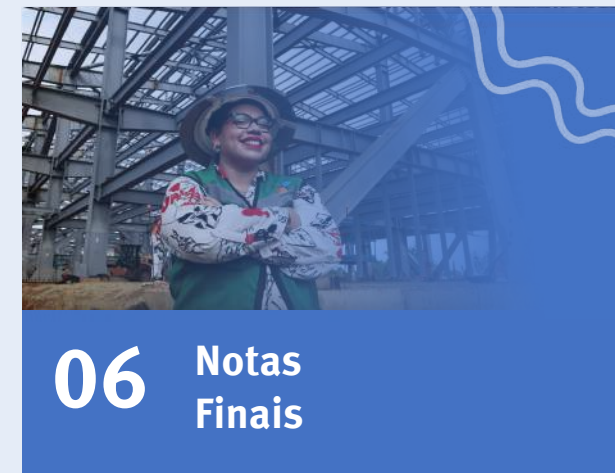


Plano para a Igualdade de Género 2027



Índice

MOTA-ENGIL
A World of Inspiration



A portrait of Carlos Mota Santos, a man with dark hair, smiling, wearing a dark suit, white shirt, and a patterned tie. The background is dark with a blue, abstract, tree-like pattern.

Carlos Mota Santos

Presidente do Conselho de
Administração e CEO

MENSAGEM do Presidente

do Conselho de Administração

O legado que celebramos nos 80 anos da Mota-Engil inspira-nos a continuar a construir uma organização onde todas as pessoas possam contribuir, crescer e liderar.

Iniciamos também este ano um novo ciclo estratégico Focus 2030, no qual reforçamos o compromisso de promover uma cultura onde o mérito, a competência e o talento encontrem espaço para prosperar.

Acreditamos que equipas mais equilibradas e inclusivas reforçam a nossa capacidade de crescer, inovar e construir uma Mota-Engil cada vez melhor.

MOTAENGIL

O nosso
COMPROMISSO

1

Enquadramento

O direito à igualdade entre mulheres e homens está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e é fundamental para o desenvolvimento das sociedades e para a plena participação de todas as pessoas, independentemente do seu género, na vida social, profissional e política das nações. Simultaneamente, o direito à igualdade de género encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente na alínea h) do artigo 9.º, constituindo uma obrigação legal e não apenas uma forma de estar em sociedade.

Por sua vez, em 2012, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, veio reforçar este direito, estabelecendo a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, com vista à promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, à eliminação da discriminação e à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Posteriormente, e alargando o seu âmbito de aplicação, esta obrigação passou, numa segunda fase, a abranger as empresas cotadas em bolsa, através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, estabelecendo a obrigação de elaborar e divulgar anualmente planos para a igualdade de género.

Neste contexto, e em compromisso com a sua implementação, monitorização e atualização, o Grupo Mota-Engil elaborou o **Plano para a Igualdade de Género 2027**, aplicável quer aos seus colaboradores, quer aos membros dos seus órgãos de governo, nos termos do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017. O presente Plano foi elaborado em conformidade com o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), elaborado nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.



Consciente da diversidade cultural e da realidade dos diferentes contextos em que opera, o Grupo Mota-Engil mantém um compromisso sólido com o respeito, a proteção e a promoção dos direitos humanos, orientando a sua atuação pelos princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na legislação aplicável.

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Carla Duplan

Mota-Engil Brasil | Diretora de Produção

Há **26 anos** iniciei a minha trajetória profissional como Técnica em Eletromecânica, atuando *offshore* na indústria de petróleo e gás. Ao longo da carreira, tornei-me também Técnica em Petróleo e Gás, Engenheira Mecânica, com MBA em Gerenciamento de Projetos e pós-graduação executiva em Petróleo e Gás. Com mais de 20 anos de experiência na gestão de contratos de manutenção, construção e montagem em plataformas, assumi progressivamente funções de liderança. Há cerca de três anos, ingressei na Mota-Engil como Superintendente dos negócios de manutenção de plataformas de óleo e gás.

O primeiro e principal desafio foi a gestão de um contrato com previsão operacional de finalizar com prejuízo. Logo na primeira semana, foi necessário negociar com o cliente uma solução para suspender multas e criar as condições necessárias para recuperar o contratos.

Nos meses seguintes, reorganizamos a equipe, adequamos a estrutura do negócio e desenvolvemos soluções técnicas e contratuais para enfrentar os principais desafios existentes.

Foram fundamentais o conhecimento técnico, o domínio das obrigações contratuais e a firmeza nas negociações que permitiram o reconhecimento de pleitos e a assinatura de um aditivo contratual. A combinação entre uma equipe comprometida, soluções estratégicas e uma negociação consistente permitiu inverter o rumo do contrato, que atualmente encontra-se positivo e com oportunidades de melhorias com pleitos que foram construídos ao longo do contrato.

Num ambiente ainda predominantemente masculino, aprendi que **a liderança se constrói com conhecimento, transparência e posicionamento**. Sou casada, mãe de dois filhos, e acredito que não precisamos escolher entre uma carreira de liderança e uma vida pessoal plena. Às mulheres, deixo uma mensagem: **dediquem-se, estudem, confiem no vosso potencial**, posicionem-se e entreguem resultados consistentes.

O nosso Compromisso

Comprometido com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e inspirado pelo legado de Manuel António da Mota, o Grupo Mota-Engil prepara uma nova etapa da sua trajetória, concluindo o plano estratégico **Building 26** e projetando o futuro através do **FOCUS 2030**.

Neste caminho, reforça o seu compromisso com a construção de um ambiente cada vez mais inclusivo e atrativo para as suas Pessoas, promovendo a diversidade, a igualdade de oportunidades e o respeito pelas diferenças como pilares fundamentais da sua cultura e do seu crescimento sustentável.

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



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Building '26

O Plano Estratégico Building '26 colocou na agenda estratégica o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e a diversidade nas funções de liderança, através do incremento do nº de mulheres em cargos de gestão.

Com efeito, verificou-se neste período, uma evolução sem precedentes no número de mulheres em cargos de gestão, cuja taxa de crescimento foi cerca de 5 vezes superior à taxa de crescimento do número de homens.

Esta evolução demonstra o impacto positivo das medidas implementadas.

Um outro objetivo estratégico definido, compreendeu a aposta nos quadros locais nos países onde o Grupo desempenha a sua atividade, registando-se no período um incremento de 12% dos quadros locais em funções de gestão, representando em 2025, 71% dos colaboradores em cargos de gestão.

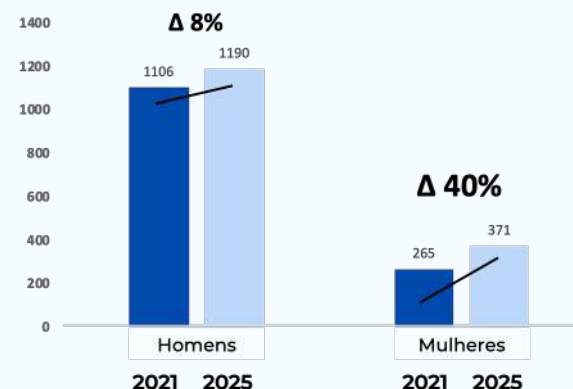
Esta evolução reflete a aposta contínua no desenvolvimento do talento local e no reforço de lideranças cada vez mais representativas dos contextos em que o Grupo opera.

O **Plano Estratégico FOCUS 2030** dará continuidade a este percurso, reforçando a representatividade das mulheres e dos quadros locais em posições de liderança.

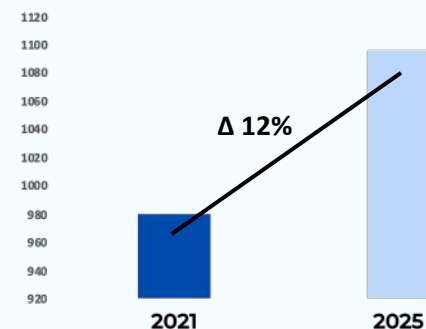


Clica aqui para ver o Building' 26 completo

Evolução do número de mulheres e homens 2021-2025:



Evolução do número de nacionais 2021-2025:



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Clica aqui para ver o
FOCUS 2030 completo

Plano Estratégico FOCUS 2030

Apresenta-se, de seguida, um esquema síntese das prioridades estratégicas do FOCUS 2030.

2026-2030

O nosso legado é a base do FOCUS 2030

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Crescimento

Consolidar a liderança nos mercados core de E&C

- Participação seletiva em concursos para projetos atrativos
- Aprofundar parcerias locais nos mercados core
- Manter elevada rentabilidade e excelência na execução

Diversificação

Maximizar valor dos nossos negócios sinérgicos

- Capturar a próxima vaga de crescimento nas plataformas sinérgicas
- Alocação disciplinada de capital alinhada com o fit estratégico
- Capturar oportunidades de *cross-selling* e ganhos de eficiência através da integração operacional

Disciplina Financeira

Melhorar a conversão de caixa e reforçar o balanço

- Foco na geração de caixa e na resiliência da liquidez
- Reforçar capital próprio através de gestão disciplinada da dívida e de parcerias estratégicas
- Remuneração atrativa aos acionistas

Alavancar os principais *enablers* em tecnologia, pessoas, inovação e eficiência operacional

Com a sustentabilidade integrada em todas as nossas prioridades estratégicas

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Brisa Cohen

Mota-Engil Angola | Diretora SHEQ & Diretora de Planeamento e Controlo

O meu percurso começou em **2008**, através de um programa de estágio para jovens quadros angolanos em Portugal. Durante esse período passei pelas **áreas Comercial, Produção e Planeamento**. Após um ano de estágio, integrei a Mota-Engil Angola como Técnica de Planeamento. Em 2014 fui convidada a liderar a Área de Planeamento, assumindo uma responsabilidade que marcou uma nova etapa do meu crescimento profissional.

A experiência mais marcante do meu percurso surgiu em 2020, quando fui desafiada a assumir também a liderança da área de SHEQ. Depois de vários anos dedicada ao Planeamento, tive de sair da minha zona de conforto para abraçar uma área com desafios e exigências completamente diferentes. Pouco tempo depois, assumi igualmente o papel de *Focal Point de Compliance* em Angola.

O maior desafio passa por conciliar três áreas distintas, assegurando o cumprimento dos objetivos de cada uma sem comprometer a qualidade do trabalho desenvolvido. Para o ultrapassar, investo na aprendizagem contínua, fortaleço o trabalho em equipa e adoto uma abordagem assente na colaboração e na melhoria contínua. **Esta experiência permite-me desenvolver novas competências de liderança, capacidade de adaptação e resiliência.**

Hoje acredito que o crescimento acontece quando temos coragem para aceitar desafios que inicialmente parecem maiores do que nós. O meu conselho para outras mulheres é que confiem nas suas capacidades e não tenham receio de abraçar novas oportunidades. **É muitas vezes fora da nossa zona de conforto que descobrimos o nosso verdadeiro potencial.**



Conhecer para
AGIR

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 Inquérito Clima Organizacional	Inquérito desenvolvido pela Mota-Engil, para avaliação da satisfação e recolha de sugestões dos colaboradores da Mota-Engil, sobre uma multiplicidade de dimensões, incluindo temas inerentes ao respeito pela igualdade de oportunidades, justiça e não discriminação	Interna
7 Reporting corporativo de Recursos Humanos	Ferramenta de monitorização contínua dos indicadores de diversidade e igualdade de género, permitindo analisar a evolução da força de trabalho e identificar potenciais desigualdades em matérias como representação, remuneração, progressão de carreira e acesso a oportunidades de desenvolvimento e liderança.	Interna



O diagnóstico, baseado neste conjunto 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

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

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. 14

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
- Remuneração
- 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

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Indicadores da diversidade no Grupo

A **diversidade e a igualdade** continuam a assumir um papel central na estratégia e no propósito da Mota-Engil. Neste contexto, ao longo de 2026 foram reforçadas e revistas diversas iniciativas destinadas a consolidar estes temas como prioridades estratégicas do Grupo.

No âmbito do **“Focus 2030”**, a Mota-Engil dá continuidade aos compromissos assumidos em matéria de diversidade e igualdade, reforçando a aposta na **promoção de representação feminina e de talento local em funções de gestão**. Estas prioridades, já presentes no ciclo estratégico anterior, mantêm-se como pilares da estratégia do Grupo para a construção de equipas mais diversas, inclusivas e representativas, alinhadas com os desafios e ambições do futuro.

Paralelamente, a elaboração do **Plano para a Igualdade de Género 2027** materializa o compromisso da Mota-Engil com a promoção da igualdade de oportunidades e com a prevenção de situações de discriminação entre mulheres e homens. Este plano visa reforçar práticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho mais equitativo, valorizando o contributo de todos os colaboradores e consolidando a igualdade como um fator de desenvolvimento sustentável e competitividade.

Considerando o contexto dos setores onde opera, tradicionalmente associados a uma maior predominância masculina, e tendo por referência as orientações da CITE, a Mota-Engil procedeu à identificação das áreas de intervenção prioritárias para 2027, culminando na definição de um conjunto de medidas concretas integradas no Plano para a Igualdade de Género.

A preparação deste plano foi suportada por um diagnóstico desenvolvido pelo Centro Corporativo de Estratégia de Pessoas do Grupo, cujas conclusões permitiram identificar oportunidades de evolução e sustentar a definição das medidas prioritárias para 2027.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Ummul Bala

Mota-Engil Nigéria | Técnica de Recursos Humanos

A minha jornada no Grupo Mota-Engil começou em **2022**, quando integrei o Departamento de Recursos Humanos como *trainee*. O que começou como uma oportunidade para aprender e ganhar experiência transformou-se numa enriquecedora trajetória profissional. Ao longo dos anos, desenvolvi as minhas competências, assumi responsabilidades cada vez maiores e evolui até à minha atual função de supervisão. Este percurso moldou-me tanto a nível profissional como pessoal, ensinando-me o valor da aprendizagem contínua, da resiliência e da confiança no meu próprio potencial.

Um dos desafios mais significativos que enfrentei foi a **adaptação a um ambiente de trabalho diversificado e multicultural**, onde a colaboração com colegas de diferentes nacionalidades, origens e perspetivas exigiu flexibilidade, consciência cultural e fortes competências de comunicação. Este desafio tornou-se ainda mais relevante no norte da Nigéria, onde as normas culturais e as perceções tradicionais podem, por vezes, influenciar a forma como as mulheres são vistas no contexto profissional.

Enfrentei situações em que a minha autoridade ou experiência foram questionadas, ou em que alguns colegas homens demonstravam dificuldade em aceitar orientações dadas por uma mulher. Contudo, em vez de permitir que essas experiências definissem o meu percurso, escolhi enfrentá-las com paciência, profissionalismo e confiança. **Através da consistência e de uma comunicação clara, fui gradualmente conquistando a confiança, o respeito e fortalecendo as relações com os meus colegas.**

Às mulheres que enfrentam desafios semelhantes, diria: não permitam que a perceção dos outros defina as vossas capacidades. Continuem a aprender, expressem-se com confiança, mantenham-se fiéis aos vossos valores e nunca tenham receio de ocupar o vosso lugar.

A vossa voz merece ser ouvida e o vosso potencial merece ser reconhecido.



O Legado que
CONSTRUÍMOS

3

Balanço do caminho percorrido



	Dimensões	Nº medidas	Status	Exemplos de 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		- Continuação do programa WoME Leaders, abrangendo um universo de 70 mulheres de elevado potencial - Disponibilização contínua do módulo de <i>e-learning</i> 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 - Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, garantindo a sua transparência junto dos/as colaboradores/as - Consolidação de um modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos - Definição de processos e ferramentas de monitorização do <i>gap</i> salarial, para suporte à decisão, visando a convergência
5	Proteção na parentalidade	8		- Continuação de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens - Continuação do programa WelcoME Back, assegurando a disponibilização de espaços inclusivos nas sedes do Grupo - Continuação da 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

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Thais Assunção

Mota-Engil Brasil | Vice-Diretora Administrativa e Financeira

Em **2014**, após atuar pela Deloitte na auditoria da ECB, fui convidada pelo CEO da Mota-Engil Brasil a integrar a equipe. Iniciei como contadora responsável pela implementação de processos e políticas contábeis alinhados às diretrizes do Grupo. Em 2017, assumi a coordenação fiscal; em 2019, a Gestão de Controle de Gestão e Contabilidade e, em 2026, fui promovida a Vice-Diretora Administrativa e Financeira.

Um dos maiores desafios da minha trajetória foi a mudança do ERP para alinhar o sistema às soluções do Grupo. A complexidade das regras fiscais brasileiras e o curto prazo para implantação e treinamento geraram muitas pendências. Diante desse cenário, foi necessário mobilizar as equipes, revisar processos e integrar as áreas.

Essa experiência reforçou que transformações dessa dimensão exigem mais do que tecnologia: requerem **visão de negócio, integração e liderança próxima das equipes**.

Ao longo da minha trajetória, aprendi que o crescimento profissional não acontece de forma linear e que os momentos mais desafiadores também são aqueles que mais nos fazem evoluir. É necessário ter **coragem para assumir responsabilidades e não ter medo de recomeçar ou mudar de direção**. Nem sempre podemos escolher os desafios que encontramos pelo caminho, mas podemos escolher como enfrentá-los.

StartME

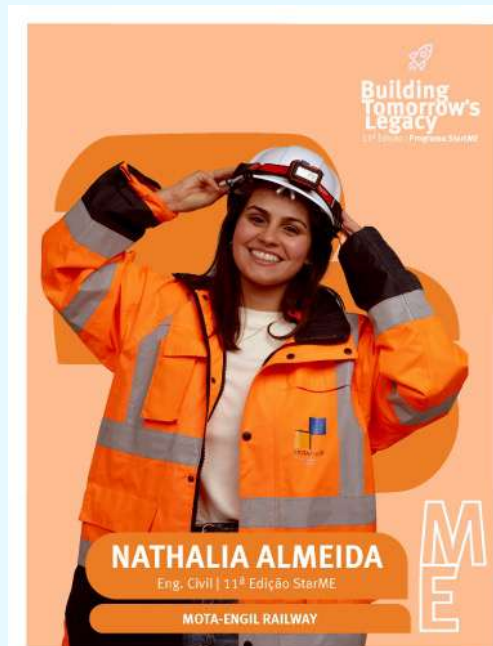
Promover a Diversidade desde o Primeiro Passo

O StartME é o programa corporativo de *trainees* do Grupo Mota-Engil, concebido para atrair e integrar jovens talentos de elevado potencial, rejuvenescendo a organização e preparando as futuras gerações de líderes.

Enquanto principal porta de entrada de talento jovem no Grupo, o StartME tem desempenhado um papel relevante na promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades. Ao longo das últimas edições, tem sido possível observar uma evolução consistente da representatividade feminina entre os participantes do programa. Na 9.ª edição, realizada em 2022, as mulheres representavam 28% dos trainees. Já na 12.ª edição, esse valor aumentou para 40%, evidenciando um progresso significativo na atração e integração de talento feminino.

O programa foi concebido para **desenvolver futuros líderes**, permitindo aos jovens profissionais compreender a realidade multidisciplinar e internacional do Grupo e identificar formas de contribuir para o seu crescimento sustentável.

Garantir uma maior diversidade de género nesta fase de entrada e desenvolvimento de carreira é fundamental para **construir uma organização mais inovadora, representativa** e capaz de beneficiar de diferentes perspetivas nos processos de tomada de decisão.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

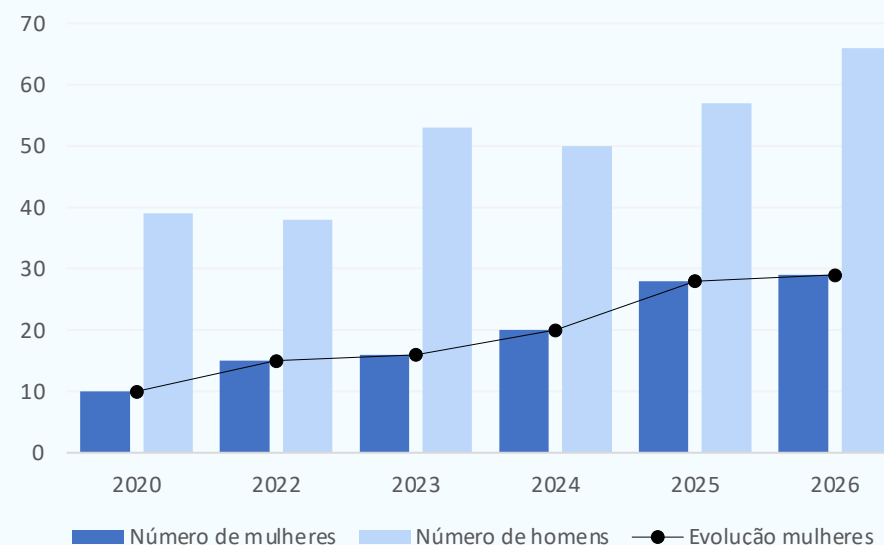
Global Online MBA

Expandir Competências, Preparar o Futuro

O Grupo Mota-Engil mantém o incentivo à participação no **Global Online MBA**, atualmente na sua **7.ª edição**. Este programa internacional, totalmente online e realizado em parceria com a Porto Business School, oferece uma experiência de aprendizagem flexível, ajustada a profissionais em atividade, promovendo o desenvolvimento de competências de liderança, a valorização do talento interno e o fortalecimento de uma cultura organizacional mais diversa, equilibrada e inclusiva.



Evolução da paridade de gênero nas candidaturas do Global MBA:



Nos últimos seis anos, verificou-se um crescimento muito positivo do número de candidaturas, que passou de **49 em 2020** para **95 em 2026**. Este crescimento foi acompanhado por um aumento consistente da participação feminina, que passou de 10 para 29 candidaturas no mesmo período. Embora os homens continuem a representar a maioria dos candidatos, a **proporção de mulheres aumentou** de cerca de **20%** para mais de **30%**, refletindo uma evolução favorável em termos de diversidade e atratividade da iniciativa junto de diferentes públicos.

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

WoMEn Leaders

Desenvolver o Futuro da Liderança

O programa **WoMEn Leaders** continua a afirmar-se como uma das principais iniciativas de desenvolvimento de liderança feminina do Grupo Mota-Engil. Em parceria com a **Porto Business School**, o programa tem vindo a fortalecer competências de gestão e liderança, preparando colaboradoras para assumirem funções de maior responsabilidade e contribuindo para uma maior diversidade nos processos de tomada de decisão.

Ao entrar no seu **quarto ano de implementação**, o programa evidencia o compromisso contínuo do Grupo com a promoção da igualdade de oportunidades, o desenvolvimento do talento interno e o reforço da presença de mulheres em posições de liderança.



Impacto do programa

280 mulheres contempladas
(2023–2026)

Satisfação com o programa:
4.67 [escala: 1-5]

Foco em níveis técnicos com
potencial de liderança

43% de mulheres promovidas
desde a respetiva conclusão do
programa



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Programa de Embaixadores

Partilhar Experiências, Inspirar Talento

O Programa de Embaixadores continua a crescer e a consolidar-se como uma iniciativa que promove o envolvimento dos colaboradores na representação do Grupo. Nesta nova edição, conta com **60 embaixadores (37 mulheres e 23 homens)** e reforça sua presença junto do talento, através da participação em **feiras de emprego, talks** e outras iniciativas de **proximidade com universidades**, bem como em **campanhas audiovisuais** como o **StartME** e o **Dia Internacional da Mulher**.

Neste âmbito, o programa continua a destacar-se pela **diversidade de percursos, experiências e áreas de atuação** dos participantes, refletindo o dinamismo e a **multiculturalidade** que caracterizam a Mota-Engil.

Desta forma, os embaixadores assumem um **papel ativo** na partilha da sua experiência, transmitindo de forma autêntica o que significa fazer parte da Mota-Engil e contribuindo para reforçar uma imagem inclusiva, próxima e genuína da nossa cultura organizacional.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Top Performers | 2ª Edição

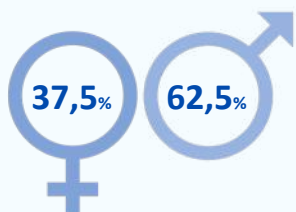
Reconhecer Hoje, Construir o Amanhã

Esta iniciativa tem como propósito distinguir colaboradores de diferentes geografias, *backgrounds* e áreas de negócio, que se destacaram pelo seu **desempenho**, pelo **alinhamento com os valores da Mota-Engil** e pelo **exemplo de conduta e atitude** nas suas áreas de atuação.

Para assinalar este reconhecimento, os **Top Performers** participaram no programa ***Orchestrating Winning Performance***, promovido pelo *IMD Business School for Management and Leadership*.

Sob o tema "*Future Ready Now: Competitiveness in a Changing World*", o programa reuniu mais de 450 executivos de 20 indústrias e 53 nacionalidades, proporcionando uma oportunidade única de partilha de experiências e aprendizagem em áreas como liderança, sustentabilidade, estratégia, geopolítica e inteligência artificial.

Caracterização dos Top Performers:



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Georgina Guerrero

Mota-Engil Peru | Diretora Financeira

Desde **2015** que sou Diretora Financeira da Mota-Engil Peru e, atualmente, a minha responsabilidade estendeu-se também às operações no Uruguai. Ao longo de quase três décadas de percurso executivo em empresas multinacionais, construí a minha carreira em sectores exigentes e tradicionalmente dominados por homens, acompanhando processos de transformação, crescimento e expansão.

Um dos maiores desafios da minha trajetória foi conquistar credibilidade e confiança junto da banca, do mercado de capitais e do sistema financeiro, áreas historicamente marcadas por uma forte predominância masculina. Na Mota-Engil, assumi uma função anteriormente desempenhada por um homem e enfrentei situações em que tive de defender as minhas decisões e pontos de vista. Fi-lo através da preparação, de argumentos técnicos sólidos, da minha determinação e dos resultados alcançados, sem nunca abdicar da escuta ativa e da construção de consensos.

Alcançar resultados extraordinários perante os desafios foi a chave para consolidar a minha reputação e relevância profissional. Esta experiência ensinou-me que a autoconfiança passa por reconhecer quem somos, o que sabemos e o valor que podemos acrescentar. A minha maior satisfação está no desenvolvimento das equipas, capacitando pessoas e criando oportunidades para mais mulheres e jovens.

Às mulheres que estão a construir o seu caminho profissional, deixaria esta mensagem: **preparem-se, deem visibilidade aos vossos resultados, procurem feedback e desafiem-se constantemente a reinventar-se.** Não existem limites. E, quando as oportunidades não surgirem, procurem-nas e perguntem a si próprias:

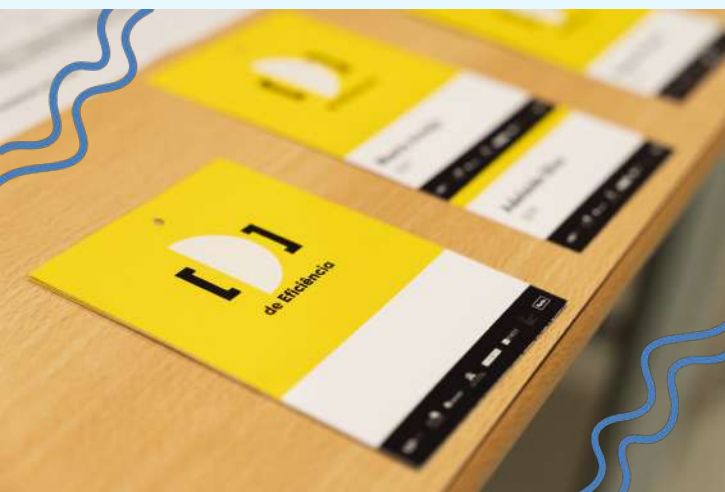
“Porque não?”.

Grupos de Trabalho para a DEI

Os nossos Parceiros Estratégicos

A promoção da diversidade, equidade e inclusão continua a ser uma prioridade para o Grupo Mota-Engil, refletida no desenvolvimento de parcerias com entidades especializadas como a Associação Salvador, APPC, Fundação La Caixa, [D] de Eficiência e Valor T.

Através destas parcerias, o Grupo tem participado em iniciativas de sensibilização, *networking*, recrutamento inclusivo e desenvolvimento de competências, contribuindo para a integração profissional de pessoas com deficiência e de grupos em situação de maior vulnerabilidade, e reforçando o seu compromisso com a igualdade de oportunidades.



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

[D] de Eficiência: Promoção das competências de empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade e da sua integração no mercado de trabalho

Valor T: Promoção da empregabilidade e inclusão profissional de pessoas com deficiência

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Motive

Ouvir para Evoluir

O projeto Motive, lançado em 2022, tem como objetivo avaliar os níveis de satisfação e *engagement* dos colaboradores do Grupo Mota-Engil, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria na experiência dos colaboradores.

Em 2026, a terceira edição do estudo registou um **índice global de satisfação de 75%**. Entre as **colaboradoras**, o índice de satisfação atingiu os **77%**, evidenciando uma perceção positiva da sua experiência profissional no Grupo e refletindo os esforços desenvolvidos para promover um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e equitativo.

Os resultados obtidos permitem acompanhar a evolução da experiência dos colaboradores e identificar oportunidades de melhoria, apoiando a definição de **planos de ação globais e locais** adaptados às necessidades de cada empresa e mercado.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Great Place to Work

Reforçar uma Cultura Inclusiva e Equitativa

Na sequência do projeto MotivE e do compromisso contínuo com a melhoria da experiência dos colaboradores, o Grupo Mota-Engil participou no processo de **certificação Great Place to Work (GPTW)**, tendo alcançado, no período 2025-2026, a certificação em três mercados: **Peru, Nigéria e Portugal**.

Este reconhecimento resulta diretamente da participação e confiança dos colaboradores e constitui uma validação externa da qualidade do ambiente de trabalho promovido pelo Grupo.

A avaliação realizada no âmbito da certificação permitiu **reforçar a importância de criar contextos de trabalho onde todas as pessoas se sintam valorizadas, ouvidas e apoiadas**.

As **celebrações realizadas** nos mercados certificados, envolvendo a partilha de resultados, iniciativas de *engagement* e momentos de reconhecimento dos colaboradores, reforçaram o sentimento de pertença e o compromisso coletivo com uma cultura mais inclusiva, colaborativa e representativa.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Equals

Liderar com Excelência, Crescer com Equidade

Em 2026, foi aprovado o programa Equals, uma aposta estratégica na capacitação de líderes, independentemente do gênero, para futuras posições de direção. Este programa oferece **formação robusta e personalizada em resultados, liderança e contexto organizacional**. Com percursos adaptados a diferentes níveis, o Equals potencia o talento interno, reforça a liderança e acelera o desenvolvimento de competências críticas para o sucesso sustentável da organização.

 Objetivo	 Impacto esperado
Capacitar líderes em funções de gestão	Maior visibilidade interna dos participantes
Preparar para futuras posições de direção	Competências alinhadas com os desafios da Mota-Engil
Promover excelência e equidade na liderança	Envolvimento da Administração nos projetos estratégicos



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

WelcoME Back

Acompanhar cada Regresso, Valorizar cada Percurso

O programa **WelcoME Back** reflete o compromisso da Mota-Engil com a promoção do bem-estar, da inclusão e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Através de medidas como a disponibilização de **salas de aleitação** e de iniciativas de apoio ao regresso ao trabalho após períodos de ausência por motivos familiares ou pessoais, o programa procura proporcionar uma experiência de reintegração mais positiva e adaptada às necessidades dos colaboradores.

As salas de aleitação têm registado um **feedback muito positivo** por parte das colaboradoras utilizadoras, que destacam o seu contributo para uma maior comodidade, privacidade e equilíbrio na conciliação entre a maternidade e a vida profissional. Estas iniciativas reforçam o compromisso do Grupo com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e promotor do bem-estar dos seus colaboradores.

“Tenho usado a sala e acho muitíssimo positivo, permite manter a rotina de recolha de leite durante a jornada de trabalho, essencial para garantir que a produção não baixa e estamos confortáveis.”

“...a criação deste espaço permitiu a continuidade da amamentação durante o período de trabalho, proporcionando-me conforto, privacidade e a higiene necessária para o efeito.”

Fotografia da sala de aleitação na sede da Mota-Engil, no Porto



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Formação DEI

Sensibilizar para a Diversidade, Capacitar para a Inclusão

O e-learning em **Diversidade, Equidade e Inclusão** consolidou-se como uma importante ferramenta de sensibilização e capacitação dos colaboradores do Grupo Mota-Engil. Disponibilizada transversalmente às diferentes geografias e áreas de negócio, esta formação foi realizada por mais de **4000 colaboradores**, representando **100% das Unidades de Negócio** do Grupo, **49% das empresas** e **53% das nacionalidades**, contribuindo para reforçar uma cultura organizacional mais inclusiva, respeitadora e alinhada com os valores do Grupo.

Ao promover uma maior compreensão sobre os temas da diversidade, da igualdade de oportunidades e da inclusão, a iniciativa procura apoiar a adoção de comportamentos e práticas que valorizem as diferenças e potenciem ambientes de trabalho mais equitativos e colaborativos.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Reporting inclusivo

Consolidar a Monitorização

Na Mota-Engil, continuamos a reforçar a utilização das ferramentas de *reporting* que suportam uma gestão mais transparente e baseada em dados. Estas soluções permitem **acompanhar indicadores de diversidade, equidade e inclusão de forma consistente**, promovendo uma monitorização contínua e decisões mais informadas nos diferentes mercados e negócios.



Objetivo das Ferramentas

Monitorização Contínua dos indicadores de DEI

Disponibilização de informação fiável e comparável entre geografias

Suporte à definição e acompanhamento de metas estratégicas

Promoção da transparência nos processos de gestão de pessoas



Imagem ilustrativa do People GPS

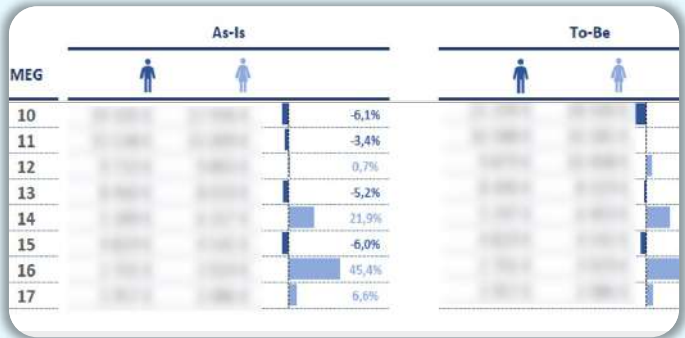


Imagem ilustrativa do Gender Pay Gap

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS

Ações de *Compliance*

Consolidar compromissos, reforçar impacto

A Mota-Engil mantém o seu compromisso com a promoção de uma cultura organizacional assente na ética, integridade e respeito pelas pessoas. Neste contexto, a área de *Compliance* continua a desenvolver **iniciativas de sensibilização e capacitação** que contribuem para o reforço de práticas alinhadas com os valores e princípios do Grupo.

Neste sentido, foi promovida a formação ***Compliance and Internal Investigations***, desenvolvida pela Konexo, com o objetivo de estabelecer uma abordagem de **boas práticas ao nível do Grupo** para a **condução de investigações internas**, alinhada com a visão, os valores e os padrões de atuação da Mota-Engil.

Paralelamente, foram desenvolvidas **ações de formação multidisciplinares**, em formato piloto, em algumas empresas do Grupo, promovendo uma abordagem integrada aos temas de *compliance*, ética e conduta. Estas iniciativas visam reforçar a sensibilização e a capacitação das equipas, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho mais seguros, éticos, inclusivos e alinhados com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.



01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Raquel Guedes

Mota-Engil Engenharia e Construção

Responsável de Planeamento de Controlo de Custos

O meu nome é Raquel Guedes e faço parte do Grupo Mota-Engil desde 2001. Ao longo destes **24 anos** tive a oportunidade de crescer profissionalmente, mas foi em 2005 que vivi a experiência que mais marcou o meu percurso e que mudou a forma como vejo os desafios.

Quando me foi proposto ir para Angola implementar o setor de Planeamento e Controlo da Sucursal, senti um misto de entusiasmo e receio. Naquela altura, **a mobilização de mulheres para aquele mercado era pouco comum. Ir sozinha para um país desconhecido, integrar um setor maioritariamente masculino e assumir a responsabilidade de criar uma área que ainda não existia parecia um desafio enorme.**

Apesar dos receios, decidi acreditar nas minhas capacidades e abraçar a oportunidade. Encontrei pessoas que me acolheram, equipas que colaboraram e colegas que partilharam conhecimento. Juntos conseguimos ultrapassar os obstáculos.

Ao longo dos quatro anos que permaneci em Angola, cresci não só como profissional, mas também como pessoa. Aprendi que **a adaptação, a resiliência e a confiança em nós próprios podem transformar dificuldades em conquistas.**

Aquilo que inicialmente parecia um obstáculo tornou-se uma das experiências mais enriquecedoras da minha vida. Não devemos permitir que o medo do desconhecido defina os nossos limites.

Quando acreditamos no nosso valor e aceitamos sair da nossa zona de conforto, descobrimos uma força que muitas vezes nem sabíamos que existia.

Por vezes, **basta dar o primeiro passo para percebermos que somos capazes de chegar muito mais longe do que imaginávamos.**



Foco no
FUTURO

4

Domínios do Plano para a Igualdade de Género 2027

O Plano para a Igualdade de Género continua a ser um instrumento estruturante da estratégia do Grupo Mota-Engil, orientando a implementação de medidas que promovem a igualdade de oportunidades, a inclusão e o bem-estar em toda a organização.

Assente num diagnóstico abrangente e alinhado com as orientações da CITE, o Plano encontra-se organizado em **7 dimensões de intervenção** e 29 medidas, acompanhadas por metas e indicadores de monitorização, destinatários-alvo, áreas responsáveis e recursos dedicados, assegurando uma implementação consistente e mensurável.

As medidas definidas refletem as principais prioridades identificadas para a promoção da igualdade de género, incluindo a igualdade no acesso ao emprego e ao desenvolvimento profissional, a proteção na parentalidade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a prevenção do assédio no trabalho.

Mantendo este compromisso no atual ciclo estratégico, a Mota-Engil prossegue a implementação e acompanhamento das iniciativas previstas, promovendo uma participação mais equilibrada e uma cultura organizacional cada vez mais inclusiva.

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

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



1. Estratégia, missão e valores da empresa



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 de Pessoas	Centro Corporativo Comunicação e Relações Institucionais	Não envolve custos específicos	Divulgação do Plano a 100% dos destinatários-alvo	% de <i>users</i> 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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	> 30% de mulheres em posições de gestão até 2030	% de mulheres em cargos de gestão
-	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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	≥ 80% de quadros locais em posições de gestão até 2030	% de quadros locais em cargos de gestão
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Definição e execução do plano de ação, tendo por base os resultados do inquérito de auscultação, MotivE	Definir e implementar um <i>roadmap</i> com ações Depart. Resp. Depart. Envolvidos corporativas e locais, visando a melhoria da Satisfação, no âmbito do Inquérito de Clima Organizacional, lançado em 2026	Centro Corporativo de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	<i>Roadmap</i> elaborado por 100% dos Negócios, implementação e monitorização do mesmo	% de cumprimento do <i>roadmap</i>

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

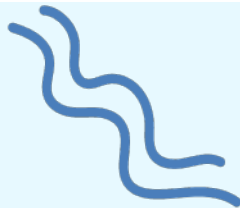
04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



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 de Pessoas	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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização dos períodos experimentais e respetivas decisões de manutenção	Nº de audits realizados aos períodos experimentais

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS





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 de Pessoas	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 de Pessoas	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 (WoME 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 de Pessoas	Depart. RH Administrações dos Mercados	Em alinhamento com a entidade formadora	Seleção de 70 mulheres de elevado potencial para participarem no curso WoME Leaders	Nº de Colaboradoras que realizaram a formação no ano
-	Implementação de um programa de capacitação que abranja mulheres que atualmente já ocupam posições de liderança/gestão que potencie a sua progressão no Grupo	Implementação de um curso de capacitação para colaboradores a quem o Grupo reconheça potencial de crescimento/progressão	Estruturar um programa de capacitação que abranja mulheres em posições de liderança/gestão	Centro Corporativo de Pessoas	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

01
O nosso COMPROMISSO

02
Conhecer para AGIR

03
O legado que CONSTRUÍMOS

04
Foco no FUTURO

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS



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 de Pessoas	Depart. RH	Em alinhamento com a entidade formadora	Realização de sessão de capacitação e sensibilização aos trainees '26 subordinada ao tema das diferenças interculturais existentes no Grupo	% de colaboradores abrangidos que realizaram a formação

01
O nosso COMPROMISSO

02
Conhecer para AGIR

03
O legado que CONSTRUÍMOS

04
Foco no FUTURO

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS





4. Igualdade nas condições de trabalho (1/2)



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	Implementação de mecanismos que promovam a equidade e justiça interna na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Lançar um novo processo de avaliação e reconhecimento que promova uma maior transparência, justiça e objetividade para mulheres e para homens	Centro Corporativo de Pessoas	Administrações das empresas	Não envolve custos específicos	Implementação de 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 novo 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 de Pessoas	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 de Pessoas	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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Partilha de um Gender Pay Gap Report periódico	% de mercados/empresas com acesso a esta informação

01
O nosso COMPROMISSO

02
Conhecer para AGIR

03
O legado que CONSTRUÍMOS

04
Foco no FUTURO

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS



4. Igualdade nas condições de trabalho (2/2)



Subdimensão	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Salários	Adaptação da diretiva de transparência salarial, de modo a promover a equidade salarial entre mulheres e homens	Assegurar a adaptação da diretiva de transparência salarial à realidade do Grupo, de modo a garantir a observância das orientações definidas e salvaguarda de mecanismos de equidade salarial entre mulheres e homens	Promover a transparência da política salarial, assegurando o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Centro Corporativo de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Transposição da diretiva de transparência salarial e regulamentos aplicáveis para as políticas RH do Grupo	Implementação do processo de transposição/adaptação das novas orientações ao Grupo

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



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 de Pessoas	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 de Pessoas	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 de Pessoas	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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Operacionalização do programa WelcoME Back a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo abrangidos

01
O nosso COMPROMISSO

02
Conhecer para AGIR

03
O legado que CONSTRUÍMOS

04
Foco no FUTURO

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS



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 de Pessoas	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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do procedimento de monitorização de casos correlacionados	Nº de audits 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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Promoção do procedimento de monitorização de casos correlacionados	Nº de audits 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

01
O nosso COMPROMISSO

02
Conhecer para AGIR

03
O legado que CONSTRUÍMOS

04
Foco no FUTURO

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS



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 de Pessoas	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 quanto 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 de Pessoas	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 de Pessoas	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Adoção do regime teletrabalho	% de adesão ao teletrabalho % de adesão no(a)s colaboradore(a)s com responsabilidades familiares

01
O nosso COMPROMISSO

02
Conhecer para AGIR

03
O legado que CONSTRUÍMOS

04
Foco no FUTURO

05
Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

06
Notas FINAIS





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

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS





Inês Pereira

Mota-Engil | CFO Emerge e MOAI

Ingressei no Grupo Mota-Engil em **2010**, no Departamento de Consolidação de Contas da Mota-Engil SGPS. Durante cinco anos fui responsável pela consolidação dos negócios do Grupo, assumindo progressivamente a consolidação integral das suas operações.

Em 2016, fui desafiada a criar a área de Controlo de Negócio da Mota-Engil Europa, então em fase de constituição. Mais tarde, na sequência de uma nova reorganização do Grupo, assumi responsabilidades financeiras na área de *Business Development* para África e Europa. Em 2020, aceitei um novo desafio na Mota-Engil Real Estate Portugal (atual Emerge), onde desempenho funções atualmente. Tive o privilégio de colaborar diretamente com a gestão de topo na definição do rumo estratégico da empresa, contribuindo para a transformação de uma visão ambiciosa numa organização preparada para crescer, inovar e criar valor de forma sustentável.

Ao longo destes quase 16 anos, desempenhei funções que me proporcionaram um profundo conhecimento do Grupo, das suas geografias, pessoas e desafios.

Esta experiência deu-me uma visão global, capacidade de adaptação e serenidade para enfrentar contextos complexos.

Entre os desafios mais marcantes destaca-se o financiamento do projeto MODU. Com um projeto altamente inovador e de elevado risco de mercado, conseguimos, após vários anos e inúmeras tentativas junto da banca tradicional, investidores privados e fundos internacionais, assegurar em 2025 o financiamento integral através de uma emissão obrigacionista.

Hoje, mais do que nunca, **acredito que o sucesso não se mede apenas pelos resultados alcançados, mas pela forma como enfrentamos os desafios e inspiramos aqueles que nos rodeiam.** O futuro continuará a exigir capacidade de adaptação, inovação e coragem, mas também autenticidade, espírito de equipa e confiança. É com essa convicção que encaro cada novo desafio: aprendendo continuamente, procurando fazer melhor a cada dia. Porque, no final, **são as pessoas, os valores e o propósito que fazem a diferença e que deixam um legado duradouro.**



Acompanhamento e MONITORIZAÇÃO

5

Acompanhamento e Monitorização

A promoção da igualdade de género continua a constituir uma prioridade para a Mota-Engil, assente num modelo de acompanhamento e monitorização que fomenta o envolvimento dos diferentes *stakeholders* e assegura o progresso contínuo das iniciativas definidas neste âmbito.

Em alinhamento com o Modelo de Governo do Grupo, esta abordagem permite uma clara atribuição de responsabilidades e o acompanhamento regular dos resultados alcançados, promovendo uma atuação consistente e alinhada com os compromissos estratégicos assumidos. A colaboração entre os diferentes intervenientes mantém-se fundamental para consolidar os avanços alcançados e impulsionar uma evolução sustentada em matéria de igualdade de género ao longo do novo ciclo estratégico.

Comissão Executiva	Acompanhar a execução do Plano para a Igualdade de Género, monitorizando o progresso das metas definidas e promovendo a sua integração nas prioridades estratégicas da Mota-Engil.
Comissão de nomeações	Assegurar a monitorização contínua do Plano para a Igualdade de Género, avaliando periodicamente os indicadores definidos e promovendo ações que contribuam para o cumprimento dos objetivos e compromissos assumidos pelo Grupo nesta matéria.
Chairman & CEO da Mota-Engil	Reforçar o compromisso da Mota-Engil com a igualdade de género através do acompanhamento estratégico das iniciativas implementadas, promovendo o alinhamento, a mobilização e a responsabilização dos diferentes <i>stakeholders</i> .
Centro Corporativo de Estratégia de Pessoas	Implementar e acompanhar o Plano para a Igualdade de Género, promovendo iniciativas alinhadas com as prioridades estratégicas do Grupo e contribuindo para o cumprimento dos compromissos e objetivos definidos em matéria de igualdade de género.
Grupo de trabalho para a Igualdade	Monitorizar a evolução da Mota-Engil em matéria de igualdade de género, identificando oportunidades de melhoria e contribuindo para o reforço de iniciativas que promovam uma evolução sustentada e alinhada com os compromissos assumidos pelo Grupo.

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento
e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS





Carla Ribeiro

EGF | Diretora da Área de Execução de Investimentos

Ao longo de mais de **30 anos no Grupo Mota-Engil**, tive a oportunidade de assumir desafios muito diversos, mas um dos mais marcantes foi a criação da Direção de Gestão de Ativos da EGF. Era uma missão ambiciosa: preparar e coordenar investimentos e harmonizar processos numa visão integrada para 11 empresas muito distintas.

Durante o primeiro ano, assumi sozinha todas as responsabilidades da direção, conciliando planeamento, *reporting*, e a articulação com as concessionárias num contexto de elevada complexidade. Mais do que os desafios técnicos, o que fez a diferença foi a proximidade com as equipas no terreno. Ao longo de inúmeras reuniões e visitas de trabalho, construiu-se uma base de confiança que permitiu ultrapassar obstáculos, alinhar objetivos e encontrar soluções para problemas complexos.

Com o crescimento da equipa, foi possível consolidar este trabalho. **A evolução posterior da direção para três direções autónomas confirmou a relevância estratégica da função e das bases construídas.**

A competência é essencial, mas a perseverança e a capacidade de trabalhar com as pessoas tornam possíveis as maiores transformações.

A todas as mulheres que enfrentam desafios exigentes, deixo esta convicção: **não tenham receio de aceitar responsabilidades que parecem maiores do que nós.** Muitas vezes, é aí que descobrimos a nossa verdadeira força.

A woman wearing a brown hard hat, safety glasses, and a green safety vest over a white shirt with red and black floral patterns stands with her arms crossed. She is smiling and looking upwards. The background is a large industrial building under construction, with a complex network of steel beams and a glass roof. A blue overlay with white wavy lines covers the right side of the image.

Notas
FINAIS

6

Conclusão

A implementação do Plano para a Igualdade de Género continuará a ser acompanhada de forma sistemática pelas diferentes empresas do Grupo, assegurando a monitorização regular das medidas definidas, a avaliação do progresso alcançado e a identificação de oportunidades de melhoria.

Neste âmbito, a Mota-Engil promoverá o acompanhamento periódico dos indicadores estabelecidos, bem como a partilha de boas práticas entre geografias e negócios, procurando integrar os princípios da igualdade de género nos principais processos de gestão de pessoas. Esta abordagem permitirá assegurar uma implementação consistente do Plano e uma resposta ajustada aos desafios identificados ao longo do seu desenvolvimento.

Paralelamente, o Grupo continuará a investir em ações de sensibilização, capacitação e envolvimento dos colaboradores, reforçando a importância de um compromisso transversal com a igualdade e a criação de ambientes de trabalho onde todas as pessoas possam desenvolver o seu potencial. A promoção de uma cultura baseada no respeito, na colaboração e na valorização da diversidade será fundamental para alcançar os objetivos definidos.

A igualdade de género encontra-se igualmente integrada nos compromissos de sustentabilidade e responsabilidade social da Mota-Engil, refletindo a convicção de que equipas diversas e ambientes inclusivos contribuem para organizações mais inovadoras, resilientes e preparadas para os desafios futuros. Neste sentido, o Grupo continuará a promover práticas que favoreçam uma participação mais equilibrada de mulheres e homens e contribuam para a identificação e redução de eventuais barreiras ao desenvolvimento profissional.

Enquanto empregador de referência e agente de desenvolvimento nas comunidades onde está presente, a Mota-Engil reafirma, assim, o seu compromisso com uma gestão responsável e com a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos, equitativos e sustentáveis. Através da implementação contínua deste Plano, o Grupo pretende gerar valor para as suas pessoas, para os seus negócios e para a sociedade, reconhecendo a diversidade como um importante fator de progresso, inovação e desenvolvimento sustentável.

01
O nosso
COMPROMISSO

02
Conhecer
para AGIR

03
O legado que
CONSTRUÍMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Acompanhamento e
MONITORIZAÇÃO

06
Notas
FINAIS



Anexos

1. Percentagem de colaboradores, por categoria funcional e idade

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade		2025		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	13%	88%
	Especialização e Coordenação	0%	36%	64%
	Supervisão e Técnicas	1%	46%	53%
	Operacionais e Suporte	13%	44%	42%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	42%	58%
	Especialização e Coordenação	1%	55%	44%
	Supervisão e Técnicas	7%	63%	30%
	Operacionais e Suporte	21%	68%	10%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	55%	45%
	Especialização e Coordenação	1%	63%	37%
	Supervisão e Técnicas	4%	82%	14%
	Operacionais e Suporte	21%	62%	17%
Ambiente & Energia	Direção Técnica e Gestão	0%	36%	64%
	Especialização e Coordenação	1%	61%	38%
	Supervisão e Técnicas	6%	59%	35%
	Operacionais e Suporte	14%	60%	26%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	44%	56%
	Especialização e Coordenação	5%	70%	26%
	Supervisão e Técnicas	7%	64%	29%
	Operacionais e Suporte	15%	52%	33%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	71%	29%
	Especialização e Coordenação	0%	96%	4%
	Supervisão e Técnicas	11%	67%	22%
	Operacionais e Suporte	30%	57%	13%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	51%	49%
	Especialização e Coordenação	1%	69%	30%
	Supervisão e Técnicas	13%	58%	29%
	Operacionais e Suporte	42%	36%	22%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0%	41%	59%
	Especialização e Coordenação	1%	58%	41%
	Supervisão e Técnicas	6%	68%	27%
	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			2025	
			Nº de horas de formação	Média de horas de formação
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	Homens	868	26,3
		Mulheres	73	24,2
		Total	941	26,1
	Especialização e Coordenação	Homens	4 026	27,4
		Mulheres	1 476	41,0
		Total	5 503	30,1
	Supervisão e Técnicas	Homens	12 442	27,1
		Mulheres	5 431	36,2
		Total	17 872	29,3
	Operacionais e Suporte	Homens	19 200	12,1
		Mulheres	1 320	12,1
		Total	20 520	12,5
	Total	Homens	36 536	16,4
		Mulheres	8 299	33,3
		Total	44 835	18,1
E&C África	Direção Técnica e Gestão	Homens	1 614	24,8
		Mulheres	191	23,8
		Total	1 804	24,7
	Especialização e Coordenação	Homens	7 006	15,9
		Mulheres	2 092	16,2
		Total	9 098	16,0
	Supervisão e Técnicas	Homens	31 664	12,6
		Mulheres	7 096	14,4
		Total	38 759	12,9
	Operacionais e Suporte	Homens	175 839	16,1
		Mulheres	9 740	8,0
		Total	185 579	15,3
	Total	Homens	216 123	15,5
		Mulheres	19 118	10,4
		Total	235 240	14,9
E&C Latam	Direção Técnica e Gestão	Homens	1 092	34,1
		Mulheres	153	30,6
		Total	1 245	33,6
	Especialização e Coordenação	Homens	6 670	12,6
		Mulheres	2 536	16,6
		Total	9 206	13,5
	Supervisão e Técnicas	Homens	31 507	12,5
		Mulheres	13 027	14,0
		Total	44 534	12,9
	Operacionais e Suporte	Homens	487 757	41,9
		Mulheres	48 509	28,9
		Total	536 266	40,3
	Total	Homens	527 025	35,8
		Mulheres	64 226	23,2
		Total	591 251	33,8
Ambiente & Energia	Direção Técnica e Gestão	Homens	1 097	28,9
		Mulheres	448	37,4
		Total	1 545	30,9
	Especialização e Coordenação	Homens	3 943	31,1
		Mulheres	2 696	35,9
		Total	6 639	32,9
	Supervisão e Técnicas	Homens	15 871	43,6
		Mulheres	11 930	42,3
		Total	27 801	43,0
	Operacionais e Suporte	Homens	952 986	32,2
		Mulheres	85 923	40,9
		Total	1 038 909	32,8
	Total	Homens	973 897	32,4
		Mulheres	100 998	40,9
		Total	1 074 895	33,0

Formação por categoria funcional e género			2025	
			Nº de horas de formação	Média de horas de formação
Capital	Direção Técnica e Gestão	Homens	703	43,9
		Mulheres	0	0,0
		Total	703	43,9
	Especialização e Coordenação	Homens	1 667	27,3
		Mulheres	676	25,0
		Total	2 342	26,6
	Supervisão e Técnicas	Homens	3 658	20,0
		Mulheres	3 714	43,2
		Total	7 371	27,4
	Operacionais e Suporte	Homens	12 977	12,4
		Mulheres	1 157	1,3
		Total	14 134	7,4
	Total	Homens	19 004	14,6
		Mulheres	5 546	5,7
		Total	24 550	10,8
MEXT	Direção Técnica e Gestão	Homens	109	3,8
		Mulheres	13	4,3
		Total	122	3,8
	Especialização e Coordenação	Homens	257	15,1
		Mulheres	169	13,0
		Total	426	14,2
	Supervisão e Técnicas	Homens	300	25,0
		Mulheres	490	21,3
		Total	790	22,6
	Operacionais e Suporte	Homens	52	4,3
		Mulheres	133	13,3
		Total	184	8,4
	Total	Homens	717	10,2
		Mulheres	805	16,4
		Total	1 521	12,8
Holding	Direção Técnica e Gestão	Homens	1 020	56,6
		Mulheres	259	64,8
		Total	1 279	58,1
	Especialização e Coordenação	Homens	2 710	53,1
		Mulheres	1 493	28,2
		Total	4 202	40,4
	Supervisão e Técnicas	Homens	2 697	28,1
		Mulheres	3 707	28,5
		Total	6 403	28,3
	Operacionais e Suporte	Homens	338	15,3
		Mulheres	755	18,9
		Total	1 093	17,6
	Total	Homens	6 763	36,2
		Mulheres	6 213	27,4
		Total	12 976	31,3
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	Homens	6 501	28,1
		Mulheres	1 137	32,5
		Total	7 638	28,7
	Especialização e Coordenação	Homens	26 278	19,1
		Mulheres	11 137	22,9
		Total	37 415	20,1
	Supervisão e Técnicas	Homens	98 138	15,9
		Mulheres	45 394	21,7
		Total	143 531	17,4
	Operacionais e Suporte	Homens	1 649 148	30,1
		Mulheres	147 536	24,7
		Total	1 796 684	29,6
	Total	Homens	1 780 065	28,5
		Mulheres	205 204	23,9
		Total	1 985 268	27,9

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		2025	
		Homens	Mulheres
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	91%	9%
	Especialização e Coordenação	81%	19%
	Supervisão e Técnicas	77%	23%
	Operacionais e Suporte	93%	7%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	95%	5%
	Especialização e Coordenação	81%	19%
	Supervisão e Técnicas	87%	13%
	Operacionais e Suporte	91%	9%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	89%	11%
	Especialização e Coordenação	79%	21%
	Supervisão e Técnicas	77%	23%
	Operacionais e Suporte	88%	12%
Ambiente & Energia	Direção Técnica e Gestão	84%	16%
	Especialização e Coordenação	60%	40%
	Supervisão e Técnicas	63%	37%
	Operacionais e Suporte	78%	22%
Capital	Direção Técnica e Gestão	100%	0%
	Especialização e Coordenação	71%	29%
	Supervisão e Técnicas	68%	32%
	Operacionais e Suporte	86%	14%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	57%	43%
	Especialização e Coordenação	58%	42%
	Supervisão e Técnicas	56%	44%
	Operacionais e Suporte	73%	27%
Holding	Direção Técnica e Gestão	73%	27%
	Especialização e Coordenação	48%	52%
	Supervisão e Técnicas	40%	60%
	Operacionais e Suporte	45%	55%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	87%	13%
	Especialização e Coordenação	74%	26%
	Supervisão e Técnicas	77%	23%
	Operacionais e Suporte	87%	13%

4. Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens

Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens		2025
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	1,49
	Especialização e Coordenação	1,22
	Supervisão e Técnicas	1,06
	Operacionais e Suporte	0,85
E&C África	Direção Técnica e Gestão	1,73
	Especialização e Coordenação	1,27
	Supervisão e Técnicas	1,08
	Operacionais e Suporte	0,94
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	1,69
	Especialização e Coordenação	1,06
	Supervisão e Técnicas	1,16
	Operacionais e Suporte	0,99
Ambiente & Energia	Direção Técnica e Gestão	1,17
	Especialização e Coordenação	0,93
	Supervisão e Técnicas	0,90
	Operacionais e Suporte	1,24
Capital	Direção Técnica e Gestão	-
	Especialização e Coordenação	1,14
	Supervisão e Técnicas	1,08
	Operacionais e Suporte	0,94
MEXT	Direção Técnica e Gestão	1,01
	Especialização e Coordenação	1,13
	Supervisão e Técnicas	0,61
	Operacionais e Suporte	0,32
Holding	Direção Técnica e Gestão	1,67
	Especialização e Coordenação	1,16
	Supervisão e Técnicas	1,02
	Operacionais e Suporte	0,99
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	1,30
	Especialização e Coordenação	1,12
	Supervisão e Técnicas	1,02
	Operacionais e Suporte	0,96

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		2025
Contrato sem termo	Homens	17 343
	Mulheres	3 691
	Subtotal	21 034
Contrato a termo certo	Homens	26 440
	Mulheres	3 521
	Subtotal	29 961
Estagiários	Homens	0
	Mulheres	0
	Subtotal	0
Total Colaboradores		50 995

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 BU		2025
Contrato sem termo	E&C Europa	1 691
	E&C África	5 134
	E&C América Latina	3 686
	Ambiente	9 211
	Capital	910
	MEXT	40
	Holding	362
	Subtotal	21 034
Contrato a termo certo	E&C Europa	668
	E&C África	18 023
	E&C América Latina	6 755
	Ambiente	3 751
	Capital	519
	MEXT	183
	Holding	62
	Subtotal	29 961
Estagiários	E&C Europa	-
	E&C África	-
	E&C América Latina	-
	Ambiente	-
	Capital	-
	MEXT	-
	Holding	-
	Subtotal	-
Total Colaboradores		50 995

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		2025		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	13%	88%
	Especialização e Coordenação	0%	36%	64%
	Supervisão e Técnicas	1%	46%	53%
	Operacionais e Suporte	13%	44%	42%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	42%	58%
	Especialização e Coordenação	1%	55%	44%
	Supervisão e Técnicas	7%	63%	30%
	Operacionais e Suporte	21%	68%	10%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	55%	45%
	Especialização e Coordenação	1%	63%	37%
	Supervisão e Técnicas	4%	82%	14%
	Operacionais e Suporte	21%	62%	17%
Ambiente & Energia	Direção Técnica e Gestão	0%	36%	64%
	Especialização e Coordenação	1%	61%	38%
	Supervisão e Técnicas	6%	59%	35%
	Operacionais e Suporte	14%	60%	26%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	44%	56%
	Especialização e Coordenação	5%	70%	26%
	Supervisão e Técnicas	7%	64%	29%
	Operacionais e Suporte	15%	52%	33%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	71%	29%
	Especialização e Coordenação	0%	96%	4%
	Supervisão e Técnicas	11%	67%	22%
	Operacionais e Suporte	30%	57%	13%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	51%	49%
	Especialização e Coordenação	1%	69%	30%
	Supervisão e Técnicas	13%	58%	29%
	Operacionais e Suporte	42%	36%	22%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	0%	41%	59%
	Especialização e Coordenação	1%	58%	41%
	Supervisão e Técnicas	6%	68%	27%
	Operacionais e Suporte	19%	63%	18%

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e antiguidade (anos)		2025			
		< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	3%	0%	13%	84%
	Especialização e Coordenação	5%	11%	20%	64%
	Supervisão e Técnicas	13%	22%	17%	48%
	Operacionais e Suporte	42%	23%	11%	23%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	12%	27%	27%	34%
	Especialização e Coordenação	32%	35%	17%	16%
	Supervisão e Técnicas	55%	29%	7%	9%
	Operacionais e Suporte	76%	20%	3%	2%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	16%	30%	39%	16%
	Especialização e Coordenação	40%	39%	15%	6%
	Supervisão e Técnicas	48%	43%	9%	1%
	Operacionais e Suporte	73%	23%	3%	0%
Ambiente & Energia	Direção Técnica e Gestão	39%	16%	13%	33%
	Especialização e Coordenação	19%	25%	18%	38%
	Supervisão e Técnicas	26%	21%	22%	31%
	Operacionais e Suporte	45%	44%	6%	5%
Capital	Direção Técnica e Gestão	11%	22%	22%	44%
	Especialização e Coordenação	36%	24%	23%	16%
	Supervisão e Técnicas	25%	47%	17%	11%
	Operacionais e Suporte	57%	27%	11%	4%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	14%	29%	43%	14%
	Especialização e Coordenação	50%	42%	8%	0%
	Supervisão e Técnicas	33%	33%	11%	22%
	Operacionais e Suporte	92%	6%	0%	2%
Holding	Direção Técnica e Gestão	29%	25%	18%	28%
	Especialização e Coordenação	6%	31%	23%	39%
	Supervisão e Técnicas	18%	28%	28%	26%
	Operacionais e Suporte	56%	18%	5%	21%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	19%	21%	23%	36%
	Especialização e Coordenação	27%	30%	18%	25%
	Supervisão e Técnicas	42%	33%	11%	13%
	Operacionais e Suporte	65%	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.

6. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e habilitações		2025		
		Básico	Secundário	Superior
E&C Europa	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	11%	9%	81%
	Supervisão e Técnicas	14%	29%	57%
	Operacionais e Suporte	62%	29%	9%
E&C África	Direção Técnica e Gestão	0%	2%	98%
	Especialização e Coordenação	8%	14%	78%
	Supervisão e Técnicas	18%	41%	41%
	Operacionais e Suporte	50%	38%	12%
E&C LATAM	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	3%	6%	91%
	Supervisão e Técnicas	2%	10%	88%
	Operacionais e Suporte	24%	60%	17%
Ambiente & Energia	Direção Técnica e Gestão	6%	2%	92%
	Especialização e Coordenação	1%	8%	91%
	Supervisão e Técnicas	11%	20%	69%
	Operacionais e Suporte	69%	25%	5%
Capital	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	2%	3%	94%
	Supervisão e Técnicas	9%	15%	76%
	Operacionais e Suporte	52%	34%	14%
MEXT	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	4%	4%	92%
	Supervisão e Técnicas	0%	22%	78%
	Operacionais e Suporte	65%	18%	17%
Holding	Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	1%	14%	85%
	Supervisão e Técnicas	4%	25%	71%
	Operacionais e Suporte	13%	30%	57%
Grupo Mota-Engil	Direção Técnica e Gestão	2%	1%	98%
	Especialização e Coordenação	5%	9%	86%
	Supervisão e Técnicas	10%	25%	65%
	Operacionais e Suporte	51%	38%	11%

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