

**Trablisa**  
**ESEGUR**

# PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Por um futuro mais justo para todos.



Janeiro de 2025

### ÍNDICE

1. PREÂMBULO .....	3
2. ÂMBITO DA APLICAÇÃO .....	4
3. VISÃO, MISSÃO E VALORES .....	4
4. PARCERIAS .....	6
5. OBJETIVOS .....	7
6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	7
6.1 ACESSO AO EMPREGO .....	8
6.2 FORMAÇÃO .....	8
6.3 PROGRESSÃO DE CARREIRAS .....	8
6.4 PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE .....	9
6.5 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL .....	9
7. DEVERES DA Trablisa ESEGUR EM RELATOS E QUEIXAS DE SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO .....	10
8. INDICADORES .....	10
9. MONITORIZAÇÃO DO PLANO .....	13
10. AUTODIAGNÓSTICO .....	14
11. DIVULGAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E CUMPRIMENTO DO PLANO.....	14

## 1. PREÂMBULO

O *Plano para a Igualdade e Não Discriminação* (doravante o Plano) da **Trablisa** ESEGUR, que aqui se entende como o conjunto das empresas, **Trablisa** ESEGUR – Serviços de Segurança, S.A., **Trablisa** ESEGUR – Soluções BackOffice, S.A. (de ora em diante **Trablisa** ESEGUR), tem por objetivos:

- Garantir igualdade de oportunidades e não-discriminação na apreciação, avaliação e seleção das candidaturas, proibindo a definição ou aplicação de critérios de apreciação, avaliação e seleção de pessoas em função do género, da etnia ou nacionalidade, da orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório.
- Promover a prossecução de políticas, medidas e ações de igualdade e não-discriminação para as suas pessoas.

A atuação da **Trablisa** ESEGUR tem-se pautado por valores de integridade, rigor e responsabilidade, entendendo-se que existe uma relação direta entre a igualdade de oportunidades e não-discriminação e a criação de valor em vários aspetos, nomeadamente:

- ✓ No estímulo da criatividade e inovação potenciando tomadas de decisão mais apuradas e cooperativas;
- ✓ Na retenção dos melhores recursos humanos;
- ✓ Na otimização dos sistemas de gestão e desenvolvimento organizacional;
- ✓ Na promoção da diversidade nos órgãos de gestão e resultados positivos na **Trablisa** ESEGUR.

O *Plano* da **Trablisa** ESEGUR traduz-se, assim, num conjunto de referências e linhas de orientação, que deverão mobilizar os comportamentos e atitudes, garantindo elevadas práticas de condutas profissionais, relacionais e de afirmação dos valores e da cultura da empresa.

A promoção da igualdade e não-discriminação, enquanto princípio de cidadania e de responsabilidade social é um dever e uma obrigação de todas as pessoas que trabalham na **Trablisa** ESEGUR.

## 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O *Plano* da **Trablisa** ESEGUR aplica-se a todas as pessoas que ali trabalham independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupam e estende-se aos membros dos órgãos sociais e consultores.

Aplica-se igualmente a todos os fornecedores, parceiros e prestadores de serviço e/ou entidades terceiras, subcontratadas, que atuam em nome da **Trablisa** ESEGUR, dentro ou fora das suas instalações.

O disposto no mesmo não prejudica a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas em vigor na empresa.

Todas as pessoas que trabalham na **Trablisa** ESEGUR, incluindo a Gestão de Topo devem contribuir para a efetivação dos princípios da igualdade e não-discriminação, e procurar melhorar continuamente nestes aspetos, traduzindo-se no sucesso, afirmação dos valores, cultura e imagem da **Trablisa** ESEGUR.

## 3. VISÃO, MISSÃO E VALORES

O compromisso da **Trablisa** ESEGUR face à temática da igualdade e não-discriminação está presente no *Código de Ética e Conduta* e integrado nos valores e princípios que orientam a forma de atuação do Grupo.

### MISSÃO

Criar competitividade no mercado, antecipando-se às suas necessidades, com soluções inovadoras que criem valor ao Cliente, focados na busca da excelência, com base no respeito pela legalidade e o compromisso social como garante da sua sustentabilidade.

### VISÃO

Estamos focados na antecipação das necessidades do mercado através de respostas inovadoras. Procuramos acrescentar valor aos nossos clientes, desenvolvendo e implementando novas tecnologias, produtos e serviços diferenciadores. Atuamos numa lógica de desenvolvimento sustentável, num compromisso com o crescimento económico, social e ambiental.

Às nossas pessoas, oferecemos um ambiente seguro e saudável, seguindo normas e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, com vista à qualidade máxima e melhoria contínua dos nossos processos.

### VALORES

Os valores representam os princípios pelos quais a **Trablisa** ESEGUR pauta a sua atividade e a relação com os seus acionistas, com as suas pessoas, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros.

- **COMPETÊNCIA** – A **Trablisa** ESEGUR promove, por um lado, o recrutamento rigoroso e criterioso, e por outro, o desenvolvimento das capacidades e competências das pessoas, através da aposta no recrutamento e promoções internas, na avaliação de desempenho e na formação contínua.
- **CONFIANÇA** – A **Trablisa** ESEGUR assume o compromisso de criar valor económico baseado em relações de ética, de transparência a médio e a longo prazo, com as pessoas que ali trabalham, acionistas, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros.
- **EFICIÊNCIA** – A **Trablisa** ESEGUR, no exercício da sua atividade, visa, sempre que possível, a otimização de recursos e a maximização do seu retorno, quer ao nível interno na gestão do negócio, que ao nível externo na geração de eficiência nos processos dos clientes.
- **ÉTICA** – A **Trablisa** ESEGUR promove a atuação das suas pessoas de acordo com os princípios morais e éticos descritos nesse Código.
- **EXCELÊNCIA** – A **Trablisa** ESEGUR traça objetivos e metas estimulando a vitalidade da empresa e a melhoria contínua nos serviços que presta aos seus clientes e na satisfação das suas necessidades.
- **LEALDADE** – A **Trablisa** ESEGUR promove o dever de lealdade e de respeito pela empresa e entre as suas pessoas, independentemente da posição hierárquica que ocupam.
- **HONESTIDADE** – A **Trablisa** ESEGUR pauta as suas relações com as suas pessoas, acionistas, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros com base em princípios éticos e deontológicos e no estrito e escrupuloso cumprimento das normas legais aplicáveis e em vigor.

- **INOVAÇÃO** – A **Trablisa** ESEGUR, no exercício da sua atividade e nos serviços que presta aos seus clientes, aporta valor, antecipando-se às necessidades do mercado através da aposta em novas tecnologias, produtos e serviços diferenciadores.
- **RESPONSABILIDADE SOCIAL** – A **Trablisa** ESEGUR atua numa lógica de desenvolvimento sustentável, ao nível económico, social e ambiental.
- **SEGURANÇA** – A **Trablisa** ESEGUR pauta a sua atuação pela promoção e implementação de normas e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, bem como de segurança das suas instalações, garantindo às suas pessoas um ambiente seguro e saudável.
- **QUALIDADE** – A **Trablisa** ESEGUR zela pelo cumprimento da Política da Qualidade com vista à melhoria contínua dos seus processos e comprometimento das suas pessoas.

## 4. PARCERIAS

A **Trablisa** ESEGUR tem adotado uma estratégia focada em torno do conceito da Responsabilidade Social, por meio de um comportamento ético e transparente em que são tidas em consideração:

- ✓ As expectativas das partes interessadas;
- ✓ A conformidade com a legislação aplicável e com as normas internacionais de comportamento;
- ✓ As boas práticas laborais, como os direitos humanos, trabalho e formação, diversidade, igualdade de género e não-discriminação, saúde e bem-estar das suas pessoas;
- ✓ A atração e manutenção do capital humano qualificado na organização, promovendo simultaneamente a motivação das suas pessoas, desenvolvimento de carreira e o aumento da sua produtividade.

Na prossecução da estratégia adotada a **Trablisa** ESEGUR:

- ✓ Em 2014, tornou-se membro do *GRACE - Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial*, reforçando a sua intenção em promover o crescimento sustentável e socialmente responsável da empresa.
- ✓ Em 2016, aderiu e fez parte do núcleo de criação da Carta Portuguesa para a Diversidade. Documento inédito em Portugal e a 16ª Carta da Diversidade da Europa. Na Carta da Diversidade a **Trablisa** ESEGUR comprometeu-se a definir políticas de Gestão do Capital Humano que respeitem a dignidade, a diversidade e todos os direitos de cada pessoa.

- ✓ Em 2018, aderiu ao *IGEN – Fórum Organizações para a Igualdade*, assumindo o compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de Responsabilidade Social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade de género no trabalho e formação.

## 5. OBJETIVOS

O Plano da **Trablisa** ESEGUR tem como objetivos:

- ✓ Dar a conhecer às suas pessoas as políticas ativas de igualdade e não-discriminação, bem como ações positivas, fomentando as relações de confiança e reforçando a cultura do Grupo;
- ✓ Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade;
- ✓ Garantir o respeito pela pessoa, desde a sua integração na organização até à passagem à situação de reforma ou desvinculo laboral, tendo em atenção, entre outros, temas como:
  - a diversidade, inclusão e não-discriminação;
  - o assédio moral e sexual;
  - a transparência na relação com o colaborador e o respetivo envolvimento no processo de planeamento da organização, aos níveis adequados;
  - o desenvolvimento de carreiras e a justa recompensa pelo desempenho devidamente objetivado e avaliado;
  - a saúde e segurança no local de trabalho;
  - o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;
- ✓ Afirmar e consolidar a identidade corporativa da **Trablisa** ESEGUR baseada nos valores de responsabilidade social e ética.
- ✓ Consolidar a imagem institucional da **Trablisa** ESEGUR de acordo com as melhores práticas do mercado.

## 6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A **Trablisa** ESEGUR combate e condena qualquer tipo de prática ou conduta que viole a dignidade da pessoa humana.

A **Trablisa** ESEGUR está comprometida em assegurar, diariamente, às suas pessoas um ambiente de trabalho inclusivo, livre de assédio ou de qualquer tipo de comportamento degradante, ofensivo ou discriminatório.

A **Trablisa** ESEGUR respeita o princípio da igualdade de oportunidades e avalia o desempenho das suas pessoas com base no mérito individual efetivamente demonstrado e objetivos individuais e coletivos, procurando valorizar a progressão profissional.

As políticas de seleção, remuneração e progressão profissional adotadas orientam-se por critérios de mérito e de práticas de referência de mercado, bem como, por normativos legais aplicáveis e em vigor.

### 6.1 ACESSO AO EMPREGO

A **Trablisa** ESEGUR promove a igualdade de oportunidades no que diz respeito à seleção e recrutamento de capital humano e investe na identificação e captação de talento dos mais variados percursos académicos, profissionais e pessoais.

A **Trablisa** ESEGUR garante igualdade de oportunidades na apreciação, avaliação e seleção das candidaturas, proibindo a definição ou aplicação de critérios de apreciação, avaliação e seleção de pessoas em função do género, da etnia ou nacionalidade, da orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório.

### 6.2 FORMAÇÃO

A **Trablisa** ESEGUR garante o direito à formação e atualização em regime de acesso igualitário e equitativo sem discriminação, sendo que anualmente é elaborado o Plano de Formação de forma transversal e equitativa a toda a empresa.

### 6.3 PROGRESSÃO DE CARREIRAS

A aposta nas pessoas é um dos pilares estratégicos da **Trablisa** ESEGUR sendo que a promoção ativa de uma cultura de mérito é sustentada através de ferramentas de avaliação e reconhecimento equitativas.

A progressão de carreira é efetuada de acordo com a aplicação de fatores e critérios objetivos e não discriminatórios e o acompanhamento das condições salariais garante mecanismos de paridade.

### 6.4 PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

O direito ao gozo das licenças por parentalidade é assegurado a todas as suas pessoas, independentemente do seu género, da etnia ou nacionalidade, da orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório.

A **Trablisa** ESEGUR salvaguarda também a concessão de ausências para assistência à família nos termos previstos na legislação aplicável.

### 6.5 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

A **Trablisa** ESEGUR promove orientação de responsabilidade corporativa contribuindo para a integração da vida pessoal e profissional.

Destacam-se:

- ✓ A possibilidade de serem atribuídos horários flexíveis, podendo as suas pessoas escolher horários de início e fim de jornada;
- ✓ A redução de horário sem perda de retribuição, quando aplicável;
- ✓ A possibilidade de trabalhar remotamente;
- ✓ As parcerias com instituições que permitam a fruição de benefícios ou vantagens no âmbito da saúde e bem-estar, desporto e turismo.

Importa salientar que não obstante a maioria das atividades desenvolvidas pela **Trablisa** ESEGUR serem consideradas como fundamentais para a sociedade, pelo que o seu funcionamento necessita estar assegurado, têm sido encontradas soluções de diversa índole para garantir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Nesse sentido, foram assegurados meios tecnológicos a todas as equipas cuja atividade/função pode ser desenvolvida à distância e de forma remota, quando as funções assim o permitem.

## 7. DEVERES DA Trablisa ESEGUR EM RELATOS E QUEIXAS DE SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO

A **Trablisa** ESEGUR, face ao conhecimento, deteção e receção de relato ou queixa relativos a atos de discriminação:

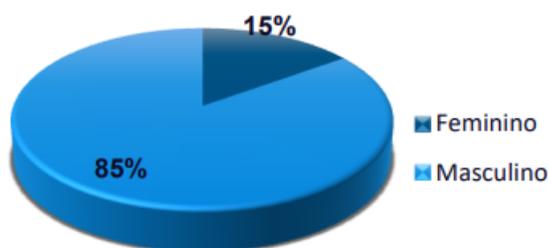
- ✓ Sempre que necessário, procede a um inquérito, isento e criterioso, no sentido de investigar as causas dos relatos e queixas recebidas, disponibilizando ao instrutor do inquérito todos os meios necessários, acesso à informação e documentação relacionadas;
- ✓ No termo do inquérito ou nos casos em que a participação ou queixa apresentem já os elementos de prova necessários, será analisada a pertinência de se avançar com procedimento disciplinar às pessoas envolvidas.

Caso resulte demonstrada prática de discriminação serão aplicadas, após procedimento disciplinar, as sanções disciplinares adequadas à factualidade e culpa do caso em concreto, podendo ser aplicada, caso se justifique, a sanção de despedimento com justa causa.

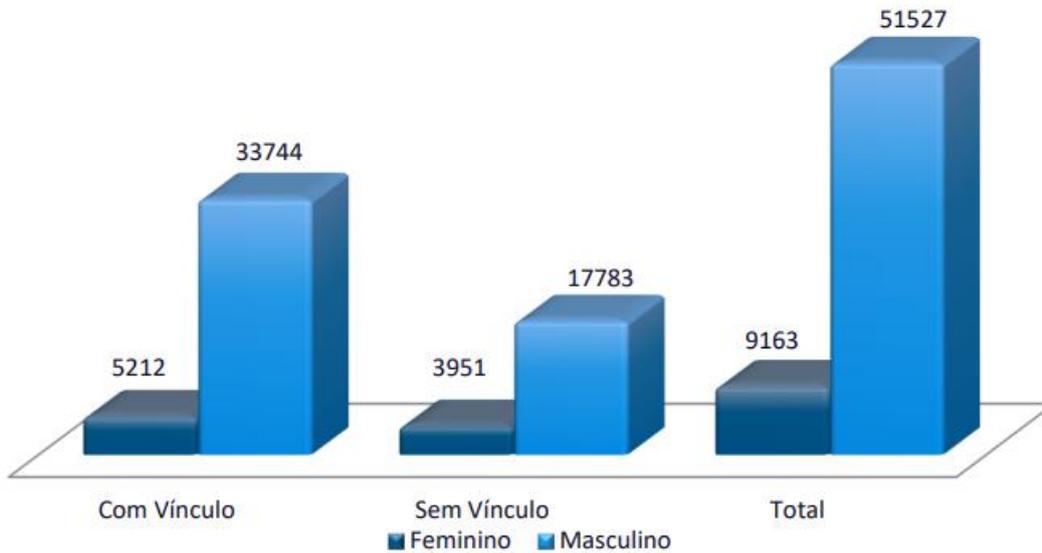
## 8. INDICADORES – IGUALDADE DE GÉNERO

No âmbito da Política de Igualdade e Não-Discriminação a **Trablisa** ESEGUR promove a prossecução de políticas ativas de igualdade de géneros e ações positivas que contrariem a segregação de géneros.

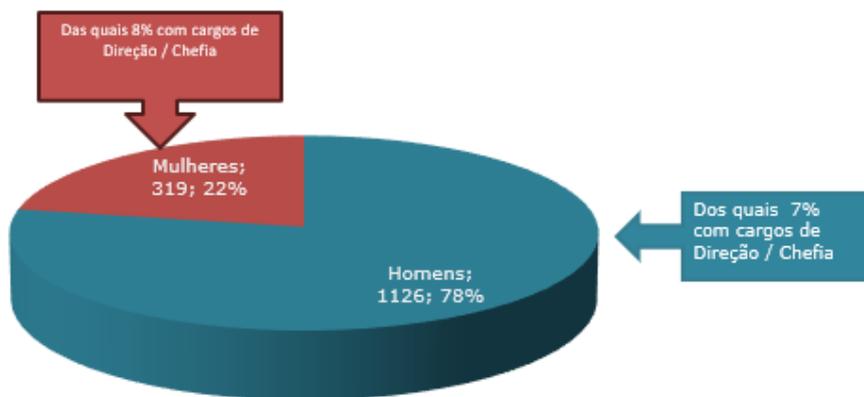
Os únicos dados disponíveis do Sector de Segurança Privada são de 2021, Relatório do Conselho de Segurança Privada. Em 2020 dos cerca de 40.000 profissionais de segurança privada, 12% eram mulheres. Em 2021, o mesmo relatório, indicava que, comparativamente com o ano de 2020, se tinha verificado um aumento de 3% do género feminino, ou seja, um rácio de 15%.



De um total de 38956 elementos com vínculo contratual, 5212 são do género feminino e 33744 do género masculino.

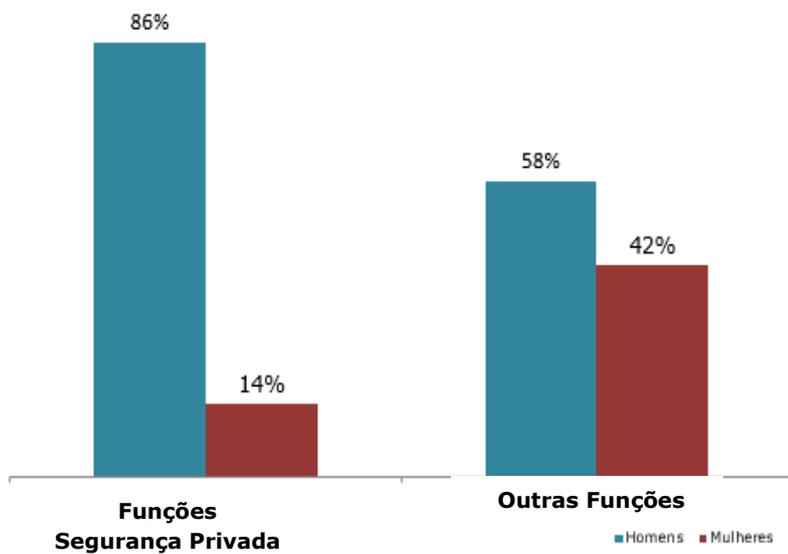


Em 2024 o rácio de mulheres, na **Trablisa** ESEGUR é de 22%, dos quais 8% ocupam cargos de Chefia. De salientar que dos 78% que representam os homens, 7% desempenham cargos de Chefia.



No que respeita às funções de segurança privada, o rácio das mulheres é de 14% versus 86% homens, em muito justificado pelo facto de estas funções exigirem disponibilidades para turnos e folgas rotativas. A **Trablisa** ESEGUR encontra-se dentro dos rácios do Sector.

Por outro lado, em outras funções, do foro mais administrativo, o rácio das mulheres é de 42% vs. os 58% homens, estando este rácio mais equilibrado.



### 9. MONITORIZAÇÃO DO PLANO

A **Trablisa** ESEGUR definiu um plano multinível que inclui medidas já implementadas e a implementar em 2025 e que é também um plano passível de alterações em virtude de contingências internas ou externas.

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEIS	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO	INDICADORES
Salvaguardar os princípios de Igualdade e Não Discriminação	Inclusão destes princípios no Código de Ética e Conduta e aprovação da revisão	Direção Geral Departamento de Gestão do Capital Humano	Implementada	Revisão do Código de Ética e Conduta
	Divulgação e Publicitação destes princípios no Código de Ética e Conduta no Site <b>Trablisa</b> ESEGUR em <a href="http://www.Trablisa.esegur.pt">www.Trablisa.esegur.pt</a>	Departamento de Gestão do Capital Humano e Direções	Implementada	Nº de pessoas = 1700
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e Não Discriminação	Aprovação e Implementação do Plano	Direção Geral Departamento de Gestão do Capital Humano	Implementada	Não aplicável
	Divulgação e Publicação do Plano no Site <b>Trablisa</b> ESEGUR em <a href="http://www.Trablisa.esegur.pt">www.Trablisa.esegur.pt</a>	Departamento de Gestão do Capital Humano e Departamento de Sistemas de Informação	A implementar	Nº de pessoas = 1700
Compromisso com o princípio da Igualdade e Não Discriminação	Elaboração e Divulgação de Política para a Igualdade e Não Discriminação	Direção Geral/Comité de Direção e Departamento de Gestão do Capital Humano	A implementar em 2025	Nº de pessoas = 1700
Promover a participação na definição de medidas de Igualdade e Não Discriminação	Aprovação, Aplicação de questionário e divulgação de resultados	Direção Geral/Comité de Direção e Departamento de Gestão do Capital Humano	A implementar em 2025	Nº de respostas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida pessoal	Manter a prática de substituição temporária de pessoas em gozo de licenças de parentalidade	Direções e Departamento de Gestão do Capital Humano	Implementada	% pessoas substituídas
	Divulgação de informação sobre parentalidade (regime legal, direitos e deveres)	Departamento de Gestão do Capital Humano	Implementada	Não aplicável
	Reforçar parcerias	Departamento de Gestão do Capital Humano	Em implementação	Nº de parcerias estabelecidas = Em curso

## 10. AUTODIAGNÓSTICO

A **Trablisa** ESEGUR efetuou em 2023 um autodiagnóstico no que concerne às dimensões enunciadas no Ponto 6 do presente *Plano para a Igualdade*.

Da análise resulta que a **Trablisa** ESEGUR cumpre integralmente o que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar.

✓ **Interpretação dos resultados = Bom (resultados entre 60 e 80 pontos):**

*Empresa preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direcionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda uma empresa de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vetores centrais da sua cultura. No futuro, esta empresa deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se uma empresa líder nestas questões.*

## 11. DIVULGAÇÃO, MONITORIZAÇÃO CUMPRIMENTO DO PLANO

O *Plano para a Igualdade* da **Trablisa** ESEGUR encontra-se permanentemente disponível a todas as pessoas que ali trabalham, através do site [www.Trablisa.esegur.pt](http://www.Trablisa.esegur.pt), bem como através de outros meios internos de comunicação.

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação ou aplicação deste *Plano*, bem como a comunicação de quaisquer irregularidades, devem ser colocadas à Comissão de Ética da empresa, através do seguinte endereço eletrónico: [codigoetica@Trablisa.esegur.pt](mailto:codigoetica@Trablisa.esegur.pt).

A participação deverá ser idónea e plausível, conter o nome, morada e contactos do participante, bem com a descrição detalhada da situação participada. É garantida a confidencialidade.

De forma a garantir o acompanhamento e a observância do *Plano* da **Trablisa** foi criada uma *Comissão de Igualdade*, que atua de forma independente e imparcial.

ORGÃO/ORGÃOS	PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES
Administração	Acompanhar a evolução do Plano para a Igualdade na <b>Trablisa</b> ESEGUR.
Direção Geral	Aprovar a implementação de medidas.
Comité de Direção	Propor novas medidas. Promover e garantir o cumprimento do Plano. Capacitar equipa e liderar pelo exemplo. Reforçar a gestão da mudança.
Departamento de Gestão do Capital Humano	Monitorizar a evolução dos indicadores e propor medidas de reforço, quando necessário. Partilhar tendências e boas práticas no âmbito da igualdade e não-discriminação.



## Contactos

---



Website

[trablisa.esegur.pt](http://trablisa.esegur.pt)



Phone

+351 219 491 151



Morada

Rua da Guiné, 7/7-A, 2689-517 Prior Velho