

D.M II

TEATRO
NACIONAL
D. MARIA II

© Filipe Ferreira, TNDM II

Plano para a Igualdade de Género

2026

Índice

1.	Enquadramento e fundamentos	1
2.	O nosso compromisso com a igualdade.....	2
3.	O retrato da nossa diversidade	4
4.	Metodologia de Elaboração	7
5.	Plano de Igualdade de género para 2026	8
6.	Avaliação e Melhoria Contínua	18

1. Enquadramento e fundamentos

Os Planos para a Igualdade são instrumentos de gestão fundamentais. Orientam-se para a eliminação das desigualdades de género e para a promoção de condições que permitam conciliar vida profissional, pessoal e familiar.

O Teatro Nacional D. Maria II, E.P.E. (TNDM II), enquanto entidade pública empresarial com missão cultural, assume com este Plano também um papel simbólico: afirmar-se como agente de transformação social. Assim, o compromisso com a igualdade de género traduz-se igualmente num compromisso com uma sociedade mais justa, inclusiva e diversa.

O Plano para 2026 é elaborado em conformidade com a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, o Despacho Normativo n.º 18/2019, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e em alinhamento com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5 da Agenda 2030 das Nações Unidas.

A igualdade de género significa assegurar que todas as pessoas, independentemente do género com que se identificam, têm os mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades. Não se trata de uniformizar, mas de garantir que as diferenças não condicionam o acesso a direitos e escolhas de vida. Acima de tudo, trata-se de uma questão de direitos humanos fundamentais.

A promoção da igualdade gera impactos positivos em múltiplas dimensões. Para além de melhorar a vida das pessoas, traduz-se também em benefícios socioeconómicos, como o crescimento do PIB, o aumento da taxa de emprego e a maior produtividade. Por isso, as políticas europeias e nacionais têm reforçado a centralidade destas matérias, promovendo a participação plena de mulheres e minorias de género no mercado de trabalho e incentivando medidas que favorecem a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Neste contexto, a adoção de Planos para a Igualdade por entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, conforme previsto na lei, representa um passo decisivo no compromisso com a eliminação efetiva das discriminações. Estes planos asseguram políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades, promovendo uma cultura organizacional mais justa e inclusiva.

No setor cultural, em particular, as conclusões da presidência europeia sobre a Igualdade de Género (dezembro de 2020) sublinham o papel da cultura enquanto motor de transformação. O teatro é, de forma privilegiada, um espaço de representação, de reflexão crítica e de abertura à diversidade. O TNDM II reconhece esta responsabilidade e integra-a no seu Plano para a Igualdade de Género 2026.

Alinhado com estas diretrizes nacionais e europeias, este Plano constitui um contributo ativo para o reforço do potencial organizacional do TNDM II e para a concretização de uma sociedade mais equitativa, inclusiva e representativa. Mais do que um imperativo legal, é uma escolha ética e cultural: usar o poder transformador da arte para inspirar mudança social.

2. O nosso compromisso com a igualdade

A atuação do TNDM II pauta-se pelos princípios de não discriminação e respeito pela diversidade, consagrados no Código de Ética e Conduta, garantindo que nenhuma pessoa é desfavorecida em função do seu sexo, identidade de género, orientação sexual, deficiência, origem étnica, idade ou religião. Este compromisso reflete a responsabilidade social da instituição e o reconhecimento do valor da pluralidade como fator de enriquecimento cultural e organizacional.

Missão



O TNDM II tem como missão prestar serviço público na área da cultura teatral, produzindo e apresentando espetáculos de diferentes géneros segundo elevados padrões artísticos e técnicos. A sua ação centra-se na produção e divulgação de textos dramáticos, defendendo a dramaturgia em língua portuguesa (original ou em tradução) e preservando obras de referência do reportório nacional.

A itinerância, a internacionalização e o acolhimento de diferentes expressões artísticas reforçam o papel do TNDM II como espaço aberto à diversidade, à criação e à inovação.

Visão



Ser uma instituição artística e cultural de referência, acessível a todos os públicos, contribuindo para a coesão social e para o aprofundamento da democracia cultural. O TNDM II afirma-se como agente ativo de inclusão, valorizando a diversidade e combatendo todas as formas de discriminação estrutural.

Valores



- Comprometimento
- Conformidade
- Diversidade e Inclusão
- Excelência

Mais do que um conjunto de medidas formais, o presente Plano constitui um guia estratégico que combina práticas já consolidadas com novas iniciativas, orientadas para a eliminação de barreiras de género e para a promoção de oportunidades iguais.

Para garantir uma abordagem integrada e consistente, as ações distribuem-se por seis eixos prioritários, em consonância com as orientações da CITE e da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), reforçando o alinhamento com os objetivos nacionais e internacionais:

- Integração da igualdade de género na estratégia, missão e valores institucionais;
- Igualdade de acesso ao emprego e progressão profissional;
- Formação inicial e contínua com enfoque na igualdade e inclusão;
- Condições de trabalho equitativas e livres de discriminação;

- Proteção no exercício da parentalidade;
- Medidas de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

Nos últimos anos, o TNDM II tem vindo a consolidar práticas que promovem a igualdade de género e a inclusão, entre as quais:

- a adoção, em 2024, de um novo Código de Ética e Conduta, que valoriza a diversidade e o respeito pelas características singulares de cada pessoa;
- a utilização sistemática de linguagem inclusiva em documentos estratégicos e na comunicação institucional;
- a integração da igualdade de género nos processos de recrutamento e seleção, prevenindo enviesamentos;
- a inclusão da temática da igualdade de género no plano de formação anual, incentivando a participação e o envolvimento das pessoas trabalhadoras;

Este percurso evidencia que a igualdade de género no TNDM II não é apenas um princípio, mas uma prática incorporada na gestão e no quotidiano da instituição. Reforça, assim, a sua missão cultural e o seu papel transformador na sociedade.

3. O retrato da nossa diversidade

Pela natureza da sua atividade, o TNDM II integra um universo de pessoas trabalhadoras com diferentes tipos de vínculo — contratos permanentes, a termo e de muito curta duração — ajustados às necessidades variáveis de cada projeto e produção anual.

Para a apresentação dos indicadores de diversidade e inclusão, foram considerados apenas os contratos permanentes e a termo, com reporte à data de 30 de junho de 2025.

❖ O TNDM II em números

Categoria Funcional	Faixa Etária (anos)- 2025		
	<30	31 a 50	> 50
Administração/Direção Artística	0,00 %	3,88 %	0,00 %
Liderança e Coordenação	0,97 %	12,62 %	5,83 %
Administrativa e Técnica	7,77 %	35,92 %	24,27 %
Artística	0,00 %	0,97 %	1,94 %
Suporte e Operacional	1,94 %	0,97 %	2,91 %

A maior parte da população trabalhadora encontra-se entre os 31 e 50 anos, refletindo um corpo profissional em plena maturidade. A presença menos expressiva de pessoas com idade inferior a 30 anos e superior a 50 sugere desafios em termos de renovação geracional e de retenção de profissionais jovens.

Categoria Funcional	Habilitações- 2025		
	Básico	Secundário	Superior
Administração/Direção Artística	0,00 %	0,00 %	3,88 %
Liderança e Coordenação	0,97 %	8,74 %	9,71 %
Administrativa e Técnica	12,62 %	12,62 %	42,72 %
Artística	0,00 %	0,00 %	2,91 %
Suporte e Operacional	3,88 %	1,94 %	0,00 %

A maioria das pessoas possui formação superior, sobretudo nas áreas administrativas, técnicas e de liderança, o que reforça a aposta na qualificação. As funções de suporte e operacionais concentram pessoas com habilitações básicas ou secundárias, refletindo percursos distintos de entrada e valorização profissional dentro da instituição.

Categoria Funcional	Por antiguidade- 2025			
	< 5	5 a 14	15 a 25	> 25
Administração/Direção Artística	2,91 %	0,97 %	0,00 %	0,00 %
Liderança e Coordenação	2,91 %	6,80 %	5,83 %	3,88 %
Administrativa e Técnica	36,89 %	12,62 %	5,83 %	12,62 %
Artística	0,97 %	0,00 %	0,00 %	1,94 %
Suporte e Operacional	1,94 %	0,97 %	0,00 %	2,91 %

Predominam vínculos inferiores a 15 anos, sobretudo no grupo administrativo e técnico. A presença de pessoas com mais de 25 anos de antiguidade, embora residual, representa um património institucional valioso, que importa preservar e articular com a renovação geracional.

Categoria Funcional	2024		2025	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Administração/Direção Artística	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Liderança e Coordenação	47,62 %	52,38 %	55,00 %	45,00 %
Administrativa e Técnica	62,32 %	37,68 %	62,86 %	37,14 %
Artística	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
Suporte e Operacional	33,33 %	66,67 %	33,33 %	66,67 %

A distribuição por género entre 2024 e 2025 revela um quadro globalmente equilibrado, com sinais claros de progresso.

Na Administração/Direção Artística, mantém-se a paridade (50 %/50 %) assegurando o cumprimento da Lei n.º 62/2017 quanto à representação equilibrada nos órgãos de topo.

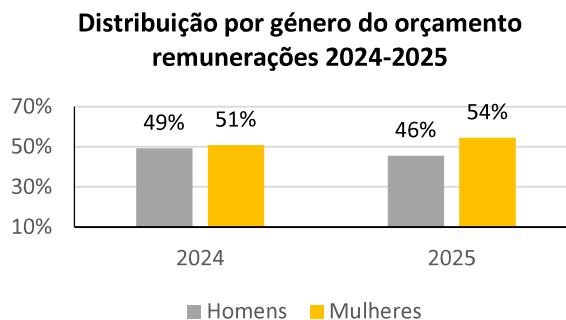
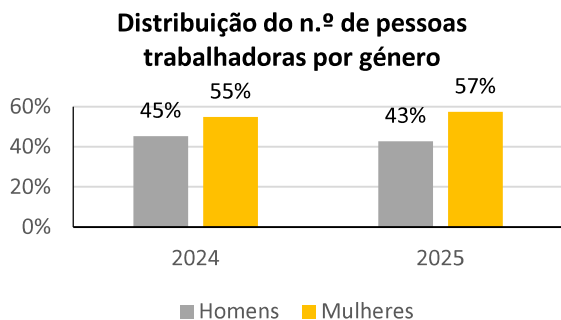
Nas funções de Liderança e Coordenação, verifica-se uma evolução positiva e uma inversão face a 2024: a representação feminina passa de 47,62 % para 55 % em 2025, superando a masculina (45 %). Este resultado indica reforço da presença de mulheres em cargos de chefia e deve ser consolidado através de práticas de recrutamento, progressão e sucessão assentes na igualdade de oportunidades.

Nas áreas Administrativas e Técnicas, mantém-se a predominância feminina, estável em cerca de 63 %. Este dado confirma o papel estruturante das equipas técnicas e administrativas, maioritariamente assegurado por mulheres.

Nas funções Artísticas, os dados refletem uma equipa fixa muito reduzida no período em análise, composta por dois homens no Núcleo de Atores, o que limita a diversidade evidenciada pelos indicadores. A estratégia do TNDM II, ao privilegiar contratações por produção, abre espaço para maior diversidade de perfis artísticos, potenciando uma representação mais plural e alinhada com a missão da instituição.

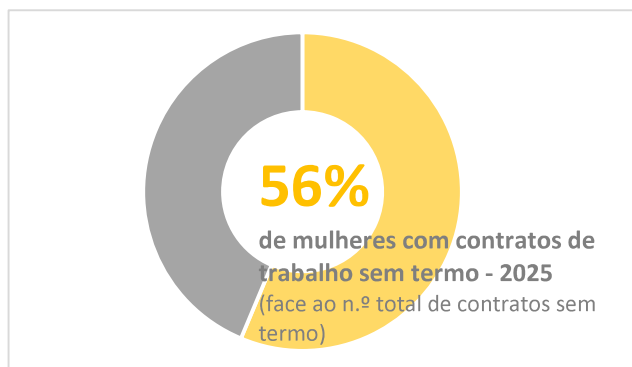
Já nas categorias de Suporte e Operacionais, mantém-se a predominância masculina (cerca de 67%), sem variação entre 2024 e 2025. Este resultado evidencia um padrão consolidado de segregação de género em determinadas funções, associado às dinâmicas de mercado de trabalho mais tradicionais.

Em síntese, o TNDM II apresenta uma população trabalhadora maioritariamente concentrada na faixa etária dos 31 aos 50 anos, com formação superior e antiguidade inferior a 15 anos, revelando um perfil qualificado e em renovação. Verifica-se equilíbrio de género na Gestão de Topo e progressos na Liderança e Coordenação, enquanto as funções Administrativas mantêm predominância feminina e as Operacionais permanecem mais masculinas. Nas funções Artísticas, a reduzida equipa fixa limita a diversidade, mas a nova estratégia de contratação por produção abre caminho a maior pluralidade e representatividade.



A análise da distribuição do orçamento de remunerações no TNDM II entre 2024 e 2025 evidencia uma tendência para equilíbrio global entre géneros, com ligeira vantagem para as mulheres no total da massa salarial. Em 2024, as mulheres representavam 51 % do total orçamental, valor que sobe para 54 % em 2025, reforçando uma trajetória de harmonização.

No que respeita aos contratos de trabalho sem termo, observa-se em 2025 uma ligeira predominância feminina (56 %), o que traduz um aumento de alguns pontos percentuais face a 2024.



4. Metodologia de Elaboração

A definição da metodologia que sustenta o Plano para 2026 assenta numa abordagem sistemática e participada, orientada por princípios de rigor técnico, conformidade legal e alinhamento estratégico com a missão do TNDM II enquanto organismo de serviço público cultural. O processo metodológico adotado garante a coerência entre os objetivos do Plano, os resultados obtidos em anos anteriores e as necessidades emergentes da instituição, em articulação com o quadro normativo nacional e comunitário em matéria de igualdade de género.

Para além de assegurar a continuidade e consistência na aplicação de instrumentos de planeamento, a metodologia privilegia a utilização de dados estatísticos atualizados, a análise crítica de indicadores internos e a incorporação de boas práticas reconhecidas pela CITE. Esta opção visa reforçar a transparência do processo, a robustez das medidas propostas e a sua capacidade de gerar impacto efetivo e mensurável, em benefício de todas as pessoas trabalhadoras e da sustentabilidade organizacional.

Na elaboração do Plano para 2026 foi seguido o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) da CITE, bem como o Questionário de Autodiagnóstico disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, instrumentos que apoiam a definição de prioridades e medidas alinhadas com a melhoria contínua.

Estas ferramentas, conjugadas com a análise de verificações legais aplicáveis, permitiram identificar novos objetivos, ajustar metas existentes e assegurar a plena integração do Plano no quadro normativo em vigor.

O processo metodológico teve como principais eixos:

- A análise aos indicadores, metas e compromissos alcançados em 2025, para identificar áreas de reforço e pontos de reajustamento;
- O fortalecimento da cultura organizacional de igualdade de género, com impacto transversal a todas as pessoas trabalhadoras;
- O enquadramento no ambiente legal vigente, assegurando a conformidade e adequação ao contexto organizacional;
- A harmonização do Plano com a realidade atual do TNDM II, que mantém a sua prestação de serviço público na área da criação e difusão teatral, num período marcado pelo regresso ao edifício-sede, no Rossio, após as obras de requalificação no âmbito do PRR.

Consciente do seu papel social e institucional, o TNDM II continuará a integrar a igualdade de género no seu posicionamento estratégico, traduzindo-o em políticas, procedimentos e medidas concretas, continuamente desenvolvidas, melhoradas e ajustadas às dinâmicas da organização.

5. Plano de Igualdade de género para 2026

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 instituição	Conselho de Administração	Documentos estratégicos contêm a igualdade de género inscrita como valor da instituição, no ano de referência	Sem custos específicos alocados	Garantir a manutenção da igualdade de género nos documentos estratégicos em vigor e nos que venham a ser criados ou revistos em 2026
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	Realização anual de reuniões da equipa de acompanhamento do Plano de Igualdade	Sem custos específicos alocados	Assegurar a monitorização, acompanhamento e apresentação de resultados do Plano de Igualdade de 2026, sustentados em evidências dos indicadores, promovendo ações corretivas e de melhoria contínua para apoiar a elaboração do Plano de Igualdade de 2027
3. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade de 2026	Recursos Humanos	Disponibilização pública do Plano de Igualdade no sítio eletrónico e na intranet	Sem custos específicos alocados	Garantir a divulgação do Plano de Igualdade de 2026 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	Nº de ações de sensibilização realizadas / Nº de pessoas trabalhadoras abrangidas	Sem custos específicos alocados	Garantir que, no ano de referência, pelo menos 35% dos/as trabalhadores/as do TNDM II participam em ações de sensibilização

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	Garantir que, no ano de referência (2026), no mínimo 40% das newsletters utilizam linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género
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	Informação atualizada disponível em local apropriado e acessível	Sem custos específicos alocados	Garantir que, no ano de referência, a informação relativa a direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação está atualizada e divulgada em local apropriado e acessível
7. Garantir um contexto de trabalho psicossocialmente saudável, com atenção à igualdade de género e à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	Aplicar o questionário de Avaliação de Riscos Psicossociais às pessoas trabalhadoras, incluindo itens relacionados com igualdade, inclusão e conciliação entre vida profissional e pessoal	Recursos Humanos	Percentagem de respostas preocupantes nos domínios do questionário e Avaliação de Riscos Psicossociais relacionadas com equilíbrio entre vida profissional e pessoal, justiça e igualdade no trabalho, e apoio social e clima organizacional	242,50 €	Medir e monitorizar, de forma bianual, a perceção das pessoas trabalhadoras sobre igualdade, conciliação e clima organizacional, identificando áreas de risco psicossocial e propondo medidas de melhoria

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	Existência de anúncios de oferta de emprego isentos de qualquer restrição ou preferência baseada no género (Sim/Não)	Sem custos específicos alocados	Garantir que todos os anúncios de oferta de emprego publicados no ano de referência estão isentos de qualquer restrição 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	Existência de anúncios de oferta de emprego publicados no ano de referência com designação da profissão redigida em linguagem neutra (Sim/Não)	Sem custos específicos alocados	Garantir que todos os anúncios de oferta de emprego publicados no ano de referência contêm a designação da profissão redigida em linguagem neutra
	Assegurar o procedimento interno que o TNDM II mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados	Recursos Humanos	Existência de registos dos processos de recrutamento, desagregados por género, nos termos do Código do Trabalho (Sim/Não)	Sem custos específicos alocados	Manter o registo de todos os processos de recrutamento efetuados durante cinco anos, em conformidade com o Código do Trabalho e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD)

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 e neutra	Recursos Humanos	Existência de módulo de formação sobre igualdade/linguagem inclusiva e neutra no Plano de Formação anual (Sim/Não)	1.000€	Garantir que, no ano de referência, pelo menos 20% das pessoas trabalhadoras frequentam o módulo de formação sobre linguagem inclusiva e neutra
	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	Recursos Humanos	Percentagem de ações de formação realizadas em horário laboral	Sem custos específicos alocados	Garantir que, no ano de referência, no mínimo 85% das ações de formação decorrem no horário normal de trabalho

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 estruturas representativas, na intranet e com afixação em locais internos de conhecida visibilidade	Recursos Humanos	Existência de divulgação da Tabela de Remunerações, no ano de referência, em intranet e local interno visível (Sim/Não)	Sem custos específicos alocados	Garantir a divulgação da Tabela de Remunerações do ano em referência sempre que sejam realizadas atualizações
11. Promover a transparência interna sobre a política salarial	Elaboração, de três em três anos, de relatório sobre as remunerações das pessoas trabalhadoras, com vista ao diagnóstico e prevenção de diferenças salariais injustificadas	Recursos Humanos	Relatório elaborado com data de referência a 31/12/2024 (trienio 2025-2027)	Sem custos específicos alocados	Relatório a elaborar em 2028 com data de referência a 31/12/2027
12. Assegurar a informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Divulgação, pelo TNDM II, de informação sobre os salários junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único	Recursos Humanos	Informação salarial (sem dados pessoais) divulgada às estruturas representativas 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	Garantir que o TNDM II cumpre a representação mínima de cada sexo no órgão do Conselho de Administração, nos termos legais aplicáveis	Tutela responsável pela nomeação do Conselho de Administração	Proporção de pessoas de cada sexo designadas para o Conselho de Administração não inferior a 33,3%	Sem custos específicos alocados	Assegurar que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para o Conselho de Administração não é inferior a 33,3%
14. Prevenir e combater o assédio no trabalho	Divulgar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral a todas as pessoas trabalhadoras, através do sítio eletrónico do TNDM II, da intranet e da afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Código de Boa Conduta atualizado e divulgado em local apropriado e acessível a todas as pessoas trabalhadoras, no ano de referência	Sem custos específicos alocados	Garantir a atualização e divulgação contínua do Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral
15. Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Concluir o processo de discussão, negociação e aprovação da proposta de Política Salarial, garantindo que integra critérios objetivos e transparentes de valorização e progressão	Conselho de Administração e Recursos Humanos	Estado do processo de aprovação da Política Salarial (negociada com sindicatos e submetida às tutelas competentes)	Recursos financeiros a definir de acordo com implementação	Obter aprovação da Política Salarial revista, em conformidade com o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”, no período de referência

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	Divulgação, em local apropriado e acessível, de 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 todas as pessoas trabalhadoras	Sem custos específicos alocados	Manter a informação atualizada relativa ao direito de parentalidade e divulgar em local apropriado e acessível a todas as pessoas trabalhadoras
17. Incentivar os trabalhadores homens a usufruir da Licença Parental Inicial, em regime partilhado	O TNDM II incentiva o trabalhador homem a usufruir da Licença Parental Inicial	Recursos Humanos	Informação prestada pelo serviço de RH ao trabalhador homem sobre como usufruir da sua Licença Parental Inicial, após comunicação de que será progenitor (nascimento/adoção)	Sem custos específicos alocados	Assegurar que 100% dos trabalhadores homens que se tornem progenitores recebem informação completa e incentivo ao usufruto 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
18. 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	Existência e divulgação às pessoas trabalhadoras dos protocolos celebrados com serviços de apoio para crianças a cargo	10.015€	Assegurar, em cada ano de referência, a manutenção e divulgação dos protocolos de apoio para crianças a cargo das pessoas trabalhadoras
	Manutenção de protocolos com serviços de apoio para cônjuges de pessoas trabalhadoras		Existência e divulgação às pessoas trabalhadoras dos protocolos celebrados com serviços de apoio para cônjuges		Assegurar, em cada ano de referência, a manutenção e divulgação dos protocolos de apoio para cônjuges das pessoas trabalhadoras

6.1.Subdimensão: Teletrabalho

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
19. 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, sempre que compatível com a atividade desempenhada	Recursos Humanos	Existência e divulgação de condições que permitam o teletrabalho, quando compatível com a função	Sem custos específicos alocados	Assegurar que, no ano de referência, pelo menos 35% das pessoas trabalhadoras do TNDM II tenham a possibilidade de realizar teletrabalho em, pelo menos, oito dias por mês

6.2. Subdimensão: Faltas

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
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	Consideração de faltas justificadas: i) as motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar; ii) as motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de menor ponsável pela educação de menor por motivo da sua situação educativa, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor	Recursos Humanos	Registo e prática de todas as situações de faltas justificadas ao abrigo das alíneas i) e ii)	Sem custos específicos alocados	Assegurar que, no ano de referência, todas as faltas enunciadas nas alíneas i) e ii) são consideradas justificadas

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	Assegurar o direito da pessoa trabalhadora com filho/a até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando compatível com a função desempenhada	Recursos Humanos	Registo dos pedidos apresentados e respetiva aplicação do teletrabalho	Sem custos específicos alocados	No ano de referência, garantir que todas as pessoas trabalhadoras com filho/a até 3 anos exerçam a atividade em teletrabalho, quando compatível com a função, sempre que o solicitarem.
	Possibilitar à pessoa trabalhadora a redução do intervalo de descanso para 30 minutos, mediante pedido e aceitação pela Autoridade para as Condições do Trabalho	Recursos Humanos	Registo dos pedidos apresentados e respetiva aplicação da redução do intervalo	Sem custos específicos alocados	No ano de referência, garantir a aplicação da redução do intervalo de descanso a todas as pessoas trabalhadoras com pedido aceite pela Autoridade das Condições de Trabalho

6.4. Subdimensão: Jornada Contínua

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
22. Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das pessoas trabalhadoras	O TNDM II assegura a possibilidade de adesão à modalidade de jornada contínua, a pedido da pessoa trabalhadora, independentemente da sua idade	Recursos Humanos	N.º de pedidos apresentados e proporção de pedidos aceites para jornada contínua	Sem custos específicos alocados	No ano de referência, assegurar que pelo menos 80 % das pessoas trabalhadoras que solicitam a modalidade de jornada contínua veem o seu pedido aceite

6. Avaliação e Melhoria Contínua

O Plano para a Igualdade de Género do TNDM II para 2026 reafirma o compromisso da instituição com a promoção da igualdade, não apenas pela execução das medidas aqui previstas, mas também pelo reforço do seu papel como agente ativo na sensibilização e valorização desta temática, sublinhando os benefícios que a mesma gera para a organização e para a sociedade no seu conjunto.

A implementação das medidas será objeto de monitorização contínua através da recolha e análise periódica de indicadores, garantindo a transparência do processo e a aferição do grau de concretização dos objetivos definidos. Está igualmente prevista uma avaliação final no termo do ano de 2026, que permitirá identificar progressos alcançados, constrangimentos verificados e necessidades de reajustamento para o ciclo seguinte.

Num quadro de melhoria contínua e sustentabilidade organizacional, o TNDM II prosseguirá a integração da perspetiva de género em todas as suas dimensões de atuação, reforçando a cultura interna de igualdade e assegurando a coerência entre a sua missão cultural e os princípios de equidade.

Lisboa, 20 de novembro de 2025.

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

Rui Catarino
(Presidente)

Sofia Campos
(Vogal)

Susana Melo
(Vogal)