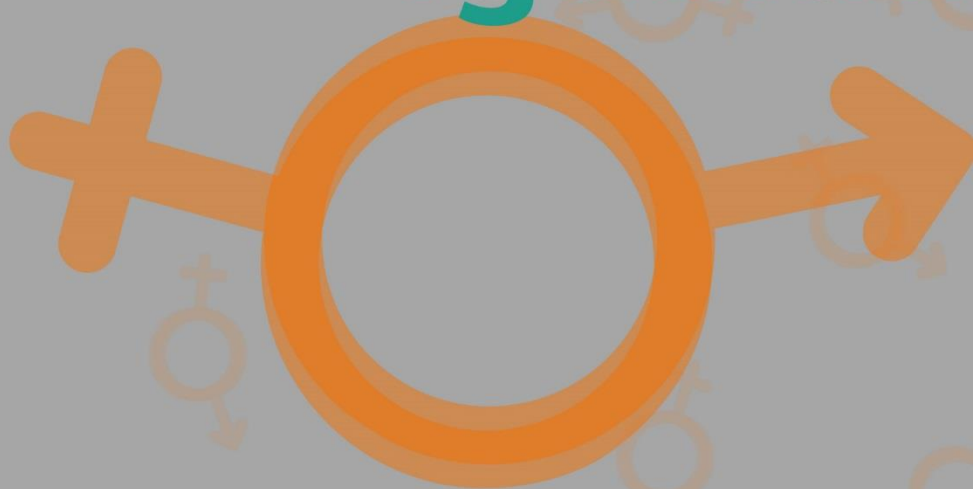


Plano para a Igualdade



Índice

1.	ENQUADRAMENTO	1
1.1	OBJETO	2
1.2	ÂMBITO.....	2
2.	CARATERIZAÇÃO DO GRUPO IP	3
2.1	MISSÃO	3
2.2	VISÃO	3
2.3	VALORES.....	3
2.4	CÓDIGO DE ÉTICA.....	4
2.5	INDICADORES.....	4
I.	Distribuição por Género	4
II.	Distribuição por Idades	5
III.	Distribuição por Qualificações.....	5
IV.	Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior.....	6
V.	Distribuição por Grupo Profissional.....	7
VI.	Distribuição por Cargos de Chefia	7
VII.	Distribuição por Volume de Formação	8
VIII.	Distribuição por Tipo de Horário	8
3.	AUTO DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO GRUPO IP	9
4.	RESULTADO DO AUTO DIAGNÓSTICO	10
5.	PLANO DE AÇÃO	10
I.	Recrutamento e Seleção	11
II.	Formação Contínua	11
III.	Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	11
IV.	Comunicação Interna e Externa.....	11
6.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....	11
7.	ANEXOS.....	13

1. ENQUADRAMENTO

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de mulheres e de homens, em todas as esferas da vida pública e privada. É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, levando a uma clara melhoria da inserção das mulheres no mercado de trabalho e a um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Essas políticas decorrem, em boa parte, da adoção de planos nacionais para a igualdade, os quais se inscrevem, entre outras iniciativas da Comissão Europeia, na Estratégia Europeia para o Emprego, e que procuram colmatar desigualdades identificadas quanto à participação de homens e mulheres nos diferentes níveis sociais, em especial, no emprego.

O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de emprego implica, nos termos da legislação laboral em vigor:

- o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- a garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre mulheres e homens;
- o reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- a participação plena e efetiva de mulheres e homens na tomada de decisões;
- a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e na vida familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes.

Apesar das melhorias notáveis verificadas na participação das mulheres no mundo do trabalho ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas. O envolvimento e o compromisso das empresas, quer privadas quer públicas, e das suas lideranças, têm contribuído significativamente para alcançar resultados mais positivos e equitativos num período de tempo mais curto.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram atualmente a obrigatoriedade das empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa teve a sua mais recente expressão com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, a partir de 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.

O processo tendente ao assegurar da pluralidade de representação de género, aos vários níveis da organização, compreende as seguintes fases:

- a) Elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceção de um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementação e acompanhamento do plano para a igualdade;
- d) Avaliação *ex post* do impacto das medidas executadas;
- e) Reporte semestral, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, do resultado das avaliações efetuadas.

1.1 OBJETO

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos gerais:

- a) Reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b) Promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c) Reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Mais especificamente, este Plano para a Igualdade visa atualizar o diagnóstico existente e planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.

1.2 ÂMBITO

O presente Plano para a Igualdade aplica-se a todos os colaboradores e colaboradoras do Grupo IP.

2. CARATERIZAÇÃO DO GRUPO IP

2.1 MISSÃO

A Infraestruturas de Portugal, SA é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, resultante da fusão entre a Rede Ferroviária Nacional – REFER, EPE e a EP - Estradas de Portugal, SA consagrada a 1 de junho de 2015, na sequência da publicação do Decreto-lei nº 91/2015, de 29 de maio.

A IP tem por objeto a conceção, projeto, construção, financiamento, conservação, exploração, requalificação, alargamento e modernização das redes rodoviária e ferroviária nacionais, incluindo-se nesta última o comando e controlo da circulação. É responsável pela gestão de infraestruturas, nos termos do contrato de concessão geral da rede rodoviária nacional e do contrato programa para a gestão da rede ferroviária nacional, ambos celebrados com o Estado.

O Grupo IP, composto pela Infraestruturas de Portugal, S.A. (empresa mãe), pela IP Engenharia, S.A., pela IP Património, S.A. – Administração e Gestão Imobiliária, S.A. e pela IP Telecom, S.A. – Serviços de Telecomunicações, S.A., tem a estrutura acionista indicada no quadro seguinte e incorpora o saber técnico necessário ao bom desempenho das redes rodoviárias e ferroviárias, dispondo dos recursos, das competências e da experiência para cooperar e prestar assessoria e serviços, nas mais variadas áreas, numa lógica de transferência de conhecimento e de *know-how*.

2.2 VISÃO

Posicionar-se como gestora de mobilidade multimodal, potenciando o *asset management* e garantindo a prestação de um serviço seguro, eficiente e sustentável, valorizado pela rendibilização de ativos complementares.

2.3 VALORES

Orientam a forma de atuação da IP.

- **Ética:** atuação com respeito pelos princípios éticos, nomeadamente de transparência, boa-fé e honestidade.
- **Segurança:** atuação com respeito pela vida das pessoas e a sua integridade física, atributo que mais marca o nosso serviço.
- **Sustentabilidade:** atuação orientada para a sustentabilidade económica, social e ambiental.

2.4 CÓDIGO DE ÉTICA

O Grupo IP tem um Código de Ética que reflete os valores com os quais a organização está comprometida - prossecução do interesse público, legalidade, transparência e eficiência - e regula um conjunto de matérias especialmente críticas para a organização, como sejam, a título de exemplo (i) o conflito de interesses, (ii) a não discriminação, (iii) o relacionamento entre colaboradores, (iv) a responsabilidade social e proteção ambiental, (v) a transparência e prevenção da corrupção.

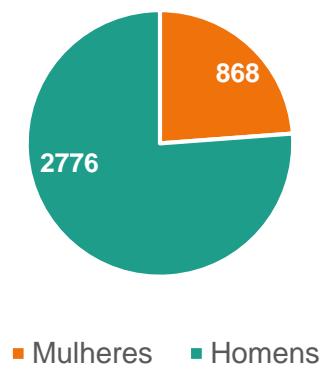
Em suma, congrega um conjunto de princípios e normas de conduta aptas à valorização e dignificação das empresas do Grupo IP e do universo dos seus colaboradores e colaboradoras, das quais se destaca, no que ao tema da Igualdade de Género importa, a norma vertida no n.º 2.1. do Código de Ética:

“Os colaboradores do Grupo IP, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta: (...) pela igualdade no tratamento, respeito mútuo e pelo repúdio por qualquer comportamento discriminatório, designadamente em razão da idade, do sexo ou da orientação sexual, nacionalidade, etnia, património genético, estado civil, situação familiar, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença, convicção religiosa, política ou ideológica, filiação sindical, bem como por outros que possam configurar qualquer forma de assédio ou abuso de poder; (...).”

2.5 INDICADORES

O bem-estar que as empresas do Grupo IP proporcionam aos seus colaboradores e colaboradoras é um dos parâmetros pelos quais deve ser avaliado o seu desempenho, enquanto organização. Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de género na organização **(dados que reportam a dezembro de 2018)**.

I. Distribuição por Género



Num total de 3644, os números indicam que existe ainda uma desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Os homens representam 76% do total da organização e as mulheres 24%. Esta situação justifica-se por se tratar de um setor tradicionalmente ligado a profissões historicamente percecionadas como masculinas, tanto ao nível técnico, na área das engenharias, como ao nível operacional, no âmbito da manutenção rodoferroviária e da circulação ferroviária.

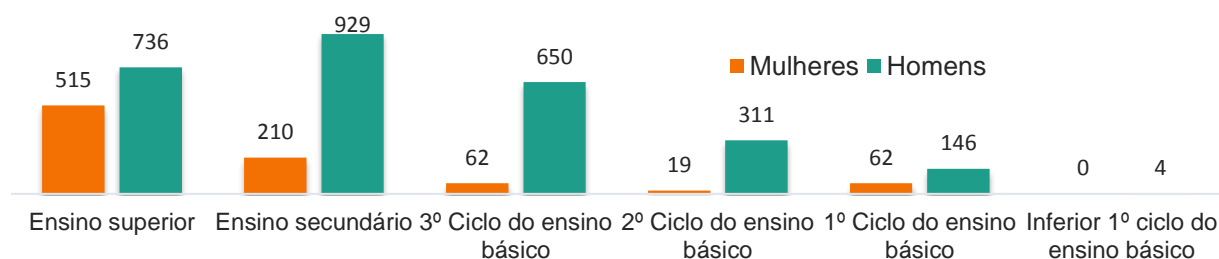
II. Distribuição por Idades

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M	Total	F	M	F	M
inferior a 30 anos	4	21	25	16%	84%	0%	1%
dos 30 aos 39 anos	80	222	302	26%	74%	2%	6%
dos 40 aos 49 anos	376	987	1 363	28%	72%	10%	27%
dos 50 aos 59 anos	281	1 209	1 490	19%	81%	8%	33%
superior a 59 anos	127	337	464	27%	73%	3%	9%
Total	868	2776	3644	24%	76%	24%	76%

No que respeita à distribuição por idades, numa organização em que a idade média é de 50 anos, assinalamos que o grupo das mulheres é comparativamente mais jovem, assim, 43% das mulheres encontra-se na faixa etária entre os 40 e os 49 anos, sendo no caso dos homens a faixa etária dos 50 aos 59 anos a que tem maior representatividade com um total de 44%.

Destaca-se a maior percentagem de homens no grupo etário com idade inferior a 30 anos resultante do recrutamento externo ocorrido no final de 2017 para a função de operadores de circulação e que apesar de ter sido um processo que respeitou o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo teve apenas duas candidatas mulheres, tendo sido selecionada uma delas.

III. Distribuição por Qualificações



Habilitações Literárias	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M	Total	F	M	F	M
Inf. 1º Ciclo do ensino básico		4	4		100%		0%
1º Ciclo do ensino básico	62	146	208	30%	70%	2%	4%
2º Ciclo do ensino básico	19	311	330	6%	94%	1%	9%
3º Ciclo do ensino básico	62	650	712	9%	91%	2%	18%
Ensino secundário	210	929	1 139	18%	82%	6%	25%
Ensino superior	515	736	1 251	41%	59%	14%	20%
Total	868	2 776	3 644	24%	76%	24%	76%

Num total de 3644 colaboradores, homens e mulheres, 34% possuem formação superior. No Grupo IP a maioria das mulheres é licenciada. Num total de 868 mulheres, 59% tem formação superior e 24% tem o ensino secundário concluído. Relativamente aos homens, cerca de 33% tem qualificações a nível do ensino secundário e 27% tem formação superior.

No que respeita ao 1º, 2º e 3º ciclo do ensino básico, verifica-se uma prevalência dos homens que está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais.

No caso das mulheres existe um peso expressivo no 1º ciclo do ensino básico que se deve a uma categoria profissional muito específica – Guarda de Passagem de Nível – com elevado nível de antiguidade na organização e baixo nível de qualificação, tradicionalmente preenchida por mulheres.

IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior

Grupo Área de Estudo - Ensino Superior	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M	Total	F	M	F	M
Ambiente	19	7	26	73%	27%	2%	1%
Arquitetura	11	17	28	39%	61%	1%	1%
Ciências Empresariais e Comunicação	138	91	229	60%	40%	11%	7%
Ciências Sociais	57	42	99	58%	42%	5%	3%
Direito	34	23	57	60%	40%	3%	2%
Engenharia Civil	140	256	396	35%	65%	11%	20%
Humanidades e Ensino	23	12	35	66%	34%	2%	1%
Informática	11	51	62	18%	82%	1%	4%
Outras	34	54	88	39%	61%	3%	4%
Outras Engenharias	48	183	231	21%	79%	4%	15%
TOTAL	515	736	1251	41%	59%	41%	59%

No que respeita a formação superior, as áreas de estudo com maior peso no grupo masculino são “Engenharia Civil” e logo de seguida “Outras Engenharias” que inclui as Engenharias Eletrotécnica, Eletrónica, Telecomunicações, Mecânica, Mecatrónica, Geográfica, Topográfica, Agronómica, Geológica, Industrial, Materiais, etc. Quanto às mulheres, a maior percentagem concentra-se no

Grupo “Ciências Empresariais e Comunicação” que abarca formações como Gestão, contabilidade, finanças, Comunicação, Marketing, relações Públicas e Publicidade, entre outras, e tal como os homens, também no grupo “Engenharia Civil”. Comparativamente aos homens as mulheres destacam-se no “Grupo Ambiente” onde se insere a Engenharia de Ambiente. Nas áreas de formação como “Arquitetura”, “Ciências Sociais” (Economia, Sociologia, Psicologia), “Direito” e “Outras” (Geografia, Geologia, Matemática) verifica-se uma representação equilibrada de ambos os sexos.

V. Distribuição por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Género		Total	Representação		Peso Relativo	
	F	M		F	M	F	M
Dirigentes	84	146	230	37%	63%	2%	4%
Técnicos Superiores	382	507	889	43%	57%	10%	14%
Informáticos	5	20	25	20%	80%	0%	1%
Educadoras de Infância	5	0	5	100%	0%	0%	0%
Assist. Técnico, Técn. Nível Interm e Pess. Administ.	282	1036	1318	21%	79%	8%	28%
Assist. Operacional, Operários e Pess. Auxiliar	110	1067	1177	9%	91%	3%	29%
TOTAL	868	2776	3644	24%	76%	24%	76%

Na distribuição por grupo profissional denota-se uma maior concentração de homens nas áreas operacionais, áreas relacionadas com atividades de gestão da circulação ferroviária e da manutenção de infraestruturas. No caso das mulheres destaca-se um maior peso no Grupo Profissional “Técnicos Superiores” e “Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio e Pessoal Administrativo” ligadas essencialmente a atividades de *backoffice*.

VI. Distribuição por Cargos de Chefia

Dirigentes	Género		Total	Representação		Peso Relativo	
	F	M		F	M	F	M
Diretor-Geral	1	2	3	33%	67%	0%	1%
Diretor	8	18	26	31%	69%	3%	8%
Diretor Departamento	23	49	72	32%	68%	10%	21%
Gestor de Unidade	52	77	129	40%	60%	23%	33%
Total	84	146	230	37%	63%	37%	63%

Cargos Chefia	Mulheres	Homens
Dirigentes	84	146
Nº Total IP	868	2776
Representação	10%	5%

No Grupo IP existem 230 cargos de chefia. Dos 3644 colaboradores, homens e mulheres, 6% desempenha cargos de chefia. Num total de 868 mulheres, 9% ocupa um cargo de chefia. Já no que respeita aos homens, 5% num total de 2776 tem um cargo de chefia. Verifica-se assim que, apesar de existirem mais homens do que mulheres no Grupo IP, as mulheres ocupam 10% de cargos de chefia comparativamente aos 5%, no caso dos homens. Porém, a representação é menor ao nível dos cargos de responsabilidade de 1ª linha, designadamente nas áreas *core* do Grupo IP.

VII. Distribuição por Volume de Formação

Género	Colaboradores/as	Horas de Formação	N.º Formandos/as	Peso
F	868	31614,04	759	87%
M	2776	89959,38	2055	74%
Total	3644	121573,42	2814	77%

Numa organização que se destaca pelo seu saber técnico, essencial ao bom desempenho da infraestrutura rododiferroviária, a formação é uma das matérias que envolve um grande investimento e dedicação. A Academia é a Direção que, na organização e em articulação com as restantes, efetua periodicamente o levantamento de necessidades e define planos de ação para promover a gestão do conhecimento e assegurar a qualidade, a segurança e atualização no domínio tecnológico, características transversais a todas as áreas da organização. Na análise ao volume de formação, denota-se a maior representação das mulheres em ações formativas.

VIII. Distribuição por Tipo de Horário

Tipo de Horário	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M	Total	F	M	F	M
Amamentação/Aleitação	8		8	100%		0%	0%
Escalas	1	897	898	0%	100%	0%	25%
Fixo	27	600	627	4%	96%	1%	16%
Flexível	521	718	1 239	42%	58%	14%	20%
IHT	223	461	684	33%	67%	6%	13%
Jornada Contínua	2		2	100%		0%	0%
Parcial		1	1		100%	0%	0%
Turnos	86	99	185	46%	54%	2%	3%
TOTAL	868	2 776	3 644	24%	76%	24%	76%

Nos tipos de horários praticados no Grupo IP verifica-se a predominância da distribuição dos homens pelas escalas e horários fixos. No que respeita às mulheres, os horários observados são essencialmente os flexíveis e a isenção de horário de trabalho, que estão relacionados com funções maioritariamente de carácter administrativo e técnico. Existe um equilíbrio de ambos os sexos relativamente aos horários por turnos que abrangem as Guardas de Passagem de Nível.

3. AUTO DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO GRUPO IP

A definição da metodologia de implementação do Plano para a Igualdade resultou do preenchimento de um questionário – auto diagnóstico – que permitiu obter informação mais concreta no que respeita a situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O instrumento de auto diagnóstico utilizado teve como fonte o “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido e disponibilizado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Trata-se de um questionário com um total de 60 questões, correspondendo cada uma delas a uma dimensão específica. Avaliaram-se as seguintes dimensões e indicadores da Igualdade de Género:

A. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

- Estratégia, Missão e Valores da organização

B. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- Recrutamento e Seleção
- Formação Contínua
- Gestão de Carreiras e Remunerações
- Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as
- Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho
- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- Formas Inovadoras de Organização do Trabalho
- Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias
- Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

C. COMUNICAÇÃO

- Comunicação interna e externa

4. RESULTADO DO AUTO DIAGNÓSTICO

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

O auto diagnóstico corresponde ao **Anexo I** deste plano.

5. PLANO DE AÇÃO

No Grupo IP coexistem diferentes realidades, herdadas das anteriores empresas EP e REFER (e das suas participadas), mas que têm em comum o traço característico das empresas de maior longevidade, remontando alguns aspetos da sua atual estrutura profissional e organizacional a largas décadas atrás, especialmente no que respeita a atividades *core* e às funções de cariz mais operacional. Esta vertente mais operacional diz respeito a atividades de gestão da circulação ferroviária, bem como de manutenção das infraestruturas, com marcada exigência física, com acentuada dispersão geográfica, obrigando em muitos casos ao afastamento dos locais de residência e de áreas povoadas, características que, tradicionalmente, estiveram associadas a “trabalho masculino”, sendo uma das razões pelas quais se verifica um desequilíbrio na distribuição por género. Por outro lado, tendo em conta que os últimos processos de recrutamento externo para estas áreas mais operacionais remontam há muitos anos atrás, originaram elevados níveis de antiguidade na organização e baixas taxas de *turnover*.

Paralelamente, o facto de não se ter verificado nos últimos anos uma renovação do quadro de efetivos contribui para a permanência do padrão.

O Grupo IP, ciente destes factos, tem percorrido um caminho no sentido de proporcionar aos/às seus/suas colaboradores/as formação contínua, e medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como de proteção na parentalidade.

Neste enquadramento, a IP integra o Fórum Organizações para a Igualdade (IGEN), promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e pelas organizações aderentes,

comprometendo-se anualmente a desenvolver ações de promoção da igualdade de género com metas quantitativas.

Assim, tendo em vista a promoção da igualdade de género na organização com o envolvimento dos/as colaboradores/as, o Grupo IP compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe.

O Plano de Ação para a Igualdade no Grupo IP assenta nos resultados do autodiagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas. A sua aplicação passa pelo desenvolvimento de medidas já implementadas e de novas medidas, estando estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no número 3 B.

Em cada uma das dimensões da igualdade de género, são consideradas áreas onde é viável introduzir melhorias, ou propor novas medidas.

As medidas que a empresa se propõe manter e/ou implementar podem ser consultadas no **Anexo II** e incidem sobre as seguintes áreas de intervenção:

- I. **Recrutamento e Seleção**
- II. **Formação Contínua**
- III. **Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família**
- IV. **Comunicação Interna e Externa**

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o horizonte temporal 2018-2020, podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico de negócio da organização e é revisto com uma periodicidade no mínimo anual.

6. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Foi criado um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação do órgão executivo. Anualmente produz um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado na intranet das empresas do Grupo IP na área da Responsabilidade Social e Ética.

7. ANEXOS

- I- Inquérito de auto diagnóstico
- II- Medidas do Plano para a Igualdade 2018-2020

31 de dezembro de 2018

"Este documento é propriedade exclusiva da IP, não podendo ser reproduzido, utilizado, modificado ou comunicado a terceiros sem autorização expressa"



**Infraestruturas
de Portugal**

Infraestruturas de Portugal, SA

Campus do Pragal · Praça da Portagem
2809-013 ALMADA · Portugal

Tel. +(351) 212 879 000

e-mail ip@infraestruturasdeportugal.pt

www.infraestruturasdeportugal.pt



IP Engenharia

IP Engenharia, SA

Rua José da Costa Pedreira, 11
1750-130 LISBOA · Portugal

Tel. +(351) 217 511 700

e-mail info@ipengenharia.pt

www.ipengenharia.pt



IP Património

IP Património, SA

Avenida de Ceuta
Estação de Alcântara-Terra
1300-254 LISBOA · Portugal

Tel. +(351) 212 879 656

e-mail geral@ippatrimonio.pt

www.ippatrimonio.pt



IP Telecom

IP Telecom, SA

Rua Passeio do Báltico, 4
1990-036 LISBOA · Portugal

Tel. +(351) 211 024 000

e-mail info@iptelecom.pt

www.iptelecom.pt