



metro
mondego

RELATÓRIO SOBRE
REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

Índice

Considerações Prévias	2
Missão e Estratégia.....	3
Estrutura Organizacional	4
Análise quantitativa e qualitativa dos principais indicadores.....	5
Conclusões e Recomendações.....	10
Divulgação/ Publicação	10

Considerações Prévias

Entre os valores fundamentais da comunidade, previstos na Constituição da República Portuguesa (CRP), encontra-se a promoção da igualdade de género, cabendo ao Estado um papel central na sua prossecução.

A Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 13/2013, publicada em 8 de março, aprovou um conjunto de medidas que visam promover a igualdade de oportunidades e resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente pela conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, bem como contribuir para a eliminação de eventuais diferenças salariais.

A RCM n.º 18/2014, publicada em 7 de março, explicita medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, nomeadamente, nos termos do n.º 2 da referida RCM, ao determinar que as empresas do setor empresarial do Estado devem promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de eventuais diferenças injustificadas.

A Estratégia Nacional para a Igualdade de Género e a Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual, nos termos da RCM 61/2018, de 21 de maio, pretende dar início a um novo ciclo de planeamento assente numa abordagem mais estratégica e de compromisso coletivo, na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Pretende-se que esta estratégia possa contribuir para a eliminação de estereótipos de género que estejam na origem de discriminações em razão do sexo e que, como tal, limitem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, perpetuando modelos de discriminação.

A Lei n.º 60/2018 aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Assim, a elaboração do Relatório sobre Remunerações por Género 2021 na Metro-Mondego, S.A. (MM), ao dar cumprimento à obrigação legal estabelecida no ponto 2 e 3 da RCM n.º 18/2014, de 7 de março, visa diagnosticar e prevenir qualquer eventual diferença remuneratória não justificada na estrutura remuneratória da Empresa, ou seja, este documento é mais uma medida para a promoção ativa da igualdade de género na MM concorrendo, no seu seio e à sua escala, para alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no setor público empresarial e no mercado de trabalho nacional.

Não foram considerados para efeitos deste Relatório os Órgãos Sociais da Empresa, uma vez que a sua remuneração é fixada nos termos legais e a sua nomeação obedece ao estatuído na Lei n.º 67/2017, de 1 de agosto, que estabeleceu o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Missão e Estratégia

A Missão da Metro-Mondego, S. A. é subsidiária da ambição que presidiu à sua criação e que, genericamente, pode ser equacionada pela importância de suprir necessidades de mobilidade na área geográfica dos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã afirmando-se, por esta via, como um instrumento decisivo para melhorar a qualidade de vida das populações abrangidas.

Em concreto, a Missão da MM agrega três dimensões: implementar, promover e manter a mobilidade sustentável. A Visão pondera o impacto da atividade da empresa num horizonte de longo prazo e projeta três perspetivas entendidas como necessárias para que esse futuro possa ser alcançado: inovação, parceria e participação, pautando as suas ações tendo como referência os seguintes Valores fundamentais: qualidade, transparência e integridade, rigor e responsabilidade, equidade, sustentabilidade e inclusão.

Missão Implementar e explorar o Sistema de Mobilidade do Mondego [SMM] na área geográfica dos municípios de Coimbra, Lousã e Miranda do Corvo, otimizando a utilização dos recursos afetos ao projeto.

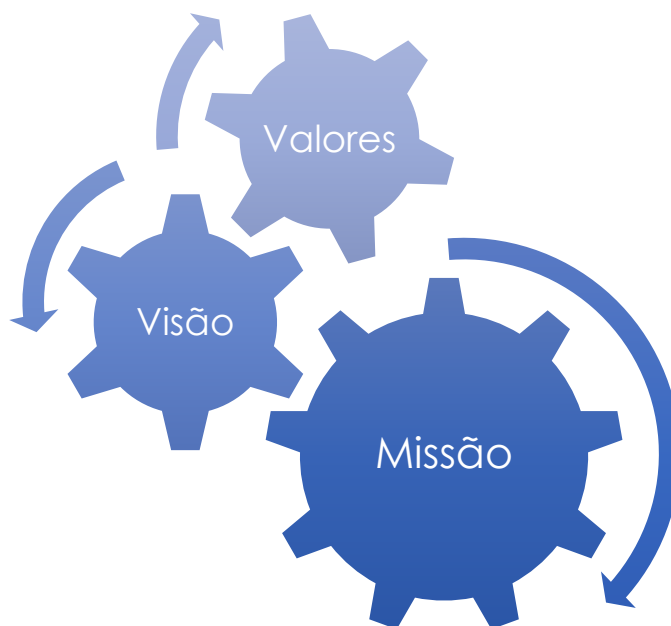
Promover a mobilidade sustentável, colocando os meios disponíveis e o conhecimento acumulado ao serviço da região, dos seus habitantes e visitantes, incentivando ativamente a implementação de soluções inovadoras em matéria de mobilidade, de oferta de serviços urbanos integrados e de proteção do ambiente.

Assegurar a manutenção e renovação da infraestrutura, com elevadas condições de segurança, interoperabilidade e de continuidade do serviço público.

Visão Ser uma organização inovadora, interagindo com as populações e assegurando de modo eficaz a implementação e a exploração do SMM, visando alcançar elevados padrões de qualidade de serviço público.

Ser um parceiro das autarquias e dos demais agentes no desenvolvimento de um sistema de transportes integrado, que contribua para a melhoria das acessibilidades e do desenvolvimento económico e social, bem como para as condições de coesão territorial e de qualificação urbana.

Participar, juntamente com os diversos atores económicos, sociais e académicos, no desenvolvimento sustentável, de melhoria da qualidade de vida e de aumento da atratividade da região.



Valores Serviço Público de elevada qualidade com foco nas pessoas e salvaguarda da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

Transparência e integridade em todas as intervenções e relações com partes interessadas.

Rigor e responsabilidade no cumprimento das tarefas profissionais.

Espírito de equipa, procurando a orientação para objetivos comuns, valorizando a partilha de conhecimento, o mérito e a equidade.

Sustentabilidade, promovendo a mobilidade ecológica e a qualidade de vida através da adoção das melhores práticas do sector e da consciencialização ambiental interna e externa.

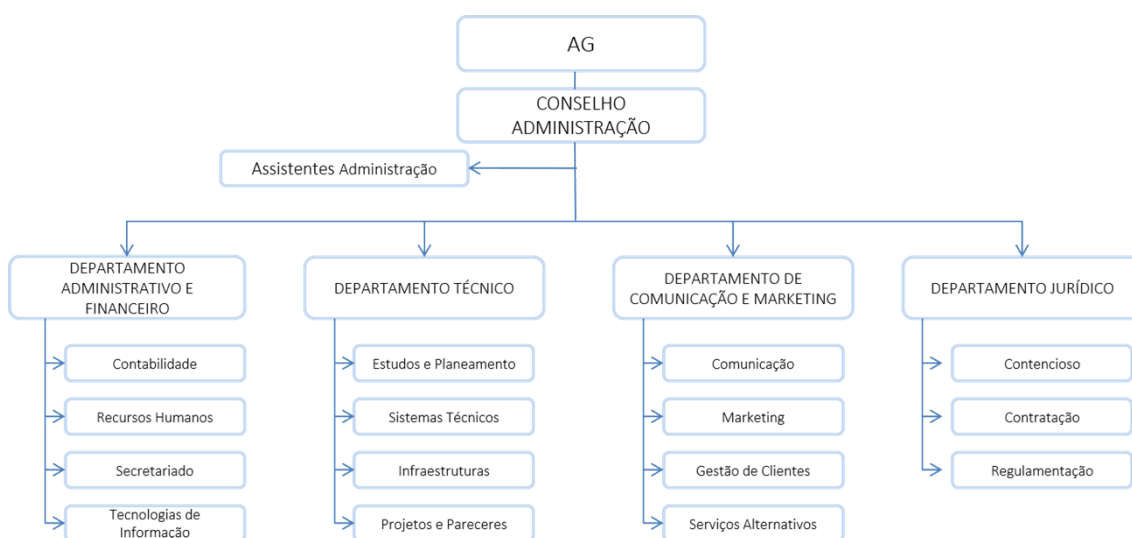
Inclusão, desenvolvendo soluções de mobilidade que permitam a todos deslocarem-se conforme as suas necessidades, independentemente da sua condição física, social ou género.

Considerando o atual estado de desenvolvimento do SMM, em 2021 a MM mantém a sua natureza de “*empresa de projeto*”, focada na disponibilização do sistema e, portanto, não tendo ainda capacidade de gerar receitas relevantes, nomeadamente no que concerne a proveitos resultantes da exploração do sistema. De acordo com a programação em curso, este estatuto deverá manter-se até 2022.

Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional da MM apresenta-se na Figura 1, que permite também conhecer as principais funções exercidas em cada área funcional.

Figura 1 – Organigrama da Empresa



Todas as trabalhadoras e trabalhadores da empresa têm uma relação contratual permanente, a tempo integral.

Importa referir que não está ainda em vigor o Regulamento de Carreiras de Empresa, na medida em que a proposta do Conselho de Administração [CA] foi enviada para apreciação para a Secretaria de Estado do Tesouro em 2019, não tendo ainda sido objeto de despacho.

Em termos de repartição das trabalhadoras e trabalhadores por género em 31 de dezembro de 2020, 22% eram mulheres e 78% homens. No que concerne aos membros do CA, essa repartição era de 1/3 de mulheres e 2/3 de homens.

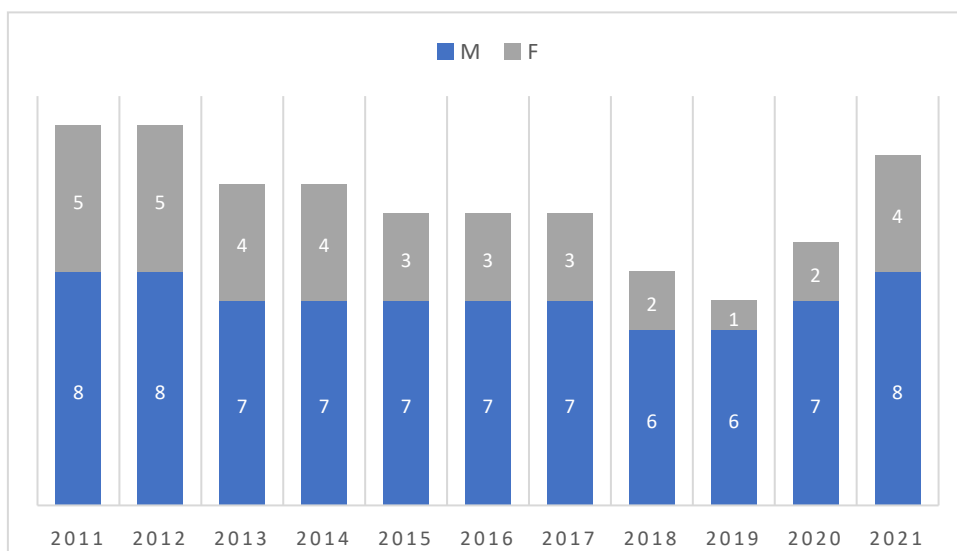
Análise quantitativa e qualitativa dos principais indicadores

Para permitir um adequado enquadramento da situação atual da MM, no que concerne às diferenças salariais entre mulheres e homens, importa referir que, desde a sua constituição, a MM foi objeto de diversas redefinições, impasses de natureza política, restrições económicas e financeiras, procura e implementação de soluções alternativas (cf. ponto 1.5 do Relatório de Sustentabilidade – Metro-Mondego, S.A., 2020.), até à sua atual condição, em que prevalece a convicção de que o projeto em breve será uma realidade.

Conforme se pode concluir a partir da análise da Figura 2, o número de colaboradoras e colaboradores da MM diminuiu de forma consistente ao longo dos últimos 10 anos, sem que acontecessem, até ao final de 2020, novas contratações.

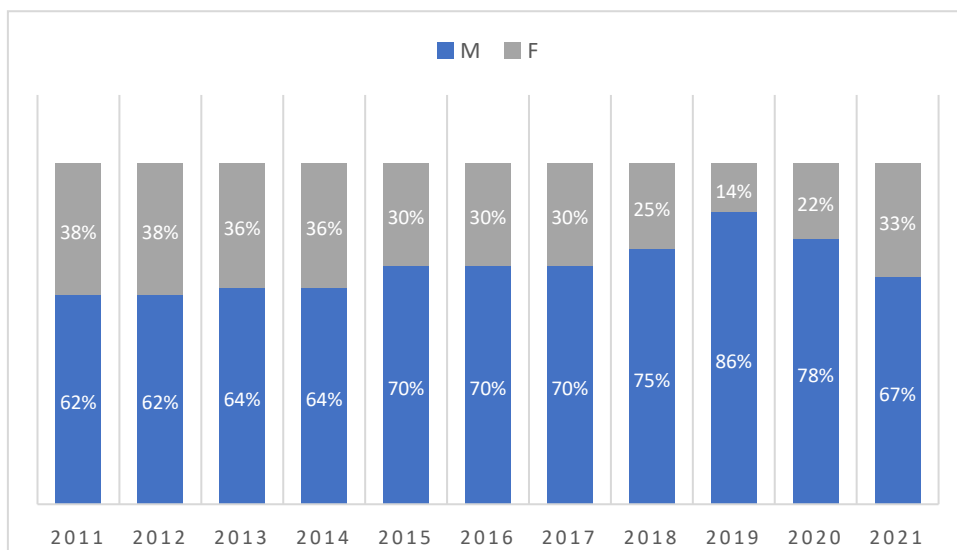
Esta diminuição do número de colaboradoras e colaboradores ao longo dos anos veio contribuir de modo determinante para acentuar as diferenças entre mulheres e homens, sem que daí se possa concluir sobre a prática de quaisquer políticas discriminatórias em função do género. Ou seja, a realidade é que, por motivos alheios à MM, todos os vínculos que cessaram, desde 2011, foram os de colaboradoras do sexo feminino, contribuindo este facto para a assimetria assinalada no presente. Tendo esta tendência vindo a ser revertida desde o ano de 2020, com as novas contratações.

Figura 2 – Evolução do número de colaboradores por género



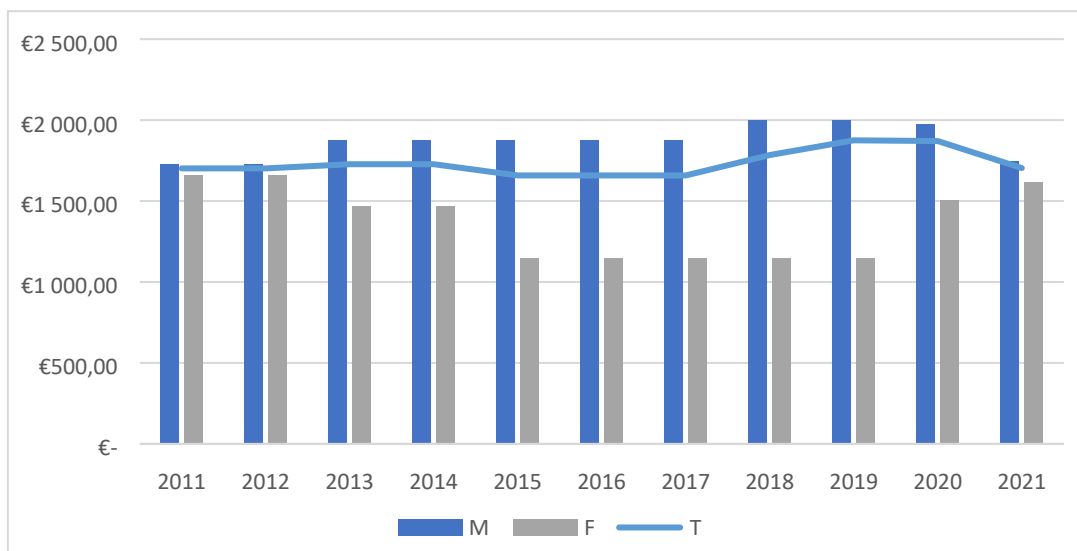
No período em análise, verifica-se que em 2011 e 2012 o sexo feminino representava 38% do total de trabalhadoras e trabalhadores (cf. Figura 3). O valor mais baixo do período registou-se em 2019 (14%), sendo que a tendência de diminuição é finalmente invertida com as novas contratações no final de 2020, registando uma subida para 22%. Em 2021, manteve-se a tendência registando-se uma subida para 33%.

Figura 3 – Evolução da representatividade do número de colaboradores por género



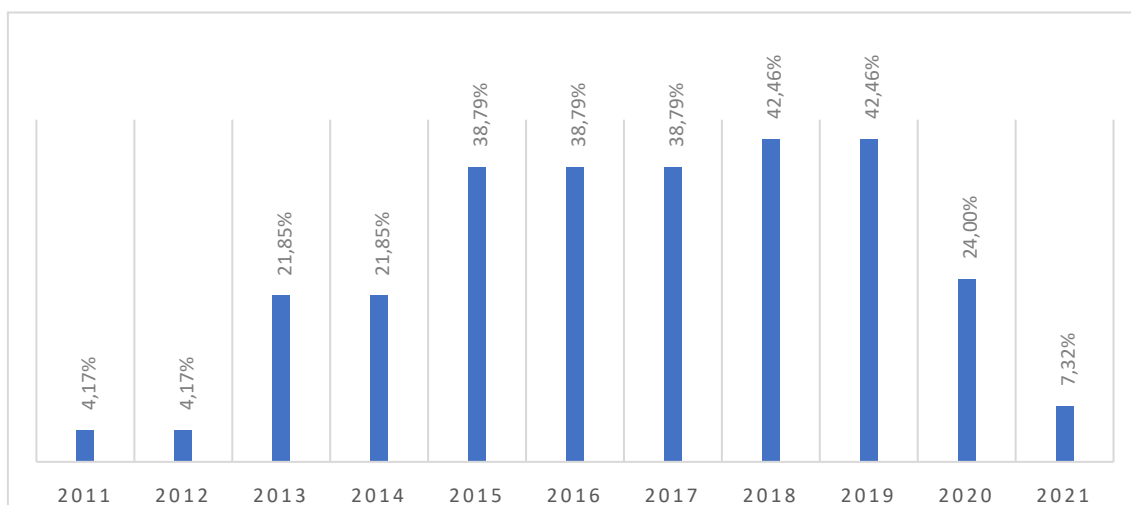
Em paralelo com esta evolução, é também em 2011 e 2012 que a diferença entre as remunerações de acordo com o género foi menos evidente. Efetivamente, nesses anos a diferença entre a remuneração média auferida por mulheres e homens foi 4,17%, valor muito inferior ao registado em 2018 e 2019, ou seja, 42,46% (Figura 4). A diferença entre a remuneração média auferida por mulheres e homens tem vindo a diminuir, sendo neste momento de 7,32%.

Figura 4 – Evolução da representatividade da diferença de remuneração por género (M-F)



Para explicar a evolução desta tendência muito contribuiu o facto de, em 2011 e 2012, os lugares de Coordenação de dois dos departamentos da MM – Departamento Técnico e Departamento de Comunicação e Marketing, terem sido ocupados por duas mulheres. Assim, conforme se pode constatar pela análise da Figura 5, nesse período as remunerações auferidas pelas colaboradoras, embora inferiores, estavam muito próximas da média dos vencimentos do universo dos trabalhadores da empresa.

Figura 5 – Evolução do diferencial relativo das remunerações por género



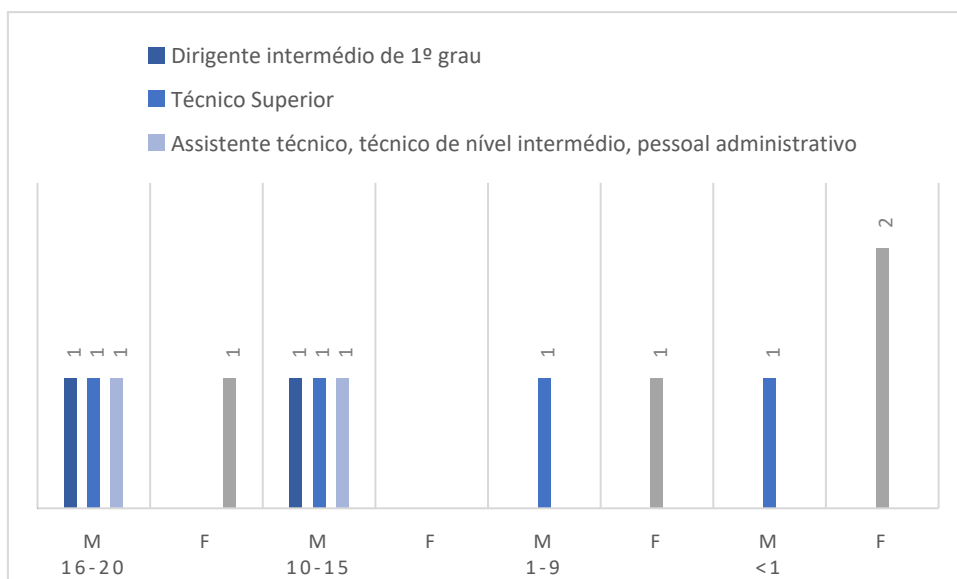
À data, a caracterização dos recursos humanos da MM em termos de género corresponde à apresentada nas Figuras 2 e 3 supra, ou seja, o género feminino representa 33% do universo de 12 colaboradoras e colaboradores ao serviço da empresa.

Importa reforçar, para efeitos deste relatório, que não foi considerado um colaborador que se encontra de licença sem vencimento desde 2018, assim como os membros do Conselho de Administração, cuja remuneração é fixada nos termos legais.

À data desta caracterização a MM mantém a sua condição de empresa de projeto. No entanto, e apesar da sua pequena dimensão, a empresa é dotada de uma equipa altamente qualificada que tem colocado diariamente o melhor do seu talento ao serviço da organização. Naturalmente, a importância das Pessoas na MM, da sua gestão e promoção, é fundamental para que esta possa continuar a superar, de forma criativa e eficiente, os desafios com que se tem deparado, bem como os que se perspetivam no curto-médio prazo, com destaque para o início da operação do SMM¹.

¹ Cf. Relatório de Sustentabilidade – Metro-Mondego, S.A., 2020.

Figura 6 – Antiguidade das admissões dos colaboradores da Metro Mondego

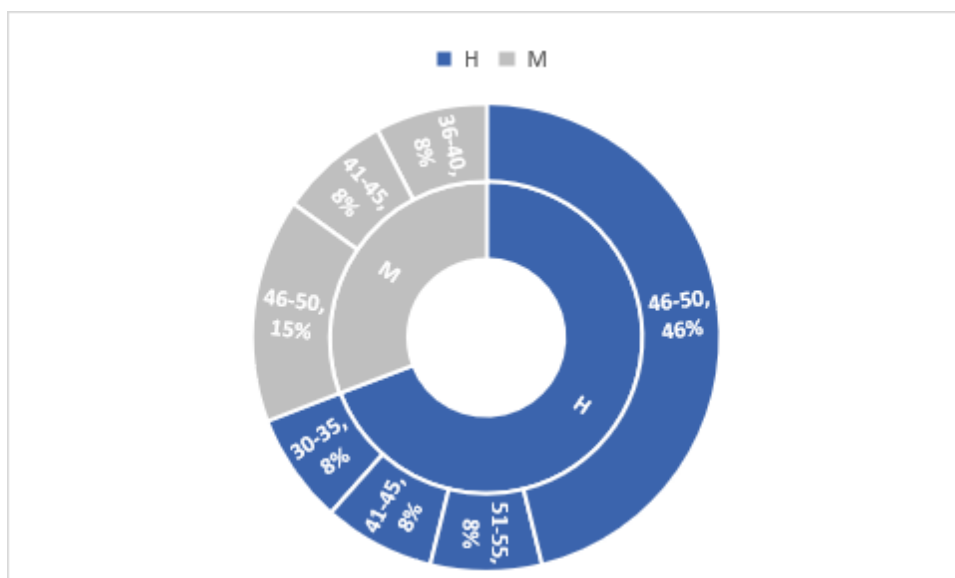


A Figura 6 permite ilustrar que as e os atuais colaboradores da MM são profissionais experientes que dedicaram grande parte da sua vida, enquanto profissionais, ao projeto do SMM. Evidencia ainda, por outro lado, o facto de não terem acontecido novas contratações durante praticamente 10 anos, o que reforça a ideia que a composição do atual quadro de recursos humanos não é resultado de qualquer prática discriminatória em função do género, outro sim uma consequência de dinâmicas exteriores à própria empresa.

A idade média das colaboradoras e colaboradores da MM é de 49 anos. O escalão etário com maior representatividade é o que se situa entre os 45 e os 49 anos, sendo que neste escalão estão incluídos 77% dos recursos humanos da MM.

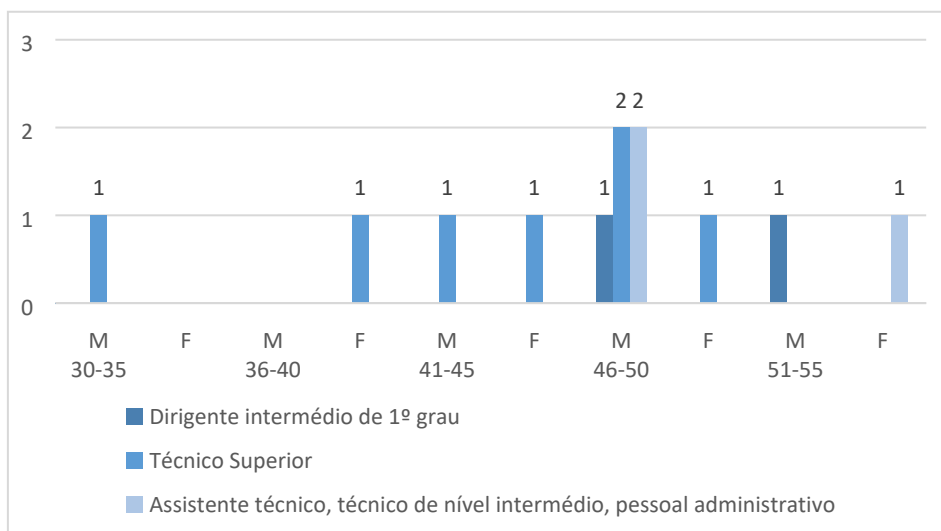
A Figura 7 pretende ilustrar a representatividade de género em cada escalão etário definido para efeitos deste relatório.

Figura 7 – Representatividade do género por escalão etário



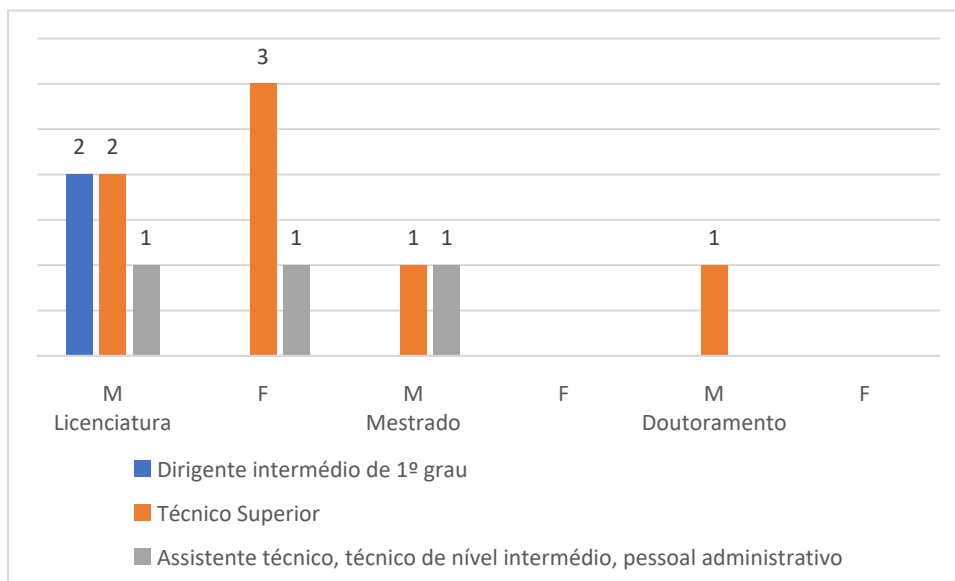
Complementarmente, e ainda de acordo com os escalões etários aqui definidos, a Figura 8 apresenta a caracterização das colaboradoras e colaboradores da MM, de acordo com o género e a categoria ou carreira.

Figura 8 – Distribuição dos colaboradores da Metro Mondego, por idade, género e categoria



Todas as colaboradoras e colaboradores da MM têm formação superior, com áreas de formação que vão desde a engenharia (mecânica, eletrotécnica e civil) às humanidades e ciências sociais (como a economia, a contabilidade, o direito e as letras). Embora se evidencie que o nível médio de formação é superior para os colaboradores do sexo masculino (cf. Figura 9), esse facto não decorre de nenhuma prática discriminatória, nomeadamente tendo presente o modo como a empresa tem apoiado a qualificação dos seus recursos, quer através da participação em ações de formação profissional quer criando condições que facilitem a obtenção de graus académicos (cf. Capítulo 6 do Relatório de Sustentabilidade 2020, páginas 20 a 29)².

Figura 9 – Distribuição dos colaboradores, por níveis de escolaridade, categoria e género



² Plano para a Igualdade de Género – Metro-Mondego, S.A., 2021.

Conclusões e Recomendações

De acordo com a análise realizada é possível concluir que a estrutura das colaboradoras e colaboradores da MM é composta majoritariamente por trabalhadores do sexo masculino, verificando-se que o peso relativo dos homens é superior em todas as carreiras profissionais existentes na empresa. No entanto, esta conclusão deve ser ponderada tendo em consideração dinâmicas exteriores a decisões da empresa e a inversão da tendência nos anos mais recentes. Efetivamente, por motivos alheios à MM, os cargos ocupados por mulheres e que poderiam contribuir para esbater esta diferença, foram os que cessaram nos últimos anos sem que tivesse sido possível obter as autorizações necessárias para a sua substituição.

A MM não pratica e repudia explicita e ativamente quaisquer práticas discriminatórias de género e aguarda com expectativa a oportunidade de poder encontrar no mercado de trabalho candidatas para o exercício de cargos dirigentes ou outros que, historicamente ou culturalmente, possam ser habitualmente ocupados por trabalhadores do sexo masculino, como é o caso da profissão de motorista ou responsáveis de manutenção.

O propósito deste Relatório não é assim o de implementar medidas corretivas, uma vez que não se identificam na MM quaisquer práticas discriminatórias em função do género, mas sim o de salientar a sua vertente preventiva, nomeadamente em futuras promoções e contratações.

Após um interregno de 10 anos sem que fosse possível reforçar a estrutura de recursos humanos da empresa, apesar das cessações que entretanto foram ocorrendo, a MM contratou no final de 2020 dois novos recursos, de ambos os géneros (para o departamento jurídico e financeiro), a que seguiu a entrada, em 2021, de mais três recursos (um do género masculino e dois do feminino) auferindo, para a mesma carreira, a mesma remuneração, o que é, desde logo, uma evidência de boas práticas em termos de igualdade de género.

Divulgação/ Publicação

O presente relatório, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todas as colaboradoras e colaboradores e disponibilizado no sítio da internet da MM, nos termos da RCM n.º 18/2014, de 7 de março.