

Plano para a  
**Igualdade de Género**  
2024

# Índice

1. Enquadramento.....	2
2. A igualdade no TNDM II .....	3
3. Medidas e práticas implementadas .....	4
4. Evolução dos indicadores de representatividade de género .....	5
5. Metodologia .....	8
6. Plano para Igualdade para 2024 .....	9
7. Acompanhamento e monitorização.....	16

## 1. Enquadramento

Os planos de igualdade são instrumentos de gestão que permitem o desenvolvimento de ações que integram práticas positivas, por forma a que haja uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades para todas as pessoas, promovendo, assim, um direito fundamental consagrado na Constituição de República Portuguesa: todos os cidadãos e cidadãs têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

Nesta perspetiva, a igualdade refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades. Igualdade não quer dizer que todas as pessoas se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades são iguais para todas elas.

A elaboração e implementação, do Plano para a Igualdade por entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, constitui uma obrigação legal, determinada pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e regulamentada no Despacho Normativo n.º 18/2019.

A igualdade de género faz parte da Declaração Universal dos Direitos Humanos (art.ºs 1.º e 2.º) e constitui um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5).

No âmbito nacional, além de ter consagração constitucional (art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa) e legal (Código do Trabalho), existe uma Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) que tem um ciclo programático de 2018-2030. Para o período de 2023-2026 foram aprovados os seguintes planos de ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

Os três planos de ação estão alinhados com os objetivos estratégicos e definem medidas a implementar a nível nacional. Conscientes desta estratégia e promovendo o devido enquadramento, o Teatro Nacional D. Maria II (TNDM II) manterá o seu enfoque na promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na sua cultura e na comunicação organizacional – em sintonia com dois dos objetivos estratégicos identificados no PAIMH.

## 2. A igualdade no TNDM II

O TNDM II é uma entidade pública empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial. A sua missão de prestação de serviço público na área da cultura teatral aliada à planificação plurianual tem como principais objetivos:

- assegurar a prestação de um serviço público no domínio da atividade teatral, produzindo e apresentando espetáculos segundo padrões de excelência artística e técnica;
- divulgar a sua atividade junto de vários tipos de público;
- promover a criação e produção de dramaturgias em língua portuguesa e de obras de referência do repertório universal;
- contribuir para o aperfeiçoamento do sistema de educação artística e de formação profissional na área teatral;
- acolher espetáculos nacionais e estrangeiros que permitam o desenvolvimento de novas estéticas teatrais.

Este compromisso assenta no reconhecimento da importância do contributo das organizações para uma sociedade mais justa e inclusiva, bem como nos benefícios da diversidade no desempenho e reforço do potencial organizacional.

Neste contexto, a atuação do Teatro segue princípios de não discriminação em relação às pessoas, nomeadamente, em função da sua identidade de género, orientação sexual, deficiência ou incapacidade, origem étnica, idade ou religião, como resulta do compromisso público assumido pelo TNDM II no seu Código de Ética.

O presente Plano assenta na continuidade da promoção de boas práticas com a evidência da ideia do desenvolvimento consciente e sustentável da igualdade, mais precisamente nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar;
- Formação Inicial e Contínua.

O TNDM II encontra-se atualmente encerrado devido às obras de requalificação no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e do investimento destinado à valorização, salvaguarda e dinamização do património cultural.

As obras iniciaram-se em junho de 2023 pelo que, continuará com as suas portas encerradas, no Rossio, em Lisboa, durante o ano de 2024.

Pelo segundo ano consecutivo, o Teatro propõe-se a manter a sua programação fora de portas e continuar com a disseminação da sua atividade por todo o país, no projeto Odisseia Nacional. Ainda que a sua velocidade e intensidade possam abrandar no ano de 2024, dado que há também a necessidade de regressar com a programação à cidade de Lisboa, torna-se imperativo dar

continuidade ao trabalho já realizado com os diversos equipamentos e autarquias, numa perspectiva de relação a longo prazo.

Este continuará assim a ser um desafio com inúmeras exigências e que envolverá toda a organização. O Teatro manterá os Recursos Humanos como a unidade organizacional responsável pelas monitorização e implementação das medidas necessárias para alcançar as metas propostas para 2024, identificadas no seu Plano para a Igualdade de Género.

Em 2024, iremos manter o nosso foco na dimensão da conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, devido ao desafio que a Odisseia Nacional constitui para todas as pessoas que trabalham no Teatro. Iremos, paralelamente, priorizar a sua formação, no âmbito da sensibilização para a importância da área da igualdade, desenvolvendo competências, atitudes e capacidades associadas a esta temática na nossa organização, sobretudo nos cargos de Direção.

### 3. Medidas e práticas implementadas

O compromisso, iniciado em 2021, em promover a igualdade na sua organização tem sido uma missão contínua no tempo à qual o TNDM II se tem dedicado, identificando e promovendo a melhoria de medidas e ações.

A pandemia covid-19 e o consequente encerramento provisório do teatro lançaram enormes desafios ao teatro e à sua organização. Mesmo assim continuamos empenhados em desenvolver e executar as ações delineadas, no âmbito da Igualdade de Género, nos diferentes domínios da organização.

Para além de prestar o conhecimento e fazer cumprir os requisitos basilares e legais, tais como os direitos e deveres, em matéria de igualdade e não discriminação, o direito à parentalidade, igualdade ao acesso ao emprego e às condições de trabalho, outras medidas estão a produzir efeitos significativos na nossa organização.

A preocupação do uso de linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género nas nossas *Newsletters* semanais e que acompanham a Odisseia Nacional, desde o 1º semestre de 2023, tem sido constante e permitiu que, até ao momento, a nossa meta tenha já sido superada em cerca de 18 % face ao valor proposto. Esta medida, em 2024, será associada à dimensão da Formação Inicial e Contínua, através da qual o teatro irá proporcionar Formação em Linguagem Inclusiva à equipa de trabalho que é responsável pelas *Newsletters* e, também, à equipa que é responsável pelo Plano para a Igualdade. Pretende-se concertar sinergias em várias áreas de trabalho para que se aprofunde o caminho para uma cultura organizacional no uso da linguagem inclusiva. As ações de sensibilização previstas para 2024 serão determinantes para uma comunicação e cultura organizacional ainda mais inclusiva.

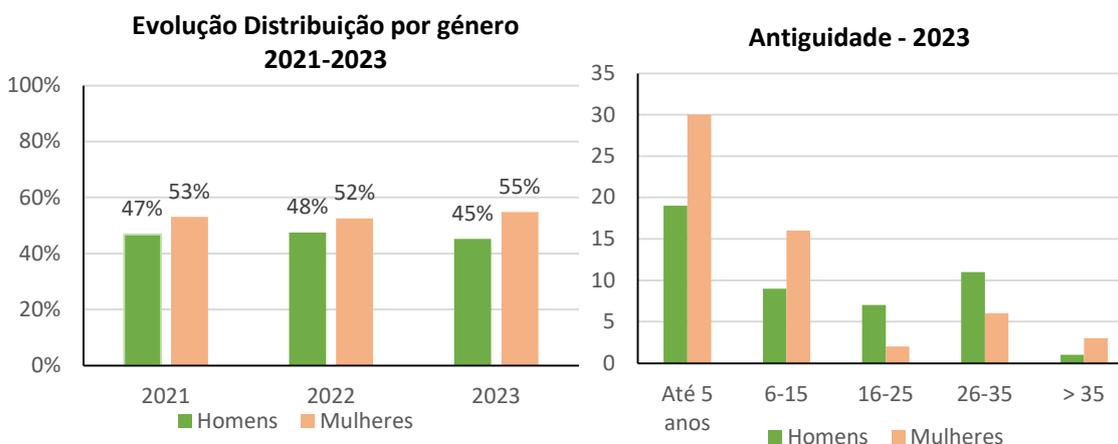
Na não discriminação no acesso ao emprego, a adoção da linguagem inclusiva (não contendo, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género e a designação da profissão redigida de forma neutra de género) também tem sido concretizada com sucesso, sendo reconhecido o nosso cuidado pelo uso dessa linguagem.

No que concerne às dimensões nas condições de Trabalho, na Proteção na Parentalidade e na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, mantemos um elevado sucesso de concretização dos indicadores o que nos levou a repensar as boas práticas já existentes no teatro, impactando com a sua melhoria contínua. É por este motivo que será implementado um Inquérito de Satisfação às pessoas trabalhadoras, que avaliará estas e outras dimensões, para que tenhamos mais fontes de estudo para implementar medidas futuras que vão ao encontro às expetativas de cada pessoa que trabalha no TNDM II.

#### 4. Evolução dos indicadores de representatividade de género

O TNDM II tem um universo de trabalhadores e trabalhadoras com contratos permanentes e contratos a termo para responder às necessidades decorrentes dos projetos e produções da programação de cada ano. Na apresentação dos indicadores de representatividade de género, ambos os grupos foram considerados e a data de referência de estudo é a de 30 de junho de cada ano.

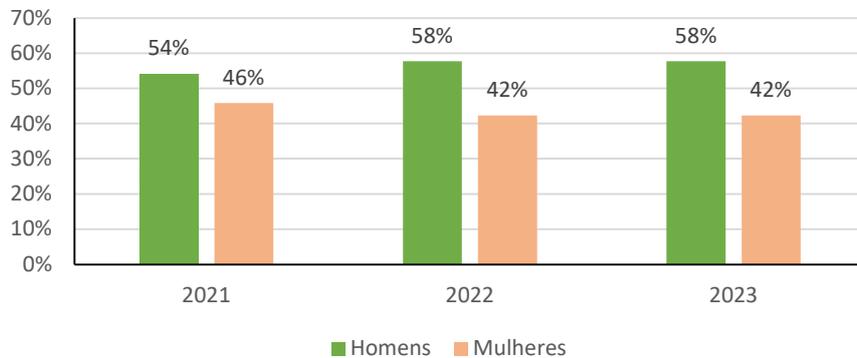
Com os elementos seleccionados pretende-se conhecer a evolução da distribuição de géneros no teatro e, com base em elementos objetivos, identificar possíveis áreas de intervenção.



A distribuição entre homens e mulheres apresentou uma pequena variação nos últimos três anos, mantendo-se a tendência geral.

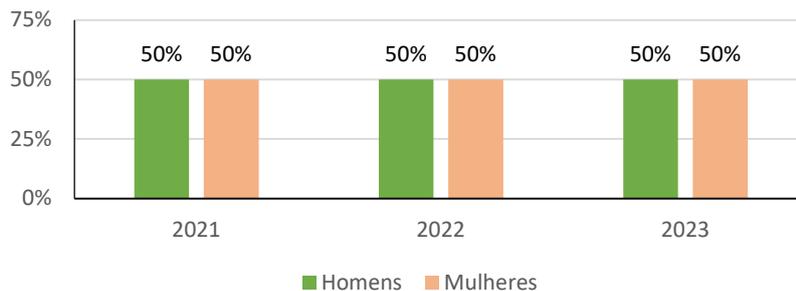
Em termos de antiguidade, nas recentes contratações, isto é, nos grupos de pessoas trabalhadoras com antiguidade até 5 anos e entre 6 e 15 anos, as mulheres estão em maior número, assim como no grupo de maior antiguidade (com mais de 35 anos de vínculo). Existem dois grupos de antiguidade, dos 16 aos 25 anos e dos 26 aos 35 anos, em que a tendência é contrária e prevalecem maiorias de homens.

**Evolução em funções de Liderança 2021 - 2023**



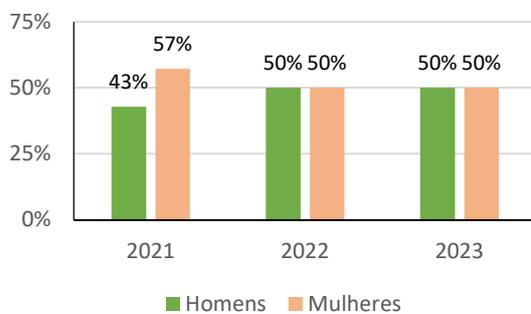
Entre 2022 e 2023, as funções de Liderança, que englobam o Conselho de Administração, Diretor Artístico, Diretores/as e Coordenadores/as, não tiveram qualquer variação.

**Evolução - Cargos de Administração 2021-2023**

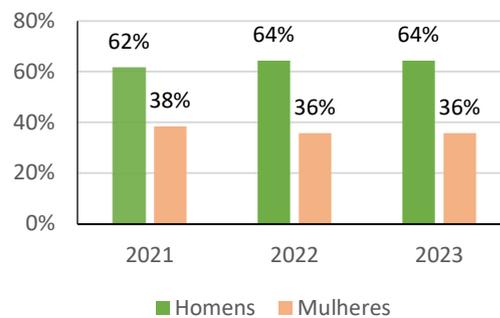


Numa análise mais detalhada dos cargos de Administração (correspondendo a lugares estratégicos que é composta pelo Conselho de Administração e pela Direção Artística) podemos verificar que, desde 2021, a paridade de género mantém-se: 50% de mulheres e 50% de homens.

**Evolução - Cargos de Direção 2021-2023**



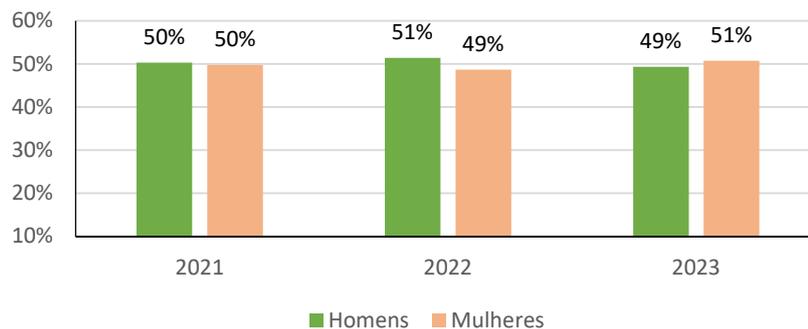
**Evolução - Cargos de Coordenação 2021-2023**



Igualmente, verifica-se uma paridade de género, desde 2022, nos cargos de Direção.

Nos cargos de Coordenação, como a Direção Técnica tem um peso relativo de cerca de 30 % e é composta na sua totalidade por homens, contribui de forma determinante para a distribuição total global de homens naqueles cargos. Ressalva-se que as funções daquela Direção (construção de cenários, montagem, operação e desmontagem de cenografia, adereços, iluminação de cena, som, vídeo, maquinaria e mecânica de cena) influenciam a caracterização de género por se tratar de funções que, tradicionalmente, têm sido desempenhadas por homens.

#### Distribuição por género do orçamento vencimentos 2021-2023



A distribuição por género, pelo valor orçamentado no âmbito dos vencimentos, ao longo destes dois anos, tem mantido a sua equidade entre homens e mulheres, existindo, apenas, uma variação de 1% por género.

## 5. Metodologia

As ferramentas de trabalho, promovidas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nomeadamente a matriz de diagnóstico e o guião para a elaboração dos planos para a igualdade permitiram definir novas medidas e ajustar e/ou manter outras medidas que fazem parte do Plano para a Igualdade de 2024.

A filosofia da melhoria contínua adotada pelo TNDM II foi também utilizada como ferramenta de trabalho no presente Plano, que permitiu:

- continuidade: análise cuidada aos indicadores, metas e compromissos propostos para 2023 e avaliação dos mesmos, de forma a aferir quais é que deveriam ser alvo de reajustamento para se estabelecer um novo plano de ação.
- cultura organizacional: fortalecimento da cultura de igualdade de género, no âmbito organizativo, tendo impacto positivo em dimensões primordiais e que abranjam todas as pessoas trabalhadoras.

Os desafios impostos pelo prolongamento da Odisseia Nacional foram motivos cruciais para que o TNDM II, no seu Plano de 2024, mantenha o seu foco na dimensão da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Por outro lado, verificando-se uma diminuição da intensidade daqueles desafios, face a 2023, o teatro identificou outra oportunidade de atuação estratégica, a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na sua cultura e na comunicação organizacional que, também, estará presente em 2024.

Não obstante, a preocupação do teatro mantém-se no cumprimento das verificações legais que suportam as medidas delineadas para o Plano para a Igualdade de 2024.

## 6. Plano de Igualdade para 2024

### 1. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
1. Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Monitorização e avaliação periódica do Plano de Igualdade pela equipa de trabalho e de acompanhamento responsável	Conselho de Administração	Reuniões da equipa de acompanhamento com o objetivo de proporcionar inflexões ou reforçar medidas necessárias ao Plano. Reunião de diagnóstico e apresentação do Plano n +1	Sem custos específicos alocados	Assegurar a monitorização, acompanhamento e apresentação de resultados do Plano de Igualdade do ano de referência suportado pelo registo de evidências dos indicadores. Promover a responsabilidade de fazer a ações corretivas e de melhoria contínua que se considerem pertinentes e de forma sustentada (diagnóstico) para elaboração do Plano de Igualdade do ano de 2025
2. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade de 2024	Recursos Humanos	Divulgação do Plano para a Igualdade no sítio eletrónico do TNDM II e na intranet	Sem custos específicos alocados	Divulgação do Plano para a Igualdade de 2024 no sítio eletrónico do TNDM II e na intranet
3. Envolver as pessoas trabalhadoras na implementação do Plano para a Igualdade	Sensibilização das pessoas trabalhadoras para as medidas existentes no Plano para a Igualdade	Conselho de Administração	Realização de ações de sensibilização para o Plano para a Igualdade	Sem custos específicos alocados	Mínimo de 25 % de trabalhadores e trabalhadoras do TNDMII abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência
4. Contrariar a perpetuação de estereótipos e reforçar uma cultura de igualdade de género	Adoção de linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género na comunicação e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	Direção de Comunicação e Marketing	Comunicação e atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, no ano de referência	Sem custos específicos alocados	Mínimo de 35 % das Newsletters feitas com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, até ao final do ano de 2024

<b>Objetivos</b>	<b>Medida/ Ação</b>	<b>Unidade Responsável</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Metas</b>
<b>5.</b> Prestar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação	Recursos Humanos	Prestar a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação	Sem custos específicos alocados	Manter a informação atualizada relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação divulgada em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores
<b>6.</b> Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre pessoas, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional	Recursos Humanos	Elaborar e implementar um questionário de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional contemplando, no ano de referência, aspetos relativos à igualdade entre pessoas, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade	Sem custos específicos alocados	Medir e avaliar a satisfação das pessoas trabalhadoras e do clima organizacional em âmbitos de igualdade entre pessoas, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade

**2. Dimensão:** Igualdade no acesso a emprego

**2.1.Subdimensão:** Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
7. Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	Recursos Humanos	Anúncios de oferta de emprego isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género, no ano em referência	Sem custos específicos alocados	Todos dos anúncios de oferta de emprego publicados durante o ano de 2024 isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género	Recursos Humanos	Todos os anúncios de oferta de emprego, publicados durante ao ano de 2024, contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género	Sem custos específicos alocados	Todos os anúncios de oferta de emprego publicados durante ao ano de 2024 contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género
	Assegurar o procedimento interno para assegurar que o TNDM II mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados	Recursos Humanos	Registos dos processos de recrutamento, com a devida desagregação por género, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Sem custos específicos alocados	Manter o registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho pelo período de cinco anos

**3. Dimensão:** Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<b>8.</b> Promover uma cultura de igualdade entre pessoas no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre pessoas no plano de formação anual, nomeadamente sobre linguagem inclusiva	Recursos Humanos	Integrar no Plano de formação de 2024 o módulo de formação sobre linguagem inclusiva	1.000,00 €	Integrar 25 % das pessoas trabalhadoras da Direção de Marketing e Recursos Humanos no módulo de formação sobre linguagem inclusiva
	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	Recursos Humanos	Estabelecer os horários de formação em consonância com o horário normal de trabalho estabelecido	Sem custos específicos alocados	Mínimo de 85 % dos horários de formação em 2024 em consonância com o horário normal de trabalho estabelecido

**4. Dimensão:** Igualdade nas Condições de Trabalho

**4.1. Subdimensão:** Salários

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<b>9.</b> Promover a transparência salarial	Divulgação da Tabela de Remunerações onde consta a remuneração atribuída por profissão ou categoria profissional, assegurando a sua transparência junto do quadro de pessoal e/ou das respetivas estruturas representativas, na intranet e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Divulgação da Tabela de remunerações efetuada, no ano de referência, na intranet	Sem custos específicos alocados	Divulgação da Tabela de Remunerações do ano em referência sempre que existirem atualizações
<b>10.</b> Promover a transparência interna sobre a política salarial	O TNDM II elabora um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das pessoas trabalhadoras tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações	Recursos Humanos	Relatório elaborado com data de referência a 31/12/2021 (triénio 2022-2024)	Sem custos específicos alocados	Relatório a elaborar em 2025 com data de referência a 31/12/2024
<b>11.</b> Assegurar a informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Assegurar que o TNDM II divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único	Recursos Humanos	Divulgação de informação sobre os salários junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único, sem dados pessoais, efetuada no ano de referência	Sem custos específicos alocados	Divulgação efetuada à Comissão de Trabalhadores e aos Sindicatos até ao final de maio do ano de referência

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
12. Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos do TNDM II	Assegurar que o TNDM II tem uma representação mínima de cada sexo no órgão do Conselho de Administração trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Tutela responsável pela nomeação do Conselho Administração	A proporção de pessoas de cada sexo designadas para o Conselho de Administração não pode ser inferior a 33,3 %	Sem custos específicos alocados	Assegurar a proporção de pessoas de cada sexo designadas para o Conselho de Administração não pode ser inferior a 33,3 %
13. Prevenir e combater o assédio no trabalho	O TNDM II divulga o Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral a todas as pessoas trabalhadoras no seu sítio eletrónico, na intranet e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral a todas as pessoas trabalhadoras, a ser apresentada no sítio eletrónico do TNDM II e na intranet	Sem custos específicos alocados	Manter atualizado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral e divulgar em local apropriado e acessível a todas as pessoas trabalhadoras

### 5. Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<b>14.</b> Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas pessoas trabalhadoras	O TNDM II divulga, em local apropriado e acessível, informação legal relativa ao direito de parentalidade	Recursos Humanos	Informação às pessoas trabalhadoras sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, estando a mesma divulgada em local apropriado e acessível a todos	Sem custos específicos alocados	Manter a informação atualizada relativa ao direito da parentalidade e divulgar em local apropriado e acessível a todas as pessoas trabalhadoras
<b>15.</b> Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	O TNDM II incentiva o trabalhador homem a usufruir da Licença Parental Inicial	Recursos Humanos	Informação prestada ao trabalhador homem sobre como usufruir da sua Licença Parental inicial, após tomada de conhecimento, por parte do RH, que esse trabalhador homem será progenitor (nascimento/ adoção)	Sem custos específicos alocados	Assegurar que 85 % dos trabalhadores homens do TNDM II que tenham sido progenitores, fazem uso partilhado da Licença parental inicial

## 6. Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
16. Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das pessoas trabalhadoras	Manutenção de protocolos/ acordos com serviços de apoio e de saúde para crianças a cargo das pessoas trabalhadoras	Recursos Humanos	Informação às pessoas trabalhadoras sobre a celebração de protocolos com serviços de apoio para crianças a cargo	7.500,00 €	Assegurar que 60 % dos descendentes das pessoas trabalhadoras do TNDM II, mantêm a inscrição no protocolo de apoios sociais e de saúde em 2024
	Manutenção de protocolos com serviços de apoio para cônjuges de pessoas trabalhadoras		Informação às pessoas trabalhadoras sobre a celebração de protocolos para cônjuges		Manter uma taxa de 60 % dos cônjuges das pessoas trabalhadoras do TNDM II com usufruto deste protocolo em 2024

### 6.1.Subdimensão: Teletrabalho

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
17. Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das pessoas trabalhadoras, em regime de teletrabalho	Facilitação do trabalho a partir de casa, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada, promovendo a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Recursos Humanos	Assegurar a facilitação do trabalho a partir de casa, promovendo a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quando seja compatível com a atividade desempenhada	Sem custos específicos alocados	25 % das pessoas trabalhadoras do TNDM II, usufruem do trabalho a partir de casa, em pelo menos três dias da semana, em 2024

**6.2.Subdimensão: Faltas**

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<p><b>18.</b> Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das pessoas trabalhadoras, em particular das que têm responsabilidades familiares</p>	<p>O TNDM II considera faltas justificadas:  i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar;  ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da sua situação educativa, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Assegurar que o TNDM II pratica os casos de faltas justificadas pelas alíneas i e ii)</p>	<p>Sem custos específicos alocados</p>	<p>Todas as faltas em 2024 (enunciadas pelas alíneas i e ii) serem consideradas justificadas</p>

**6.3.Subdimensão:** Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

<b>Objetivos</b>	<b>Medida/ Ação</b>	<b>Unidade Responsável</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Metas</b>
<b>19.</b> Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das pessoas trabalhadoras, em particular das que têm responsabilidades familiares	O TNDM II respeita o direito que a pessoa trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada	Recursos Humanos	Assegurar que o TNDM II respeita o direito, quando solicitado, que a pessoa trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada	Sem custos específicos alocados	Todas as pessoas trabalhadoras com filho/a com idade até 3 anos que o solicitam exercem a sua atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada
	O TNDM II proporciona que a pessoa trabalhadora, mediante apresentação de pedido e aceitação da Autoridade das Condições de Trabalho, reduza o seu intervalo de descanso para 30 minutos	Recursos Humanos	Assegurar que o TNDM II aceita o pedido da pessoa trabalhadora, mediante a aceitação da Autoridade das Condições de Trabalho, a redução o seu intervalo de descanso para 30 minutos	Sem custos específicos alocados	Todas as pessoas trabalhadoras com aceitação pela Autoridade das Condições de Trabalho têm redução do intervalo de descanso

#### 6.4.Subdimensão: Jornada Contínua

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<p><b>20.</b> Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das pessoas trabalhadoras</p>	<p>O TNDM II respeita a modalidade de jornada contínua a pedido da pessoa trabalhadora, independentemente da sua idade</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>N.º pedidos recebidos e aceites da modalidade de jornada contínua de pessoa trabalhadora</p>	<p>Sem custos específicos alocados</p>	<p>Assegurar que 80 % das pessoas trabalhadoras do TNDM II que solicitam a modalidade de jornada contínua, em 2024, têm o seu pedido aceite</p>

## 7. Acompanhamento e monitorização

O Plano para a Igualdade para 2024 do TNDM II será objeto de monitorização periódica e de avaliação final, pela equipa de trabalho responsável.

O cumprimento dos objetivos e medidas apresentados, permitirá, de forma sustentável e numa lógica de melhoria contínua, desenvolver o compromisso da igualdade em todas as suas dimensões no TNDM II.

O Conselho de Administração do TNDM II, E.P.E.,

---

Rui Catarino  
(Presidente)

Assinado digitalmente por  
SOFIA PACHECO DE  
CAMPOS CARVALHO, em  
15-11-2023 00:01.

---

Sofia Campos  
(Vogal)

Assinado digitalmente  
por SÓNIA CRISTINA  
GALEGO TEIXEIRA,  
em 07-11-2023 17:31.

---

Sónia Teixeira  
(Vogal)