

PLANO  
PARA A  
IGUALDADE  
DE  
GÉNERO  
2026



**MARTIFER**  
GROUP

# O GRUPO MARTIFER

Com 35 anos de experiência, a Martifer é um Grupo industrial multinacional que se destaca nos setores da construção metálica, da indústria naval e da energia.

A Martifer SGPS, SA é a holding do Grupo e está cotada na Euronext Lisbon desde junho de 2007.

## Missão

Criar valor com produtos e serviços desenhados e executados por colaboradores/as e parceiros motivados, com o objetivo de superar as expectativas dos clientes, respeitando as regras de segurança e responsabilidade social.

## Visão

Ser uma marca reconhecida nos mercados e negócios onde atua, pela competência, inovação e engenharia, capacidade industrial e de execução, assegurando as melhores soluções aos seus clientes.

O Grupo desenvolve as suas atividades em três áreas de negócio:

## CONSTRUÇÃO METÁLICA

A Martifer Metallic Constructions é um player reconhecido globalmente neste setor. Fornece soluções globais e inovadoras de engenharia, nos segmentos da construção metalomecânica e das fachadas em alumínio e vidro, trabalhando diariamente para um nível de excelência na produção de obras com classes de execução superiores. Centra a sua estratégia de desenvolvimento na diferenciação pela qualidade da engenharia e vocação para projetos de grande complexidade.

1189 COLABORADORES/AS | 274 SEXO FEMININO | 915 SEXO MASCULINO\*

## INDÚSTRIA NAVAL

O Grupo conta com dois estaleiros navais, a West Sea, em Viana do Castelo e a Navalria, em Aveiro, que desenvolvem atividades de construção, reparação e conversão naval. O estaleiro da West Sea é uma das infraestruturas industriais mais relevantes em Portugal, com capacidade para navios de média e grande dimensão. Está equipado com oficinas e meios de elevação para a construção de módulos e equipamentos metálicos de grandes dimensões.

366 COLABORADORES/AS | 36 SEXO FEMININO | 330 SEXO MASCULINO\*

## ENERGIA

A Martifer Energia, no segmento eólico e solar, atua e posiciona-se como developer de energias renováveis, com principal foco no desenvolvimento de parques eólicos e solares fotovoltaicos. Esta área de negócio integra ainda o segmento de infraestruturas para a energia e a operação e manutenção industrial, desde as convencionais centrais de geração de energia a unidades industriais.

42 COLABORADORES/AS | 12 SEXO FEMININO | 30 SEXO MASCULINO\*

Promover a igualdade, a integração plena e a não discriminação das comunidades migrantes tornaram-se objetivos que caminham lado a lado.

\* Números médios de colaboradores/as no ano de 2024.

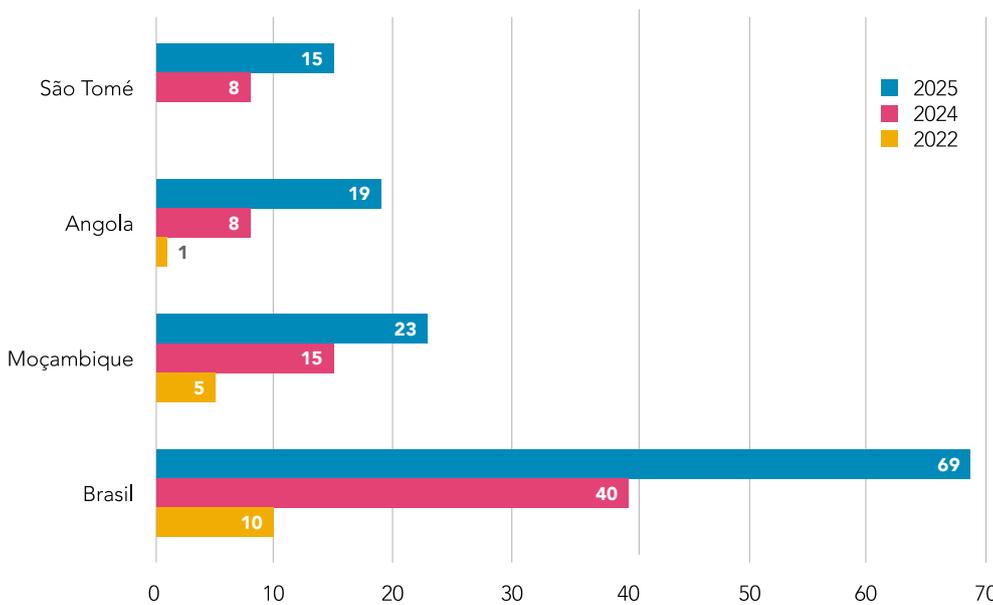
# O NOSSO CAMINHO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade de Género 2026 é um plano de continuidade.

O compromisso da Martifer com a **promoção da igualdade de género** tem vindo a consolidar-se ao longo dos anos com a implementação de práticas que desafiam os estereótipos associados aos setores industriais, tradicionalmente dominados por homens. A nossa experiência mostra que, precisamente nestes contextos, as ações pela igualdade têm um impacto transformador mais profundo.

Esta consolidação passa também pela **inclusão**. Nos últimos anos, a escassez de mão de obra trouxe novos desafios e oportunidades. A crescente integração de colaboradores/as migrantes nas nossas equipas tornou-se não apenas uma resposta operacional, mas também uma expressão clara da nossa capacidade de adaptação e abertura à diversidade. Entre 2022 e 2025, tivemos um crescimento significativo de colaboradores/as de nacionalidades como Angola, Moçambique, Brasil e São Tomé.

A proteção das mulheres migrantes, que enfrentam frequentemente desafios acrescidos pela sua condição de género e origem, é uma prioridade que exige atenção e ação.



Promover a **igualdade, a integração plena e a não discriminação das comunidades migrantes** tornaram-se objetivos que caminham lado a lado.

A proteção das mulheres migrantes, que enfrentam frequentemente desafios acrescidos pela sua condição de género e origem, é uma prioridade que exige atenção e ação.

O Plano 2026 reconhece que a igualdade se constrói também através da integração e da valorização da diferença e dá continuidade aos cinco conceitos chave definidos em 2025:

## IGUALDADE, ESTEREÓTI- POS E IDENTI- DADE

Promover a discussão, o esclarecimento e a reflexão sobre os temas que afetam a Igualdade de Género, focando os estereótipos de forma a tornar as nossas pessoas mais informadas e tolerantes.

**NOVO 2026** – Porque o esclarecimento passa pela comunicação, chegará uma edição em papel de um novo material de comunicação com o objetivo de ser levado para casa e que envolva toda a família.

## COOLKIDS - AS NOSSAS CRIANÇAS

Envolver sempre as crianças na nossa ação para que, daqui a algumas décadas possamos ter, por exemplo, mais raparigas em cursos de engenharia e menos rapazes a desistirem de estudar precocemente. Envolver ainda os pais e as mães para que percebam a importância dos assuntos da Igualdade desde a primeira infância.

## INTEGRAÇÃO E NÃO DIS- CRIMINAÇÃO

A melhoria da integração de pessoas e principalmente de mulheres migrantes, na nossa comunidade e nas empresas, deve estar em cima da mesa nos anos que se avizinham. Expor os direitos e deveres, lutar contra o racismo, a discriminação e o preconceito tornará a sociedade mais tolerante e o trabalho mais produtivo.

**NOVO 2026** – Incluir o tema no plano de formação dos recém chegados/as e suas equipas.

## CONCILIAÇÃO

O equilíbrio entre a nossa vida pessoal e profissional é sempre uma preocupação. Na Martifer, temos projetos exigentes, alguns deles que exigem viver fora do país ou deslocarmo-nos frequentemente ao estrangeiro. Minimizar este impacto na vida pessoal é uma missão que não esquecemos.

**NOVO 2026** - Atribuição de 1/2 dia para que os colaboradores/as possam acompanhar os/as filhos/as no primeiro dia do 1º ano do ensino básico.

## VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

Falar de assédio e de violência é uma prática de rotina. Informar, esclarecer e divulgar procedimentos é uma das formas de promover a sua denúncia.

# AÇÕES IMPLEMENTADAS

## WORKSHOPS E RODAS DE CONVERSA

Falar de Igualdade - Dar Voz ao Sexo Subrepresentado

### DESLIGAR

Celebrámos o Dia Mundial do Coração com uma iniciativa que reforça a importância do bem-estar físico e emocional no ambiente de trabalho, dando espaço à expressão de diferentes perspetivas, trazendo à conversa a voz feminina de duas colegas de trabalho. Esta Roda de Conversa teve Marlene Pereira e Delfina Vaz como convidadas, para que partilhassem as suas experiências pessoais e profissionais, destacando o papel ativo da mulher na promoção do desporto, de estilos de vida saudáveis, da conciliação da vida pessoal e profissional. A Marlene, por exemplo, desloca-se frequentemente de bicicleta de Sever do Vouga até Oliveira de Frades, inspirando outros/as colegas com o seu exemplo.

A elas juntaram-se o médico do trabalho Delfim Cardoso e o gestor do Move Martifer Gym Gonçalo Bandeira.

Esta roda de conversa foi um espaço inclusivo e participativo, onde diferentes vozes foram ouvidas e valorizadas, promovendo a equidade de género e o diálogo interdepartamental.



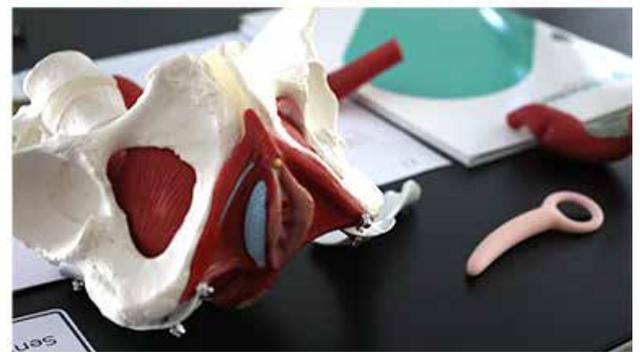
## AÇÕES IMPLEMENTADAS

# SAÚDE PÉLVICA SEM TABUS

Trouxemos para discussão o bem-estar das mulheres ao organizar um Workshop dedicado à saúde pélvica feminina, um tema muitas vezes invisibilizado no contexto profissional.

A sessão contou com a presença da fisioterapeuta Inês Ribeiro Pereira, do grupo Vale Besteiros, que trouxe uma abordagem acessível, informada e empática sobre os problemas mais comuns relacionados com a saúde pélvica, a sua reabilitação e a importância de quebrar tabus.

Durante uma hora, 34 mulheres reuniram-se num espaço seguro e acolhedor, onde puderam partilhar experiências, dúvidas e soluções, promovendo uma conversa aberta e sem julgamentos. A iniciativa destacou a importância de dar voz ao sexo sub-representado, criando oportunidades para abordar temas que impactam diretamente a qualidade de vida das colaboradoras.



AÇÕES IMPLEMENTADAS

# SAVE THE DATE - AGORA O FUTURO

com Susana Sargento

Ainda este ano, a Martifer irá promover uma roda de conversa inspiradora com a engenheira Susana Sargento, reconhecida como uma das mulheres mais influentes no setor tecnológico em Portugal e administradora não executiva da Martifer.

Esta iniciativa terá como objetivo fomentar o diálogo sobre tecnologia, inteligência artificial, igualdade de género e diversidade, num formato aberto e participativo. Durante o painel dedicado à igualdade de género, serão abordados temas como: o ser mulher num setor predominantemente masculino, a importância das cotas de paridade nos conselhos de administração, os desafios da empregabilidade e os conselhos para jovens mulheres que pretendem seguir carreira em engenharia ou tecnologias de informação.

Susana Sargento é Professora Catedrática na Universidade de Aveiro e Investigadora Sénior no Instituto de Telecomunicações, onde lidera o grupo de investigação em Arquiteturas e Protocolos de Redes. Foi vencedora do Prémio Europeu para Mulheres Inovadoras em 2016 e do Prémio Femina em 2020, pertence à administração do grupo Martifer desde 2024.

Esta iniciativa terá como objetivo fomentar o diálogo sobre tecnologia, inteligência artificial, igualdade de género e diversidade, num formato aberto e participativo.

26 NOV 13h30 - 15h00

EDIFÍCIO SEDE  
MARTIFER

# Agora, o Futuro

À CONVERSA COM....



**Susana Sargento**

Professora Universitária  
Investigadora  
Women Innovator 2016  
Administradora Não executiva da Martifer



Plano para a Igualdade de Género 2025

## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### COOLKIDS – AS CRIANÇAS MARTIFER

# DIA DA CRIANÇA 2025

## As profissões não têm género



Em 2025, a Martifer promoveu pelo quarto ano consecutivo os eventos Coolkids, um dia em família. Com o objetivo de aproximar as novas gerações do universo profissional dos seus familiares, reforçando valores como a igualdade de género, a diversidade, e o princípio de que “as profissões não têm género”. Os eventos convidaram colaboradores/as, familiares e crianças da família, entre filhos/as, sobrinhos/as e netos/as.

#### **West Sea – VAMOS NAVEGAR - Descobrir o mundo da indústria naval**

No dia 28 de junho, num dos nossos estaleiros navais a manhã começou com uma visita guiada, onde as crianças puderam conhecer o local de trabalho dos seus familiares. As atividades incluíram workshops de pintura, caça ao tesouro, corrida de barcos, desafios técnicos, quizzes navais e uma experiência de realidade virtual. Estas dinâmicas foram pensadas para estimular a curiosidade, o espírito de equipa e a criatividade, mostrando que o conhecimento técnico e científico está ao alcance todos/as.

#### **Sede da Martifer - Oliveira de Frades – VAMOS À VILA - Comunidade e inclusão**

Em 2025, pela primeira vez saímos das nossas instalações para celebrarmos este dia. No dia 1 de julho, a Martifer levou os Coolkids à vila de Oliveira de Frades, num evento aberto à comunidade que reuniu cerca de 500 crianças, no Parque Urbano.

Em parceria com o Município de Oliveira de Frades, celebrando os 35 anos da Martifer na região, o evento incluiu insufláveis, guloseimas, pinturas, uma aula de dança, realidade virtual e atividades técnicas como a montagem de uma janela e de um circuito elétrico e ainda um workshop de primeiros socorros, pelos Bombeiros Voluntários de Oliveira de Frades.

Estas experiências mostraram às crianças que a engenharia, a construção, a saúde e segurança e as novas tecnologias são áreas acessíveis a todos/as, promovendo desde cedo a desconstrução de estereótipos de género e o reconhecimento da igualdade de oportunidades.

## AÇÕES IMPLEMENTADAS

A participação das famílias e das crianças tem vindo a crescer de forma consistente, refletindo o impacto positivo desta iniciativa. Um dos objetivos definidos para o Plano 2025 era aumentar a percentagem de crianças participantes, com especial foco na mobilização interna — e esse objetivo foi superado.

Em 2024, registámos 158 crianças inscritas, representando 28% do nosso público-alvo (crianças dos 0 aos 15 anos), o que corresponde a um aumento de 3 pontos percentuais face a 2023.

Já em 2025, o número de crianças inscritas subiu para 179, o que representa um crescimento de 13,3 % em relação a 2024 e uma taxa de participação de 33% — ultrapassando o nosso objetivo inicial de 30 %.

## COOLKITS: Chegam cada Vez Mais Longe

Desde 2022, a Martifer distribui kits escolares para os/as Coolkids que iniciam o 1.º ciclo, apoiando as famílias no regresso às aulas e reforçando o nosso compromisso com a educação e a conciliação da vida familiar e profissional. Ao longo destes anos, já chegámos a mais de 180 famílias.

**Em 2025, demos um grande passo: alargámos a iniciativa para além de Portugal, levando os kits também a Espanha, à Polónia e Roménia.** Esta expansão reflete a nossa preocupação em cuidar das nossas pessoas em todas as geografias onde estamos presentes.

Foram distribuídos 53 kits escolares que levaram com eles a publicação “Isso não é resposta!”, da Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Este guia, pensado para famílias positivas, aborda temas como a não discriminação e a importância de compreender que os tempos e ritmos das crianças raramente coincidem com os dos adultos.

A participação das famílias e das crianças tem vindo a crescer de forma consistente, refletindo o impacto positivo desta iniciativa. Um dos objetivos definidos para o Plano 2025 era aumentar a percentagem de crianças participantes, com especial foco na mobilização interna — e esse objetivo foi superado.



## AÇÕES IMPLEMENTADAS

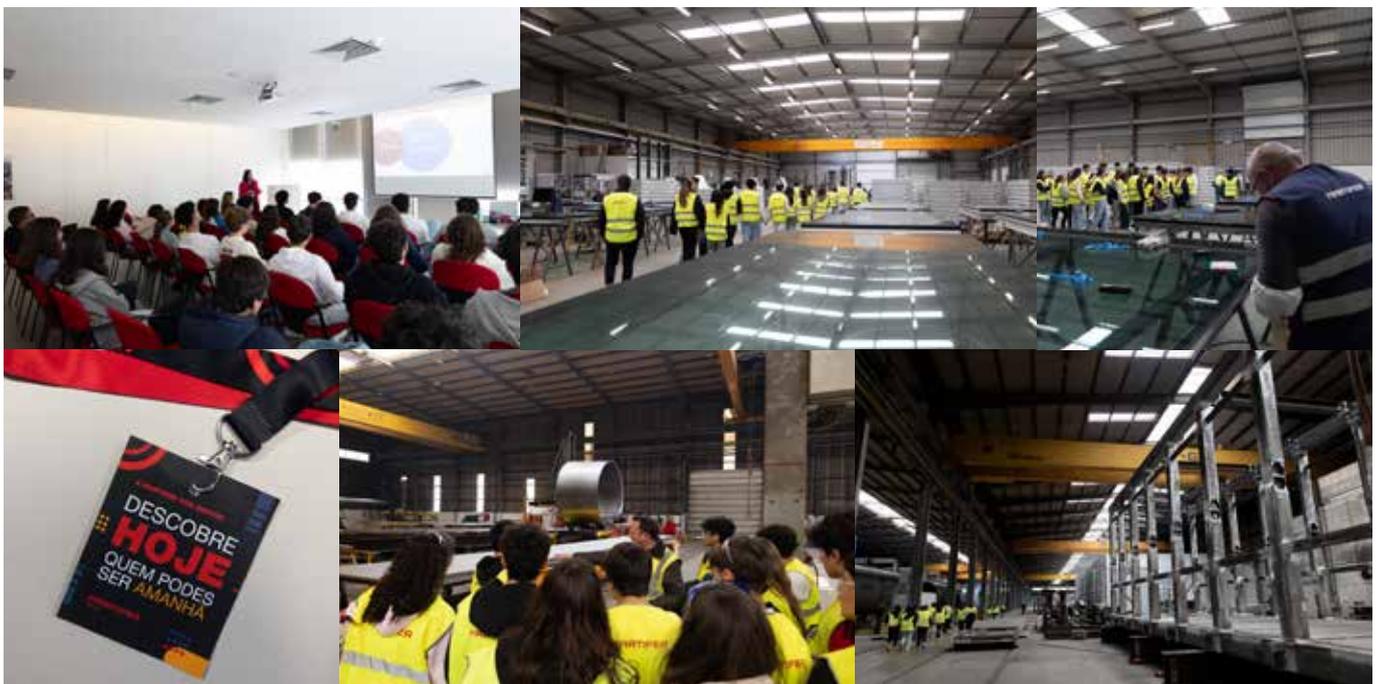
# VISITAS DE ESTUDO

Durante o ano letivo 2024/2025, a **Martifer recebeu mais de 650 estudantes** em visitas aos estaleiros navais e à sede do Grupo em Oliveira de Frades. Movidos/as pela curiosidade, estes/as jovens ficam frequentemente surpreendidos/as com a dimensão das nossas instalações e com os projetos desafiantes que temos em mãos.

Estas visitas técnicas, orientadas por profissionais experientes, são uma mais-valia para os/as estudantes, pois permitem-lhes contactar com as exigências reais da profissão que estão a aprender, numa experiência fundamental para a sua futura integração no mercado de trabalho. Para a Martifer, representam também uma ferramenta estratégica de recrutamento, reforçando a atratividade do Grupo junto das novas gerações.

Além do impacto pedagógico, estas iniciativas têm uma dimensão essencial para a igualdade de género: sensibilizar para as áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) e combater estereótipos, mostrando que a engenharia, a soldadura e a indústria naval são carreiras para todos/as. Ao dar visibilidade a mulheres em funções técnicas e de liderança durante as visitas, a Martifer contribui para inspirar raparigas a explorar profissões tradicionalmente masculinas, promovendo assim a diversidade e a inclusão no setor industrial.

Estas visitas técnicas, orientadas por profissionais experientes, são uma mais-valia para os/as estudantes, pois permitem-lhes contactar com as exigências reais da profissão que estão a aprender, numa experiência fundamental para a sua futura integração no mercado de trabalho.



## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### ENGENHARIA E LIDERANÇA NO FEMININO

# DIAS DA MULHER

O Dia da Mulher na Engenharia foi uma oportunidade para olhar para dentro, divulgar os nossos números e falar sobre as nossas mulheres engenheiras.

Na Martifer, em Portugal, entre os/as colaboradores/as com formação superior em engenharia, temos 21 % do sexo feminino e 79 % do sexo masculino. Uma percentagem muito semelhante aos índices nacionais e que reforça a importância de continuar a sensibilizar as novas gerações para as áreas STEM. As áreas de formação mais representadas entre os nossos engenheiros/as são: Engenharia Mecânica, Engenharia Civil, áreas relacionadas com a Engenharia Naval, Eletrotécnica, Gestão Industrial e Ambiente.

Já no Dia da Mulher, a Martifer deu destaque às diretoras coordenadoras da empresa, que partilharam as suas experiências e perspetivas sobre trabalhar num setor industrial. Estas entrevistas evidenciam a evolução da presença feminina em cargos de liderança e a importância da diversidade para a inovação e foram difundidas por todos os canais de comunicação do grupo, chegando à totalidade dos/as trabalhadores/as. Conheça as nossas diretoras coordenadoras:



“  
Em finais de 2018, não existiam outros cargos de direção coordenadora atribuídos a mulheres. Hoje somos várias diretoras coordenadoras e de áreas muito variadas.”

Inês Serra



“  
Trabalhar numa empresa industrial exige muita assertividade e confiança. Atrevo-me a dizer, que mais ainda por ser mulher.”

Sónia Henriques

“  
No meio industrial as mulheres trazem ideias, pensamentos e perspetivas diferentes.”



Ana Santos



“  
Na Martifer, temos mulheres fantásticas nas mais diversas áreas e responsabilidades. Muitas delas desempenham funções que no passado estavam apenas reservadas ao género masculino.”

Rita Abreu

## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### CUIDAR

# DIA DO PAI E DIA DA MÃE: Conciliação, Cuidado e Igualdade

Na Martifer, acreditamos que a igualdade de género também se constrói através da valorização da parentalidade e da partilha equilibrada do cuidado e das responsabilidades familiares, promovendo uma masculinidade cuidadora. Em 2025, no âmbito do Dia da Mãe e do Dia do Pai, demos visibilidade aos desafios e estratégias dos nossos colaboradores e colaboradoras que trabalham por turnos ou em mobilidade internacional, conciliando a vida profissional com a vida familiar.

O trabalho por turnos e as deslocações para projetos em diferentes países tornam a conciliação um desafio, sobretudo quando existem crianças. Atualmente, temos cerca de 115 colegas homens destacados noutras geografias e 190 em Portugal a trabalhar por turnos. Como conseguem manter a ligação familiar e exercer uma parentalidade ativa? Como podem ser a geração da masculinidade cuidadora se estão longe? As histórias que partilhamos mostram que é possível — com organização, apoio e, sobretudo, com um forte compromisso afetivo. Destacamos aqui alguns testemunhos dos nossos pais.

## Pais Presentes, Mesmo à Distância

“Não importa a distância desde que exista este contacto próximo.”  
**José Luís Ferreira**, Chefe de Equipa, Montagens – Projeto Edden

José Luís trabalha desde 2009 em montagens internacionais. Esteve em países e continentes diferentes, longe da família, mas nunca deixou de ser um pai presente: “Ligo às minhas filhas todas as manhãs e ao almoço ligo à mais velha. Consigo estar presente e acompanhá-las, mesmo à distância. Elas entendem o porquê de eu estar longe e isso é muito importante para mim.”

Não importa a  
distância desde que  
exista este contacto  
próximo

Estar presente ainda que  
não fisicamente, mas à  
distância de uma ligação,  
num bilhete deixado na  
mesa do pequeno-almoço,  
num filme juntos, mesmo  
que o sono vença.

## Pequenos Gestos, Grande Presença

“Estar presente ainda que não fisicamente, mas à distância de uma ligação, num bilhete deixado na mesa do pequeno-almoço, num filme juntos, mesmo que o sono vença.”

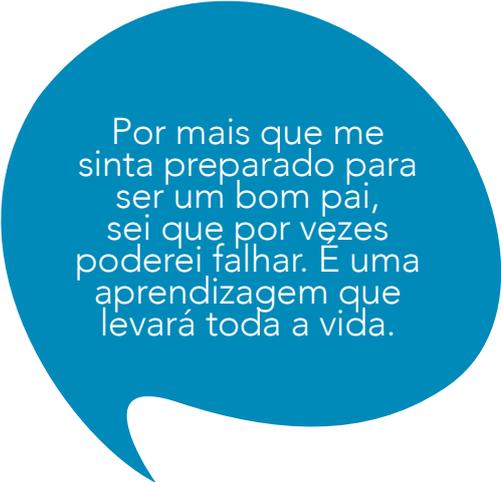
**Marcos Stelling**, Técnico de Segurança, West Sea

Marcos destaca que a paternidade hoje exige criatividade e resiliência.

## AÇÕES IMPLEMENTADAS



Estamos noutra cultura, noutro país, mas estes princípios familiares são universais.



Por mais que me sinta preparado para ser um bom pai, sei que por vezes poderei falhar. É uma aprendizagem que levará toda a vida.

## Educar com Valores Universais

“Estamos noutra cultura, noutro país, mas estes princípios familiares são universais.”

**Gilberto Silva**, Soldador, Fábrica OF2

Gilberto imigrou do Brasil para Portugal com três filhos e fala sobre a importância de manter os valores:

“Sempre converso com eles sobre respeitar os mais velhos, ser educado. Procuo ensinar o que o meu pai me ensinou, mas hoje precisamos filtrar mais o que é bom.”

## Paternidade como Aprendizagem Contínua

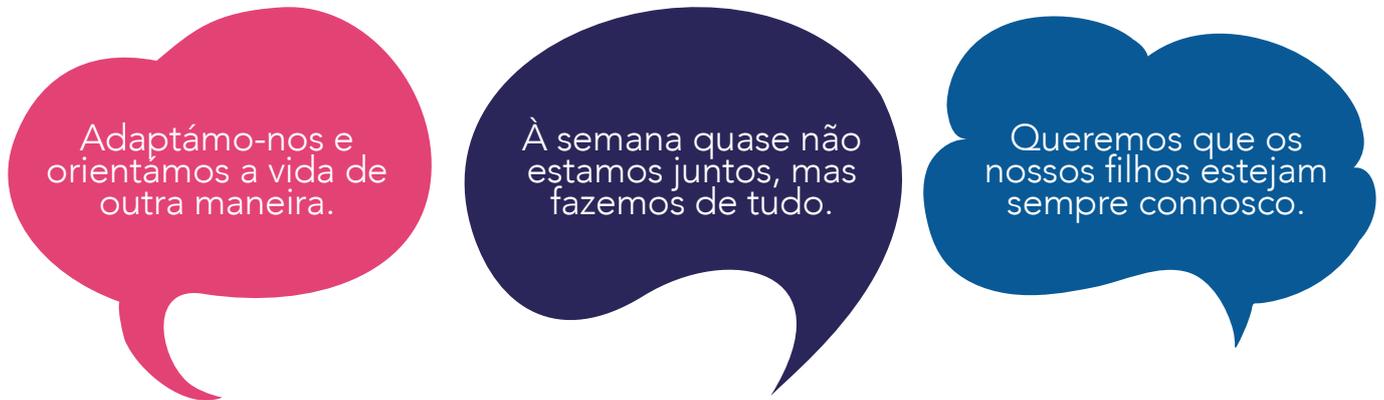
“Por mais que me sinta preparado para ser um bom pai, sei que por vezes poderei falhar. É uma aprendizagem que levará toda a vida.”

**Mário Ramos**, Técnico de Segurança, West Sea

Para Mário, a parentalidade é um desafio constante, mas também uma oportunidade de crescimento:

“Quero que o meu filho um dia diga o mesmo que eu digo do meu pai: que foi sempre presente e me deu uma infância feliz.”

## AÇÕES IMPLEMENTADAS



## Dia da Mãe: Conciliação, Partilha, Resiliência e Igualdade

Em Portugal, 247 mulheres trabalham na Martifer, 154 são mães e 23 trabalham por turnos. No Dia da Mãe, damos voz a quem vive esta realidade todos os dias e como é tão importante a divisão de tarefas.

**Suzana Ferreira:** "Adaptámo-nos e orientámo-nos a vida de outra maneira." "Quando entrei na Martifer tinha 19 anos e já entrei a fazer turnos. Quando os meus filhos nasceram nunca pensei em mudar de horário. Conseguimo-nos adaptar, orientar a vida de outra maneira."

**Gorete Guimarães:** "À semana quase não estamos juntos, mas fazemos de tudo" Gorete e o marido, ambos colaboradores da Martifer, dividem responsabilidades: "Quem está em casa cozinha, lava, trata do mais pequeno, faz tudo o que é preciso para conseguirmos que a rotina se mantenha."

**Isabel Lopes:** "Queremos que os nossos filhos estejam sempre connosco." "Trabalhamos os dois em turnos diferentes para que os nossos filhos estejam sempre connosco e não com outras pessoas. Temos dois filhos pequenos, de 5 e 1 ano. Quando um de nós está em casa deixa tudo preparado para o outro." Isabel destaca a importância da proximidade: "Como ainda amamento, tenho horário reduzido e muitas vezes, quando estou a trabalhar à noite, ainda consigo chegar a tempo de adormecer e dar de mamar à pequenina."

## A GRAVIDEZ E O NASCIMENTO

Focando o cuidado dos/as filhos/as e o envolvimento do pai, temos vindo a promover três medidas principais:

### **Acompanhamento de consultas pré-natal com a concessão de uma dispensa extra**

O acompanhamento das consultas pré-natais é um momento essencial para a saúde da mãe, do bebé e para a participação ativa do pai desde o início da gravidez. Na Martifer, disponibilizamos uma dispensa extra para que os pais possam estar presentes nestas consultas, reforçando o nosso compromisso com a conciliação familiar e a igualdade de género.

Em 2025, o nosso objetivo é reforçar a sensibilização para esta medida, garantindo que todos os colaboradores conhecem este direito e compreendem a importância da sua utilização. Vamos intensificar a comunicação junto das chefias e das equipas, explicando como usufruir da dispensa e qual o impacto positivo que esta presença tem para a família.

Mais do que um benefício, esta é uma ação que promove paternidades mais participativas, contribui para a partilha de responsabilidades e fortalece os laços familiares desde os primeiros momentos.

## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### Sensibilização para a partilha da licença de nascimento

A partilha da licença de nascimento é um passo essencial para promover a responsabilidade partilhada na parentalidade. Em 2025, 63,6 % dos pais na Martifer partilharam a licença de nascimento, um aumento significativo face aos 57,7 % registados em 2024.

Este crescimento demonstra que as nossas ações estão a gerar resultados, incentivando os pais a usufruírem deste direito e a assumirem um papel ativo nos primeiros meses de vida dos/as filhos/as.

Vamos continuar a trabalhar para aumentar esta percentagem, reforçando a importância da equidade no cuidado, da conciliação entre vida profissional e familiar e do combate aos estereótipos de género que ainda associam o cuidado exclusivamente às mães.

### Um dia extra a pais e mães de crianças com incapacidade acima de 60 %

Em 2026, vamos direcionar a nossa comunicação às chefias para que estejam sensibilizadas para a importância desta medida, apoiem a sua aplicação e orientem as equipas sobre como usufruir deste direito de forma simples e eficaz. O objetivo é garantir que todas as famílias que necessitam deste apoio o conheçam e utilizem, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e equilibrado.

## A NOSSA SEDE – MAIS ESPAÇO PARA A IGUALDADE E INCLUSÃO

# HÁBITOS SAUDÁVEIS NA SEDE DA MARTIFER: Saúde, Inclusão e Igualdade

### Um Novo Espaço

No dia 25 de julho, inaugurámos, na Sede da Martifer, em Oliveira de Frades, o novo espaço central do edifício, pensado para promover momentos de convívio, bem-estar e integração.

As 11 magnólias do novo espaço, serão nomeadas em homenagem a **11 mulheres que marcaram a história**, reforçando o nosso compromisso com a igualdade de género e a valorização do papel feminino na sociedade.



## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### O nosso ginásio

O Plano para a saúde da Martifer faz parte do nosso Plano para a Igualdade de género e o Move Martifer Gym, direcionado a colaboradores/as e aberto à comunidade, é um dos investimentos âncora na promoção da saúde, do bem-estar e da conciliação entre vida profissional e pessoal. Para além do treino, disponibiliza consultas de nutrição mensais e acompanhamento de Personal Trainers, garantindo uma abordagem holística à saúde.

**A flexibilidade de horários, com acesso na hora de almoço, é essencial para quem tem longos tempos de deslocação, permitindo manter um estilo de vida ativo.**

O ginásio registou cerca de 140 utilizadores/as (80 homens e 60 mulheres) anuais, dos quais 70 são colaboradores/as (30 homens e 40 mulheres) e 15 familiares.

O espaço é também um ponto de encontro para a diversidade, acolhendo utilizadores/as de diferentes nacionalidades e, muitas vezes, famílias inteiras, reforçando a tolerância e a coesão comunitária.

Além do treino, o ginásio promove eventos desportivos e sociais que incentivam a participação de todos/as e a integração na comunidade.

Este ano salientamos o peddy paper interno que reuniu cerca de 50 pessoas e que incluiu um quiz direcionado à saúde e bem-estar incluindo ainda os temas da igualdade.

Além do treino, o ginásio promove eventos desportivos e sociais que incentivam a participação de todos/as e a integração na comunidade.



# PLANO 2026

## ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

| OBJETIVO  | MEDIDA   | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS | ORÇAMENTO                       | INDICADORES   | META  |
|---|--|---------------------|---------------------|---------------------------------|---|-------|
| Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens .  | Difusão de materiais disponibilizados pela CIG, CITE e APAV e outras entidades de referência.  | CI                  | RH                  | Não envolve custos específicos. | N.º de Comunicações internas alinhadas com comunicações aplicáveis emitidas pelas entidades.  | 6     |
|   | Estabelecimento de campanhas e/ou eventos juntamente com as entidades com as quais foram estabelecidas parcerias no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens. | RH                  | CI                  | Não envolve custos específicos. | N.º de eventos ou campanhas conjuntas.  | 2     |
| Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação.   | Dinamização de evento que sensibilize os trabalhadores e as trabalhadoras, filhos e filhas sobre a igualdade de género no trabalho e na vida social.                         | RH                  | CI                  | A definir (8.000€ em 2025)      | N.º Participantes nos eventos/N.º de Pessoas abrangidas.  | 30 %  |
|   | Campanhas de comunicação com foco nos estereótipos de género, identidade de género, e integração das mulheres no meio industrial dando especial atenção à mulher migrante.   | CI                  | RH                  | Não envolve custos específicos. | Nº de comunicações realizadas.  | 3     |
| Utilizar e incluir na comunicação a dimensão da igualdade do género.  | Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem pelas áreas das tecnologias e engenharias onde estão subrepresentadas.   | CI                  | RH<br>DF            | Não envolve custos específicos. | N.º de eventos direcionados aos/às filhos/as e netos/as das nossa pessoas e crianças das comunidades envolvente (dia da criança+ visitas estudo). | 2     |
|   | Utilização de linguagem/informação inclusiva ou neutra sem recurso a imagens discriminatórias na comunicação.  | CI                  | RH                  | Não envolve custos específicos. | As comunicações com linguagem inclusiva/N.º de Comunicações Efetuadas   | 100 % |
| Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e da Não Discriminação. | Implementação de caixa de sugestões online que permita a participação dos colaboradores em todas as localizações.  | RH                  | CI<br>SI            | A orçamentar.                   | Nº de caixas de sugestões online disponibilizadas   | 1     |
|   | Acompanhamento e tratamento de sugestões dadas.  |                     |                     |                                 | Nº de sugestões dadas/nº de sugestões tratadas  | 100 % |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.                                  | Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos no site do Grupo e no portal interno da empresa.  | CI                  | RH                  | Não envolve custos específicos. | Nº de comunicações realizadas   | 3     |

PLANO 2026

FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

| OBJETIVO  | MEDIDA   | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS | ORÇAMENTO                       | INDICADORES   | META  |
|---|--|---------------------|---------------------|---------------------------------|---|-------|
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma. | Integrar no itinerário pedagógico das diversas ações de formação pertencentes ao módulo de Recursos Humanos, do plano de formação da empresa, a temática da igualdade de género: linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.                                       | RH                  | CI                  | Não envolve custos específicos. | % de novos colaboradores que têm formação relacionada com os temas indicados. | 100 % |
|   | Realizar workshops/conversas sobre vários assuntos da conciliação da vida pessoal e profissional e igualdade de género.  | CI                  | RH                  | Não envolve custos específicos. | N.º de Workshops.   | 3     |
|   | Promover ações de <i>team building</i> para promover inclusão, igualdade de género e aceitação de diferenças   | RH                  | CI<br>GYM           | A orçamentar.                   | Nº de ações realizadas.   | 1     |
|   | Implementar o envio de uma comunicação periódica, em formato de papel, para os/as colaboradores/as, para que possam ter conhecimento, não só de temas do dia-a-dia da empresa mas também de todas as medidas relativas à promoção do equilíbrio entre vida pessoal/profissional, seus direitos e deveres, e outros temas relacionados com a igualdade de género. | CI                  | PCC<br>RH<br>ADM    | A orçamentar.                   | Nº de publicações criadas.  | 1     |
|   | Integrar no plano de formação de colaboradores/as que sejam recrutados/as no estrangeiro, para desempenharem funções em Portugal, uma ação de formação que os/as sensibilize para os seus direitos e deveres, bem como principais aspetos relacionados com a cultura e hábitos do país.  | RH                  | CI                  | Não envolve custos específicos. | Nº de ações integradas no roteiro de <i>onboarding</i> .                      | 1     |

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Subdimensão: **Promoção / Progressão da carreira profissional**

| OBJETIVO  | MEDIDA   | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS | ORÇAMENTO                       | INDICADORES                   | META |
|---|--|---------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------------------|------|
| Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão. | Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares. | RH                  | SI                  | Não envolve custos específicos. | Nº de procedimentos aprovados | 1    |

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Subdimensão: **Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

| OBJETIVO   | MEDIDA  | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS | ORÇAMENTO     | INDICADORES                    | META |
|--|---|---------------------|---------------------|---------------|--------------------------------|------|
| Garantir a proteção da segurança e saúde da trabalhadora puérpera ou lactante. | Definição e divulgação, nas instalações de Viana do Castelo, de espaço que possa ser utilizado pelas trabalhadoras que regressam de licença de maternidade, para realização da extração de leite materno, em horário de trabalho. | RH                  | GE<br>CI            | A orçamentar. | Nº de comunicações realizadas. | 2    |

PLANO 2026

Subdimensão: **Dispensas, faltas**

| OBJETIVO   | MEDIDA   | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS | ORÇAMENTO                       | INDICADORES                    | META |
|--|--|---------------------|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|------|
| Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da Parentalidade. | Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares. | RH                  | CI                  | Não envolve custos específicos. | Nº de comunicações realizadas. | 2    |

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

| OBJETIVO  | MEDIDA   | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS             | ORÇAMENTO                       | INDICADORES   | META  |
|---|--|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|---|-------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.  | Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.               | RH                  | CI<br>QSA                       | Não envolve custos específicos. | Nº de procedimentos aprovados   | 1     |
|   | Definição e concessão aos/as trabalhadores/trabalhadoras com dependentes com incapacidade = ou > a 60 % de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei (diretamente ou através de instituição que apoie crianças com incapacidade) | RH                  | CI                              | A orçamentar.                   | Nº de instituições apoiadas.  | 2     |
|   | Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.   | RH                  | CI                              | A orçamentar.                   | N.º de Protocolos estabelecidos com entidades nas áreas da educação, saúde e bem estar.   | 2     |
|   | Campanha de divulgação do Seguro de Saúde Martifer e os benefícios que avança para os/as trabalhadores/as e agregado (inclusão estomatologia).   | RH                  | CI                              | Não envolve custos específicos. | % de aumento de filhos de colaboradores incluídos no seguro de saúde.<br>(nº de filhos incluídos/nº de filhos passíveis de incurrir)/<br>(nº de filhos incluídos em n-1 /nº de filhos passíveis de incurrir em n-1)-1 | 10 %  |
|   | Campanha de divulgação do seguro oncológico.   |                     |                                 |                                 | Nº de ações de comunicação relacionadas com seguro de oncologia.  | 1     |
|   | Implementação de medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar. Oferecer Kit Escolar para o 1º ano do primeiro ciclo às crianças filhos/as dos/as nossos/as Colaboradores/as.                                    | RH                  | CI<br>DC                        | 45€/criança                     | N.º de trabalhadores/as que usufruíram do Kit/N.º de trabalhadores abrangidos.  | 100 % |
|   | Atribuição de 1/2 dia de dispensa aos colaboradores/as para que possam acompanhar os/as filhos/as no primeiro dia em que frequentem o 1º ano do ensino básico.   | RH                  | CI                              | Não envolve custos específicos. | Nº de comunicações realizadas   | 2     |
|   | Participar em eventos e iniciativas comunitárias, junto dos municípios, clubes e escolas, dando destaque à participação da mulher em contextos onde está sub representada.   | RH                  | CI                              | A orçamentar.                   | % do plafond aprovado efetivamente distribuído  | 100 % |
| Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas,instituições para pessoas idosas). | CI   | RH                  | Não envolve custos específicos. | N.º de publicações              | 4   |       |

PLANO 2026

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Subdimensão: faltas

| OBJETIVO  | MEDIDA   | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS | ORÇAMENTO                                 | INDICADORES                | META |
|---|--|---------------------|---------------------|---|----------------------------|------|
| Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares . | Campanha de sensibilização para o aumento dos trabalhadores/as que usufruem de uma dispensa ao trabalho sem perda de qualquer direito (trabalhadores/as com dependentes portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %). | RH                  | CI                  | Custo remuneração das horas de concessão. | N.º de ações de divulgação | 2    |

PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

| OBJETIVO   | MEDIDA   | DIREÇÃO RESPONSÁVEL | DIREÇÕES ENVOLVIDAS | ORÇAMENTO                       | INDICADORES  | META  |
|--|--|---------------------|---------------------|---------------------------------|--|-------|
| 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 trabalhador ou da trabalhadora | Sensibilizações sobre o assédio no trabalho que inclua o procedimento para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ ou sexual no trabalho. | RH                  | CI                  | Não envolve custos específicos. | % de novos/as colaboradores/as que são informados acerca destes temas no seu processo de onboarding. | 100 % |

- ADM - Administração
- RH - Recursos Humanos
- CI - Comunicação Interna
- PCC - Planeamento e Controlo Corporativo
- SI - Sistemas de Informação
- MT - Médico do Trabalho
- CEC - Comissão de Ética e Conduta
- QSA - Qualidade, Segurança e Ambiente
- DF - Direção de fabrico
- DM - Direção de Montagens
- GE - Gestão do Estaleiro
- DC - Direção de Compras
- Gym- Move Martifer Gym

# ACOMPANHAMENTO E REVISÃO

A monitorização e avaliação contínua do Plano são essenciais no seu processo de implementação, permitindo avaliar os progressos atingidos e, se necessário, realizar ajustes. Este trabalho é da responsabilidade da equipa para a igualdade de género que monitoriza os indicadores associados a cada uma das medidas, propondo medidas corretivas quando se justifique. Semestralmente, este grupo de trabalho, produz um relatório sobre o acompanhamento e a revisão do Plano.

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