

PLANO PARA A IGUALDADE 2026



ctt

Índice

1. Enquadramento	3
2. Quem somos	5
2.1. O que fizemos em 2024	7
2.2. Caracterização do Capital Humano - as Pessoas CTT	7
3. Compromissos de Sustentabilidade	12
4. Como estabelecemos os nossos objetivos	16
5. Diagnóstico	19
5.1. Estratégia, missão e valores	20
5.2. Igualdade no acesso a emprego	23
5.3. Formação inicial e contínua	25
5.4. Igualdade nas condições de trabalho	28
5.5. Proteção na parentalidade	29
5.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	30
5.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho	31
6. Plano para a Igualdade 2026	33
7. Monitorização e <i>players</i> envolvidos	43
8. Conclusão	45

1. Enquadramento



PLANO PARA
A IGUALDADE
2026

1. Enquadramento

Os CTT são uma instituição secular que moldou a história das comunicações em Portugal. Mais do que um operador postal, foram o elo que ligou o país ao mundo e manteve, ao longo de gerações, redes de comunicação entre famílias, negócios, administração pública, servindo cada cidadão ou empresa com entrega total.

Mantemos o foco e o compromisso de continuar a ser um operador postal de referência mundial, assente em pilares estratégicos: os Clientes, as Pessoas, o Planeta e a Comunidade..

Ao longo deste extenso percurso, o mundo foi mudando e os CTT acompanharam essa mudança, através de criação de soluções inovadoras, construindo e mantendo continuamente relações de proximidade e confiança com as suas Partes Interessadas, os seus *Stakeholders*, conservando a sua identidade e valores essenciais, sempre alinhados com os mais rigorosos princípios éticos reconhecidos pela sociedade, que se tem procurado seguir de forma consistente.

Neste contexto de transformação e desafios como operador ibérico, o compromisso é com as Pessoas, focado no bem-estar, desenvolvimento de talento, na diversidade, inclusão e conciliação.

Assim, e nos termos do artigo 7º - 1 da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que determina a obrigatoriedade da elaboração de um Plano para a Igualdade pelas empresas cotadas em bolsa, à semelhança daquilo que já estava determinado para as entidades do setor empresarial do Estado, elaboramos o presente Plano para a Igualdade. Mais do que uma obrigatoriedade, sentimos que faz parte da nossa missão social alcançar internamente e promover externamente uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação de quaisquer tipos de discriminação.

O respeito e proteção dos direitos humanos constituem valores essenciais à preservação da dignidade das Pessoas, das Comunidades, das Empresas e das Instituições. Para o Grupo CTT, a adoção de uma conduta empresarial responsável contribui positivamente para o permanente acréscimo de bem-estar individual e coletivo, permitindo a cada momento, a concretização das capacidades e do potencial de cada um.

2. Quem somos



PLANO PARA
A IGUALDADE
2026

2. Quem somos

Somos uma empresa centenária, de referência no setor postal, logístico e de serviços, com presença abrangente em todo o território nacional, e cada vez maior no mercado ibérico, que apresenta um potencial de crescimento de e-commerce muito relevante, esperando-se que seja um dos mercados europeus com escala que mais crescerá nos próximos anos. Com um papel crucial na coesão social e económica do país, que pauta por uma cultura organizacional centrada nas pessoas, e nos valores de respeito, integridade, inovação, responsabilidade e proximidade.



Propósito

Entregar o futuro ligando pessoas e empresas de forma sustentável.



Missão

Para Empresas:

Inovar constantemente, oferecendo soluções de logística e serviços de suporte, com qualidade, focados nas necessidades dos/as clientes.

Para Pessoas:

Simplificar a vida das pessoas na comunicação física, poupança, crédito e seguros.



Visão

Para Empresas:

Ser o parceiro de referências das empresas, desenvolvendo o e-commerce e simplificando a sua presença física e digital.

Para Pessoas:

Ser a marca de confiança das pessoas nos envios e nos serviços financeiros e seguros.



Valores

O que defendemos e como nos comportamos?

Os valores definem as características que formam a nossa identidade e representam as prioridades dos CTT.



PROXIMIDADE

Estamos próximos e aproximamos. Ligamos pessoas e empresas. Trabalhamos com foco nas necessidades e expectativas dos nossos clientes.



COMPROMISSO

Trabalhamos com empenho, brio e diligência, de forma resiliente, para atingir os nossos objetivos face a todos/as os/as stakeholders.



SUSTENTABILIDADE

Agimos de forma responsável nas dimensões sociais, ambiental e económica, com todos/as com quem nos relacionamos. Protegemos o nosso futuro e o das novas gerações.



CONFIANÇA

Desenvolvemos a nossa atividade com seriedade e consistência, construindo relações de confiança que geram credibilidade junto dos/as stakeholders.



FOCO NO CLIENTE

Temos o/a cliente no centro de tudo o que fazemos. Servimo-lo/a com qualidade e respondemos às suas necessidades, ambicionando superar as suas expectativas.

2.1. O que fizemos em 2024

Balanço dos principais temas relacionados com as Pessoas CTT no ano de 2024

O compromisso com as pessoas e o seu talento, enquanto pilares-chave na execução da nossa estratégia, reforçou-se com inúmeras medidas orientadas ao alinhamento e desenvolvimento das equipas. A formação aos vários níveis da organização, incluindo acções de requalificação radical como, por exemplo, para as áreas da programação, recebeu significativo impulso. Visou-se melhorar a experiência dos colaboradores/as, bem como o reforço dos benefícios e das ferramentas de interacção com a empresa. Por outro lado, as políticas de alinhamento de incentivos e de reconhecimento do mérito foram prioridade em 2024, tendo registado uma evolução significativa, nomeadamente nas áreas operacionais.

Apesar das hesitações que se começaram a manifestar com maior frequência em várias economias, mantivemo-nos comprometidos com a sustentabilidade da nossa actividade, tendo 2024 apurado resultados relevantes. Na frente ambiental, a título de exemplo, ultrapassámos os 35% de veículos eléctricos na distribuição, reforçámos a nossa rede própria de carregamento atingindo os 689 carregadores e concluímos a instalação de 23 bairros solares baseados na nossa infra-estrutura física. De referir também o progresso na vertente social, destacando-se a capacidade de mobilização e envolvimento das nossas pessoas, mais do que duplicando a participação em acções de voluntariado face ao ano anterior.

(in Relatório Integrado 2024)



João Bento

Presidente da Comissão Executiva

2.2. Caracterização do Capital Humano - as Pessoas CTT

Num contexto de profunda transformação, o capital humano dos CTT é um importante pilar da estratégia para aproveitar oportunidades materiais e mitigar riscos e impactos negativos.

Em 31 de dezembro de 2024, o número de trabalhadores/as dos CTT (quadro permanente e contratados a termo) era de 13 592, registando-se um decréscimo de -2,2% de homens e um acréscimo de 1,9% de mulheres, face ao ano anterior.

Quadro de trabalhadores/as por sexo

	31.12.2023	31.12.2024	Δ	Δ%
Homem	8344	8163	-181	-2,2%
Mulher	5326	5429	103	1,9%

Quadro de trabalhadores/as por país

	31.12.2023	31.12.2024	Δ	Δ%
Portugal	12637	12226	-411	-3,3%
Espanha	873	1155	282	32,3%
Moçambique	160	211	51	31,9%

Quadro de trabalhadores/as por tipo de contrato e de horário, desagregado por sexo*

Tipo de contrato/ horário	31.12.2023		31.12.2024		Total		Δ	Δ%
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	2023	2024		
Total, do qual:	8344	5326	8163	5429	13670	13592	-78	-0,6%
Permanente	7134	4252	7226	4408	11386	11634	248	2,2%
Contrato a termo	1210	1074	937	1021	2284	1958	-326	-14,3%
Total	8069	5067	7879	5143	13136	13022	-114	-0,9%
Parcial	275	259	284	286	534	570	36	6,7%

* Os CTT não têm trabalhadores com vínculo contratual de horas não-garantidas.

(in Relatório Integrado 2024)

Evolução desde 2020

O quadro seguinte, e com referência à data de 31 dezembro de cada um dos últimos 5 anos (2020-2024), apresenta a evolução dos indicadores referentes à representatividade de homens e mulheres nos CTT, bem como outros indicadores sociais.

	Uni./Ano	2020	2021	2022	2023	2024
Colaboradores/as	#	12 234	12 608	12 506	13 670	13592
Homens	%	66	63	62	61	60
Mulheres	%	34	37	38	39	40
Total de Colaboradores/as em posições de gestão⁽¹⁾	#	242	241	228	242	252
Homens em posição de gestão ⁽¹⁾	%	59	59	59	60	62
Mulheres em posições de gestão ⁽¹⁾	%	41	41	41	40	38
Órgãos de Administração e Fiscalização	#	15	14	14	11	11
Homens	%	67	64	64	64	64
Mulheres	%	33	36	36	36	36

Continua na página seguinte

	Uni./Ano	2020	2021	2022	2023	2024
Colaboradores/as por Tipo de Contrato		12 234	12 608	12 506	13 670	13 592
Quadro Permanente	#	10 767	11 283	11 192	11 386	11 634
Homens	#	7 143	7 205	7 066	7 134	7 226
Mulheres	#	3 624	4 078	4 126	4 252	4 408
Contratos a termo	#	1 467	1 325	1 314	2 284	1 958
Homens	#	974	706	693	1 210	937
Mulheres	#	493	619	621	1 074	1 021
Colaboradores/as por Tipo de Ocupação		12 234	12 608	12 506	13 670	13 592
Full-Time	#	11 957	12 242	12 081	13 136	13 022
Homens	#	7 950	7 752	7 547	8 069	7 879
Mulheres	#	4 007	4 490	4 534	5 067	5 143
Part-Time	#	277	366	425	534	570
Homens	#	167	159	212	275	284
Mulheres	#	110	207	213	259	286
Colaboradores/as com necessidades especiais ⁽²⁾		254	297	305	317	326
Homens	#	131	151	160	169	169
Mulheres	#	123	146	145	148	157
Remuneração Média Fixa ⁽³⁾						
Homens	€	1 093	1 112	1 125	1 163	1 276
Mulheres	€	1 166	1 115	1 127	1 149	1 321
Rácio salarial M/H	x	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0

(1) Foram consideradas as chefias de 1ª e 2ª linha. Percentagem sobre o total de chefias de 1ª e 2ª linha

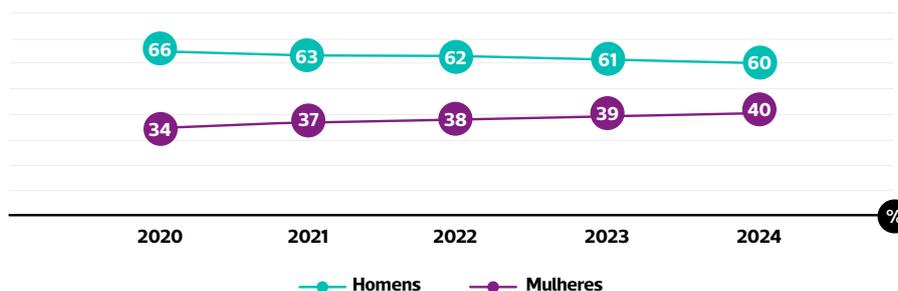
(2) Em 2020 não foram contabilizadas as empresas Corre, CTT Express ES e 321 Crédito.

(3) Em 2024 foram consideradas as empresas CTT SA, CTT Expresso, CTT Contacto, Banco CTT, Open Lockers e Payshop.

Destacamos o aumento contínuo da representatividade das mulheres, revelando o compromisso efetivo e consistente na promoção da igualdade.

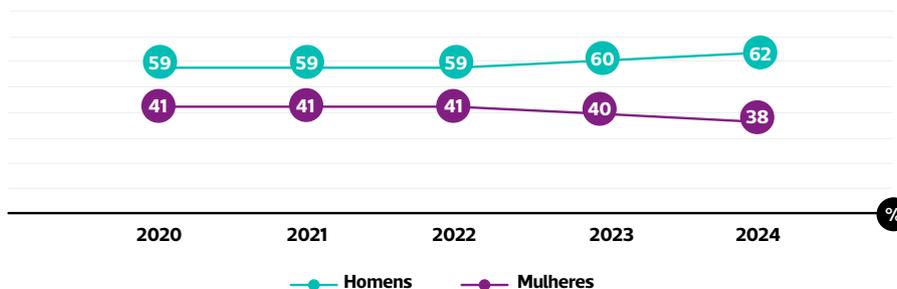
- 40% do total de colaboradores/as são mulheres, traduzindo uma evolução positiva de 6 pontos percentuais (p.p.) desde 2020. Representa um crescimento médio de 1 a 2 p.p. por ano.

Representatividade homens e mulheres nos CTT



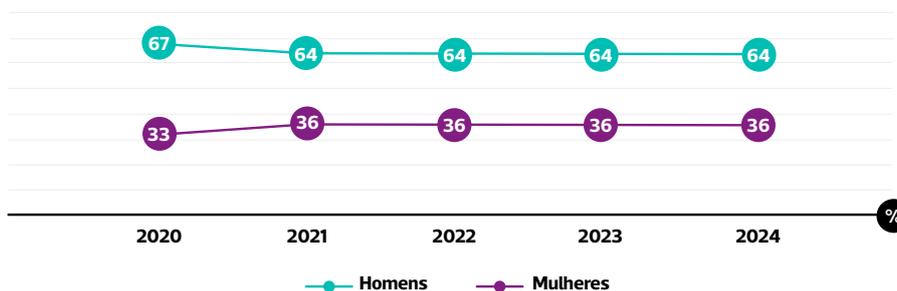
- 38% do total de colaboradores/as em posições de gestão (inclui chefias de 1ª e 2ª linha) são mulheres, traduzindo um decréscimo de 3 p.p. relativamente a 2020.

Representatividade homens e mulheres em posições de gestão nos CTT



- 36% dos Órgãos de Administração e Fiscalização são mulheres, traduzindo uma evolução positiva de 3 p.p. desde 2020, mantendo-se constante em 2024 cumprindo com o objetivo de 33,3%.

Órgãos de Administração e Fiscalização



Análise global do ano 2024

Em 2024, os CTT dispunham de 13 592 trabalhadores/as (quadro permanente e contratados a termo) distribuídos pelos segmentos de correio, expresso e encomendas, Banco CTT, e serviços financeiros e retalho. A maioria deles - correspondendo a 95% da força de trabalho da Empresa - estava alocada às áreas de negócio de Correios e Outros e Expresso e Encomendas.

Face ao ano anterior, a força de trabalho dos CTT diminuiu -0,6%, em virtude do decréscimo do número de trabalhadores/as em Portugal, apesar do aumento significativo em Espanha e Moçambique.

Destaca-se o reforço de Vínculo Permanente, onde o número de contratos permanentes aumentou 2,2%, com +248 novos contratos permanentes, especialmente entre as mulheres (+156).

Foram 2 847 as saídas (+11,1% em relação ao ano anterior) e a taxa de rotatividade situou-se nos 20,9% (+ 2,2 p.p. em relação ao ano anterior).

Em relação ao horário de trabalho, 570 trabalhadores/as estavam em regime de trabalho a tempo parcial (correspondendo a 4,2%). Destes, 286 eram mulheres (50,2%), o que denota uma situação de paridade no recurso a este tipo de horário.

No que respeita à subcontratação de pessoas, o processo foi revisto e foram considerados trabalhadores/as temporários e prestadores de serviço, cujas funções de tratamento e logística são desempenhadas nos centros de operações dos CTT, para suprir necessidades pontuais. O número de ETI (Equivalente a Tempo Inteiro) registado em 2024 foi de 1 036, um ligeiro aumento, de 0,7%, (face ao ano anterior) *.

*O número de ETI revisto de 2023 foi de 1029.

3. Compromissos de Sustentabilidade



PLANO PARA
A IGUALDADE
2026

3. Compromissos de Sustentabilidade

Durante o ano de 2024, os CTT continuaram a implementar o seu plano de ações, com vista a alcançar as metas e compromissos de sustentabilidade assumidos pelos CTT, no âmbito da sua estratégia 2022-2030.

No que respeita ao público interno, os CTT desenvolveram inúmeras iniciativas focadas no bem-estar dos seus colaboradores/as, no desenvolvimento de talento interno, na diversidade, inclusão e conciliação.

Os CTT têm por objetivo atingir a paridade de género na gestão de topo e intermédia da Empresa até 2025 e o desempenho em 2024 evidencia que a percentagem de mulheres em posições de liderança (género sub-representado) diminuiu ligeiramente face ao ano transato, situando-se em 38,4% (-1,5 p.p. do que no final de 2023). Esta descida está associada ao aumento da representatividade do sexo masculino nas lideranças de 2.ª linha em função. A Empresa continuará a trabalhar com vista a alcançar a meta de paridade definida para 2025.

Com cerca de 13 mil colaboradores/as, as competências internas são inúmeras e a formação e o desenvolvimento de competências ocupam especial relevância no programa de gestão de talento. Em 2024, as ações de formação aos colaboradores/as totalizaram 211 974,60 horas de formação.

De notar que as competências internas dos CTT são também mobilizadas para apoiar populações vulneráveis em iniciativas de impacto social, junto das comunidades.

A proximidade às comunidades é um dos valores dos CTT desde sempre. Neste sentido, e com vista a reforçar a proximidade junto com as comunidades nas regiões onde operam, os CTT promovem um programa de ações de impacto social e ambiental positivo, em particular junto de grupos vulneráveis, que se dividem em dois grandes tipos:

- Projetos associados às competências de negócio dos CTT, no âmbito dos quais os serviços e produtos da empresa são colocados à disposição das comunidades para apoio às suas necessidades.
- Projetos associados às competências internas dos colaboradores/as CTT, focados no desenvolvimento educacional e profissional das comunidades, em particular de jovens em idade escolar.

Em resultado destas ações, que visam promover um impacto positivo e duradouro junto das comunidades apoiadas, destaca-se:

- O investimento efetuado no valor de 3,4 milhões de euros para apoio social em 2024, em linha com o objetivo para 2030 de investir anualmente 1% do EBIT recorrente em projetos de impacto.
- As parcerias com a Serviin, a Quercus, a SPECO, a EPIS, o IPST, a Koiki, a Junior Achievement, a Regalo Sorisas, entre muitas outras organizações sociais.
- O programa de voluntariado corporativo, considerado estratégico para fortalecer laços com a comunidade e no âmbito do qual foram promovidas 42 ações de voluntariado pontuais, em Portugal em 2024, com a participação de mais de 1200 voluntários/as CTT, totalizando cerca 4873 horas.
- O voluntariado de competências internas, que visa apoiar o desenvolvimento educacional e profissional de jovens e grupos vulneráveis, capacitá-los para o mercado de trabalho e promover a igualdade de oportunidades. Neste âmbito, 190 voluntários/as dedicaram cerca de 1000 horas a apoiar 1700 alunos do ensino escolar obrigatório.
- O apoio prestado pelos CTT a grupos vulneráveis, fazendo uso das suas competências de negócio, nomeadamente através de:
 - O lançamento do serviço de vídeo interpretação em Língua Gestual para atendimento a clientes em parceria com a Serviin;
 - A emissão de produtos filatélicos em temáticas sociais e ambientais e de cartões em braille para clientes com deficiência visual;
 - O apoio financeiro e humanitário às comunidades afetadas pelas cheias em Valência;
 - A disponibilização das redes de Lojas e de Distribuição dos CTT para a Campanha Pai Natal Solidário em Portugal, que realiza os desejos de Natal de crianças em situações de risco, e para a campanha Regala Sonrisas em Espanha;
 - Oferta de envios de cartas e de objetos para iniciativas com impacto positivo, como é exemplo a “Pergunta a um Ecológo” em parceria com a SPECO que junta os alunos/as do ensino básico à comunidade científica;
 - A distribuição de medicamentos pelas redes da CORRE e da rede de uma ONG local em Moçambique, para apoio à saúde junto das populações.

De notar que a rede logística e de retalho dos CTT garante o acesso a serviços postais, de expresso e encomendas, soluções empresariais e serviços financeiros às populações nos mercados onde operam e a oferta está acessível a cidadãos com deficiência. Em Portugal e Moçambique, os CTT asseguram ainda o serviço postal universal, com exigências rigorosas. A rede de contacto dos CTT com o público inclui 2 362 pontos de acesso CTT em funcionamento em 2024, integrando 569 lojas CTT e 1793 postos de correio, a maior rede em Portugal. A estes, adicionam-se os 3 902 percursos efetuados por carteiros diariamente.

No que respeita à responsabilidade ambiental, o grupo CTT prosseguiu com o plano de transição energética com vista a atingir uma redução de 55% das suas emissões de gases com efeito de estufa (âmbitos 1, 2 e 3) até 2030, comparativamente a 2021. Esta é a principal meta ambiental dos CTT para o final da década, encontra-se alinhada com a ambição de limitar o aumento da temperatura global em 1.5°C e foi validada pela *Science-Based Target initiative* (SBTi).

Neste sentido, os CTT têm investido significativamente na descarbonização da sua frota de última milha, com vista a atingir o objetivo de vir a operar exclusivamente com veículos ecológicos neste segmento até 2030. No final de 2024, os CTT contavam com 1100 veículos elétricos em operação, um crescimento de 77,4% face a 2023, atingindo o marco de 35% de veículos elétricos para distribuição de objetos. Reforçámos a nossa rede própria de carregamento, atingido os 689 carregadores, e concluímos a instalação de 23 bairros solares baseados na nossa infraestrutura física.

Pela sua relevância e impacto na atividade dos CTT, juntamos aos dados deste Plano os Indicadores ESG, com análise comparativa entre os anos de 2023 e 2024:

	'23	'24	Δ 24/23
Desempenho ambiental (E)			
Emissões CO2e totais, scopes 1, 2 e 3 (ton.)	133 066,2	149 933,2	12,7%
Consumos energéticos (Mwh)	107 983,9	104 558,6	(3,2%)
Eletrificação na última milha	20,1%	35,0 %	14,9 p.p.
Reciclabilidade da oferta	82,4 %	90,1%	7,7 p.p.
Desempenho social (S)			
Mulheres em cargos de liderança	39,9 %	38,4 %	(-1,5 p.p.)
Volume de formação (horas)	156 028,6	211 974,60	35,9%
Rotatividade de pessoas (%)	18,7	20,9	2,2 p.p.
Acidentes de trabalho (n.º ocorrências)	865	974	12,6%
Investimento na comunidade (% EBIT recorrente)	0,6 %	1,0 %	(0,4 p.p.)
Compras a fornecedores locais (ibéricos)	99,5 %	79,9 %	-19,6 p.p.
Voluntariado empresarial (horas)	1834,0	5 118,0	179,1%
Desempenho de governance (G)			
Frequência de relato de questões ESG à gestão de topo (n.º)	8	6	-25%
Formação sobre boa conduta, assédio e políticas de corrupção e branqueamento de capitais (horas)	43 793,3	44 962,8	2,7%

(In Relatório Integrado 2024)

4. Como estabelecemos os nossos objetivos



4. Como estabelecemos os nossos objetivos

O Plano para a Igualdade é um instrumento de gestão estratégico que materializa, operacionaliza e acompanha um conjunto de medidas transversais, destinadas a promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, bem como a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. A definição de objetivos no Plano para a Igualdade assenta numa abordagem estruturada e alinhada com os compromissos em matéria de sustentabilidade, responsabilidade social e valorização do capital humano.

O alinhamento com as melhores práticas ESG, a manutenção da adesão à Carta para a Diversidade, o compromisso com o Código de Ética e a adoção do modelo de relato integrado segundo a diretiva CSRD – *Corporate Sustainability Reporting Directive*, consolidam esse caminho, garantindo que a igualdade de género e a valorização da diversidade estão integradas na governação e na criação de valor para todos os *Stakeholders*.

Reforça-se a importância da transformação estrutural e cultural dos CTT, destacando a capacidade de adaptação e o compromisso das equipas como pilares do sucesso organizacional. Neste contexto, a definição dos objetivos do Plano para a Igualdade assenta, precisamente, na convicção de que a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão são elementos fundamentais para essa transformação.

A expansão ibérica, as aquisições estratégicas e os avanços tecnológicos exigem modelos de liderança inclusivos e uma cultura organizacional que reflita os valores de equidade em todas as dimensões do negócio. Por isso, os objetivos estabelecidos no Plano para a Igualdade não são apenas metas de responsabilidade social — são instrumentos estratégicos que asseguram a sustentabilidade, a coesão interna e a competitividade da empresa num contexto em constante evolução.

Em 2024, concretizaram-se diversas medidas, nomeadamente o reforço da meta de alcançar 45% de representação feminina em cargos de chefia até 2025, tendo sido dinamizados momentos de sensibilização e partilha de experiências, com destaque do evento “À Conversa com Elas”, com o intuito de capacitar e inspirar, através do exemplo (*role models*), o desenvolvimento e crescimento das colaboradoras CTT. Neste contexto, surgiram formações, programas de mentoria e eventos de *networking*, em que as parcerias com a *PWN Lisbon* e a *Ponto Zero* foram fundamentais.

Ainda a realçar a promoção de formações específicas em igualdade e inclusão, bem como a ampliação das práticas certificadas no âmbito do modelo empresa familiarmente responsável (efr). Entre estas, destacam-se a flexibilização de horários, benefícios familiares, apoio à parentalidade, estágios de verão para filhos de trabalhadores/as e o incentivo à conciliação entre vida pessoal e profissional.

Os objetivos definidos são monitorizados através de indicadores claros e metas quantificáveis, acompanhados pelas estruturas de sustentabilidade e reportados no Relatório Integrado, assegurando a sua coerência com a ambição estratégica da empresa e a sua aplicação efetiva numa organização em transformação e crescimento no espaço ibérico.

No âmbito do compromisso com a promoção da igualdade, os CTT cumprem as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), materializando neste documento uma análise exaustiva de todas as dimensões, apresentando as medidas em curso e/ou de continuidade, bem como aquelas que se propõem concretizar, resultando no Plano para a Igualdade 2026.

5. Diagnóstico



PLANO PARA
A IGUALDADE
2026

5. Diagnóstico

A construção do Plano para a Igualdade assenta num diagnóstico rigoroso da realidade organizacional, fundamental para assegurar a definição de objetivos alinhados com os princípios da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, da não discriminação e da inclusão.

O diagnóstico reúne um conjunto de *inputs* de vários *Stakeholders* e reportes internos, conjugados com o exercício de Autodiagnóstico no “Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas” da CITE e do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”.

Esta metodologia permite medir os avanços alcançados, bem como identificar novas propostas, de acordo com as necessidades prementes em temas como conciliação, não discriminação, parentalidade, ética, entre outros.

Seguidamente é detalhada a análise que serve de suporte ao Plano para a Igualdade, que tem por base não só a conjugação dos instrumentos acima mencionados, como também os dados recolhidos e reportados pelos CTT no último exercício de relatório integrado, referente a 2024 - dados reportados de acordo com sistemas de controlo e gestão interna dos CTT, auditados por uma entidade externa certificada, no âmbito desse relatório.

5.1. Estratégia, missão e valores

Os CTT elaboram, submetem e comunicam o Plano para a Igualdade anualmente, de acordo com a Lei nº 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, cuja respetiva entrega é feita até 15 de setembro de cada ano (n.º 4 do art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho). Para além desta entrega, na mesma data o Plano é comunicado à CMVM e disponibilizado na Intranet e no site oficial dos CTT em língua portuguesa e inglesa.

O Plano para a Igualdade CTT está, assim, alinhado com as metas nacionais e internacionais, incluindo as metas associadas ao cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável #5 (ODS #5) (igualdade de género), e reforça o compromisso das políticas e boas práticas da Empresa em matéria de igualdade. Nas políticas e documentos estratégicos internos, sempre que aplicável, é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

Estratégia, Políticas e Códigos CTT

A estratégia de gestão de Recursos Humanos assenta na definição e implementação de políticas e ações que visam mitigar impactos negativos e maximizar a experiência dos trabalhadores e das trabalhadoras, promovendo uma cultura organizacional responsável e inclusiva.

Para isso, a empresa investe no desenvolvimento de competências, na promoção da igualdade de oportunidades e na criação de condições equitativas de acesso à saúde, bem-estar, conciliação entre a vida pessoal e profissional, qualificação e progressão na carreira.

Este compromisso é concretizado através de políticas transversais a toda a organização, que abrangem temas como direitos humanos, bem-estar e qualidade, diversidade e inclusão, e compras responsáveis, nomeadamente:

- **A Política de Direitos Humanos dos CTT** visa promover e respeitar os direitos humanos no desenvolvimento das diversas atividades que empreende e relações que estabelece, em consonância com os Dez Princípios do *Global Compact Network* Portugal. Também visa garantir igualdade de oportunidades e proibir qualquer forma de discriminação, designadamente com origem na raça, étnica, sexo, género, orientação sexual, idade, crença religiosa, nacionalidade, estado civil, situação socioeconómica, deficiência e convicção política, e assegurar um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todos.
- **A Política de Bem-Estar e Qualidade** incide na promoção e proteção da saúde dos colaboradores/as e na preservação de um nível elevado de segurança e proteção para garantia da integridade das suas pessoas, ativos e instalações.
- **A Política de Diversidade e Inclusão** contém os compromissos específicos da Empresa, em matéria de inclusão, em três domínios específicos (género, idade e deficiência), com vista ao desenvolvimento de ações com impacto positivo para grupos particularmente vulneráveis, sub-representados e pessoas com deficiência.
- **A Política de Compras Responsáveis** que determina que os seus fornecedores sejam avaliados regularmente para garantir que estas empresas conhecem e operam em conformidade com os padrões expressos não só nesta política, mas também nos Códigos de Ética e de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e na Política de Denúncia de Infrações. A sua aplicação é ainda extensível às cadeias de valor das entidades fornecedoras diretas dos CTT.

A atividade dos CTT tem por base uma cultura organizacional sólida, sustentada por princípios de legalidade, boa-fé, responsabilidade, transparência, integridade, profissionalismo e confidencialidade. Estes valores orientam não apenas o relacionamento externo com todas as partes interessadas, acionistas, reguladores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, comunicação social e entidades públicas e privadas, mas também as relações internas entre trabalhadores/as.

A consolidação desta cultura ética reflete-se na existência do “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” e do “Código de Ética”, a saber:

- O **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** assinala a posição do Grupo CTT de tolerância zero, relativamente a condutas contrárias aos valores fundamentais de igualdade, diversidade, integridade e dignidade da pessoa humana em contexto laboral, bem como qualificadas como assédio no trabalho;
- O **Código de Ética** transmite os valores fundamentais do Grupo CTT. Este código orienta a atuação de todos os trabalhadores/as, promovendo um ambiente de respeito, equidade e integridade, princípios essenciais para a construção de um contexto organizacional favorável à igualdade.

O Código de Ética é amplamente disseminado junto dos trabalhadores/as, com ações de formação dedicadas e acessibilidade permanente através da intranet. Também é partilhado com fornecedores no momento da sua integração na plataforma de gestão, sendo obrigatória a sua aceitação como condição para o registo e posterior colaboração.

Com o objetivo de garantir a aplicação efetiva destes princípios, os CTT contam com uma Comissão de Ética independente e imparcial, responsável por acompanhar a implementação dos Códigos de Ética e de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Este órgão recebe e acompanha denúncias através do Canal de Ética e assegura a existência de mecanismos de comunicação internos seguros, respeitando a confidencialidade e protegendo os denunciantes contra eventuais retaliações.

Estas práticas demonstram o compromisso contínuo dos CTT com a promoção de uma cultura inclusiva, segura e ética, onde a igualdade de oportunidades, o respeito pelos direitos humanos e a não discriminação são pilares fundamentais da estratégia de gestão de pessoas.

Relações de cooperação com entidades externas

Os CTT mantêm-se fortemente comprometidos com os princípios da igualdade, diversidade e inclusão, atuando em estreita articulação com entidades externas de referência que promovem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, a Agenda 2030 e as práticas ESG (ambientais, sociais e de governação). Neste contexto, irá ser mantida a sua participação em fóruns e organizações para a Igualdade, Diversidade e Inclusão e adesão a compromissos públicos para a Igualdade e Diversidade.

Enquanto membros *Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal* e *Global Compact Network Portugal*, os CTT reforçam a igualdade de género nas suas práticas e políticas, assumindo-a como eixo prioritário da sua atuação em sustentabilidade.

Para além dos referenciais e salvaguardas das Nações Unidas, OCDE e OIT, a Política de Ambiente e Clima relaciona-se também com os Princípios de Governança Corporativa do G20/OCDE 2023, com o Acordo de Paris, com certificações ambientais e, em particular, com a norma ambiental ISO 14001 e com a Carta de Princípios do BCSD Portugal de 2017.

No âmbito das atividades com o Fórum iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, e do envolvimento com a CITE, os CTT mantiveram a participação nas ações dos grupos de trabalho.

Em 2024, os CTT renovaram a parceria com a APPDI e continuaram a fazer parte dos signatários da Carta para Diversidade. Esta é uma iniciativa da Comissão Europeia e é um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os/as empregadores/as a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

No âmbito da nossa adesão ao Pacto Contra a Violência, estamos mobilizados na prevenção e combate à violência doméstica, uma causa que é de todas e por todas as pessoas, através da divulgação de materiais para sensibilização.

No que respeita à melhoria da acessibilidade a serviços para pessoas com deficiência, em parceria com a Serviin os CTT passaram a disponibilizar um serviço gratuito de vídeo interpretação em Língua Gestual Portuguesa (LGP) no atendimento dos clientes, quebrando barreiras de comunicação e contribuindo para uma sociedade mais inclusiva. Este serviço é acessível via APP Serviin ou pelo Portal do Cidadão Surdo, permitindo comunicação através de telemóvel, tablet ou computador com câmara.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2026:

- Promover iniciativas juntos dos/as colaboradores/as (eventos de celebração) relacionadas com a promoção da igualdade e outras dimensões da diversidade;
- Manter e estabelecer novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.

5.2. Igualdade no acesso a emprego

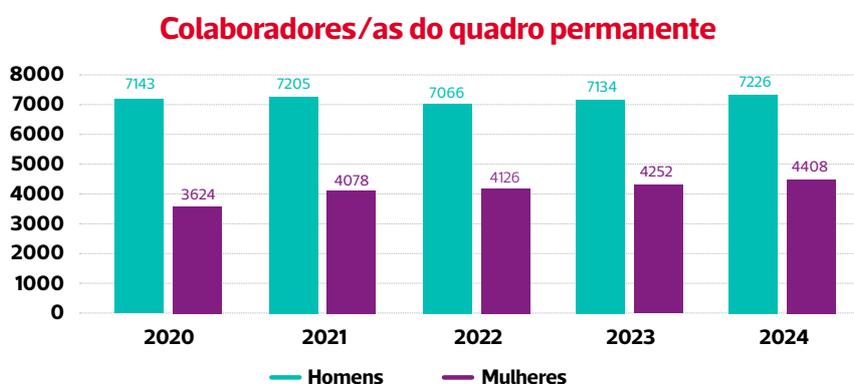
Os CTT reconhecem a igualdade de acesso a emprego como um pilar fundamental para a promoção da inclusão, da diversidade e da sustentabilidade social. É imperativo manter o compromisso de assegurar processos de recrutamento e seleção isentos de discriminação, promovendo o mérito e a equidade no acesso a oportunidades profissionais.

Ao nível dos processos de recrutamento, os CTT promovem a igualdade de oportunidades, baseando estes processos na avaliação das capacidades e adequação dos(as) candidatos(as) às exigências específicas da vaga oferecida, independentemente do género, tendo como propósito a seleção do perfil que melhor se adequa às necessidades do cargo para acrescentar valor à Empresa. A diversidade e a inclusão são promovidas em todos os níveis organizacionais.

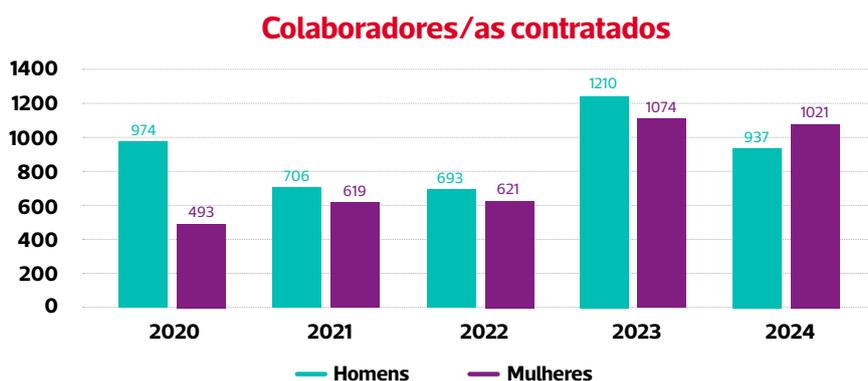
É através da promoção das iniciativas relacionadas com a liderança feminina que o Grupo CTT capacita as suas colaboradoras para o exercício de cargos de liderança.

Destaca-se a participação equilibrada de mulheres e homens nos programas de desenvolvimento de talento jovem, nomeadamente o Programa de Trainees e os Estágios de Verão. No Programa de Trainees Edição 2024, 58% das pessoas integradas eram mulheres, e na Edição 2025, 79% dos trainees também são mulheres, reforçando o papel da empresa na atração e retenção de talento feminino. Relativamente aos Estágios de Verão, verificou-se igualmente uma predominância de mulheres, representando 60% das participações em 2024 e 63% na edição de 2025, consolidando o compromisso dos CTT em assegurar a igualdade de oportunidades desde as primeiras etapas do percurso profissional.

Ao nível global, a representatividade de mulheres tem vindo a aumentar desde 2020, registando um crescimento de 3,7% face ao ano anterior.



Em 2024 regista-se uma viragem, com as mulheres a representarem mais de 50% de novas contratações, refletindo este processo o forte compromisso com a igualdade de acesso ao emprego.



Ao nível da segurança do emprego, além da aplicação anual da progressão salarial, decorrente dos Acordos de Empresa, o Grupo CTT estruturou e desenvolveu, em 2024, as seguintes ações com continuidade em 2025:

- Mapeamento e avaliação de funções, de acordo com o respetivo impacto organizacional e as competências técnicas exigidas, e comparação das mesmas com o mercado, a partir de metodologia de uma consultora externa, alinhada com as melhores práticas. Em 2024, foram mapeadas e avaliadas as funções de gestão, estando previsto em 2025 o mapeamento das funções técnicas. Deste processo resultam informações fundamentais para a definição de projetos e políticas de recursos humanos, nomeadamente percursos de carreira, compensação e benefícios, e decisões sobre processos de mobilidade e promoções;
- Planeamento do processo de revisão de talento, no sentido da identificação de potenciais sucessores para posições-chave da Empresa, e dos respetivos pontos fortes, áreas de melhoria, risco e impacto de saída. Numa fase posterior, serão criadas pools de sucessão e definidos planos de desenvolvimento pessoal, ações de formação e percursos de carreira para os colaboradores/as identificados com potencial;
- *Reboot CTT*: consiste num programa, desenvolvido em parceria com o *Code for All*, de requalificação ao nível da transformação digital e de valorização do talento interno.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2026:

- » Garantir a equidade na entrada de jovens talentos, nomeadamente através do Programa Trainees e Programa de Estágios de Verão, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género;
- » Reforçar os princípios de igualdade de oportunidades por sexo nos processos de recrutamento interno e externo, assim como em ações de *employer branding* relevantes.

5.3. Formação inicial e contínua

Ao longo de 2024, os CTT reforçaram o seu compromisso com a capacitação contínua dos seus trabalhadores e trabalhadoras, tendo sido desenvolvidas múltiplas iniciativas formativas alinhadas com os objetivos estratégicos da organização, nomeadamente a promoção da igualdade de oportunidades, da valorização do talento interno e do desenvolvimento de competências críticas para o futuro da empresa.

- **Programa *Fast Track***, com 788 participações e 3.847 horas de formação, focado na transformação da cultura de liderança, em resposta à auscultação interna. O programa tem um papel relevante na construção de um ambiente organizacional mais colaborativo e orientado para resultados, sendo um vetor-chave para a promoção da igualdade de oportunidades no acesso a funções de chefia.
- **Programa *Young Talent***, com 254 participantes, focado no desenvolvimento da mentalidade, produtividade e carreira, incluindo uma dimensão intergeracional, dirigida a trabalhadores/as mais jovens, o que contribui para ambientes mais inclusivos.
- **Formação *Reskilling/Upkilling***, em parceria com o IEFP, que envolveu 405 colaboradores/as e totalizou 8.969 horas. Esta ação reveste-se de importância estratégica, permitindo colmatar assimetrias de acesso a competências técnicas, e promover a mobilidade interna e o crescimento profissional em contextos de mudança.
- **Promoção da aprendizagem contínua**, com recurso à plataforma LinkedIn Learning, possibilitando o acesso personalizado a conteúdos formativos. Foram atribuídas 1.022 licenças, com uma taxa de utilização de 19%, evidenciando margem de crescimento na adesão e potencial reforço da cultura de autodesenvolvimento.
- **Comparticipação na formação superior e avançada**, atribuída a 11 colaboradores/as, com foco na valorização académica alinhada com funções críticas.

Estas ações, incentivam o desenvolvimento profissional, alinhando as necessidades e interesses individuais com os objetivos do Grupo CTT, permitindo valorizar os trabalhadores e trabalhadoras, reforçar a cultura de excelência e promover a motivação e a retenção de talento.

Em 2024, o número médio de horas de formação por trabalhador/a foi de 15,6 horas (+0,2 face a 2023).

Número médio de horas de formação por sexo

Sexo	31.12.2023	31.12.2024	Δ	Δ%
Mulher	18,8	20,6	1,8	0,1
Homem	8,9	12,3	3,4	0,4
Total	12,5	15,6	3,1	0,2

(in Relatório Integrado 2024)

Apesar das mulheres manterem maior média de horas de formação, houve um crescimento mais acelerado no que respeita aos homens em 2024, situação essa que também se reflete em algumas categorias de grupos profissionais.

	'23	'24	
Indicadores	CTT	CTT	Δ/ano (%)
Número de horas de formação *10⁴	15,6	21,2	35,9
Média de horas de formação	12,5	15,6	24,8
Mulheres	18,8	20,6	9,6
Homens	8,9	12,3	38,2
Média de horas por categoria			
Quadro Superior	20,7	25,4	22,7
Mulheres	20,9	24,9	19,1
Homens	20,6	25,8	25,1
Quadro Médio	13,0	24,1	85,4
Mulheres	14,9	29,4	97,1
Homens	11,9	19,9	67,1
Atendimento	31,3	31,5	0,6
Mulheres	31,7	29,6	-6,7
Homens	30,5	37,0	21,2
Distribuição	4,6	7,2	56,5
Mulheres	4,7	6,2	32,6
Homens	4,6	7,4	61,2
Outros	6,2	6,8	9,7
Mulheres	6,9	9,8	41,4
Homens	5,8	4,8	-17,4

(in Relatório Integrado 2024)

De acordo com as apostas estratégicas no desenvolvimento de competências dos trabalhadores/as dos CTT, e relativamente ao volume de formação em temas, ou que contenham conteúdos relacionados com a Igualdade, Diversidade e Inclusão, e Conciliação, em 2024 a empresa contou com:

GRANDES TEMAS	Participações	Horas
ÉTICA, VALORES, RESPEITO, COMPLIANCE	25 028	34 475
PROMOÇÃO, CONCILIAÇÃO, DIVERSIDADE, INCLUSÃO	7 603	7 597
PROMOÇÃO DA FLEXIBILIDADE, PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO	1 729	15 292
PROMOÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA CONTÍNUA	1 836	6 539
SAFETY & SECURITY	12 917	28 315
SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	187	277
Total Geral	49 300	92 495

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2026:

- >> Criar curso de formação sobre diversidade e inclusão, incluindo um módulo dedicado a Enviesamentos Inconscientes;
- >> Providenciar formação em Liderança Inclusiva para líderes, com o objetivo de desenvolver competências que promovam a diversidade e inclusão nas equipas.

5.4. Igualdade nas condições de trabalho

O processo Anual de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2024, iniciou-se em dezembro de 2024 com a fase de autoavaliação.

Envolveu os colaboradores/as dos CTT Correios de Portugal, S.A., CTT Expresso, CTT Contacto e Payshop, e respetivas chefias diretas.

Os critérios de elegibilidade foram os seguintes: ser trabalhador/a efetivo nas empresas acima referidas, admissão até 30/09/2024 e prestação de trabalho efetivo no mínimo de 3 meses.

A gestão deste processo foi feita na plataforma MyCTT (Portal do Colaborador/a) no módulo “Desempenho”, garantindo a total transparência e registo de todas as etapas.

Relativamente aos CTT – Correios de Portugal, S.A., o processo de negociação para a revisão salarial do Acordo de Empresa (AE) referente a 2024 foi concluído em dezembro de 2023, na sequência de negociações bem-sucedidas com as entidades representativas dos/as trabalhadores/as.

Durante o ano de 2024, deu-se início ao processo de revisão salarial do AE CTT para 2025, tendo sido alcançado o acordo final entre as partes no início de 2025.

Em 2024, a média salarial das mulheres, era +3,5% da média salarial auferida pelos homens, denotando uma situação de alguma paridade, como se poderá ver no indicador global do quadro abaixo:

Remuneração Média Fixa*		2020	2021	2022	2023	2024
Homens	€	1093	1112	1125	1163	1276
Mulheres	€	1166	1115	1127	1149	1321
Rácio salarial M/H	x	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0

* Em 2024 foram consideradas as empresas CTT SA, CTT Expresso, CTT Contacto, Banco CTT, Open Lockers e Payshop

Oportunidades de melhoria para o Plano 2026:

- >> Atribuir bolsas a alunas imigrantes, promovendo o direito à educação e à igualdade de oportunidades contribuindo, para a melhoria dos processos de inclusão de imigrantes em Portugal;
- >> Organizar e disponibilizar sessões de apoio por parte do Serviço Social durante a ausência e aquando do regresso de colaboradores/as com ausências prolongadas.

5.5. Proteção na parentalidade

No âmbito da parentalidade, uma das medidas assegurada pelos CTT é relativa ao cálculo da taxa de absentismo. Este exclui ausências por maternidade/paternidade (o mesmo se aplica em faltas por luto ou estudo), não penalizando quaisquer colaboradores/as em termos de progressão ou prémios que possam estar associados ao absentismo.

Em 2024, a taxa de assiduidade situou-se nos 92,8%, ou seja, regista um aumento de 0,1 p.p. face ao ano anterior, ficando a um breve passo de atingir o objetivo de 93% proposto para 2025. Quanto à taxa de absentismo (que exclui ausências por maternidade/paternidade, luto ou de horas para estudo) foi de 7,2%, ficando abaixo 0,2 p.p. face ao ano anterior.

Nos CTT, não existem obstáculos quanto à forma de gozo de licença de parentalidade e de apoio à família. Em 2024, 11,2% dos trabalhadores/as exerceram este direito, sendo que as licenças gozadas por mulheres corresponderam a 6,3% (mais de metade do total destas licenças). Verificou-se, assim, uma inversão da tendência verificada no ano anterior, em que a maioria das licenças foi gozada por homens.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2026:

- » Desenvolver novas formas de comunicação que promovam o uso partilhado das licenças de parentalidade;
- » Reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade.

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

Os CTT têm promovido ativamente o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores/as, através de um conjunto abrangente de medidas.

Entre estas, destaca-se o Plano de Apoio Social, que assegura proteção nos domínios da saúde e ação social, beneficiando não só os trabalhadores/as como também os seus familiares. Este plano inclui, por exemplo, o acesso a planos de saúde para colaboradores/as no ativo, aposentados e respetivas famílias, bem como a atribuição de apoios financeiros em situações de doença ou carência económica.

No domínio dos benefícios e compensações, foi desenvolvido um programa de benefícios flexíveis, que visa responder às diversas necessidades do universo de trabalhadores/as dos CTT. Este programa está em contínua evolução, com reforço orçamental e avaliações periódicas, através de canais de auscultação e de fornecimento de sugestões. Entre os benefícios disponibilizados incluem-se o Vale Infância, que se destina ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários para dependentes com idade inferior a 7 anos, a cargo dos trabalhadores/as do Grupo CTT, e ainda um crédito habitação bonificado, que proporciona condições mais favoráveis para a aquisição de habitação própria, promovendo estabilidade familiar.

O investimento dos CTT neste eixo de atuação é reconhecido através da certificação efr – empresa familiarmente responsável. Em 2024, foram integradas oito novas medidas de conciliação, elevando para 44 o número total, organizadas segundo os cinco pilares do modelo efr: Desenvolvimento Profissional e Pessoal, Apoio à Família, Flexibilidade Temporal e Espacial, Igualdade de Oportunidades e Qualidade no Trabalho.

No âmbito da promoção interna dessas medidas, foi realizada uma ação de formação massiva na plataforma MyCTT, com a participação de 7 518 colaboradores/as, com o objetivo de divulgar os apoios existentes e a forma de os utilizar. Para garantir a melhoria contínua, os CTT aplicam inquéritos regulares de auscultação sobre conhecimento, utilização e valorização das medidas, bem como auditorias internas e externas associadas à certificação efr.

Adicionalmente, o programa Sou CTT Descontos tem vindo a reforçar a rede de parcerias e protocolos com empresas externas, garantindo condições vantajosas em áreas como saúde, desporto e apoio à família, estendendo os benefícios também aos familiares dos colaboradores/as.

Por fim, ainda que a certificação efr seja um instrumento de gestão utilizado internamente, os objetivos de conciliação alargam-se à cadeia de valor, incluindo fornecedores. Neste sentido, em 2024 foram incluídos critérios de conciliação para a seleção de fornecedores, a fim de garantir que estes têm conhecimento das políticas dos CTT, também neste domínio específico da conciliação.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2026:

- » Reforçar e garantir a continuidade de parcerias com empresas de serviços que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- » Identificar desigualdades e fornecer medidas de apoio a colaboradores/as que enfrentem situações de vulnerabilidade social.

5.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho

No âmbito da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e respeitadores da dignidade de todos os trabalhadores/as, os CTT têm vindo a reforçar os seus mecanismos de prevenção e combate ao assédio no trabalho. A empresa adota uma abordagem de tolerância zero a qualquer forma de assédio, sustentada por instrumentos normativos como o Código de Ética e o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aplicáveis a todo o universo CTT.

A Comissão de Ética, organismo independente e imparcial, assegura a aplicação e a monitorização destes códigos, incluindo a receção e tratamento de denúncias, através do Canal de Ética disponível no website institucional. Este canal garante confidencialidade, imparcialidade e ausência de retaliação sobre os denunciadores, sendo complementado por uma Política de Denúncia de Infrações, alinhada com as melhores práticas nacionais e internacionais. Esta política prevê a proteção contra qualquer ato de retaliação – direto ou indireto – que possa afetar injustificadamente os trabalhadores/as que reportem irregularidades, incluindo medidas como ameaças, suspensão de benefícios ou represálias funcionais.

A cultura ética e de prevenção é reforçada por ações de formação obrigatória dirigidas a todos os trabalhadores/as, bem como pela integração do Código de Ética no processo de qualificação de fornecedores, contribuindo para a disseminação dos princípios de integridade e respeito ao longo da cadeia de valor. Desta forma, os CTT promovem ativamente um clima organizacional onde a ética, o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades são valores estruturantes, fundamentais para prevenir práticas de assédio e outras formas de discriminação no local de trabalho.

No decorrer do ano de 2024, os CTT promoveram diversas ações de formação, de continuidade, no âmbito dos princípios e práticas éticas adotadas pela Empresa, destacando-se:

- Ações de formação de divulgação interna do Código de Conduta que envolveram 1 059 participantes, que concluíram o curso com sucesso, somando 1 572 horas. Para assegurar a máxima disseminação do Código de Ética, a Comissão de Ética promoveu a programação de ações de formação e de divulgação do conteúdo do documento e assegurou a realização de workshops e debates, de forma a promover um adequado conhecimento, por parte de todos os colaboradores/as, dos princípios de atuação e dos compromissos assumidos no Código de Ética;
- Formação em políticas e procedimentos relativos a aspetos de direitos humanos, que registou 10 582 participações, num total de 11 663 horas.

Ao nível da atividade do Canal de Ética, foram recebidas 80 comunicações, maioritariamente relacionadas com assédio, relação com partes interessadas e direitos laborais, as quais foram objeto de tratamento e averiguação. Da análise resultou a não existência de prática de qualquer ato ou conduta ilícita e/ou irregular, nem qualquer incidente relacionado com a violação de direitos humanos dos trabalhadores/as assalariados, não assalariados e da cadeia de valor dos CTT; bem como ao nível das restantes partes interessadas externas; incluindo trabalho forçado ou infantil e tráfico humano. De igual modo, não se registaram quaisquer multas, penalidades e compensações por danos.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2026:

- » Dar continuidade à formação no Código de Ética nos processos de *Onboarding*, apresentando os temas nele constantes, nomeadamente a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a não discriminação e a promoção da diversidade de homens e mulheres;
- » Monitorizar as questões no domínio da “prevenção e combate ao assédio no trabalho”, no âmbito do “Estudo de Clima e Envolvimento Organizacional”, realizado anualmente.

6. Plano para a Igualdade 2026



6. Plano para a Igualdade 2026

O exercício de realização do Plano para a Igualdade 2026 tem como objetivo analisar e implementar medidas ajustadas à realidade da empresa e promover boas práticas no âmbito da igualdade entre homens e mulheres que envolvam todos os colaboradores/as. Não só a implementação das medidas propostas é fundamental, como também a sua monitorização numa ótica de melhoria contínua. Nesta sequência, apresentamos um resumo do status das medidas relativas ao Plano para a Igualdade 2025:

Total Medidas Plano 2025 39

Medidas já Realizadas Plano 2025 23

Medidas a realizar até final 2025 9

Medidas que transitam para o Plano 2026 7

Face à previsão de concretização ou não das Medidas do Plano de 2025, em conjunto com os resultados do Diagnóstico e as orientações partilhadas pela CITE, identificámos as medidas que consideramos mais relevantes, sendo algumas, pela sua importância, de continuidade, e definimos, para os CTT, o Plano para a Igualdade 2026.

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa</p> <p>Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade</p>	<p>Divulgar o Plano para a Igualdade, as respetivas medidas e os objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no website da empresa, na Intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Comunicação</p> <p>Gabinete de Sustentabilidade</p> <p>Direção de Digital, Novos Canais e Inovação</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de sessões de sensibilização realizadas</p>	<p>Pelo menos uma sessão de sensibilização junto dos <i>stakeholders</i> internos responsáveis por gerir as medidas do plano, de forma a criar cada vez maior envolvimento nas medidas relacionadas com o Plano para a Igualdade, no 1º semestre de 2026</p>

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa (continuação)						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas</p> <p>Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Manter e estabelecer novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Comissão Executiva</p> <p>Gabinete de Sustentabilidade</p> <p>Direção de Gestão de Talento</p>	<p>Até 15.000 euros</p>	<p>Número de entidades e projetos apoiados</p> <p>Número de novas relações de cooperação</p>	<p>Manutenção das atuais parcerias e estabelecimento de novas parcerias com entidades que promovem direta ou indiretamente a igualdade entre mulheres e homens</p>
<p>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Promover iniciativas juntos dos/as colaboradores/as (eventos de celebração) relacionadas com a promoção da Igualdade e outras dimensões da diversidade, de bem-estar, de promoção da saúde física, emocional e mental, e de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p>	<p>Direção de Gestão de Talento</p> <p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Comunicação</p>	<p>Até 20.000 euros</p>	<p>Número de iniciativas realizadas</p> <p>Número de participantes, desagregado por homens e mulheres</p>	<p>Realizar, pelo menos, duas iniciativas (eventos de celebração) associadas à diversidade e ao bem-estar</p>
<p>Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p>	<p>Monitorizar as questões no domínio da "Igualdade", no âmbito do "Estudo de Clima e Envolvimento Organizacional", realizado anualmente</p>	<p>Direção de Gestão de Talento</p>	<p>Todas as Direções da Empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de participações, com informação desagregada por homens e mulheres</p>	<p>Auscultação anual no 1º semestre de 2026</p>
<p>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</p>	<p>Criar um Comité para a Igualdade entre mulheres e homens inserido no âmbito da DI e Conciliação</p>	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Gestão de Talento</p> <p>Gabinete de Sustentabilidade</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Nº de reuniões no ano 2026</p>	<p>Comité criado, com competências definidas, em 2026</p>

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

2. Igualdade no Acesso ao Emprego						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Garantir a equidade na entrada de jovens talentos, nomeadamente através do Programa Trainees, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género	Direção de Gestão de Talento	Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Nº de colaboradores/as seleccionados no âmbito do Programa de Trainees, desagregado por homens e mulheres	Implementar no Programa de Trainees em 2026
	Reforçar os princípios de igualdade de oportunidades por sexo nos processos de recrutamento interno e externo, assim como em ações de <i>employer branding</i> relevantes	Direção de Gestão de Talento Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Evidência das iniciativas a realizar	Implementar nos processos de recrutamento e ações de <i>employer branding</i> relevantes
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Sensibilizar as entidades externas especializadas em recrutamento e seleção, no sentido de garantirem representatividade e diversidade de candidaturas apresentadas, incluindo a representatividade do género, sempre que possível de pelo menos 40%	Direção de Gestão de Recursos Humanos Direção de Gestão de Talento	Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	nº sessões de sensibilização realizadas	Sensibilização junto de novos parceiros externos de recrutamento sobre a importância de mitigar o efeito dos envios inconsistentes e possíveis situações de discriminação nas fases de triagem e pré-seleção de candidatas e candidatos
3. Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Disponibilizar formação em "Direito à Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação", após revisão e atualização dos referidos conteúdos	Direção de Gestão de Talento	Gabinete de Sustentabilidade Direção de Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de colaboradores/as abrangidos por ações de formação	Conteúdos de formação revistos no 1.º trimestre de 2026 Ações realizadas no 2.º, 3.º e 4.º trimestre de 2026

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

3. Formação Inicial e Contínua (continuação)						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Manter protocolo com a PWN - Professional Women's Network, que visa a cooperação entre a PWN e os CTT, através da troca de informações, da articulação de posições e da concretização de uma parceria com vista à definição das políticas internas nomeadamente em matérias como a sensibilização, educação e formação profissional orientadas para a promoção e ascensão da Mulher na carreira profissional	Direção de Gestão de Talento	Direção de Comunicação	Cerca de 7.500€ para fee anual do protocolo e formações específicas	Número de membros CTT na PWN Número de participações nas ações de comunicação/formação promovidas pela PWN	Manutenção da parceria entre a PWN e os CTT durante o ano de 2026
	Disponibilizar formação em Liderança no feminino, com o objetivo de desenvolver e acelerar competências que promovam a ascensão da Mulher na carreira profissional	Direção de Gestão de Talento	Todas as Direções da Empresa	Cerca de 12.000€ (a confirmar)	Número de mulheres abrangidas pelas ações de formação	Incluir na agenda das ações de formação gerais ou específicas em 2026
	Reforçar continuamente ações de formação e sensibilização interna em temas de diversidade, inclusão e igualdade de género, incluindo: - Conteúdos sobre igualdade entre homens e mulheres; - Discussão sobre percursos de carreira, opções profissionais e competências-chave para o desenvolvimento de liderança inclusiva	Direção de Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos Gabinete de Sustentabilidade Direção de Comunicação	A definir (dependendo do tipo de ação)	Número de formações/sensibilizações realizadas (gerais e/ou específicas), incluindo temas de igualdade entre mulheres e homens Número de colaboradoras/es envolvidas/os nas ações	Incluir na agenda das ações de formação gerais ou específicas em 2026

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

3. Formação Inicial e Contínua (continuação)						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Implementar a iniciativa “ Diversity Talks” com convidados internos e externos para trabalhar os 3 pilares da DI (Diversidade e Inclusão), Enviesamentos Inconscientes e outros temas que reforcem a desconstrução de preconceitos	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Comunicação Direção de Gestão de Talento	Cerca de 3.000€ (a confirmar)	Número de sessões realizadas Número de participantes, desagregado por homens e mulheres	Realizar, pelo menos, três sessões durante o ano de 2026
	Desenvolver um curso de formação sobre diversidade e inclusão, incluindo um módulo dedicado a Enviesamentos Inconscientes. (A incluir no plano de formação anual)	Direção de Gestão de Talento Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Número de colaboradores/as abrangidos na formação, desagregados por homens e mulheres	Lançamento de e-Learning sobre “Diversidade e Inclusão” até final de 2026
	Providenciar formação em Liderança Inclusiva para líderes, com o objetivo de desenvolver competências que promovam a diversidade e inclusão nas equipas.	Direção de Gestão de Talento	Direção de Comunicação Direção de Gestão de Recursos Humanos	Cerca de 5.000€ (a confirmar)	Número de líderes abrangidos pela ação de formação	Realização de uma ação para Top Management até final do ano 2026

4. Igualdade nas Condições de Trabalho						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Garantir a continuidade de 33,3% de pessoas do sexo-sub-representado para os órgãos de administração e de fiscalização (art. 5.º/1 da Lei Número 62/2017)	Administração/ Comissão Executiva	Direção Secretária da Sociedade e Direção Jurídica	Não envolve custos específicos	33,3% de pessoas do sexo-sub-representado nos órgãos de administração e de fiscalização	Manter 33,3% de pessoas do sexo sub- representado nos órgãos de administração e de fiscalização, no ano 2026

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

4. Igualdade nas Condições de Trabalho (continuação)						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Assegurar que os Planos de Sucessão, em desenvolvimento, promovem e incentivam o desenvolvimento das colaboradoras identificadas com potencial para as funções e ou responsabilidades em causa, para que sejam equitativos	Direção de Gestão de Talento	Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Aumento da percentagem de mulheres em cargos de liderança	Aumentar gradualmente a paridade entre homens e mulheres nos cargos de liderança até final de 2026
	Organizar e disponibilizar sessões de apoio por parte do Serviço Social e/ ou Técnicos SST durante a ausência e aquando do regresso de colaboradores/as com ausência superior a 12 meses e que tenham interrompido a carreira por motivos pessoais, familiares e sinistralidade laboral classificada como "grave"	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Nº colaboradores/as abrangidos	Abranger 75% dos colaboradores/as com ausência superior a 12 meses até final de 2026
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Manter a divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no site eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Gestão de Talento	Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, antes do início de cada processo (meados de dezembro).

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

4. Igualdade nas Condições de Trabalho (continuação)						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Realizar, antes do início do processo de avaliação, ações de formação, de modo garantir o alinhamento com o novo modelo de avaliação de desempenho	Direção de Gestão de Talento	Todas as Direções da Empresa	Cerca de 4.000€	% de colaboradores capacitados	Garantir a capacitação de pelo menos 80% dos colaboradores/as até final de 2026
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras	Atribuir bolsas de mérito a mulheres estudantes nas áreas STEM/TIC, de faculdades de referência em Portugal, em parceria com a EPIS	Gabinete de Sustentabilidade	Direção de Gestão de Talento	11.750€	Número de bolsas de mérito atribuídas	Atribuição de 5 bolsas de mérito a alunas de universidades de referência das áreas de STEM/TIC, em Portugal, no ano letivo de 2025/2026
Promover a dessegregação	Atribuir bolsas a alunas imigrantes, promovendo o direito à educação e à igualdade de oportunidades contribuindo para a melhoria dos processos de inclusão dos imigrantes em Portugal	Gabinete de Sustentabilidade	Direção de Gestão de Talento	8.250€	Número de bolsas atribuídas	Atribuição de 5 bolsas a alunas imigrantes, de ensino secundário/ curso técnico profissional, no ano letivo de 2025/2026
	Realizar ações de divulgação da profissão de Carteiro/a nas escolas com o objetivo de recrutar jovens, com especial incidência em jovens mulheres, de acordo com a Agenda para o Trabalho Digno da OIT	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Gabinete de Sustentabilidade Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Número de ações realizadas	Realizar 3 ações de divulgação em escolas no final do ano lectivo de 2025/2026
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Continuar a controlar a remuneração base e suplementar de mulheres e homens para garantir que não existem disparidades ou, se existirem, que estas são justificáveis e livres de discriminação de sexo	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Gestão de Talento Gabinete de Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	Medidas corretivas a adotar, se necessárias	Monitorização dos procedimentos criados

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

5. Proteção na parentalidade						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Incentivar o gozo das licenças de parentalidade, incluindo a licença partilhada pelos colaboradores/as homens</p> <p>Incentivar a partilha da parentalidade entre homens e mulheres</p>	<p>Divulgar através da Comunicação Interna “Testemunhos Reais” de partilha de experiências de colaboradores que usufruíram de licenças de parentalidade</p>	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Comunicação</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Nº de testemunhos publicados</p>	<p>Publicação de pelo menos 4 testemunhos até final de 2026</p>
	<p>Realizar campanha digital interna para promover a parentalidade junto dos colaboradores homens</p>	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Comunicação</p>	<p>A definir (dependendo do tipo de campanha)</p>	<p>Nº de peças publicadas</p>	<p>Lançamento de uma campanha digital até final de 2026</p>
	<p>Continuar a aplicação de inquérito dirigido aos colaboradores homens que gozaram licença de parentalidade onde constem questões acerca da Licença Partilhada e/ou sugestões para melhorar a experiência de paternidade</p>	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Gabinete de Sustentabilidade</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de respostas ao inquérito face ao nº de licenças de parentalidade</p>	<p>Inquéritos realizados a todos os homens que usufruem da licença de paternidade em 2026</p>
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Definir e implementar medidas de apoio a colaboradores/as com necessidades e/ou responsabilidades específicas, através de Colaboração Multidisciplinar, promovendo abordagens integradas entre a área SST e Serviço Social e fornecendo medidas de apoio aos que enfrentam situações de vulnerabilidade social, como violência doméstica, problemas financeiros, saúde ou outras situações identificadas</p>	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Equipa de Gestão do Modelo EFR</p>	<p>Pode envolver custos na adaptação de locais de trabalho</p>	<p>Nº de colaboradores/as identificados para beneficiar de medidas específicas de apoio</p>	<p>Abranger 50% de colaboradores/as com necessidades e/ou responsabilidades específicas, a beneficiar das medidas de apoio até final de 2026</p>

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar (continuação)

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgar, através dos vários meios de comunicação interna, as parcerias estabelecidas, por área geográfica, que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Equipa de Gestão do Modelo EFR Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Número de colaboradores/as a usufruir das parcerias estabelecidas	Divulgação das parcerias com empresas de serviços que enderecem as necessidades dos/as colaboradores/as no âmbito da conciliação ao longo do ano 2026
	Reforçar e garantir a continuidade de parcerias com empresas de serviços que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Equipa de Gestão do Modelo EFR Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Número de parcerias estabelecidas no âmbito da conciliação	Reforço dos parcerias com empresas de serviços que enderecem as necessidades dos/as colaboradores/as no âmbito da conciliação ao longo do ano 2026

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
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 trabalhador ou da trabalhadora	Dar continuidade à formação no novo Código de Ética, integrado no <i>Onboarding</i> , para todos os/as colaboradores/as que entram para os CTT, apresentando os temas nele constantes, nomeadamente, a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a não discriminação e a promoção da diversidade de homens e mulheres.	Direção de Gestão de Talento Direção de Gestão de Recursos Humanos	Comissão de Ética Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Número de novos/as colaboradores/as abrangidos por ações de formação Número novos/as colaboradores/as, no ano de 2026 (desagregado por homens e mulheres)	Formar todos os novos/as colaboradores/as em 2026
	Promover formação em "prevenção e combate ao assédio no trabalho"	Direção de Gestão de Talento	Comissão Ética Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Número de colaboradores/as abrangidos pela formação, desagregados por homens e mulheres	Construção ou identificação de conteúdos no 1º semestre de 2026 Formação disponibilizada a partir do 2º semestre de 2026
	Monitorizar as questões no domínio da "prevenção e combate ao assédio no trabalho", no âmbito do "Estudo de Clima e Envolvimento Organizacionaldo", realizado anualmente	Direção de Gestão de Talento	Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Número de participações, com informação desagregada por homens e mulheres	Auscultação anual no 1.º semestre de 2026

7. Monitorização e *players* envolvidos



PLANO PARA
A IGUALDADE
2026

7. Monitorização e *players* envolvidos

As medidas previstas no Plano são monitorizadas e desenvolvidas pelo Grupo de Trabalho do Plano e pela Equipa de Gestão do Modelo efr, em colaboração com as diversas áreas da empresa, de forma a assegurar que o seu cumprimento e a identificação de oportunidades de melhoria traduzem o mais fielmente possível as várias realidades existentes nos CTT.

O Grupo de Trabalho do Plano e da Equipa de Gestão do Modelo efr envolvem e promovem a colaboração com responsáveis de áreas, embaixadores efr e outros atores que se revelem pertinentes na recolha da informação necessária não só na conceção e concretização das medidas, como também na recolha e análise dos respetivos indicadores.

8. Conclusão



PLANO PARA
A IGUALDADE
2026

8. Conclusão

Nos CTT, 2024 foi um ano de consolidação da estratégia de crescimento sustentável, equilibrando a obtenção de resultados financeiros sólidos com o reforço do compromisso social e ambiental da empresa.

No domínio da Sustentabilidade Social, os CTT continuaram o seu percurso de implementação de medidas com vista a alcançar as metas e compromissos de sustentabilidade relacionados com as suas Pessoas, as Comunidades e os seus Clientes, assumidos no âmbito da estratégia 2022-2030. Ao nível das Pessoas, os CTT desenvolveram inúmeras iniciativas focadas no bem-estar, desenvolvimento de talento, diversidade, inclusão e conciliação. A certificação como empresa familiarmente responsável (efr) reflete ainda o nosso empenho em criar ambientes de trabalho mais humanos, flexíveis e inclusivos.

Os CTT reafirmam o seu compromisso com as pessoas e o seu talento como pilares essenciais na execução da estratégia empresarial, garantindo que a identidade CTT é cada vez mais pautada pelo respeito, pela equidade e pelo bem-estar de todas as Pessoas.

Acreditamos que o sucesso organizacional só é sustentável se for construído num ambiente inclusivo, justo e humano, onde cada pessoa, independentemente do seu género, origem ou condição pessoal, encontra oportunidades reais de desenvolvimento.

ctt