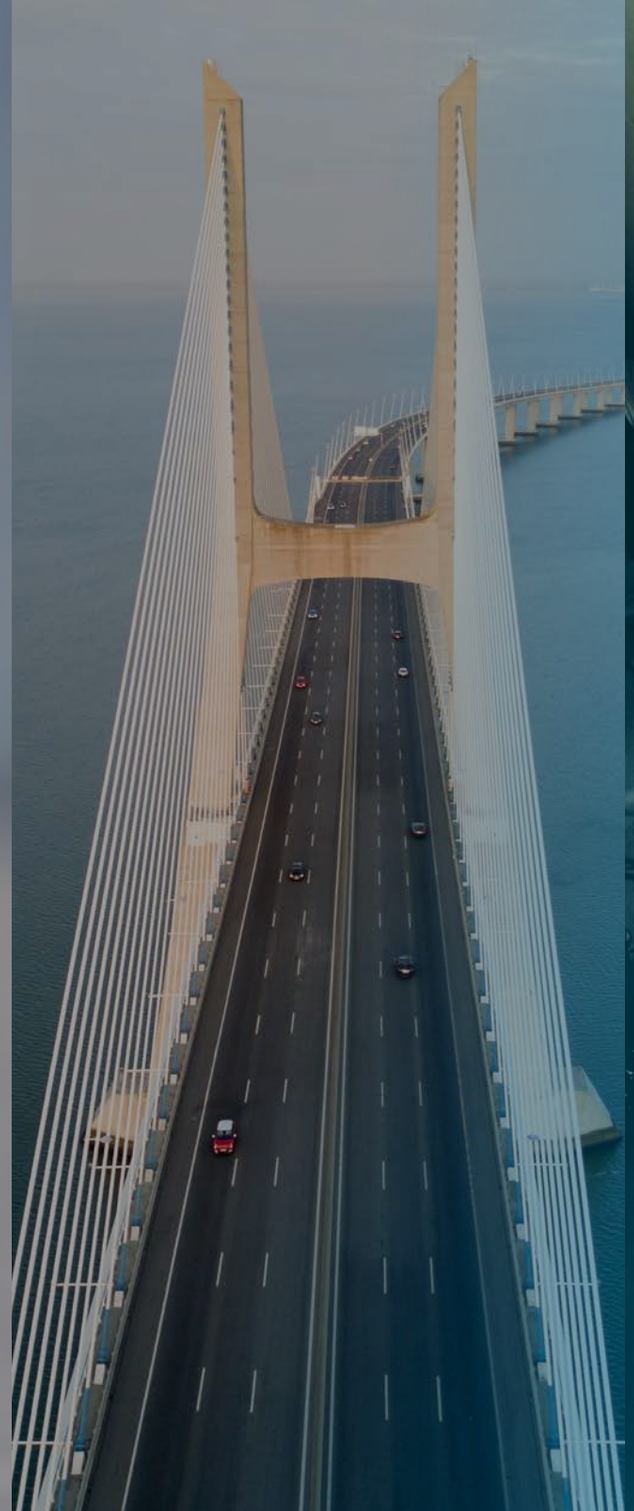
MOTA-ENGIL • sustainability



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2026

Living the Purpose

ÍNDICE

MOTA-ENGIL
A World of Inspiration

01 O que nos MOVE

04 Novos HORIZONTES

02 O percurso que CONSTRUÍMOS

05 Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

03 Conquistas que nos ORGULHAM

06 Notas FINAIS

MENSAGEM DO PRESIDENTE

DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Carlos Mota Santos

Presidente do Conselho de Administração e CEO

Continuamos a avançar com determinação para construir uma organização onde a igualdade não seja apenas um compromisso, mas uma realidade vivida todos os dias.

Queremos que cada pessoa se sinta parte integrante deste caminho, com oportunidades justas para crescer, contribuir e liderar.

Acreditamos que a diversidade é a força que impulsiona a inovação, fortalece as nossas equipas e amplia a nossa visão para enfrentar os desafios do futuro.

MOTA-ENGIL

O que nos MOVE

1

O nosso Compromisso

Comprometidos com o nosso impacto nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e empenhados em **perpetuar o legado do fundador**, Manuel António da Mota, com os **olhos postos no futuro**, a Mota-Engil revisitou o seu propósito e o plano estratégico Building 26.

Deste exercício, foram reforçados múltiplos compromissos entre os quais destacamos o empenho em promovermos um ecossistema atrativo para as nossas Pessoas, alicerçado na **diversidade,** na **igualdade** e no **respeito pelas diferenças.**

"Our legacy inspires and commits us to build a better world."

Plano Estratégico Building 26

Sendo a Mota-Engil uma empresa global, focada em entregar valor aos seus *stakeholders* de forma sustentável, revisitou o seu Plano Estratégico "Building 26", em Agosto de 2023, ajustando-o ao seu propósito: ***"Our legacy inspires and commits us to build a better world".***

Com vista a alcançar uma *performance* superior e reforçar o portfólio de negócios, o Building 26 apresenta **5 eixos estratégicos**, um deles, o da **sustentabilidade**, com os seus objetivos e metas:

Concretamente em matéria de sustentabilidade, e conscientes do papel determinante que a Mota-Engil possui na contribuição para os ODS, o Grupo incorporou e reforçou – no seu Plano Estratégico 2026 – as seguintes metas estratégicas:

> *Fazer da sustentabilidade uma prioridade máxima, comprometendo-nos com os targets dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e aumentando a visibilidade dos esforços*

75%	Talento local em posições de gestão	2026
50%	Redução da taxa de incidência com tempo perdido vs 2020	2026
40%	Redução emissões de GEE (*scope* 1, 2 e 3) vs 2021[1]	2030
100%	Certificação Global (9001,14001, 45001)	2026
30%	Mulheres recrutadas ou promovidas a *manager* vs 2021	2026
25M€	Investimento Acumulado em Inovação 22-26 vs 2020	2026
80 %	Resíduos Valorizados (%)	2030
10%	Entidades a mensurar o impacto RSC tendo por base os ODS	2026

Alcançar 30% de mulheres recrutadas/promovidas a cargos de gestão, em 2026, colocando a "Gender Equality" no foco da sua ação.

Alcançar 75% de quadros locais em cargos de gestão, em 2026.

Plano Estratégico Building 26

Enquadramento

O direito de igualdade entre mulheres e homens está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo fundamental para o desenvolvimento das sociedades e para a participação plena de todas as pessoas – independentemente do seu género – na vida social, profissional e política das nações. Paralelamente, o direito de igualdade de género está simultaneamente explanado na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente, na alínea h) do art.º 9º, constituindo-se como uma obrigação legal, mais do que uma simples forma de estar em sociedade.

Por sua vez, em 2012, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 8 de março veio fortalecer este direito, estipulando a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, com vista a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação e facilitando o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Posteriormente, e aumentando a sua extensão, as empresas cotadas em Bolsa foram, numa segunda fase, abrangidas por esta obrigação, por via da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, a qual aprovou o regime de representação equitativa entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em Bolsa, definindo a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Neste sentido, e comprometendo-se com a sua implementação, monitorização e atualização, o Grupo Mota-Engil elaborou o **Plano para a Igualdade de Género 2026** aplicável tanto aos seus colaboradores, como aos membros dos seus Órgãos sociais, nos termos do disposto no art.º 7º da Lei nº 62/2017.

Conscientes do universo multicultural e das diferenças socioeconómicas onde marcamos presença, o Grupo Mota-Engil vem estando na vanguarda, cumprindo e fazendo cumprir os direitos humanos emanados das leis nacionais e internacionais, tendo estas como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O percurso que CONSTRUÍMOS

2

Avaliação do estado da arte

Resumimos seguidamente os instrumentos adotados na avaliação e monitorização da evolução ocorrida no reforço e promoção da igualdade de género no Grupo:

	Instrumentos	O que é, para que serve?	Fonte
1	**Guião CITE e respetivas orientações para a elaboração dos planos de igualdade**	Guião de apoio disponibilizado pela CITE para identificação de orientações para a elaboração dos planos de igualdade	**Externa**
2	**Questionário de Autodiagnóstico CITE ***	Questionário estruturado pela CITE para avaliação das práticas da empresa em matéria de igualdade de género	**Externa**
3	**Índice CITE ***	Instrumento estatístico fornecido pela CITE, para monitorização de políticas de promoção de igualdade de género	**Externa**
4	**Recomendações CITE**	Recomendações emitidas pela CITE, com o objetivo de assegurar a melhoria contínua da abordagem adotada pela empresa	**Externa**
5	**Plano de ação para a Igualdade de Género ***	Ferramenta de sistematização das medidas e propostas de ação para a promoção da igualdade de género	**Externa/Interna**
6	***Roadmap* de ações do Inquérito Clima 2024**	*Roadmap* desenvolvido com ações corporativas e locais, que contribui para a melhoria da satisfação no âmbito do Inquérito de Clima Organizacional – MotivE, lançado em 2024	**Interna**
7	***Reporting* corporativo de Recursos Humanos**	Ferramenta de monitorização da evolução dos colaboradores da Mota-Engil num conjunto de dimensões, tais como género, nacionalidade, situação contratual, faixa etária, índices salariais, carreiras, e outras	**Interna**

O diagnóstico, baseado nesta miríade de instrumentos visou **avaliar dimensões tais como a estratégia e compromisso da empresa com a igualdade, recursos humanos**, articulação/conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, respeito pela dignidade e integridade, diálogo, comunicação e relações externas, **igualdade no acesso a emprego, igualdade nas condições de trabalho, igualdade remuneratória, proteção na parentalidade, formação inicial e contínua, prevenção da prática de assédio no trabalho.**

** Instrumentos submetidos diretamente na plataforma disponibilizada pela CITE*

Indicadores da diversidade no Grupo

Apresentamos uma visão resumida dos instrumentos e indicadores desenvolvidos no âmbito do diagnóstico levado a cabo para avaliação das práticas da Mota-Engil, referentes à igualdade de género entre mulheres e homens e que constituem parte integrada do Plano para a Igualdade:

Como estamos a evoluir
p. 12

Síntese de indicadores relativos a:

- *Headcount*
- Género
- Faixa etária
- Habilitações
- Antiguidade
- Nacionalidades
- Emprego
- *Status* de Mobilização

Indicadores de diversidade e igualdade
Anexos

Detalhe de indicadores relativos a:

- Género
- Categoria funcional
- Habilitações
- Faixa etária
- Emprego
- Formação
- Remunerações
- Localização

Autodiagnóstico CITE
Submetido na plataforma online

Avaliação de indicadores relativos a:

- Igualdade no acesso a emprego
- Igualdade nas condições de trabalho
- Igualdade remuneratória
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Índice CITE
Submetido na plataforma online

Avaliação de indicadores relativos a:

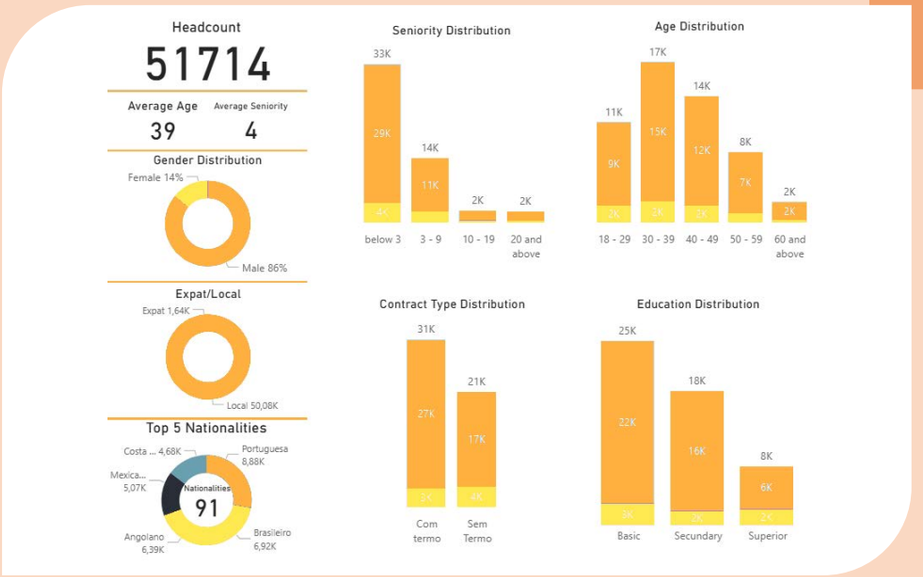
- Compromisso da Organização com a Igualdade entre Mulheres e Homens
- Recursos Humanos
- Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras
- Diálogo, comunicação e relações externas

Indicadores da diversidade no Grupo

A diversidade e a igualdade constituem temas centrais no propósito e na estratégia da Mota-Engil e, nesse sentido, ao longo de 2025, foram implementadas e revistas ações, com vista a pontuar a sua criticidade.

No Plano Estratégico "Building 26", foram adicionadas e reforçadas medidas que visam, por um lado, promover a incorporação de colaboradores locais em posições-chave e, por outro, assegurar o incremento de mulheres em posições de gestão.

Com o Plano para a Igualdade de Género, pretende-se desenvolver ações que constituam práticas positivas em matéria de combate à discriminação e desigualdades entre mulheres e homens e que estimulem uma nova cultura organizacional, capaz de percecionar e valorizar (pessoal e profissionalmente) a contribuição de ambos os géneros, reforçando o princípio da igualdade nas suas práticas, servindo de mote para a melhoria da competitividade.



Atuando em áreas de atividade tradicionalmente percecionadas como masculinas, tendo por base as orientações partilhadas pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a Mota-Engil discutiu e identificou as medidas que considera prioritárias para o ano de 2026, culminando com a elaboração do Plano para a Igualdade de Género de 2026.

Este foi suportado por um diagnóstico, levado a cabo pelo Centro Corporativo de Estratégia RH do Grupo, e cujas constatações serviram de base para as medidas que constam do plano.

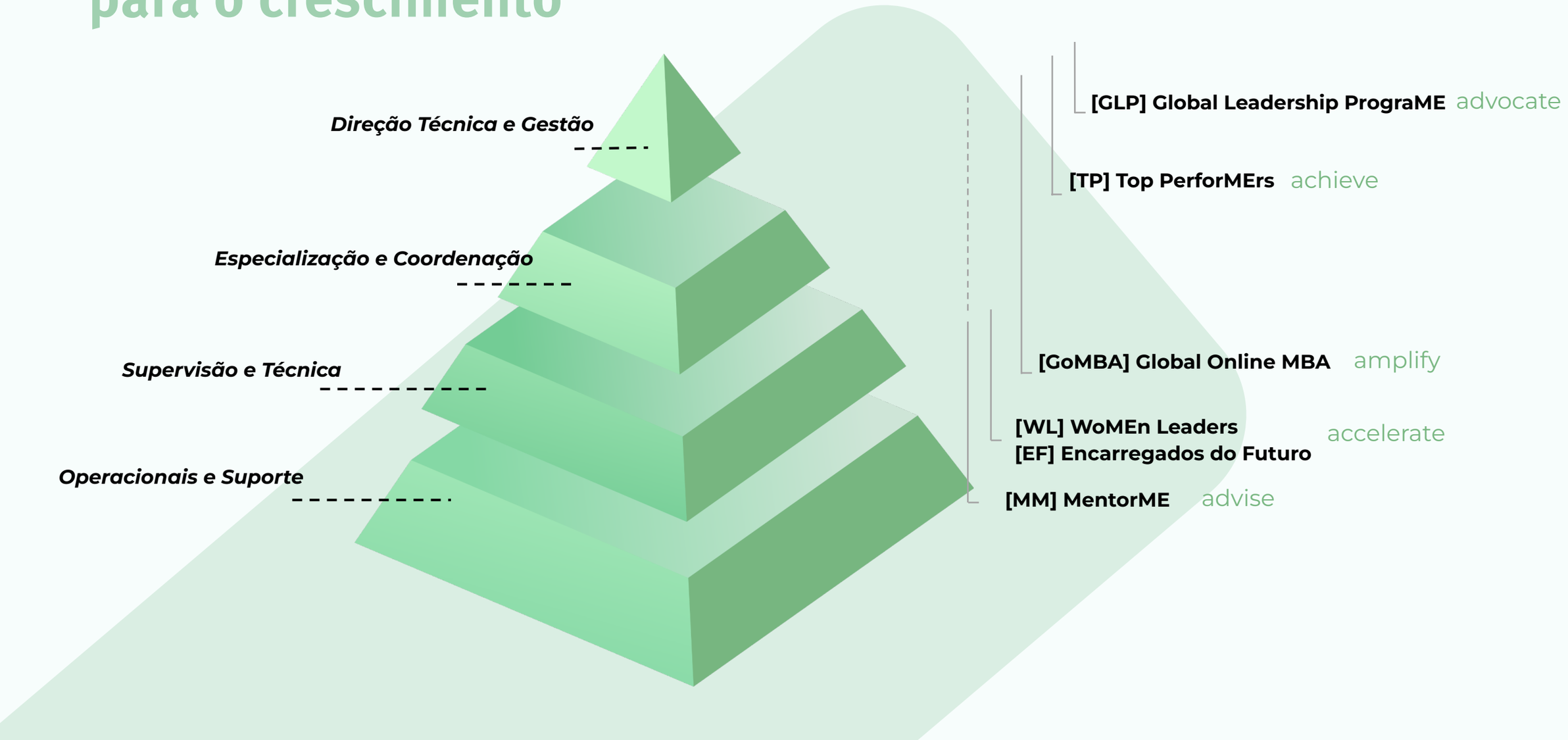
Conquistas que nos ORGULHAM

3

Balanço do caminho percorrido

	Dimensões	Nº medidas	*Status*	Ações implementadas/em curso
1	Estratégia, missão e valores da empresa	5	◯	▪ Divulgação do Plano para a Igualdade de Género ▪ Implementação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género ▪ Implementação e monitorização do Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão
2	Igualdade no acesso ao emprego	2	◯	▪ Consolidação da Política Global de RH, reforçando processos, visando o respeito pela igualdade de género e não discriminação ▪ Reforço do procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato
3	Formação inicial e contínua	5	◯	▪ Continuidade do programa WoMEn Leaders, abrangendo um universo de 70 mulheres de elevado potencial ▪ Lançamento de um módulo de *e-learning* dedicado à Diversidade, Equidade e Inclusão, acessível a todos os colaboradores do Grupo
4	Igualdade nas condições de trabalho	4	◯	▪ Implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição da avaliação de desempenho ▪ Reforço do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo ▪ Consolidação de um modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos ▪ Definição de processos e ferramentas de monitorização do *gap* salarial, para suporte à decisão, visando a convergência
5	Proteção na parentalidade	8	◯	▪ Implementação e atribuição de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens ▪ Arranque do programa WelcoME Back, por via da implementação de espaços inclusivos nas sedes do Grupo ▪ Implementação de procedimentos internos dissuasores de medidas de discriminação ▪ Reforço de benefícios aplicáveis a mulheres, no suporte à parentalidade
6	Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	3	◯	▪ Reforço de mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar e pessoal ▪ Promoção de um programa de sensibilização, através de formação alusiva à igualdade ▪ Consolidação da política de teletrabalho
7	Prevenção da prática de assédio no trabalho	2	◯	▪ Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho ▪ Implementação de medidas preventivas e dissuasoras da prática de assédio sexual e/ou discriminação

Nosso ecossistema de aprendizagem para o crescimento

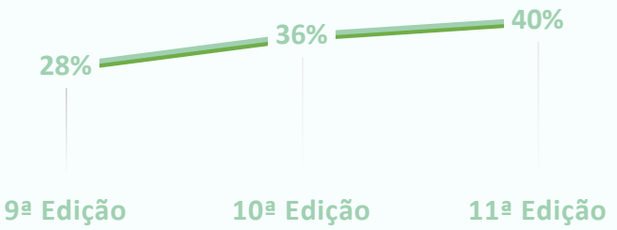


StartME

Início de um percurso de elevado potencial

O StartME é o programa corporativo de *trainees*, que tem como principal propósito **integrar jovens recém licenciados de elevado potencial**, com o objetivo de **rejuvenescer o Grupo** e preparar **futuras gerações de líderes**.

Evolução das mulheres de elevado potencial contratadas no StartME:



Na Mota-Engil, a minha diferença não é vista como uma limitação, mas como algo que acrescenta valor às equipas, trazendo novas ideias e perspetivas. Aqui, todas as vozes são ouvidas e respeitadas, e isso permite-me sentir-me aceite e confiante para contribuir todos os dias.

Rita Balbino, Mota-Engil SGPS

MentorME

Crescimento Mútuo

A Mota-Engil lançou em 2024 o MentorME, o **primeiro programa de mentoria do Grupo**. Destinado a potenciar talento e reforçar a cultura organizacional, o MentorME liga colaboradores experientes (Mentores) a jovens ou recém chegados ao Grupo (*Mentees*), acelerando o seu crescimento profissional e o seu compromisso com o Grupo.

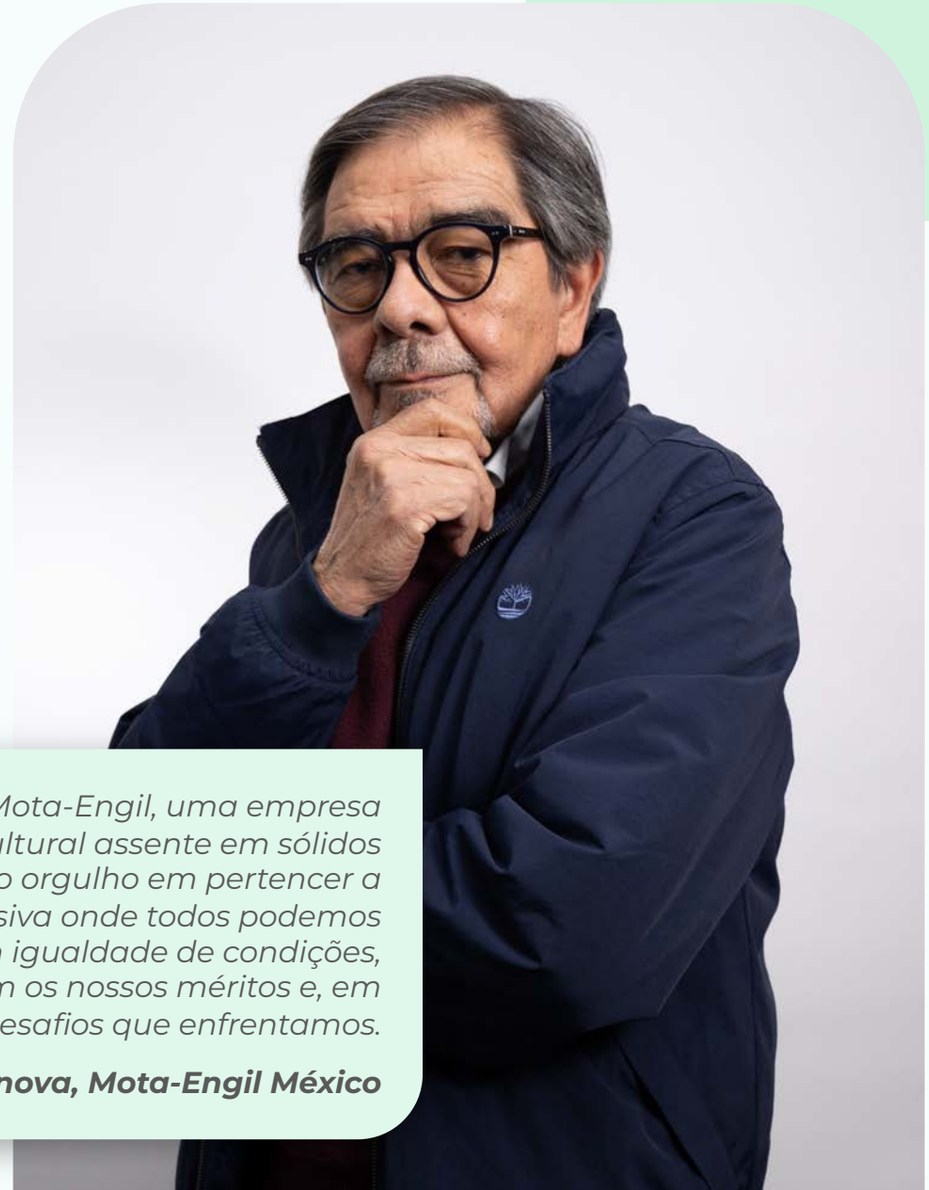
Ao **promover a partilha de conhecimentos** entre diferentes geografias e níveis hierárquicos, o MentorME fortalece o sentimento de pertença e cria uma rede interna de apoio que contribui para a retenção de talentos no Grupo Mota-Engil.

Equidade

* Igualdade de participação de mulheres e homens

Diversidade

13
Nacionalidades representadas



Após 11 anos na Mota-Engil, uma empresa multinacional e multicultural assente em sólidos princípios éticos, sinto orgulho em pertencer a uma comunidade inclusiva onde todos podemos desenvolver-nos em igualdade de condições, crescer de acordo com os nossos méritos e, em conjunto, superar os desafios que enfrentamos.

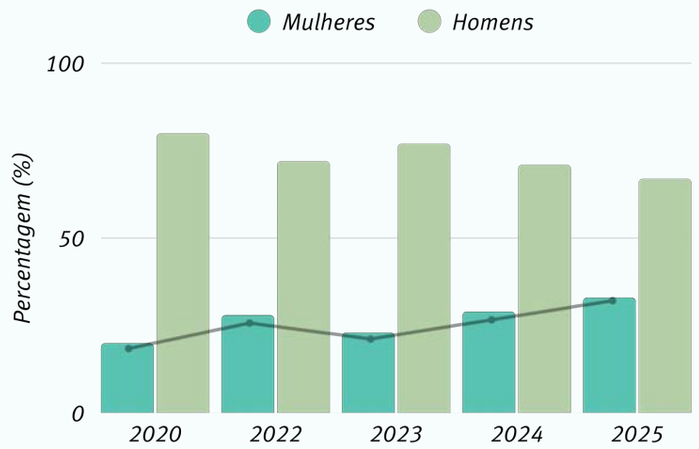
Joaquín Casanova, Mota-Engil México

Global Online MBA

Liderar, Inovar, Transformar

A empresa mantém o incentivo à participação no **Global Online MBA**, atualmente na sua **6.ª edição**. Este programa internacional, totalmente online, permite o desenvolvimento de competências de liderança em regime flexível, adaptado a profissionais em atividade, promovendo a valorização contínua dos talentos internos.

Evolução da paridade de género nas candidaturas do Global MBA:



Igualdade de género na Mota-Engil significa criar um espaço onde os pontos fortes brilham sem limites, valorizando a substância acima dos títulos e fazendo escolhas diárias que abrem portas. É um privilégio e uma responsabilidade construir uma cultura onde todos prosperam de forma igual.

Catherine Njiru, Mota-Engil Quénia

WoMEn Leaders

Capacitar hoje, liderar amanhã

O WoMEn Leaders consolidou-se como um programa estratégico de aceleração de talento feminino na Mota-Engil, capacitando já **210 mulheres com potencial de liderança**. Em parceria com a Porto Business School, este curso tem vindo a preparar colaboradoras de níveis técnicos para assumirem funções de liderança e gestão, contribuindo diretamente para a meta do Building 26 e reforçando o compromisso da empresa com a igualdade de género e com o desenvolvimento sustentável.

Impacto do programa

- **210 mulheres formadas** (2023–2025)
- **Satisfação com o programa**: 4,72 [escala: 1-5]
- Foco em níveis técnicos com **potencial de liderança**
- **38% de mulheres** promovidas desde a sua participação no programa

Engenheiras por um Dia

Curiosidade encontra a engenharia

Em maio de 2025, a Mota-Engil marcou presença em Lisboa, na iniciativa "Engenheiras por um Dia", reforçando o **compromisso com a igualdade de género em STEM** – Ciência (*Science*), Tecnologia (*Technology*), Engenharia (*Engineering*) e Matemática (*Mathematics*). Em sessões práticas junto de estudantes do 3.º ciclo e secundário, as nossas colaboradoras mostraram a realidade da engenharia e desconstruíram estereótipos. Foi um dia de entusiasmo e inspiração para aproximar jovens à profissão e promover um futuro mais inclusivo.

Objetivo da nossa Participação

Promover o interesse de jovens pelas áreas STEM

Reforçar o papel da **Mota-Engil como agente de mudança social**

Combater estereótipos de género na engenharia e tecnologia

O que fizemos

Dinamização de **sessões práticas** de engenharia e tecnologia

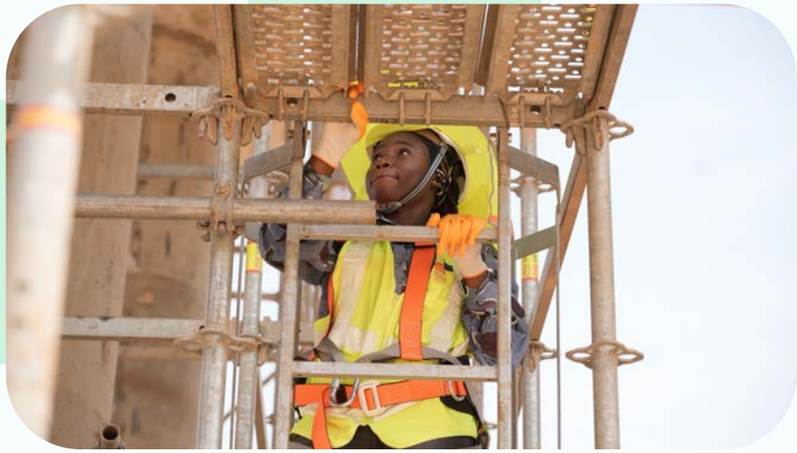
Envolvimento direto de **colaboradoras** da Mota-Engil

MotivE

Garantir um excelente ambiente de trabalho

O projeto MotivE, iniciado em 2022, avalia a satisfação e o *engagement* dos colaboradores, identificando pontos fortes e áreas a melhorar. Em 2024, realizámos o segundo inquérito e registámos melhorias em todas as dimensões. A satisfação geral atingiu **78% em 2024, mais 6 pontos percentuais face a 2022.**

Com base nos resultados, definimos **um plano de ação global** e planos locais por empresa/mercado que continua em vigor até 2026.



Great Place to Work

Confiança mútua, sucesso partilhado

No seguimento do projeto MotivE, a Mota-Engil participou no processo de candidatura ao reconhecimento **Great Place to Work** (GPTW) e obteve a certificação, válida entre 2025 e 2026, abrangendo três mercados: Nigéria, Peru e Portugal.

Esta conquista, alcançada através da **participação** e **contributo** dos nossos colaboradores, reafirma a Mota-Engil como uma empresa de excelência para trabalhar. Representa não apenas o reconhecimento externo da qualidade do nosso ambiente organizacional, mas também o reforço do **nosso compromisso em promover uma cultura onde todos se sintam valorizados, motivados e com iguais oportunidades de desenvolvimento**.

Este marco é motivo de orgulho coletivo e um estímulo para continuarmos a construir, diariamente, um local de trabalho cada vez mais inspirador e inclusivo.

A equidade na Mota-Engil significa justiça, imparcialidade e igualdade de oportunidades para todos, independentemente da idade, género, etnia ou raça. A participação no Programa WoMen Leaders reforçou a minha convicção de que, mesmo num setor maioritariamente masculino, a Mota-Engil está comprometida em reconhecer as mulheres como líderes capazes.

Chinelo Nwankwo, Mota-Engil Nigéria

Novos PROGRAMAS

Programa de Embaixadores

Abrir portas através de experiências reais

O Programa de Embaixadores da Mota-Engil é uma iniciativa voluntária que visa **aproximar os nossos talentos jovens de diferentes contextos externos**, promovendo a partilha de experiências e perspetivas.

Neste âmbito, destacamos a **diversidade de percursos dos participantes**, que integram **áreas muito distintas**, refletindo o **dinamismo e a pluralidade que caracterizam o Grupo**. A presença significativa de jovens mulheres neste programa acrescenta uma dimensão especialmente enriquecedora, contribuindo para uma representação inspiradora tanto para a comunidade interna como para o público externo.

Assim, os nossos colaboradores mais jovens têm a oportunidade de representar a empresa em diferentes iniciativas, transmitindo de forma autêntica o que significa fazer parte da Mota-Engil e reforçando uma imagem inclusiva e genuína da nossa cultura organizacional.

Para mim, diversidade na Mota-Engil é poder crescer e contribuir sem rótulos. Tenho tido oportunidades, apoio e espírito de equipa, o que me motiva a dar o meu melhor e a ambicionar voos mais altos.

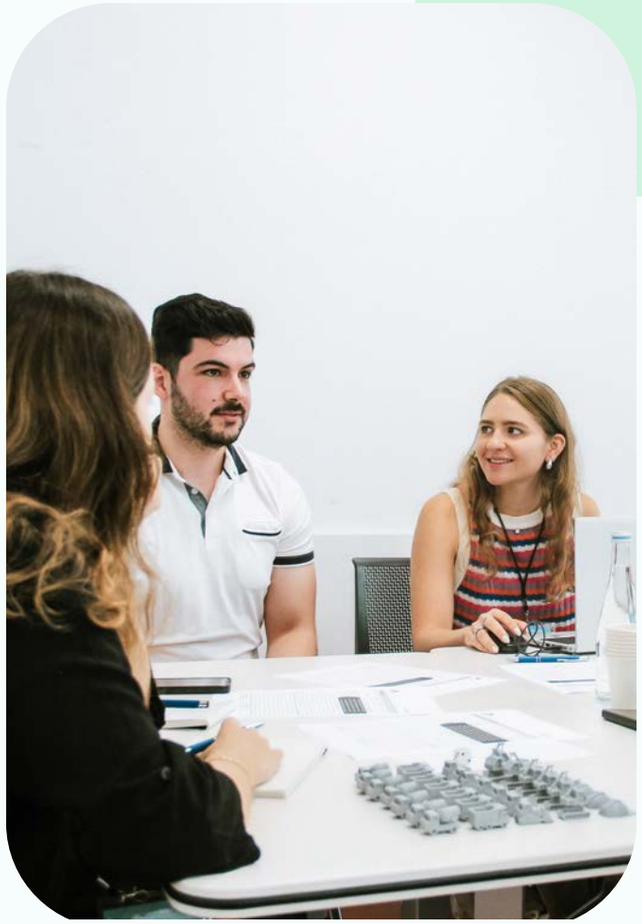
Yannakis Batalha, Mota-Engil Global

Grupos de Trabalho para a DEI

1) BCSD | Diversidade geracional e de género

Em linha com o seu compromisso com um crescimento sustentável e inclusivo, a Mota-Engil integrou, em 2024, o Grupo de Trabalho para a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) do BCSD Portugal, reforçando, em 2025, o foco na **Diversidade Geracional e de Género**.

Esta colaboração tem permitido, à empresa, alinhar práticas internas com os mais elevados padrões de sustentabilidade corporativa, promovendo a troca de experiências com outras organizações e especialistas, e contribuindo para **a construção de ambientes de trabalho mais justos, diversos e acolhedores para todas as gerações e identidades.**



Foco 2025

Diversidade Geracional: valorização intergeracional e combate ao idadismo

Diversidade de Género: promoção da equidade e combate a estereótipos

Impacto

Contribuição para **ambientes de trabalho** mais **éticos** e **inclusivos**

Reforço da cultura organizacional baseada em **respeito, transparência** e **confiança**

Grupos de Trabalho para a DEI

2) Mota-Engil | Igualdade de género

Nos últimos anos, foram realizadas várias sessões com o Grupo de Trabalho para a Igualdade, composto por representantes das diferentes unidades de negócio e geografias do Grupo, com a **missão de avaliar, refletir e aconselhar medidas para promover a igualdade de género**.

Este grupo assegura que a Mota-Engil mantém o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho onde mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades, livres de barreiras estruturais ou culturais, e onde a igualdade de género esteja presente em todas as práticas organizacionais.

Colaboração Estratégica

- Diagnóstico de género aplicado ao universo Mota-Engil
- Reflexão colaborativa sobre **práticas organizacionais inclusivas**
- Propostas de **formação** para **líderes** com foco na equidade
- Compromisso transversal com a **eliminação de enviesamentos** e **discriminação**

Grupos de Trabalho para a DEI

3) Os nossos Parceiros Estratégicos

Na Mota-Engil, acreditamos que a diversidade, a equidade e a inclusão são pilares fundamentais para uma cultura organizacional mais justa e inovadora.

As parcerias estabelecidas com entidades como a **Associação Salvador, a APPC e o programa Incorpora da Fundação La Caixa** refletem o nosso compromisso em promover a inclusão de pessoas com deficiência e em situação de vulnerabilidade, reforçando o papel ativo da empresa na construção de uma sociedade mais equitativa.

Parcerias Estratégicas

Associação Salvador: Promoção da inclusão de pessoas com deficiência motora

Programa Incorpora – Fundação La Caixa: Integração socioprofissional de pessoas em situação de vulnerabilidade

APPC – Associação do Porto de Paralisia Cerebral: Colaboração para a inclusão de pessoas com paralisia cerebral no contexto laboral

DuoDay

Uma aprendizagem de parte a parte

Em 2025, a Mota-Engil voltou a associar-se ao DuoDay, uma iniciativa que **promove a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Esta edição contou com a participação de vários colaboradores e colaboradoras que, durante três dias, acolheram e acompanharam os participantes nas suas atividades diárias, proporcionando-lhes uma **experiência real de integração no ambiente profissional.**

Através do DuoDay, promovemos não só a **sensibilização interna**, como também o contacto direto com diferentes realidades, reforçando o nosso **compromisso com uma cultura organizacional mais inclusiva**, **acessível** e **humana**. Esta ação é mais um exemplo concreto da forma como continuamos a investir em práticas que valorizam a diversidade e contribuem para a construção de equipas mais conscientes e equilibradas.

WelcoME Back

Cada regresso é uma nova oportunidade

O programa WelcoME Back nasce do compromisso da Mota-Engil com uma cultura de inclusão e respeito pelos diferentes momentos da vida dos seus colaboradores.

Pensado para apoiar quem esteve ausente por motivos pessoais ou familiares, este programa promove uma reintegração profissional mais humana, acolhedora e consciente, valorizando cada regresso como uma oportunidade de crescimento mútuo.

**Imagem do projeto 3D a ser implementado nas sedes da Mota-Engil*

Escuta ativa | 2024

Realização de *focus groups* com colaboradoras após licença de maternidade

Identificação de expectativas, dificuldades e necessidades na reintegração

Ações Concretas | 2025

Formação em Diversidade, Equidade e Inclusão para todos os colaboradores

Criação de salas de amamentação na sede *(em curso)*

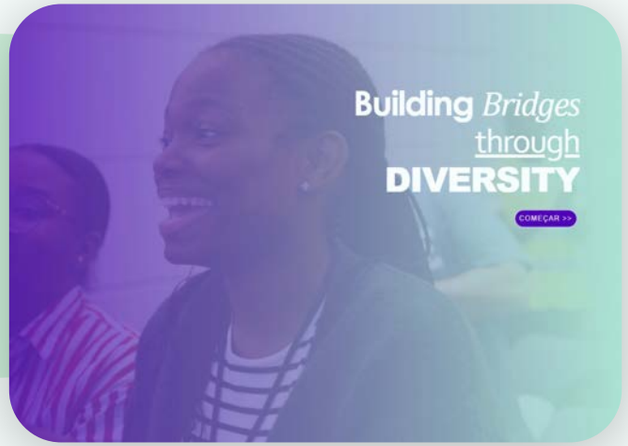
Promoção de espaços mais inclusivos e acolhedores

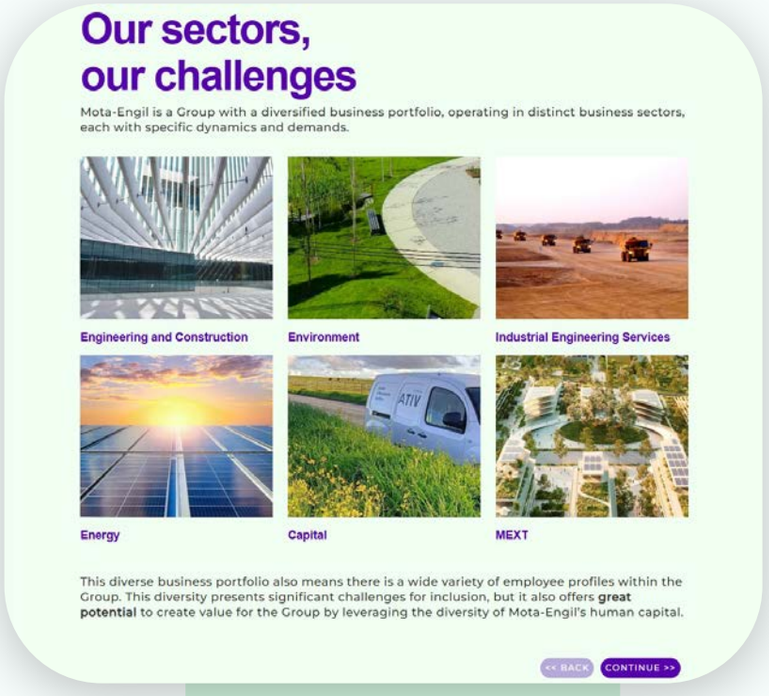
Formação DEI

Capacitação para a diversidade

Em 2025, a Mota-Engil reforçou o seu compromisso com a formação contínua e a consciencialização interna através do lançamento de um **módulo de *e-learning* dedicado à Diversidade, Equidade e Inclusão**, acessível a todos os colaboradores do Grupo. Esta iniciativa representa mais um passo na promoção de uma cultura organizacional aberta, respeitadora e inclusiva, onde cada pessoa é valorizada na sua individualidade.

Através deste conteúdo digital e interativo, procuramos não só sensibilizar, mas também capacitar os colaboradores para reconhecerem e promoverem práticas mais inclusivas no seu dia a dia profissional. Ao apostar neste formato de aprendizagem acessível e flexível, reiteramos a nossa aposta na integração da diversidade como valor estratégico e transversal à atuação da empresa.





Ações de *Compliance*

Compromisso reforçado com a Igualdade

A Mota-Engil reafirma o seu compromisso com a igualdade de género através do lançamento do Plano para a Igualdade de Género, integrado no eixo de sustentabilidade do programa Building 26. Neste âmbito, a área de *Compliance* tem dinamizado o plano com ações de sensibilização, formação prática e capacitação ligadas à **Política de Combate ao Assédio e Discriminação**.

Foram desenvolvidas um **conjunto de iniciativas** que têm como propósito reforçar a cultura organizacional. O impacto esperado destas ações é garantir que os esforços de sensibilização se traduzem em **práticas consistentes** e **sustentáveis**, contribuindo para a construção de **ambientes de trabalho** cada vez mais **seguros**, **inclusivos** e **alinhados com os valores do Grupo.**

Iniciativas desenvolvidas

Formações "*on the job*": realizadas junto da Equipa de RH em todas as localizações, aproximando os temas da igualdade e integridade ao dia a dia das equipas

Ativação e **atualização de contactos:** Conselheiros para o Combate ao Assédio e Discriminação (DHCs), que atuam como embaixadores da cultura de respeito e inclusão

Materiais de Apoio: criação de guias práticos de atuação, FAQs com cenários reais e sessões de esclarecimento sobre o uso da AppME para o registo de incidentes

Participação no Fórum de RH

Combate ao Assédio e Discriminação

Compromisso reforçado com a Igualdade

O Fórum de Recursos Humanos de julho de 2025 foi palco privilegiado para a apresentação destas iniciativas, promovendo o alinhamento entre *compliance*, RH e as lideranças operacionais.

Através de *quizzes* interativos, partilha de boas práticas e sessões de aprendizagem *"on the job"*, os participantes foram convidados a refletir sobre o papel de cada um na construção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos. A articulação entre áreas tem sido essencial para garantir que as ações de sensibilização se traduzem em práticas sustentáveis.

*Com estas ações, a Mota-Engil reforça a sua aposta numa cultura organizacional baseada na **integridade**, **respeito** e **igualdade de oportunidades**. O envolvimento dos DHCs, o reforço da equipa de compliance e a disponibilização de canais de denúncia, como a Linha de Ética e a AppME para registo de incidentes, são pilares fundamentais desta transformação.*

Sónia Torcato, Mota-Engil SGPS

Programa de aceleração de líderes

A sustentabilidade no plano do Talento

No âmbito do Building 26, a Mota-Engil reafirma o seu **compromisso com a diversidade e a valorização do talento**, promovendo o crescimento de mulheres e profissionais locais em posições de liderança.

Ao longo deste ano, foi dinamizado um conjunto de ***workshops* estratégicos** com a Gestão de Topo e as equipas de RH dos principais mercados e empresas do Grupo, dos quais resultou um ***roadmap*** já em implementação, assegurando que os colaboradores com maior potencial tenham condições necessárias para crescer e liderar.

Estamos a construir hoje a liderança do amanhã. Juntos, fazemos acontecer!

Metas principais das sessões

- **Preparar uma nova geração de líderes**, com foco nas mulheres e nos talentos locais
- **Definir iniciativas que acelerem competências** e carreiras
- **Identificar** e **acompanhar o talento** com maior potencial, assegurando uma avaliação contínua
- **Alinhar decisões de *staffing*** com os compromissos e metas do Grupo

Pertencer à Mota-Engil significa ter a oportunidade de crescer profissionalmente num ambiente dinâmico, contribuir para projetos de grande impacto e integrar uma verdadeira escola para pessoas ambiciosas e com vontade de aprender, como é o meu caso.

Fernando Amorim, Mota-Engil Angola

Women in charge

Dar voz para mudar

O **Woice** (**Women in Charge**) nasceu como uma iniciativa inovadora no âmbito do Global Leadership PrograME, liderada por um grupo multidisciplinar de Quadros de Topo da Mota-Engil.

O seu propósito é claro: dar voz às mulheres que lideram no terreno, compreender as suas motivações e expectativas, e identificar barreiras e oportunidades para o seu desenvolvimento.

Para isso, cerca de **15 líderes femininas em projetos operacionais** participaram num processo que incluiu um *survey* de diagnóstico e sessões de *focus group*, aprofundando fatores de motivação, satisfação e desafios.

Os resultados foram apresentados ao **CEO e às Direções de Topo**, reforçando o compromisso de criar condições que tornem a carreira das mulheres mais atrativa, especialmente em funções ligadas a projeto e obra.

Desta iniciativa resultou um **plano de ação concreto**, hoje integrado no ***People Plan***, assim como no **Plano para a Igualdade de Género do Grupo Mota-Engil**.

Reporting inclusivo

Equidade e transparência

Na Mota-Engil, acreditamos que **a transparência é a base para construir um futuro mais justo e inclusivo**. Por isso, temos vindo a investir em **plataformas e processos inovadores de análise e *reporting***, que nos permitem acompanhar, em tempo real, a evolução do nosso talento e garantir decisões mais equitativas.

Objetivo das Ferramentas

Informação clara e detalhada sobre a evolução dos colaboradores por género, idade, nacionalidade, função e outros indicadores

Monitorização contínua do progresso dos mercados e negócios nas metas estratégicas de diversidade, equidade e inclusão

Decisões baseadas em dados, promovendo equidade, competitividade e transparência salarial

Projetos de destaque

People GPS: visão global do *headcount* por mercado, negócio, país e tipo de contrato

People Insights: indicadores de género e evolução do *headcount*, alinhados com as metas de DEI

Gender Pay Gap: ferramenta que analisa a equidade salarial em tempo real, apoiando decisões justas e mitigando assimetrias

**Imagem do People GPS*

**Imagem do People Insights*

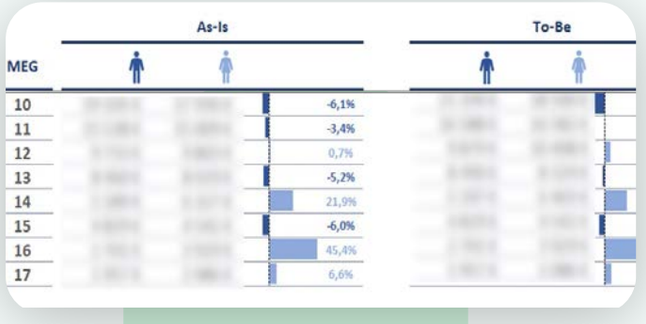


**Imagem do Gender Pay Gap*

Novos HORIZONTES

4

Domínios do Plano para a Igualdade de Género 2026

O presente Plano para a Igualdade de Género constitui uma ferramenta crucial, permitindo, à Mota-Engil, a estruturação de uma mudança, bem como a implementação de um conjunto de ações, devidamente ponderadas, reforçando o compromisso institucional no âmbito da prossecução dos objetivos de igualdade de género.

Suportado num conjunto alargado de instrumentos de diagnóstico, o Plano para a Igualdade de Género da Mota-Engil 2026 encontra-se estruturado em torno de **7 dimensões**, contendo **27 medidas**, com **metas** e **indicadores mensuráveis**, **destinatários-alvo**, **departamentos envolvidos** e **orçamento estipulado**, em linha com as orientações partilhadas pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

O autodiagnóstico serviu de base para a priorização das medidas mais relevantes, assentes na definição de orientações estratégicas em matéria de igualdade de género, igualdade no acesso a oportunidades na Mota-Engil, aposta na formação de Quadros, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e prevenção da prática de assédio no trabalho.

Reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada de homens e mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, a Mota-Engil pretende contribuir ativamente para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade, centrando-se nas seguintes dimensões:

1. **Estratégia, missão e valores da empresa**
2. **Igualdade no acesso ao emprego**
3. **Formação inicial e contínua**
4. **Igualdade nas condições de trabalho**
5. **Proteção na parentalidade**
6. **Conciliação da vida profissional com vida familiar e pessoal**
7. **Prevenção da prática de assédio no trabalho**

1. Estratégia, missão e valores da empresa (1/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e envolver as equipas de RH e Sustentabilidade na sua prossecução	Centro Corporativo RH	Centro Corporativo Comunicação e Relações Institucionais	Não envolve custos específicos	Divulgação do Plano a 100% dos destinatários-alvo	% de *users* que tomaram conhecimento do Plano para a Igualdade
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	30% de mulheres em posições de gestão até 2026	% de mulheres em cargos de gestão
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Dinamização de grupos de trabalho dedicados à temática da Igualdade de Género	Recolher *inputs* que contribuam para a sensibilização, promoção e reforço da igualdade de género entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Dinamização do grupo de trabalho	Nº de recomendações/ sugestões/ pareceres de medidas de melhoria/ mitigação
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da diversidade	Assegurar a implementação do Plano para a Diversidade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	≥ 75% de quadros locais em posições de gestão até 2026	% de quadros locais em cargos de gestão

1. Estratégia, missão e valores da empresa (2/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Lançamento de inquérito de auscultação, à escala mundial da Mota-Engil, dirigido ao universo de colaboradores do Grupo	Monitorizar a satisfação global dos colaboradores Mota-Engil, bem como a satisfação associada a um conjunto de dimensões, tais como a igualdade de oportunidades, justiça, não discriminação, conciliação da vida profissional e pessoal	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Incrementação da satisfação global, face ao questionário'24, nomeadamente no que respeita às Mulheres: ›75% satisfação	% do nível de satisfação global, por género

2. Igualdade no acesso ao emprego

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Anúncios, seleção e recrutamento	Reforço da implementação do procedimento interno, para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados – pela empresa – de forma objetiva e transparente	Reforço da implementação do procedimento interno, para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados – pela empresa – de forma objetiva e transparente	Incentivar a participação dos colaboradores e das colaboradoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Divulgação de Manual RH a 100% dos destinatários-alvo	% de *focal points* RH abrangidos
Período experimental	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Incentivar a participação dos colaboradores e das colaboradoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização dos períodos experimentais e respetivas decisões de manutenção	Nº de auditos realizados aos períodos experimentais

3. Formação inicial e contínua (1/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens	Promoção do módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Formação *de e-learning* DEI 100% disponível aos destinatários-alvo	% de colaboradores abrangidos que realizaram a formação
-	Integração de um módulo de formação sobre diversidade, equidade e inclusão	Promoção do módulo de formação sobre diversidade, equidade e inclusão no plano de formação anual	Promover uma cultura de diversidade, equidade e inclusão no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Formação *de e-learning* DEI 100% disponível aos destinatários-alvo	% de colaboradores abrangidos que realizaram a formação
-	Execução de um curso de capacitação para colaboradoras com potencial para virem a assumir posições de liderança/gestão na Organização	Execução de um curso de capacitação para mulheres (WoMEn Leaders), a quem a Organização reconheça potencial para virem a assumir posições de liderança/gestão a curto/médio prazo	Capacitar as mulheres para virem a assumir posições de liderança/gestão a curto/médio prazo	Centro Corporativo RH	Depart. RH Administrações dos Mercados	Em alinhamento com a entidade formadora	Seleção de 70 mulheres de elevado potencial para participarem no curso WoMEn Leaders	Nº de Colaboradoras que realizaram a formação no ano
-	Concetualização de um programa de capacitação que abranja mulheres que atualmente já ocupam posições de liderança/gestão que potencie a sua progressão no Grupo	Concetualização de um curso de capacitação para mulheres a quem o Grupo reconheça potencial de crescimento/progressão	Estruturar um programa de capacitação que abranja mulheres em posições de liderança/gestão	Centro Corporativo RH	Depart. RH Administrações dos Mercados	Em alinhamento com a entidade formadora	Implementação do programa de capacitação para líderes	Apresentação interna do programa de capacitação para líderes

3. Formação inicial e contínua (2/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Incorporação de sessão de sensibilização para os colaboradores, no âmbito da adaptação intercultural	Disponibilização de sessão de sensibilização para os colaboradores, no âmbito da adaptação intercultural	Capacitar e sensibilizar os colaboradores para a importância e necessidade de conhecer as diferenças culturais dos diversos países onde marcamos presença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Em alinhamento com a entidade formadora	Realização de sessão de capacitação e sensibilização subordinada ao tema das diferenças interculturais existentes nos Mercados e geografias do Grupo	% de colaboradores abrangidos que realizaram a formação

4. Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Avaliação Desempenho	Reforço da implementação do sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Reforço da implementação do sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Centro Corporativo RH	Administrações das empresas	Não envolve custos específicos	Implementaçã ode Comité de Harmonização em 100% das empresas-alvo	% de empresas com processo formal de avaliação e Comité de Harmonização
	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de colaboradoras e colaboradores e das respetivas estruturas representativas	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de colaboradoras e colaboradores e das respetivas estruturas representativas	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Divulgação de Manual RH a 100% dos destinatários-alvo	% de *focal points* RH abrangidos
Promoção/progressão da carreira profissional	Reforço da implementação do modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos de género, raça ou outros fatores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão de carreira	Reforço da implementação do modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos de género, raça ou outros fatores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão de carreira	Promover a igualdade entre mulheres e homens, no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Realização do *e-Learning* sobre o Modelo de Carreiras pelos colaboradores-alvo, recém admitidos, aquando da sua admissão	Nº de colaboradores que realizaram a formação face ao ano anterior
Salários	Reforço da implementação dos procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Reforço da implementação dos procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Promover a transparência da política salarial, assegurando o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Partilha de um *Gender Pay Gap Report* periódico	% de mercados/empresas com acesso a esta informação

5. Proteção na parentalidade (1/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Licenças/licenças partilhadas	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras – incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do *e-Learning* sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Dispensas e faltas	Implementação de ações de sensibilização e encorajamento quanto à utilização da licença partilhada nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização e encorajamento quanto à utilização da licença partilhada nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras – incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do *e-Learning* sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Redução do tempo de trabalho	Implementação de ações de sensibilização que assegurem o respeito dos direitos dos colaboradores e colaboradoras em relação à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização que assegurem o respeito dos direitos dos colaboradores e colaboradoras em relação à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir o direito à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do *e-Learning* sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Formação para reinserção profissional	Implementação do programa WelcoME Back, que facilite a reinserção profissional do colaborador ou colaboradora, após licença prolongada de apoio à família	Implementação do programa WelcoME Back, que facilite a reinserção profissional do colaborador ou colaboradora, após licença prolongada de apoio à família	Promover a reinserção profissional e facilitar o processo de readaptação	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Operacionalização do programa WelcoME Back a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo abrangidos

5. Proteção na parentalidade (2/2)

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Proteção da segurança e saúde de colaboradora grávida, puérpera e lactante	Implementação de ações de sensibilização quanto ao direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização quanto ao direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a proteção da segurança e saúde de colaboradora grávida, puérpera ou lactante	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do *e-Learning* sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Proteção no despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de despedimentos de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de despedimentos de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a proteção no despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do procedimento de monitorização de casos Correlacionados	Nº de auditos realizados a casos correlacionados
Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com colaborador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de não renovação de contrato a termo de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de não renovação de contrato a termo de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com colaborador/a no gozo de licença parental	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do procedimento de monitorização de casos Correlacionados	Nº de auditos realizados a casos correlacionados
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Disponibilização de apoios para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de colaboradores e colaboradoras, nos termos previstos em regulamentação própria	Disponibilização de apoios para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de colaboradores e colaboradoras, nos termos previstos em regulamentação própria	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras	FMAM	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção das medidas de apoio	Nº de apoios concedidos

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Criação e implementação de procedimento interno que assegure, nos casos previstos em regulamentação própria, que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Criação e implementação de procedimento interno que assegure, nos casos previstos em regulamentação própria, que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Criação e implementação de procedimento interno	Nº de intenções de recusa de pedido de trabalho a tempo parcial verificados centralmente, nos casos previstos em regulamentação própria
Faltas	Implementação de ações de sensibilização quanto ao direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do *e-Learning* sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo que realizaram a formação
Teletrabalho	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a colaboradores e colaboradoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando especial primazia para aqueles que tenham responsabilidades familiares, quando compatível com a atividade desempenhada	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a colaboradores e colaboradoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando especial primazia para aqueles que tenham responsabilidades familiares, quando compatível com a atividade desempenhada	Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Adoção do regime teletrabalho	% de adesão ao teletrabalho % de adesão no(a)s colaborador(a)s com responsabilidades familiares

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de colaboradores e colaboradoras	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de colaboradores e colaboradoras	Prevenir e combater o assédio no trabalho – prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do colaborador ou da colaboradora	Comité de Assédio e Discriminação	DHC	Não envolve custos específicos	Realização de ações de formação dirigidas a 100% dos destinatários-alvo	% de *focal points* abrangidos nos programas de sensibilização
-	Implementação da Política de Assédio e Discriminação de modo a assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Comité de Assédio e Discriminação	DHC	Não envolve custos específicos	Implementação da Política de Assédio e Discriminação para 100% das empresas	Nº respostas asseguradas pelos canais de denúncia definidos na política

Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

5

Acompanhamento e Monitorização

A execução do Plano para a Igualdade de Género tem inerente um processo de monitorização e acompanhamento, que visa mobilizar, envolver e responsabilizar os diferentes *stakeholders*, de modo a salvaguardar a sua efetiva implementação e o cumprimento das metas e objetivos traçados.

Com esse propósito, e em estreito alinhamento com o Modelo de Governo vigente no Grupo Mota-Engil, descrevemos os vários *stakeholders* envolvidos no ciclo de concetualização, implementação e avaliação do impacto do mesmo, assegurando diferentes níveis de responsabilidade, uma atuação concertada entre os vários intervenientes, bem como uma pluralidade de sinergias e contributos, que promovam a desejável evolução e transformação do paradigma, em matéria de igualdade de género.

Comissão Executiva	Supervisionar a aplicação das orientações e metas definidas no Plano para a Igualdade de Género, em alinhamento com o Plano Estratégico da Mota-Engil, de modo a garantir o cumprimento dos objetivos traçados.
Comissão de nomeações	Monitorizar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, procedendo a uma análise periódica dos principais indicadores e emitindo, sempre que aplicável, recomendações que visem contribuir para a promoção e convergência da igualdade entre mulheres e homens.
***Chairman* & CEO da Mota-Engil**	Patrocinar o Plano para a Igualdade de Género, assegurando orientação estratégica e fomentando a mobilização dos principais *stakeholders* para a sua efetiva implementação.
Centro Corporativo de Estratégia de RH	Elaborar e propor o Plano para a Igualdade de Género, bem como iniciativas-chave que traduzam, por um lado, as orientações estratégicas do Grupo e, por outro, os compromissos e objetivos definidos.
Grupo de trabalho para a Igualdade	Acompanhar a evolução da Mota-Engil em matéria de igualdade de género, providenciando aconselhamento e *feedback* que possam contribuir para a melhoria contínua e o reforço de medidas relevantes.

Notas FINAIS

6

Conclusão

Como vem sendo habitual, a execução do Plano para a Igualdade de Género 2026 da Mota-Engil será alvo de um processo sistemático de acompanhamento por parte de cada uma das empresas do Grupo, no sentido de monitorizar a eficácia das suas ações, bem como o cumprimento dos seus objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

Consolidando uma cultura empresarial voltada para os valores da igualdade e estando suportada por uma política de recursos humanos orientada para a valorização das suas pessoas e para o estímulo do aumento de produtividade, a Mota-Engil assumirá, em 2026, a responsabilidade de:

- Propor e coordenar um conjunto de procedimentos e medidas, com vista a contribuir para uma gestão socialmente responsável, ancorada na igualdade e procurando minimizar a segregação horizontal;
- Acompanhar e assegurar a implementação das medidas que constam do atual Plano para a Igualdade de Género 2026;
- Identificar áreas de relativa força e fraqueza, para melhor direcionar ações e prioridades;
- Partilhar boas práticas com as diversas empresas do Grupo, no âmbito da igualdade de género, assumindo um papel ativo e agregador nesta matéria;
- Monitorizar e analisar a evolução dos indicadores do Plano para a Igualdade de Género, propondo medidas de reforço sempre que assim se justificar;
- Comunicar, interna e/ou externamente, os progressos do Grupo no que respeita ao compromisso assumido em matéria de igualdade de género.

Consciente do papel que representa nas comunidades e nas múltiplas geografias onde marca presença, a Mota-Engil reforça, assim, o seu compromisso social, procurando ser uma referência na promoção da igualdade de género, desenvolvendo esforços para contribuir, proativamente, para uma alteração do paradigma social.

O presente Plano para a Igualdade de Género entra, assim, em vigor em janeiro de 2026 e visa incrementar a consciencialização e implementação do tema junto da comunidade envolvente e da heterogeneidade dos colaboradores Mota-Engil – os quais respeitam, cultivam e incentivam os valores da Organização, promovendo a cooperação e a responsabilidade individual, aceitando a diversidade sem discriminação.

Anexos

1. Percentagem de colaboradores, por categoria funcional e idade

Percentagem de colaboradores, por categoria funcional e idade		2024		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	16%	84%
	Especialização e Coordenação	0%	41%	59%
	Supervisão e Técnicas	17%	41%	42%
	Operacionais e Suporte	12%	44%	44%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	46%	54%
	Especialização e Coordenação	1%	55%	44%
	Supervisão e Técnicas	18%	62%	20%
	Operacionais e Suporte	22%	68%	10%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	54%	46%
	Especialização e Coordenação	1%	62%	38%
	Supervisão e Técnicas	16%	74%	10%
	Operacionais e Suporte	22%	61%	17%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	0%	35%	65%
	Especialização e Coordenação	4%	61%	34%
	Supervisão e Técnicas	9%	66%	25%
	Operacionais e Suporte	15%	60%	25%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	38%	63%
	Especialização e Coordenação	0%	75%	25%
	Supervisão e Técnicas	18%	63%	19%
	Operacionais e Suporte	13%	55%	32%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	64%	36%
	Especialização e Coordenação	0%	96%	4%
	Supervisão e Técnicas	43%	44%	13%
	Operacionais e Suporte	26%	63%	10%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	49%	51%
	Especialização e Coordenação	2%	72%	26%
	Supervisão e Técnicas	34%	46%	20%
	Operacionais e Suporte	22%	36%	42%

Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0%	41%	59%
	Especialização e Coordenação	1%	59%	40%
	Supervisão e Técnicas	17%	63%	20%
	Operacionais e Suporte	19%	63%	18%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

2. Média de horas de formação anual, por colaborador/a

Formação por categoria funcional e género			2024	
			Nº de horas de formação	Média de horas de formação
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	Homens	548	17,1
		Mulheres	129	43,0
		Total	677	19,3
	Especialização e Coordenação	Homens	5 044	35,0
		Mulheres	1 550	39,7
		Total	6 593	36,0
	Supervisão e Técnicas	Homens	15 106	33,3
		Mulheres	7 725	52,6
		Total	22 831	38,0
	Operacionais e Suporte	Homens	20 842	13,2
		Mulheres	1 540	25,2
		Total	22 381	13,6
	Total	Homens	41 538	18,8
		Mulheres	10 943	43,8
		Total	52 481	21,3
E&C África	Direção Técnica e Gestão	Homens	795	10,7
		Mulheres	96	19,2
		Total	891	11,3
	Especialização e Coordenação	Homens	3 016	9,4
		Mulheres	776	15,2
		Total	3 792	10,2
	Supervisão e Técnicas	Homens	15 514	8,7
		Mulheres	5 013	13,8
		Total	20 526	9,6
	Operacionais e Suporte	Homens	87 737	11,5
		Mulheres	5 888	9,7
		Total	93 625	11,3
	Total	Homens	107 061	10,9
		Mulheres	11 773	11,5
		Total	118 833	11,0
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	Homens	394	4,8
		Mulheres	374	7,6
		Total	768	5,9
	Especialização e Coordenação	Homens	6 474	14,2
		Mulheres	1 658	16,9
		Total	8 132	14,7
	Supervisão e Técnicas	Homens	43 922	19,7
		Mulheres	17 408	19,6
		Total	61 330	19,7
	Operacionais e Suporte	Homens	381 765	41,7
		Mulheres	28 656	21,2
		Total	410 421	39,1
	Total	Homens	432 555	36,3
		Mulheres	48 096	20,2
		Total	480 650	33,6
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	Homens	543	14,7
		Mulheres	521	37,2
		Total	1 064	20,9
	Especialização e Coordenação	Homens	3 369	29,0
		Mulheres	3 854	63,2
		Total	7 224	40,8
	Supervisão e Técnicas	Homens	12 724	39,6
		Mulheres	14 649	61,3
		Total	27 372	48,9
	Operacionais e Suporte	Homens	146 227	21,5
		Mulheres	19 960	20,3
		Total	166 187	21,3
	Total	Homens	162 863	22,4
		Mulheres	38 984	30,1
		Total	201 847	23,5

Formação por categoria funcional e género			2024	
			Nº de horas de formação	Média de horas de formação
Capital	Direção Técnica e Gestão	Homens	118	8,4
		Mulheres	0	0,0
		Total	118	8,4
	Especialização e Coordenação	Homens	1 268	23,1
		Mulheres	474	18,2
		Total	1 742	21,5
	Supervisão e Técnicas	Homens	4 920	28,8
		Mulheres	3 092	42,4
		Total	8 012	32,8
	Operacionais e Suporte	Homens	11 498	13,0
		Mulheres	1 509	16,2
		Total	13 007	13,3
	Total	Homens	17 803	15,8
		Mulheres	5 075	26,4
		Total	22 879	17,4
MEXT	Direção Técnica e Gestão	Homens	99	14,1
		Mulheres	84	28,0
		Total	183	18,3
	Especialização e Coordenação	Homens	172	11,4
		Mulheres	215	26,9
		Total	387	16,8
	Supervisão e Técnicas	Homens	500	27,8
		Mulheres	1 020	40,8
		Total	1 519	35,3
	Operacionais e Suporte	Homens	118	4,9
		Mulheres	254	9,4
		Total	371	7,3
	Total	Homens	888	13,9
		Mulheres	1 572	25,0
		Total	2 460	19,4
Holding	Direção Técnica e Gestão	Homens	275	8,9
		Mulheres	20	6,7
		Total	295	8,7
	Especialização e Coordenação	Homens	820	15,5
		Mulheres	1 190	23,8
		Total	2 010	19,5
	Supervisão e Técnicas	Homens	2 643	28,4
		Mulheres	3 572	28,8
		Total	6 215	28,6
	Operacionais e Suporte	Homens	316	15,8
		Mulheres	623	17,3
		Total	939	16,8
	Total	Homens	4 053	20,6
		Mulheres	5 405	25,4
		Total	9 458	23,1
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	Homens	2 771	10,0
		Mulheres	1 224	15,9
		Total	3 994	11,3
	Especialização e Coordenação	Homens	20 162	17,4
		Mulheres	9 717	29,2
		Total	29 878	20,0
	Supervisão e Técnicas	Homens	95 327	18,8
		Mulheres	52 478	28,2
		Total	147 804	21,4
	Operacionais e Suporte	Homens	648 502	24,8
		Mulheres	58 429	18,5
		Total	706 931	24,1
	Total	Homens	766 761	23,5
		Mulheres	121 848	22,5
		Total	888 608	23,4

Nota: Para o denominador do indicador considerou-se o n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

3. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores, por género		2024	
		Homens	Mulheres
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	92%	8%
	Especialização e Coordenação	80%	20%
	Supervisão e Técnicas	76%	24%
	Operacionais e Suporte	96%	4%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	95%	5%
	Especialização e Coordenação	85%	15%
	Supervisão e Técnicas	86%	14%
	Operacionais e Suporte	92%	8%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	93%	7%
	Especialização e Coordenação	80%	20%
	Supervisão e Técnicas	74%	26%
	Operacionais e Suporte	90%	10%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	82%	18%
	Especialização e Coordenação	63%	37%
	Supervisão e Técnicas	59%	41%
	Operacionais e Suporte	79%	21%
Capital	Direção Técnica e Gestão	100%	0%
	Especialização e Coordenação	68%	32%
	Supervisão e Técnicas	70%	30%
	Operacionais e Suporte	89%	11%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	73%	27%
	Especialização e Coordenação	65%	35%
	Supervisão e Técnicas	54%	46%
	Operacionais e Suporte	80%	20%
Holding	Direção Técnica e Gestão	79%	21%
	Especialização e Coordenação	48%	52%
	Supervisão e Técnicas	45%	55%
	Operacionais e Suporte	43%	57%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	88%	12%
	Especialização e Coordenação	75%	25%
	Supervisão e Técnicas	76%	24%
	Operacionais e Suporte	88%	12%

4. Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens

Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens		2024
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	1,37
	Especialização e Coordenação	1,23
	Supervisão e Técnicas	1,13
	Operacionais e Suporte	0,87
E&C África	Direção Técnica e Gestão	1,40
	Especialização e Coordenação	1,22
	Supervisão e Técnicas	0,94
	Operacionais e Suporte	0,98
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	1,02
	Especialização e Coordenação	0,95
	Supervisão e Técnicas	1,15
	Operacionais e Suporte	1,18
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	1,19
	Especialização e Coordenação	0,96
	Supervisão e Técnicas	0,93
	Operacionais e Suporte	1,35
Capital	Direção Técnica e Gestão	-
	Especialização e Coordenação	1,15
	Supervisão e Técnicas	1,01
	Operacionais e Suporte	0,90
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0,89
	Especialização e Coordenação	1,14
	Supervisão e Técnicas	0,69
	Operacionais e Suporte	0,55
Holding	Direção Técnica e Gestão	1,62
	Especialização e Coordenação	1,17
	Supervisão e Técnicas	1,01
	Operacionais e Suporte	0,95
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	1,29
	Especialização e Coordenação	1,09
	Supervisão e Técnicas	0,93
	Operacionais e Suporte	1,11

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

5. Informação sobre colaboradores e outros trabalhadores

Número total de colaboradores, por duração de contrato e por género		2024
Contrato sem termo	Homens	15 755
	Mulheres	3 288
	Subtotal	19 043
Contrato a termo certo	Homens	28 193
	Mulheres	3 783
	Subtotal	31 976
Estagiários	Homens	0
	Mulheres	0
	Subtotal	0
Total Colaboradores		51 019

Nota 1: Não foram incluídos os colaboradores temporários.
Nota 2: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.

Número total de colaboradores, por duração de contrato e por *Business Unit*		2024
Contrato sem termo	E&C Europa	1 648
	E&C África	4 082
	E&C América Latina	3 703
	Ambiente	8 406
	Capital	803
	MEXT	50
	Holding	351
	Subtotal	19 043
Contrato a termo certo	E&C Europa	821
	E&C África	17 241
	E&C América Latina	8 250
	Ambiente	4 791
	Capital	597
	MEXT	205
	Holding	71
	Subtotal	31 976
Estagiários	E&C Europa	-
	E&C África	-
	E&C América Latina	-
	Ambiente	-
	Capital	-
	MEXT	
	Holding	-
	Subtotal	-
Total Colaboradores		51 019

Nota 1: Não foram incluídos os colaboradores temporários.
Nota 2: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.

6. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

Percentagem de colaboradores, por categoria funcional e idade		2024		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	16%	84%
	Especialização e Coordenação	0%	41%	59%
	Supervisão e Técnicas	17%	41%	42%
	Operacionais e Suporte	12%	44%	44%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	46%	54%
	Especialização e Coordenação	1%	55%	44%
	Supervisão e Técnicas	18%	62%	20%
	Operacionais e Suporte	22%	68%	10%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	54%	46%
	Especialização e Coordenação	1%	62%	38%
	Supervisão e Técnicas	16%	74%	10%
	Operacionais e Suporte	22%	61%	17%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	0%	35%	65%
	Especialização e Coordenação	4%	61%	34%
	Supervisão e Técnicas	9%	66%	25%
	Operacionais e Suporte	15%	60%	25%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	38%	63%
	Especialização e Coordenação	0%	75%	25%
	Supervisão e Técnicas	18%	63%	19%
	Operacionais e Suporte	13%	55%	32%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	64%	36%
	Especialização e Coordenação	0%	96%	4%
	Supervisão e Técnicas	43%	44%	13%
	Operacionais e Suporte	26%	63%	10%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	49%	51%
	Especialização e Coordenação	2%	72%	26%
	Supervisão e Técnicas	34%	46%	20%
	Operacionais e Suporte	22%	36%	42%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0%	41%	59%
	Especialização e Coordenação	1%	59%	40%
	Supervisão e Técnicas	17%	63%	20%
	Operacionais e Suporte	19%	63%	18%

Percentagem de colaboradores, por categoria funcional e antiguidade (anos)		2024			
		< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	14%	86%
	Especialização e Coordenação	4%	11%	22%	63%
	Supervisão e Técnicas	34%	17%	14%	35%
	Operacionais e Suporte	43%	22%	13%	22%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	14%	25%	25%	35%
	Especialização e Coordenação	33%	36%	15%	16%
	Supervisão e Técnicas	67%	21%	7%	6%
	Operacionais e Suporte	74%	21%	4%	1%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	17%	29%	32%	22%
	Especialização e Coordenação	48%	34%	13%	5%
	Supervisão e Técnicas	74%	20%	6%	1%
	Operacionais e Suporte	80%	19%	1%	0%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	28%	16%	18%	39%
	Especialização e Coordenação	27%	21%	19%	33%
	Supervisão e Técnicas	32%	28%	22%	19%
	Operacionais e Suporte	48%	42%	6%	4%
Capital	Direção Técnica e Gestão	25%	6%	25%	44%
	Especialização e Coordenação	27%	29%	30%	14%
	Supervisão e Técnicas	54%	26%	15%	4%
	Operacionais e Suporte	57%	29%	11%	3%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	18%	36%	36%	9%
	Especialização e Coordenação	54%	35%	12%	0%
	Supervisão e Técnicas	85%	7%	0%	7%
	Operacionais e Suporte	96%	2%	0%	2%
Holding	Direção Técnica e Gestão	19%	30%	21%	30%
	Especialização e Coordenação	12%	32%	20%	35%
	Supervisão e Técnicas	45%	18%	16%	21%
	Operacionais e Suporte	41%	19%	10%	30%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	17%	21%	23%	40%
	Especialização e Coordenação	30%	29%	17%	23%
	Supervisão e Técnicas	61%	21%	9%	9%
	Operacionais e Suporte	66%	27%	4%	3%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.
Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

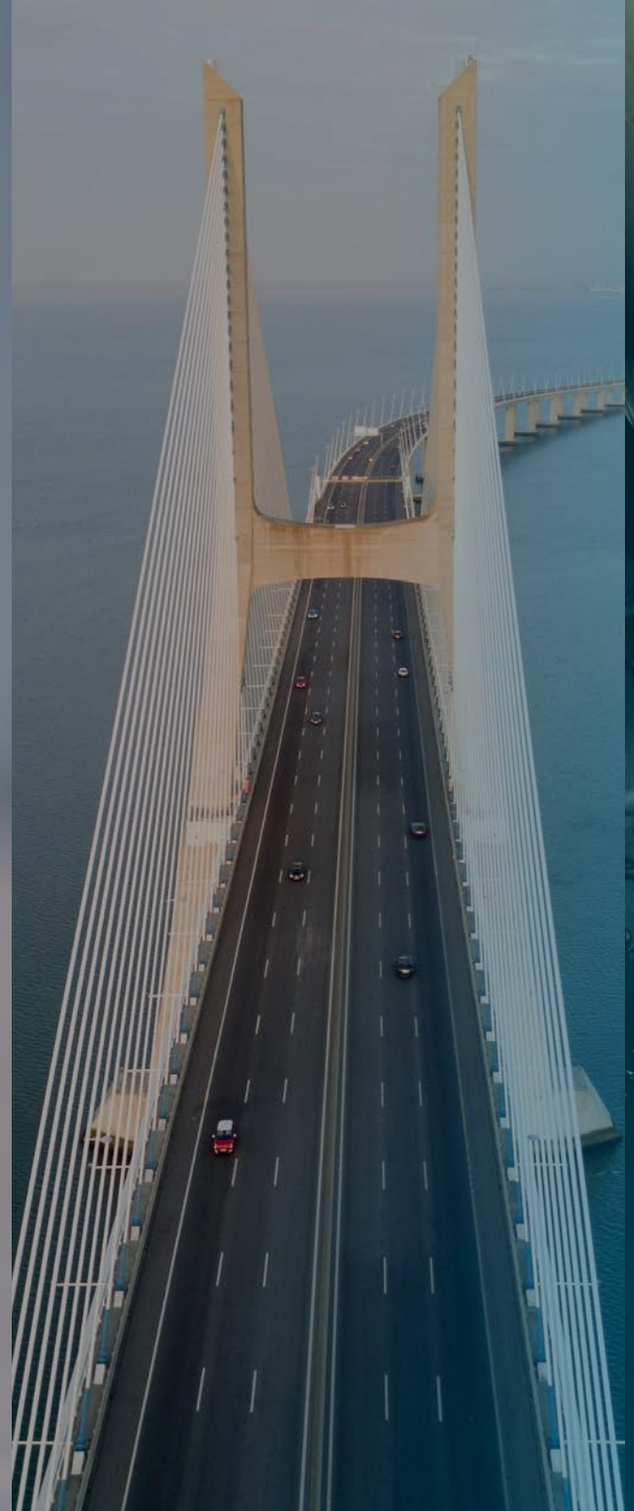
7. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

Percentagem de colaboradores, por categoria funcional e habilitações		2024		
		Básico	Secundário	Superior
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	16%	84%
	Especialização e Coordenação	0%	41%	59%
	Supervisão e Técnicas	17%	41%	42%
	Operacionais e Suporte	12%	44%	44%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	46%	54%
	Especialização e Coordenação	1%	55%	44%
	Supervisão e Técnicas	18%	62%	20%
	Operacionais e Suporte	22%	68%	10%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	54%	46%
	Especialização e Coordenação	1%	62%	38%
	Supervisão e Técnicas	16%	74%	10%
	Operacionais e Suporte	22%	61%	17%
Ambiente	Direção Técnica e Gestão	0%	35%	65%
	Especialização e Coordenação	4%	61%	34%
	Supervisão e Técnicas	9%	66%	25%
	Operacionais e Suporte	15%	60%	25%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	38%	63%
	Especialização e Coordenação	0%	75%	25%
	Supervisão e Técnicas	18%	63%	19%
	Operacionais e Suporte	13%	55%	32%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	64%	36%
	Especialização e Coordenação	0%	96%	4%
	Supervisão e Técnicas	43%	44%	13%
	Operacionais e Suporte	26%	63%	10%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	49%	51%
	Especialização e Coordenação	2%	72%	26%
	Supervisão e Técnicas	34%	46%	20%
	Operacionais e Suporte	22%	36%	42%

Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0%	41%	59%
	Especialização e Coordenação	1%	59%	40%
	Supervisão e Técnicas	17%	63%	20%
	Operacionais e Suporte	19%	63%	18%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

MOTA-ENGIL • sustainability



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2026

Living the Purpose