



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025

Building with Purpose



BUILDING *with* **PURPOSE**

01
O nosso
COMPROMISSO

04

02
A nossa
JORNADA

09

03
Histórias de
SUCESSO

14

04
Caminhos
FUTUROS

40

05
Acompanhamento
e **MONITORIZAÇÃO**

52

06
Notas
FINAIS

54

ÍNDICE

MOTAENGIL
A World of Inspiration

MENSAGEM DO PRESIDENTE

DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

**Carlos
Mota Santos**

Presidente do Conselho de
Administração e CEO



“

Estamos empenhados em continuar a marcar positivamente a diferença, promovendo um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados, reconhecidos pelo seu mérito e onde a diversidade seja um fator que nos complemente, que nos aproxime e que enriqueça a nossa forma de pensar, decidir e agir.

1

O NOSSO COMPROMISSO

“

Ao longo do curso, fui valorizando características da minha personalidade que, até então, considerava fragilidades. Com o tempo, aprendi a encarar novos desafios com ambição, transformando essas características em poderosas ferramentas de liderança e desenvolvimento pessoal.

Joana Costa | MEEC Portugal

WoMEEn Leaders | 2ª Edição



O nosso Compromisso

Comprometidos com o nosso impacto nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e empenhados em **perpetuar o legado do fundador**, Manuel António da Mota, com os **olhos postos no futuro**, a Mota-Engil revisitou o seu propósito e o plano estratégico Building 26.

Deste exercício, foram reforçados múltiplos compromissos entre os quais destacamos o empenho em promovermos um ecossistema atrativo para as nossas Pessoas, alicerçado na **diversidade**, na **igualdade** e no **respeito pelas diferenças**.

“

Our legacy inspires and commits us to build a better world.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Plano Estratégico: Building 26

Sendo a Mota-Engil uma empresa global, focada em entregar valor aos seus *stakeholders* de forma sustentável, revisitou o seu Plano Estratégico “Building 26”, em Agosto de 2023, ajustando-o ao seu propósito: *“Our legacy inspires and commits us to build a better world”*.

Com vista a alcançar uma *performance* superior e reforçar o portfólio de negócios, o Building 26 apresenta **5 eixos estratégicos**, um deles, o da **sustentabilidade**, com os seus objetivos e metas:

Concretamente em matéria de sustentabilidade, e conscientes do papel determinante que a Mota-Engil possui na contribuição para os ODS, o Grupo incorporou e reforçou – no seu Plano Estratégico 2026 – as seguintes metas estratégicas:

 **alcançar 30% de mulheres recrutadas/promovidas a cargos de gestão, em 2026, colocando a “Gender Equality” no foco da sua ação;**

  **alcançar 75% de quadros locais em cargos de gestão, em 2026.**

“

Fazer da sustentabilidade uma prioridade máxima, comprometendo-nos com os targets dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e aumentando a visibilidade dos esforços

		75%	Talento local em posições de gestão	2026
		50%	Redução da taxa de incidência com tempo perdido vs 2020	2026
		40%	Redução emissões de GEE (scope 1, 2 e 3) vs 2021¹	2030
		100%	Certificação Global (9001,14001, 45001)	2026
		30%	Mulheres recrutadas ou promovidas a <i>manager</i> vs 2021	2026
		25M€	Investimento Acumulado em Inovação 22-26 vs 2020	2026
		80 %	Resíduos Valorizados (%)	2030
		10%	Entidades a mensurar o impacto RSC tendo por base os ODS	2026

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Plano Estratégico: Building 26

O Plano Estratégico do Grupo Mota-Engil - **"BUILDING 26 | For a Sustainable Future"** - tem como horizonte temporal o período 2022-2026 e identifica cinco eixos estratégicos que servem de suporte para a concretização das suas ambições.

Contexto Interno e Externo

NOVO CICLO

Dois acionistas estratégicos
Família Mota e CCCC como forças motrizes do novo ciclo.

Riscos e oportunidades
Tendências globais com impacto nas exigências da sociedade (Alterações Climáticas, Urbanização, Crescimento Populacional) e Planos de Recuperação Económica.

Necessidades e Expetativas de Criação de Valor

STAKEHOLDERS

-  **Acionistas**
-  **Clientes**
-  **Colaboradores**
-  **Fornecedores**
-  **Parceiros**
-  **Setor Financeiro**
-  **Reguladores e Entidades Públicas**
-  **Sociedade e Gerações futuras**
-  **Ambiente**
-  **Outros grupos de stakeholders**

Horizonte Temporal 2022 - 2026

PLANO ESTRATÉGICO

Cultura Organizacional

VALORES

-  **Ambição**
-  **Integridade**
-  **Coesão**
-  **Espírito de Grupo**

EIXOS ESTRATÉGICOS

Otimização e Diversificação da Dívida Melhorar a sustentabilidade financeira e alinhar os níveis de endividamento com os perfis dos negócios.

Crescimento acentuado no Ambiente, Concessões de Infraestruturas e Serviços Industriais
Aumento da relevância dos negócios de longo prazo geradores de cash, com a aceleração do crescimento em mercados internacionais.

Maior foco na Rentabilidade de Engenharia & Construção Maior concentração de recursos nos mercados core (maior escala) para atingir níveis de rentabilidade mais elevados.

Programa de Eficiência ao nível do Grupo
Reforço de sinergias e eficiência potenciado por plataformas operacionais globais.

Novo rumo na Sustentabilidade e Inovação
Intensificação da sustentabilidade e inovação em todos os negócios.

SAIBA MAIS Building 26 | For a Sustainable Future →

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Enquadramento

Conscientes do universo multicultural e das diferenças socioeconómicas onde marcamos presença, o Grupo Mota-Engil vem estando na vanguarda, cumprindo e fazendo cumprir os direitos humanos emanados das leis nacionais e internacionais, tendo estas como base a Declaração Universal dos

Direitos Humanos.

O direito de igualdade entre mulheres e homens está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo fundamental para o desenvolvimento das sociedades e para a participação plena de todas as pessoas – independentemente do seu género – na vida social, profissional e política das nações. Paralelamente, o direito de igualdade de género está simultaneamente explanado na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente, na alínea h) do art.º 9º, constituindo-se como uma obrigação legal, mais do que uma simples forma de estar em sociedade.

Por sua vez, em 2012, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 8 de março veio fortalecer este direito, estipulando a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, com vista a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação e facilitando o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Posteriormente, e aumentando a sua extensão, as empresas cotadas em Bolsa foram, numa segunda fase, abrangidas por esta obrigação, por via da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, a qual aprovou o regime de representação equitativa entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em Bolsa, definindo a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Neste sentido, e comprometendo-se com a sua implementação, monitorização e atualização, o Grupo Mota-Engil elaborou o **Plano para a Igualdade de Género 2025** aplicável tanto aos seus colaboradores, como aos membros dos seus Órgãos sociais, nos termos do disposto no art.º 7º da Lei nº 62/2017.

01O nosso
COMPROMISSO**02**A nossa
JORNADA**03**Histórias de
SUCESSO**04**Caminhos
FUTUROS**05**Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO**06**Notas
FINAIS

2

A NOSSA JORNADA

“

Percebi que todo o esforço vale a pena e que cada dia é uma oportunidade de aprendizagem. Aplicar o que aprendi no meu dia-a-dia motiva-me a ambicionar a liderança da área no futuro.

Lourdes Lopez | Mota-Engil México

WoMEen Leaders | 3ª Edição



Avaliação do estado da arte

Resumimos seguidamente os instrumentos adotados na avaliação e monitorização da evolução ocorrida no reforço e promoção da igualdade de género no Grupo:

Instrumentos	O que é, para que serve?	Fonte
1 Guião CITE e respetivas orientações para a elaboração dos planos de igualdade	Guião de apoio disponibilizado pela CITE para identificação de orientações para a elaboração dos planos de igualdade	Externa
2 Questionário de Autodiagnóstico CITE *	Questionário estruturado pela CITE para avaliação das práticas da empresa em matéria de igualdade de género	Externa
3 Índice CITE *	Instrumento estatístico fornecido pela CITE, para monitorização de políticas de promoção de igualdade de género	Externa
4 Recomendações CITE	Recomendações emitidas pela CITE, com o objetivo de assegurar a melhoria contínua da abordagem adotada pela empresa	Externa
5 Plano de ação para a Igualdade de Género *	Ferramenta de sistematização das medidas e propostas de ação para a promoção da igualdade de género	Externa/Interna
6 Inquérito Clima Organizacional	Inquérito desenvolvido pela Mota-Engil, para avaliação da satisfação e recolha de sugestões dos colaboradores da Mota-Engil, sobre uma multiplicidade de dimensões, incluindo temas inerentes ao respeito pela igualdade de oportunidades, justiça e não discriminação	Interna
7 Reporting corporativo de Recursos Humanos	Ferramenta de monitorização da evolução dos colaboradores da Mota-Engil num conjunto de dimensões, tais como género, nacionalidade, situação contratual, faixa etária, índices salariais, carreiras, e outras	Interna

O diagnóstico, baseado nesta miríade de instrumentos visou avaliar dimensões tais como a estratégia e compromisso da empresa com a **igualdade, recursos humanos, articulação/conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, respeito pela dignidade e integridade, diálogo, comunicação e relações externas, igualdade no acesso a emprego, igualdade nas condições de trabalho, igualdade remuneratória, proteção na parentalidade, formação inicial e contínua, prevenção da prática de assédio no trabalho.**

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

* Instrumentos submetidos diretamente na plataforma disponibilizada pela CITE

Avaliação do estado da arte

Apresentamos uma visão resumida dos instrumentos e indicadores desenvolvidos no âmbito do diagnóstico levado a cabo para avaliação das práticas da Mota-Engil, referentes à igualdade de género entre mulheres e homens e que constituem parte integrada do Plano para a Igualdade:



Como estamos a evoluir *pp. 12-13*

Síntese de indicadores relativos a:

- *Headcount*
- Género
- Faixa etária
- Habilitações
- Antiguidade
- Nacionalidades
- Emprego
- *Status* de Mobilização



Indicadores de diversidade e igualdade *Anexos*

Detalhe de indicadores relativos a:

- Género
- Categoria funcional
- Habilitações
- Faixa etária
- Emprego
- Formação
- Remunerações
- Salário mínimo nacional
- Rotatividade
- Localização



Autodiagnóstico CITE *Submetido na plataforma online*

Avaliação de indicadores relativos a:

- Igualdade no acesso a emprego
- Igualdade nas condições de trabalho
- Igualdade remuneratória
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal



Índice CITE *Submetido na plataforma online*

Avaliação de indicadores relativos a:

- Compromisso da Organização com a Igualdade entre Mulheres e Homens
- Recursos Humanos
- Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras
- Diálogo, comunicação e relações externas

01

O nosso
COMPROMISSO

02

A nossa
JORNADA

03

Histórias de
SUCESSO

04

Caminhos
FUTUROS

05

Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06

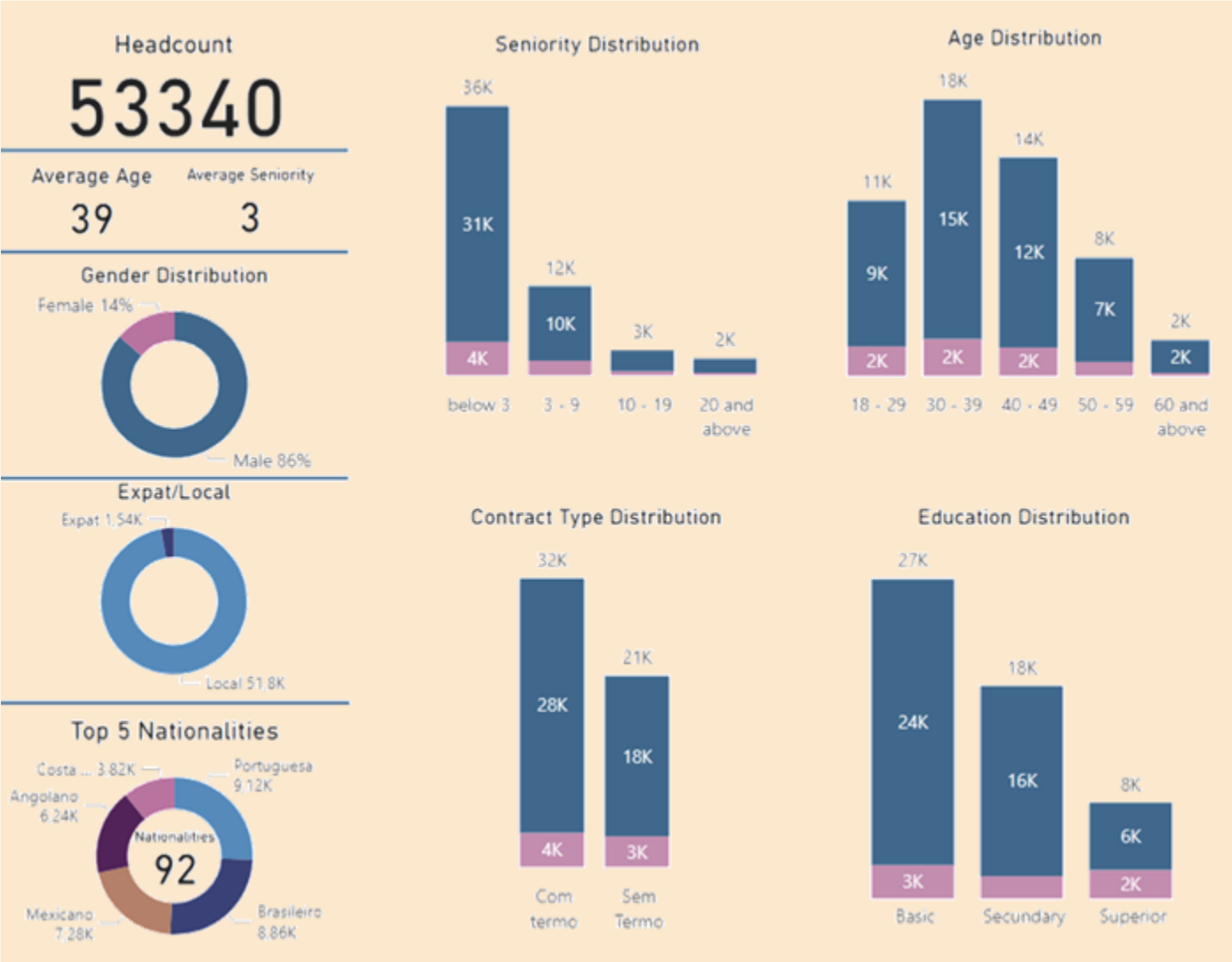
Notas
FINAIS

Indicadores da diversidade no Grupo

A diversidade e a igualdade constituem temas centrais no propósito e na estratégia da Mota-Engil e, nesse sentido, ao longo de 2024, foram implementadas e revistas ações, com vista a pontuar a sua criticidade.

No Plano Estratégico – Building 26, foram adicionadas e reforçadas medidas que visam, por um lado, promover a incorporação de colaboradores(as) locais em posições-chave e, por outro, assegurar o incremento de mulheres em posições de gestão.

Com o Plano para a Igualdade, pretende-se desenvolver ações que constituam práticas positivas em matéria de combate à discriminação e desigualdades entre mulheres e homens e que estimulem uma nova cultura organizacional, capaz de perceber e valorizar (pessoal e profissionalmente) a contribuição de ambos os géneros, reforçando o princípio da igualdade nas suas práticas, servindo de mote para a melhoria da competitividade.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

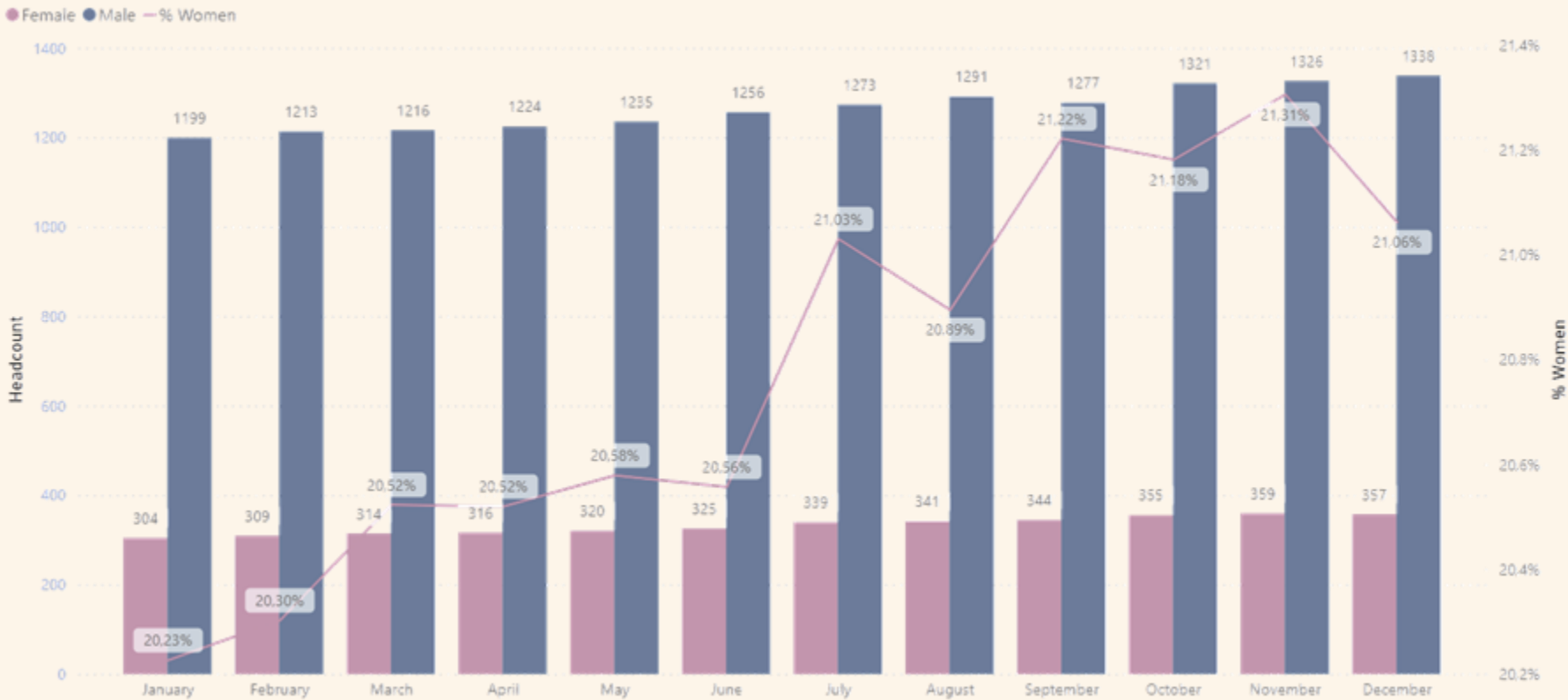
06
Notas
FINAIS

Atuando em áreas de atividade tradicionalmente percecionadas como masculinas, tendo por base as orientações partilhadas pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a Mota-Engil discutiu e identificou as medidas que considera prioritárias para o ano de 2025, culminando com a elaboração do Plano para a Igualdade de Género de 2025.

Este foi suportado por um diagnóstico, levado a cabo pelo Centro Corporativo de Estratégia RH do Grupo, e cujas constatações serviram de base para as medidas que constam do plano.



Male | Female - Distribution across managerial roles



3

Histórias de SUCESSO

“

O curso WoMEn Leaders pode melhorar significativamente a minha preparação para assumir novas responsabilidades, fornecendo-me as competências, os conhecimentos e a confiança necessários para me destacar em funções de liderança.

Goje Abdullahi | Mota-Engil Nigéria
WoMEn Leaders | 4ª Edição



Balanço do caminho percorrido

Descrevemos, seguidamente, o ponto de situação das ações implementadas/em implementação estabelecidas no Plano para a Igualdade de Género 2024:

	Dimensões	Nº medidas	Status	Ações implementadas/em curso
1	Estratégia, missão e valores da empresa	4		- Divulgação do Plano para a Igualdade de Género - Implementação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género - Implementação e monitorização do Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão
2	Igualdade no acesso ao emprego	2		- Definição da Política Global de RH, reforçando processos, visando o respeito pela igualdade de género e não discriminação - Reforço do procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato
3	Formação inicial e contínua	4		- Implementação de programa de formação direcionado para promover a igualdade de género no Grupo - Arranque dos programas WoMEen Leaders, abrangendo um universo de 70 mulheres de elevado potencial
4	Igualdade nas condições de trabalho	4		- Implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição da avaliação de desempenho - Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo - Implementação de um modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos - Definição de processos e ferramentas de monitorização do gap salarial, para suporte à decisão, visando a convergência
5	Proteção na parentalidade	8		- Preparação de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens - Arranque do programa WelcoME Back, promovendo a auscultação de mulheres através de <i>focus groups</i> - Implementação de procedimentos internos dissuasores de medidas de discriminação - Reforço de benefícios aplicáveis a mulheres, no suporte à parentalidade
6	Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	3		- Criação de mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar e pessoal - Promoção de um programa de sensibilização, através de formação alusiva à igualdade - Consolidação da política de teletrabalho
7	Prevenção da prática de assédio no trabalho	2		- Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho - Implementação de medidas preventivas e dissuasoras da prática de assédio sexual e ou discriminação

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

3 Histórias de SUCESSO

3.1. Atrair uma nova geração de líderes assente na diversidade

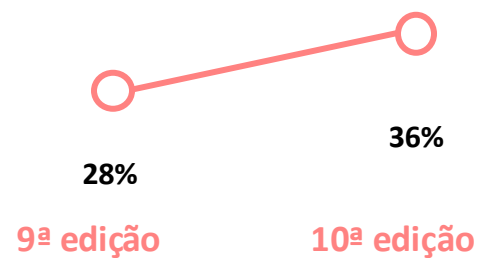


StartME 2024

O StartME é o programa corporativo de *Trainees*, que tem como principal propósito **integrar jovens recém licenciados de elevado potencial**, com o objetivo de **rejuvenescer o Grupo** e preparar **futuras gerações de líderes**.

A **11ª edição** do programa StartME contou com mais de 200 vagas disponíveis em vários Mercados do Grupo e terá início em **outubro de 2024**. Por sua vez, decorrente da anterior edição do programa, foram integrados cerca de **200 jovens**, em 2024, após terem concluído o seu ano de estágio.

Evolução das mulheres de elevado de potencial contratadas no StartME:



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

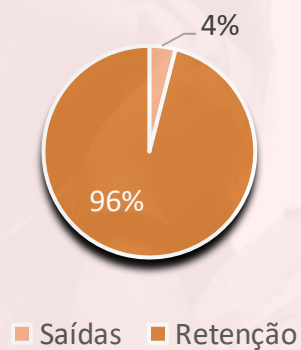
05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

StartME 2024

O StartME inclui **3 semanas intensivas de acolhimento** e formação, com especial enfoque na capacitação dos jovens para as diferentes áreas funcionais, mas também na **sensibilização** para temáticas consideradas críticas, tais como **cultura e valores, sustentabilidade, diversidade e igualdade de género**.

Taxa de Retenção 10ª Edição



3 semanas
Formação intensiva &
Colaboração

12 meses
de estágio *on-the-job*

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

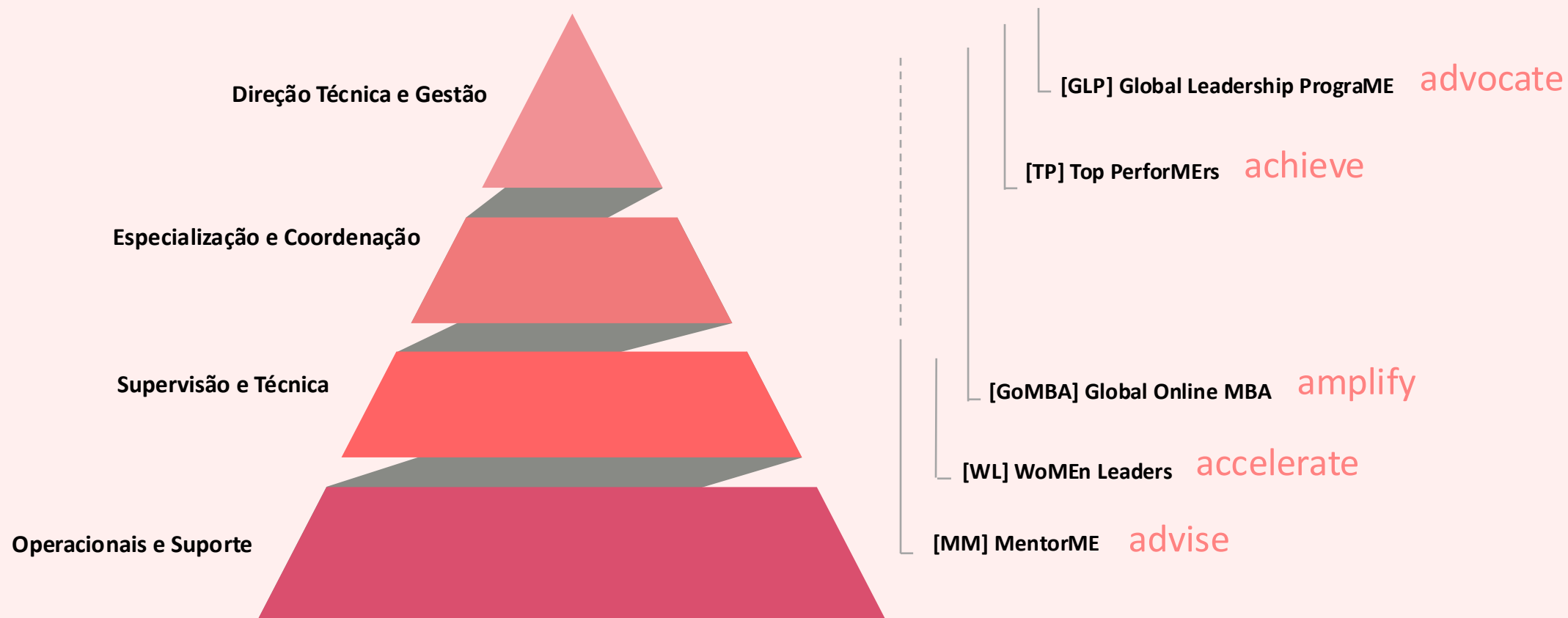
06
Notas
FINAIS

3 Histórias de SUCESSO

3.2. Desenvolver líderes para transformação



O nosso ecossistema de aprendizagem para o crescimento



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

[MM] MentorME

No âmbito do *brainstorming* realizado pela MEXT, e sendo encarado como essencial para o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, a Mota-Engil criou, em 2024, o MentorME, o primeiro programa de mentoria do Grupo. Com o objetivo de potenciar o talento e a cultura organizacional, através de pessoas determinadas e ambiciosas, rumo a um novo paradigma do ciclo de vida profissional de cada colaborador Mota-Engil.

Mentores e *Mentees* Mota-Engil

Com vista a promover a transferência de conhecimento e a cultura organizacional entre pessoas de diferentes geografias e níveis hierárquicos, a Mota-Engil selecionou, criteriosamente, os seus Mentores, sendo eles colaboradores com mais experiência e conhecimento na empresa.

Deste modo, os Mentores Mota-Engil orientam *Mentees*, jovens e/ou colaboradores com menos experiência, acelerando o seu compromisso e crescimento profissional. Simultaneamente, o programa visa, também, a retenção de talentos no Grupo, ao aumentar o sentimento de pertença à Organização e ao criar uma rede de suporte interna, que facilite a partilha de experiências e que acompanhe o crescimento individual dos *Mentees* dentro do Grupo Mota-Engil.

Global

> 100

Mentores e *Mentees* envolvidos

Equidade



Igualdade de participação de mulheres e homens

Diversidade

13

Nacionalidades representadas

Crescimento

1x

Ano completo de ciclo de tutoria desenvolvido entre o Mentor e o *Mentee*



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

[WL] WoMEEn Leaders

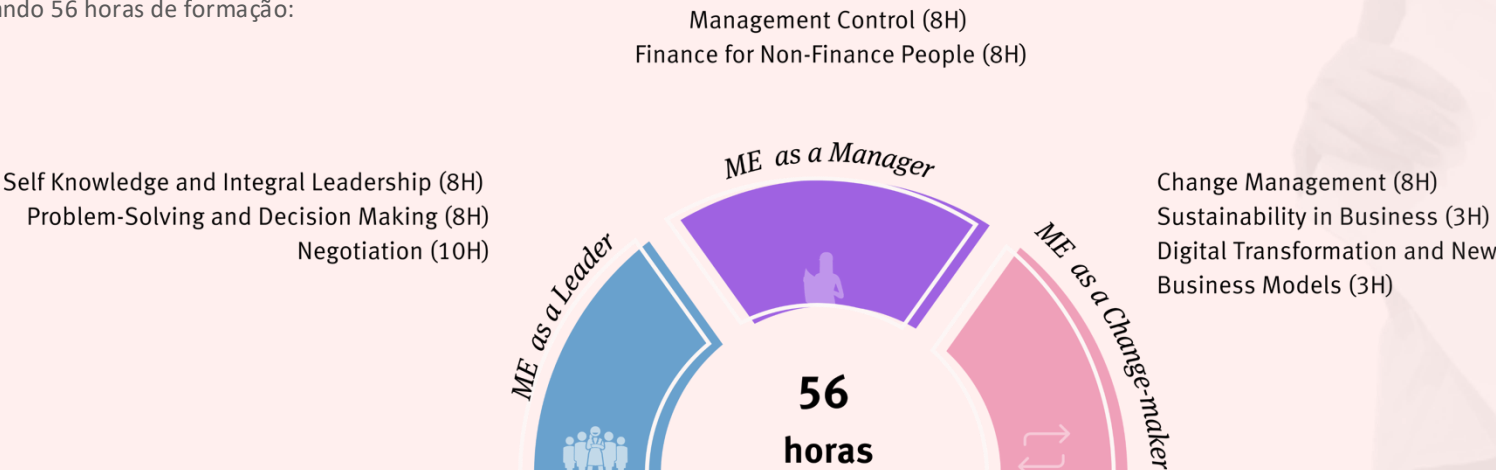
Fruto do sucesso alcançado com o **WoMEEn Leaders** 2023, lançámos uma nova edição do programa, em 2024, pensado e desenhado especificamente para a Mota-Engil, em parceria com a Porto Business School.

De maneira a podermos **induzir a mudança** e o ritmo necessários rumo à **meta estratégica** do Bulding’26 (30% de mulheres em níveis de gestão e decisão), este curso visa promover a **aceleração de competências** de liderança, formando, anualmente, cerca de 70 mulheres do Grupo, com potencial e apetência para assumirem funções com este enquadramento a **curto/médio prazo**.

Assente em três pilares – **ME as a Leader**, **ME as a Manager**, **ME as a Change-maker** – os conteúdos programáticos estão incorporados em oito disciplinas, totalizando 56 horas de formação:

Em alinhamento com o ODS 5, o programa WoMEEn Leaders congrega inúmeros elogios, fruto da reconhecida mais-valia e notoriedade percecionadas pelos colaboradores, no que respeita a este curso.

De salientar que as 140 colaboradoras que foram já contempladas pelo programa serão, continuamente, seguidas pela equipa corporativa de RH e pela equipa local, com vista à monitorização e apoio no que respeita à sua preparação e transição para uma carreira de gestão.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

[WL] WoMEn Leaders

Quick-wins

- >100 Colaboradoras envolvidas no programa WoMEn Leaders
- 95% Satisfação com o programa WoMEn Leaders
- 31% Participantes do WoMEn Leaders promovidas desde a sua participação no programa
- 20% Participantes do WoMEn Leaders promovidas a cargos de gestão, desde a sua participação no programa



- 01 O nosso COMPROMISSO
- 02 A nossa JORNADA
- 03 Histórias de SUCESSO
- 04 Caminhos FUTUROS
- 05 Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO
- 06 Notas FINAIS

[GoMBA] Global Online MBA

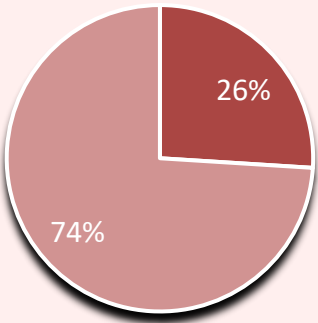
O **Global Online MBA** é uma programa desenvolvido pela Mota-Engil, em parceria com a Porto Business School, com o objetivo de **investir em quadros de elevado potencial**, para o **reforço de competências** e/ou sucessão para posições de maior nível de responsabilidade e complexidade.

Iniciado em 2020, o presente MBA é elegível para os colaboradores de **todos os Mercados e geografias do Grupo**. Com vagas limitadas e um rigoroso processo de seleção, o programa promove o **desenvolvimento e crescimento profissional dos colaboradores**.

Fruto da multiplicidade e diversidade da Mota-Engil, denotamos o aumento gradual no número de candidaturas de colaboradoras, sendo este um reflexo da heterogeneidade da Organização e do reconhecimento que tem estado presente nas diversas iniciativas presentes no Grupo.

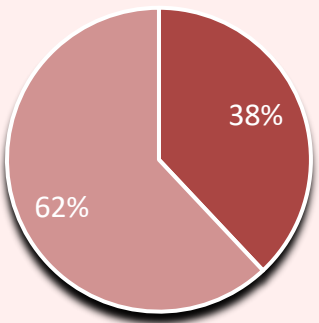


% Total de Candidaturas desde a 1ª edição



■ Mulheres ■ Homens

% Colaboradores selecionados desde a 1ª edição



■ Mulheres ■ Homens

Os princípios



Garantir a igualdade de acesso a oportunidades



Identificação de pessoas de elevado potencial



Programa em franca consolidação na ME

01
O nosso COMPROMISSO

02
A nossa JORNADA

03
Histórias de SUCESSO

04
Caminhos FUTUROS

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS

[TP] Top PerformER's



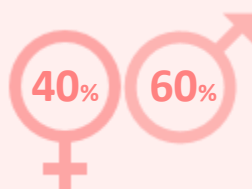
Iniciativa direcionada para colaboradores que se tenham notabilizado pela sua conduta e performance no ano, proporcionando-lhes a imersão num programa com uma Escola de Negócios de Elite, com o propósito de promover sinergias, intercâmbio de conhecimento e acesso ao estado da arte.

OWP

Em 2024, o programa selecionado foi o OWP – Orchestrating Winning Performance Organizations, promovido pelo IMD, tendo sido identificado um grupo de cinco colaboradores de diferentes geografias, *backgrounds* e áreas de negócio.



Perfil dos participantes



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

[GLP] Global Leadership PrograME

Programa direcionado para os Quadros de Topo do Grupo, com o propósito de aprofundar competências de **liderança** e **visão estratégica**, com enfoque na gestão de **equipas** de alto rendimento, **transformação**, **inovação** e **sustentabilidade**.



80x
participantes



12x
Desafios estratégicos



Um programa verdadeiramente transformador, com uma imensa possibilidade de partilha, de acesso a insights na fronteira de conhecimento



01

O nosso
COMPROMISSO

02

A nossa
JORNADA

03

Histórias de
SUCESSO

04

Caminhos
FUTUROS

05

Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06

Notas
FINAIS

3 Histórias de SUCESSO

3.3. Ouvir, sensibilizar e agir para a inclusão



MotivE

Inquérito de Satisfação

O projeto MotivE, iniciado em 2022, tem como principal objetivo avaliar os níveis de satisfação e de *engagement* dos nossos colaboradores, permitindo identificar tanto os pontos fortes, como as áreas que necessitam de melhoria em cada Mercado e no Grupo, como um todo. Em 2024, lançámos o segundo inquérito e utilizámos o *feedback* obtido para melhorar a experiência que proporcionamos às nossas pessoas.

Desde 2022, melhorámos em todas as dimensões, sendo este o resultado do esforço das equipas para uma melhoria contínua da experiência do(a) colaborador(a).

Em 2024, o Grupo Mota-Engil **alcançou uma satisfação geral de 78%**, um aumento de 6 pontos percentuais, comparativamente a 2022.

O nosso objetivo é continuar a escutar os nossos colaboradores, com vista a alcançar níveis de satisfação cada vez mais elevados.



	Na minha empresa, as pessoas com caraterísticas diferentes (idade, educação, género, etnia, etc.) são tratadas com respeito e justiça.	
	Ano 2022	Ano 2024
Mota-Engil	73%	79%
Homens	72%	79%
Mulheres	75%	79%

	A minha empresa oferece oportunidades e experiências que me ajudam a desenvolver e a progredir como profissional.	
	Ano 2022	Ano 2024
	69%	77%
	69%	77%
	68%	76%

	As minhas chefias, através das suas palavras e atitudes, fazem-me sentir importante dentro da empresa.	
	Ano 2022	Ano 2024
	68%	75%
	68%	75%
	70%	75%

01
O nosso COMPROMISSO

02
A nossa JORNADA

03
Histórias de SUCESSO

04
Caminhos FUTUROS

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS

Grupos de Trabalho para a DE&I

Rota da inclusão

Grupo de Trabalho | BCSD

Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

Vincando o seu compromisso com um crescimento sustentável, a Mota-Engil integrou, em 2024, o grupo de trabalho do BCSD sobre a Diversidade, Equidade e Inclusão, permitindo-nos alinhar práticas de inclusão com padrões globais de sustentabilidade corporativa. A colaboração com outras empresas e especialistas, permite-nos trocar melhores práticas, desenvolver estratégias inovadoras e enfrentar desafios comuns em relação à diversidade e inclusão.



01

O nosso
COMPROMISSO

02

A nossa
JORNADA

03

Histórias de
SUCESSO

04

Caminhos
FUTUROS

05

Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06

Notas
FINAIS

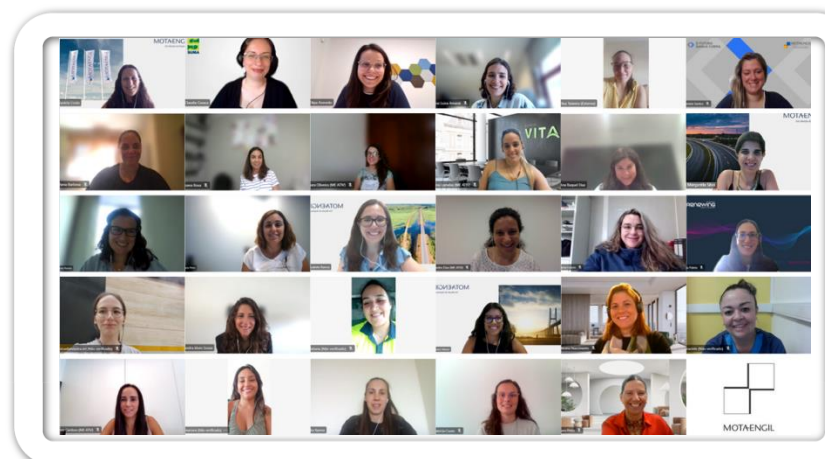
Grupos de Trabalho para a DE&I

WelcoME Back

O Plano de Igualdade de Género 2024 incluiu a conceptualização do programa **WelcoME Back**, que tem como propósito facilitar a reintegração profissional de mulheres e homens que, por motivo de doença, licença de maternidade ou apoio à família, tenham estado ausentes por um período alargado de tempo.

Com o intuito de lançar as bases para este programa, em 2024, foram desenvolvidas sessões de *focus group* com um conjunto de colaboradoras que haviam gozado, num período recente, as respetivas licenças de maternidade, com a finalidade de auscultar as suas expectativas, necessidades e dificuldades no processo de reintegração no Grupo.

Tendo por base o levantamento efetuado, encontra-se em curso a estruturação de medidas que possam, de algum modo, contribuir para facilitar e melhorar futuros processos de reintegração.



Temas auscultados:

- Políticas de Flexibilidade
- Apoio no Local de Trabalho
- Políticas e Benefícios
- Reintegração Suave
- Cultura e Sensibilização
- Comunicação
- Carreira e Desenvolvimento
- Saúde e Bem-Estar

01

O nosso
COMPROMISSO

02

A nossa
JORNADA

03

Histórias de
SUCESSO

04

Caminhos
FUTUROS

05

Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06

Notas
FINAIS

Grupos de Trabalho para a DE&I

Grupo de trabalho para a Igualdade de Género

Ao longo de 2024, foram dinamizadas várias sessões com o grupo de trabalho para Igualdade, composto por elementos representativos das várias unidades de negócio e geografias do Grupo, que teve como missão avaliar, refletir e aconselhar medidas atinentes à promoção da igualdade de género.

Adicionalmente, é vocação deste grupo de trabalho assegurar que o Grupo se encontra comprometido com a promoção de um ambiente de trabalho onde mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades, não enfrentam barreiras estruturais ou culturais, onde a igualdade de género esteja presente em todas as práticas organizacionais.

Resultante da ação do grupo de trabalho, foram desenvolvidas várias iniciativas, com destaque para a realização de um diagnóstico de género aplicável ao universo da Mota-Engil, bem como propostas ao nível de programas de formação de líderes, que contribuam para promover a igualdade de género e a eliminação dos riscos de discriminação e enviesamentos.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

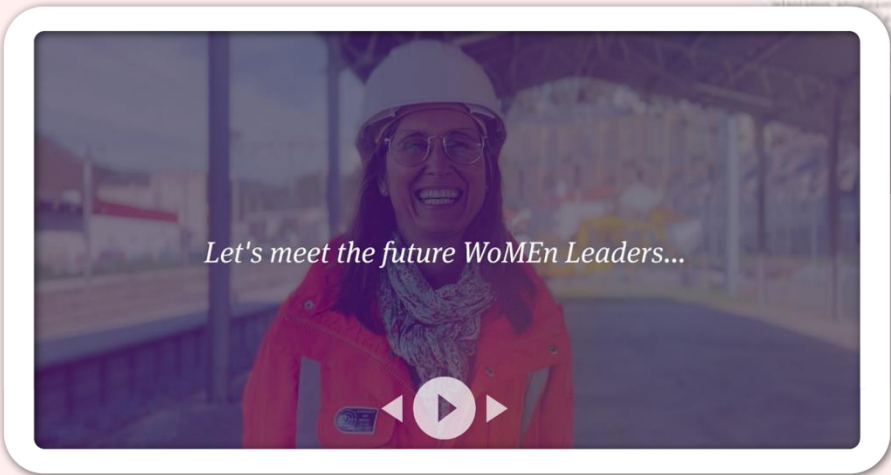
05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Dia Internacional da Mulher

No dia 8 de março, intensificámos a importância atribuída pelo Grupo em matéria de Igualdade de Género, reforçando o objetivo presente no Plano Estratégico “Building 26” de alcançarmos **30% de mulheres em cargos de gestão**, no ano de 2026.

Fortalecendo o impacto que este dia revela, e conciliando com o sucesso alcançado com o programa **WoMEn Leaders 2023**, foi nossa intenção partilhar e reforçar, com todo o Grupo, algumas colaboradoras que haviam realizado a 1ª edição do programa, partilhando o seu sentimento em relação ao mesmo e de que forma este teve impacto na sua carreira.



[Veja o vídeo](#)



Carlos Mota Santos

Chairman & CEO Grupo Mota-Engil

Numa data marcante como a de hoje, gostaria de dirigir, em meu nome pessoal e em nome do Conselho de Administração, uma palavra de apreço a todos e, com ênfase particular, um agradecimento e reconhecimento especial às mais de 7.000 mulheres que conosco trabalham, diariamente, para fazerem da Mota-Engil um Grupo de referência, diferenciado pela nossa qualidade humana, pela diversidade e pela multiculturalidade.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Roadmap para a Inclusão

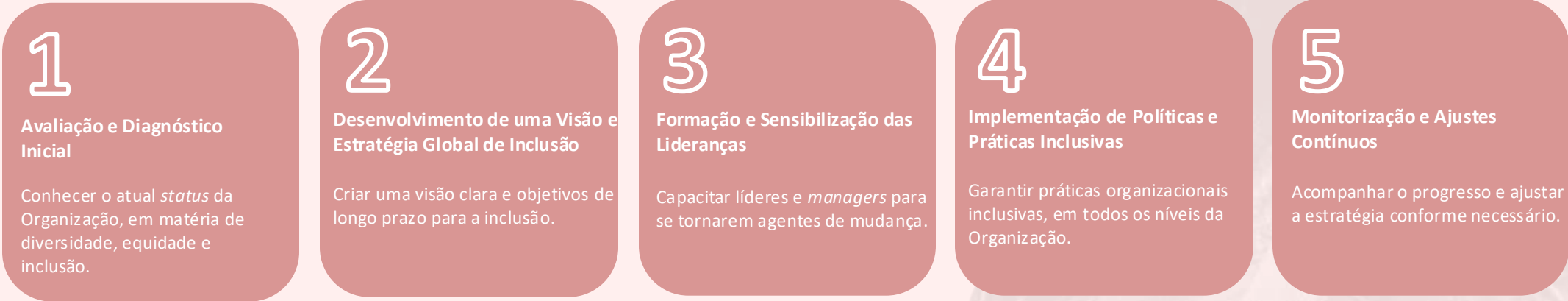
“Strength lies in differences, not similarities.”

Stephen R. Covey

Envolvida numa sociedade cada vez mais global e, consequentemente, mais proativa em matéria diversidade, equidade e inclusão, a Mota-Engil apresenta-se na linha da frente, com vista à promoção de um contexto social mais justo, diverso e inclusivo, nos diversos mercados onde marca presença.

Alinhados com os múltiplos compromissos refletidos no Plano Estratégico “Building 26”, a Mota-Engil elaborou e definiu, em 2024, o seu *roadmap* para a inclusão, abordando tanto a mudança cultural, como as práticas de gestão:

O presente *roadmap* – que visa criar uma cultura empresarial que valorize a diversidade, elimine barreiras de discriminação e promova a igualdade em todos os níveis da Organização – traça uma estratégia estruturada para promover um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, onde todos os colaboradores do Grupo, independentemente das suas diferenças (tais como o género, a etnia, a idade, a orientação sexual ou a deficiência), tenham iguais oportunidades de participação, crescimento e sucesso.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

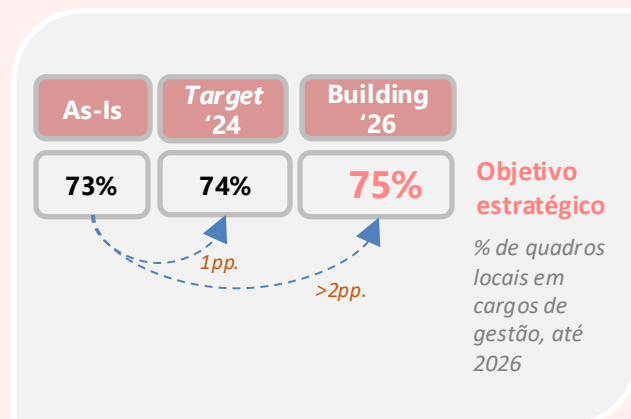
04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Locals in Management

Building a vision for tomorrow



Subordinado ao tema “Building a vision for tomorrow”, o EMpower tem vindo a servir de mote, entre muitos outros temas, a um trabalho particular, levado a cabo junto dos Mercados, no âmbito do **local empowerment** que compreende a identificação de agentes locais que contribuam para a identificação de medidas que suportem o mapeamento, desenvolvimento e sucessão de quadros locais de elevado potencial para posições-chave.

Neste sentido, cada Mercado, conhecedor da sua própria realidade, desenvolveu e implementou um plano de ação local, com vista ao empoderamento de quadros locais.

Sendo um Grupo com mais de 50.000 colaboradores, num total de **90 nacionalidades**, dispersos por 3 continentes e presentes em mais de 20 geografias, a Mota-Engil está consciente que o seu compromisso exige um **forte envolvimento local** e **elevados níveis de esforço**.

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

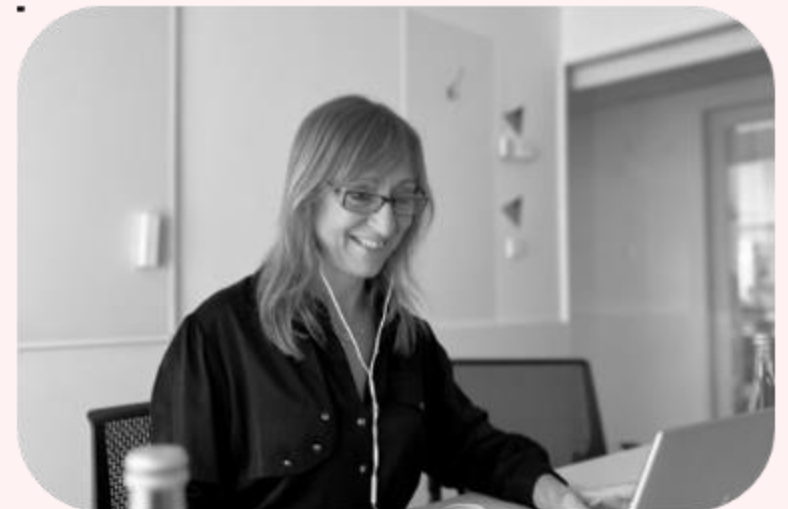
04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

3 Histórias de SUCESSO

3.4. Informar para comprometer e apoiar a decisão



Relatório DE&I

A Mota-Engil está empenhada em promover um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, a inclusão e a igualdade de género. Como parte dos nossos esforços contínuos para criar um local de trabalho mais equitativo e diversificado, apresentámos, em 2024, o nosso 1º relatório de DE&I, para destacar as nossas iniciativas, progressos e objetivos em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão.

 **Diversidade**

 **Equidade**

 **Inclusão**



 Ações em curso

#1 Definir um *roadmap* para a deficiência

#2 Definir os mercados prioritários (inicialmente com base em requisitos legais)

#3 Desenvolver parcerias estratégicas

#4 Implementar medidas para aumentar o nº colaboradores com deficiência

 Os nossos parceiros estratégicos



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

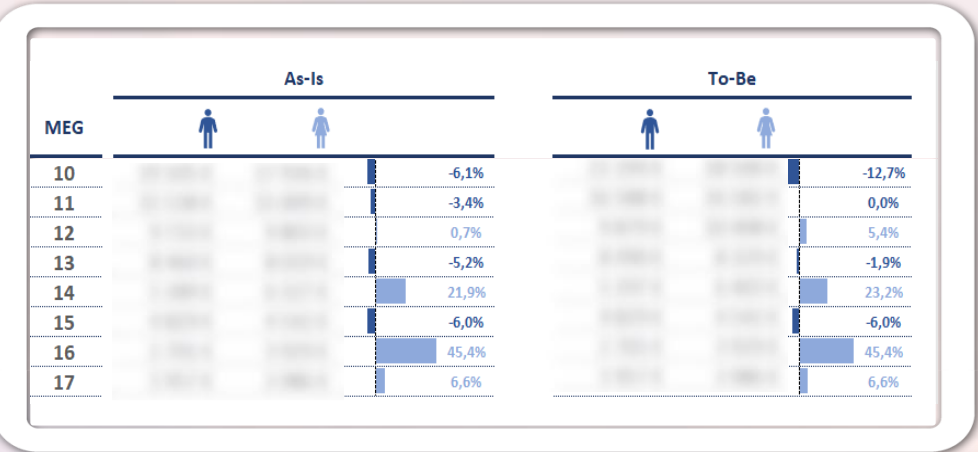
06
Notas
FINAIS

Gender Pay Gap Report

Com vista a mensurar e acompanhar a evolução da igualdade de género no Grupo, o exercício de revisões salariais da Mota-Engil é acompanhado por um *dashboard*, que visa promover e partilhar (com as chefias) o conhecimento relativo à **situação atual** das mulheres e homens do Grupo, nas várias equipas, empresas e Mercados onde trabalham.

O **Gender Pay Gap Report**, incorporado no *template* global de revisões salariais, tem, assim, como propósito, evidenciar **o número** de mulheres e homens em funções de direção, monitorizando, de perto, os salários médios por género, com vista a apoiar, quando aplicável, o exercício de convergência para a equidade.

Tendo estabelecido um **objetivo ambicioso** de alcançar, em 2026, **30% de mulheres em cargos de gestão**, só conhecendo, analisando e medindo se podem delinear políticas e ações internas consistentes para concretizarmos o objetivo que nos propomos atingir no término do Building’26.



É, assim, imprescindível o **acompanhamento atento** nesta matéria, estando em curso **várias ações**, à semelhança das que anteriormente referimos neste capítulo, destinadas a apoiar os mercados/empresas do Grupo neste **exigente percurso de transformação**.

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Diagnóstico de Equidade Salarial

O Grupo Mota-Engil, estabeleceu no âmbito do seu Plano Estratégico “Building 26”, um firme compromisso com a consecução de metas de sustentabilidade e do cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável relevantes no contexto da sua atividade.

Ao nível da sustentabilidade, definiu para o eixo social um indicador centrado na promoção de mulheres para cargos de gestão a alcançar no horizonte até 2026, suportado pelo Plano anual de Igualdade de Género, que estabelece as iniciativas-chave que visam traduzir a estratégia em realidade, bem como promover a paridade salarial entre mulheres e homens.

Neste sentido, elaborámos, em 2024, o Diagnóstico de Equidade Salarial, com a finalidade de revisitar o alinhamento estratégico definido ao nível do Grupo Mota-Engil, no que toca a compromissos respeitantes à promoção de um ambiente empresarial diverso, inclusivo e assente na igualdade de direitos e oportunidades.

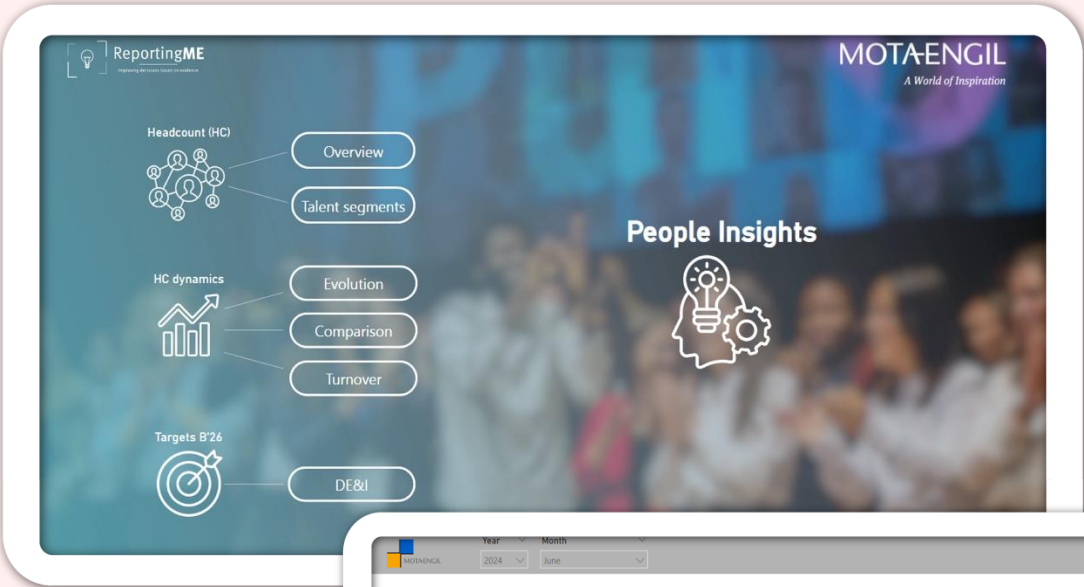


People Insights

Com vista a mensurar e acompanhar a evolução mensal das métricas de sustentabilidade na área de pessoas, foi publicado o *report People Insights*: ferramenta desenvolvida para facilitar a gestão de dados de Recursos Humanos, fornecer *insights* valiosos e apoiar a tomada de decisões estratégicas.

Este *dashboard*, destinado a todas as equipas de RH, apresenta funcionalidades chave, como a análise de dados e monitorização de *KPIs* do plano Building 26.

Entre os principais benefícios, destacamos o acesso a dados precisos e atualizados, *insights* claros e detalhados que facilitam a formulação de estratégias eficazes, e a simplicidade na criação de relatórios, permitindo uma comunicação mais eficiente.



Headcount
Mota-Engil



Headcount
dynamics



Targets
Building 26

01

O nosso
COMPROMISSO

02

A nossa
JORNADA

03

Histórias de
SUCESSO

04

Caminhos
FUTUROS

05

Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06

Notas
FINAIS

4

Caminhos FUTUROS

“

Uma das particularidades mais interessantes deste curso foi o foco no autoconhecimento. Ao aprofundar o conhecimento sobre mim mesma, ganhei mais confiança, o que potencia a minha capacidade de gestão e possibilita uma liderança transformativa ao lado da minha equipa.

Tatiana Ernesto | Mota-Engil ATIV

WoMEEn Leaders | 1ª Edição



Domínios do Plano para a Igualdade de Género 2025

O presente Plano para a Igualdade de Género constitui uma ferramenta crucial, permitindo, à Mota-Engil, a estruturação de uma mudança, bem como a implementação de um conjunto de ações, devidamente ponderadas, reforçando o compromisso institucional no âmbito da prossecução dos objetivos de igualdade de género.

Suportado num conjunto alargado de instrumentos de diagnóstico, o Plano para a Igualdade de Género da Mota-Engil 2025 encontra-se estruturado em torno de **7 dimensões**, contendo **27 medidas**, com **metas** e **indicadores mensuráveis**, **destinatários-alvo**, **departamentos envolvidos** e **orçamento estipulado**, em linha com as orientações partilhadas pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

O autodiagnóstico serviu de base para a priorização das medidas mais relevantes, assentes na definição de orientações estratégicas em matéria de igualdade de género, igualdade no acesso a oportunidades na Mota-Engil, aposta na formação de Quadros, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e prevenção da prática de assédio no trabalho.

Reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada de homens e mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, a Mota-Engil pretende contribuir ativamente para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade, centrando-se nas seguintes dimensões:

1. Estratégia, missão e valores da empresa

2. Igualdade no acesso ao emprego

3. Formação inicial e contínua

4. Igualdade nas condições de trabalho

5. Proteção na parentalidade

6. Conciliação da vida profissional com vida familiar e pessoal

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

01

O nosso
COMPROMISSO

02

A nossa
JORNADA

03

Histórias de
SUCESSO

04

Caminhos
FUTUROS

05

Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06

Notas
FINAIS

1. Estratégia, missão e valores da empresa (1/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e envolver as equipas de RH e Sustentabilidade na sua prossecução	Centro Corporativo RH	Centro Corporativo Comunicação e Relações Institucionais	Não envolve custos específicos	Plano divulgado a 100% dos destinatários-alvo	% de users que tomaram conhecimento do Plano para a Igualdade
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	30% de mulheres em posições de gestão até 2026	% de mulheres em cargos de gestão
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Dinamização do grupo de trabalho dedicado à temática da Igualdade de Género	Recolher inputs que contribuam para a sensibilização, promoção e reforço da igualdade de género entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Dinamização do grupo de trabalho	Nº de recomendações/sugestões/ pareceres de medidas de melhoria/mitigação
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da diversidade	Assegurar a implementação do Plano para a Diversidade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	≥ 75% de quadros locais em posições de gestão até 2026	% de quadros locais em cargos de gestão

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

1. Estratégia, missão e valores da empresa (2/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Definição e execução do plano de ação, tendo por base os resultados do inquérito de auscultação, MotivE	Definir e implementar um <i>roadmap</i> com ações corporativas e locais, visando a melhoria da Satisfação, no âmbito do Inquérito de Clima Organizacional, lançado em 2024	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	<i>Roadmap</i> elaborado por 100% dos Negócios, implementação e monitorização do mesmo	% de cumprimento do <i>roadmap</i>

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

2. Igualdade no acesso ao emprego

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Anúncios, seleção e recrutamento	Reforço da implementação do procedimento interno, para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados - pela empresa - de forma objetiva e transparente	Reforço da implementação do procedimento interno, para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados - pela empresa - de forma objetiva e transparente	Incentivar a participação dos colaboradores e das colaboradoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Divulgação de Manual RH a 100% dos destinatários-alvo	% de focal points RH abrangidos
Período experimental	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Incentivar a participação dos colaboradores e das colaboradoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização dos períodos experimentais e respetivas decisões de manutenção	Nº de audits realizados aos períodos experimentais

01
O nosso COMPROMISSO

02
A nossa JORNADA

03
Histórias de SUCESSO

04
Caminhos FUTUROS

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS

3. Formação inicial e contínua (1/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de <i>e-Learning</i> sobre igualdade de Género	% de colaboradores abrangidos que realizaram a formação
-	Integração de um módulo de formação sobre diversidade, equidade e inclusão	Integração de um módulo de formação sobre diversidade, equidade e inclusão no plano de formação anual	Promover uma cultura de diversidade, equidade e inclusão no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de <i>e-Learning</i> sobre diversidade, equidade e inclusão	% de colaboradores abrangidos que realizaram a formação
-	Execução de um curso de capacitação para colaboradoras com potencial para virem a assumir posições de liderança/gestão na Organização	Execução de um curso de capacitação para mulheres (WoMEn Leaders), a quem a Organização reconheça potencial para virem a assumir posições de liderança/gestão a curto/médio prazo	Capacitar as mulheres para virem a assumir posições de liderança/gestão a curto/médio prazo	Centro Corporativo RH	Depart. RH Administrações dos Mercados	Em alinhamento com a entidade formadora	Seleção de 70 mulheres de elevado potencial para participarem no curso WoMEn Leaders	Nº de Colaboradoras que realizaram a formação no ano
-	Concetualização de um programa de capacitação que abranja mulheres que atualmente já ocupam posições de liderança/gestão que potencie a sua progressão no Grupo	Concetualização de um curso de capacitação para mulheres a quem o Grupo reconheça potencial de crescimento/progressão	Estruturar um programa de capacitação que abranja mulheres em posições de liderança/gestão	Centro Corporativo RH	Depart. RH Administrações dos Mercados	Em alinhamento com a entidade formadora	Desenho do programa de capacitação para líderes	Apresentação interna do programa de capacitação para líderes

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

3. Formação inicial e contínua (2/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Incorporação de sessão de sensibilização para os colaboradores, no âmbito da adaptação intercultural	Disponibilização de sessão de sensibilização para os colaboradores, no âmbito da adaptação intercultural	Capacitar e sensibilizar os colaboradores para a importância e necessidade de conhecer as diferenças culturais dos diversos países onde marcamos presença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Em alinhamento com a entidade formadora	Realizar sessão de capacitação e sensibilização aos <i>trainees</i> 24, subordinada ao tema das diferenças interculturais existentes nos Mercados e geografias do Grupo	% de colaboradores abrangidos que realizaram a formação

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

4. Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Avaliação Desempenho	Reforço da implementação do sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Reforço da implementação do sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Centro Corporativo RH	Administrações das empresas	Não envolve custos específicos	Implementar Comité de Harmonização em 100% das empresas-alvo	% de empresas com processo formal de avaliação e Comité de Harmonização
	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de colaboradoras e colaboradores e das respetivas estruturas representativas	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de colaboradoras e colaboradores e das respetivas estruturas representativas	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Divulgação de Manual RH a 100% dos destinatários-alvo	% de focal points RH abrangidos
Promoção/progressão da carreira profissional	Reforço da implementação do modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos de género, raça ou outros fatores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão de carreira	Reforço da implementação do modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos de género, raça ou outros fatores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão de carreira	Promover a igualdade entre mulheres e homens, no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Realização do e-Learning sobre o Modelo de Carreiras pelos colaboradores-alvo, recém admitidos, aquando da sua admissão	Nº de colaboradores que realizaram a formação face ao ano anterior
Salários	Reforço da implementação dos procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Reforço da implementação dos procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Promover a transparência da política salarial, assegurando o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Partilha de um Gender Pay Gap Report periódico	% de mercados/empresas com acesso a esta informação

01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

5. Proteção na parentalidade (1/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Licenças/licenças partilhadas	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras - incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Dispensas e faltas	Implementação de ações de sensibilização e encorajamento quanto à utilização da licença partilhada nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização e encorajamento quanto à utilização da licença partilhada nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras - incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Redução do tempo de trabalho	Implementação de ações de sensibilização que assegurem o respeito dos direitos dos colaboradores e colaboradoras em relação à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização que assegurem o respeito dos direitos dos colaboradores e colaboradoras em relação à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir o direito à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Formação para reinserção profissional	Implementação do programa WelcoME Back, que facilite a reinserção profissional do colaborador ou colaboradora, após licença prolongada de apoio à família	Implementação do programa WelcoME Back, que facilite a reinserção profissional do colaborador ou colaboradora, após licença prolongada de apoio à família	Promover a reinserção profissional e facilitar o processo de readaptação	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de programa WelcoME Back a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo abrangidos

01
O nosso COMPROMISSO

02
A nossa JORNADA

03
Histórias de SUCESSO

04
Caminhos FUTUROS

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS

5. Proteção na parentalidade (2/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Proteção da segurança e saúde de colaboradora grávida, puérpera e lactante	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a proteção da segurança e saúde de colaboradora grávida, puérpera ou lactante	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Proteção no despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de despedimentos de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de despedimentos de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a proteção no despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização de casos correlacionados	Nº de audits realizados a casos correlacionados
Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com colaborador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de não renovação de contrato a termo de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de não renovação de contrato a termo de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com colaborador/a no gozo de licença parental	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização de casos correlacionados	Nº de audits realizados a casos correlacionados
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Disponibilização de apoios para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de colaboradores e colaboradoras, nos termos previstos em regulamentação própria	Disponibilização de apoios para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de colaboradores e colaboradoras, nos termos previstos em regulamentação própria	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras	FMAM	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação das medidas de apoio	Nº de apoios concedidos

01
O nosso COMPROMISSO

02
A nossa JORNADA

03
Histórias de SUCESSO

04
Caminhos FUTUROS

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS



6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Criação e implementação de procedimento interno que assegure, nos casos previstos em regulamentação própria, que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Criação e implementação de procedimento interno que assegure, nos casos previstos em regulamentação própria, que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Nº de intenções de recusa de pedido de trabalho a tempo parcial verificados centralmente, nos casos previstos em regulamentação própria
Faltas	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Teletrabalho	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a colaboradores e colaboradoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando especial primazia para aqueles que tenham responsabilidades familiares, quando compatível com a atividade desempenhada	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a colaboradores e colaboradoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando especial primazia para aqueles que tenham responsabilidades familiares, quando compatível com a atividade desempenhada	Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação do regime teletrabalho	% de adesão ao teletrabalho % de adesão no(a)s colaboradore(a)s com responsabilidades familiares

* Subdimensão de implementação mandatória

01
O nosso COMPROMISSO

02
A nossa JORNADA

03
Histórias de SUCESSO

04
Caminhos FUTUROS

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de colaboradores e colaboradoras	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de colaboradores e colaboradoras	Prevenir e combater o assédio no trabalho - prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do colaborador ou da colaboradora	Comité de Assédio e Discriminação	DHC	Não envolve custos específicos	Realização de ações de formação dirigidas a 100% dos destinatários-alvo	% de <i>focal points</i> abrangidos nos programas de sensibilização
-	Implementação da Política de Assédio e Discriminação de modo a assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaure procedimento disciplinar	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaure procedimento disciplinar	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Comité de Assédio e Discriminação	DHC	Não envolve custos específicos	Implementação da Política de Assédio e Discriminação para 100% das empresas	Nº respostas asseguradas pelos canais de denúncia definidos na política

01

O nosso COMPROMISSO

02

A nossa JORNADA

03

Histórias de SUCESSO

04

Caminhos FUTUROS

05

Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06

Notas FINAIS

5

Acompanhamento MONITORIZAÇÃO

“

Esta formação reforçou a minha confiança na tomada de decisões corporativas, ao destacar conceitos de liderança como a versatilidade, o compromisso com os resultados, a empatia, a comunicação assertiva e inúmeras outras características inatas.

Angie Zamora | Mota-Engil Colômbia

WoMEEn Leaders | 1ª Edição



Acompanhamento e Monitorização

A execução do Plano para a Igualdade de Género tem inerente um processo de monitorização e acompanhamento, que visa mobilizar, envolver e responsabilizar os diferentes *stakeholders*, de modo a salvaguardar a sua efetiva implementação e o cumprimento das metas e objetivos traçados.

Com esse propósito, e em estreito alinhamento com o Modelo de Governo vigente no Grupo Mota-Engil, descrevemos os vários *stakeholders* envolvidos no ciclo de concetualização, implementação e avaliação do impacto do mesmo, assegurando diferentes níveis de responsabilidade, uma atuação concertada entre os vários intervenientes, bem como uma pluralidade de sinergias e contributos, que promovam a desejável evolução e transformação do paradigma, em matéria de igualdade de género.

Comissão Executiva	Supervisionar a aplicação das orientações e metas definidas no Plano para a Igualdade de Género, em alinhamento com o Plano Estratégico da Mota-Engil, de modo a garantir o cumprimento dos objetivos traçados.
Comissão de nomeações	Monitorizar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, procedendo a uma análise periódica dos principais indicadores e emitindo, sempre que aplicável, recomendações que visem contribuir para a promoção e convergência da igualdade entre mulheres e homens.
Chairman & CEO da Mota-Engil	Patrocinar o Plano para a Igualdade de Género, assegurando orientação estratégica e fomentando a mobilização dos principais <i>stakeholders</i> para a sua efetiva implementação.
Centro Corporativo de Estratégia de RH	Elaborar e propor o Plano para a Igualdade de Género, bem como iniciativas-chave que traduzam, por um lado, as orientações estratégicas do Grupo e, por outro, os compromissos e objetivos definidos.
Grupo de trabalho para a Igualdade	Acompanhar a evolução da Mota-Engil em matéria de igualdade de género, providenciando aconselhamento e <i>feedback</i> que possam contribuir para a melhoria contínua e o reforço de medidas relevantes.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
A nossa
JORNADA

03
Histórias de
SUCESSO

04
Caminhos
FUTUROS

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

6

Notas FINAIS



Conclusão

Como vem sendo habitual, a execução do Plano para a Igualdade de Género 2025 da Mota-Engil será alvo de um processo sistemático de acompanhamento por parte de cada uma das empresas do Grupo, no sentido de monitorizar a eficácia das suas ações, bem como o cumprimento dos seus objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

Consolidando uma cultura empresarial voltada para os valores da igualdade e estando suportada por uma política de recursos humanos orientada para a valorização das suas pessoas e para o estímulo do aumento de produtividade, a Mota-Engil assumirá, em 2025, a responsabilidade de:

- Propor e coordenar um conjunto de procedimentos e medidas, com vista a contribuir para uma gestão socialmente responsável, ancorada na igualdade e procurando minimizar a segregação horizontal;
- Acompanhar e assegurar a implementação das medidas que constam do atual Plano para a Igualdade de Género 2025;
- Identificar áreas de relativa força e fraqueza, para melhor direcionar ações e prioridades;

- Partilhar boas práticas com as diversas empresas do Grupo, no âmbito da igualdade de género, assumindo um papel ativo e agregador nesta matéria;
- Monitorizar e analisar a evolução dos indicadores do Plano para a Igualdade de Género, propondo medidas de reforço sempre que assim se justificar;
- Comunicar, interna e/ou externamente, os progressos do Grupo no que respeita ao compromisso assumido em matéria de igualdade de género.

Consciente do papel que representa nas comunidades e nas múltiplas geografias onde marca presença, a Mota-Engil reforça, assim, o seu compromisso social, procurando ser uma referência na promoção da igualdade de género, desenvolvendo esforços para contribuir, proativamente, para uma alteração do paradigma social.

O presente Plano para a Igualdade de Género entra, assim, em vigor em janeiro de 2025 e visa incrementar a consciencialização e implementação do tema junto da comunidade envolvente e da heterogeneidade dos colaboradores Mota-Engil – os quais respeitam, cultivam e incentivam os valores da Organização, promovendo a cooperação e a responsabilidade individual, aceitando a diversidade sem discriminação.

01

O nosso
COMPROMISSO

02

A nossa
JORNADA

03

Histórias de
SUCESSO

04

Caminhos
FUTUROS

05

Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06

Notas
FINAIS



Anexos

1. Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade		2023		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	48%	52%
	Especialização e Coordenação	5%	67%	28%
	Supervisão e Técnicas	23%	51%	26%
	Operacionais e Suporte	13%	45%	42%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	47%	53%
	Especialização e Coordenação	3%	59%	38%
	Supervisão e Técnicas	26%	55%	19%
	Operacionais e Suporte	28%	64%	8%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	66%	34%
	Especialização e Coordenação	2%	64%	33%
	Supervisão e Técnicas	25%	67%	8%
	Operacionais e Suporte	29%	60%	11%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	0%	45%	55%
	Especialização e Coordenação	3%	70%	27%
	Supervisão e Técnicas	12%	70%	18%
	Operacionais e Suporte	21%	60%	20%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	50%	50%
	Especialização e Coordenação	3%	81%	16%
	Supervisão e Técnicas	20%	65%	15%
	Operacionais e Suporte	17%	59%	24%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	83%	17%
	Especialização e Coordenação	0%	100%	0%
	Supervisão e Técnicas	58%	38%	5%
	Operacionais e Suporte	27%	56%	17%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	57%	43%
	Especialização e Coordenação	2%	81%	17%
	Supervisão e Técnicas	35%	49%	16%
	Operacionais e Suporte	18%	45%	37%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0%	53%	47%
	Especialização e Coordenação	3%	67%	30%
	Supervisão e Técnicas	24%	60%	15%
	Operacionais e Suporte	25%	60%	14%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.
Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

2. Média de horas de formação anual por colaborador (GRI 404-1)

Formação por categoria funcional e género			2023	
			Nº de horas de formação	Média de horas de formação
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	Homens	616	68,4
		Mulheres	57	28,5
		Total	673	61,2
	Especialização e Coordenação	Homens	2 879	17,4
		Mulheres	1 251	26,6
		Total	4 130	19,5
	Supervisão e Técnicas	Homens	10 289	24,3
		Mulheres	3 677	26,8
		Total	13 966	24,9
	Operacionais e Suporte	Homens	15 746	12,2
		Mulheres	717	13,8
		Total	16 463	12,3
Total	Homens	29 530	15,7	
	Mulheres	5 702	24,0	
	Total	35 231	16,6	
E&C África	Direção Técnica e Gestão	Homens	639	9,7
		Mulheres	9	4,5
		Total	648	9,5
	Especialização e Coordenação	Homens	3 340	12,2
		Mulheres	675	15,0
		Total	4 015	12,6
	Supervisão e Técnicas	Homens	9 960	16,4
		Mulheres	3 669	12,0
		Total	9 208	14,9
	Operacionais e Suporte	Homens	60 570	11,0
		Mulheres	10 671	13,6
		Total	71 241	11,3
Total	Homens	74 509	11,5	
	Mulheres	15 024	13,2	
	Total	89 533	11,8	
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	Homens	994	29,2
		Mulheres	30	5,0
		Total	1 024	25,6
	Especialização e Coordenação	Homens	4 368	12,8
		Mulheres	1 437	12,5
		Total	5 804	12,7
	Supervisão e Técnicas	Homens	17 555	12,4
		Mulheres	5 559	10,6
		Total	23 114	11,0
	Operacionais e Suporte	Homens	95 066	11,9
		Mulheres	8 798	9,0
		Total	103 864	11,6
Total	Homens	117 982	12,0	
	Mulheres	15 824	9,8	
	Total	133 806	11,7	
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	Homens	188	7,8
		Mulheres	71	14,1
		Total	258	8,9
	Especialização e Coordenação	Homens	2 045	20,9
		Mulheres	2 198	38,6
		Total	4 243	27,4
	Supervisão e Técnicas	Homens	9 997	28,6
		Mulheres	9 113	43,6
		Total	19 110	34,2
	Operacionais e Suporte	Homens	170 278	34,3
		Mulheres	23 714	26,9
		Total	193 992	33,2
Total	Homens	182 507	33,6	
	Mulheres	35 096	30,5	
	Total	217 602	33,1	

Formação por categoria funcional e género			2023	
			Nº de horas de formação	Média de horas de formação
Capital	Direção Técnica e Gestão	Homens	218	18,2
		Mulheres	0	0,0
		Total	218	18,2
	Especialização e Coordenação	Homens	1 317	20,6
		Mulheres	400	21,0
		Total	1 717	20,7
	Supervisão e Técnicas	Homens	3 211	22,1
		Mulheres	939	17,1
		Total	4 150	20,7
	Operacionais e Suporte	Homens	10 748	14,8
		Mulheres	1 373	15,4
		Total	12 121	14,9
MEXT	Direção Técnica e Gestão	Homens	15 495	16,4
		Mulheres	2 711	16,6
		Total	18 206	16,4
	Especialização e Coordenação	Homens	356	50,9
		Mulheres	192	64,0
		Total	548	54,8
	Supervisão e Técnicas	Homens	289	36,1
		Mulheres	197	32,8
		Total	486	34,7
	Operacionais e Suporte	Homens	778	97,3
		Mulheres	834	52,1
		Total	1 612	67,1
Holding	Direção Técnica e Gestão	Homens	30	15,0
		Mulheres	211	35,2
		Total	241	30,1
	Especialização e Coordenação	Homens	1 453	58,1
		Mulheres	1 434	46,2
		Total	2 886	51,5
	Supervisão e Técnicas	Homens	128	4,9
		Mulheres	30	7,5
		Total	158	5,3
	Operacionais e Suporte	Homens	444	9,6
		Mulheres	603	14,3
		Total	1 046	11,9
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	Homens	1 427	21,9
		Mulheres	1 865	19,0
		Total	3 291	20,2
	Especialização e Coordenação	Homens	274	18,3
		Mulheres	130	7,6
		Total	404	12,6
	Supervisão e Técnicas	Homens	2 272	14,9
		Mulheres	2 627	16,3
		Total	4 899	15,7
	Operacionais e Suporte	Homens	3 139	17,6
		Mulheres	389	17,7
		Total	3 527	17,6
Capital	Direção Técnica e Gestão	Homens	14 680	14,7
		Mulheres	6 760	20,4
		Total	21 440	16,1
	Especialização e Coordenação	Homens	53 217	17,6
		Mulheres	25 655	19,0
		Total	78 872	18,1
	Supervisão e Técnicas	Homens	352 711	17,2
		Mulheres	45 614	16,3
		Total	398 324	17,1
	Operacionais e Suporte	Homens	423 746	17,2
		Mulheres	78 417	17,4
		Total	502 163	17,2

Nota: Para o denominador do indicador considerou-se o n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

3. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores (GRI 405-1)

Diversidade nos Órgãos de Governação e colaboradores		2023	
		Homens	Mulheres
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	91%	9%
	Especialização e Coordenação	79%	21%
	Supervisão e Técnicas	68%	32%
	Operacionais e Suporte	96%	4%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	97%	3%
	Especialização e Coordenação	87%	13%
	Supervisão e Técnicas	86%	14%
	Operacionais e Suporte	91%	9%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	93%	7%
	Especialização e Coordenação	81%	19%
	Supervisão e Técnicas	77%	23%
	Operacionais e Suporte	92%	8%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	85%	15%
	Especialização e Coordenação	63%	37%
	Supervisão e Técnicas	62%	38%
	Operacionais e Suporte	79%	21%
Capital	Direção Técnica e Gestão	100%	0%
	Especialização e Coordenação	71%	29%
	Supervisão e Técnicas	73%	27%
	Operacionais e Suporte	90%	10%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	75%	25%
	Especialização e Coordenação	64%	36%
	Supervisão e Técnicas	38%	63%
	Operacionais e Suporte	75%	25%
Holding	Direção Técnica e Gestão	79%	21%
	Especialização e Coordenação	52%	48%
	Supervisão e Técnicas	43%	57%
	Operacionais e Suporte	46%	54%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	89%	11%
	Especialização e Coordenação	77%	23%
	Supervisão e Técnicas	76%	24%
	Operacionais e Suporte	88%	12%

4. Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens (GRI 405-2)

Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens		2023
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0,69
	Especialização e Coordenação	0,80
	Supervisão e Técnicas	0,78
	Operacionais e Suporte	1,08
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0,63
	Especialização e Coordenação	0,89
	Supervisão e Técnicas	1,10
	Operacionais e Suporte	1,04
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0,89
	Especialização e Coordenação	0,96
	Supervisão e Técnicas	0,90
	Operacionais e Suporte	0,94
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	0,88
	Especialização e Coordenação	0,96
	Supervisão e Técnicas	1,10
	Operacionais e Suporte	0,80
Capital	Direção Técnica e Gestão	0,00
	Especialização e Coordenação	0,86
	Supervisão e Técnicas	0,93
	Operacionais e Suporte	1,05
MEXT	Direção Técnica e Gestão	1,15
	Especialização e Coordenação	1,04
	Supervisão e Técnicas	1,48
	Operacionais e Suporte	2,96
Holding	Direção Técnica e Gestão	0,82
	Especialização e Coordenação	0,82
	Supervisão e Técnicas	0,99
	Operacionais e Suporte	1,04
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0,86
	Especialização e Coordenação	0,89
	Supervisão e Técnicas	1,03
	Operacionais e Suporte	0,91

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

5. Informação sobre colaboradores e outros trabalhadores (GRI 102-8)

Número total de colaboradores por duração de contrato e por género		2023
Contrato sem termo	Homens	17 828
	Mulheres	3 425
	Subtotal	21 253
Contrato a termo certo	Homens	28 264
	Mulheres	3 823
	Subtotal	32 087
Estagiários	Homens	0
	Mulheres	0
	Subtotal	0
Total Colaboradores		53 340

Nota 1: Não foram incluídos os colaboradores temporários.
Nota 2: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.

Número total de colaboradores por duração de contrato e por <i>Business Unit</i>		2023
Contrato sem termo	E&C Europa	2 211
	E&C África	4 311
	E&C LATAM	5 232
	Ambiente	8 346
	Capital	765
	MEXT	48
	<i>Holding</i>	340
	Subtotal	21 253
Contrato a termo certo	E&C Europa	938
	E&C África	13 853
	E&C LATAM	11 683
	Ambiente	4 789
	Capital	686
	MEXT	74
	<i>Holding</i>	64
	Subtotal	32 087
Estagiários	E&C Europa	-
	E&C África	-
	E&C LATAM	-
	Ambiente	-
	Capital	-
	MEXT	-
	<i>Holding</i>	-
	Subtotal	-
Total Colaboradores		53 340

Nota 1: Não foram incluídos os colaboradores temporários.
Nota 2: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.

6. Percentagem de colaboradores a receber o salário mínimo local (adaptado de GRI 202-1)

Percentagem de colaboradores a receber o salário mínimo local (%)		2023
Brasil	Homens	9,90%
	Mulheres	21,80%
	Total	11,70%
Colômbia	Homens	36,80%
	Mulheres	12,30%
	Total	20,20%
México	Homens	0,00%
	Mulheres	1,30%
	Total	0,20%
Moçambique	Homens	20,10%
	Mulheres	25,40%
	Total	20,50%
Polónia	Homens	0,00%
	Mulheres	0,00%
	Total	0,00%
Portugal	Homens	11,40%
	Mulheres	7,70%
	Total	10,80%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.

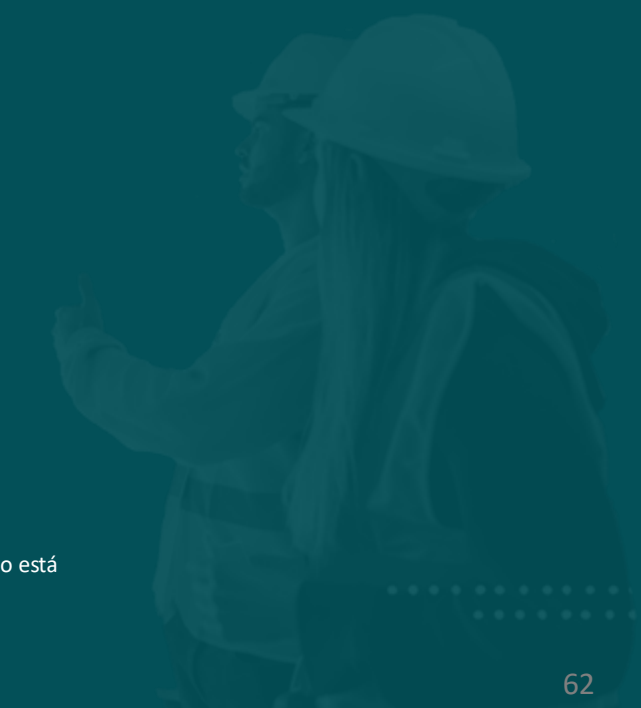


7. Contratação de novos colaboradores e rotatividade dos colaboradores (401-1)

Percentagem de entradas e saídas, por localização, género e grupo etário		2023					
		Entradas			Saídas		
		< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Homens	76%	24%	10%	50%	23%	18%
	Mulheres	76%	17%	7%	45%	20%	7%
	Total	76%	23%	10%	49%	23%	18%
E&C África	Homens	67%	42%	21%	32%	28%	22%
	Mulheres	62%	38%	15%	36%	25%	14%
	Total	66%	41%	21%	32%	28%	21%
E&C LATAM	Homens	116%	96%	81%	77%	71%	61%
	Mulheres	94%	73%	53%	52%	52%	42%
	Total	112%	94%	79%	73%	69%	60%
Ambiente	Homens	49%	23%	16%	38%	20%	20%
	Mulheres	49%	20%	13%	34%	15%	16%
	Total	49%	22%	15%	37%	19%	19%
Capital	Homens	65%	35%	25%	41%	24%	14%
	Mulheres	68%	33%	21%	49%	30%	44%
	Total	66%	34%	25%	43%	25%	17%
MEXT	Homens	82%	41%	50%	18%	8%	0%
	Mulheres	79%	57%	0%	16%	26%	0%
	Total	81%	46%	25%	17%	14%	0%
Holding	Homens	54%	7%	3%	13%	6%	3%
	Mulheres	50%	10%	0%	26%	5%	6%
	Total	52%	9%	2%	20%	6%	4%
Total de Entradas e Saídas (por faixa etária)		80%	52%	32%	48%	38%	29%
Taxa de Entradas e Saídas (por género)	Homens	58%			41%		
	Mulheres	44%			30%		
Taxa de Entradas e Saídas (por localização)	E&C Europa	26%			25%		
	E&C África	46%			29%		
	E&C LATAM	97%			69%		
	Ambiente	26%			23%		
	Capital	37%			26%		
	MEXT	54%			13%		
	Holding	16%			8%		
Taxa de Entradas e Saídas		56%			39%		

Nota 1: Dados compilados a partir do Sistema de Informação Central do Grupo, não refletindo a informação consolidada da totalidade dos mercados / negócios (cuja integração está em desenvolvimento).

Nota 2: As percentagens foram calculadas com base no n.º total de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro, relativos a cada geografia, género e faixa etária.



8. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores (GRI 405-1)

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade		2023		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	48%	52%
	Especialização e Coordenação	5%	67%	28%
	Supervisão e Técnicas	23%	51%	26%
	Operacionais e Suporte	13%	45%	42%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	47%	53%
	Especialização e Coordenação	3%	59%	38%
	Supervisão e Técnicas	26%	55%	19%
	Operacionais e Suporte	28%	64%	8%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	66%	34%
	Especialização e Coordenação	2%	64%	33%
	Supervisão e Técnicas	25%	67%	8%
	Operacionais e Suporte	29%	60%	11%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	0%	45%	55%
	Especialização e Coordenação	3%	70%	27%
	Supervisão e Técnicas	12%	70%	18%
	Operacionais e Suporte	21%	60%	20%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	50%	50%
	Especialização e Coordenação	3%	81%	16%
	Supervisão e Técnicas	20%	65%	15%
	Operacionais e Suporte	17%	59%	24%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	83%	17%
	Especialização e Coordenação	0%	100%	0%
	Supervisão e Técnicas	58%	38%	5%
	Operacionais e Suporte	27%	56%	17%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	57%	43%
	Especialização e Coordenação	2%	81%	17%
	Supervisão e Técnicas	35%	49%	16%
	Operacionais e Suporte	18%	45%	37%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0%	53%	47%
	Especialização e Coordenação	3%	67%	30%
	Supervisão e Técnicas	24%	60%	15%
	Operacionais e Suporte	25%	60%	14%

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e antiguidade (anos)		2023			
		< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	9%	11%	26%	54%
	Especialização e Coordenação	18%	20%	32%	30%
	Supervisão e Técnicas	43%	18%	16%	23%
	Operacionais e Suporte	40%	23%	16%	21%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	17%	17%	28%	38%
	Especialização e Coordenação	46%	30%	11%	13%
	Supervisão e Técnicas	69%	18%	7%	6%
	Operacionais e Suporte	79%	15%	5%	1%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	22%	41%	24%	12%
	Especialização e Coordenação	62%	28%	6%	3%
	Supervisão e Técnicas	81%	16%	2%	0%
	Operacionais e Suporte	92%	7%	0%	0%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	23%	28%	28%	21%
	Especialização e Coordenação	20%	19%	32%	29%
	Supervisão e Técnicas	34%	24%	27%	15%
	Operacionais e Suporte	63%	26%	8%	3%
Capital	Direção Técnica e Gestão	38%	6%	25%	31%
	Especialização e Coordenação	21%	34%	34%	10%
	Supervisão e Técnicas	60%	21%	17%	2%
	Operacionais e Suporte	56%	34%	9%	2%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	17%	33%	42%	8%
	Especialização e Coordenação	77%	18%	5%	0%
	Supervisão e Técnicas	88%	10%	0%	3%
	Operacionais e Suporte	81%	4%	2%	13%
Holding	Direção Técnica e Gestão	21%	32%	17%	30%
	Especialização e Coordenação	15%	32%	30%	23%
	Supervisão e Técnicas	43%	22%	15%	20%
	Operacionais e Suporte	40%	12%	11%	37%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	19%	24%	26%	31%
	Especialização e Coordenação	38%	26%	20%	17%
	Supervisão e Técnicas	65%	18%	9%	8%
	Operacionais e Suporte	77%	16%	5%	2%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.
Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

9. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores (GRI 405-1)

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e habilitações		2023		
		Básico	Secundário	Superior
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	5%	7%	87%
	Supervisão e Técnicas	17%	21%	62%
	Operacionais e Suporte	65%	33%	2%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	2%	98%
	Especialização e Coordenação	8%	13%	79%
	Supervisão e Técnicas	17%	33%	50%
	Operacionais e Suporte	64%	31%	5%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	3%	4%	93%
	Supervisão e Técnicas	2%	14%	84%
	Operacionais e Suporte	36%	54%	10%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	4%	2%	94%
	Especialização e Coordenação	1%	10%	90%
	Supervisão e Técnicas	15%	19%	65%
	Operacionais e Suporte	73%	24%	4%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	1%	4%	94%
	Supervisão e Técnicas	14%	14%	72%
	Operacionais e Suporte	60%	35%	4%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	0%	5%	95%
	Supervisão e Técnicas	0%	8%	93%
	Operacionais e Suporte	50%	44%	6%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	1%	14%	85%
	Supervisão e Técnicas	5%	25%	71%
	Operacionais e Suporte	31%	38%	31%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	1%	1%	99%
	Especialização e Coordenação	4%	9%	87%
	Supervisão e Técnicas	11%	22%	67%
	Operacionais e Suporte	58%	36%	6%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.
Inclui os Administradores Executivos e remunerados.





PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025

Building with Purpose

