

An illustration showing several hands of different skin tones and wearing various watches and bracelets, holding a large, white, speech-bubble-shaped circle. The background is a solid purple color with some lighter purple abstract shapes. The text inside the bubble is in white and dark blue.

**PLANO
PARA A
IGUALDADE
DE
GÉNERO**
2027

O GRUPO MARTIFER

Com 36 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.

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.

1 267 COLABORADORES/AS
263 SEXO FEMININO
1 004 SEXO MASCULINO*



INDÚSTRIA NAVAL

O Grupo conta com um estaleiro naval, a West Sea, em Viana do Castelo que desenvolve 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.

407 COLABORADORES/AS
45 SEXO FEMININO
362 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.

39 COLABORADORES/AS
11 SEXO FEMININO
28 SEXO MASCULINO*

* Os dados apresentados são os números médios de colaboradores/as no ano de 2025.

O NOSSO CAMINHO PARA A IGUALDADE

O compromisso da Martifer com a promoção da igualdade de gênero 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.

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 gênero e origem, continua a ser uma prioridade que exige atenção e ação.

Em 2027, damos um passo adicional neste caminho: reconhecemos que a forma como comunicamos - entre equipas, entre chefias e colaboradores/as, entre a empresa e as famílias - é, em si mesma, uma ferramenta de igualdade. Por isso, introduzimos a Comunicação Não Violenta como um fio condutor transversal a todos os temas do Plano 2027.

Mais do que um novo pilar isolado, a Comunicação Não Violenta passa a ser uma lente através da qual revisitamos cada um dos cinco conceitos-chave definidos em 2025, reforçando práticas de escuta ativa, empatia e diálogo sem julgamento em toda a organização.

Em 2027,
damos um
passo adicional
neste caminho:
reconhecemos
que a forma
como
comunicamos -
entre equipas,
entre chefias e
colaboradores/
as, entre a
empresa e as
famílias - é, em
si mesma, uma
ferramenta
de igualdade.
Por isso,
introduzimos a
Comunicação
Não Violenta
como um
fio condutor
transversal a
todos os temas
do Plano 2027.

O Plano 2027 reconhece que a igualdade se constrói também através da integração e da valorização da diferença e dá continuidade aos cinco conceitos chave definidos anteriormente:

IGUALDADE, ESTEREÓTIPOS E IDENTIDADE

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.

COOLKIDS - AS NOSSAS CRIANÇAS

Envolver sempre as crianças na nossa ação para que, daqui a algumas décadas, possamos ter 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 DISCRIMINAÇÃO

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

CONCILIAÇÃO

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

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

IGUALDADE E INCLUSÃO

MARTIFER LANÇA INICIATIVA DE ONBOARDING PARA COLABORADORES/AS ESTRANGEIROS/AS

No âmbito do Plano para a Igualdade de Género 2026, a Martifer implementou um novo processo de onboarding dedicado a colaboradores/as estrangeiros/as que se juntam à empresa. A iniciativa nasce da constatação de que a integração de pessoas vindas de outros países exige um acompanhamento diferenciado, que vá além dos procedimentos habituais de admissão. Questões como a língua, o alojamento, a documentação legal e o conhecimento da cultura portuguesa podem representar barreiras adicionais nos primeiros meses de trabalho. A formação “Viver em Portugal” e o acompanhamento próximo têm sido fundamentais para a integração destes novos colegas.



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

MARTIFER PARTICIPA NO ENCONTRO “MIGRAÇÕES EM MUDANÇA: ACOLHER E INCLUIR”

No dia 21 de outubro, a Martifer participou no Encontro “Migrações em Mudança: Acolher e Incluir”, realizado no auditório da Biblioteca Municipal de Oliveira de Frades. A iniciativa, promovida em parceria com a EAPN Portugal – Rede Europeia Anti-Pobreza e o CLAIM de Albergaria-a-Velha, integrou as comemorações do Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza e da Exclusão Social.

Ana Lopes, da Direção de Recursos Humanos, participou no painel de testemunhos onde explicou alguns números relativos ao aumento do número de imigrantes a trabalhar no Grupo, bem como a génese da Martifer enquanto empresa internacional que também leva muitas pessoas para fora do país.

O encontro, aberto à comunidade, incentivou a reflexão sobre os desafios enfrentados por migrantes e a importância de estratégias de acolhimento e inclusão, com foco na sensibilização dos jovens presentes.

Foram partilhadas experiências e boas práticas que destacaram o papel das empresas locais na promoção de uma comunidade mais solidária, integrada e consciente do valor da diferença.



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

MARTIFER PARTICIPA NO PROJETO COMUNITÁRIO “PAISAGEM COM GENTE DENTRO”

“Paisagem com Gente Dentro” é um projeto comunitário de fotografia promovido pelo Município de Oliveira de Frades, aprovado no âmbito do programa “Inclusão pela Cultura” e cofinanciado pelo Programa Regional Centro 2030 e pela União Europeia. Uma iniciativa de caráter cultural, social e comunitário que integra fotografia, inclusão social, valorização do território e dos seus recursos humanos e económicos.

Tendo como propósito utilizar a fotografia como uma ferramenta de inclusão social e valorização das populações vulneráveis, proporcionou aos/às participantes a oportunidade de expressarem as suas vivências, percepções e emoções através da imagem. Num contexto em que as populações vulneráveis, como imigrantes, idosos, pessoas com problemas de saúde mental, desempregados de longa duração e indivíduos com deficiência, enfrentam desafios significativos de integração e participação na vida comunitária, este projeto surge como uma estratégia inovadora para fortalecer a identidade individual e coletiva, estimular a criatividade e promover a interação entre diferentes grupos sociais.

Entre 23 e 26 de março realizaram-se novas sessões fotográficas por vários pontos do concelho, e a Martifer foi uma das paragens.

O grupo pode visitar a nossa fábrica e retratar a indústria metalomecânica e as pessoas que ali trabalham com orientação do fotógrafo Adriano Miranda.

Tendo como propósito utilizar a fotografia como uma ferramenta de inclusão social e valorização das populações vulneráveis, proporcionou aos/às participantes a oportunidade de expressarem as suas vivências, percepções e emoções através da imagem.



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

NOVE SOLDADORES E UMA SOLDADORA EM FORMAÇÃO NO MAIOR PROJETO DE CONSTRUÇÃO – O HS2



A Martifer está a participar no projeto High Speed 2 com a construção de três viadutos e uma estação ferroviária, no Reino Unido. Este projeto traz consigo a responsabilidade de integração de pessoas desempregadas. Até à data o HS2 já ajudou mais de 5 700 pessoas a encontrar trabalho — e o número cresceu com a ajuda da Martifer.

Com escassez de soldadores/as qualificados a fazer-se sentir no setor, a Balfour Beatty VINCI (BBV), parceira de construção do HS2 na região de West Midlands, uniu-se à Martifer e à AA Euro para criar estas novas oportunidades. E é aqui que a Martifer traz um valor difícil de replicar: décadas de experiência em soldadura estrutural, construídas em projetos de construção metálica um pouco por todo o mundo. São estes conhecimentos, acumulados ao longo de gerações de soldadores/as, que agora vão ser transmitidos diretamente aos novos/as aprendizes, no terreno.

O processo de seleção arrancou com 14 candidatos/as, que participaram num período experimental de 10 dias em obra. Dez deles - nove homens e uma mulher - concluíram com sucesso essa fase e garantiram um lugar num programa de aprendizagem de Nível 2. A maioria tem menos de 30 anos, mas o grupo prova que nunca é tarde para mudar de carreira: o candidato mais velho tem 48 anos.

A formação decorreu em regime misto: formação em sala, dedicada à componente teórica, e o restante tempo em obra, onde os aprendizes vão soldar sob orientação da Martifer - uma partilha de conhecimento que garante que a qualidade do trabalho da Martifer se perpetua na próxima geração.

E é aqui que a Martifer traz um valor difícil de replicar: décadas de experiência em soldadura estrutural, construídas em projetos de construção metálica um pouco por todo o mundo.

ACÕES IMPLEMENTADAS

ENGENHARIA E INDÚSTRIA NO FEMININO

WEST SEA PARTICIPA NO PROGRAMA DE MENTORIAS ESTUDANTES-PROFISSIONAIS DO IPVC

A West Sea integra o Programa de Mentorias Estudantes-Profissionais do Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC), uma iniciativa que aproxima estudantes de profissionais em contexto real de trabalho, apoiando a sua transição para o mercado do emprego.

Joana Sampaio é uma das mentoras do programa, partilhando com os/as estudantes a sua experiência e conhecimento na área da construção naval.

Atualmente trabalha na área da Soldadura, uma das áreas mais tradicionalmente masculinizadas, e torna-se um exemplo para as novas gerações.

O programa do IPVC insere-se num conjunto mais alargado de iniciativas que promovem a diversidade e a igualdade de género no acesso a diferentes áreas profissionais, nomeadamente em setores tradicionalmente marcados por menor representação feminina, como é o caso da indústria naval.



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

VISITAS TÉCNICAS 2025/2026

Durante o ano letivo 2025/2026, a Martifer recebeu mais de 550 estudantes em visitas aos estaleiros navais e à sede do Grupo em Oliveira de Frades. Orientadas por profissionais experientes, estas visitas técnicas permitem aos/às jovens contactar com as exigências reais das profissões que estão a aprender e representam, para a Martifer, uma ferramenta estratégica de recrutamento junto das novas gerações. Nestas visitas, ao dar visibilidade a mulheres em funções técnicas e de liderança, contribuimos também para sensibilizar para as áreas STEM e combater estereótipos, mostrando que a engenharia, a soldadura e a indústria naval são carreiras para todos/as.

3.º ANO DA ESCOLA BÁSICA N.º 1 DE OLIVEIRA DE FRADES VISITA A MARTIFER

Entre estas visitas, destaca-se uma especial: as 72 crianças do 3.º ano do primeiro ciclo da escola de Oliveira de Frades, foram convidadas a perceber, na prática, o que é a engenharia, a soldadura, a construção metálica e outras áreas técnicas do Grupo. O grupo acompanhado de 8 professores/as passou uma manhã a conhecer de perto a empresa e as suas pessoas.

A visita começou no edifício-sede, com passagem pela Administração — onde as crianças entraram na sala de reuniões do Conselho de Administração e conheceram as principais áreas da Martifer — e um momento no mapa mundo gigante, identificando por pins alguns dos países onde o Grupo está presente. Seguiu-se o auditório, com uma apresentação sobre a montagem do viaduto Curzon 2, e a Loja do Colaborador, onde descobriram a área de Recursos Humanos e a torre eólica instalada nas proximidades.

O ponto alto foi o pátio central, onde a aprendizagem deu lugar à experimentação: com o apoio de colaboradores/as da Martifer, incluindo mães de algumas das crianças presentes, os/as participantes contactaram com profissões como soldadura, construção metálica, manutenção industrial e realidade virtual aplicada à obra. Rapazes e raparigas experimentaram, em pé de igualdade, as mesmas ferramentas e os mesmos desafios.

Ao dar visibilidade a mulheres em funções técnicas e de liderança durante a visita, reforçando que as profissões não têm género, a Martifer contribui para inspirar raparigas a explorar profissões tradicionalmente masculinas, promovendo a diversidade e a inclusão no setor industrial.

Entre estas visitas, destaca-se uma especial: as 72 crianças do 3.º ano do primeiro ciclo da escola de Oliveira de Frades, foram convidadas a perceber, na prática, o que é a engenharia, a soldadura, a construção metálica e outras áreas técnicas do Grupo.



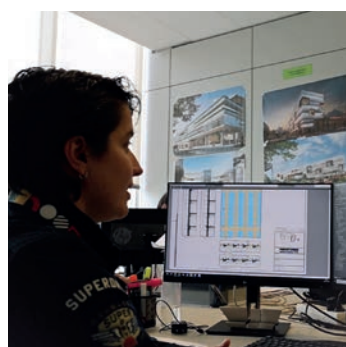
ACÇÕES IMPLEMENTADAS

DIA DA MULHER – DEIXA A TUA MARCA NA HISTÓRIA



No Dia Internacional da Mulher de 2026, o grupo Martifer lançou a campanha “Deixa a Tua Marca na História”. Até 2030, esta campanha vai dar a conhecer, ano após ano, profissionais do Grupo e a sua marca na empresa e na comunidade.

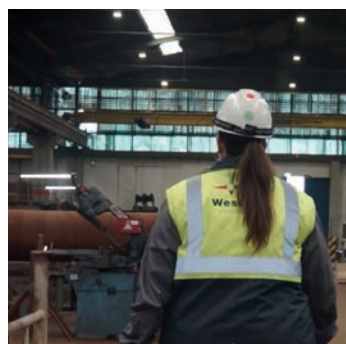
Quisemos iniciar o projeto Deixa a Tua Marca na História, com duas colegas com percursos marcados por mudanças de vida, que rompem preconceitos e transformam os lugares por onde passam.



Carina Pereira — Construção Metálica

Há sete anos, Carina Pereira era Deputy Manager num restaurante no Aeroporto de Gatwick, em Londres. Foi também responsável por um balcão de fast food onde, em apenas um ano, bateu todos os recordes e alcançou um milhão de libras em vendas.

Na Martifer Construções, encontrou uma nova paixão: o desenho de fachadas. É com esta experiência, dedicação e espírito de superação que também treina os sub-13 de futsal dos Unidos da Estação.



Cláudia Freitas – Indústria Naval

Na Força Aérea Portuguesa, Cláudia Freitas liderou sargentos e praças, tendo trabalhado ainda com o F-16 Fighting Falcon, avião de combate supersónico. Foi também jogadora de voleibol e representou Portugal a nível mundial.

Atualmente, é responsável pelo setor de Encanamentos da West Sea, onde lidera com paixão e entusiasmo uma equipa maioritariamente masculina.

AÇÕES IMPLEMENTADAS

WORKSHOPS E RODAS DE CONVERSA

AGORA O FUTURO, COM SUSANA SARGENTO

Em novembro de 2025, no âmbito do Plano para a Igualdade de Género, a Martifer promoveu a roda de conversa “Agora o Futuro” para refletir sobre as mudanças que a IA e a digitalização estão a trazer ao território, às organizações e ao tecido empresarial em geral.

O painel contou com a presença de Susana Sargento, reconhecida como uma das mulheres mais influentes no setor tecnológico português e administradora não executiva da Martifer — convidada de destaque pelo seu trabalho em telecomunicações, cidades inteligentes, 5G e IoT. Ao lado de Susana Sargento estiveram ainda: Matos Silva, Ricardo Ceia, José Almeida e Diogo Marquez, que exploraram as tendências tecnológicas e os desafios da digitalização na Martifer.

Carlos Martins, partilhou também alguns marcos de inovação no grupo Martifer, reforçando a importância de uma cultura corporativa que abraça a transformação digital e a aplicação de IA como vetor de competitividade e crescimento sustentável.

Esta conversa teve como objetivo dar visibilidade ao papel das mulheres no setor tecnológico e no meio industrial, alinhada com os compromissos assumidos no Plano para a Igualdade de Género.



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

PREVENÇÃO DO CANCRO DA MAMA

No dia 28 de outubro, realizou-se em Oliveira de Frades, no edifício sede, um workshop dedicado à consciencialização sobre o cancro da mama, sob a orientação da enfermeira Catarina Belo.

Culminou num momento de partilha, entre homens e mulheres e as suas diferentes preocupações sobre o cancro e sobre a saúde.



A PREVENÇÃO DO SUICÍDIO E A SAÚDE MENTAL

Em setembro a sede da Martifer recebeu a psicóloga clínica e da saúde Tânia Anjos para uma palestra dedicada ao Bem-Estar Laboral.

Durante a sessão, destacou-se a importância de compreender a saúde como um conceito global, que abrange não apenas o bem-estar físico, mas também o emocional e social, conforme definido pela Organização Mundial da Saúde.

A palestra abordou dados preocupantes sobre o impacto da saúde mental na saúde física, o stress, a ansiedade e a depressão podem aumentar significativamente o risco de doenças cardíacas, AVC e outros problemas físicos.

Um dos momentos mais marcantes foi a reflexão sobre o fenómeno do “suicídio laboral”, descrito como uma “morte funcional” provocada por ambientes de trabalho opressivos, assédio moral, sobrecarga e falta de reconhecimento. A psicóloga alertou para a necessidade de identificar e prevenir riscos psicossociais, promovendo ambientes laborais mais saudáveis e respeitosos.



AÇÕES IMPLEMENTADAS

COOLKIDS – AS CRIANÇAS MARTIFER

AS PROFISSÕES NÃO TÊM GÊNERO

O CoolKids@Martifer regressou este ano às instalações da sede depois de em 2025, ao celebrar os 35 anos do Grupo, ter sido festejado em comunidade. A iniciativa contou com a presença dos filhos/as, irmãos/as, netos/as, sobrinhos/as e família dos/as colaboradores/as.

A vontade de perceber o que os pais e as mães fazem todos os dias, longe de casa, está na origem do CoolKids@Martifer. O Plano para a Igualdade de Género do Grupo trouxe-lhe também o propósito de aproximar as crianças do trabalho dos/as adultos/as a casa e, em particular, de mostrar que a indústria, a tecnologia e a engenharia são um caminho igualmente possível para raparigas e rapazes. Ano após ano, essa curiosidade continua a ser o motor do CoolKids: a oportunidade de tocar, experimentar e finalmente perceber, por dentro, aquilo que só ouviam contar em casa.

MÃOS À OBRA — EDIFÍCIO SEDE

O Edifício Sede transformou-se num grande estaleiro de obra onde 100 crianças e as suas famílias viveram os nossos escritórios de uma forma muito diferente do habitual.

Quem veio a pensar que era uma festa tranquila, enganou-se. O programa não dava descanso: houve música na obra e dança para adultos/as e crianças, com o Move Martifer Gym, a construção de uma casa em fachada de alumínio, descobriram os nossos parafusos gigantes, como colocar um arnês, sentiram a emoção de estar numa grua gigante em realidade virtual, saltaram no Air Bungee, subiram ao segundo andar pela parede de escalada, e até a discoteca "Turno da Noite". Tudo em conjunto — miúdos e graúdos a pôr as mãos à obra lado a lado, sem exceções. As encarregadas de obra da Martifer estiveram no terreno a receber e a orientar, garantindo que ninguém ficava parado.



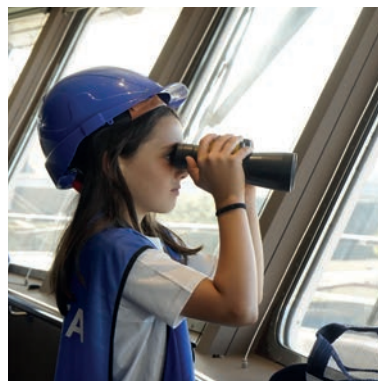
ACÇÕES IMPLEMENTADAS

TERRA À VISTA — WEST SEA, VIANA DO CASTELO

Já a West Sea, em Viana do Castelo, recebeu cerca de 60 crianças para uma manhã de descobertas à beira do mar.

O programa passou por um Mini Laboratório, onde os/as mais pequenos/as puderam “fazer areia”, observar a simulação de um vulcão e criar uma garrafa sensorial, os/as de idade intermédia exploram diferentes circuitos elétricos e foram Pequenos Lobos do Mar, com o colega Camilo Lomba, da Marinharia, especialista em nós navais. As crianças mais velhas, tiveram a oportunidade de visitar a ponte de comando do navio World Explorer, um dos momentos altos da manhã.

Com o mesmo propósito destas iniciativas, este ano voltamos a apoiar a zona infantil do Festival Frango do Campo, o maior evento de entretenimento no concelho de Oliveira de Frades, dando visibilidade à nossa indústria às crianças da nossa comunidade.



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

SURPRESAS COOL – DO NASCIMENTO AO PRIMEIRO DIA DE ESCOLA

Em 2026, nasceram 23 bebés na Martifer em Portugal e continuamos a surpreender os pais ao enviar para casa uma pequena lembrança. Esta é uma iniciativa que decorre desde 2017.

Já em 2022, a Martifer distribuiu pela primeira vez kits escolares para os/as Coolkids que iniciam o 1.º ciclo. Em 2026, foram distribuídos 75 kits incluindo, pela primeira vez, a distribuição de 30 kits escolares, em Angola. Em Portugal, este ano o kit escolar incluiu a publicação “Vamos descobrir a Engenharia”, da Ordem dos Engenheiros que, desperta a curiosidade das crianças para a magia da Engenharia.

Apoiando as famílias no regresso às aulas e reforçando o nosso compromisso com a educação e a conciliação da vida familiar e profissional, já chegámos a cerca de 250 famílias ao longo dos anos.

Apoiando as famílias no regresso às aulas e reforçando o nosso compromisso com a educação e a conciliação da vida familiar e profissional, já chegámos a cerca de 250 famílias ao longo dos anos.



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

CUIDAR

UM DIA EXTRA PARA QUEM MAIS PRECISA

A Martifer atribui um dia extra a pais e mães de crianças com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Este benefício reconhece as diferentes realidades familiares dos nossos colaboradores e colaboradoras. Em 2026, reforçámos a comunicação deste direito junto das chefias, para que estejam sensibilizadas para a sua importância e possam orientar as suas equipas sobre como usufruir dele de forma simples e eficaz. O objetivo é claro: garantir que todas as famílias que precisam deste apoio o conhecem e o utilizam.

Em 2027, vamos continuar a direccionar 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.

DIAS DO PAI E DA MÃE CELEBRAR A PARENTALIDADE



ACÇÕES IMPLEMENTADAS

Num setor tradicionalmente masculino como o nosso, falar de paternidade é também abrir espaço para falar de emoções. Assumir o orgulho de ser pai, a saudade de um filho ou de uma filha, ou a dificuldade de conciliar o trabalho com a vida familiar nem sempre é fácil num ambiente historicamente pouco habituado a este tipo de conversa. Celebrar estes dias é, por isso, também um convite a que estas emoções tenham lugar — e a que sejam expressas com a mesma naturalidade com que se fala de qualquer outro tema do dia a dia.

Algumas famílias na Martifer partilham algo ainda mais especial: o mesmo local de trabalho entre pais, mães, filhos e filhas. É aqui que uns viram os seus progenitores crescer e é aqui que outros, hoje, iniciam o seu próprio percurso, inspirados pelo exemplo, pela dedicação e pela força de quem veio antes.

Por isso, no Dia do Pai e no Dia da Mãe, fomos conhecer alguns destes pais e destas mães que partilham, todos os dias, o local de trabalho com os seus filhos.

UM QUIZ PARA TESTAR (E REFORÇAR) CONHECIMENTOS

Também este ano, lançámos um concurso com um quiz sobre igualdade de género, aberto a todos os colaboradores e colaboradoras. O objetivo foi duplo: dar a conhecer as práticas da Martifer nesta matéria e, ao mesmo tempo, partilhar dados estatísticos sobre a igualdade de género em Portugal. Uma forma divertida de aprender mais sobre um tema que nos diz respeito a todos.

Algumas famílias na Martifer partilham algo ainda mais especial: o mesmo local de trabalho entre pais, mães, filhos e filhas. É aqui que uns viram os seus progenitores crescer e é aqui que outros, hoje, iniciam o seu próprio percurso, inspirados pelo exemplo, pela dedicação e pela força de quem veio antes.

ACÇÕES IMPLEMENTADAS

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

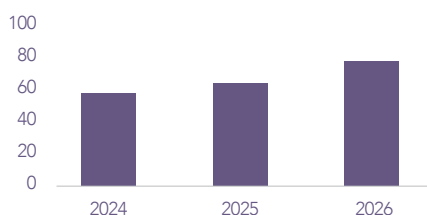
O acompanhamento das consultas pré-natais é um momento essencial para a saúde da mãe, do bebé e para a participação ativa do pai desde o início da gravidez. Na Martifer, disponibilizamos uma dispensa extra para que os pais possam estar presentes nestas consultas, reforçando o nosso compromisso com a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

Em 2027, 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 e que as chefias façam o seu registo corretamente. 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.

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. Temos construído um caminho sustentado e nos últimos três anos passamos de 57,7 % de licenças partilhadas para 63,6 % em 2026.



Isto reforça bem a mensagem de que a partilha da licença está a tornar-se prática cada vez mais comum entre os colaboradores da Martifer.

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.

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.

ACÇÕES IMPLEMENTADAS

AS ASSOCIAÇÕES AO NOSSO LADO

Em dezembro de 2025, realizou-se mais uma edição da Venda de Garagem da Move. Aberta à participação dos/as colaboradores/as, a iniciativa contou, como é habitual, com produtos feitos pelos utentes da ASSOL – Associação de Solidariedade Social de Lafões, disponíveis numa banca solidária dinamizada pela Direção de Recursos Humanos. Todo o valor angariado nesta banca reverteu a favor da ASSOL.

Para além das contribuições e vendas durante o evento, a Martifer ofereceu um donativo adicional de 500 euros à instituição, reforçando o apoio à sua missão e ao impacto positivo na comunidade.

Já este ano, a Martifer entregou um donativo de 500 euros aos Bombeiros Voluntários de Oliveira de Frades, em reconhecimento pela colaboração da corporação numa das iniciativas mais especiais da celebração dos 35 anos do Grupo: o evento para crianças CoolKids@Martifer 2025, celebrado na vila de Oliveira de Frades.

Os Bombeiros Voluntários de Oliveira de Frades estiveram presentes no evento, onde dinamizaram um workshop de primeiros socorros - uma atividade prática e didática que ficou na memória de muitas famílias.



ACÇÕES 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, direccionado 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.

Em 2026, até à data, o ginásio registou cerca de 180 utilizadores/as anuais (95 homens e 85 mulheres), dos quais 80 são colaboradores/as (35 homens e 45 mulheres) e 30 familiares (10 femininos/20 masculinos).

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. Atividades realizada/com participação Martifer:

Maratona da Europa, Aveiro
IV Corrida Colorida de Reigoso
BTT Rota de Lafões (Oliveira de Frades)
Lynxrace Vouzela
Caminhada Noturna, Pinheiro de Lafões

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.



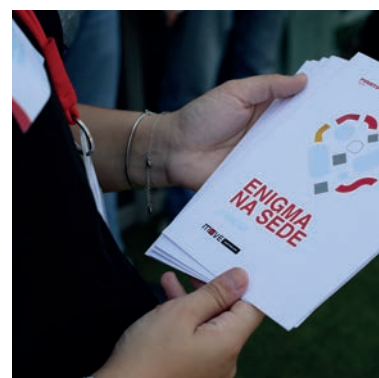
ACÇÕES IMPLEMENTADAS

EM DESTAQUE – PEDDY PAPER

Em maio, aconteceu a 2ª Edição do Peddy Paper “Enigma na Sede”, a atividade da Move que celebra a saúde e o mês do Coração.

Cinquenta pessoas juntaram-se para participar nesta missão cheia de enigmas, pistas duvidosas, corridas desnecessárias e decisões altamente questionáveis.

Começaram com um exercício de team building, onde tiveram de seguir um plano de fabrico e montar um coração no pátio da Sede. O Peddy Paper juntou pessoas a resolver desafios e a pensar em temas da igualdade e da promoção da saúde.



PLANO 2027

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.	Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	DC	SI	A orçamentar.	Inclusão, nas condições gerais de compra do Grupo, a questão da igualdade de género.	100 %
	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	A orçamentar.	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 orçamentar.	N.º Participantes nos eventos/N.º de pessoas abrangidas.	30 %
	Campanhas de comunicação com foco nos estereótipos de género, identidade de género, integração das mulheres no meio industrial e comunicação não violenta.	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 DF	A orçamentar.	N.º de eventos direcionados aos/às filhos/as e netos/as das nossas 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.	N.º de 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.	Acompanhamento e tratamento de sugestões dadas através das caixas de sugestões implementadas anteriormente	RH	CI	A orçamentar.	Nº de caixas de sugestões online disponibilizadas. 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 2027

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.	Reforçar 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: acrescentar a linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho, a dimensão da comunicação não violenta.	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.	2
	Reforçar, na formação de acolhimento aos novos colaboradores, o tema da igualdade de género, não apenas com as práticas adotadas na empresa, mas com informação sobre o que é a igualdade e exemplos práticos de como esta se manifesta diariamente.	RH	CI	Não envolve custos específicos.	Nº de atualizações à formação.	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 colaboradores com formação/ nº de colaboradores a quem é aplicável. Criação de manual "Viver e trabalhar em PT".	100 % 1

PLANO 2027

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 um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	RH	ADM	Não envolve custos específicos.	Nº de procedimentos definidos.	1
	Organização e disponibilização de programa de formação para pessoas do sexo sub-representado para que acedam a lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de desenvolver competências ao nível da liderança.	RH	Formação.	A orçamentar.	Nº de formações definidas.	1
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Organização e realização de reuniões e sensibilizações com os trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras.	RH	Formação.	Não envolve custos específicos.	Nº de sessões realizadas.	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.	Divulgação, quer para as instalações de Oliveira de Frades quer para as de Viana do Castelo, dos espaços que podem ser utilizados pelas trabalhadoras que regressam de licença de maternidade, para realização da extração de leite materno, em horário de trabalho.	RH	GE CI	Não envolve custos específicos.	Nº de comunicações realizadas.	2

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.	Concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a 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	Não envolve custos específicos.	N.º de ações de divulgação	2
	Campanha de sensibilização para a importância da participação do pai na preparação para o nascimento e na primeira infância, incentivando à participação nas 4 consultas pré-natal (3+1 consulta extra atribuída pela Martifer).	RH	CI	Não envolve custos específicos.	Nº de comunicações realizadas.	2

PLANO 2027

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 trabalhadores e das trabalhadoras.	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
	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 RH ADM	A orçamentar.	Nº de publicações enviadas.	1
	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 / ações estabelecidos com entidades nas áreas da educação, saúde e bem estar.	2
	Campanha de divulgação do Seguro de Saúde Martifer e os benefícios que alavanca para os/as trabalhadores/as e agregado (inclusão estomatologia) Campanha de divulgação do seguro oncológico.	RH	CI	Não envolve custos específicos.	Nº de ações de comunicação relacionadas com os seguros.	3
	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 DC	45€/criança.	N.º de trabalhadores/as que usufruíram do Kit/N.º de trabalhadores abrangidos.	100 %
	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
	Promover rastreios e sessões de saúde da mulher e do homem nas instalações.	RH	CI	A orçamentar.	Nº de rastreios e sessões de saúde promovidos.	2

Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível.	Garantir que a organização dos tempos de trabalho 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.	RH	CI	Não envolve custos específicos.	Nº de comunicações realizadas.	2

PLANO 2027

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	Não envolve custos específicos.	N.º de ações de divulgação.	2
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	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	Custo remuneração das horas de concessão.	Nº de comunicações realizadas.	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/as 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 a avaliação contínuas são essenciais para a implementação do Plano, permitindo acompanhar os progressos alcançados e introduzir os ajustes necessários. Este processo é assegurado pela equipa para a igualdade de género, responsável por monitorizar os indicadores associados a cada medida e propor ações corretivas sempre que se justifique. Semestralmente, a equipa elabora um relatório de acompanhamento e revisão do Plano.

A stylized illustration of a hand pointing upwards towards a speech bubble. The hand is light brown with a black watch on the wrist. The sleeve is light grey with a button. The background is a solid red color.

www.
martifer.
com

MARTIFER
GROUP

SETEMBRO 2026