

Plano para a Igualdade

2026

Direção de Recursos Humanos
setembro de 2025

Enquadramento

A igualdade de oportunidades e de tratamento é um princípio estruturante do serviço público e um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa. Enquanto entidade do setor público empresarial, a Construção Pública, E.P.E., doravante Construção Pública ou Empresa, tem a responsabilidade acrescida de assegurar que os seus serviços, práticas e políticas refletem valores de justiça, equidade e inclusão, promovendo a confiança dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) e das demais entidades com as quais se relaciona, reforçando a coesão social.

O presente Plano para a Igualdade enquadra-se neste compromisso e constitui um instrumento estratégico para integrar, de forma transversal, a perspetiva da igualdade de género e da não discriminação em todas as áreas de atuação da Construção Pública. Reconhece-se que a promoção da igualdade não é apenas uma obrigação legal, mas também uma condição essencial para a modernização administrativa, a eficiência organizacional e a qualidade dos serviços públicos prestados.

Este Plano tem como objetivos identificar desigualdades existentes, estabelecer metas claras e implementar medidas que assegurem condições de trabalho justas, equilibradas e inclusivas para todas as pessoas que integram a Construção Pública. Pretende-se igualmente garantir que a atuação da Empresa contribua para a eliminação de estereótipos, para a valorização da diversidade e para a promoção de uma cidadania ativa e participativa.

Ao adotar este Plano, a Construção Pública reafirma o seu papel enquanto agente público, colocando a igualdade e a inclusão como eixos centrais da sua cultura organizacional e da sua missão.

Pelo exposto e tendo presente o contributo das organizações empresariais para uma sociedade mais inclusiva, a Construção Pública, em cumprimento do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, elaborou o seu Plano para a Igualdade para 2026, comprometendo-se na sua implementação e monitorização, tendo o mesmo sido submetido no “Portal para a Igualdade no trabalho e nas empresas”, desenvolvido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante “CITE”).

Âmbito

Os princípios e políticas do presente Plano para a Igualdade abrangem todos(as) os(as) trabalhadores(as) da Construção Pública.

Missão e Valores

Missão

Edificar, todos os dias, o futuro do país.

Planear e executar programas e projetos de construção, requalificação, manutenção e conservação de edifícios e equipamentos.

Valores

Excelência | Eficácia | Experiência

Juntos, edificamos o futuro de Portugal.

Ação | Impacto

Somos de ação: habitação, educação, transformação, dedicação.

Ética | Responsabilidade Social | Compromisso

Um por todos e todos por Portugal.

A Construção Pública inscreveu no seu Código de Ética e de Conduta os valores fundamentais e os princípios estruturantes que devem ser adotados pelos(as) seus(suas) trabalhadores(as), no exercício das suas funções, nas interações entre si e com indivíduos ou entidades externas à Empresa, estabelecendo a inadmissibilidade de comportamentos ou práticas que constituam discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente no género ou situação familiar.

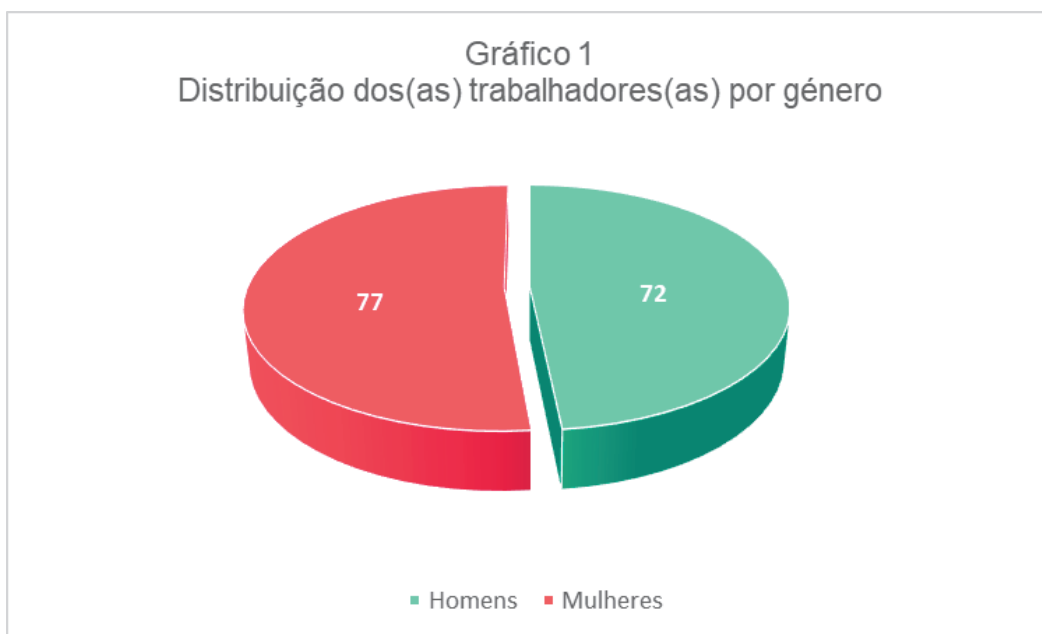
A Empresa tem algumas práticas promotoras da igualdade de género, promovendo políticas de gestão dos seus recursos humanos que conduzem a um tratamento justo e igualitário entre mulheres e homens e pautando as relações laborais por padrões éticos de respeito, confiança, compreensão, cooperação e não discriminação.

A Construção Pública está determinada em manter o seu propósito de equilíbrio quanto à presença de mulheres e homens no seu quadro de pessoal, assim como quanto às respetivas condições de trabalho, sendo que está condicionada à existência de condições financeiras e às limitações legais aplicáveis ao setor público empresarial.

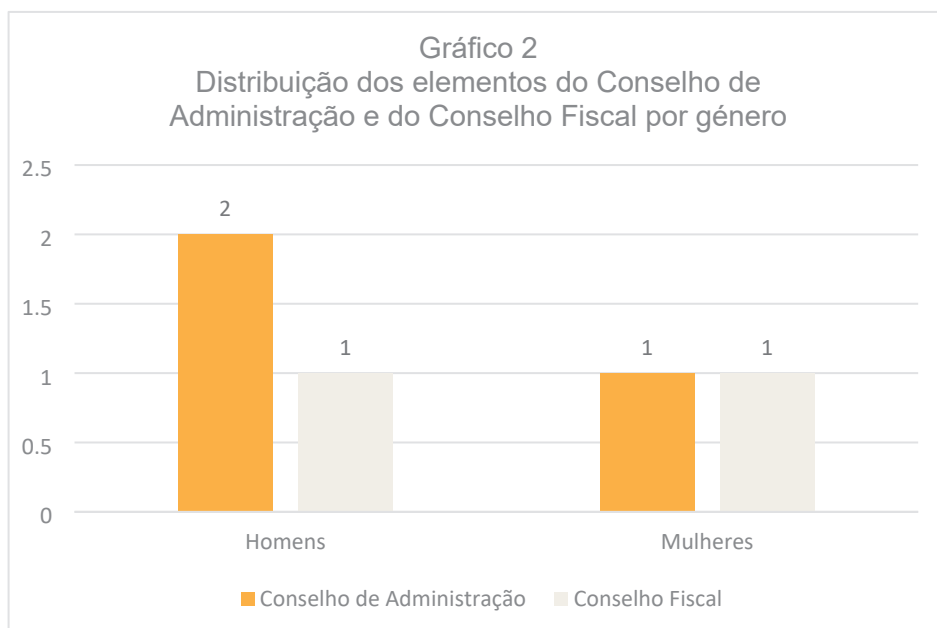
Indicadores de recursos humanos

Para concretizar a sua Missão, a Construção Pública conta com cento e quarenta e quatro trabalhadores(as), três elementos do Conselho de Administração e dois elementos do Conselho Fiscal.

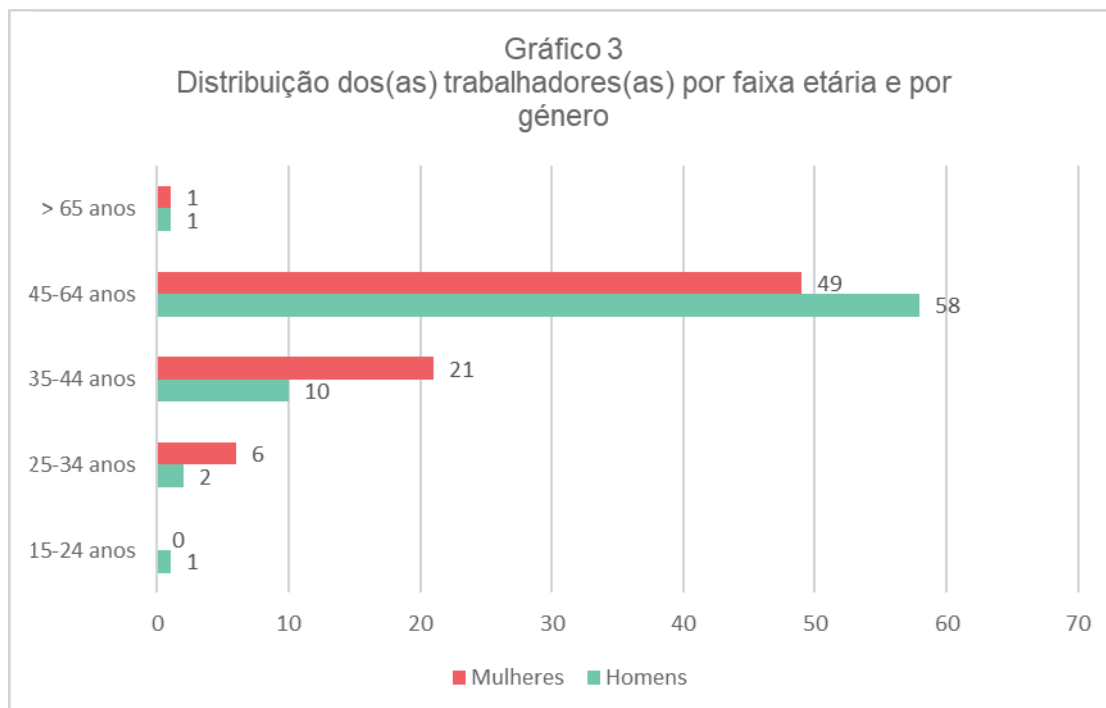
Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos aos(as) trabalhadores(as) da Construção Pública que permitem caracterizar a situação de mulheres e homens na Empresa, tendo por referência o dia 31 de agosto de 2025.



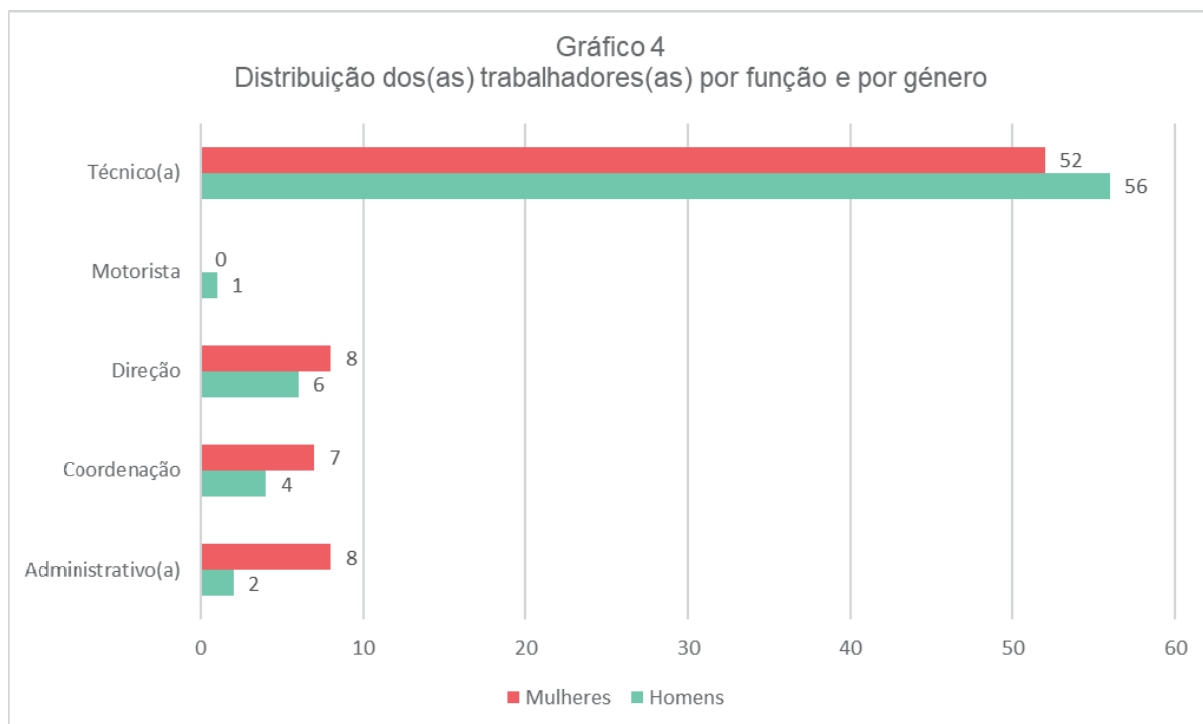
Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem mais mulheres do que homens a trabalhar na Construção Pública.



Relativamente ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal da Construção Pública pode verificar-se que a expressão do género em menor representatividade cumpre com a legislação nacional aplicável para a composição dos órgãos sociais de empresas públicas.

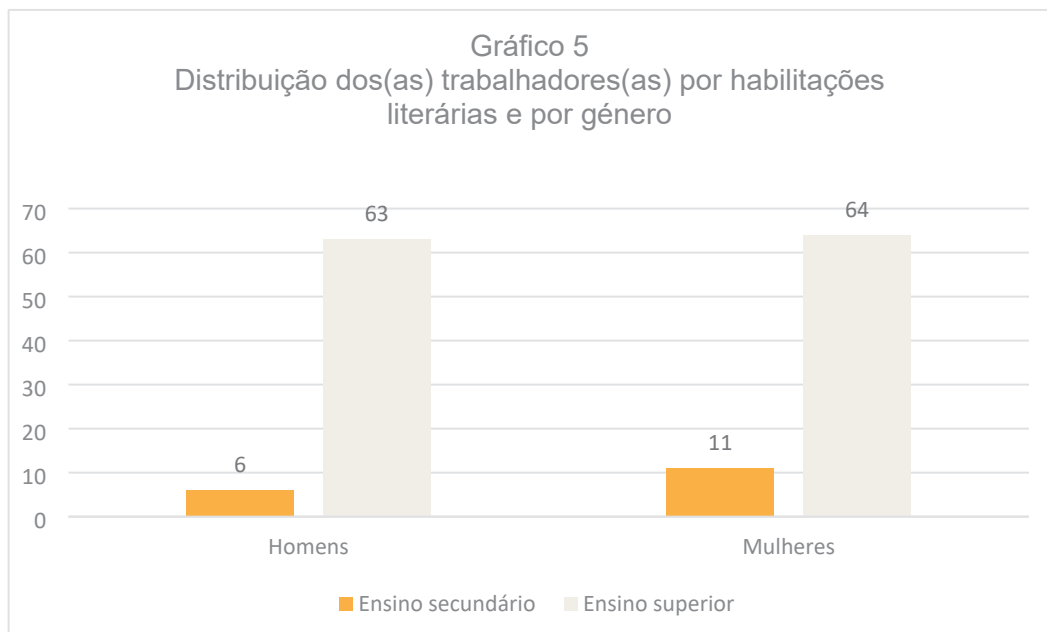


Verifica-se que a maioria dos(as) trabalhadores(as) da Empresa, 72% (setenta e dois por cento), se encontram na faixa etária entre os 45 (quarenta e cinco) e os 64 (sessenta e quatro) anos.



Pode confirmar-se que, nas funções dirigentes, direção e coordenação, existe uma boa paridade de géneros, com 40% (quarenta por cento) de dirigentes homens e uma maioria, 60% (sessenta por cento) de dirigentes mulheres.

Verifica-se uma maioria de mulheres nas funções administrativas e uma boa paridade de géneros nas funções técnicas, com 48% (quarenta e oito por cento) de mulheres e uma maioria, 52% (cinquenta e dois por cento) de homens.



Num total de 144 (cento e quarenta e quatro) trabalhadores(as), 88% (oitenta e oito por cento) possuem formação académica superior. Das 75 (setenta e cinco) mulheres, 85% (oitenta e cinco por cento) tem formação académica superior e 15% (quinze por cento) tem o ensino secundário concluído. No que se refere aos homens, dos 69 (sessenta e nove) trabalhadores, 91% (noventa e um por cento) tem formação académica superior e 9% (nove por cento) tem o ensino secundário concluído.

Diagnóstico das práticas promotoras da igualdade de género implementadas na Construção Pública

A Construção Pública, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para a igualdade de género nos seus diferentes domínios.

Como forma de demonstrar o compromisso da Empresa com esta temática, foi, previamente à elaboração do presente Plano, efetuada uma avaliação das referidas práticas de gestão, recorrendo ao “Autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens na empresa”, disponibilizado no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, pela CITE.

Assim, para o conjunto das áreas/dimensões obrigatórias contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, e outras facultativas, foram analisadas as práticas da Construção Pública, E.P.E., no âmbito da igualdade de género, verificando-se quais as áreas de melhoria a intervencionar.

Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Construção Pública

Em função do resultado do suprarreferido autodiagnóstico, pese embora a Empresa já concretize várias ações no domínio da igualdade de género, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, conforme quadro resumo em anexo.

O processo de implementação das referidas medidas, será da responsabilidade da Direção de Recursos Humanos, cabendo a esta unidade orgânica a monitorização da eficácia das ações e do cumprimento das metas estabelecidas.

As medidas constantes no presente Plano podem ser alteradas ou adaptadas, por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico da Empresa.

Anexo

Quadro de medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Empresa.

Construção Pública, E.P.E.- Plano para a Igualdade 2025 Medidas					
Dimensão: Estratégia, missão e valores da empresa					
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afiliação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos, Coordenação de Comunicação e Imagem	0	Preparação e divulgação de peças de comunicação nos canais de comunicação interna e site
					31-12-2026
Dimensão: Formação inicial e contínua					
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador
Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissional exercida predominantemente por mulheres ou por homens, se promova a coesão e a confiança entre os trabalhadores do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhadora com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos,	0	Revisão do Regulamento interno de formação
					31-12-2026
Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho					
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos,	0	Revisão das políticas remuneratórias da empresa e do sistema de avaliação do pessoal ou implementação de outras medidas, de acordo com as limitações legais e dentro da autonomia de gestão do Conselho de Administração
					30-06-2026
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga imediatamente informações sobre os salários das trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos,	0	Revisão e divulgação da tabela retributiva, após revisão do Estatuto de Pessoal e Carreiras,
					30-06-2026
Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos e serviços, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/night take away, pequenas reparações)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos, DAF-Núcleo de Apoio Técnico-Administrativo, Coordenação de Comunicação e Imagem	0	Estabelecer e divulgar protocolos com serviços de proximidade (Lavabo, Filtro, Etorra, Câmara e Pólo)
					31-12-2026
Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho					
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras formas de integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos os colaboradores sobre o procedimento a seguir em caso de denúncia de assédio físico ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa (especificar endereço do sítio), na intranet, por correio eletrónico, e com afiliação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos, Coordenação de Comunicação e Imagem	0	Lançamento de uma campanha de comunicação interna através do MS Teams
					31-12-2026