



# Plano para a Igualdade de Género

2025



## Índice

1.	Enquadramento.....	1
2.	A igualdade no TNDM II e o nosso percurso.....	2
3.	Evolução dos indicadores de diversidade e inclusão .....	4
4.	Metodologia .....	6
5.	Plano de Igualdade de género para 2025 .....	7
6.	Acompanhamento e monitorização .....	18

## 1. Enquadramento

Os planos de igualdade, em contexto empresarial, são ferramentas de gestão fundamentais para o desenvolvimento e implementação de um conjunto de ações e práticas positivas de igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros que, por sua vez, promovem a eliminação da discriminação em função do género e fomentam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A igualdade de género significa igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades. Igualdade não quer dizer que todas as pessoas se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do género com que a pessoa se identifica. É uma questão de direitos humanos.

Na verdade, a igualdade de género faz parte da Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos 1.º e 2.º) e constitui um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5). É uma condição para, e indicador de, desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

A melhoria da igualdade de género tem impacto positivo não só nas pessoas, mas também a nível socioeconómico, designadamente, no crescimento do PIB, taxa de emprego e produtividade<sup>1</sup>.

Progressivamente, observa-se a uma maior preocupação nas políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, levando a uma clara melhoria da inserção das mulheres e de minorias de género no mercado de trabalho e a um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A adoção de planos de igualdade, mais precisamente, nas entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, de acordo com a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e regulamentada no Despacho Normativo n.º 18/2019, tem contribuído para o comprometimento e empenho, em ambiente organizacional, para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

No domínio da cultura, as conclusões da presidência europeia sobre a igualdade de género, adotadas em dezembro de 2020, sublinham o potencial da cultura na promoção da igualdade de género e no reconhecimento das desigualdades de género persistentes no sector.

Consciente e alinhado com as diretrizes nacionais e europeias, o Teatro Nacional D. Maria II (TNDM II), como entidade pública empresarial, estruturou o seu Plano para Igualdade de Género com o propósito de contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva e alcançar os benefícios da diversidade no desempenho e reforço do potencial organizacional.

---

<sup>1</sup> Fonte: European Institute for Gender Equality. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union.

## 2. A igualdade no TNDM II e o nosso percurso

A atuação do TNDM II é pautada segundo 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 no seu Código de Ética e Conduta.

### Missão



A sua missão de prestação de serviço público na área da cultura teatral produzir e apresentar espetáculos, dos vários géneros, segundo padrões de excelência artística e técnica, nomeadamente assentes na produção de textos dramáticos e divulgá-los junto de vários tipos de públicos, defendendo a dramaturgia em língua portuguesa (de escrita ou em tradução) e as obras de referência do repertório nacional.

O reforço da sua itinerância, internacionalização e acolhimento de produções nacionais e internacionais que permitam o desenvolvimento de novos valores e novas estéticas teatrais, orientada por critérios de sustentabilidade, fazem também parte da sua missão.

### Visão



Ser uma instituição de excelência artístico-cultural e de referência para os públicos e ser um agente de coesão territorial e de aprofundamento da democracia cultural, refletindo sob a diversidade da sociedade e assumindo um papel ativo na inclusão de grupos tradicionalmente excluídos e no combate à discriminação estrutural, em harmonização com os padrões de referência e excelência artística-técnica presentes na sua prestação de serviço público.

### Valores



- Comprometimento
- Conformidade
- Diversidade e Inclusão
- Excelência

O nosso Plano para a Igualdade assenta na promoção de boas práticas, algumas instituídas e aculturadas e outras que serão implementadas e desenvolvidas que visam a ideia do desenvolvimento consciente e sustentável da igualdade de género, mais precisamente nas seguintes dimensões:

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

Com o intuito de apresentar o nosso percurso em 2024, no âmbito da dimensão da “Estratégia, missão e valores” destacamos as ações integradas e implementadas que autenticam o nosso compromisso público com a promoção da igualdade de género, mais precisamente na adoção de um novo referencial de Código de Ética e Conduta. Neste documento estratégico, é identificado como um dos nossos valores a “Diversidade e Inclusão” que, por sua vez, se traduz pela responsabilidade social e pelo respeito das características únicas e singulares de cada pessoa, no seu acolhimento, tornando-se parte integrante de um todo e permitindo a formação de um reportório amplo, plural e rico preparado para criar e construir soluções inovadoras.

Os valores instituídos no TNDM II representam os alicerces para o cumprimento contínuo da sua missão e permitem alcançar os objetivos da sua visão. E na nossa missão e visão encontram-se evidenciados o nosso empenho e responsabilidade no reconhecimento das desigualdades de género e na determinação do princípio de igualdade de direitos, mais concretamente dos direitos humanos.

Para além da importância estratégica de alinhar, integradamente, um conjunto de matérias orientadoras no âmbito da ética e conduta que estabelecem um parâmetro de comportamento no TNDM II, houve um especial cuidado e que importa referir na comunicação deste referencial, tal como em outros documentos estratégicos, entretanto, implementados, através da adoção de linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género.

Na igualdade e acesso ao emprego continuamos, em 2024, a garantir o princípio da igualdade e não discriminação ao nível de recrutamento e seleção, através das medidas enunciadas no nosso Plano e nos procedimentos existentes e que se encontram estruturados sem enviesamentos de género.

De igual modo, mantemos a nossa priorização na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação, assegurando um contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Damos como exemplo, a planificação da formação anual do presente ano que teve por base uma gestão equilibrada entre o tempo destinado à formação e horário laboral. Damos também nota que a organização das ações de formação foi feita em concordância a integração da temática da igualdade de género no plano de formação, por forma a fomentar a participação das pessoas trabalhadoras e a sua envolvência na definição das melhores práticas nessa matéria.

No presente ano foi iniciado um projeto que visa a implementação de um Sistema de Gestão das pessoas trabalhadoras do TNDM II que integre desempenho, compensação e carreiras. Este sistema de gestão, em particular, permitirá dar resposta a desafios na atração e retenção de talentos, com o especial foco de conhecer e desenvolver o potencial do talento interno, assegurando as medidas necessárias para garantir um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens.

### 3. Evolução dos indicadores de diversidade e inclusão

Pela própria natureza da atividade desenvolvida, o TNDM II tem um universo de pessoas trabalhadoras com contratos permanentes, a termo e de muita curta duração para responder às necessidades variáveis e decorrentes dos projetos e produções da programação de cada ano.

Na apresentação dos indicadores de diversidade e inclusão, foram considerados, somente, os contratos permanentes e a termo com reporte a 30 de junho.

❖ O TNDM II em números

Categoria Funcional	Faixa Etária (anos)- 2024		
	< 30	31 a 50	> 50
Administração/ Direção Artística	0,00 %	3,85 %	0,00 %
Liderança e Coordenação	0,96 %	14,42 %	4,81 %
Administrativa e Técnicas	8,65 %	35,58 %	22,12 %
Artísticas	0,00 %	0,96 %	2,88 %
Suporte e Operacionais	1,92 %	0,96 %	2,88 %

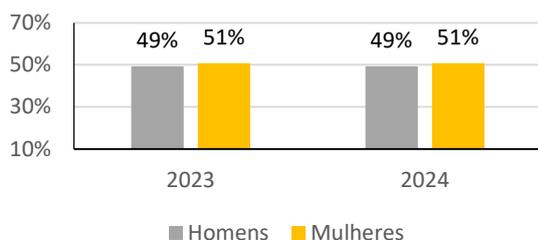
Categoria Funcional	Habilitações- 2024		
	Básico	Secundário	Superior
Administração/ Direção Artística	0,00 %	0,00 %	3,85 %
Liderança e Coordenação	0,96 %	8,65 %	10,58 %
Administrativa e Técnicas	12,50 %	12,50 %	41,35 %
Artísticas	0,00 %	0,00 %	3,85 %
Suporte e Operacionais	3,85 %	1,92 %	0,00 %

Categoria Funcional	Por antiguidade- 2024			
	< 5	5 a 14	15 a 25	> 25
Administração/ Direção Artística	2,88 %	0,96 %	0,00 %	0,00 %
Liderança e Coordenação	2,88 %	7,69 %	5,77 %	3,85 %
Administrativa e Técnicas	34,62 %	16,35 %	2,88 %	12,50 %
Artísticas	0,96 %	0,00 %	1,92 %	0,96 %
Suporte e Operacionais	1,92 %	0,96 %	0,96 %	1,92 %

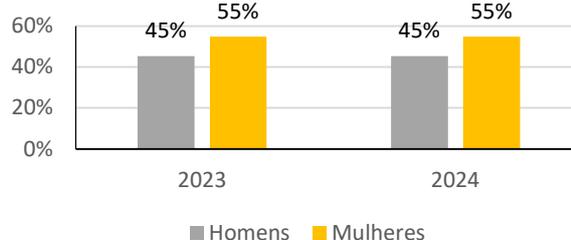
Com base nos indicadores de diversidade do TNDM II, verifica-se que a nossa população trabalhadora revela, maioritariamente, possuir uma faixa etária entre os 31 e 50 anos de idade, uma antiguidade inferior a 15 anos e detém, ao nível de habilitações literárias, formação superior.

Categoria Funcional	2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Administração/ Direção Artística	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Liderança e Coordenação	45,45 %	54,55 %	47,62 %	52,38 %
Administrativa e Técnicas	64,18 %	35,82 %	62,32 %	37,68 %
Artísticas	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
Suporte e Operacionais	28,57 %	71,43 %	33,33 %	66,67 %

**Distribuição por género do orçamento remunerações 2023-2024**



**Distribuição do n.º de pessoas trabalhadoras por género**



No seguimento da análise dos dados, verifica-se que o orçamento estipulado para os vencimentos e a distribuição entre homens e mulheres, no total da população trabalhadora do TNDM II, tem sido bastante equilibrada. Sendo esse equilíbrio mais evidente nos grupos que possuem as categorias funcionais de Administração/ Direção Artística (cumprindo o previsto na Lei 62/2017 respeitante à representação equilibrada de género no órgão de gestão de topo) e de Liderança e Coordenação.

Nas restantes categorias funcionais, é perceptível uma ligeira evolução para a harmonização de género.

No que concerne aos contratos de trabalho sem termo e que compõem o nosso Mapa de Pessoal, verificamos um certo predomínio das mulheres.

A celebração de contratos de trabalho sem termo tende a alcançar a paridade de género, o seu diferencial reside em 2 %.



## 4. Metodologia

Na elaboração do Plano de 2025 foi seguido o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) da CITE<sup>2</sup> e o Questionário de Autodiagnóstico existente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e que tem o propósito de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual.

As duas ferramentas de trabalho promovidas pela CITE e integradas numa filosofia de melhoria contínua, permitiram definir novos os objetivos e ajustar e/ou manter outros objetivos que fazem parte do Plano de 2025.

Para além disso, foi feita uma análise às verificações legais que suportam as medidas delineadas para o presente Plano, por forma a coexistir uma integração plena com o âmbito legal vigente.

Portanto, na elaboração Plano de Igualdade de género para 2025 houve o especial cuidado:

- Na realização de uma análise aos indicadores, metas e compromissos alcançados em 2024 por forma a aferir e identificar quais é que deveriam ser alvo de um reajustamento;
- No fortalecimento na cultura organizacional de igualdade de género, tendo impacto positivo em dimensões primordiais e que abrangem todas as pessoas trabalhadoras;
- No enquadramento do ambiente legal envolvente à nossa organização e a sua adequação ao nosso contexto organizacional;
- Na harmonização do presente Plano com o atual contexto do TNDM II que ainda mantem a sua prestação de serviço público, na área da cultura teatral, dispersa geograficamente a nível nacional devido ao encerro do seu edifício, no Rossio, devido às obras no âmbito do PRR.

Consciente e socialmente responsável, o TNDM II continuará a promover a igualdade do género no seu âmbito estratégico e de forma integrada em políticas, procedimentos e medidas a serem desenvolvidas, melhoradas e/ou ajustadas no seio da sua organização.

---

<sup>2</sup> Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

## 5. Plano de Igualdade de género para 2025

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

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
1. Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade de género.	Manter a inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade de género nos documentos estratégicos enquanto valor da empresa.	Conselho de Administração	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade de género enquanto valor da empresa, no ano de referência	Sem custos específicos alocados	Assegurar que a inscrição da igualdade de género encontra-se expressa nos documentos estratégicos criados ou revistos em 2025
2. 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
3. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade de 2025	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 2025 no sítio eletrónico do TNDM II e na intranet
4. 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 35 % de trabalhadores e trabalhadoras do TNDMII abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência

1. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa (continuação)

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
5. 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 40 % das Newsletters feitas com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, até ao final do ano de 2025
6. 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
7. 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
8. 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 contém, 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 2025 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 contém a designação da profissão redigida de forma neutra de género	Recursos Humanos	Todos os anúncios de oferta de emprego, publicados durante ao ano de 2025, contém 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 2025 contém 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
9. 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 2025 o módulo de formação sobre linguagem inclusiva	1.000,00 €	Integrar 25 % das pessoas trabalhadoras 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 2025 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
10. 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
11. 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
12. 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

4.1. Subdimensão: Salários (continuação)

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
13. 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 %
14. 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
15. Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão do sistema de responsabilidades funcionais, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Conselho Administração e Recursos Humanos	Apresentação de proposta de Política Salarial assente num sistema integrado de gestão com base no desempenho, compensação e carreiras	Sem custos específicos alocados	Rever a Política Salarial mantendo a equidade interna por forma a respeitar: “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”

5. Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
16. 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
17. 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	Proporcionar 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
<b>18.</b> 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 2025
	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 2025

**6.1. Subdimensão: Teletrabalho**

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<b>19.</b> 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 2025

6.2. Subdimensão: Faltas

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<p>20. 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 2025 (enunciadas pelas alíneas i e ii) serem consideradas justificadas</p>

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

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
21. 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>22. 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 2025, têm o seu pedido aceite</p>

## 6. Acompanhamento e monitorização

O Plano para a Igualdade para 2025 do TNDM II consubstancia a manutenção do compromisso não só com os objetivos e medidas apresentados, mas, e sobretudo, ser um agente na promoção do valor da igualdade de género, na sensibilização para a temática e para os respetivos benefícios para as instituições e sociedade.

A execução do Plano será objeto de monitorização periódica e avaliação no final de 2025.

Numa lógica de melhoria contínua, pretende-se, de uma forma sustentável e integrada desenvolver a igualdade de género em todas as suas dimensões no TNDM II.

Lisboa, 10 de setembro de 2024.

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

---

Rui Catarino  
(Presidente)

---

Sofia Campos  
(Vogal)