



MARÇO 2023



Há mais de 60 anos a construir o amanhã

Índice Geral

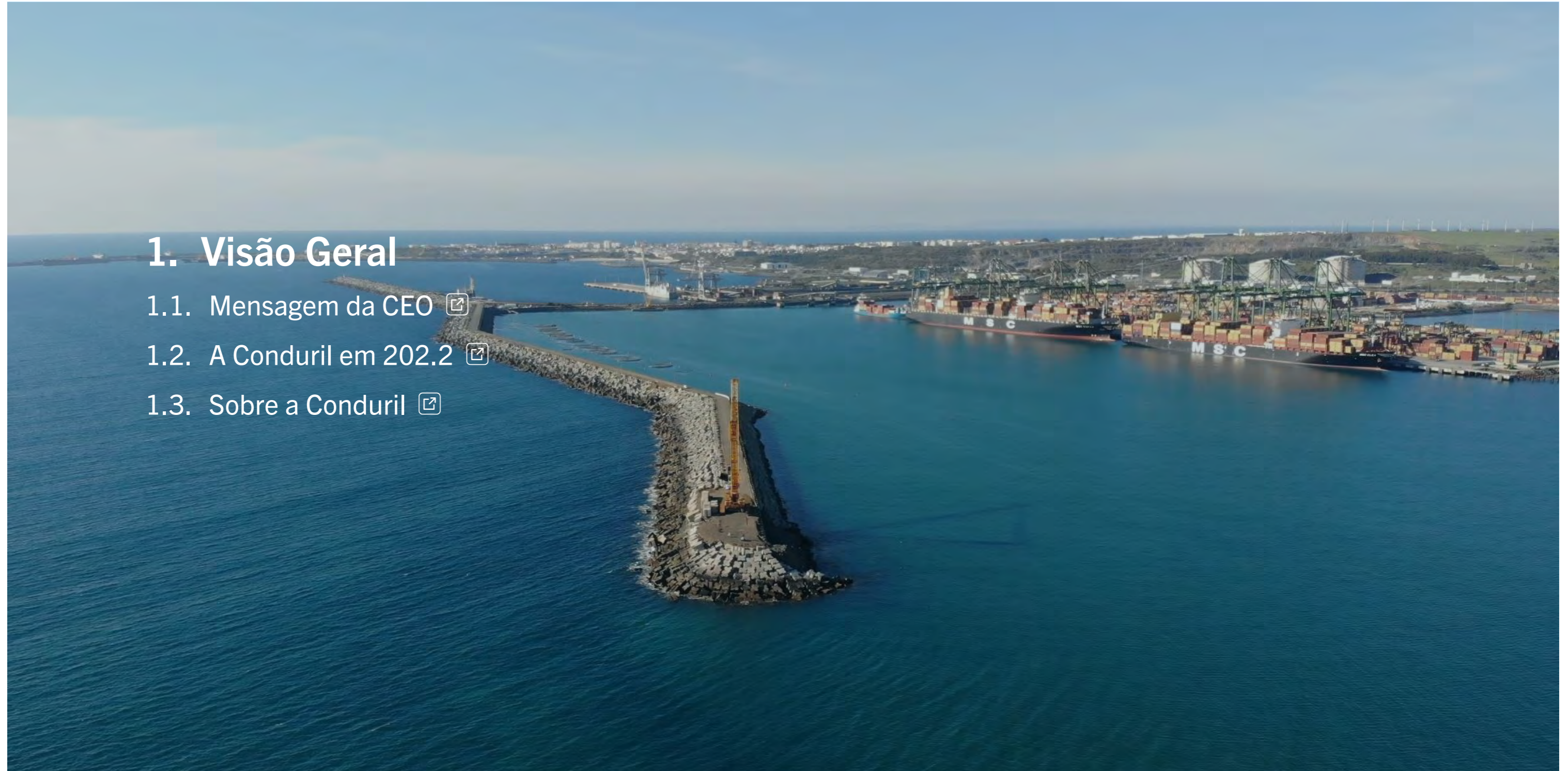
1. Visão Geral	4	5. Colaboradores e Cadeia de Valor	39
1.1 Mensagem da CEO	5	5.1. Saúde e segurança no trabalho	41
1.2 A Conduril em 2022	6	5.2. Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social	43
1.3 Sobre a Conduril	7	5.3. Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna	46
2. A Sustentabilidade na Conduril	13	5.4. Desenvolvimento de carreira, formação e educação	47
2.1 Compromissos para um mundo melhor	14	5.5. Conduril Academy	49
2.2 Relações para o futuro	16	6. Comunidade Local	57
2.3 Materialidade	20	6.1. Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências	59
3. Modelo de Governo e Economia	22	6.2. Educação e saúde da comunidade local	61
3.1 Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos	26	6.3. Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local	64
3.2 Práticas de compras	27	7. Sobre este Relatório	66
3.3 Qualidade e segurança final das construções	28	Tabela GRI	68
4. Ambiente	30		
4.1. Gestão de energia e emissões GEE	33		
4.2. Gestão da água	35		
4.3. Gestão de resíduos	37		

1. Visão Geral

1.1. Mensagem da CEO [🔗](#)

1.2. A Conduril em 2022 [🔗](#)

1.3. Sobre a Conduril [🔗](#)



1. Visão geral

1.1. Mensagem da CEO

Caros Stakeholders,

Ao longo da sua história, a Conduril procurou traçar o seu percurso pelos caminhos da sustentabilidade e contribuir para o desenvolvimento e bem-estar dos seus colaboradores, assim como das comunidades locais nas áreas geográficas em que se encontra.

A criação do fundo de pensões em 1989 para todos os colaboradores, a criação da *Conduril Academy* em Angola em 2009, seguindo-se em Moçambique em 2016, totalmente financiada pela Conduril, com objetivo de garantir a formação profissional e erradicar o analfabetismo dos nossos colaboradores, bem como conceder bolsas de estudo para o ensino superior aos filhos dos nossos colaboradores, são exemplos da assunção da responsabilidade social da Conduril ao longo dos tempos.

O respeito pelos direitos humanos e costumes locais, a atuação dos colaboradores e administração de acordo com a ética e princípios de *compliance* estão definidos no código de conduta desde 2014.

O cumprimento das normas ambientais e compromisso com a melhoria ambiental, é visível na certificação ambiental de acordo com a norma NP EN ISO 14001 desde 2012.

Estando fortemente empenhada em contribuir para o desenvolvimento sustentável, a Conduril em 2022 definiu a sua política de Responsabilidade Social Corporativa e incorporou na sua estratégia empresarial os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) alinhados com os das Nações Unidas.

Dos 17 ODS das Nações Unidas, a Conduril identificou 7 que melhor se identificam com a sua cultura e atividade, que são:

- Saúde de qualidade
- Educação de qualidade
- Igualdade de género
- Trabalho digno e crescimento económico
- Indústria, inovação e infraestruturas
- Produção e consumo sustentável
- Parcerias para a implementação dos objetivos

Em 2022 criámos a comissão de sustentabilidade que tem como objetivo definir a estratégia de sustentabilidade a implementar e assegurar o cumprimento desta.

No início de 2023, foi atribuído o seguro de saúde para todos os colaboradores e um seguro de vida.

Só atuando de um modo sustentável e alicerçados nos nossos valores poderemos continuar a existir e a construir um mundo melhor!

Benedita Amorim Martins
Presidente Comissão Executiva



CONDURIL,SA

1.2. A Conduril em 2022

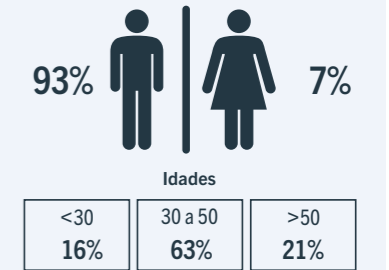
Volume de negócios

2020	2021	2022
123M€	156M€	218M€

92,5%
de compras a fornecedores locais

2 974
colaboradores em 2 continentes, 6 países

% de colaboradores por género em 2022



19 993

horas de formação em Segurança e Saúde no Trabalho

34 434

horas de formação no total

Bolsas de Estudo atribuídas pela Conduril – Programa BECES

Angola: 15
Moçambique: 11



Apoio ao Projeto “Medicina Mais Perto” em Moçambique

Campanhas de sensibilização sobre HIV/SIDA, planeamento familiar, gravidez e pós-parto, malária, entre outras doenças e questões ligadas à saúde

47 852 985 ton

de materiais utilizados

30 371 ton CO₂e

emitidos (âmbito 1 e 2)

18 108 ton

de resíduos gerados

96%

destinados a operações de reutilização, reciclagem e outras operações de valorização

486 470 GJ

de energia consumida

458 ML

de água captada

Fevereiro de 2023



Conduril junta-se à rede do BCS D Portugal na jornada para a transição sustentável

1.3. Sobre a Conduril

Mais de 60 anos de história

A Conduril – Engenharia, S.A. (denominação adotada em 2011) tem mais de 60 anos de experiência na construção de Obras de Engenharia Civil, cumprindo com os melhores padrões de qualidade e especificações, procurando a total satisfação do cliente, promovendo relações de total confiança e lealdade com todas as partes interessadas.

A Conduril foi fundada em 1959 como uma sociedade por quotas. No ano de 1970 é adquirida pelos atuais acionistas de referência que ditou o seu destino até aos dias de hoje. Em 1976 deliberam a sua transformação em sociedade anónima. Em 1990 as suas ações são admitidas a negociação na Bolsa de Valores do Porto e de Lisboa. Atualmente é uma sociedade, cotada em mercado não regulamentado.

De Portugal para o Mundo

A sua sede localiza-se em Ermesinde, região norte de Portugal, sendo que a Conduril desenvolve as suas atividades e obras de engenharia civil em todo o território nacional. A partir de 1990 a empresa expandiu as suas operações para lá das fronteiras, em vários países do continente africano e em Espanha.

Datas do início das operações para lá das fronteiras nacionais

Angola (ininterruptamente)	1990
Moçambique	1997
Marrocos *	2004
Botswana *	2008
Espanha *	2010
Cabo Verde *	2011
Senegal *	2013
Zâmbia	2013
Malawi	2014
Gabão	2015
Zimbabué *	2019

* Sem atividade no período de reporte.



Marcos importantes

Mais de 60 anos de história

1959 — 1970 — 1974 — 1976 — 1990 — 2011 — 2019

Fundação da Conduril
– Construtora
Duriense, Lda

Aquisição pelos
atuais acionistas

Criação do LCC –
Laboratório Central
da Conduril

Transforma-se em
sociedade anónima
(S.A.R.L.)

Expansão aos mercados
internacionais e
admissão à negociação
da Bolsa de Valores

Alteração da designação
social para “Conduril –
Engenharia S.A.”

Consolidação das
práticas de governo
da Conduril

Distinções

Desde 1993, a Conduril tem vindo a ser publicamente reconhecida com diversas distinções a nível nacional e internacional, como resultado de uma vasta experiência consolidada e graças ao trabalho e à dedicação diária dos seus colaboradores em todas as geografias.

1993	9º Melhor empresa portuguesa entre as empresas de todos os setores – Troféu Melhor Empresa, Diário de Notícias
2008	Melhor Empresa do Sector da Construção, Revista Exame
2009	Empresa do Ano e Melhor Empresa do Sector da Construção, Revista Exame
2010	Melhor Empresa do Sector da Construção, Revista Exame
2012	Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal, Revista Exame e Accenture
2014	Melhor Empresa do Sector da Construção, Revista Exame
2014	Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal, Revista Exame e Accenture
2015	Melhor Empresa do Sector da Construção, Revista Exame
2017	2.º lugar, Empresa Feliz, Ranking da Revista Exame
2017	Diploma de Reconhecimento de Mérito, atribuído pela Junta de Freguesia de Ermesinde
2017	“Gustav Lindenthal Medal” atribuída pela Engineer’s Society of Western Pennsylvania – Internacional Bridge Conference – Construcción de plataforma de la linea de alta velocidade Madrid-Extremadura – Viaduct over the Almonte River
2021	2.ª Empresa do Sector da Construção mais atrativa para trabalhar – Randstad Employer Brand Research
2022	Diploma de prestígio – 62 anos de associada da AICCOPN

Visão, Missão e Valores

A estratégia global da Conduril consiste em construir Obras de Engenharia Civil, com ou sem conceção, cumprindo com os melhores padrões de qualidade e especificações, estabelecidas nos cadernos de encargos respetivos, procurando a total satisfação do cliente, promovendo com este relações de total lealdade.

A Conduril concentra-se em segmentos de mercado em que possa atuar com rentabilidade, dentro dos parâmetros de retorno/lucro estabelecidos, utilizando empresas cuja gestão controla.

Visão

Ser uma grande empresa à escala nacional em termos técnicos e económicos, capaz de dar resposta a qualquer obra de engenharia civil quer no mercado nacional quer no estrangeiro.

Ser, em termos do número total de pessoas no ativo, a nível nacional, uma média empresa, flexível, capaz de responder às diversas solicitações do mercado, e com uma grande capacidade técnica capaz de, além do mais, ter uma sólida base de apoio à sua atuação no estrangeiro.

Missão

A criação duradoura de riqueza para os nossos acionistas e a sustentabilidade das melhores condições de trabalho e remuneração para os nossos colaboradores.

Valores

- Coesão
- Ética
- Cultura
- Meritocracia
- Lealdade
- Consistência
- Rigor



Áreas de negócio

A Conduril é uma empresa dedicada à execução de Obras de Engenharia Civil, estando a sua experiência aliada a um conjunto alargado de competências dos seus profissionais e dos inúmeros equipamentos de que dispõe. Através da sua capacidade multidisciplinar, a Conduril é responsável pela construção de diversas obras de grande notoriedade, nomeadamente barragens, pontes, estradas e autoestradas, edifícios, incluindo hospitais, e infraestruturas de abastecimento de água e de drenagem. Assume ainda particular relevância a sua experiência na execução de obras com requisitos específicos, tais como, obras marítimas, obras subterrâneas e de geotecnia.

Infraestruturas de transporte



Obras de hidráulica, ambiente e energia



Obras marítimas



Edifícios



Outras infraestruturas



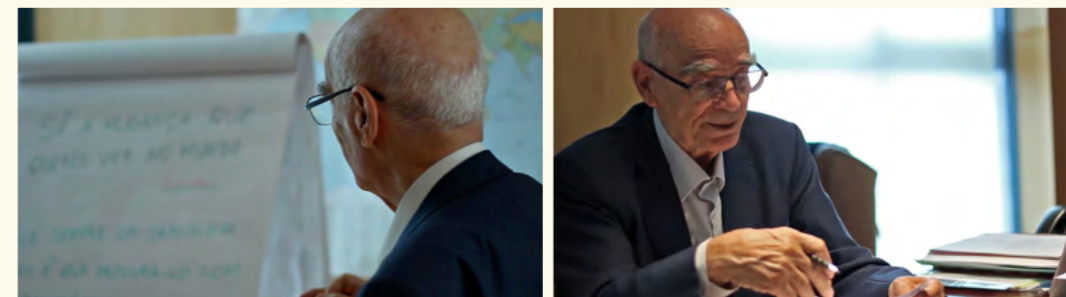
António Luis Amorim Martins

Meio século dedicado à Conduril

A história da Conduril também é contada através de histórias de vida individuais.

O Engenheiro Amorim Martins dedicou mais de 50 anos do seu trabalho e da sua vida à Conduril.

Desde 1970 que a sua liderança visionária, pensamento inovador e espírito criativo, aliados à capacidade de eleger oportunidades e perceber o futuro, permitiram o sucesso da Conduril em conjunto com os seus colaboradores que tanto se orgulham de terem tido o privilégio de trabalhar com um Homem reto, rigoroso, honesto e preocupado com o bem estar de todos os que com ele trabalhavam. Conseguiu ao longo de todos estes anos estabelecer uma cultura de proximidade com os seus colaboradores, fomentando o sentimento de pertença de todos com a empresa e seus valores. Deixou a sua marca na forma de liderar assente na responsabilidade social.





2. A Sustentabilidade na Conduril

2.1. Compromissos para um mundo melhor [↗](#)

2.2. Relações para o futuro [↗](#)

2.3. Materialidade [↗](#)

2. A Sustentabilidade na Conduril

2.1. Compromissos para um mundo melhor

Num cenário atual mundial que se apresenta instável, complexo e incerto, onde as tecnologias de informação e de comunicação abrem novas perspectivas à sociedade, e os consumidores estão cada vez mais atentos aos problemas sociais e ambientais, as empresas são desafiadas a integrarem a sustentabilidade na sua estratégia de negócios, a adotarem práticas socialmente inclusivas, a apostarem na preservação dos recursos naturais e garantirem uma vida digna, tanto para as presentes gerações, como para as futuras.

O compromisso de sustentabilidade é uma ação coletiva e necessária para a construção de um mundo melhor.

A Conduril assume o seu compromisso de sustentabilidade e a sua responsabilidade social e ambiental, através da geração de riqueza, garantindo o bem-estar dos cidadãos, minimizando os impactos negativos e maximizando os impactos positivos das suas atividades e produtos, no meio ambiente e nas pessoas. O seu compromisso assenta em quatro grandes áreas.

Respeito pela ética, integridade e rigor na relação com todas as partes interessadas.



Respeito pela envolvente económica, social e ambiental.



Fomento da inovação e sua aplicação no processo produtivo.



Criação de emprego e bem-estar para a sociedade.



A implementação destes compromissos implica transparência nas suas práticas e ações, com o envolvimento dos seus colaboradores, clientes, fornecedores e outras partes interessadas na promoção da sustentabilidade.

O conceito **ESG (Environmental, Social e Governance)** obriga uma avaliação multidimensional que vá além do retorno financeiro da Conduril, considerando os impactos de outras dimensões, a nível ambiental, social e de governança.

Ao avaliar as empresas sob a perspetiva ESG, os *stakeholders* consideram diversas questões que se podem enquadrar nessas três diferentes dimensões. É uma avaliação da empresa relativamente à sua gestão de emissões de gases de efeito estufa, ao uso dos recursos naturais, às relações profissionais, à diversidade e inclusão, à ética empresarial, combate ao trabalho forçado e escravidão moderna, à transparência, entre outros.

Dessa forma, é possível avaliar o grau de comprometimento de cada empresa nas várias dimensões em análise, permitindo identificar quais as empresas que se encontram melhor preparadas para enfrentar os desafios atuais e futuros.

Ao assumir um compromisso para uma maior sustentabilidade, este tornou-se uma das prioridades na agenda da Conduril, pelo que as temáticas do ESG estão cada vez mais presentes no seu dia-a-dia.

Assim e nos últimos anos, a Conduril tem vindo a desenvolver o seu trabalho nestas três dimensões, integrando considerações ambientais, sociais e de governança no seu negócio e operações. Para uma maior transparência destas considerações na sua atividade, o reporte destas temáticas teve a sua primeira experiência no ano passado com a publicação do “Compromisso de Sustentabilidade 2021” e se consolida com a publicação do presente “Relatório de Sustentabilidade” relativo ao ano de 2022.

A preocupação com os critérios ESG é incontornável e segue a tendência crescente para investimentos e ações com impacto positivo no meio ambiente e na sociedade e com o alinhamento das empresas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela ONU.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Conduril compreende que o desenvolvimento sustentável está cada vez mais associado com a qualidade de vida e bem-estar das populações, envolvendo não só as componentes económica, ambiental e social, como também os aspetos espaciais e territoriais, a cultura e a política.

As ações para um desenvolvimento sustentável tentam satisfazer as necessidades do presente sem, simultaneamente, comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades

O Grupo Conduril pretende criar impacto positivo social e ambiental relevante, contribuindo para a Agenda 2030 e os seus ODS, através de estratégias que integram toda a cadeia de valor.

Assim, a Conduril identificou 7 ODS prioritários, tendo em conta a sua atividade, a cultura e a estratégia da empresa.

Isso não implica, no entanto, que a Conduril não contribua pontualmente para os restantes ODS.

“A Conduril está fortemente empenhada em contribuir para o desenvolvimento sustentável, tendo por isso incorporado na sua estratégia os ODS das Nações Unidas.”

Benedita Amorim Martins

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL







2.2. Relações para o futuro





A Conduril considera como sua parte interessada todas as organizações, entidades e indivíduos que têm a capacidade de influenciar o cumprimento dos objetivos da organização.

A Conduril baseia todas as suas interações com as suas partes interessadas no cumprimento das normas e regulamentos nacionais e internacionais aplicáveis e em vigor nos locais onde opera, assim como nos objetivos de desenvolvimento sustentável já definidos na estratégia da empresa.

STAKEHOLDERS






Grupo de stakeholders	Importância do grupo para a Conduril	A Conduril compromete-se a
Cientes 	<p>Grupo com impacto na definição do futuro estratégico da empresa. A Conduril valoriza os seus interesses, tentando sempre ir ao encontro das expectativas dos clientes, numa lógica de manter e melhorar a satisfação do cliente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfazer as necessidades do Cliente, dar-lhe a melhor atenção e tratá-lo com honestidade; • Respeitar os direitos do Cliente e os compromissos assumidos contratualmente, procurando satisfazer e superar as suas expectativas; • Manter níveis elevados de competência técnica, prestando serviços de qualidade e atuando com eficiência, diligência e neutralidade; • Manter adequados padrões de urbanidade, correção e brio profissional nas relações com o Cliente; • Prestar todas as informações de forma relevante, verdadeira e rigorosa; • Avaliar periodicamente o grau de satisfação do Cliente.
Acionistas 	<p>A Conduril, consciente da importância de todos os seus investidores, pretende sempre conhecer a perspetiva do acionista e de como procede à análise da informação financeira e não financeira.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser transparente, sendo que o Conselho de Administração coloca atempadamente à disposição dos mesmos, toda a informação legalmente exigida; • Promover a transparência e sensibilizar este grupo para as questões da sustentabilidade; • Disponibilizar diversos canais para uma maior comunicação e transparência, através da sua página de internet e de um serviço de apoio especializado, sob a responsabilidade do representante da empresa para as relações com o mercado.
Colaboradores 	<p>Grupo com a opinião mais relevante na Conduril pelo conhecimento de como decorrem as suas operações. Considerando a dispersão da Conduril, com presença em diferentes países e continentes, a empresa procura ter sempre uma abordagem inclusiva de colaboradores de todas as áreas geográficas de atuação e de todas as categorias profissionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respeitar o direito de livre associação a sindicatos ou a associações de trabalhadores em todas as áreas geográficas das operações da Conduril; • Aplicar princípios gerais de segurança em todas as suas atividades através da adoção de medidas que permitam eliminar o perigo, avaliar e controlar os riscos, prevenir lesões e afeções da saúde dos colaboradores, engrandecendo a sua motivação, realização pessoal, profissional e o espírito de equipa; • Proporcionar aos colaboradores um rendimento de acordo com as suas funções que lhes permita satisfazer as suas necessidades e das suas famílias, promovendo o trabalho digno; • Garantir a sustentabilidade das melhores condições de trabalho e remuneração para os seus colaboradores, quer no ativo quer na reforma.
Comunidades locais e utilizadores finais 	<p>A Conduril considera vital não só conhecer os impactos da sua atividade sobre as comunidades locais durante a fase de obra, mas também identificar necessidades das comunidades locais que possam ser desenvolvidas no âmbito da responsabilidade social da empresa. É também importante conhecer os impactos/satisfação dos utilizadores finais das obras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a educação/formação como elemento estruturante da evolução social e económica, através do Departamento de Recursos Humanos em Portugal e da Conduril Academy em Angola e Moçambique, assim como através da atribuição de bolsas de estudo do ensino superior nestes países; • Contribuir para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades dos locais das obras; • Cumprir obrigações de conformidade e melhorar continuamente o seu desempenho ambiental.

Grupo de stakeholders	Importância do grupo para a Conduril	A Conduril compromete-se a
Fornecedores 	<p>De forma a facilitar as suas operações a Conduril considera essencial promover sinergias com os seus fornecedores, tendo procedimentos para a sua seleção baseados na objetividade, transparência e não discriminação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escolher os seus fornecedores com base em critérios de seleção – éticos, técnicos e económicos – claros, imparciais e transparentes, evitando, sempre que possível, situações de exclusividade; • Promover a observância de normas e boas práticas ao nível da qualidade, ambiente, segurança e outras que resultem da legislação em vigor; • Não compactuar com práticas comerciais coercivas para obter vantagem ou com qualquer tipo de assédio (moral, sexual, político e religioso), pautando a sua atuação mediante a prática de concorrência comercial honesta e justa.
Entidades reguladoras e fiscalizadoras 	<p>O papel das entidades reguladoras e fiscalizadoras é crucial, desde a defesa de direitos e interesses dos utilizadores ao assegurar de uma concorrência justa entre as várias empresas. Pela sua influência e impacto no decorrer das operações da empresa, é considerado um grupo relevante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir em total conformidade com a legislação e a regulamentação vigentes, bem como prestar às entidades toda a colaboração ao seu alcance.
Instituições financeiras 	<p>As instituições financeiras atuam como intermediários entre vários agentes económicos, permitindo o acesso a recursos e informações financeiras, tendo um impacto e influência substanciais na atividade da Conduril.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir a integral e escrupulosa observância de todos os compromissos assumidos; • Manter um contacto regular prestando informação atualizada sobre o desempenho do seu negócio e sobre as tendências do setor relevantes para este.
Parcerias 	<p>Nos projetos realizados em regime de parceria a Conduril pretende que os mesmos sejam executados com sucesso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer relações de colaboração que beneficiem quer a Conduril quer as entidades parceiras; • Cumprir integralmente todos os acordos estabelecidos.
Associações empresariais 	<p>Pertencer a Associações Empresariais permite à Conduril aceder a informação especializada e fidedigna sobre o setor da construção.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir com total transparência e lealdade no seu relacionamento com as associações da qual faz parte; • Contribuir para a promoção do conhecimento, nomeadamente nas suas áreas de intervenção.

Comunicação com os stakeholders

De modo a garantir o envolvimento de todos os seus *stakeholders* e a integração das suas perspetivas e preocupações na definição da estratégia de gestão e sustentabilidade da empresa, a Conduril dinamiza a utilização de vários canais de comunicação.

Grupo de stakeholders	Comunicação	Grupo de stakeholders	Comunicação	Grupo de stakeholders	Comunicação
Cientes 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Reuniões e contactos periódicos; Inquéritos de satisfação do cliente; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade. 	Instituições Financeiras 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Reuniões e contactos periódicos; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade. 	Acionistas 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Assembleias gerais; Comunicações ao mercado; Representante da Empresa para as relações com o mercado; Reuniões e contactos periódicos; Atendimento a solicitações externas.
Parcerias 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Reuniões e contactos periódicos; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade. 	Comunidades locais e utilizadores finais 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Reuniões e contactos periódicos; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade. 	Entidades reguladoras e fiscalizadoras 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Reuniões e contactos periódicos; Reporte de informação legal obrigatória; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade.
Associações empresariais 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade. 	Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Encontro de quadros; Jornal interno “Letras & Obras”; Ações de formação; Cartazes e folhetos informativos; Diálogo personalizado com o superior hierárquico; Reuniões de equipa/departamento; Processos, procedimentos e políticas internas; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade. 		
Fornecedores 	<ul style="list-style-type: none"> Website; Relatório & Contas; Reuniões e contactos periódicos; Questionários de pré-qualificação e divulgação de critérios de avaliação de desempenho; Visitas; Auditorias; Auscultação efetuada aos <i>stakeholders</i> no âmbito do processo da materialidade. 				

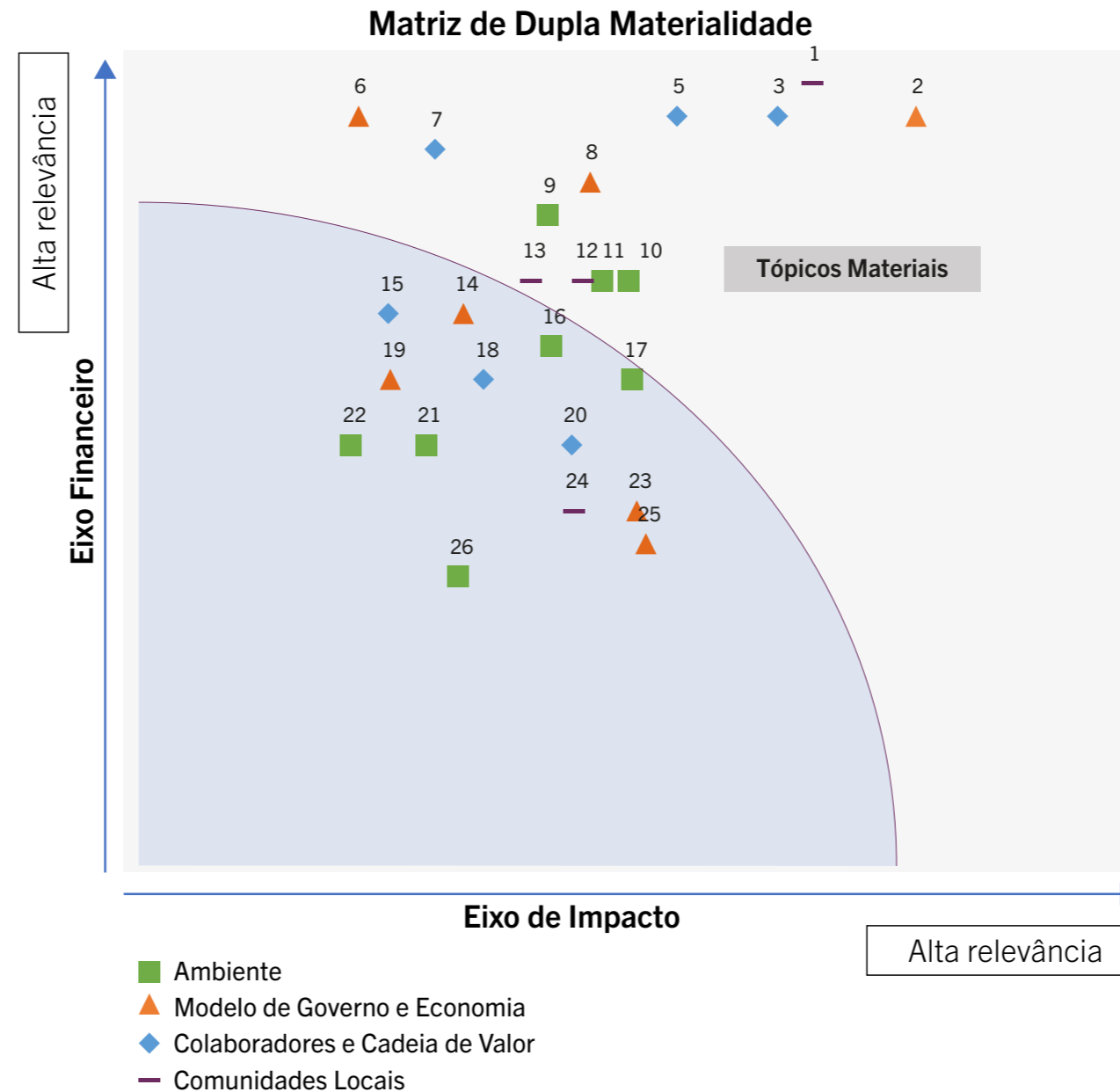
2.3. Materialidade

No âmbito do presente relatório foi realizado um exercício de identificação dos temas e tendências de sustentabilidade mais relevantes para a Conduril e os seus *stakeholders*. Este exercício, conduzido no início do ano de 2023, contemplou as seguintes fases:

- 1) *Benchmarking* sectorial, para o qual foram considerados empresas nacionais e internacionais, bem como instituições internacionais, tendências de sustentabilidade e do setor, de forma a determinar os tópicos de sustentabilidade mais relevantes para o setor de atividade da Conduril;
- 2) Auscultação dos *stakeholders* internos e externos mais relevantes para a Conduril, sobre os vários tópicos de sustentabilidade e quais as suas considerações sobre a importância de cada tópico;
- 3) *Workshops* internos para identificação de atuais e potenciais impactos, avaliação da relevância dos impactos e priorização dos mesmos, de forma a identificar a sua relevância para a atividade da Conduril, em termos da dupla materialidade.

Com os resultados obtidos de cada uma das fases referidas, procedeu-se a uma análise de dupla materialidade, cuja metodologia resulta de um cruzamento da análise dos impactos das atividades da Conduril e relações comerciais na economia, no ambiente e nas pessoas, incluindo nos direitos humanos (de dentro para fora), com a análise dos impactos de fatores externos com relevância financeira e operacional para a empresa (de fora para dentro).

Nesta medida, esse exercício determinou como relevantes 13 tópicos materiais que se enquadram em 4 áreas: Ambiente, Modelo de Governo e Economia, Colaboradores e Cadeia de Valor e Comunidades Locais.



Legenda:

1. Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências
2. Qualidade e segurança final das construções
3. Saúde e segurança no trabalho
4. Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social
5. Desenvolvimento de carreira, formação e educação
6. Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos
7. Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna
8. Práticas de compras (*procurement*)
9. Gestão de energia e emissões GEE
10. Gestão de resíduos
11. Gestão da água
12. Educação e saúde da comunidade local
13. Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local
14. Integridade de ativos e gestão de incidentes críticos
15. Violência e assédio no local de trabalho
16. Adaptação, resiliência e transição climática
17. (Re)utilização e disponibilidade de recursos
18. Diversidade, oportunidades iguais e inclusão
19. Proteção de dados e privacidade
20. Diálogo social
21. Uso do solo e poluição
22. Biodiversidade e ecossistemas
23. Inclusão económica
24. Atividades de investimento social
25. Investimento/desenvolvimento das infraestruturas
26. Ciclo de vida das infraestruturas

Tópicos materiais

Os 13 tópicos materiais que resultam da análise de materialidade são temas imprescindíveis para a gestão da sustentabilidade da Conduril e a sua identificação considera não só a perspectiva dos *stakeholders* da Conduril, mas também o contexto das suas operações.

Comunidades Locais

- Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências
- Educação e saúde da comunidade local
- Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local

Colaboradores e Cadeia de Valor

- Saúde e segurança no trabalho
- Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social
- Desenvolvimento de carreira, formação e educação
- Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna

Modelo de Governo e Economia

- Qualidade e segurança final das construções
- Práticas de compra
- Combate à corrupção e a comportamentos anticompetitivos

Ambiente

- Gestão de resíduos
- Gestão da água
- Gestão de energia e emissões GEE

3. Modelo de Governo e Economia

3.1. Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos [↗](#)

3.2. Práticas de compras [↗](#)

3.3. Qualidade e segurança final das construções [↗](#)

3. Modelo de Governo e Economia

A Conduril acredita que só pode criar valor e riqueza, se esta for alicerçada numa cultura de integridade.

O Conselho de Administração é o órgão de governança da Conduril hierarquicamente mais elevado responsável pela tomada de decisão e supervisionar a gestão dos impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas. Os membros do Conselho de Administração, assim como os da Comissão de Remuneração e do Conselho Fiscal, são eleitos em Assembleia Geral para um mandato cuja duração é de três anos.

O Conselho de Administração tem por missão assegurar que a Conduril atue de forma consentânea com os seus objetivos estratégicos e em conformidade com os estatutos e a legislação em vigor.

Compete-lhe definir e certificar-se do cumprimento da estratégia da Conduril, controlando e verificando a sua evolução, garantir a veracidade da informação divulgada, zelar pelo cumprimento das normas e diretrizes internas, garantir que as políticas de remuneração respeitam os princípios do desempenho e do mérito, assegurando que a empresa funciona de forma eficaz.

Impulsionar e supervisionar a política, normas, procedimentos e práticas internas da Conduril em matéria de Responsabilidade Social Corporativa, assim como acompanhar o grau de cumprimento da política, normas, recomendações e boas práticas nesta área, é responsabilidade da Comissão Executiva, informando o Conselho de Administração.

Em simultâneo, e no domínio da área de Sustentabilidade e ESG, a Conduril vê as suas políticas e práticas serem planeadas por uma Comissão de Sustentabilidade da qual faz parte a Presidente da Comissão Executiva.

A Conduril conta igualmente com um Grupo de Sustentabilidade composto por colaboradores de vários departamentos e geografias, cujos conhecimentos e experiência são relevantes em matérias de ESG, que trabalha em constante articulação com o Administrador responsável pelo ESG e a Comissão de Sustentabilidade.



Órgãos Sociais

Mesa da Assembleia Geral

Crisóstomo Aquino (*Presidente*)

Amadeu Augusto Vinhas

Filipa Bastos Pinho Ferreira Lemos

Conselho de Administração

António Luis Amorim Martins (*Presidente*)

Maria Benedita Andrade de Amorim Martins

Maria Luisa Andrade de Amorim Martins

António Baraças Andrade Miragaia

António Emanuel Lemos Catarino

Jorge Lúcio Teixeira de Castro

Miguel José Alves Montenegro de Andrade

Ricardo Nuno Araújo Abreu Vaz Guimarães

Comissão Executiva

Maria Benedita Andrade de Amorim Martins (*Presidente*)

Maria Luisa Andrade de Amorim Martins (*Vice-Presidente*)

António Baraças Andrade Miragaia

António Emanuel Lemos Catarino

Jorge Lúcio Teixeira de Castro

Miguel José Alves Montenegro de Andrade

Ricardo Nuno Araújo Abreu Vaz Guimarães

Conselho Fiscal

Júlio Gales Ferreira Pinto (*Presidente*)

Deolinda Paula Baptista Nunes

Jorge Manuel Silva Tavares

Alberto Luciano Costa Santos Rolo (*Suplente*)

Revisor Oficial de Contas

Horwath & Associados, SROC, Lda

Representada por

Ana Raquel B. L. Esperança Sismeiro

João Miguel Neiva de Oliveira Coelho Pires (*Suplente*)

Princípios corporativos

Ao longo da sua existência, a Conduril desenvolveu um conjunto de princípios corporativos que enquadram a sua atuação e a dos seus colaboradores.

“O sucesso de uma organização é o resultado do esforço combinado de cada uma das pessoas que nela trabalham e, esse esforço, é tanto mais profícuo, para a organização e para o próprio indivíduo, quanto maior for o entusiasmo com que for desenvolvido, na empresa e pela empresa, em torno dos objetivos comuns partilhados e assumidos por todos.”

In “Fragmentos de Cultura Informal (Princípios)” Eng. Amorim Martins, 14 de fevereiro de 1989

Uma empresa simultaneamente mais competitiva e mais humana

Uma organização leve e flexível

Respeito pelo cliente e honestidade no relacionamento

Crescimento obtido através de ganhos de produtividade

Ser uma das melhores empresas de obras-públicas

Fidelidade aos princípios

Retorno económico

3.1. Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos

A Conduril assenta a sua estratégia e atividade numa política global de *compliance* (boa governação societária), para a qual conta com o seu [Código de Conduta \(Ética e Boas Práticas\)](#) e Regulamento Interno, que abrangem a atuação da empresa e suas participadas.

Não obstante, em maio de 2022, a Conduril implementou o seu Programa de Cumprimento Normativo em Matéria de Prevenção e Combate à Corrupção.

O referido programa é articulado com os demais instrumentos já existentes na empresa, designadamente o Código de Conduta e o Regulamento Interno, bem como um [Canal Interno de Denúncias](#)

Neste âmbito, destaca-se que este documento prevê, nos pontos 8.5 e 8.6, as regras de exclusividade no exercício de funções e de não concorrência que visam assegurar que os conflitos de interesse são evitados e mitigados.

As práticas de corrupção aprovadas e sintetizadas neste documento foram comunicadas a 100% dos colaboradores das categorias operacionais de Direção e Coordenação, Administração e Técnica da Conduril em Portugal, Angola, Moçambique, Malawi, Zâmbia e Gabão.

De salientar ainda que a Conduril dispõe de um mecanismo de promoção e supervisão do comportamento ético de todos os profissionais envolvidos na organização e o cumprimento de toda a regulamentação aplicável e disponibiliza um canal de denúncias para a receção e tratamento de todas as denúncias relativas a irregularidades ou incumprimento de procedimentos e normas internas e/ou externas em matérias que digam respeito à empresa, aos seus colaboradores ou às suas atividades.

A Conduril rege a sua atuação pelos seus valores e princípios, tendo como exigência e objetivo uma conduta correta e justa nas relações pessoais e profissionais, atuando de forma ética, transparente, íntegra e honesta.

Programa de Cumprimento Normativo em Matéria de Prevenção e Combate à Corrupção

- Normas relativas à figura do Responsável pelo Cumprimento Normativo
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)
- Outros documentos, ações ou procedimentos que sejam adotados pela empresa em matéria de prevenção e combate à corrupção e infrações conexas
- Programa(s) de formação em matéria de prevenção e combate à corrupção a ministrar no âmbito da empresa e suas participadas.
- Canal Interno de Denúncias
- Regulamento Interno
- Código de Conduta (Ética e Boas Práticas)

O que a Conduril entende por

Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos

Refere-se à disseminação de normas e práticas que promovem princípios de ética e transparência e previnem comportamentos não éticos, de corrupção ou anticompetitivos.

Em 2022

- 0 Preocupações críticas comunicadas à Comissão Executiva.
- 0 Incidentes confirmados de corrupção.
- 0 Ações legais por comportamento anti concorrencial, concorrência desleal ou prática de monopólio.
- 0 Incidentes de discriminação ocorridos no período de relato.

Próximos passos

Dinamizar programa(s) de formação em matéria de prevenção e combate à corrupção a ministrar no âmbito da empresa e suas participadas.

Dar formação interna a todos os seus trabalhadores com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção à corrupção e infrações conexas implementadas.

3.2. Práticas de compras

As compras são uma atividade transversal a toda a Conduril e ocorrem em todas as áreas geográficas onde a empresa se encontra, pelo que a política de atuação nas mesmas é um ponto considerado essencial.

A Conduril pauta o seu processo de seleção de fornecedores por critérios de objetividade, transparência e não-discriminação: os critérios de seleção – éticos, técnicos e económicos – definem-se como claros, imparciais e transparentes, evitando, sempre que possível, situações de exclusividade. A Conduril não compactua com práticas comerciais coercivas ou qualquer tipo de assédio ou violência, assumindo nas suas atividades uma concorrência leal e justa.

As diversas áreas geográficas de atuação, selecionam e contratam fornecedores pré-qualificados, designados “aceitáveis”, privilegiando, sempre que possível, os fornecedores locais.

A Conduril procura, ao longo de toda a sua cadeia de fornecimento, implementar uma sólida política de identificação, qualificação e mitigação de riscos, indo além da sua categorização convencional.

A Conduril visa ainda, através da sua Política de Qualidade, Ambiente, Segurança e Segurança da Informação, satisfazer os requisitos do Sistema de Gestão de Qualidade, Ambiente e Segurança decorrentes das normas NP EN ISO 9001, NP EN ISO 14001 e NP ISO 45001, num contexto de melhoria contínua, visando a Qualidade Total, a melhoria do desempenho ambiental e dos Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde e Segurança da Informação. Simultaneamente, a empresa tem como um dos seus principais objetivos, a promoção do desenvolvimento e utilização de processos, métodos, práticas, materiais e produtos que salvaguardem a proteção do ambiente, e previnam a poluição, preservem os recursos naturais, a biodiversidade e os ecossistemas.

Práticas de compra em 2022

- Renegociação dos contratos dos materiais/consumíveis mais relevantes (ex: aço e gasóleo).
- Monitorização dos stocks de materiais das obras de forma permanente com vista à sua aquisição a valores mais favoráveis, dada a variabilidade de preços.
- Criação de sinergias entre vários departamentos, promovendo reuniões periódicas de modo a analisar os valores dos *stocks* e a variabilidade dos preços dos materiais.

- Coordenação com os diversos fornecedores para entrega dos materiais em obra, avaliando o prazo de entrega/distância ao destino pretendido, otimizando, sempre que possível as rotas para o transporte dos materiais.
- Planeamento atempado e coordenado com o Departamento de Compras e Direção de Equipamento, privilegiando o transporte via marítima, para as restantes áreas geográficas.
- Entrada em funcionamento do novo Pavilhão – Armazém Central de Materiais na Sede da Conduril – Portugal.
- Sempre que possível, optar pela compra de materiais recicláveis ou com elevada percentagem de incorporação de material reciclável na sua constituição.

O que a Conduril entende por

Práticas de Compras

Relacionado com as práticas de compras da Conduril e a sua escolha dos fornecedores que garantem que os produtos e os serviços adquiridos são sustentáveis.

Em 2022

92,5% das despesas efetuadas com a aquisição de produtos e serviços foram com fornecedores nacionais. Esta é uma forma da Conduril apoiar a economia local e manter relações com a comunidade local.

Próximos passos

Até 2024: Criar política de compras sustentáveis.

Ponderar a aquisição de viaturas elétricas e a gasolina em detrimento das viaturas a gasóleo.

3.3. Qualidade e segurança final das construções

Aos seus clientes, a Conduril compromete-se a dar-lhes a melhor atenção e tratá-los com honestidade, respeitando os direitos do Cliente e os compromissos assumidos contratualmente, procurando satisfazer e superar as suas expectativas. Mais, assume a responsabilidade de manter os altos níveis de competência técnica, padrões de urbanidade, correção e brio profissional nas suas interações e prestação de serviços de qualidade, assim como disponibilizar toda a informação de forma relevante, verdadeira e rigorosa e realizar uma avaliação periódica do grau de satisfação dos seus clientes.

Neste âmbito a Conduril cumpre os mais altos e rigorosos padrões de qualidade e adapta os seus processos às características específicas de cada projeto, cumprindo toda a legislação disponível, com verificação nas várias fases para garantir a qualidade das construções, e promovendo:

- Uma definição periódica de objetivos de qualidade e avaliação do seu cumprimento;
- A implementação de ações que promovam a melhoria da qualidade;
- A colaboração com os seus fornecedores para a melhoria dos seus próprios processos de qualidade.

Em todas as suas atividades, a Conduril atua com base na sua Política de Qualidade, Ambiente e Segurança com reconhecidos resultados práticos.

O compromisso da Conduril passa também pelo cumprimento das maiores e mais rigorosas exigências do processo produtivo, dos cadernos de encargos e sustentabilidade ambiental, encontrando-se certificada pela APCER - Associação Portuguesa de Certificação ao nível da Qualidade, Ambiente e Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal, Angola e Moçambique.

A Conduril possui laboratórios acreditados pelo IPAC – Instituto Português de Acreditação, para a realização de diversos ensaios no âmbito dos solos, agregados e betões em Portugal e Moçambique.

Em Portugal, através da EDIRIO, possui a certificação para o controlo de produção em fábrica (marcação CE) para componentes estruturais para estruturas metálicas em aço.

Às certificações já referidas, soma-se a certificação do controlo de produção de betão na central instalada na obra da “Construção da Barragem do Alto Tâmega”.



O que a Conduril entende por

Qualidade e segurança final das construções

Encontram-se aqui visadas as políticas e práticas da Conduril para prevenir e mitigar os efeitos de características indesejadas das construções ou serviços fornecidos que podem criar riscos à saúde ou segurança dos utilizadores finais.

Aborda a capacidade da Conduril oferecer construções e/ou serviços que atendam às expectativas dos clientes em relação às suas características de qualidade e segurança.

Próximos passos

Obter certificação de acordo com Norma ISO/IEC 27001 – Sistema de Gestão da Segurança da Informação.
[Visa garantir a confidencialidade, disponibilidade e integridade da informação relevante, identificando e avaliando os riscos e implementando medidas de controlo para os riscos considerados inaceitáveis.]

	Norma	Portugal	Angola	Moçambique
Sistema de Gestão da Qualidade	NP EN ISO 9001	1998	2012	2014
Sistema de Gestão Ambiental	NP EN ISO 14001	2012	2020	2019
Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (até 2015 – OHSAS 18001)	ISO 45001	2007	2012	2018
Acreditação Ensaios - Laboratório	NP EN ISO / IEC 17025	2001		2022
Controlo produção em fábrica - Estruturas metálicas	EN 1090-1:2009 – A1:2011	2014		
Controlo de produção de misturas betuminosas	EN 13108-1:2006 + EN 13108-1:2006/AC:2008; EN 13108-5:2006 + EN 13108-5:2006/AC:2008	2020 (*)		
Controlo de Produção de Betão	NP EN 206-1:2007 + EMENDA 1:2008 + EMENDA 2:2010	2011 (*); 2021		

(*) Processo entretanto encerrado dada a conclusão da obra

Em 2022

Envio dos inquéritos de satisfação de cliente nas obras realizadas pela Conduril, nas várias áreas geográficas – com resultado positivo.

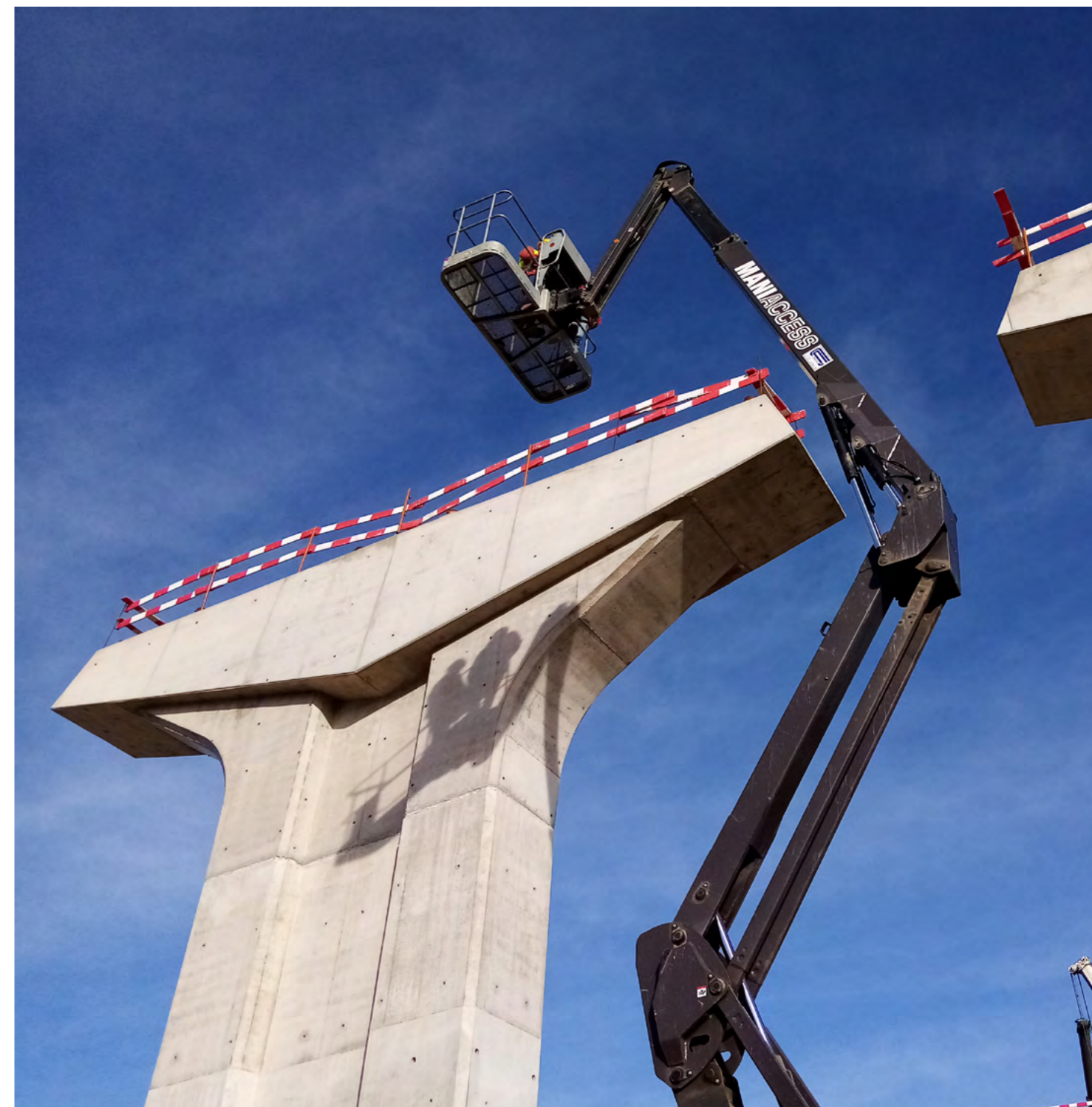
Extensão do Sistema de Gestão Ambiental a todas as obras em Angola.

Extensão do Sistema de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança à Conduril Açores.

O Não conformidades com regulamentos que originaram coimas por parte da entidade competente.

O Não conformidades com regulamentos que originaram advertências por parte da entidade competente.

O Não conformidades relativamente a códigos voluntários.



4. Ambiente

4.1. Gestão de energia e emissões GEE [↗](#)

4.2. Gestão da água [↗](#)

4.3. Gestão de resíduos [↗](#)

4. Ambiente

A Conduril conjuga os seus objetivos de negócio com a proteção do meio ambiente.

A Conduril promove práticas ambientalmente sustentáveis ao longo da sua cadeia de valor, privilegiando, sempre que possível, o consumo sustentável de bens e serviços, empenhando-se em preservar os recursos naturais, a biodiversidade, os ecossistemas e a minimizar os impactos negativos no ambiente. Por conseguinte, a Conduril prioriza a redução, reutilização e reciclagem dos resíduos produzidos em detrimento da sua eliminação.

A Política de Qualidade, Ambiente, Segurança e Segurança da Informação assumida pela Conduril traduz o seu compromisso com o meio ambiente e com a sociedade, para a redução do impacto da sua atividade, prevendo a promoção do desenvolvimento e utilização de processos, métodos, práticas, materiais e produtos mais sustentáveis.

É preocupação da Conduril, em todas as fases do ciclo de vida do produto, a seleção criteriosa dos materiais, cumprindo escrupulosamente os requisitos do cliente, favorecendo aqueles que incorporam uma maior percentagem de reciclados na sua composição.

O Sistema de Gestão Ambiental de acordo com a NP EN ISO 14001 constitui uma ferramenta essencial para a Conduril, que pretende alcançar uma confiança acrescida por parte dos clientes, colaboradores e comunidades locais, através da melhoria contínua do seu desempenho ambiental. O sistema de gestão, alinhado com a Política de Responsabilidade Social Corporativa, estruturam o modo de atuação da Conduril para uma gestão mais eficaz e eficiente das suas operações, em áreas tais como a redução do consumo de

energia, redução das emissões e na identificação de ações com vista à redução dos impactos negativos.

Mecanismos de Gestão de Impactos em Vigor

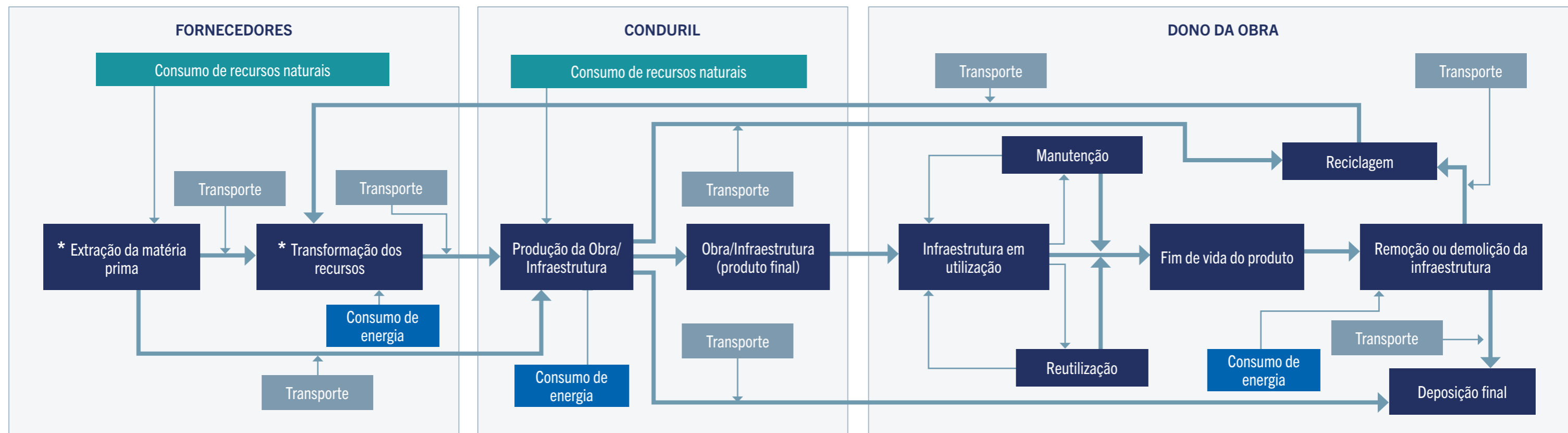
- Implementação do Sistema Integrado de Gestão de Qualidade, Ambiente e Segurança em todas as obras incluindo a elaboração do Plano de Gestão Ambiental da obra, tendo por base:
 - o caderno de encargos e requisitos do cliente;
 - os requisitos normativos e legais em vigor;
 - a compatibilização das medidas ambientais, no que respeita à localização e organização de estaleiros, à salvaguarda do património natural e construído, bem como à estrutura socioeconómica característica da comunidade local.
- Em cada obra, é efetuada uma rigorosa determinação e avaliação dos aspetos ambientais, onde são definidas as medidas de minimização na elaboração do plano de controlo de impactos, considerando entre outros, os aspetos ambientais, consumo de energia e emissões gasosas.



O consumo sustentável de recursos naturais, ou seja, o consumo pensado de forma a satisfazer as necessidades atuais, sem comprometer as necessidades e expectativas das gerações futuras, constitui uma preocupação crescente das organizações.

É nossa preocupação, em todas as fases do ciclo de vida do produto, e entenda-se como produto, a obra executada pela Conduril, a seleção criteriosa dos materiais, privilegiando, sempre que possível, o uso de materiais que incorporem materiais reciclados, cumprindo escrupulosamente os requisitos do cliente.

O consumo de materiais nas obras da Conduril está diretamente relacionada com a dimensão e tipologia de obra executada.



* A Conduril pode ser também responsável por esta fase.

Materiais (Ton)	2020	2021	2022
Betão	10 405 133	60 996 413	46 784 615
Aço	4 477	15 374	13 585
Agregados	363 435	1 108 385	999 303
Cimento	7 167	12 646	16 124
Misturas betuminosas	39 644	34 483	40 359
Total de materiais utilizados	10 819 855	62 167 300	47 813 626

4.1. Gestão de energia e emissões GEE

O recurso no setor da construção a grandes quantidades de energia para a execução das suas atividades contribui para o aumento das emissões GEE. Assim, é necessário implementar estratégias e tecnologias para a promoção de uma maior eficiência energética, com objetivo comum de contribuir para a descarbonização.

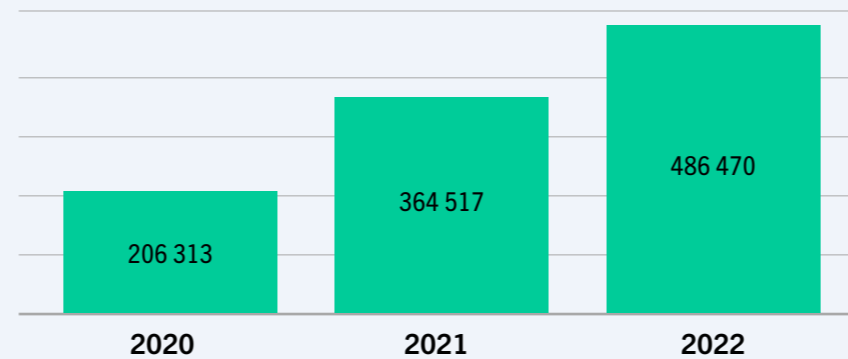
Consumo de energia

A Conduril apresenta uma elevada dependência dos combustíveis líquidos de origem fóssil resultante da sua utilização em equipamentos e maquinaria diversa, bem como viaturas ligeiras e pesadas. De referir que no setor da construção existem fatores importantes que impactam na sua dependência de combustíveis líquidos de origem fóssil e, consequentemente, na dificuldade em reduzir a sua pegada de carbono, nomeadamente:

- A tipologia, dimensão e características técnicas das obras executadas pela Conduril, obrigando à utilização de equipamentos e maquinaria pesados, que se caracterizam por elevados consumos de combustível líquido e menor eficiência energética;
- A dispersão geográfica das atividades invalida, por diversas vezes, o fornecimento de energia elétrica a partir da rede pública, sendo necessário o recurso a geradores autónomos para a sua produção, sendo estes grandes consumidores de combustível líquido.

Comparativamente a 2021, em 2022 houve um aumento de 33% da energia total consumida que resulta do aumento do volume de negócios a nível global.

Energia consumida (GJ)



Energia (GJ)	Fonte	2022
Proveniente de fontes não renováveis	Gasóleo	410 352
	Gasolina	1 730
	Fuelóleo	104
Proveniente de fontes renováveis	Painéis fotovoltaicos	591
Energia adquirida (eletricidade)		73 693
Total		486 470

Produção de energias renováveis

Nos últimos anos a Conduril tem procurado renovar a sua frota de viaturas ligeiras e pesadas de forma a diminuir os seus indicadores de consumo, aumentando a eficiência dos mesmos.

De destacar a existência em duas das instalações fixas em Portugal de energia produzida para autoconsumo com recurso a painéis solares fotovoltaicos.

O que a Conduril entende por

Gestão de energia e emissões GEE

Refere-se às medidas, procedimentos e atividades, que visam um consumo energético mais eficiente e a redução das emissões de gases com efeito estufa (GEE) geradas pelas operações da Conduril.

Em 2022

Com a finalidade de combater às alterações climáticas, a Conduril promoveu a plantação de palmeiras e jacarandás em novembro de 2022.

Próximos passos

Em 2023

Implementar uma plataforma de dados ESG, nomeadamente para a gestão das emissões GEE.

Até 2030

Aumentar a utilização de energia proveniente de fontes renováveis para 40%.

Diminuir as emissões GEE em 50% face a 2015.

Aumentar a produção de energia renovável para autoconsumo em 10%.

A Conduril pretende, com a implementação destas ações, melhorar o seu desempenho ambiental e reduzir a sua pegada de carbono.

Em 2022, a Conduril consumiu 591 GJ da energia produzida pelos seus painéis fotovoltaicos, o que corresponde a 0,12% do total. No entanto, nas instalações onde estão localizados, o consumo de energia com recurso a painéis solares fotovoltaicos corresponde a 35%.

Emissões de âmbito 1 e 2

A Conduril encontra-se a consolidar a metodologia para aferir os reais consumos de energia e o cálculo das emissões GEE (âmbitos 1 e 2), pelo que os dados apresentados são ainda uma aproximação.

Emissões GEE (ton CO ₂ e)	2020	2021	2022
Total de emissões diretas GEE (ton CO ₂ e)	14 314	23 375	30 371
Total de emissões indiretas GEE (ton CO ₂ e)	731	1 513	2 455

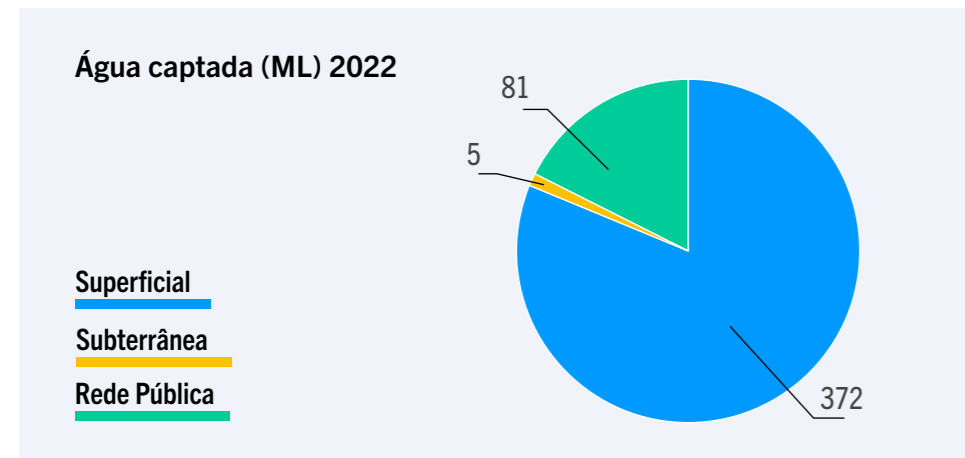
À semelhança do consumo de energia e na sequência do aumento do volume de negócios que se tem registado desde 2020, houve um aumento das emissões GEE ao longo dos últimos anos.



4.2. Gestão da água

A utilização da água, nas várias áreas geográficas onde a Conduril atua, tem como principal finalidade, além do consumo humano, a utilização nas suas atividades construtivas, nomeadamente, na minimização da dispersão de poeiras, fabrico e cura de betão, compactação de materiais diversos (solos, ABGE, areia), paisagismo, entre outros.

A Conduril implementa boas práticas ambientais em todos os seus processos, promovendo uma gestão responsável do uso da água, adotando procedimentos para que este recurso seja utilizado de forma racional e sem desperdícios.

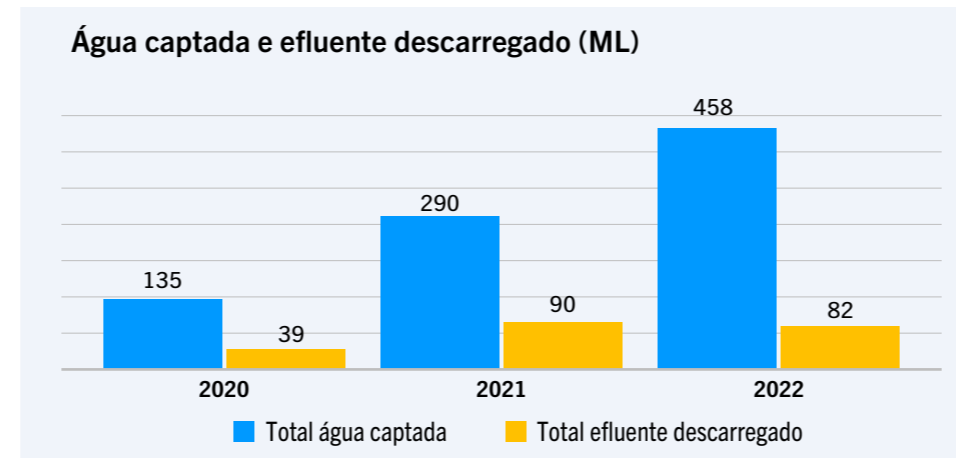


A água captada pela Conduril em 2022 tem várias origens, nomeadamente da rede pública de abastecimento e da captação de águas subterrâneas e superficiais, sendo que esta última corresponde a 81% da água captada.

Relativamente à produção de águas residuais e dando cumprimento ao definido nas empreitadas, foi implementado, sempre que necessário, um Plano de Monitorização dos Recursos Hídricos com o objetivo de avaliar a necessidade de adotar novas medidas de

minimização dos impactos verificados e contribuir para a melhoria dos procedimentos de Controlo Ambiental.

Os planos de monitorização tiveram em consideração a natureza dos trabalhos a realizar na proximidade de linhas de água.



À semelhança de outros indicadores e face à evolução positiva do volume de negócios nos últimos anos, o volume de água captada tem também aumentado registando-se em 2022 um total de 458 ML.

O que a Conduril entende por

Gestão da água

Relacionado com o uso, consumo e geração de água e outros impactos das operações em fontes de água, que podem ser influenciados por diferenças regionais na disponibilidade e qualidade e competição pelos recursos hídricos. Também focado nas estratégias de gestão da Conduril, incluindo, mas não se limitando a eficiência, intensidade e reciclagem de água, bem como a sua gestão do tratamento e descarga de águas residuais.

Próximos passos

Em 2023

Redução do rácio do consumo de água captada/n.º de colaboradores nas instalações fixas em Portugal.

Sistematização da recolha de dados nas várias áreas geográficas, incluindo análise de padrões de consumo que permitam a definição de objetivos para a sua redução.

Em 2022

Nas várias geografias, na impossibilidade de ligação à rede pública de drenagem de águas residuais, as águas de uso doméstico foram encaminhadas para fossas sépticas existentes nos estaleiros.

Nos vários locais onde existe produção de betão, as águas residuais das centrais foram recicladas e reutilizadas na própria central.

No Malawi, foi efetuado um furo para o fornecimento de água para o estaleiro e, para as frentes de obra, efetuou-se a captação no rio Shire.

Na Zâmbia, iniciou-se a realização de ensaios de potabilidade à água fornecida aos trabalhadores de modo a assegurar que a mesma é própria para consumo.

Verificação da eficácia das medidas implementadas para o uso responsável e eficiente da água.

Implementação de boas práticas no uso da água permitindo a redução gradual da captação por trabalhador nas instalações fixas em Portugal.

Instalações de fossas sépticas estanques nos locais onde a ligação à rede pública não é possível, evitando assim a contaminação do solo e do meio hídrico.

Recolha das águas residuais geradas nos WC ecológicos e fossas sépticas com vista ao seu encaminhamento para estações de tratamento.



4.3. Gestão de resíduos

Na Conduril a gestão de resíduos ocorre nas instalações fixas e em cada obra da empresa, sendo abordada de forma individualizada. Nesta medida, a Conduril prevê boas práticas de prevenção, redução, reciclagem e reutilização dos resíduos produzidos em detrimento da sua eliminação.

A Conduril está presente em várias geografias contratando localmente os seus operadores de gestão de resíduos, os quais são selecionados de acordo com o definido nos requisitos de cada projeto, incluindo, quando existente, o definido nos Planos de Prevenção e Gestão de Resíduos.

Ao longo do ano 2022, a Conduril alargou a todas as áreas geográficas a monitorização da produção de resíduos, sendo esta efetuada, obra a obra, em Portugal, Angola e Moçambique.

Em 2022 foram produzidos 18 108 Ton de Resíduos, que representa um aumento de 50% face a 2021.

Cerca de 96% dos resíduos produzidos em 2022 foram encaminhados para reutilização, reciclagem ou outras operações de valorização.

Em Portugal, ao longo de 2022, a Conduril enquanto produtor de subproduto “solos e rochas”, encaminhou 696 362 Ton, cumprindo as condições preconizadas no Decreto-Lei n.º 102-D/2020 de 10 de Dezembro. Os principais destinos foram locais licenciados pelas autarquias onde as obras se inserem e entre empreitadas da Conduril na mesma região.

A Conduril, na sua Política de Responsabilidade Social Corporativa estabeleceu como meta até 2030 a valorização e/ou reutilização de 90 a 95% dos resíduos gerados na atividade.

O que a Conduril entende por

Gestão de resíduos

Refere-se às práticas da Conduril para promover a gestão ambientalmente correta de todos os resíduos ao longo do seu ciclo de vida, de acordo com os limites internacionais acordados e reduzir significativamente a sua libertação para o ar, água e solo bem como reduzir substancialmente a geração de resíduos através de prevenção, redução, reciclagem e reutilização.

Próximos passos

Até 2030

Valorizar/reutilizar 90 a 95% dos resíduos gerados na atividade.

Portugal

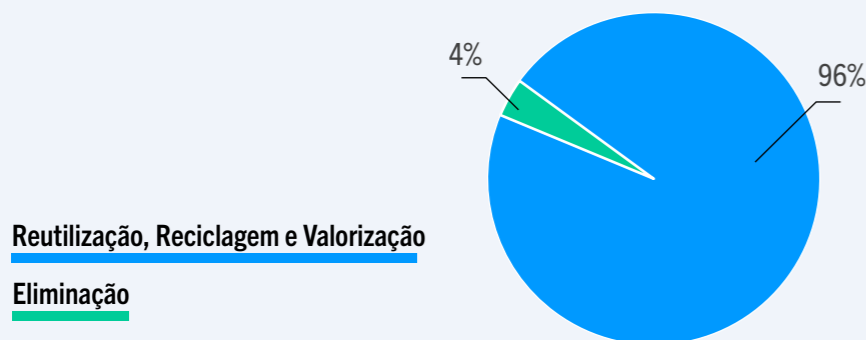
Aumentar em 5% a percentagem de resíduos enviados para operações de reciclagem em 2023.

Angola

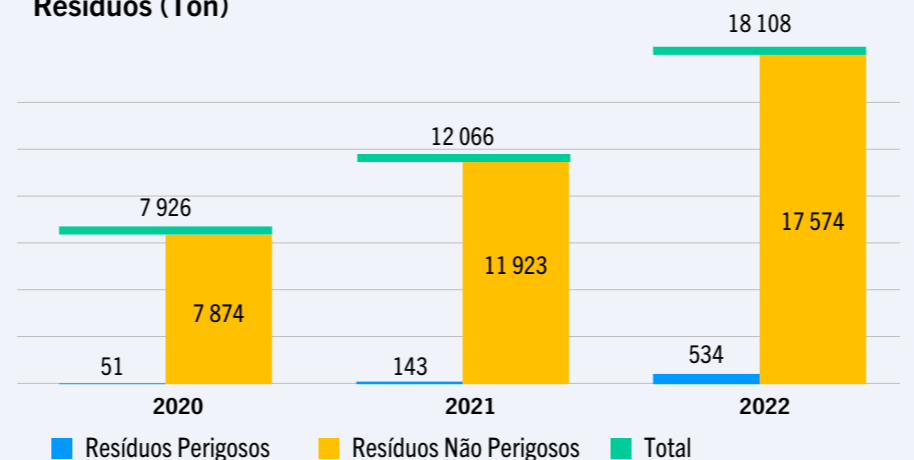
Testar os meios de contenção de derrames existentes em obra, eliminar contaminações de solo e/ou águas provenientes das obras da Conduril.

Aumentar o conhecimento dos trabalhadores em matéria ambiental.

Encaminhamento dos resíduos gerados 2022 (Ton)



Resíduos (Ton)



Em 2022

Portugal

- Gestão responsável de resíduos em fase de execução de obra com o objetivo de promover a redução da sua produção.
- Face ao grande volume de obras na zona de Sines, foi possível o reaproveitamento de solos e rochas, provenientes de uma empreitada em duas empreitadas em execução num raio de 5 km.
- Nas obras ferroviárias em curso foi efetuado o reaproveitamento do balastro existente, após britagem, em camadas inferiores da plataforma.

Malawi

- Triagem dos resíduos de acordo com a sua tipologia e reutilização/valorização dos resíduos de madeira e metálicos no estaleiro.
- Os resíduos de plástico são segregados e enviados para eliminação em Blantyre num aterro sanitário oficial.
- Os resíduos de betão são mantidos em depósito temporário para posterior utilização na requalificação de estradas e acessos existentes no distrito, com a ajuda do Conselho Distrital de Chikwawa.

Angola

- Ações de sensibilização e realização de simulacros relacionados com a gestão ambiental em todas as obras.

Moçambique

- Adoção de boas práticas de separação e reciclagem de resíduos.
- Formação/sensibilização aos trabalhadores sobre: tipos de resíduos; gestão de resíduos; resíduos químicos; impactos na fauna e flora e medidas de mitigação, entre outros.
- Realização de simulacros de derrames químicos.





5. Colaboradores e Cadeia de Valor

5.1. Saúde e segurança no trabalho [🔗](#)

5.2. Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social [🔗](#)

5.3. Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna [🔗](#)

5.4. Desenvolvimento de carreira, formação e educação [🔗](#)

5.5. Conduril Academy [🔗](#)

5. Colaboradores e Cadeia de Valor

O bem-estar dos colaboradores da Conduril encontra-se profundamente enraizado, não só na cultura da empresa, como na sua missão e valores.

A cultura da Conduril prioriza a transparência e a capacitação dos colaboradores enquanto pilar fundamental para o seu sucesso e sustentabilidade.

No final do ano 2022, a Conduril empregava 2 974 colaboradores, em dois continentes e 6 países diferentes, dos quais 30% em Portugal, 28% em Moçambique, 23% em Angola e 19% nos outros países.

Em 2022 e de acordo com as necessidades de quadros qualificados para o desenvolvimento de trabalho técnico especializado noutras geografias, 139 colaboradores portugueses encontravam-se a trabalhar fora de Portugal.

No entanto, a Conduril procura integrar-se totalmente na comunidade dos países onde opera, apostando na contratação de colaboradores localmente, que representam atualmente mais de 90% do total dos seus colaboradores no continente africano.

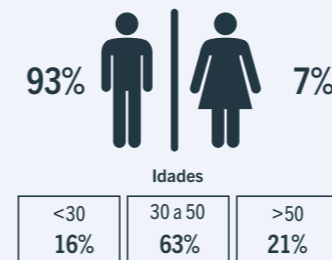
Acompanhando a tendência crescente de residentes estrangeiros verificada em Portugal, a Conduril contava com aproximadamente 6% de trabalhadores de diversas nacionalidades no final do ano 2022, nomeadamente, angolanos, brasileiros, guineenses, marroquinos, moçambicanos, peruanos, romenos, ucranianos, santomenses, espanhóis, franceses e italianos.

As profissões ligadas ao setor da construção são tradicionalmente ocupadas por indivíduos do género masculino. A presença feminina ainda é muito pequena, situação esta que se deve a questões históricas, sociais e preconceitos relacionados com a presença das mulheres no setor da construção.

De acordo com os dados que se encontram no documento “Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022” da autoria da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a par com outras estatísticas internacionais, cerca de 12% dos trabalhadores qualificados na indústria de construção e artífices em 2021, são mulheres. Na Conduril as mulheres representam 7% da força de trabalho global, acompanhando assim a realidade das estatísticas do sector da construção a nível mundial.

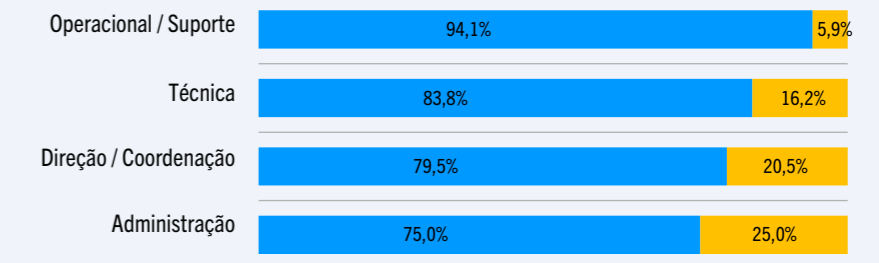
2 974
colaboradores em
2 continentes,
6 países

% de colaboradores por género em 2022



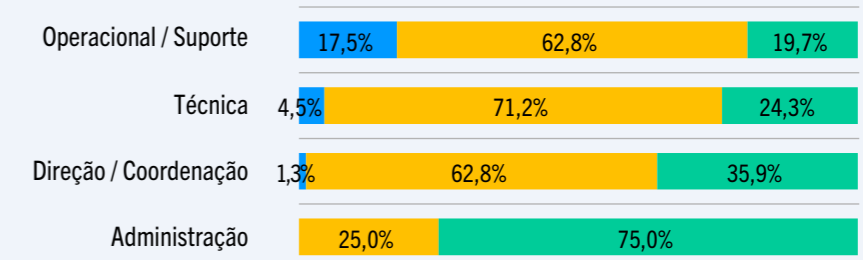
% de colaboradores por género e categoria profissional em 2022

■ Homens ■ Mulheres



% de colaboradores por faixa etária e categoria profissional em 2022

■ <30 ■ 30 a 50 ■ >50



5.1. Saúde e segurança no trabalho

A Conduril encara com a maior seriedade o seu compromisso para com a saúde e segurança dos seus colaboradores, tendo em marcha vários mecanismos de gestão e salvaguarda das mesmas, formalizados na Política de Segurança e Saúde e Política de Responsabilidade Social Corporativa.

As políticas de gestão em vigor preveem não só o cumprimento da legislação, normas, regulamentos e cadernos de encargos aplicáveis à atividade e as obrigações de conformidade relativas ao Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, como visam proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para a prevenção das lesões e afeções da saúde dos colaboradores.

A aplicação dos Princípios Gerais de Segurança em todas as atividades da Conduril materializa-se pela adoção de medidas que permitam eliminar o perigo, avaliar e controlar os riscos que não possam ser evitados, assim como a promoção da consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes em matérias relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho.

Apesar de nenhuma atividade se iniciar sem a prévia identificação de perigos e riscos e avaliação de riscos e implementação de medidas preventivas, a Conduril tem a lamentar a ocorrência de um acidente mortal em 2022, cuja causa direta se deveu a um fenómeno natural. Ao longo de 2022 ocorreram 95 acidentes de trabalho, mais 50% do que no ano anterior. A Conduril mantém o seu empenho na melhoria das condições de trabalho dos seus colaboradores, reforçando o seu investimento na formação relacionada com a temática Segurança e Saúde no Trabalho (SST), contando atualmente com um formador interno certificado dedicado em exclusivo à formação de Segurança, nomeadamente em segurança na operação de equipamentos.

Um dos princípios da ética definidos no Código de Conduta da Conduril é o dever de denúncia de comportamentos incorretos no local de trabalho, nomeadamente situações de risco.



O que a Conduril entende por

Saúde e segurança no trabalho

Engloba as práticas e políticas da Conduril para salvaguardar e promover a saúde e segurança dos seus colaboradores no trabalho.

Em 2022

0 Casos de doenças profissionais confirmadas.

Próximos passos

Reforçar as campanhas de sensibilização e promoção da saúde a todos os colaboradores.

Angola

Capacitar os trabalhadores para a resposta eficaz em caso de emergência.

Incrementar o conhecimento dos trabalhadoras no âmbito das medidas de prevenção de acidentes de trabalho.

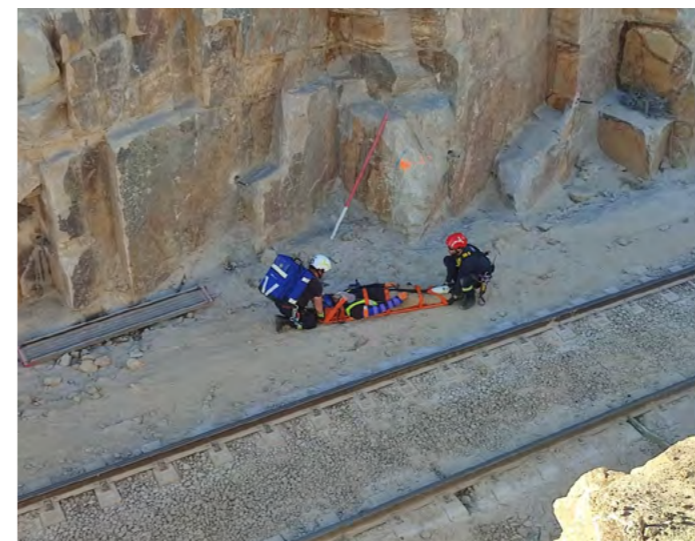
19 993

Horas de formação em Segurança e Saúde no trabalho



PORTUGAL

Participação de entidades externas de socorro nas obras ferroviárias: Comando Distrital de Operações de Socorro (CDOS); Corporação de Bombeiros.



ZÂMBIA

Formação interna a todos trabalhadores sobre malária.



ANGOLA

5 Postos de Saúde ativos em permanência nas obras; Meetings periódicos em todas as obras sobre SST.



MOÇAMBIQUE

Formação de uso de extintor em caso de incêndio, incluindo como inspecionar o extintor.

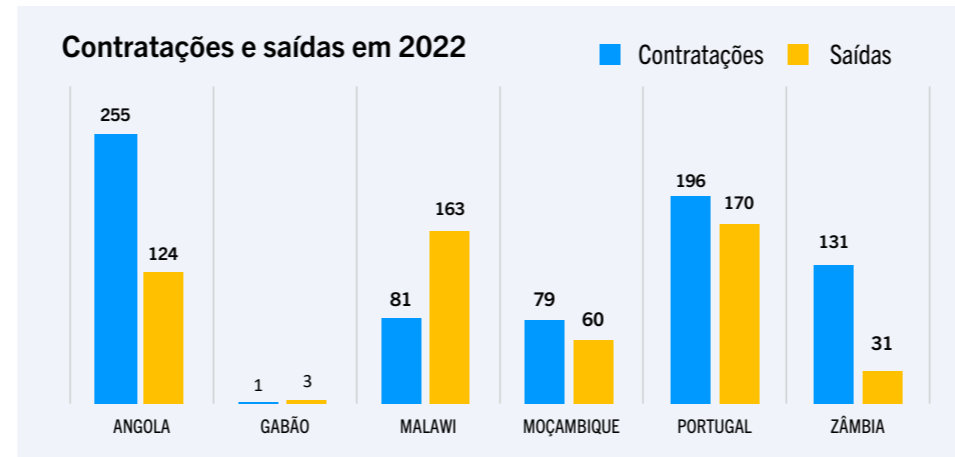
5.2. Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social

É de extrema importância para a Conduril proporcionar condições de trabalho que promovam a motivação, realização pessoal, profissional e o espírito de equipa dos seus colaboradores, assim como proporcionar um rendimento de acordo com as suas funções que lhes permita satisfazer as suas necessidades e das suas famílias, promovendo o trabalho digno.

- Manutenção do complemento de reforma proveniente do seu fundo de pensões.
- Pagamento a todos os colaboradores em obra de despesas de deslocação, alimentação e estadia.
- Disponibilização aos seus colaboradores de parcerias com entidades bancárias e farmácias, permitindo-lhes condições mais favoráveis que as disponíveis no mercado.
- Política de mobilidade incluída no Modelo de Gestão de Carreiras, e que integra a possibilidade de reorientação de carreira dos seus colaboradores.

A cultura de exigência e qualidade preconizada na Conduril inicia-se com um rigoroso processo de recrutamento e seleção dos seus colaboradores. Este assenta num conjunto de procedimentos exigentes, de forma a reunir candidatos qualificados e que correspondam ao perfil e objetivos definidos para cada função. O recrutamento de quadros médios e superiores tem por base a análise de vários elementos do candidato, nomeadamente, cartas de apresentação, a análise do *Curriculum Vitae*, a entrevista, sendo aplicados testes de aptidão psicológica. A sua aplicação por psicólogos internos da empresa tem como objetivo aferir as competências, os conhecimentos e o potencial dos candidatos. A seleção dos restantes colaboradores é efetuada de forma similar com ênfase na verificação das suas competências técnicas.

No que diz respeito à taxa de contratação e rotatividade da Conduril, em 2022, foram contratadas 743 pessoas e 551 saíram da empresa.



No entanto, a cultura de exigência e qualidade da Conduril não se verifica no sentido unilateral. A satisfação, proteção e desenvolvimento dos seus colaboradores integra a missão da Conduril promovendo a educação/formação como elemento estruturante da evolução social e económica.

Atuando no mercado internacional, a Conduril considera essencial a sua adaptabilidade à sociedade e culturas onde trabalha. Assim, a Conduril aposta na melhor integração possível no ambiente social existente, tendo em conta os costumes e legislação locais de forma integrada na estratégia de gestão da empresa.

Benefícios

A Conduril considera que, para além da componente salarial, o pacote de benefícios que apresenta é uma forma de valorizar e promover o bem-estar das pessoas que trabalham na empresa. Na tabela que se segue encontram-se os benefícios atribuídos a todos os colaboradores de acordo com as geografias onde se encontram.

O que a Conduril entende por

Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social

Reflete as práticas e políticas da Conduril referentes à contratação e ao trabalho realizado, pela ou em nome da mesma, incluindo subcontratações, salários, benefícios e equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos colaboradores.

Próximos passos

Definir as condições do seguro de vida para os colaboradores da Conduril.

Oferta de seguro de saúde a todos os colaboradores com condições especiais na inclusão do seu agregado familiar.

Desenvolver políticas que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores.

Benefícios para os trabalhadores em tempo integral

Benefícios	Portugal	Angola	Gabão	Moçambique	Malawi	Zâmbia
Seguro de vida (1)	-	-	-	-	-	✓
Plano de saúde	✓	✓	✓	✓	✓	-
Licença maternidade/paternidade	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Previdência privada (2)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acidentes pessoais (3)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Outros	-	✓	✓	-	✓	-

Angola Licença de paternidade assegurado pela empresa; Acesso gratuito a cuidados de Saúde - Posto de Saúde e ambulatórios em obra. Complemento salarial em caso de baixa por acidente de trabalho.

Gabão Complemento salarial em caso de baixa por acidente de trabalho e licença de paternidade assegurados pela empresa.

(1) Para trabalhadores expatriados e nacionais.

(2) Para trabalhadores efetivos com contrato em Portugal.

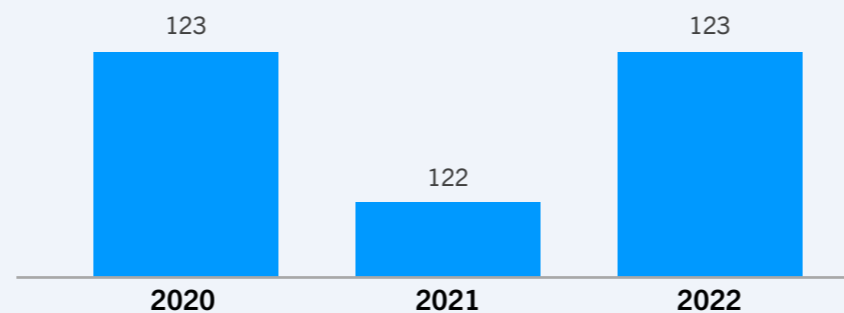
(3) Para trabalhadores expatriados e viajantes. No Gabão, o seguro de acidentes pessoais inclui acidentes de trabalho e vida, abrangendo trabalhadores nacionais.

Fundo de Pensões

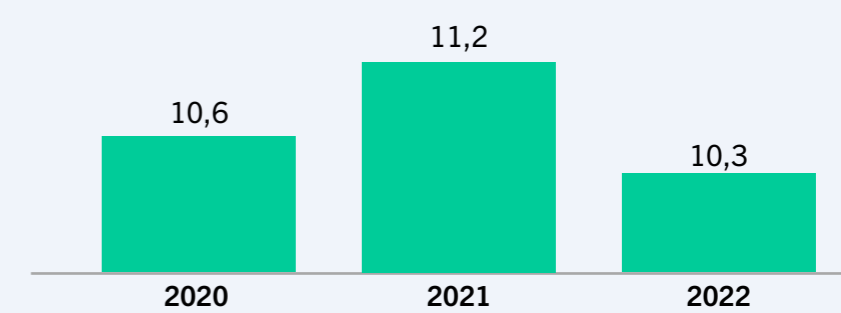
Temos por missão a criação duradoura de riqueza para os nossos acionistas e a sustentabilidade das melhores condições de trabalho para os nossos colaboradores – e a sua satisfação como primeiro vetor da nossa responsabilidade social – quer no ativo, quer na reforma.

Assim, a Conduril criou em 1989 o Fundo de Pensões Conduril, em Portugal, totalmente financiado pela empresa, que, para quem se reforme obedecendo ao que os estatutos exigem, dá ao colaborador um acréscimo no seu valor de reforma de até 22,5% do último salário auferido.

Número de beneficiários do Fundo de Pensões



Valor do Fundo de Pensões (M€)



Em 2022

Festa de Natal Conduril 2022

Símbolo de estima, consideração e dedicação, a Conduril mantém a tradição da entrega dos relógios comemorativos a todos os funcionários que completem os 25 anos de permanência na empresa. A oferta é entregue diretamente pela Presidente da Comissão Executiva.

Edição do Jornal Letras & Obras e JornaBAT (obra Barragem Alto Tâmega)

Com o objetivo de aumentar o envolvimento de todos os colaboradores, promover a comunicação e garantir a partilha de conhecimentos, periodicamente são divulgados os jornais “Letras & Obras” e “JornaBAT”.

Moçambique: Cerimónias Tradicionais

Cerimónias tradicionais em que cada comunidade entrega uma lista do que precisa para a realização da mesma, por forma a que os antepassados abençoem o projeto e a empresa que o irá executar. Nestas cerimónias invocam os espíritos líderes de cada comunidade, informam do projeto e pedem a benção para que corra tudo bem e não haja acidentes. No total foram realizadas 33 cerimónias (1 por cada localidade) nas províncias de Inhambane, Gaza e Maputo.



Malawi

Ação de sensibilização “16 Dias de Ativismo Contra a Violência Baseada no Género”.



5.3. Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna

A preocupação da Conduril para com a dignidade humana e direitos estende-se além dos seus trabalhadores diretos, englobando toda a sua cadeia de valor, em particular subempreiteiros.

Nesta medida, a Conduril garante, na sua seleção criteriosa e rigorosa de subempreiteiros e fornecedores, que não se verifiquem quaisquer casos de trabalho forçado, escravidão moderna ou outras formas de trabalho para o qual o colaborador não se tenha voluntariamente disponibilizado e face ao qual seja devidamente recompensado.

Defendendo que as pessoas têm direito a auferirem um rendimento que lhes permita satisfazer as necessidades básicas e das suas famílias, a Conduril compromete-se a que os salários não sofram deduções por sanções disciplinares, exceto quando se verifiquem as situações previstas na legislação e no acordo de negociação coletiva.

A Conduril tem ainda instaurado, como meio de erradicação de qualquer forma de violência no local de trabalho, o seu Procedimento Interno de “Normas de Prevenção e Combate a Assédio no Trabalho”, que visa estabelecer as regras de boa conduta para a prevenção e combate a assédio no trabalho. Este documento abrange todas as instalações, delegações, incluindo estaleiros de obra, onde desenvolve atividade, assim como toda a prestação de trabalho ao serviço da empresa.



O que a Conduril entende por

Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna

Aborda as práticas da Conduril para abolir, nas suas atividades diretas e indiretas, todo o trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob ameaça de penalidade e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente.

Em 2022

- O** Operações e fornecedores em que a liberdade de associação e negociação coletiva possa estar em risco.
- O** Operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho infantil.
- O** Operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho escravo ou forçado.

Próximos passos

Desenvolver política de promoção de respeito e igualdade de oportunidade para todos os colaboradores, com pagamento de remunerações justas.

Formalizar procedimentos da Conduril relativamente aos seus fornecedores, contratados, subcontratados ou outros parceiros: todos devem respeitar os direitos humanos, em todas as áreas onde realizam as suas atividades através de cláusula(s) em todos os acordos contratuais, permitindo a rescisão do contrato em caso de violações detetadas.

5.4. Desenvolvimento de carreira, formação e educação

O desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências e conhecimentos dos seus colaboradores representa um importante pilar para o compromisso da Conduril de providenciar serviços com a mais alta qualidade e rigor técnico.

Nesta medida, a empresa investe ativamente na disponibilização de formações técnicas especializadas, ministradas por formadores internos e/ou por entidades externas certificadas.

A elaboração do Plano Anual de Formação tem por base o levantamento das necessidades de formação identificadas e processo de avaliação de desempenho onde são recolhidas as necessidades de formação individuais complementares de cada trabalhador. Com base nestes dois inputs é construído o Plano Anual de Formação da empresa, que garante desta forma um total alinhamento com a estratégia da empresa e com as necessidades de desenvolvimento de cada colaborador.

No entanto, as ações da Conduril no âmbito da educação e formação vão ainda mais longe. Fazendo jus à sua ambição de ser uma empresa mais competitiva e simultaneamente mais humana, a Conduril, ao deparar-se com a realidade de analfabetismo e falta de formação académica em várias das geografias onde atua, operacionaliza e financia programas de Alfabetização e Aceleração Escolar através da atividade da Conduril Academy.

A Conduril mantém, em Portugal, parcerias com várias instituições de ensino e formação na área da Engenharia Civil, acolhendo regularmente estudantes com vista ao desenvolvimento das suas competências e possível futura integração na empresa.

Em 2022 foram desenvolvidas 34 434 horas de formação no total, cada colaborador recebeu em média 12 horas de formação, a nível global.

Horas de formação			
Categoria	2020	2021	2022
Administração	32	7	148
Direção/Coordenação	575	1 201	1 136
Técnica	2 602	3 811	4 367
Operacional/Suporte	10 922	15 448	28 783
Total	14 131	20 467	34 434
Média por colaborador	6	9	12

Em 2022

+ de 50 ações de formação na área de segurança de equipamentos
 + de 10 ações de formação em socorrismo e trabalhos em altura
 + de 85 ações de formação ministradas por entidades externas reconhecidas no mercado

Conduril Academy: Angola e Moçambique

- Formação técnica especializada
- Programa de Alfabetização e Aceleração Escolar

Portugal - Moçambique

- Intercâmbio para formação de 8 colaboradores moçambicanos em Portugal

Zâmbia

- Formação de acolhimento e sensibilização em matéria de SST nos Projetos em Execução

O que a Conduril entende por

Desenvolvimento de carreira, formação e educação

Relacionado com as práticas, políticas e abordagens da organização à formação e especialização dos seus colaboradores, assim como de valorização e gestão profissional e de carreira do seu capital humano.

Próximos passos

Portugal

Ações de formação técnica especializada interna na área de Segurança de Equipamentos.

Continuidade de formação técnica especializada na área de primeiros socorros, trabalhos em altura e emergência.

Angola e Moçambique

Realização de formação dirigida aos elementos no ativo, com vista à substituição de colaboradores cuja reforma se aproxime.

Dar continuidade ao projeto de diminuição dos níveis de analfabetismo literal e reduzir os níveis de analfabetismo funcional.

Desenvolvimento de competências técnicas na área ESG.

Intercâmbio colaboradores Conduril

A Conduril, na persecução da sua estratégia de valorização do Capital Humano e no âmbito da sua responsabilidade social com a sociedade Moçambicana, na qual exerce a sua atividade, acolheu em Portugal 8 colaboradores moçambicanos com vista à promoção e desenvolvimento de competências. Para além de formação em contexto de trabalho, foram asseguradas internamente ações de formação necessárias ao desenvolvimento profissional dos envolvidos, nomeadamente: comunicação e desenvolvimento interpessoal, português aplicado à área da construção civil, segurança na utilização de equipamentos, segurança de estaleiros, prevenção e combate a incêndios e trabalhos em altura. Foram também ministradas ações de acolhimento, sensibilização e formação em matéria de segurança em contexto de trabalho.

Glocal Talent Experience VII – 2022

O Glocal é um encontro de colaboradores da Conduril com funções de responsabilidade em diferentes áreas da empresa e nas diversas geografias. Local por excelência de partilha de conhecimento, experiência e convívio. Todos os anos o encontro reflete sobre um tema diferente, permitindo o debate de ideias e a procura de soluções inovadoras.

Em 2022 retomamos esta atividade, após a interrupção de dois anos devido à pandemia. Para além de discutir o impacto e as alterações provocadas pela pandemia, e de como cada um viveu esse período de transformação com impactos na vida pessoal e profissional, pretendeu-se refletir sobre: “O que aplaudimos/fizemos bem/merece nota positiva”, “O que queremos manter” e “O que pretendemos inovar/evoluir”.

A atividade incluiu ainda a visita à obra “Construção da Barragem e Central do Aproveitamento Hidroelétrico do Alto Tâmega do Sistema Electroprodutor do Tâmega”.



5.5. Conduril Academy

A Conduril Academy é um Centro de Formação Profissional do ramo da Construção Civil e Obras Públicas, devidamente credenciado pelos organismos que tutelam a formação profissional nos países onde atua. A sua atividade é financiada na totalidade pela Conduril Engenharia S.A. Apesar de não receber qualquer subsídio governamental, por opção própria, a Conduril Academy trabalha em estreita e permanente colaboração com os Ministérios da Educação de Angola e Moçambique. Existirá enquanto a atividade da Conduril a possa comportar e tem (sobre)vivido no seio de um trabalho em rede, colaborativo, interdependente e transversal entre todos os departamentos que compõem o Grupo.

Esta é a essência do Grupo Conduril e concludentemente da Conduril Academy. É aquela que se foca na ação, na concretização e na plena realização de todos aqueles que a compõem, envolvem e a mantêm viva. As suas pessoas nos seus diversos contextos sociais, profissionais e culturais.



Consciente das suas metas permanentes, a Conduril Academy incidiu ao longo dos anos na consolidação da erradicação da taxa de analfabetismo no Universo Conduril, com realce para zonas rurais e periurbanas, através da intensificação de ações de alfabetização. Para além disto, foi mais proativa e eficaz naquilo que são as suas respostas internas às necessidades de formação orientadas para o trabalho, aumentando desta feita a sua taxa de execução global e impacto no colaborador. Por um lado, robusteceram-se as identidades e valores pessoais e coletivos que salvaguardam o bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores em geral e, por outro lado, contribuiu-se para a promoção de competências e conhecimentos direcionados para o quotidiano laboral, melhorando desempenhos e estimulando carreiras.

As pessoas são o essencial da Conduril.

“Agir, eis a inteligência verdadeira. Serei o que quiser. Mas tenho que querer o que for. O êxito está em ter êxito, e não em ter condições de êxito. Condições de palácio tem qualquer terra larga, mas onde estará o palácio se o não fizerem ali?”

in Livro do Desassossego, por Bernardo Soares

A Conduril Academy assume um papel decisivo na Política de Responsabilidade Social da Conduril e no contributo que esta presta à sociedade em que se insere. Sabe-se que a educação e a formação são os elementos estruturantes da evolução social e económica de qualquer sociedade, onde são envolvidas inevitavelmente pessoas. Pessoas que fazem, pessoas que sabem ser, pessoas que sustentam e amparam o crescimento e desenvolvimento do país. É exatamente até elas, às pessoas, que queremos sempre chegar. E ficar.

Quem Somos

Visão

A Conduril Academy é um centro de promoção de conhecimentos especializados, reconhecido oficialmente, particularmente dirigido aos colaboradores do Grupo Conduril em Angola e Moçambique. A Conduril Academy é financiada na totalidade pela Conduril Engenharia S.A. e como tal existirá enquanto a atividade da Conduril Engenharia S.A. a possa comportar. Perpetuará a sua intervenção tendo como foco as pessoas, consubstanciando as necessidades locais e globais, num cenário que acreditámos ser, dualmente, estável e cíclico, dada a atividade itinerante da empresa.

A nossa Missão

A Conduril Academy tem por missão ministrar formação profissional a todos os colaboradores do Grupo Conduril em Angola e Moçambique, contribuindo assim para melhorar a qualidade de vida a nível local e nacional.

Através da experiência acumulada na resolução de desafios de elevada complexidade e no desenvolvimento de competências chave para o sucesso da empresa, a Conduril Academy potencializa o desempenho do colaborador.

Dentro da compreensão da complexidade e do dinamismo intrínsecos a um estaleiro de obras, a nossa formação teórica e prática é muito direcionada para o contexto real de trabalho, para as tarefas e funções do quotidiano laboral – intervenção incisiva, objetiva e direta.

Cada vez mais comprometidos e conscientes do nosso papel nas sociedades onde estamos inseridos, temos espelhado preocupação para com a Responsabilidade Social, na promoção de diversas iniciativas que contribuem para o potencial desenvolvimento e crescimento dos países e das suas pessoas.

Neste sentido, na Conduril Academy pugnamos pela excelência e perfeição e elencamos de seguida os objetivos permanentes integrados no plano estratégico.

Objetivos Permanentes

- Ampliar, melhorar e validar as competências técnicas e conhecimentos profissionais com vista à promoção da capacitação de participação em equipas, com responsabilidade, representatividade e credibilidade, obtendo resultados e aumentando a nossa competitividade;
- Ter particular atenção à formação dirigida aos elementos do ativo que substituirão quem se reforme;
- Eliminar os níveis de analfabetismo literal e reduzir os níveis de analfabetismo funcional;
- Incluir na atividade de formação a divulgação (doutrinação) dos nossos valores e princípios bem como o essencial da nossa Estratégia Global;
- Potenciar o crescimento da excelência no trabalho;
- Melhorar a autoconfiança, capacidade de resolução de problemas, satisfação e sentido de estabilidade;

- Contribuir para o desenvolvimento educacional, social, económico e comunitário de Angola e Moçambique.



Sede social e pólos de aprendizagem

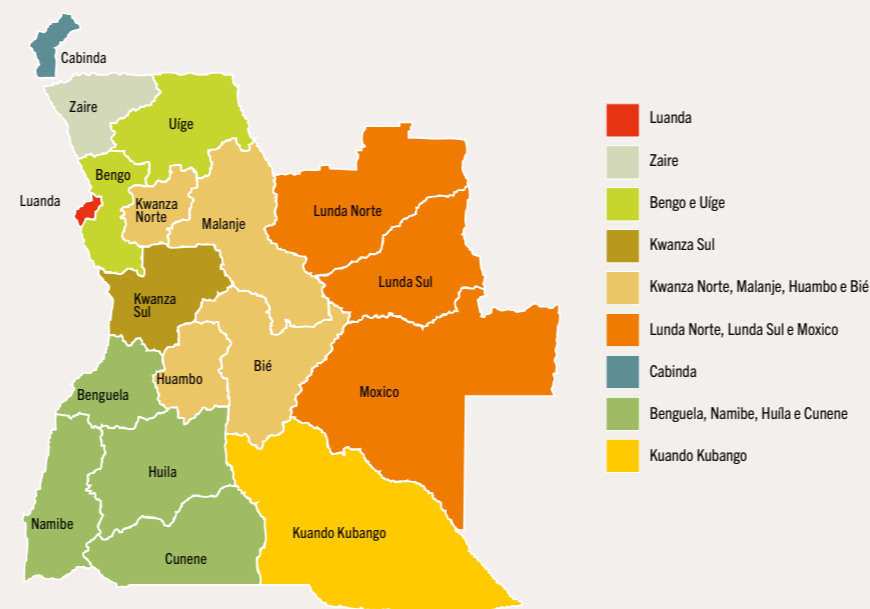
Desenvolvemos a nossa atividade formativa em todo o território nacional angolano e moçambicano, nas diversas áreas geográficas onde a Conduril opera. A sede social da Conduril Academy em Angola está localizada na cidade de Benguela, e em Moçambique na cidade da Matola.

A Conduril Academy atua com base numa filosofia de trabalho sustentada numa formação em itinerância, com ações de formação e educação, avaliação e validação de competências em contexto real de trabalho, de modo a garantir a perenidade e sustentabilidade dos processos formativos, sem colocar em causa o rendimento laboral do colaborador e aproximando o mesmo de um meio que lhe é próximo e familiar, favorecendo assim o processo de entrega, motivação e ensino-aprendizagem. Sem dúvida que, a Conduril Academy é o departamento sonhador, sem limitações físicas que, imbuído pela responsabilidade social que alimenta no Grupo, tem-se revelado transversal a todos os departamentos, através de um trabalho colaborativo, interrelacionado e em rede, convergindo interesses, oportunidades e valores que fomentam o uso do capital social que a empresa comporta em prol da valorização do capital humano.

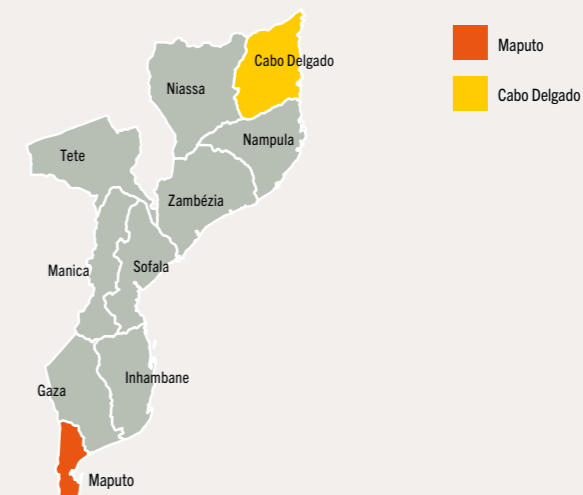
Equipa

A equipa da Conduril Academy é composta por um grupo de formadores certificados, em programas e currículos de formação diversificados, que englobam a parte social, psicológica, pedagógica e de gestão de recursos humanos. Contamos ainda com formadores técnicos especializados, com comprovada experiência profissional que em muito contribuem para o enriquecimento da formação e dos colaboradores.

Conduril Academy em Angola Pólos de Aprendizagem Permanentes



Conduril Academy em Moçambique Pólos de Aprendizagem Permanentes



Fragmentos da Nossa História Integrados na Estratégia Global

Passado

Desde a sua criação, em 2009, que a Conduril Academy tem sido marcada por uma sucessão de começos, por um recomeçar sem parar de caminhar, reedificando percursos, tempos e histórias, onde o caminho construído se reflete nos colaboradores, nas pessoas. Acreditando que a Conduril sairia reforçada, a longo prazo, com a imprescindível promoção e renovação de competências e especialização técnica e tecnológica no ramo da Construção Civil e Obras Públicas, a Administração partilhou a sua primeira intenção: proporcionar percursos de aprendizagem flexíveis e reconhecer, validar e certificar o conhecimento e competências adquiridas por via formal ou informal dos colaboradores da Conduril.

Materializou-se assim o sonho de um Centro de Formação Profissional credenciado em Angola.

O início da atividade formativa da Conduril Academy foi em Abril de 2010 e foi pautado pelo processo de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais que abrangeu 88 motoristas. Desde então e até ao momento presente, aproximadamente 300 trabalhadores de diversas artes e ofícios viram as suas competências profissionais serem validadas e certificadas nesta modalidade. No final do ano de 2010, após várias incursões formativas pelas províncias de Angola percebemos que a situação ao nível da educação base dos nossos formandos era problemática. A realidade do país refletia-se na Conduril e, em 2011, revelava uma taxa de analfabetismo de 24%, em que cerca de 300 colaboradores eram iletrados ou subescolarizados. Inevitavelmente, a nossa intenção teve que se ajustar às necessidades e especificidades do público-alvo em questão e uma nova e permanente meta surgiu: Erradicar o analfabetismo no universo de colaboradores do Grupo Conduril.

Após este momento, ocorreu uma reformulação e reajustamento dos modelos formativos da Conduril Academy, em que a Alfabetização se tornou num dos nossos eixos indispensáveis para permitir aos trabalhadores a participação nas oportunidades de aprendizagem, no seio das ofertas de educação e formação, dentro e fora da Conduril Academy.

O desígnio inaugural permaneceu, mas pelo meio ficaram outras aspirações como uma escola técnico-profissional, ou a escola técnica de condução e outros cenários que se iam desfazendo naturalmente devido às prioridades existentes no seio dos colaboradores. Em boa verdade, essa motivação surgiu ainda dentro da compreensão da realidade socioeducativa onde o Combate ao Analfabetismo se tornou uma prioridade para o Governo Angolano desde o Acordo de Paz de 2002 e que o constituiu como “Imperativo Nacional” para o desenvolvimento social e económico do país. Existe assim um alinhamento com os marcos e discussões nacionais e internacionais: desde o Plano Nacional Estratégico para Revitalização da Alfabetização (PEPRA, 2012), o envolvimento com a Educação Para Todos e desde a composição do Plano de Desenvolvimento Nacional (PND) para 2013-2017 (e atualmente 2018-2022) que colaboramos com Angola no entendimento de que o desenvolvimento sustentável se centra na Estabilidade e Crescimento e na Valorização do Homem, o movimento global Educação para Todos, iniciado em Jomtien, em 1990, e reiterado em Dakar, em 2000, a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável até 2030, adotada pela Cúpula das Nações Unidas em Desenvolvimento Sustentável, ocorrida em 25 de Setembro de 2015 e que resultaram nos novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que se baseiam nos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM). Trilhos que ensinam decididamente e que espelham a cultura e conduta da Conduril, conjugando as competências técnicas e a flexibilidade operacional para uma resposta eficaz às exigências educacionais locais e globais.



Presente

Nos dias de hoje, a Conduril Academy foca a sua aposta na formação técnica especializada, a formação sobre qualidade e segurança, enquadrada no eixo transversal da aprendizagem ao longo da vida da Conduril Academy, revela o objetivo permanente, promissor e mais desafiante de enquadrar os programas formativos, considerando as suas idiossincrasias e características específicas da idade adulta, orientando para as reais necessidades de trabalho, com vista à conquista de ganhos efetivos e objetivos ao nível das competências profissionais.

Promover, manter e renovar competências e conhecimentos profissionais necessários para a realização das funções dos colaboradores.

A Conduril Academy tem consolidado ao longo dos últimos anos o seu contributo na comunidade local, nacional e internacional através de diversos projetos orientados para as pessoas, para as comunidades e parceiros sociais estratégicos nas diversas províncias onde está firmada. Somos repetidamente solicitados para partilhar o nosso know-how, instrumentos e técnicas pedagógicas e ainda servimos de exemplo, modelo, para os outras empresas da área ou parceiros sociais locais.

Contribuir para o desenvolvimento educacional, social, económico e comunitário de Angola e Moçambique.

Das motivações, trajetórias e avaliação dos trilhos passados e atuais e sempre a par das necessidades de educação, formação e certificação do Grupo Conduril em todas as suas frentes de trabalho no continente africano, a Administração da Conduril entendeu que o investimento e fixação estratégica da Conduril Academy em Moçambique era imprescindível. Disseminou-se assim a experiência da

Conduril Academy de Angola e temos, desde Agosto de 2016, a Conduril Academy Moçambique a assumir-se no país como um departamento exemplar e basilar, tendo já dado passos notáveis na educação de adultos e formação profissional.

Para além do contributo direto no trabalhador, temos também acumulado pegadas no caminho, pelas comunidades, dentro das famílias, para a sociedade em geral. Nos dias de hoje, entre Angola e Moçambique, podemos contar com 300 pessoas alfabetizadas, num total de 4 263 formadas, que vão, por certo, somar conhecimento local e multiplicar o desenvolvimento nacional. Não obstante aos números que nos vão dando forma, é qualitativamente maior, e diríamos até inestimável, a expressão, a contribuição e a gratidão que nos toca, liga e enlaça.

Futuro

Acompanhando a estratégia de internacionalização da Conduril, a Conduril Academy evita a todo o custo as abordagens de “tamanho único” (*one-size-fits-all*), e desenvolve currículos e programas, objetivos e materiais para satisfazer a diversidade dos perfis dos formandos no que diz respeito a habilidades, faixas etárias, experiências anteriores, localização geográfica, género, circunstâncias de vida, interesses e expectativas.

É neste cenário global, marcadamente instável e competitivo, que os trajetos profissionais e de vida dos trabalhadores são construídos e a responsabilidade da Conduril Academy passa por trabalhar no sentido de os tornar empregáveis, mantendo-os “em estado de competência”, de competitividade no mercado. Por esta razão, a Conduril Academy encontra-se preparada para acompanhar o crescimento e expansão da Conduril para outros mercados africanos.

Ainda assim, falar no futuro não é fácil, ora porque o presente é o futuro do nosso passado, ora porque hoje seremos o ontem de



amanhã. Será eventualmente o momento mais arriscado desta deliberação abordar os passos futuros a dar na Conduril Academy. Ainda assim, queremos comprometer-nos permanentemente a proporcionar formação profissional de qualidade e orientada para as reais necessidades de trabalho, em conjunto com o Instituto Nacional de Educação e Formação de Adultos Angolano, difundir os valores organizacionais (a sua Estratégia Global e a sua Constituição), responder a todas as necessidades de formações obrigatórias, melhorar procedimentos internos, investir em processos de melhoria contínua dos nossos procedimentos operativos e continuar a deixar a nossa marca de responsabilidade social nas pessoas e nas comunidades das diversas províncias onde a Conduril opera.

Divulgar e promover os princípios e valores da Conduril, bem como a sua estratégia global. Melhorar a autoconfiança, capacidade de resolução de problemas, satisfação e sentido de estabilidade.

Estes passos da Educação e da Formação Profissional assentam numa perspetiva que contempla a aprendizagem ao longo (e largo) da vida. A aprendizagem é iminentemente um processo individual que acontece num dado contexto, com especificidades sociais, económicas, políticas e culturais. Reiteramos que a Conduril se define como uma organização qualificante e sustenta a consolidação das suas relações com o exterior e articulação com outras entidades, públicas e/ou privadas, como uma das premissas que pauta uma postura de envolvimento e responsabilização no cenário do ensino técnico-profissional e socioeducativo angolano e moçambicano. Crentes de que este é o caminho mais seguro a seguir (pelo menos por agora), não diremos “assim seja”, diremos que temos feito e continuaremos a fazer o que estiver ao nosso alcance para que seja assim. Seja pois assim, aquilo que depender de nós!

O que fazemos

- Alfabetização e Aceleração Escolar;
- Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais;
- Formação Técnica Especializada;
- Formação para a Qualidade e Segurança
- Formação Humana e Cultural;
- Formação em Contexto Real de Trabalho;
- Programas Comunitários: Programa de Incentivo à Leitura; Programa de Incentivo à Escolaridade;
- Bolsas de Estudo da Conduril para o Ensino Superior;
- Campanhas de Segurança/Qualidade;
- Estabelecimento de parcerias sociais, públicas e privadas, enquanto parceiros locais;
- Desenvolvimento e Investigação (publicações; projetos internos; novos cursos);
- Oferecemos um conceito personalizado às necessidades individuais e organizacionais, distinguindo-nos pela capacidade de operacionalizar projetos integrados na Conduril desde a fase de conceção até ao fecho.



Prémios e méritos

3ª Classificação do Prémio Nacional de Alfabetização 2013, atribuído pelo Ministério da Educação/Fundação Eduardo dos Santos e Comissão Nacional da UNESCO

Ministério da Educação selecciona o Programa de Alfabetização da Conduril Academy para representar Angola na UNESCO – International Literacy Prizes em 2013, 2015 e 2019

Menção honrosa atribuída pela UNESCO reconhecendo o trabalho desenvolvido no sector da Educação, por ocasião do International Literacy Prize da UNESCO de 2015 e 2019

Eixos estruturantes de intervenção da Conduril Academy

PAAE

Programa de Alfabetização e Aceleração Escolar

Parcerias locais públicas e privadas

Programas integrados

Formação Técnico Profissional

Inicial, contínua, aperfeiçoamento e reciclagem

Desenvolvimento e investigação

Publicações, desenvolvimento de novos cursos de formação com diferentes modalidades e instrumentos pedagógicos de apoio

Formação Humana e Cultural

Colectivo de Saberes e Artes dos Trabalhadores da Conduril

Programas Comunitários

Programa de Incentivo à Leitura

Bolsas de Estudo da Conduril para o Ensino Superior

RVCCP

Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais

Campanhas de Sensibilização

Qualidade e Segurança

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

A Conduril Academy 2009-2022

O compromisso da Conduril Academy enlaça as pessoas, os colaboradores, as famílias, as comunidades, o país. Criámos uma teia de impactos e relações muito além da apropriação de letras e números. Os valores vividos são aqueles que nos abrigam. São uma âncora. O conjunto de valores que temos orientam-nos para a conquista dos nossos objetivos, o cumprimento das nossas metas e a tomada das melhores decisões.

Aumento do nível de escolaridade

Melhoria generalizada das qualificações

Exigência/Rigor no desempenho profissional

Valorização dos Recursos Humanos

Qualidade de emprego

5 640

Colaboradores inscritos



178 080

Horas de Formação



300

Certificados do Programa de Alfabetização



4 550

Certificados de Formação Profissional



22 236

Livros doados Programa de Incentivo à Leitura



Resultados obtidos Conduril Academy Angola 2010-2022

3 436

Colaboradores inscritos

2 939

Certificados emitidos e reconhecidos pelo INEFOP

153 725

Volume de Horas de Formação

293

Certificados de RVCCP

2 372

Certificados Formação Profissional

274

Certificados de Alfabetização e Aceleração Escolar

15

Bolsas de Estudo da Conduril para o Ensino Superior

*INEFOP: Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional de Angola

Resultados obtidos Conduril Academy Moçambique 2016-2022

2 204

Colaboradores inscritos

2 178

Certificados emitidos e reconhecidos pelo INEFP

24 355

Volume de Horas de Formação

19

Certificados de RVCCP

2 159

Certificados Formação Profissional Contínua

26

Certificados Alfabetização e Aceleração Escolar

11

Bolsas de Estudo da Conduril para o Ensino Superior

*INEFP: Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional de Moçambique

Conduril Academy Angola

Número de Certificados por Modalidade Formativa

	Número de certificados emitidos		
	2022	2021	2020
Processo RVCCP	0	0	0
Formação Profissional Contínua	68	32	77
Programa de Alfabetização e Aceleração Escolar	0	0	0
Totais globais	68	32	77

Volume de Horas de Formação por Modalidade Formativa

	Volume total de horas de formação		
	2022	2021	2020
Processo RVCCP	0	0	0
Formação Profissional Contínua	736	175	403
Programa de Alfabetização e Aceleração Escolar	0	0	645,5
Totais globais	736	175	1 048,5

Conduril Academy Moçambique

Número de Certificados por Modalidade Formativa

	Número de certificados emitidos		
	2022	2021	2020
Processo RVCCP	0	0	0
Formação Profissional Contínua	1 541	570	11
Programa de Alfabetização e Aceleração Escolar	0	0	0
Totais globais	1 541	570	11

Volume de Horas de Formação por modalidade formativa

	Volume total de horas de formação		
	2022	2021	2020
Processo RVCCP	0	0	0
Formação Profissional Contínua	6 948	3 737	163
Programa de Alfabetização e Aceleração Escolar	0	0	0
Totais globais	6 948	3 737	163

Nota: RVCCP – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais.



6. Comunidade Local

6.1. Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências [🔗](#)

6.2. Educação e saúde da comunidade local [🔗](#)

6.3. Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local [🔗](#)



6. Comunidade Local

É imperativo criar emprego digno e promover o bem-estar da sociedade.

Para uma empresa como a Conduril, que atua no mercado internacional é vital a sua capacidade de adaptação à sociedade onde trabalha, procurando integrar-se o melhor possível no ambiente social existente, respeitando os costumes locais e colaborando com inteligência, na medida do possível, no âmbito da sua responsabilidade social.

Gerir no mercado internacional faz com que as diferenças culturais mereçam a melhor atenção: trata-se de uma sensibilidade que deve impregnar toda a organização; as tradições e os valores culturais diferentes, qualquer que seja a sua origem, devem ser respeitados, a par de uma integração séria nas comunidades locais: e isto exige uma atenção especial às indefinidas variáveis locais como a confiança e a reputação para construir relações de reciprocidade.

A promoção da educação/formação como elemento estruturante da evolução social e económica, através do Departamento de Recursos Humanos em Portugal e da Conduril Academy em Angola e Moçambique, assim como através da atribuição de bolsas de ensino superior nestes países, assumem um papel decisivo na Política de Responsabilidade Social da Conduril e no contributo que esta presta à sociedade. O objetivo principal da atividade da formação nas comunidades dos locais das obras, além do desenvolvimento económico, é conseguir formar pessoas que sejam capazes de participar nas equipas da Conduril com responsabilidade, representatividade e credibilidade. Só assim será possível obter resultados positivos e aumentar a competitividade.



6.1. Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências

A Conduril tem estabelecido relações de proximidade com as comunidades nas geografias onde opera e contribuído para o desenvolvimento local, quer através da criação de oportunidades de emprego, quer através da aposta na formação. A empresa considera que ao potenciar e valorizar o capital humano, contribui de forma significativa para a criação de valor nas economias locais e melhoria da qualidade de vida das pessoas.

O enriquecimento de competências é, de facto, um dos pilares essenciais da atividade da Conduril e da integração nas sociedades onde atua, traduzindo-se sobretudo na formação de colaboradores contratados localmente. A promoção da contratação de mão de obra local, qualificada e não qualificada, permite a geração de riqueza a nível local e nacional.

Ao longo de mais de 30 anos de atividade no continente africano, principalmente em Angola e Moçambique, fruto do desenvolvimento das competências nestes países, a Conduril conta hoje com 85% de colaboradores oriundos das comunidades locais nas suas estruturas técnicas, nomeadamente, departamento de estudos e orçamentos, laboratório, qualidade, ambiente e segurança.

Em 2022 a Conduril realizou, em 65% das suas operações (obras em execução), programas de envolvimento com as comunidades locais e/ou programas de avaliação de impactos nas várias áreas geográficas.

As empresas são o conjunto de PESSOAS que nelas colaboram... NÓS honramos COMPROMISSOS e INVESTIMOS nas PESSOAS!

Repartimos saber. Desenvolvemos PESSOAS. Contribuímos para a valorização individual e coletiva. Geramos felicidade no local de trabalho.



O que a Conduril entende por

Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências

Visa as práticas da Conduril que pretendem incentivar o desenvolvimento das competências das comunidades onde se encontra, através de uma estreita cooperação com a comunidade local e investimento no seu capital humano, apostando na criação de oportunidades de emprego e de formação.

Próximos passos

Zâmbia e Malawi

Reforçar as ações de recrutamento nas comunidades locais.

Angola e Moçambique

Manter o contributo para o desenvolvimento das comunidades locais através da criação de oportunidades de emprego e de formação.

Em 2022

Moçambique

No âmbito do projeto financiado pelo Banco Mundial, da construção de casas Modelo, Casas de Reassentamento e Infraestrutura Social Urbana, nas províncias de Inhambane, Gaza e Maputo, a Conduril contratou mão-de-obra local não qualificada, em todas as frentes de trabalho, como forma de colocar a comunidade integrada no projeto e ajudar a mesma no crescimento económico. Esse recrutamento foi articulado com o Serviço Distrital de Planeamento e Infraestruturas e respetivos Líderes comunitários de cada localidade.



Malawi

Recrutamento de habitantes locais, contínuo, nas aldeias circundantes das obras. A contratação inclui trabalhadores qualificados e não qualificados.

Zâmbia

A Conduril começou a empregar pessoas locais, promovendo oportunidades de emprego e de melhoria de competências.



6.2. Educação e saúde da comunidade local

Tendo presente o objetivo permanente de contribuir para o desenvolvimento educacional do país onde está inserida, a Conduril tem consolidado a sua imagem como benefício social efetivo para os colaboradores, através da criação e renovação dos diversos projetos e programas que cria e faz acontecer.

Em particular, o programa de incentivo à escolaridade, o Programa de Bolsas de Estudo da Conduril para o Ensino Superior (BECES), tem comprovado os seus impactos e tem alargado as suas fronteiras. Em Angola no ano de 2018 demos os primeiros passos na conceção do programa e atribuímos em 2019 as primeiras Bolsas de Estudo.

O Programa de BECES é dirigido aos filhos dos colaboradores da Conduril em Angola e Moçambique, economicamente carenciados, sendo composto pela comparticipação dos encargos para a frequência, permanência e conclusão de licenciatura no subsistema de Ensino Superior.

A Conduril Academy é responsável pela gestão do Programa de BECES efetuando a sua divulgação, tratamento das candidaturas e acompanhamento dos candidatos no decorrer de todo o processo.

A Conduril desenvolve diversos programas e iniciativas que visam a promoção da escolaridade, nomeadamente no que diz respeito aos filhos dos colaboradores. Deste modo, 29 Bolsas de Estudo para o Ensino Superior foram distribuídas a filhos de colaboradores que se encontram em Angola e Moçambique. A Conduril acredita que este tipo de oportunidades, para além de promoverem a formação e o desenvolvimento do capital humano, podem transformar as vidas dos colaboradores e dos seus familiares, a nível pessoal e profissional.

São o reflexo de uma luta diária para alcançar o lado de lá, aquele lado que abre os horizontes, oferece mais segurança e ajuda a concretizar

aspirações, comuns a todos os candidatos e partilhadas por nós, Conduril. Esperamos que num futuro próximo contemplemos, juntos, as conquistas dos nossos bolseiros.

Sabemos que dentro deles irão carregar um impacto transversal nos diversos contextos onde se irão inserir, nas novas ligações e relações que irão criar e no crescimento e evolução do seu próprio país/comunidade.

N.º total de bolseiros		
Ano	Angola	Moçambique
2019	10	--
2020	15	6
2021	13*	6
2022	15	11

(*) Alteração do calendário escolar.

Em 2022, passado quatro anos desde o arranque do programa de BECES, celebramos com grande satisfação a conclusão dos primeiros cursos.

Número total de bolseiros que já concluíram os seus estudos superiores	
Angola	2
Moçambique	1

O que a Conduril entende por

Educação e saúde da comunidade local

Refere-se às práticas da Conduril que pretendem incentivar o desenvolvimento das comunidades locais, promovendo ações e campanhas de temáticas relevantes para a comunidade local, incluindo saúde pública.



Testemunhos

Eliana Ferreira Maneco

23 anos, Angola

Curso: Administração Pública



“O programa de Bolsa de Estudos da Conduril contribuiu para o meu desenvolvimento académico, ao passo que auxiliou para a minha satisfação em áreas fora do ensino escolar, não esquecendo a democratização do acesso a pessoas a um leque variado de instituições e ensino de qualidade.”

Assunção Saulo Domingos

25 anos, Angola

Curso: Direito (Jurídico-Económico)



“A Conduril Academy veio com este programa permitir aos filhos dos seus colaboradores mais carenciados frequentarem o ensino superior.”

Almeida Abilio Boa

23 anos, Moçambique

Curso: Engenharia e Gestão de Recursos Petrolíferos e Energias Alternativas



“O programa de Bolsas de Estudos da Conduril é de muita importância e dá aos filhos dos colaboradores a oportunidade de formação superior, trazendo esperança para um futuro melhor.”

Em 2022

A promoção de educação e saúde da comunidade local, através da implementação de ações e campanhas com impacto, tem sido outro aspeto transversal a todas as atividades e geografias onde a Conduril atua, sendo um fator essencial para a evolução socioeconómica de uma comunidade, promovendo uma maior igualdade de oportunidades. Destaca-se de entre outros, o apoio da Conduril ao Projeto Medicina Mais Perto da Faculdade de Medicina de Lisboa, em Moçambique. O Projeto Medicina Mais Perto é um projeto de voluntariado internacional promovido pela Associação de Estudantes da Faculdade de Medicina de Lisboa (AEFML) que, através da cooperação com associações e empresas parceiras, contribui para a formação, capacitação, desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida da população-alvo em Moçambique, atuando sobretudo na área da saúde. O apoio a este projeto permite aos jovens encontrarem as condições necessárias para que estes possam cumprir da melhor forma as suas metas e objetivos no desenvolvimento e apoio da comunidade local. As temáticas abordadas no decorrer destas sessões incidem em temas como o HIV/SIDA, planeamento familiar, gravidez e pós-parto, malária, entre outras doenças e questões ligadas à saúde.

No decorrer de 2022 a Conduril apoiou o projeto “Medicina Mais Perto” através da cedência gratuita de alojamento e alimentação para os 14 estudantes da Faculdade de Medicina de Lisboa.



Angola

Continuação do programa de desenvolvimento educacional incentivando à escolaridade. Destaque à atribuição de Bolsas de Estudo para o Ensino Superior.



Zâmbia

Campanhas de sensibilização sobre Desenvolvimento de Carreira e Educação Sexual.



Malawi

Fornecimento de material escolar à Escola Primária Dzimbiri.



Moçambique

Cedência gratuita de alojamento e alimentação aos voluntários do projeto “Medicina Mais Perto”.



Próximos passos

Em 2023

Dar continuidade ao projeto “Medicina Mais Perto”.

Angola e Moçambique

Manter o programa de atribuição de bolsas de estudo.

Moçambique

Melhorar a autoconfiança e satisfação da comunidade local.

6.3. Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local

A existência de ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local, dependendo da tipologia e do local onde a mesma se desenvolve (isolada ou inserida em meio urbano) é transversal a toda a atividade da empresa e ocorre em todas as áreas geográficas onde a Conduril atua.

Conscientes dos impactos da construção civil no ambiente e nas pessoas, a Conduril encara como sendo de extrema importância, adotar as melhores práticas de mitigação destes mesmos impactos e, conseqüentemente, contribuir para uma melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, da comunidade local e do ambiente.

Aliado à adoção das melhores práticas, a Conduril compromete-se também ao cumprimento da legislação, normas, regulamentos aplicáveis à atividade, cadernos de encargos e requisitos dos seus clientes em todas as geografias em que opera.

Mecanismos de Gestão de Impactos em Vigor

- Implementação do Sistema Integrado de Gestão de Qualidade, Ambiente e Segurança em todas as obras incluindo a elaboração do Plano de Gestão Ambiental da obra, tendo por base:
 - o caderno de encargos e requisitos do cliente;
 - os requisitos normativos e legais em vigor;
 - a compatibilização das medidas ambientais, no que respeita à localização e organização de estaleiros, à salvaguarda do património natural e construído, bem como à estrutura socioeconómica característica da comunidade local.
- Em cada obra, é efetuada uma rigorosa determinação e avaliação dos aspetos ambientais, onde são definidas as medidas de minimização na elaboração do plano de controlo de impactos, considerando entre outros, os aspetos ambientais: emissão de ruído, vibrações e poeiras, uso e desocupação do solo.

O que a Conduril entende por

Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros

Engloba as práticas e políticas organizacionais de prevenção e/ou mitigação dos impactos do ruído, vibrações, odores, poeiras e efeitos visuais, inerentes às atividades da Conduril, nas comunidades e habitantes locais, ecossistemas e colaboradores.

Próximos passos

Dar continuidade aos planos de monitorização em curso, relativamente ao ruído, poeiras e vibrações.

Otimizar o processo de compatibilização das medidas ambientais, no que respeita à localização e organização de estaleiros, tendo em conta as exigências de salvaguarda do património natural e construído, bem como a estrutura socioeconómica característica da região.

Realizar estudo e avaliação das medidas preconizadas na DIA – Declaração de Impacte Ambiental, em articulação com o Cliente, de forma a assegurar o seu integral cumprimento.

Em 2022

Portugal

Determinação de partículas em suspensão na atmosfera no âmbito da monitorização ambiental da pedreira “Monte Chãos”: amostragem de fração PM10 e PM2,5 de partículas em suspensão na atmosfera em 4 pontos definidos pelo cliente na envolvente da pedreira.



Portugal

Construção da Central e Barragem do Alto do Tâmega: realizadas medições de ruído (em período diurno, entardecer e noturno) nas populações mais próximas. As medições foram realizadas em momentos de maior atividade construtiva, e comparadas com a situação de paragem da obra.

Portugal

Informação antecipada à população sobre os diversos condicionalismos no âmbito da execução das obras ferroviárias de modernização da Linha da Beira Alta.

Zâmbia

Envolvimento comunitário da educação, efetuado porta-a-porta, transmitindo os impactos ambientais e sociais do projeto.



Malawi

A execução de um canal de irrigação no Malawi foi uma obra que acrescentou um ponto no legado da sustentabilidade e elevou o desafio da nossa performance ao nível da interação com as comunidades envolventes, dentro de um contexto de alta sensibilidade ambiental.

A localização deste projeto coincidiu, geograficamente, com uma das maiores reservas de vida selvagem da República do Malawi e cuja tutela pertence ao African Parks, talvez a mais reconhecida ONG Internacional na gestão e sustentabilidade deste tipo de santuários de vida animal em ecorregiões, assinaladas de risco, no continente africano.

Desta forma foi protocolado, de um modo tripartido entre as entidades African Parks, Governo do Malawi e Conduril, um memorando de entendimento para mitigação de todos os impactos inerentes das atividades de construção desta obra e onde se asseguram, por antecipação, o cumprimento das boas práticas para os trabalhos a executar em pleno respeito com a envolvente social e ambiental existente.

Salienta-se ações de: sensibilização e esclarecimento aos nossos trabalhadores e comunidades locais/empregabilidade priorizada aos habitantes locais neste projeto, por forma que estes impactassem com maior retorno económico nas suas comunidades e que com este facto ainda se consiga, também, evitar a prática de caça ilegal a espécies internacionalmente protegidas/definição de horários de trabalho dos equipamentos pesados a fim da minimização de ruído e ajustados aos ciclos dinâmicos da fauna selvagem circundante/entrega a comunidade local das lenhas resultante da desmatção e seu futuro envolvimento na conseqüente reflorestação, são apenas alguns dos vários desafios considerados vencidos, ao longo deste projeto.

7. Sobre este Relatório



7. Sobre este Relatório

A Conduril - Engenharia, S.A. publica o seu Relatório de Sustentabilidade referente a 2022.

Este relatório integra informações relativas à sustentabilidade da Conduril e ao seu desempenho ESG (Environmental, Social and Governance). Ao longo do relatório destaca-se o alinhamento dos temas materiais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

O relatório foi elaborado de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021 e contempla os compromissos, atividades, projetos e programas da Conduril em todas as geografias onde opera.

Materialidade

De janeiro a fevereiro de 2023 a Conduril conduziu um exercício de auscultação tendo em conta os requisitos da norma AA1000 Stakeholders Engagement Standard, com o objetivo de identificar os tópicos relevantes segundo as partes interessadas. Foi aplicado o conceito de dupla materialidade que visa mostrar como os riscos e as oportunidades com relevância financeira e operacional, podem ser complementadas com a avaliação dos impactos das atividades e relações comerciais na economia, no ambiente e nas pessoas, incluindo nos direitos humanos.

Período de Relato, Publicação e Interatividade

As informações que se encontram neste relatório correspondem às atividades da Conduril que decorreram de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022. O relatório tem uma periodicidade anual, foi publicado em abril de 2023 e encontra-se em formato digital, podendo ser consultado em www.conduril.pt.

Ao longo do relatório existem hiperligações que garantem uma maior flexibilidade e transição entre páginas, tópicos e acesso a informação externa, de forma a que o leitor tenha uma melhor experiência de leitura e consulta.

Agradecimentos

A Conduril agradece o contributo de todos os colaboradores, das diversas áreas geográficas, que foram fundamentais para a elaboração do presente relatório de sustentabilidade.

Agradecemos igualmente a todos os *stakeholders* que participaram ativamente na identificação de temas relevantes em que a Conduril pode ter impacto nas pessoas e no ambiente.

Opinião e Contactos

A Conduril valoriza o diálogo com os públicos que são afetados ou afetam as nossas atividades. Para esclarecimentos adicionais, sugestões ou opiniões sobre a sustentabilidade na Conduril e as informações abordadas ao longo deste relatório, contacte-nos através dos seguintes contactos.

E-mail: sustentabilidade@conduril.pt

Telefone geral: 229 773 920

Tabela GRI

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 [🔗](#)

GRI 3: Temas Materiais 2021 [🔗](#)

GRI 200 Desempenho Económico [🔗](#)

GRI 300 Desempenho Ambiental [🔗](#)

GRI 400 Desempenho Social [🔗](#)

O presente documento constitui um anexo do Relatório de Sustentabilidade de 2022 da Conduril, elaborado de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021. Encontram-se identificadas as normas e indicadores GRI aos quais a Conduril está a dar resposta, com remissão para os respetivos conteúdos no Relatório e outros recursos externos. A resposta está detalhada na Tabela GRI, sempre que aplicável.

Declaração de uso	A Conduril reportou de acordo com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022
GRI 1 usada:	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) GRI aplicável(eis):	N/A

NORMAS UNIVERSAIS

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021

2-1 Detalhes da organização

A Conduril – Engenharia, S.A. (denominação adotada em 2011) foi fundada em 1959 como uma sociedade por quotas. Em 1970 ocorre a alteração da estrutura acionista da empresa que ditará o seu destino até aos dias de hoje – é adquirida pelos atuais acionistas de referência, que deliberam a sua transformação em sociedade anónima em 1976. Em 1990 as suas ações são admitidas a negociação na Bolsa de Valores do Porto e de Lisboa. Atualmente é uma sociedade, cotada em mercado não regulamentado.

Sede: Av. Eng. Duarte Pacheco, N.º 1835 | 4445-416 – Ermesinde – Portugal.

Países em que opera: Angola, Cabo Verde, Gabão, Malawi, Marrocos, Moçambique, Portugal, Zâmbia e Zimbabué.

2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

Este relatório inclui as atividades da Conduril e suas participadas, nomeadamente:

- Angola: Conduril Angola; Métis Engenharia, Lda; Urano, Lda.
- Cabo Verde: Conduril Cabo Verde
- Gabão: Conduril Engenharia Gabon S.A.

- Malawi: Conduril Malawi
- Marrocos: Conduril Marrocos
- Moçambique: Conduril Moçambique; ENOP – Engenharia e Obras Públicas, Lda.
- Portugal: Conduril – Engenharia; Conduril Engenharia – Açores; Esquénio – Estudos e Projetos de Engenharia; Edirio – Construções; Conduril – Gestão de Concessões de Infraestruturas
- Zâmbia: Conduril Zâmbia
- Zimbabué: Conduril Construction Zimbabwe (PVT) LTD

Entidades conjuntamente controladas (ACE's) não estão contempladas no perímetro de consolidação para efeitos de reporte de relatório de sustentabilidade.

Uma vez que a organização é constituída por várias entidades, os ajustes de informações por interesses minoritários estão contemplados no Relatório & Contas consolidado, Capítulo 3.

No decorrer de 2022, não houve atividades afetas à Conduril em Cabo Verde, Marrocos e Zimbabué, pelo que as participadas destes países não foram incluídas no reporte de 2022.

2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato

Este relatório diz respeito aos resultados correspondentes ao período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, sendo que a Conduril publica o seu Relatório de Sustentabilidade de forma anual. De referir que o período coberto pelo relatório financeiro do grupo é o mesmo do Relatório de Sustentabilidade.

Quaisquer questões acerca do relatório de sustentabilidade deverão ser encaminhadas para: sustentabilidade@conduril.pt

[Capítulo “7. Sobre este Relatório” na página 66](#) 

2-4 Reformulações de informações

Este relatório de sustentabilidade é o primeiro exercício de relato da Conduril de acordo com as Normas GRI, pelo que não existem reformulações de informação.

2-5 Verificação externa

Não foi realizada verificação externa ao relatório.

Atividades e trabalhadores

2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios

A Conduril é uma empresa que atua no setor da Engenharia e Construção de Obras Públicas e Privadas e Construção Civil.

Em todas as áreas geográficas de atuação da Conduril existem diversos fornecedores locais de matérias-primas, produtos de construção e equipamentos, bem como prestadores de serviços e subempreiteiros. O seu processo de seleção tem em consideração aspetos relacionados com a sua capacidade técnica, qualidade e proximidade, bem como com a implementação de sistemas de gestão nas áreas da qualidade, ambiente e segurança. O desempenho dos nossos fornecedores é continuamente monitorizado e avaliado de acordo com critérios definidos e comunicados, procurando sempre estabelecer relações de parceria.

[Capítulo “1.3. Sobre a Conduril” na página 7](#)

[Capítulo “2.2. Relações para o futuro” na página 16](#)

2-7 Colaboradores

Número de colaboradores por género e região em 2022	Género	Angola	Gabão	Malawi	Moçambique	Portugal	Zâmbia	Total
Número de Colaboradores	Feminino	71	11	21	34	71	19	227
	Masculino	620	121	274	792	813	127	2 747
	Total	691	132	295	826	884	146	2 974
Número de Colaboradores permanentes (contrato sem termo)	Feminino	18	0	0	22	43	0	83
	Masculino	107	12	0	114	431	0	664
	Subtotal	125	12	0	136	474	0	747
Número de Colaboradores temporários (a termo certo ou termo incerto)	Feminino	53	11	21	12	28	19	144
	Masculino	513	109	274	678	382	127	2 083
	Subtotal	566	120	295	690	410	146	2 227
Total	691	132	295	826	884	146	2 974	
Número de Colaboradores - Sem horas-fixas	Feminino	0	0	0	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0	0	0	0
	Subtotal	0	0	0	0	0	0	0
Número de Colaboradores a tempo inteiro	Feminino	71	11	21	34	71	19	227
	Masculino	620	121	274	792	813	127	2 747
	Subtotal	691	132	295	826	884	146	2 974
Número de Colaboradores a tempo parcial	Feminino	0	0	0	0	0	2	2
	Masculino	0	0	0	0	0	0	0
	Subtotal	0	0	0	0	0	2	2
Total	691	132	295	826	884	146	2 974	

Nota: Os dados dizem respeito à contagem realizada a 31 de dezembro de 2022 e encontram-se divididos por países onde existe uma presença ativa da empresa.

Foi contabilizado em Portugal um colaborador associado à sucursal de Marrocos uma vez que este país encontra-se sem atividade há 5 anos.

2-8 Trabalhadores que não são colaboradores

A Conduril contabilizou 4 991 trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho foi controlado pela organização. O número total de trabalhadores foi obtido através da contagem mensal do total de n.º de trabalhadores credenciados em cada uma das obras ao longo do ano 2022. O tipo de trabalhadores mais comuns são trabalhadores de subempreiteiros e as tipologias de trabalho mais frequentes são construção civil e execução de estruturas de betão armado.

Governança

2-9 Estrutura de governança e a sua composição

[Capítulo “3. Modelo de Governo e Economia” na página 22](#) 

2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança

Os mais altos órgãos de governança são eleitos em Assembleia Geral que elege o Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comissão de Remunerações. Todos os membros do Conselho de Administração desenvolveram toda a sua carreira na empresa.

O processo eleitoral tem em consideração a visão das partes interessadas, incluindo investidores. O Conselho de Administração apresenta-se como um grupo heterogéneo, constituído por pessoas de diferentes géneros, idades, áreas de formação e experiência, atuando em diferentes áreas geográficas o que permite um conhecimento geral da atividade da empresa.

2-11 Presidente do mais alto órgão de governança

A presidência do Conselho de Administração é exercida por um executivo sénior. Inerente ao seu cargo, compete-lhe coordenar as atividades do Conselho, convocando, presidindo e exercendo voto de qualidade nas respetivas reuniões, bem como zelar pela correta execução das suas deliberações. Compete-lhe ser o provedor das condições de sobrevivência do Grupo com o objetivo de garantir a perenidade da empresa e a manutenção da sua cultura e das suas tradições.

A coordenação executiva tem por base os valores da organização alicerçados em quatro princípios: honestidade, transparência, justiça e uma rigorosa adesão às regras e aos regulamentos, minimizando a possibilidade de eventuais conflitos de interesse.

A Administração e cada um dos seus administradores obriga-se a usar como filtro nas suas decisões estratégicas os seguintes atributos de excelência:

- Inovação
- Qualidade dos produtos e serviços
- Saúde financeira
- Qualidade de gestão
- Qualidade e valorização dos colaboradores

- Boa utilização dos ativos da empresa
- Responsabilidade social
- Posicionamento global

Em todos os casos, a fidelidade aos princípios e a todos os valores da Conduril tem de prevalecer.

[Capítulo “3. Modelo de Governo e Economia” na página 22](#) 

2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos

O Conselho de Administração tem como missão assegurar que a Conduril atue de forma consentânea com os seus objetivos. Compete-lhe:

- Definir a estratégia do grupo, incluindo a estratégia de sustentabilidade a implementar na Conduril de forma a alcançar os objetivos definidos;
- Assegurar o cumprimento dessa estratégia, de acordo com os objetivos estratégicos por si estabelecidos;
- Controlar e verificar a evolução dos negócios;
- Assegurar que a empresa funcione de forma eficaz;
- Zelar pelo cumprimento de todas as normas e diretrizes internas;
- Tratar de modo equitativo todos os acionistas;
- Garantir a veracidade da informação divulgada;
- Assegurar que as políticas de remuneração respeitem os princípios do desempenho e do mérito;
- Zelar pelo cumprimento da lei e do pacto social.

O Conselho de Administração revê, pelo menos anualmente, a efetividade dos processos da organização com vista a avaliar o seu desempenho e decidir sobre a necessidade de alteração ou melhoria dos mesmos.

Os canais de comunicação da Conduril com as suas partes interessadas podem ser consultados no [Capítulo “2.2. Relações para o futuro” na página 16](#) .

A Conduril, consciente da importância de todos os seus investidores, disponibiliza diversos canais para satisfazer o seu compromisso de comunicação e transparência, através da sua página de internet, colocando ainda à disposição um serviço de apoio especializado, sob a responsabilidade do representante da empresa para as relações com o mercado.

2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

A Conduril como organização eticamente responsável, tem nas boas práticas de governação corporativa a sua essência. Relativamente à Sustentabilidade a Conduril possui uma estrutura de Governo própria constituída pela Comissão de Sustentabilidade e Grupo de Sustentabilidade, procurando assim fortalecer o trabalho realizado em cada uma das áreas geográficas onde está presente, permitindo uma maior coerência na sua atuação.

A Comissão de Sustentabilidade integra na sua constituição para além do Presidente da Comissão Executiva, Administradores das diversas áreas de atuação e geografias e um Administrador responsável pela área ESG. O Administrador responsável pela área ESG reporta diretamente à Comissão Executiva.

A Comissão de Sustentabilidade exerce funções de gestão da sustentabilidade do ponto de vista estratégico, dependendo da Comissão Executiva, sendo o órgão responsável pela definição e garantia da implementação da estratégia de Sustentabilidade da Conduril. O “Grupo de Sustentabilidade”, nomeado pela Comissão de Sustentabilidade tem como funções:


- Operacionalizar a estratégia definida pela Comissão de Sustentabilidade;
- Propor e implementar as ações para alcançar as metas estabelecidas para os objetivos de sustentabilidade;
- Elaborar anualmente o relatório de sustentabilidade;
- Elaborar relatórios semestrais de progresso/acompanhamento.

A coordenação do Grupo de Sustentabilidade é assegurada pela Direção da Qualidade, Ambiente e Segurança de Portugal e Responsável Sustentabilidade sendo a implementação das ações para alcançar as metas estabelecidas para os objetivos de sustentabilidade responsabilidade de cada um dos elementos do Grupo nas suas áreas de atuação/responsabilidade/geografia.

2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade

A lista dos tópicos materiais e o relatório de sustentabilidade são previamente verificados pelo Administrador responsável pela área ESG sendo posteriormente submetidos a aprovação do Presidente da Comissão Executiva.

2-15 Conflitos de interesse

A Conduril tem implementado um Programa de Cumprimento Normativo em Matéria de Prevenção e Combate à Corrupção, o qual se encontra disponível no site da empresa (https://www.conduril.pt/download/2022-05-Prevencao_e_combate_a_corrupcao-PT.pdf) . Nos pontos 8.5 e 8.6 deste documento, a Conduril define as regras de exclusividade no exercício de funções e de não concorrência que visam assegurar que os conflitos de interesse são evitados e mitigados.

No que diz respeito à existência de acionistas com uma posição de controlo, a Conduril divulga publicamente a lista dos titulares de participações qualificadas, bem como alterações que existam com as mesmas, através do Sistema de Difusão de Informação da CMVM – Comissão do Mercado de Valores Mobiliários.

Relativamente às partes relacionadas, a informação da identificação das mesmas, quantificação das suas transações e saldos encontra-se divulgada no Anexo às Demonstrações Financeiras do Relatório e Contas publicado anualmente. Por sua vez os negócios ou operações entre a sociedade ou qualquer entidade por si controlada e membros dos seus órgãos de administração e fiscalização são devidamente divulgados no âmbito do mesmo documento, no capítulo do Relatório de Gestão subscrito pelo Conselho de Administração.

A comunicação às partes interessadas é efetuada de acordo com o Programa de Cumprimento Normativo em Matéria de Prevenção e Combate à Corrupção, de acordo com a legislação em vigor e no Anexo às Demonstrações Financeiras do Relatório de Contas anual.

[Capítulo “3.1. Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos” na página 26](#) 

2-16 Comunicação de preocupações cruciais

Todas as reclamações/preocupações cruciais são reportadas ao Administrador da área, sendo este responsável por dar conhecimento das mesmas à Comissão Executiva.

No decorrer de 2022, não existiram comunicações de preocupações cruciais à Comissão Executiva.

2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

A Conduril promove o conhecimento do Conselho de Administração em temas relacionados com o desenvolvimento sustentável através da sua participação em diversos eventos, nomeadamente, *webinars* e *workshops* relacionados com a temática.

2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

A avaliação é efetuada pelo Conselho de Administração tendo em conta a evolução dos indicadores ESG e o cumprimento das metas definidas, publicadas no relatório de sustentabilidade.

2-19 Políticas de remuneração

Existe uma Comissão de Remunerações dos órgãos sociais, eleita em Assembleia Geral. A mesma delibera as remunerações dos membros executivos com base no seu desempenho e de acordo com os objetivos traçados. Desta, resulta que, todos os Administradores da Conduril, auferem mensalmente uma remuneração fixa.

A Administração da Conduril é e tem sido exercida por colaboradores com carreiras profissionais desenvolvidas na Conduril. Desta forma nunca se verificou a necessidade de promover políticas de incentivo ao recrutamento dos órgãos sociais. Os órgãos sociais são eleitos em Assembleia Geral, por períodos de 3 anos, não se tendo verificado até à data rescisões dos mesmos.

No que concerne a benefícios de reforma dos trabalhadores, em 1989, foi criado o Fundo de Pensões Conduril em Portugal, totalmente financiado pela empresa, que, para quem se reforme obedecendo ao que os estatutos exigem, oferece ao colaborador (órgãos sociais e restantes colaboradores) um acréscimo de 22,5% no seu valor de reforma.

2-20 Processo para determinação da remuneração

O processo para determinação da remuneração é supervisionado pela Comissão de Remunerações, eleita em Assembleia Geral, onde se encontram presentes diversas partes interessadas. Neste processo são envolvidos consultores independentes da área de remuneração para a sua determinação.

2-21 Proporção da remuneração total anual

O rácio da compensação anual total para o indivíduo mais bem pago, face à mediana do total de compensações para todos os outros colaboradores é de 14,75%.

No que diz respeito ao rácio do aumento percentual da compensação total anual do indivíduo mais bem pago pela organização face ao aumento percentual mediano na remuneração total, a média de aumentos é de 18%. No ano 2022, tomando-se como referência as tabelas em vigor a nível nacional para o setor, procedeu-se a uma revisão geral das remunerações o que levou a um ajuste de diversas categorias profissionais.

Estratégia, políticas e práticas

2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

[Capítulo “2.1. Compromissos para um mundo melhor” na página 14](#) 

2-23 Compromissos de política

Os compromissos de políticas da Conduril podem ser encontrados na Política de Responsabilidade Social Corporativa que se encontra disponível em <https://www.conduril.pt/responsabilidade-social-empresarial.html> 

Os compromissos de políticas estabelecidos mencionam de forma explícita a realização de *Due Dilligence*, o Princípio da Precaução e o respeito pelos Direitos Humanos. As categorias de partes interessadas aos quais é dada especial atenção são os clientes, os colaboradores, as comunidades dos locais das obras, os fornecedores, os acionistas, as instituições financeiras e os utilizadores finais das obras de engenharia.

[Capítulo “2.2. Relações para o futuro” na página 16](#) 

2-24 Incorporação de compromissos de política

[Capítulo “2.1. Compromissos para um mundo melhor” na página 14](#) 

[Capítulo “2.2. Relações para o futuro” na página 16](#) 

2-25 Processos para reparar impactos negativos

A Conduril assume em toda a sua atuação um comportamento responsável perante todas as partes interessadas. No desenvolvimento das suas atividades, são determinados os impactos reais ou potenciais negativos associados a produtos e serviços que sejam relevantes, permitindo a definição de medidas de minimização a implementar de forma a reduzir os impactos negativos. Desta forma, é compromisso da Conduril a implementação e monitorização das medidas de minimização assim definidas, de forma a assegurar o seu cumprimento contribuindo para a diminuição dos seus impactos.

A Conduril tem implementado mecanismos para receção, avaliação e tomada de decisão sobre as reclamações, verbais ou escritas, que lhe são endereçadas através da Direção de Obra ou pelos serviços administrativos centrais. Todas as reclamações são analisadas pelos vários intervenientes, incluindo o Administrador responsável, com o objetivo de avaliar a sua legitimidade e, caso a mesma tenha provimento, determinar a causa e definir ações de correção e/ou corretivas, bem como o respetivo responsável pela sua implementação.

As partes interessadas são continuamente informadas sobre o estado de implementação das ações definidas, assim como o prazo previsto para a sua conclusão.

No decorrer do processo de avaliação e tomada de decisão sobre o provimento de uma reclamação, a Conduril demonstra a sua preocupação com o envolvimento dos reclamantes, informando-os continuamente sobre o estado da sua reclamação, bem como procurando junto dos mesmos, contributos para a sua boa resolução.

A Conduril procura ativamente a melhoria do seu processo de reclamação, introduzindo os melhoramentos sugeridos sempre que estes se revelam oportunos.

2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações

[Capítulo “2.2. Relações para o futuro” na página 16](#) 

2-27 Conformidade com leis e regulamentos

Não houve casos de multas aplicadas à Conduril no decorrer de 2022.

Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos.

Nota: A Conduril entende como significativo/relevante, as multas por violação de disposições legais e regulamentares relativas ao ambiente e segurança e à área socioeconómica identificadas como contraordenações graves e com impacto na normal atividade da empresa.

2-28 Participação em associações

A Conduril faz parte das seguintes associações empresariais e grupos de *advocacy*:

- AICCOPN – Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas
- Associação Empresarial de Portugal
- Associação Industrial e Empresarial de Valongo
- Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal
- Câmara de Comércio e Indústria Portugal-Angola
- Câmara de Comércio Portugal-Moçambique
- CATIM – Centro de Apoio Tecnológico Indústria Metalomecânica
- Employers Consultive Association of Malawi (ECAM)
- Federação Moçambicana de Empreiteiros – FME

Envolvimento de stakeholders

2-29 Abordagem para envolvimento de *stakeholders*

A Conduril identifica as partes interessadas relevantes de forma a:

- Determinar os potenciais impactos na sua capacidade de consistentemente cumprir os requisitos dos clientes, os requisitos da segurança da informação e as exigências estatutárias e regulamentares aplicáveis;
- Melhorar o desempenho ambiental, atingir os objetivos ambientais e cumprir as obrigações de conformidade.

A identificação quer das partes interessadas, quer dos requisitos que são relevantes, é monitorizada e revista, pelo menos anualmente aquando da revisão pela gestão, e sempre que necessário.

A identificação das questões internas e externas relevantes para o propósito e intenção estratégica da Conduril, com impacto nos resultados pretendidos para o Sistema de Gestão é efetuada através de análise “SWOT”.

[Capítulo “2.2. Relações para o futuro” na página 16](#)

2-30 Acordos de negociação coletiva

Categoria	2020	2021	2022
N.º total de trabalhadores abrangidos por acordos de negociação coletiva	1 279	1 412	1 422
N.º total de trabalhadores	2 195	2 187	2 974
Percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos de negociação coletiva (%)	58	65	48

GRI 3: Temas Materiais 2021

3-1 Processo de definição de tópicos materiais

No início de 2023 foi realizado um exercício de identificação dos temas e tendências de sustentabilidade mais relevantes para a Conduril e os seus *stakeholders*.

[Capítulo “2.3. Materialidade” na página 20](#)

3-2 Lista dos tópicos materiais

Foram determinados como relevantes 13 tópicos materiais:

1. Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências
2. Qualidade e segurança final das construções
3. Saúde e segurança no trabalho
4. Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social
5. Desenvolvimento de carreira, formação e educação
6. Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos

7. Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna
8. Práticas de compras
9. Gestão de energia e emissões GEE
10. Gestão de resíduos
11. Gestão da água
12. Educação e saúde da comunidade local
13. Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local

[Capítulo “2.3. Materialidade” na página 20](#)

3-3 Gestão dos temas materiais

Os tópicos materiais da Conduril, a abordagem de gestão aos mesmos, relevância para o Grupo e para os *stakeholders*, políticas associadas, projetos e iniciativas da empresa encontram-se descritas ao longo do relatório nos respetivos capítulos e subcapítulos.

Tópicos Materiais	Subcapítulos	Normas específicas e indicadores
1) Criação de emprego a nível local e desenvolvimento de competências	6.1	GRI 413: Comunidades Locais 2016 (413-1)
2) Qualidade e segurança final das construções	3.3	416-1, 416-2
3) Saúde e segurança no trabalho	5.1	GRI 403: Saúde e Segurança no Trabalho 2016 (403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)
4) Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social	5.2	GRI 201: Desempenho Económico 2016 (201-1, 201-3) GRI 401: Emprego 2016 (401-1, 401-2, 401-3)
5) Desenvolvimento de carreira, formação e educação	5.4, 5.5	GRI 404: Capacitação e Educação 2016 (404-1, 404-2, 404-3)
6) Combate à corrupção e comportamentos anticompetitivos	3.1	GRI 205: Combate à Corrupção 2016 (205-1, 205-2, 205-3, 206-1)
7) Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna	5.3	GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016 (407-1) GRI 408: Trabalho Infantil 2016 (408-1) GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016 (409-1)
8) Práticas de compras	3.2	GRI 204: Práticas de Compras 2016 (204-1)
9) Gestão de energia e emissões GEE	4.1	GRI 302: Energia 2016 (302-1, 302-3) GRI 305: Emissões 2016 (305-1, 305-2, 305-4)
10) Gestão de resíduos	4.3	GRI 306: Resíduos 2020 (306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)
11) Gestão da água	4.2	GRI 303: Águas e Efluentes 2018 (303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5)
12) Educação e saúde da comunidade local	6.2, 5.5	GRI 413: Comunidades Locais 2016 (413-1)
13) Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local	6.3	GRI 413: Comunidades Locais 2016 (413-2)

Normas específicas

GRI 200 Desempenho Económico

GRI 201: Desempenho Económico 2016

201-1 Valor económico direto gerado e distribuído

	2020	2021	2022
i) Valor económico gerado (€)	156 377 289,5	189 019 966,6	244 588 591,3
Receitas (€)	156 377 289,5	189 019 966,6	244 588 591,3
ii) Valor económico direto distribuído (Custos operacionais) (€)	150 245 461,0	176 545 155,4	229 632 892,5
Custos operacionais (€)	106 568 123,5	125 869 733,5	162 012 102,1
Salários e benefícios dos colaboradores (€)	37 435 355,4	45 151 408,0	54 755 385,4
Pagamentos a provedores de capitais (€)	3 857 091,2	5 171 724,0	6 551 874,0
Impostos (€)	2 149 152,0	211 527,9	6 194 209,9
Investimentos na comunidade (€)	235 739,0	140 762,0	119 321,0
iii) Valor económico acumulado (i-ii) (€)	6 131 828,6	12 474 811,2	14 955 698,9

201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de reforma

A empresa possui um fundo de pensões que se aplica de igual forma a todos os colaboradores que façam parte do quadro efetivo das empresas sediadas em Portugal.

Trata-se de um fundo de pensões de benefício definido, de contribuição exclusiva da Conduril, e em que este contributo depende da avaliação atuarial independente apurada anualmente de acordo com as responsabilidades do fundo por serviços passados e com o valor atribuído aos seus ativos. A 31 de dezembro de 2022, o Fundo de Pensões Conduril ascendia a 10,27 milhões de euros. O complemento de reforma proporcionado aos beneficiários deste fundo poderá ascender a 22,5% do valor de pensão por reforma.

Para mais informações consultar a nota “Benefícios dos Empregados” no Anexo às Demonstrações Financeiras do Relatório e Contas de 2022.

GRI 204: Práticas de Compras 2016

204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais

	2020	2021	2022
Percentagem de gastos com fornecedores locais (%)	91,6	91,7	92,5

Nota: A Conduril considera como fornecedores locais os fornecedores a nível nacional.

GRI 205: Combate à Corrupção 2016

205-1 Operações submetidas a avaliação de riscos de corrupção

Não se verificou a necessidade de averiguações adicionais relativamente ao risco de corrupção nas relações comerciais (sem incidentes até à data), cumprindo a Conduril, todos os procedimentos legais e convencionais em matéria de corrupção.

205-2 Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Categoria de colaboradores	Localização	Total	Comunicação das Políticas de Anticorrupção em 2022	
			N.º	%
Administração	Portugal	8	8	100
Direção Coordenação	Portugal	64	64	100
	Angola	7	7	100
	Moçambique	4	4	100
	Malawi	2	2	100
	Zâmbia	1	1	100
Técnica	Portugal	226	226	100
	Angola	27	27	100
	Moçambique	28	28	100
	Malawi	14	14	100
	Zâmbia	10	10	100
	Gabão	4	4	100

Categoria de colaboradores	Localização	Total	Comunicação das Políticas de Anticorrupção em 2022	
			N.º	%
Operacional/Suporte	Portugal	586	0	0
	Angola	657	0	0
	Moçambique	794	0	0
	Malawi	279	0	0
	Zâmbia	135	0	0
	Gabão	128	0	0
Total		2 974	395	13

205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Não foram confirmados casos de corrupção no decorrer de 2022.

GRI 206: Concorrência Desleal 2016**206-1 Ações legais devido a comportamentos anticoncorrencial, concorrência desleal ou práticas de monopólio**

Não foram verificados casos de práticas de concorrência desleal no decorrer de 2022.

GRI 300 Desempenho Ambiental**GRI 301 Materiais 2016****301-1 Consumo total de materiais usados por peso e volume**

Tipologia de materiais	Tipologia	Unidade	2020	2021	2022
Materiais renováveis		Ton	-	-	-
Materiais não renováveis	Agregados	Ton	363 435,0	1 108 385,0	999 303,4
	Aço	Ton	4 476,5	15 373,5	13 584,6
	Betão	Ton	10 405 132,5	60 996 413,0	46 784 614,5
	Cimento	Ton	7 166,7	12 645,6	16 123,6
	Misturas betuminosas	Ton	39 644,0	34 482,7	40 358,6
Total			10 819 854,7	62 167 299,8	47 813 626,1

Nota: Fator de conversão (betão): 1m³ = 2400 Kg (Eurocódigo 1 – NP EN 1991-1-1:2009)

[Ver “Tabela Materiais” na página 32](#) 

GRI 302: Energia 2016

302-1 Consumo de energia dentro da organização

Categoria	Fonte	Unidade	2020	2021	2022
Fonte não renovável	Gasóleo	GJ	185 543,8	317 027,0	410 352,5
	Gasolina	GJ	1 600,3	1 020,8	1 729,6
	Fuelóleo	GJ	3 953,2	66,6	103,5
	Subtotal	GJ	191 097,3	318 114,3	412 185,6
Fonte renovável	Solar fotovoltaico	GJ	521,3	527,7	591,2
	Subtotal	GJ	521,3	527,7	591,2
Adquirida	Eletricidade	GJ	14 694,7	45 874,4	73 692,9
	Subtotal	GJ	14 694,7	45 874,4	73 692,9
Energia Vendida		GJ	-	-	-
Total		GJ	206 313,4	364 516,5	486 469,6

Nota: Os consumos de gasóleo apresentados contabilizam o consumo total da Conduril e dos subempreiteiros presentes nas nossas obras: Angola, Gabão, Moçambique, Malawi, Portugal e Zâmbia.

25% da energia produzida é injetada na rede (Instalações da Sede e Estudos e Orçamentos - Portugal).

Os fatores de conversão utilizados estão de acordo com o Despacho n.º 17313/2008, de 26 de junho.

[Capítulo “4.1. Gestão de energia e emissões GEE” na página 33](#) 

302-3 Intensidade energética

	Unidade	2020	2021	2022
Consumo total de energia dentro da organização	GJ	206 313,4	364 516,5	486 469,6
Volume de negócios	€	123 960 649,0	156 230 714,0	218 870 901,0
Intensidade energética	GJ/€	0,0017	0,0023	0,0022

Nota: Os valores considerados dizem respeito aos reportados no indicador GRI 302-1. Considerou-se o Volume de Negócios como métrica específica para o denominador.

[Capítulo “4.1. Gestão de energia e emissões GEE” na página 33](#) 

GRI 303: Águas e efluentes 2018

303-1 Interações com a água como um recurso partilhado

A água é um recurso natural essencial para o setor da construção. A Conduril reconhece a importância de salvaguardar este recurso e a necessidade de um uso sustentável do mesmo, considerando alternativas, estudando métodos e sistemas de construção alinhados com o seu uso eficiente e adotando políticas e procedimentos para que este recurso seja utilizado de forma racional.

A água é utilizada de diversas formas, seja para consumo humano, seja na incorporação em processos construtivos, nomeadamente para a compactação do solo e camadas granulares, fabrico de argamassas e betões, cura de betão, paisagismo, entre outras.

A captação de água nas diferentes geografias assume diversas formas tais como a captação superficial, a subterrânea ou a partir de redes públicas de abastecimento para consumo, quer nas instalações fixas quer nas obras, sendo os efluentes descarregados de acordo com as melhores práticas ambientais e de acordo com a legislação em vigor.

Em todas as áreas geográficas são realizadas ações de sensibilização juntos dos trabalhadores de forma a promover um consumo mais consciente da água.

As medidas de minimização a implementar para a melhoria da gestão da água são sempre alvo de reflexão. Importa referir que qualquer captação/descarga de água carece de licença/autorização por parte das entidades competentes do país onde está a ser exercida a atividade, tendo sido implementadas as medidas de carácter geral e específicas preconizadas nas respetivas licenças/autorizações. Na seleção dos locais de captação foi efetuada previamente uma análise criteriosa que teve em consideração a disponibilidade de cada umas das linhas de água face às nossas necessidades.

[Capítulo “4.2. Gestão da água” na página 35](#) 

303-2 Gestão dos impactes relacionados com a descarga de água

Dando cumprimento ao que é definido nos Cadernos de Encargos das empreitadas e com o objetivo de avaliar a necessidade de adotar novas medidas de minimização dos impactos verificados e contribuir para a melhoria dos procedimentos de Controlo Ambiental é implementado, sempre que necessário, um Plano de Monitorização dos Recursos Hídricos.

A seleção dos locais de amostragem tem em consideração a natureza dos trabalhos a realizar e a proximidade de linhas de água. Os valores obtidos nos parâmetros analisados são comparados com os valores estipulados nas respetivas licenças de descarga e/ou na legislação em vigor.

No Malawi, as descargas de águas residuais seguem as linhas orientadoras definidas pelo Malawi Bureau of Standards e na Zâmbia seguem as normas implementadas pela Zâmbia Environmental Management Act of 2011 e entidades associadas.

303-3 Captação de água

Tipologia de captação	Localização	Unidade	2020	2021	2022
Superficial (inclui captação de águas pluviais)	Malawi	m ³	4 800,0	13 200,0	17 328,0
	Moçambique	m ³	60 000,0	2 000,0	60 836,0
	Portugal	m ³	22 957,0	177 442,0	294 137,0
	Subtotal	ML	87,8	192,6	372,3
Subterrânea	Angola	m ³	1 840,0	2 768,0	3 231,0
	Malawi	m ³	360,0	540,0	960,0
	Moçambique	m ³	2 799,0	2 228,0	270,0
	Portugal	m ³	789,2	796,5	994,8
	Subtotal	ML	5,8	6,3	5,5
Adquirida a terceiros	Angola	m ³	13 992,0	29 745,0	28 580,0
	Gabão	m ³	3 870,0	4 424,0	5 162,0
	Moçambique	m ³	3 056,0	3 141,0	4 886,0
	Portugal	m ³	20 283,5	54 063,3	41 990,6
	Subtotal	ML	41,2	91,4	80,6
Total de água captada		ML	134,7	290,3	458,4

Nota: No período em análise não foi possível a recolha de dados na Zâmbia.

[Capítulo “4.2. Gestão da água” na página 35](#) 

303-4 Efluentes

Tipologia de descarga	Localização	Unidade	2020	2021	2022
Descarga de efluentes em meio superficial	Portugal	m ³	1 620,9	7 868,0	9 878,0
	Subtotal	ML	1,6	7,9	9,9
Descarga de efluentes para tratamento por terceiros	Angola	m ³	12 592,8	26 770,5	25 722,0
	Gabão	m ³	3 483,0	3 981,6	4 645,8
	Moçambique	m ³	2 750,4	2 826,9	4 397,4
	Portugal	m ³	18 255,2	48 656,9	37 791,5
	Subtotal	ML	37,1	82,2	72,6
Total efluente descarregado		ML	38,7	90,1	82,4

Nota: No período em análise não foi possível a recolha de dados na Zâmbia e Malawi.

[Capítulo “4.2. Gestão da água” na página 35](#) 

303-5 Consumo de água

Consumo de água	Localização	Unidade	2020	2021	2022
Consumo total de água de todas as áreas	Angola	m ³	3 239,2	5 742,5	6 089,0
	Gabão	m ³	387,0	442,4	516,2
	Malawi	m ³	5 160,0	13 740,0	18 288,0
	Moçambique	m ³	63 104,6	4 542,1	61 594,6
	Portugal	m ³	24 153,6	175 776,9	289 452,9
Total		ML	96,0	200,2	375,9

Nota: Em 2022 não houve consumo de água em áreas com stress hídrico. No período em análise não foi possível a recolha de dados na Zâmbia.

[Capítulo “4.2. Gestão da água” na página 35](#) 

GRI 305: Emissões 2016

305-1 Emissões diretas (âmbito 1) de gases de efeito estufa (GEE)

Emissões	Unidade	2020	2021	2022
Gasóleo	Ton CO ₂ e	13 881,0	23 309,0	30 259,0
Fuelóleo	Ton CO ₂ e	337,0	5,0	8,0
Gasolina	Ton CO ₂ e	96,1	61,3	103,9
Total	Ton CO ₂ e	14 314,1	23 375,3	30 370,9

Nota: A Conduril recolheu os dados das suas emissões de CO₂, em cada uma das áreas geográficas. A fonte de energia que representa um maior peso nas emissões da Conduril são os combustíveis líquidos, de origem fóssil, utilizados para a execução das suas atividades, incluindo as deslocações. Os consumos de cada um dos equipamentos são registados em cada um dos locais de consumo e compilados num programa de gestão.

O dióxido de carbono (CO₂) foi o gás considerado para os cálculos.

Fonte dos fatores de emissões:

- Agência Portuguesa do Ambiente (Comércio Europeu de Licenças de Emissão (CELE) 2013-2020 - Poder Calorífico Inferior, Fator de Emissão e Fator de Oxidação
- IAPMEI (IAPMEI (AVISO N.º 02/C11-i01/2022) Versão 03 FAQ | Perguntas Frequentes Versão 03. 4.14.)
- <https://www.nowtricity.com/country/portugal/>

[Capítulo “4.1. Gestão de energia e emissões GEE” na página 33](#)

305-2 Emissões indiretas (âmbito 2) de gases com efeito de estufa (GEE) resultantes da energia adquirida

Emissões	Unidade	2020	2021	2022
Energia elétrica	Ton CO ₂ e	731,0	1 513,0	2 455,0
Total	Ton CO ₂ e	731,0	1 513,0	2 455,0

Nota: A Conduril recolheu os dados das suas emissões de CO₂, em cada uma das áreas geográficas. Os valores apresentados referem-se aos valores faturados e/ou verificados através da plataforma do operador. Maioritariamente, o consumo de energia verifica-se nas instalações fixas e em algumas obras onde é possível efetuar a ligação à rede pública de abastecimento. Nos restantes locais, é utilizado gerador sendo o consumo contabilizado na ficha GRI 305-1. Os consumos de cada um dos equipamentos são registados em cada um dos locais de consumo e compilados num programa de gestão.

O dióxido de carbono (CO₂) foi o gás considerado para os cálculos.

Os fatores de emissão utilizados dizem respeito aos indicados em https://www.carbonfootprint.com/international_electricity_factors.html

[Capítulo “4.1. Gestão de energia e emissões GEE” na página 33](#)

305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito de estufa (GEE)

	Unidade	2020	2021	2022
Emissões de âmbito 1 e 2	Ton CO ₂ e	15 045,1	24 888,3	32 825,9
Volume de negócios	€	123 960 649,0	156 230 714,0	218 870 901,0
Intensidade das emissões de GEE	Ton CO ₂ e/€	0,00012	0,00016	0,00015

Nota: Os valores considerados dizem respeito aos reportados nos indicadores GRI 305-1 e 305-2. Considerou-se o volume de negócios como métrica específica para o denominador.

O dióxido de carbono (CO₂) foi o gás considerado para os cálculos. Foram consideradas as emissões diretas e indiretas (âmbito 1 e 2).

GRI 306: Resíduos 2020

306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos

A área da construção, dependendo da tipologia e dimensão dos projetos, tem uma produção de resíduos significativa.

O encaminhamento de resíduos a destino final adequado é um ponto fulcral na redução dos impactos negativos associados, quer no ambiente quer nas comunidades locais, nas diversas áreas geográficas onde a Conduril opera.

A Conduril, na realização da sua atividade, preocupa-se em assegurar o destino final adequado para cada tipologia privilegiando, sempre que possível, as operações de valorização, condicionado, algumas das vezes, às infraestruturas existentes em algumas áreas geográficas.

A Conduril, sempre que possível, influencia os seus fornecedores para que os produtos comprados sejam sustentáveis ou que incorporem uma maior percentagem de reciclados.

Pese embora a minimização de impactos relacionados com os resíduos produzidos deve ser tida em consideração em todas as fases do ciclo de vida do produto, a Conduril não tem habitualmente influência na fase de conceção, uma vez que o seu produto é rigorosamente definido pelo cliente e, à Conduril compete-lhe somente executá-lo com rigor, obedecendo às exigências do caderno de encargos. Contudo, sempre que o cliente propõe a execução da obra em regime de “Conceção/Construção”, a Conduril desde o estudo prévio à elaboração do projeto e posterior execução, pode influenciar na seleção de matérias-primas, ou a sua produção a partir de recursos naturais, até ao destino final, no fabrico/produção do produto “Obra/Infraestrutura” do cliente.

As etapas do ciclo de vida do produto que a Conduril controla ou pode influenciar, correspondem a diversas fases/atividades, nomeadamente:

- Extração e utilização de matérias-primas no processo de produção/construção;
- Produção de materiais técnicos e de especialidade;
- Aquisição, transporte e armazenamento de materiais;
- Introdução dos materiais no processo de montagem/construção;
- Acabamentos finais da obra/infraestrutura.

[Capítulo “4.3. Gestão de resíduos” na página 37](#) 

306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos

De forma a minimizar os impactos associados à produção de resíduos, a Conduril implementa planos de gestão, incluindo quando aplicável, o Plano de Prevenção e Gestão de Resíduos de Construção e Demolição. Estes definem um conjunto de medidas e boas práticas para a prevenção, redução, reutilização e reciclagem e outros tipos de valorização dos resíduos produzidos.

Um dos exemplos de prevenção implementados é a compra de aço pré-moldado ao fornecedor. O reaproveitamento de betão em obra de acordo com as especificações do LNEC tem sido também prática corrente implementada em diversas obras.

As entidades parceiras para a gestão de resíduos podem ser públicas e/ou privadas. Em cada local de intervenção, habitualmente, a Conduril recorre aos serviços camarários (entidade pública) para a recolha/entrega dos RSU's e recicláveis e a entidades privadas para a gestão (recolha, transporte e valorização/eliminação) de resíduos de construção e demolição e outros resíduos eventualmente produzidos. A partir de cláusulas contratuais específicas e das obrigações legais, a Conduril assegura que as entidades envolvidas fazem uma gestão adequada dos resíduos.

306-3 Resíduos gerados

Tipologia	Destino	Unidades	2020	2021	2022
Resíduos perigosos	Operações de valorização	Ton	34,0	55,3	211,3
	Operações de eliminação	Ton	17,4	87,4	323,1
	Subtotal	Ton	51,4	142,6	534,5
Resíduos não perigosos	Operações de valorização	Ton	7 874,4	11 916,6	17 214,8
	Operações de eliminação	Ton	0,2	6,9	359,1
	Subtotal	Ton	7 874,6	11 923,4	17 574,0
Total		Ton	7 926,0	12 066,0	18 108,4

Nota: Em cada um dos centros de produção de resíduos (instalações fixas e obras) é efetuado o preenchimento de um mapa de gestão de resíduos onde é compilada toda a informação, desde o tipo de resíduo, quantidades, código de operação a que foi sujeito, transportador/destinatário e respetivo controlo da validade das licenças dos OGR's intervenientes. As quantidades assumidas são provenientes das e-GAR's e, sempre que possível, validadas essas mesmas quantidades mediante a apresentação do talão de pesagem.

Em Moçambique é efetuado por medição direta.

No Malawi a maioria dos resíduos gerados são encaminhados para reciclagem ou reutilizados.

Os dados reportados em Angola dizem respeito à atividade em Luanda (obras em execução, URANO, sede e estaleiro de Viana) - Correspondem a 40% da atividade no país.

Em Portugal foi considerado apenas a quantidade de resíduos cuja responsabilidade de gestão é da Conduril (valores reportados no âmbito do Mapa Integrado de Gestão de Resíduos - MIRR). Nas obras realizadas em consórcio não é reportada informação uma vez que a Conduril não tem influência/decisão na seleção dos destinos finais.

[Capítulo “4.3. Gestão de resíduos” na página 37](#) 

306-4 Resíduos não destinados para deposição final

Tipologia	Destino	Unidades	2020	2021	2022
Resíduos perigosos destinados para a operações de valorização	Reutilização	Ton	-	-	-
	Reciclagem	Ton	-	-	150,1
	Outras operações de valorização	Ton	34,0	55,3	61,2
	Subtotal	Ton	34,0	55,3	211,3
Resíduos não perigosos destinados para a operações de valorização	Reutilização	Ton	1,0	23,5	-
	Reciclagem	Ton	6 110,5	2 425,7	513,0
	Outras operações de valorização	Ton	1 764,0	9 467,4	16 701,8
	Subtotal	Ton	7 875,4	11 916,6	17 214,7
Total		Ton	7 909,4	11 971,8	17 426,1

306-5 Resíduos destinados para deposição final

Tipologia	Destino	Unidades	2020	2021	2022
Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação	Incineração com recuperação de energia	Ton	-	-	-
	Incineração sem recuperação de energia	Ton	-	-	-
	Confinamento em aterro	Ton	-	-	23,1
	Outras operações de eliminação	Ton	17,4	87,4	300,0
	Subtotal	Ton	17,4	87,4	323,1
Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação	Incineração com recuperação de energia	Ton	-	-	-
	Incineração sem recuperação de energia	Ton	-	-	-
	Confinamento em aterro	Ton	-	5,3	92,7
	Outras operações de eliminação	Ton	0,2	1,6	266,5
	Subtotal	Ton	0,2	6,9	359,1
Total		Ton	17,6	94,2	682,3

GRI 400 Desempenho Social

GRI 401: Emprego 2016

401-1 Contratação de novos colaboradores e rotatividade

[Capítulo “5.2. Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social” na página 43](#)

Número total de colaboradores no final do período de relato por localização, sexo e faixa etária	Género	<30	30-50	>50
Angola	Feminino	7	53	11
	Masculino	76	464	80
	Subtotal	83	517	91
Gabão	Feminino	1	10	0
	Masculino	10	92	19
	Subtotal	11	102	19
Malawi	Feminino	7	14	0
	Masculino	47	184	43
	Subtotal	54	198	43
Moçambique	Feminino	5	23	4
	Masculino	239	476	79
	Subtotal	244	499	83
Portugal	Feminino	8	46	17
	Masculino	86	371	356
	Subtotal	94	417	373
Zâmbia	Feminino	5	13	1
	Masculino	27	84	16
	Subtotal	32	97	17
Total de colaboradores por faixa etária		518	1 830	626
Total de colaboradores por faixa etária e género	Feminino	33	159	33
	Masculino	485	1 671	593
Total de colaboradores por localização	Angola		691	
	Gabão		132	
	Malawi		295	
	Moçambique		826	
	Portugal		884	
	Zâmbia		146	
Total de colaboradores			2 974	

Total de entradas e saídas durante o período de relato	Género	Entradas			Saídas		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Angola	Feminino	3	11	0	4	4	0
	Masculino	40	178	23	8	95	13
	Subtotal	43	189	23	12	99	13
Gabão	Feminino	-	-	-	1	1	1
	Masculino	-	-	1	-	-	-
	Subtotal	0	0	1	1	1	1
Malawi	Feminino	0	2	0	3	3	1
	Masculino	18	45	16	34	100	22
	Subtotal	18	47	16	37	103	23
Moçambique	Feminino	0	2	0	0	1	0
	Masculino	6	62	9	4	47	8
	Subtotal	6	64	9	4	48	8
Portugal	Feminino	2	5	5	1	5	4
	Masculino	37	79	68	27	70	63
	Subtotal	39	84	73	28	75	67
Zâmbia	Feminino	5	14	1	3	3	1
	Masculino	33	71	7	6	14	4
	Subtotal	38	85	8	9	17	5
Total de entradas e saídas por faixa etária		144	469	130	91	343	117
Total de entradas e saídas por faixa etária e género	Feminino	10	34	6	12	17	7
	Masculino	134	435	124	79	326	110
Total de entradas e saídas por localização	Angola	255			124		
	Gabão	1			3		
	Malawi	81			163		
	Moçambique	79			60		
	Portugal	196			170		
	Zâmbia	131			31		
Total de entradas e saídas		743			551		

Percentagem de contratação e rotatividade dos colaboradores no período de relato	Género	Entradas			Saídas			
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Angola	Feminino	0,4%	1,6%	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%	
	Masculino	5,8%	25,8%	3,3%	1,2%	13,7%	1,9%	
	Subtotal	6,2%	27,4%	3,3%	1,7%	14,3%	1,9%	
Gabão	Feminino	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,8%	
	Masculino	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Subtotal	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	
Malawi	Feminino	0,0%	0,7%	0,0%	1,0%	1,0%	0,3%	
	Masculino	6,1%	15,3%	5,4%	11,5%	33,9%	7,5%	
	Subtotal	6,1%	15,9%	5,4%	12,5%	34,9%	7,8%	
Moçambique	Feminino	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	
	Masculino	0,7%	7,5%	1,1%	0,5%	5,7%	1,0%	
	Subtotal	0,7%	7,7%	1,1%	0,5%	5,8%	1,0%	
Portugal	Feminino	0,2%	0,6%	0,6%	0,1%	0,6%	0,5%	
	Masculino	4,2%	8,9%	7,7%	3,1%	7,9%	7,1%	
	Subtotal	4,4%	9,5%	8,3%	3,2%	8,5%	7,6%	
Zâmbia	Feminino	3,4%	9,6%	0,7%	2,1%	2,1%	0,7%	
	Masculino	22,6%	48,6%	4,8%	4,1%	9,6%	2,7%	
	Subtotal	26,0%	58,2%	5,5%	6,2%	11,6%	3,4%	
Percentagem de entradas e saídas por faixa etária		5%	16%	4%	3%	12%	4%	
Percentagem de entradas e saídas por faixa etária e género		Feminino	0%	1%	0%	1%	0%	
		Masculino	5%	15%	4%	3%	11%	4%
Percentagem de entradas e saídas por localização		Angola	37%			18%		
		Gabão	1%			2%		
		Malawi	27%			55%		
		Moçambique	10%			7%		
		Portugal	22%			19%		
		Zâmbia	90%			21%		
Percentagem de entradas e saídas		25%			19%			

Nota: As percentagens foram calculadas com base no n.º total de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro relativamente a cada geografia.

401-2 Benefícios para colaboradores a tempo inteiro que não são atribuídos a colaboradores temporários ou a tempo parcial

[Capítulo “5.2. Práticas laborais, condições de trabalho e proteção social” na página 43](#)

401-3 Licença parental

Licença parental	Género	2020	2021	2022
N.º de colaboradores com direito a gozar licença parental	Masculino	1 963	2 025	2 753
	Feminino	232	162	221
	Total	2 195	2 187	2 974
N.º de colaboradores que iniciaram licença parental no período de relato	Masculino	9	17	22
	Feminino	4	8	16
	Total	13	25	38
N.º de colaboradores que regressaram ao trabalho após licença parental	Masculino	9	17	22
	Feminino	3	8	13
	Total	12	25	35
N.º de colaboradores que regressaram ao trabalho e permanecem na empresa após 12 meses	Masculino	-	9	17
	Feminino	-	3	8
	Total	0	12	25
Taxa de retorno ao trabalho	Masculino	100%	100%	100%
	Feminino	75%	100%	81%
	Total	92%	100%	92%
Taxa de retenção (12 meses)	Masculino	-	100%	100%
	Feminino	-	100%	100%
	Total	-	100%	100%

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2016

403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

Todos os trabalhadores, atividades e locais onde a Conduril opera são cobertos por um Sistema de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST).

A existência de uma Política de Segurança e Saúde tem como objetivo proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para a prevenção das lesões e afeções da saúde dos trabalhadores, engrandecendo a sua motivação, realização pessoal, profissional e o espírito de equipa.

[Capítulo “3.3. Qualidade e segurança final das construções” na página 28](#) 

403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes

O processo de identificação dos perigos e riscos associados é realizado tendo em conta as seguintes situações:

- Organização do trabalho e fatores sociais (por ex. carga de trabalho, horas de trabalho, vitimização, assédio e intimidação);
- Liderança e cultura da organização;
- Atividades e situações de rotina e não rotina;
- Perigos decorrentes de infraestruturas, equipamentos, materiais, substâncias e condições físicas do local de trabalho;
- Perigos decorrentes do design, investigação, desenvolvimento, ensaio, produção, montagem, construção prestação de serviços/fornecimento, manutenção e eliminação de produtos e serviços;
- Fatores humanos (por ex. capacidades e limitações humanas e outras características; ferramentas, máquinas, sistemas, atividades e ambientes para uso humano seguro e confortável);
- Histórico de incidentes, internos ou externos à organização, incluindo emergências e respetivas causas;
- Situações de emergência;
- Pessoas que têm acesso ao local de trabalho e respetivas atividades, incluindo os trabalhadores, fornecedores/prestadores de serviços e visitantes;
- Pessoas que, pela proximidade do local de trabalho, possam ser afetadas pelas atividades da organização;
- Trabalhadores num local de trabalho que não está sob o controlo direto da organização;
- Conceção dos locais de trabalho, processos, instalações, máquinas (equipamentos, procedimentos operacionais e organização do trabalho), incluindo a sua adaptação às necessidades e capacidades dos trabalhadores envolvidos;
- Situações que ocorrem na proximidade do local de trabalho causadas por atividades relacionadas com o trabalho sob o controlo da organização;
- Situações não controladas pela organização e que ocorrem na proximidade do local de trabalho que podem causar lesões e/ou afeções da saúde às pessoas no local de trabalho;
- Alterações atuais ou propostas na organização, nas operações, nos processos, nas atividades e no sistema de gestão SST;
- Alterações no conhecimento sobre os perigos e informações sobre os mesmos;
- Requisitos legais.

A identificação de perigos é assegurada por técnicos com formação adequada, a quem compete a identificação e avaliação dos riscos de acordo com os critérios estabelecidos, definindo medidas de controlo adequadas. Adicionalmente, compete-lhes acompanhar a implementação das medidas e assegurar a formação dos trabalhadores.

[Capítulo “5.1. Saúde e segurança no trabalho” na página 41](#) 

403-3 Serviços de saúde no trabalho

A empresa trabalha sistematicamente na avaliação e desenvolvimento desta temática, sendo umas das suas maiores preocupações.

Com o objetivo de assegurar melhores serviços de saúde, a Conduril promove ativamente o seu desenvolvimento. São realizadas regularmente visitas aos locais de trabalho, com elaboração de relatórios de acompanhamento e definição de ações de melhoria.

Em Portugal, dispõe de um médico e enfermeiro especializado em medicina no trabalho, bem como sessenta e sete socorristas internos.

Em Angola, o serviço de saúde no trabalho é assegurado com a presença de postos de saúde em todas as obras, para apoio aos colaboradores, tanto ao nível de assistência médica em consequência de situações decorrentes do trabalho como também em situações genéricas de saúde. Todos os trabalhadores têm acesso aos postos, a medicação e acompanhamento. Caso necessário, são encaminhados para hospitais e clínicas, para exames complementares. Os serviços são prestados por enfermeiros e médicos que, para além dos cuidados de saúde, realizam ações de consciencialização/formação na área da saúde ocupacional, prevenção de doenças e informação sobre temas relacionados com saúde e bem-estar.

403-4 Participação, consulta e comunicação aos colaboradores sobre saúde e segurança no trabalho

A Conduril possui mecanismos para consulta e participação dos trabalhadores para que estes contribuam para o desenvolvimento, planeamento, implementação, avaliação do desempenho e ações para melhoria contínua do Sistema de Gestão da SST.

Como tal, são realizadas reuniões, questionários de consulta e é promovido o diálogo com os trabalhadores.

A todos os trabalhadores é proporcionado:

- Tempo, formação e recursos necessários para a consulta e participação;
- Informações claras, compreensíveis, atempadas e relevantes sobre o sistema de gestão da SST;

A Conduril tem em consideração os obstáculos e barreiras que possam surgir à participação dos trabalhadores, (por ex. falta de resposta a sugestões dos trabalhadores, diferenças linguísticas, represálias, etc.), fazendo todos os esforços para que estes sejam removidos ou, pelo menos, minimizados.

403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança no trabalho

A realização das ações de formação, no posto de trabalho no âmbito da SST, é da responsabilidade de técnicos com formação adequada.

As ações de formação são sempre proporcionadas a todos os trabalhadores, pelo menos nos seguintes casos:

- Admissão na empresa (início da sua atividade);
- Início da obra, para todas as atividades a iniciar;
- Durante a execução da obra, sempre que se iniciem novas atividades;
- Mudança de posto de trabalho ou de atividade;

- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- Adoção de nova tecnologia;
- A fornecedores externos (subcontratados, trabalhadores temporários, etc.), relativamente às suas responsabilidades relacionadas com a SST, por forma a assegurar que todos têm competências necessárias para o desenvolvimento das suas atividades quotidianas de forma segura.

A formação em matéria de SST abordará, pelo menos, os seguintes temas:

- Os perigos e riscos para a segurança e saúde, bem como as ações/medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;
- Cumprimento dos requisitos SST legais e contratuais exigidos aos trabalhadores subcontratados e aos trabalhadores da empresa;
- As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática;
- Política da Qualidade, Ambiente e Segurança e os objetivos da Segurança e Saúde no Trabalho;
- Contributo para a eficácia do Sistema de Gestão de Segurança, incluindo os benefícios de um melhor desempenho da Segurança e Saúde no Trabalho;
- Implicações e potenciais consequências da não conformidade com os requisitos do Sistema de Gestão da Segurança;
- Incidentes e resultados das respetivas investigações que sejam relevantes para os mesmos;
- Capacidade de se retirarem das situações de trabalho que considerem constituir um perigo grave e iminente para a sua vida ou saúde, bem como as medidas e as instruções a adotar para se proteger de consequências indevidas ao fazê-lo.

403-6 Promoção de saúde do colaborador

A Conduril, de acordo com as necessidades nas diversas áreas geográficas onde atua, realiza campanhas de promoção de saúde dos trabalhadores nomeadamente:

- Rastreio de HIV/SIDA;
- Campanhas de sensibilização sobre o consumo de álcool e drogas;
- Campanhas de prevenção de doenças (lesões musculoesqueléticas, HIV, cólera, malária e Covid-19, etc.).

403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança no trabalho atribuíveis a relações comerciais

A Conduril assegura que as relações comerciais não impactam a saúde e segurança dos trabalhadores, definindo contratualmente as obrigações destes implementarem as medidas definidas nos planos de segurança e saúde.

403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho

Colaboradores e outros trabalhadores que estão abrangidos por SGSST certificado ou auditado por entidade externa	N.º	%
Colaboradores	2 974	-
Outros trabalhadores	4 991	-
Colaboradores abrangidos pelo SGSST	2 401	81%
Outros trabalhadores abrangidos pelo SGSST	4 991	100%
Total abrangidos pelo SGSST	7 392	93%

403-9 Acidentes de trabalho

		2020	2021	2022
Número total de	Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	1	1
	Acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0	0	1
	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatório (TRI)	30	50	95
	Horas trabalhadas	4 054 050	4 670 287	5 757 148
Fator de normalização do número de horas trabalhadas		1 000 000		
Índice de	Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
	Acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0	0	0
	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	7	11	17
Principais tipos de acidentes de trabalho	Principais causas dos acidentes de trabalho ocorridos em 2020: atos inseguros; movimentação manual de cargas; avaliações de riscos (ações de controlo insuficientes); Principais causas dos acidentes de trabalho ocorridos em 2021: atos inseguros; movimentação manual de cargas; EPI's; Principais causas dos acidentes de trabalho ocorridos em 2022: atos inseguros; movimentação manual de cargas.			

403-10 Doenças ocupacionais

Não foram identificados casos de doenças ocupacionais.

Para todas as atividades é realizada a identificação de perigos e avaliação dos riscos associados a cada tarefa, sendo definidas medidas de controlo para minimização dos perigos e riscos que não possam ser eliminados, nomeadamente, através da adaptação do trabalho ao homem, agindo sobre a conceção, a organização e os métodos de trabalho e de produção, substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou, pelo que se assuma como menos perigoso, priorizar as medidas de proteção coletiva e a realização de campanhas de promoção de saúde.

[Capítulo “5.1. Saúde e segurança no trabalho” na página 41](#) 

GRI 404: Capacitação e Educação 2016

404-1 Média de horas de formação anual, por colaborador

	N.º total de colaboradores				N.º total de horas de formação				Média de horas de formação			
	Género	2020	2021	2022	Género	2020	2021	2022	Género	2020	2021	2022
Administração	Masculino	6	6	6	Masculino	6	7	124	Masculino	1	1	21
	Feminino	2	2	2	Feminino	26	-	24	Feminino	13	-	12
	Subtotal	8	8	8	Subtotal	32	7	148	Subtotal	4	1	19
Direção/Coordenação	Masculino	65	65	62	Masculino	453	1 061	913	Masculino	7	16	15
	Feminino	17	16	16	Feminino	122	140	223	Feminino	7	9	14
	Subtotal	82	81	78	Subtotal	575	1 201	1 136	Subtotal	7	15	15
Técnica	Masculino	245	234	259	Masculino	2 026	3 242	3 814	Masculino	8	14	15
	Feminino	48	49	50	Feminino	576	569	553	Feminino	12	12	11
	Subtotal	293	283	309	Subtotal	2 602	3 811	4 367	Subtotal	9	13	14
Operacional/Suporte	Masculino	1 647	1 720	2 426	Masculino	10 373	14 899	27 898	Masculino	6	9	11
	Feminino	165	95	153	Feminino	549	549	885	Feminino	3	6	6
	Subtotal	1 812	1 815	2 579	Subtotal	10 922	15 448	28 783	Subtotal	6	9	11
Total	Masculino	1 963	2 025	2 753	Masculino	12 858	19 209	32 749	Masculino	7	9	12
	Feminino	232	162	221	Feminino	1 273	1 258	1 685	Feminino	5	8	8
	Total	2 195	2 187	2 974	Total	14 131	20 467	34 434	Total	6	9	12

[Capítulo “5.4. Desenvolvimento de carreira, formação e educação” na página 47](#) 

404-2 Programas para desenvolvimento de competências e gestão do fim de carreira

Em Angola, Gabão e Portugal, foram realizadas diversas ações de formação/aperfeiçoamento com vista ao desenvolvimento de competências dos trabalhadores. As principais ações realizadas em 2022 foram: Segurança na operação de diversos equipamentos (camiões grua, gruas móveis, plataformas elevatórias de pessoas, empilhadores, multifunções etc), segurança na utilização e montagem de andaimes, implementação, manutenção e remoção de sinalização temporária rodoviária, trabalhos em altura, curso de socorrismo e salvamento.

[Capítulo “5.4. Desenvolvimento de carreira, formação e educação” na página 47](#) 

[Capítulo “5.5. Conduril Academy” na página 49](#) 

404-3 Percentagem de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira

	Número total de colaboradores elegíveis para avaliação de desempenho				Número total de colaboradores que receberam uma avaliação de desempenho				Percentagem de colaboradores que receberam uma avaliação de desempenho			
	Género	2020	2021	2022	Género	2020	2021	2022	Género	2020	2021	2022
Administração	Masculino	0	0	0	Masculino	0	0	0	Masculino	-	-	-
	Feminino	0	0	0	Feminino	0	0	0	Feminino	-	-	-
	Subtotal	0	0	0	Subtotal	0	0	0	Subtotal	-	-	-
Direção/Coordenação	Masculino	43	43	44	Masculino	41	41	42	Masculino	95%	95%	95%
	Feminino	12	12	13	Feminino	10	10	11	Feminino	83%	83%	85%
	Subtotal	55	55	57	Subtotal	51	51	53	Subtotal	93%	93%	93%
Técnica	Masculino	147	140	180	Masculino	119	124	153	Masculino	81%	89%	85%
	Feminino	23	28	41	Feminino	21	26	37	Feminino	91%	93%	90%
	Subtotal	170	168	221	Subtotal	140	150	190	Subtotal	82%	89%	86%
Operacional/Suporte	Masculino	916	826	1 408	Masculino	694	634	1 037	Masculino	76%	77%	74%
	Feminino	95	88	107	Feminino	79	74	89	Feminino	83%	84%	83%
	Subtotal	1 011	914	1 515	Subtotal	773	708	1 126	Subtotal	76%	77%	74%
Total	Masculino	1 106	1 009	1 632	Masculino	854	799	1 232	Masculino	77%	79%	75%
	Feminino	130	128	161	Feminino	110	110	137	Feminino	85%	86%	85%
	Total	1 236	1 137	1 793	Total	964	909	1 369	Total	78%	80%	76%

GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016

405-1 Diversidade nos órgãos de governança e colaboradores

Categoria	Género	N.º colaboradores	%
Administração	Masculino	6	75%
	Feminino	2	25%
	Subtotal	8	100%
Direção/Coordenação	Masculino	62	79%
	Feminino	16	21%
	Subtotal	78	100%
Técnica	Masculino	259	84%
	Feminino	50	16%
	Subtotal	309	100%
Operacional/Suporte	Masculino	2 426	94%
	Feminino	153	6%
	Subtotal	2 579	100%
Total		2 974	100%

Categoria	Idade	N.º colaboradores	%
Administração	<30	-	-
	30-50	2	25
	>50	6	75
	Subtotal	8	100
Direção/Coordenação	<30	1	1%
	30-50	49	63%
	>50	28	36%
	Subtotal	78	100%
Técnica	<30	14	5%
	30-50	220	71%
	>50	75	24%
	Subtotal	309	100%
Operacional/Suporte	<30	452	18%
	30-50	1 619	63%
	>50	508	20%
	Subtotal	2 579	100%
Total		2 974	100%

GRI 406: Não Discriminação 2016

406-1 Incidentes de discriminação e medidas corretivas tomadas

Categoria	2020	2021	2022
N.º total de incidentes de discriminação ocorridos no período de relato	0	2	0
N.º de incidentes analisados pela organização	0	2	0
N.º de planos de remediação implementados	0	2	0
N.º de planos de remediação implementados, com resultados analisados através dos normais processos de revisão e gestão	0	2	0
N.º de incidentes resolvidos	0	2	0

Nota: Os incidentes verificados ocorreram no Malawi em 2021 e em ambas as situações foram adotadas ações disciplinares (aviso verbal e aviso escrito) e efetuadas ações de sensibilização.

GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016

407-1 Operações e fornecedores em que a liberdade de associação e negociação coletiva possa estar em risco

No decorrer de 2022 não foram identificados casos em que a liberdade de associação e negociação coletiva possa ter estado em risco.

GRI 408: Trabalho Infantil 2016

408-1 Operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho infantil

No período de relato não foram identificados casos de risco significativo de trabalho infantil ou de trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso.

GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016

409-1 Operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho escravo ou forçado

No decorrer de 2022, não foram identificados casos de risco significativo de trabalho escravo ou forçado.

[Capítulo “5.3. Combate ao trabalho forçado e escravidão moderna” na página 46](#) 

GRI 413: Comunidades Locais 2016

413-1 Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento

		2020	2021	2022
Angola	N.º total de operações	9	12	13
	N.º de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local	4	7	10
	Percentagem de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local (%)	44%	58%	77%
Gabão	N.º total de operações	2	4	3
	N.º de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local	1	2	1
	Percentagem de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local (%)	50%	50%	33%
Malawi	N.º total de operações	14	16	12
	N.º de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local	14	16	12
	Percentagem de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local (%)	100%	100%	100%
Moçambique	N.º total de operações	1	-	2
	N.º de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local	1	-	2
	Percentagem de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local (%)	100%	-	100%
Portugal	N.º total de operações	16	16	16
	N.º de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local	6	4	4
	Percentagem de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local (%)	38%	25%	25%
Zâmbia	N.º total de operações	5	-	3
	N.º de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local	5	-	3
	Percentagem de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local (%)	100%	-	100%
Total	N.º total de operações	47	48	49
	N.º de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local	31	29	32
	Percentagem de operações com programas de envolvimento da comunidade, avaliação de impactes e/ou desenvolvimento local (%)	66%	60%	65%

413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais

[Capítulo “6.3. Ruído, vibrações, odores, poeiras, efeito visual e outros com efeito local” na página 64](#) 

GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016

416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança das principais categorias de produtos e serviços

Categoria	2020	2021	2022
N.º de categorias de produtos e serviços disponibilizados pela organização	1	1	1
N.º de categorias de produtos e serviços em que os impactos de saúde e segurança são avaliados	1	1	1
Percentagem de categorias de produtos e serviços em que os impactos de saúde e segurança são avaliados	100%	100%	100%

Nota: O produto e serviço da Conduril é a “execução de obra”, sendo que em todas as obras é efetuada uma avaliação dos impactos na segurança e saúde.

416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços

Categoria	2020	2021	2022
N.º de não conformidades com regulamentos que originaram coimas por parte da entidade reguladora competente	0	0	0
N.º de não conformidades com regulamentos que originaram advertências por parte da entidade reguladora competente	0	0	0
N.º de não conformidades relativamente a códigos voluntários	0	0	0
N.º total de não conformidades com regulamentos e códigos voluntários	0	0	0

Nota: A estratégia global da Conduril consiste em construir Obras de Engenharia Civil cumprindo com os melhores padrões de qualidade, ambiente e segurança e especificações, estabelecidas nos cadernos de encargos respetivos, procurando a total satisfação do cliente, promovendo com estes, relações de total lealdade. É para a Conduril um compromisso de honra executar qualquer obra rigorosamente de acordo com o contrato: projeto, caderno de encargos e prazo.

FICHA TÉCNICA

Desenvolvimento e Coordenação

Grupo de Sustentabilidade Conduril

Apoio técnico

Stravillia Sustainability Hub

Imagens

Conduril – Engenharia S.A. e equipa fotógrafos: Carlos Teixeira e Bella White

Design

Luis Nossa

CONDURIL ENGENHARIA, S.A.
Avenida Eng.º Duarte Pacheco, 1835
4445-416 Ermesinde
PORTUGAL

Tel.: 229 773 920

Fax: 229 748 668

Email: geral@conduril.pt

www.conduril.pt