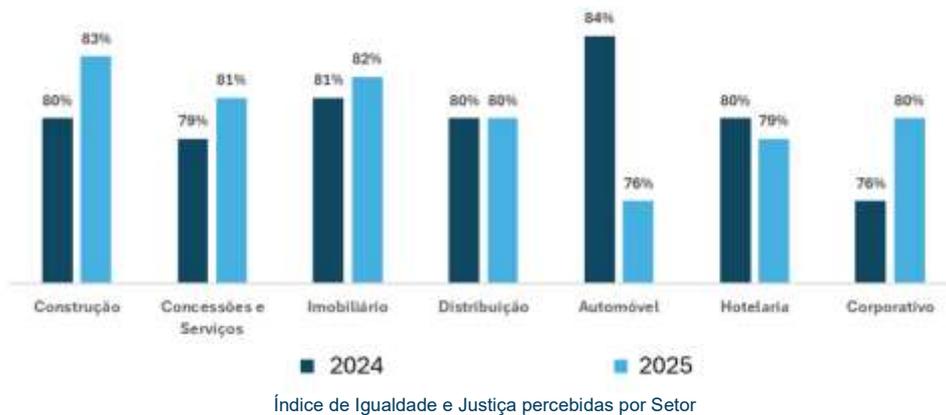
Evolução do índice de Justiça e Igualdade no Grupo Teixeira Duarte

Neste parâmetro a evolução é positiva, ainda com o reforço de se terem equilibrado as perceções de homens e mulheres.



Índice de Igualdade e Justiça percebidas por Sexo

A análise por setor revela que este índice se situa, na maioria dos casos, em torno dos 80%, o que indica que a maioria dos/as colaboradores/as reconhece a existência de igualdade e justiça independentemente do sexo.



Quanto ao Índice de Igualdade de Oportunidades, que reflete o rácio relativo das respostas médias de mulheres e homens em questões potencialmente “fraturantes” na perspetiva da igualdade de oportunidades entre ambos os sexos, verificou-se um índice de 0,99, ou seja, uma diferença de apenas 0,01 entre a médias de respostas de cada grupo.

Apesar desta diferença ser muito reduzida, a Teixeira Duarte considera que continua a haver espaço para o esforço contínuo na melhoria desta perceção, por parte dos colaboradores e colaboradoras.

Salienta-se ainda que os principais resultados do Inquérito de Clima foram divulgados a todos os trabalhadores e trabalhadoras, promovendo a transparência em todas as áreas do Grupo relativamente à opinião manifestada pelos/as mesmos/as.

Em 2026, a DGRH continuará a atuar como promotora de políticas e processos transversais, garantido o alinhamento e conformidade com os objetivos estratégicos do Grupo, 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 2027.

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, mantém-se a existência 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, assegurando 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.



Microsite no Portal do Colaborador

**b) Igualdade no Acesso ao Emprego / Formação 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 de emprego inclui a categoria profissional, as funções e responsabilidades, os requisitos preferenciais e as mais-valias oferecidas aos candidatos e candidatas. A Teixeira Duarte encontra-se já a trabalhar na adaptação à Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial, que entrará em vigor a 1 de junho de 2026, passando a incluir nas suas ofertas de emprego toda a informação exigida por este diploma.

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. Desde o final de 2024 que esta plataforma abrange todos os negócios e principais geografias onde o Grupo atua, permitindo atualmente 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.

O Grupo tem ainda implementado em algumas empresas a norma SA8000 (Responsabilidade Social), que é um padrão internacional que define requisitos para garantir condições de trabalho justas, socialmente responsáveis e seguras, assegurando igualmente a promoção da igualdade de oportunidades e a não discriminação nas organizações.

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 2025 (julho 2024 a junho 2025), o Grupo divulgou 512 vagas de emprego, tendo recebido 80.683 candidaturas, ou seja, uma média de mais de 158 candidaturas para cada vaga, o que mostra a notoriedade e reputação de que a Teixeira Duarte goza das diversas geografias.

Em 2024, o Grupo Teixeira Duarte implementou, de forma transversal, uma diretriz destinada a fomentar a mobilidade interna dos colaboradores. As vagas que surgem nos diferentes negócios e geografias são previamente divulgadas nos canais internos, proporcionando aos colaboradores e colaboradoras a oportunidade de se candidatarem, explorar novas funções, adquirir competências adicionais e ganhar maior visibilidade na organização. Esta aposta na mobilidade interna reforça as oportunidades de desenvolvimento de carreira no Grupo através do recrutamento interno. O catálogo interno de oportunidades encontra-se disponível no Portal do Colaborador, acessível a todos os membros da organização.



Entre julho de 2024 e junho de 2025, foram publicadas internamente no Grupo 109 vagas, visualizadas por 6.703 colaboradores/as, dos quais 126 apresentaram candidatura a 30 dessas oportunidades. Desses processos resultou a contratação de 6 colaboradores/as internos/as.

Como prova do investimento e da atenção dedicados pelo Grupo Teixeira Duarte aos temas da igualdade, destaca-se que a percentagem de profissionais de Recursos Humanos envolvidos em processos de Recrutamento e Seleção que frequentaram formação relacionada com igualdade e não discriminação aumentou de 83%, em 2024, para 94%, em 2025, estando definido como objetivo alcançar os 100% em 2026.

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, 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 possam estar menos assegurados.

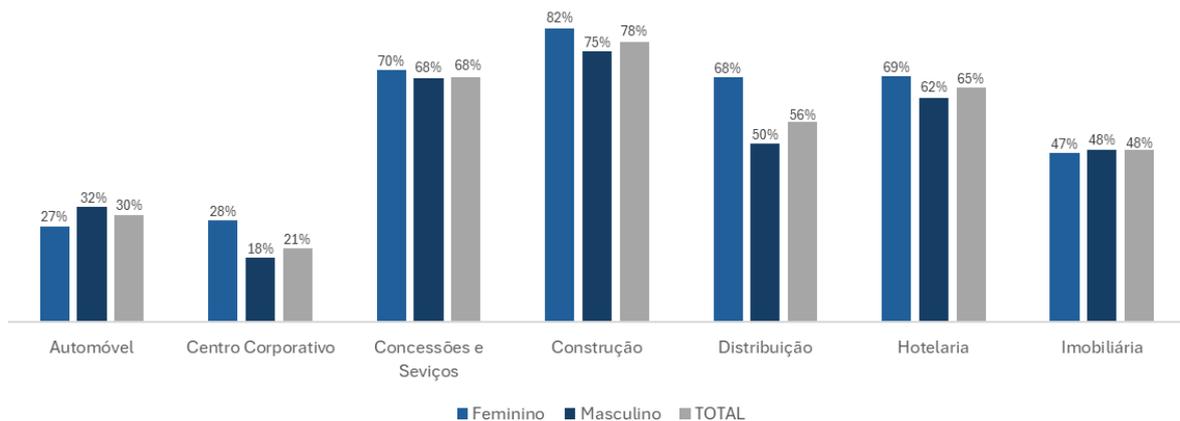
A Teixeira Duarte mantém a sua aposta na formação profissional contínua, apoiada na **Política de Desenvolvimento de Competências** do Grupo — um modelo robusto que assegura a transmissão eficaz dos valores e práticas que refletem a sua visão corporativa no domínio do desenvolvimento e formação de colaboradores/as. Este modelo acompanha as melhores práticas do mercado, incorporando tendências tecnológicas e de usabilidade, e associando-se à disponibilização crescente de conteúdos formativos.

Esta Política assenta numa matriz que conjuga uma componente formativa transversal a todas as áreas de negócio com uma componente específica, permitindo a sua adaptação a qualquer setor, mercado ou categoria profissional. A cada colaborador/a está associado um Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC), que se traduz em programas de formação contínua concebidos para acompanhar a evolução profissional ao longo do tempo, assegurando a atualização de competências e potenciando a progressão na carreira.

Atualmente, o Catálogo de Formação da plataforma LMS do Grupo disponibiliza 396 cursos em áreas diversas, permitindo a cada colaborador/a escolher livremente as formações que considera mais relevantes para o desempenho das suas funções e para as suas aspirações de evolução e progressão na carreira.

CATÁLOGO DE CURSOS	
Categoria	Nº de Cursos
01. DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL	14
02. GESTÃO E LIDERANÇA	9
03. TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO	40
04. LÍNGUAS	73
05. SUSTENTABILIDADE	3
06. DIVERSIDADE e INCLUSÃO	6
07. ÉTICA E COMPLIANCE	4
08. ÁREA ESPECÍFICA CONSTRUÇÃO	45
10. ÁREA ESPECÍFICA EPOS	36
11. ÁREA ESPECÍFICA AUTOMÓVEL	37
12. ÁREA ESPECÍFICA DISTRIBUIÇÃO	31
13. ÁREA ESPECÍFICA FACILITIES MANAGEMENT	7
14. ÁREA ESPECÍFICA HOTELARIA	9
17. FORMAÇÃO TRANSVERSAL ANGOLA	2
18. RECURSOS HUMANOS	12
19. SAÚDE E BEM ESTAR	53
20. SEGURANÇA	5
21. ÁREA ESPECÍFICA PROJETO FAZER PESCAR	7
22. LITERACIA FINANCEIRA	3
<b>Total</b>	<b>396</b>

Em junho de 2025, cerca de 20 conteúdos, direta ou indiretamente relacionados com diversidade e inclusão, já haviam sido realizados por 51% do total de colaboradores/as elegíveis (com possibilidade de aceder através de um computador), totalizando aproximadamente 4.800 horas de formação. Verificou-se que 55% do total de mulheres e 50% do total de homens participaram nestas formações, evidenciando um equilíbrio na divulgação e no interesse por estas temáticas em todo o Grupo Teixeira Duarte.



Percentagem de realização de formações de inclusão e diversidade por Setor / Sexo

Encontra-se em fase de aprovação uma **Política de Financiamento da Formação**, que visa reforçar o investimento no desenvolvimento das competências dos/as colaboradores/as, através do apoio financeiro de ações de formação de elevada qualificação ou especialização que contribuam para o reforço das qualificações e melhoria das competências dos colaboradores e colaboradoras do Grupo Teixeira Duarte, sempre que tal reforço perspetive impactos positivos no desempenho individual, na qualidade e/ou eficiência dos processos e atividades desenvolvidas por esses colaboradores/as e, em última instância, no sucesso das áreas de negócio.

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

No ano de 2025 é de destacar o trabalho realizado na criação e aplicação de um novo modelo de **Avaliação de Desempenho**, com implementação plena nas principais geografias. Este modelo, baseado em Comportamentos e Competências que pretende assegurar a clareza e objetividade do processo, representa uma ferramenta estratégica fundamental, que visa alinhar as metas da organização com o desempenho dos/as colaboradores/as, alinhar as suas

expectativas e objetivos, promover uma cultura de transparência e justiça ao mesmo tempo que promove o seu desenvolvimento e bem-estar. Foi ainda desenvolvido um sistema que proporciona um acesso e análise facilitados e circunstanciados dos resultados da avaliação de desempenho.

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

Em 2025, destaca-se a implementação da **Política de Benefícios Flexíveis** mais abrangente, através da qual a Teixeira Duarte disponibiliza aos colaboradores e colaboradoras um conjunto de opções que lhes permite selecionar os benefícios com condições mais competitivas para si e para a família, em função das suas necessidades e circunstâncias individuais.

Dos benefícios referidos, destacam-se os seguintes:



Pelas particularidades legais de cada país, esta política apenas abrange Portugal.

Em 2025, a Teixeira Duarte procedeu à revisão da sua política relativa ao **Subsídio de Refeição**, determinando que todas as Empresas do Grupo que aderem à Política de Benefícios Flexíveis e que não efetuem o pagamento em espécie passem a praticar um valor uniforme para todos os colaboradores e colaboradoras. Esta alteração substitui a política anterior, que estabelecia valores diferenciados consoante o grau de qualificação ou a posição na Empresa, refletindo uma clara aposta na promoção da igualdade de condições para todos, ao nível dos benefícios fundamentais.

As condições de transparência e a promoção da igualdade e não discriminação serão alavancadas ainda em 2025 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 mercados.

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.

Em 2025, foram promovidas diversas ações de formação e sensibilização no âmbito da literacia financeira, que registaram uma elevada adesão por parte dos colaboradores e colaboradoras. A Teixeira Duarte reconhece que investir na literacia financeira é um compromisso com a autonomia, a segurança e o bem-estar das suas pessoas. Ao proporcionar conhecimentos que permitam uma gestão mais eficaz dos recursos pessoais e um planeamento sólido do futuro, a Empresa contribui para a redução das desigualdades, reforça a capacidade de tomada de decisões conscientes e consolida uma cultura organizacional mais equilibrada, inclusiva e sustentável.

O Grupo Teixeira Duarte acompanha de perto a implementação da [Diretiva 2023/970](#), aprovada no âmbito da Estratégia 2020-2025 da União Europeia para a Igualdade de Sexo. Esta Diretiva tem como objetivo reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres, através da promoção da transparência remuneratória e da adoção de mecanismos que assegurem o seu cumprimento, impactando todas as empresas do Grupo.

A Teixeira Duarte tem vindo a desenvolver um conjunto de medidas concretas que refletem o seu compromisso com a igualdade, como a utilização de linguagem neutra nos anúncios de emprego, a aplicação de práticas de entrevista que eliminam questões de foro pessoal ou histórico salarial e a garantia de igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

O Grupo reconhece que o caminho rumo à plena igualdade salarial ainda exige dedicação contínua, estando certo de que cada ação implementada, presente e futura, contribui para consolidar uma cultura empresarial mais justa, inclusiva e promotora de oportunidades iguais para todos os colaboradores e colaboradoras.

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

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

Sem prejuízo dos direitos relativos à aleitação e amamentação, o edifício-sede da organização integra uma sala de aleitamento, disponível para as trabalhadoras lactantes que a solicitem.

A plataforma de formação *online* disponibiliza conteúdos sobre os direitos de parentalidade, assegurando que todos os trabalhadores/as têm acesso a informação clara sobre os seus direitos e deveres. Para reforçar este acesso, o “Guia do Colaborador” — entregue no momento da contratação — inclui igualmente informação sobre o tema, complementada por módulos de *e-learning*.

Adicionalmente, na área de Recursos Humanos do “Portal do Trabalhador”, encontra-se disponível informação atualizada sobre os direitos e deveres dos trabalhadores, em conformidade com a 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 diversificadas — incluindo Construção, Concessões e Serviços, Imobiliária, Hotelaria, Distribuição e Automóvel —, os procedimentos destinados a conciliar a atividade profissional com a vida pessoal e familiar são adaptados aos diferentes contextos de cada negócio.

Paralelamente, a Teixeira Duarte tem vindo a implementar mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, como o desfasamento do horário laboral, que permite adequar o início do dia à entrada dos descendentes nas escolas, e a disponibilização de ferramentas informáticas e de comunicação, promovendo uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e colaboradoras.

No âmbito da flexibilização do local de trabalho, iniciou-se em 2024 um levantamento das funções existentes, com o objetivo de identificar o seu potencial de adaptação.

A revisão integral ocorrida em abril de 2024 do Contrato coletivo celebrado entre as associações empresariais AICCOPN e o SETACCOP e outros, eliminou, tal como já sucedera com o Código do Trabalho, o direito à majoração de 3 dias de férias, passando os/as colaboradores/as a ter o direito a 22 dias úteis de férias anuais, em vez dos 25 anteriores.

Não obstante, o Grupo Teixeira Duarte, consciente da importância de proporcionar às suas pessoas uma adequada recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, bem como a valorização das competências a promoção da produtividade e qualidade, deliberou atribuir, em 2025, **até 3 dias úteis de não trabalho** aos seus colaboradores e colaboradoras, sem perda de retribuição, mediante a conjugação de critérios definidos para assiduidade, antiguidade e desempenho, ou outros critérios particulares das empresas do Grupo.

Para além disto, aplica-se ainda a **Política do Dia de Aniversário**, segundo a qual, é dada aos colaboradores e colaboradoras a possibilidade de não trabalhar, podendo usufruir desse dia, sem perda de quaisquer direitos ou retribuições.

O Grupo dispõe de um **Serviço de Medicina Curativa**, que se concretiza através da realização, generalizada, de exames de saúde, de visitas aos postos de trabalho e do acompanhamento de situações de doença e que engloba todos os que colaboram com as suas empresas participadas, com o intuito de otimizar o binómio trabalho/vida familiar e pessoal e de promover a fidelização dos colaboradores e colaboradoras, independentemente da atividade das empresas e dos mercados onde operam.

A existência de um serviço interno de medicina curativa permite um acompanhamento mais eficaz das situações problemáticas em matérias de saúde e, paralelamente, melhora a capacidade de atuação em situações de emergência e de gravidade elevada. É disponibilizada aos colaboradores a possibilidade de acederem a serviços médicos e medicamentosos que, face à realidade de alguns dos países onde as empresas do Grupo operam, são fundamentais no acompanhamento clínico e no acesso aos cuidados de saúde primários por parte dos mesmos.

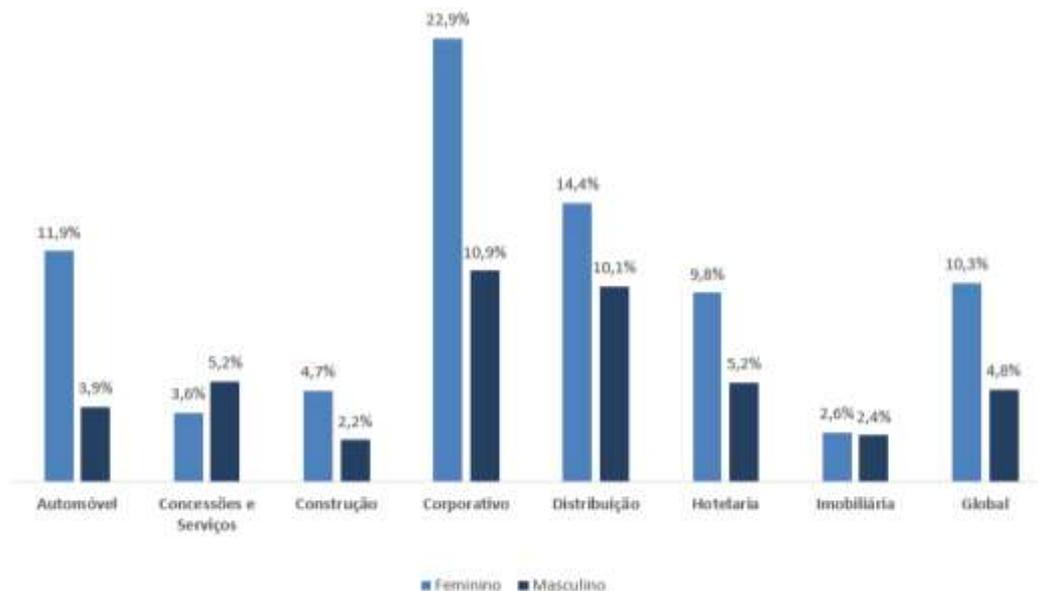
No âmbito da promoção da saúde, são também dinamizadas várias atividades nas empresas do Grupo, como rastreios, ações de formação/educação em saúde, individual e em grupos.

O Grupo Teixeira Duarte mantém em vigor uma **Política de Acompanhamento Familiar**, cujo objetivo é prestar apoio administrativo, logístico e financeiro para a legalização, deslocação e alojamento dos familiares de colaboradores que, cumprindo determinados critérios, sejam deslocados para fora do seu país de origem.

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

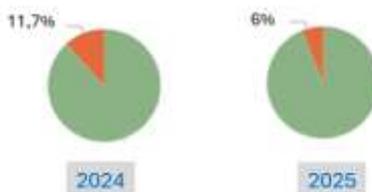
Os resultados do Inquérito de Clima de 2024 evidenciaram a necessidade de reforçar a informação e sensibilização sobre assédio laboral e respetiva prevenção, especialmente nas geografias de África. Em resposta, intensificou-se a oferta de cursos na plataforma de *e-learning* e identificou-se a necessidade de promover formações presenciais locais sobre esta temática, com particular ênfase em Angola e no setor da Distribuição.

No final de 2024, foi desenvolvido internamente o curso “Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, disponibilizado na plataforma de *e-learning* e divulgado a todo o Grupo. Entre 2024 e 2025, cerca de 467 colaboradores frequentaram o curso. O esforço de promoção desta temática continuará em 2026, sendo o conteúdo incluído nos programas de *onboarding* destinados aos novos colaboradores e colaboradoras.



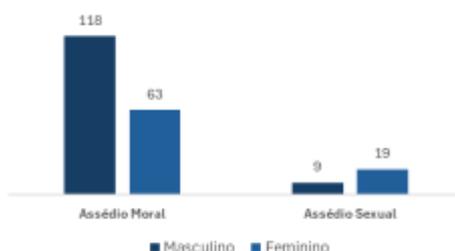
Percentagem relativa de colaboradores que frequentou o curso “Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” por Setor e por Sexo

Como resultado, em parte, dos esforços internos, os dados do Inquérito de Clima de 2025 — mais representativos devido à maior taxa de participação — evidenciam uma redução significativa no índice de assédio percebido. Apesar desta evolução positiva, o compromisso da organização com esta temática manter-se-á inalterável, dando-se seguimento a todos os esforços direcionados para a sensibilização e prevenção junto de todos os colaboradores e colaboradoras, para além de, naturalmente, uma intervenção assertiva nos casos pontualmente detetados.



Evolução do Assédio percebido evidenciado no Inquérito de Clima

De referir ainda que, relativamente ao tipo de assédio percebido, o assédio sexual é superior nas mulheres, enquanto o assédio moral é superior nos homens.



Tipo de Assédio percebido por Sexo respondente

O **Procedimento Geral para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** é um instrumento do Grupo Teixeira Duarte destinado a estabelecer princípios de atuação e procedimentos adequados à prevenção e ao combate ao assédio

no contexto laboral nas empresas do Grupo, devendo ser observado por todos os seus membros. Este documento encontra-se disponível no Portal do Colaborador, na secção “Conheça os seus direitos e deveres”. Trata-se de um instrumento de autorregulação e expressão de uma política ativa, que visa prevenir, identificar, eliminar e/ou sancionar situações que possam constituir assédio no local de trabalho. Prova disso é o despedimento com justa causa de um trabalhador, na sequência de um processo disciplinar despoletado por uma queixa de assédio, em 2024.

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.

## **6. Avaliação da Implementação das medidas do Plano para a Igualdade 2025 e apresentação das medidas a implementar em 2026**

Para efeitos de avaliação das medidas previstas no Plano para a Igualdade de 2025 e da apresentação das medidas a implementar em 2026, 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) 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.

As medidas já implementadas e em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2026 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.

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
<p><b>b) Igualdade no acesso ao emprego / Formação Continua</b></p> <p><b>Objetivo:</b> 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.	64% dos anúncios analisados (de todas as geografias) não revelou erros. Relativamente aos restantes 36% apresentaram erros simples na utilização da linguagem inclusiva. Medida a manter em 2026.
	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.	94% dos elementos do júri tem, no mínimo, 2 formações em matéria de igualdade.	Medida a manter em 2026.
	3. Desenvolvimento e disponibilização de um curso sobre boas práticas de seleção e recrutamento na plataforma de <i>e-learning</i> do Grupo Teixeira Duarte.	2025	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: 02/06/2025	Foram desenvolvidos e disponibilizados na plataforma de <i>e-learning</i> 3 cursos que foram realizados por todos os envolvidos diretamente no R&S. Formações ainda realizadas diversas formações presenciais sobre boas práticas de recrutamento e seleção, nas quais participaram colaboradores das áreas corporativas, produtivas e operacionais frequentemente presentes nas entrevistas.

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
<p><b>c) Igualdade nas condições de trabalho</b></p> <p><b>Objetivo:</b> 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.	O modelo foi melhorado em 2025, prevendo-se a sua evolução em 2026.
	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 sexo 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.	Esta medida será ajustada em 2026, no âmbito da implementação da estrutura de carreiras do Grupo.

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

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 sexo, 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 em matérias de igualdade.	Sensibilizar todas as áreas para a obrigatoriedade do planeamento e respetivo controlo a todos os novos colaboradores.  Nº de ações realizadas/100% das ações publicitadas	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).	Não obstante em 2024 terem sido inseridos nos respetivos planos de formação (obrigatórios) os cursos fundamentais relacionados com a igualdade a 100% dos colaboradores e colaboradoras (com computador) com acolhimento no Grupo, verifica-se que apenas 30% concluíram os conteúdos em matéria de igualdade.
		2022	Disponibilização na plataforma de <i>e-Learning</i> e nos postos de acesso do catálogo de formações.		Direção Geral de Recursos Humanos.	Rácio entre o nº de novas formações publicitadas no Portal Corporativo e o nº total de formações relacionadas com o tema igualdade, inclusão e diversidade.	Medida a manter em 2026. 41% de aumento do nº de cursos disponíveis em 2025. Medida a manter em 2026.
	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.	100% dos trabalhadores/as com login atribuído.	

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
<p><b>d) Modelo remuneratório</b></p> <p><b>Objetivo:</b> 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.	2025	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.	Foi iniciada a implementação em Portugal em 2025. Mantém-se em 2026.
	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 sexo.	-	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 2026.

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
<p><b>e) 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 2026.
	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 2026.
	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 2026.

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
<b>f) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal</b>  <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.	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.	Não foram recebidas ideias em 2025.  Medida a manter em 2025.
	2. Desenvolvimento de ações que ajudem o desenvolvimento pessoal dos/as trabalhadores/as.	2023	Nº de conteúdos 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.	60 novas ações inseridas em 2025.  Medida a manter em 2026.
	3. Implementação de um Plano de benefícios flexíveis para os/as colaboradores/as das empresas participadas em Portugal.	2025	Taxa de utilização global do programa de 100% até 31 de dezembro de cada ano.	Preparação e lançamento do programa em fevereiro de 2025	Centro de Processos Partilhados e Direção de Sustentabilidade.	Taxa de utilização do Plano de Benefícios Flexíveis. Nº de colaboradores/as / Total de colaboradores elegíveis.	Implementado com 100% de abrangência e com uma taxa de utilização superior a 97%.

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
f) 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.  Entre janeiro de 2024 e junho de 2025, a taxa de gozo registada pelos colaboradores com direito à tolerância, nas restantes geografias, foi de 22%. A adesão real deverá ser significativamente superior, uma vez que se contata e comprova que este dia não é registado por parte dos colaboradores e colaboradoras, embora seja gozado  Medida a manter em 2026.
	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 2025 apenas poderá ser avaliado em dezembro.  Medida a manter em 2026
	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	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 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
	também disponibilize duas ou mais horas fora do seu horário de trabalho para apoio escolar aos “jovens EPIS”						
<b>f) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cont.)</b>	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.	Oferta de 700 protocolos em julho de 2025, tendo havido um aumento de 17% relativamente a 2024.  Medida a manter em 2026.
	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.  No período em análise não foram apresentadas candidaturas.  Medida a manter em 2026.
	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 e 2025 foi diagnosticada esta prática no âmbito do Diagnóstico de Clima.  Medida a implementar em 2026.

Avaliação dos resultados no período de junho 2024 a julho 2025

Dimensão / Objetivo	Medida	Entrada em Vigor	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
<p><b>g) Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</b></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.	Recebidas 5 denúncias no Canal de Ética no período em análise, tendo 1 resultado em procedimento disciplinar.  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 documental.
	2. Disponibilizar conteúdos <i>e-learning</i> e presenciais de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	2025	Implementar nas novas contratações os conteúdos de Prevenção do assédio	Incluir como formações obrigatórias os conteúdos formativos relacionados com o assédio moral e sexual.	Direção Geral de Recursos Humanos e Direções de RH dos Negócios	Rácio entre o nº de colaboradores/as admitidos e nº de colaboradores/as admitidos com formação sobre o tema assédio	Em grande parte das empresas do Grupo está implementado o procedimento, embora ainda não esteja totalmente registado no sistema.  Manter medida para 2026.

Porto Salvo, 15 de setembro de 2025

Teixeira Duarte, S.A.