

**METRO-MONDEGO**

# Relatório de Sustentabilidade 2021

---

Metro-Mondego, S. A.

Rua de Olivença, 11 – 1º andar | 3000-306 Coimbra

(+351) 239 488 100

Aprovado em Conselho de Administração de 25 de fevereiro de 2022

## Conteúdo

Mensagem do Presidente .....	3
Descrição do Relatório .....	4
1. Apresentação e Enquadramento .....	5
1.1 A empresa .....	5
1.2 Missão, Valores e Princípios.....	7
1.3 Síntese Histórica.....	8
1.4 Modelo de Governo.....	10
1.5 Partes Interessadas .....	11
2. Ambição e Estratégia de Desenvolvimento.....	13
2.1 Estratégia de Sustentabilidade .....	13
2.2 Objetivos de Sustentabilidade .....	14
3. Riscos e Oportunidades .....	15
4. Desempenho Ambiental da Empresa .....	16
5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais .....	18
6. Desempenho Funcional da Empresa .....	20
7. Promoção dos Recursos Humanos .....	22
8. Sustentabilidade Económica da Empresa.....	30
9. Segurança do Sistema .....	32
10. Índice GRI .....	34

## Mensagem do Presidente

A Metro-Mondego encontra-se atualmente num processo de transição, tão sensível quanto motivador, evoluindo de uma fase de projeto e preparação do Sistema de Mobilidade do Mondego, para uma empresa operadora de um sistema de transporte coletivo rodoviário de alto desempenho.

Esta evolução é particularmente exigente, não só pelo esforço para a concretização dos passos que são necessários dar para executar os investimentos prévios à operação do sistema, mas também pela necessidade de articulação e envolvimento de todas as partes interessadas para garantir o estabelecimento de consensos e o alinhamento de posições que o lançamento de um sistema com esta ambição exige.

Entendeu o Conselho Administração que este é também o momento de lançar um conjunto de iniciativas destinadas a preparar o contexto adequado para a fase da operação, período durante o qual a escala da empresa irá ser muito superior, em diversas dimensões, que vão desde a quantidade de colaboradores até ao volume de negócios, passando pelo impacto social e económico do serviço de mobilidade que prestamos.

É neste quadro que se iniciaram em 2021 diversos processos, com um carácter inovador à escala da Metro-Mondego, de que são exemplo o *Plano para a Igualdade de Género* e o *Relatório de Sustentabilidade*. Trata-se, em ambos os casos, do primeiro exercício realizado pela empresa, certamente com limitações e talvez algumas imperfeições, mas que tem a virtude de iniciar uma disciplina que permitirá aperfeiçoamentos anuais sucessivos, como resultado da experiência e da análise de realidades empresariais semelhantes.

Este documento, em concreto, é o testemunho da importância central que atribuímos à sustentabilidade, nas dimensões ambiental, empresarial e social, a qual motiva à realização de diversos ajustamentos internos tendentes a melhorar, progressivamente, o desempenho da Metro-Mondego nestes domínios.

Embora a empresa esteja ainda numa fase inicial no que concerne ao reporte anual no domínio da sustentabilidade, estamos convictos que estão a ser dados os passos adequados para promover um processo de melhoria contínua envolvendo a empresa e as partes que com ela se relacionam.

## Descrição do Relatório

O presente Relatório de Sustentabilidade diz respeito à atividade desenvolvida entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021 pela Metro-Mondego, S.A. [MM], empresa com sede na Rua de Olivença, n.º 11 – 1.º andar, na cidade de Coimbra, cujas operações ocorrem em Portugal, mais especificamente nos concelhos de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã.

A MM não detém quaisquer participações no capital de outras empresas, pelo que as demonstrações financeiras apresentadas no Relatório e Contas de 2021 se reportam ao perímetro da organização.

O Relatório de Sustentabilidade agora apresentado descreve as informações não financeiras, patenteando a evolução, o desempenho e o impacto das atividades da empresa, com particular enfoque nas questões ambientais, sociais e éticas, cujos aspetos materiais mais relevantes se apresentam em 2.2.

A elaboração deste documento foi efetuada por forma a responder ao disposto nas "*Instruções sobre o processo de prestação de contas referente a 2021*", circuladas pela DGTF através do ofício SAI\_DGTF/2022/359, de 20 de janeiro, no que concerne à elaboração de um relatório autónomo de sustentabilidade organizado de acordo com as boas práticas da *Global Reporting Initiative* [GRI]. A MM prepara este relatório "*em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial*"<sup>1</sup>, não tendo sido efetuada uma verificação externa.

Sublinha-se que se trata da atualização do Relatório de Sustentabilidade de 2020, realizado pela empresa, o qual será apresentado com um ciclo anual, pelo que não existem:

- mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores;
- reformulação de informações face a períodos prévios;
- alterações no relato face a exercícios anteriores.

Para qualquer esclarecimento adicional relativamente ao presente documento deverá ser contactado:

Metro-Mondego, S. A.  
Rua de Olivença, 11 – 1º andar | 3000-306 Coimbra  
(+351) 239 488 100  
metro@metromondego.pt

<sup>1</sup> Cf. Norma GRI 101, Tabela 1, página 34.

# 1. Apresentação e Enquadramento

## 1.1 A empresa

A MM é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, constituída por escritura pública a 20/05/1996. De acordo com os Estatutos, constantes do anexo II ao Decreto-Lei n.º 10/2002, de 24 de janeiro, as participações dos acionistas da Metro-Mondego no seu Capital Social<sup>2</sup> compreendem o Estado, que detém a maioria (53%), os Municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã (com 14% cada), a Infraestruturas de Portugal, S.A. (2,5%) e a CP - Comboios de Portugal, E.P.E. (2,5%).

De acordo com as bases da concessão, aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 10/2002, de 24 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 226/2004, de 6 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 21/2022 de 4 de fevereiro, o Estado atribuiu à Metro-Mondego, S. A., em exclusivo, a concessão em regime de serviço público: a) Da implementação, supervisão e manutenção da infraestrutura de um sistema de transporte público de passageiros em modo rodoviário em sítio próprio, nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, designado sistema "Metrobus", pelo prazo de 40 anos, contados a partir de 7 de dezembro de 2004, o qual pode ser prorrogado nos termos previstos nas bases da concessão; b) Da exploração do sistema Metrobus, pelo prazo de 10 anos, a contar do início da entrada em serviço do referido sistema, prorrogável por cinco anos, uma única vez, nos termos previstos no contrato de serviço público.

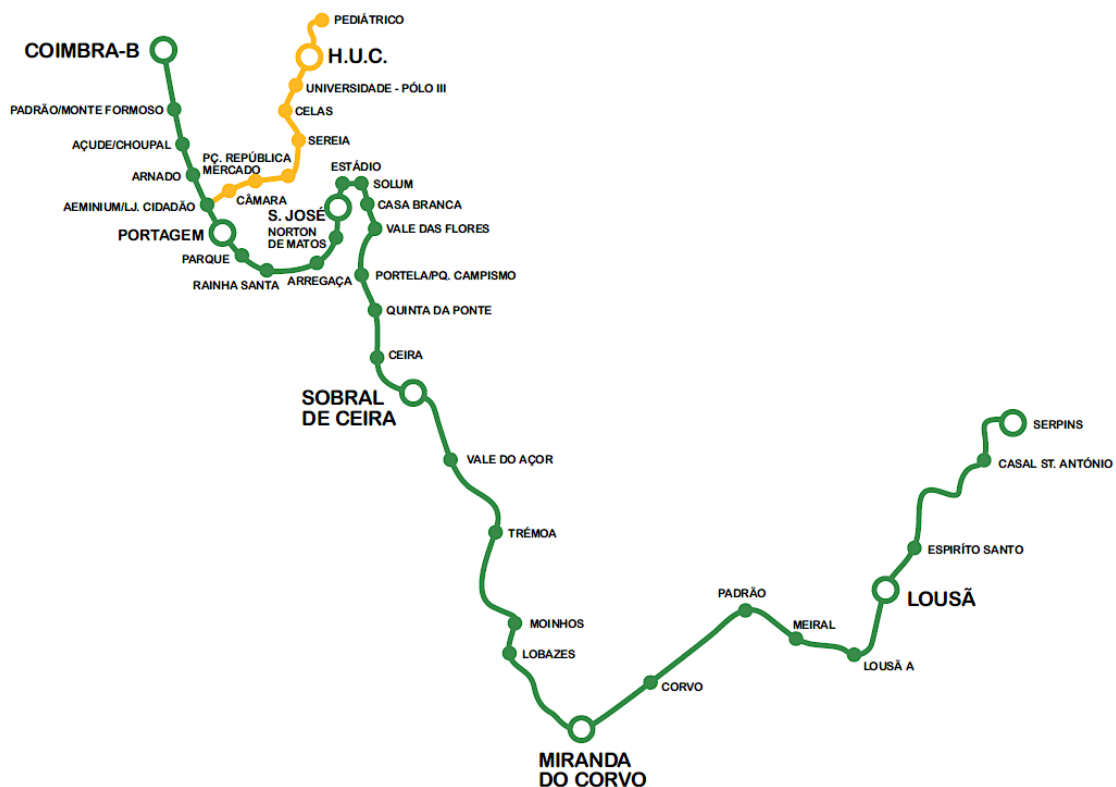
Por orientação do concedente, a solução de transporte adotada para o Sistema de Mobilidade do Mondego [SMM] consiste na oferta de transporte público rodoviário em canal dedicado, com frequência elevada, designando este serviço por *Metrobus*.

Durante a fase de construção das infraestruturas a empresa é também responsável pelos Serviços Rodoviários Alternativos ao Ramal da Lousã, adiante designados por Serviços Alternativos, os quais consistem num transporte coletivo, em modo rodoviário, que serve as antigas estações e apeadeiros do ramal ferroviário referido.

Quer na atual fase de preparação, na qual são oferecidos os Serviços Alternativos, quer na fase de operação do SMM, a atividade da empresa ocorre, em termos geográficos, nos concelhos de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, sendo beneficiários diretos atuais os passageiros que se deslocam entre os pontos citados no parágrafo anterior, alargando-se no futuro esse universo aos passageiros que utilizem a rede do SMM, a qual irá ser ampliada no concelho de Coimbra da Portagem até à Estação B e desde o rio Mondego até ao Hospital Pediátrico.

<sup>2</sup> O capital social da Metro-Mondego, S.A. é de 1 075 000€ (um milhão e setenta e cinco mil euros).

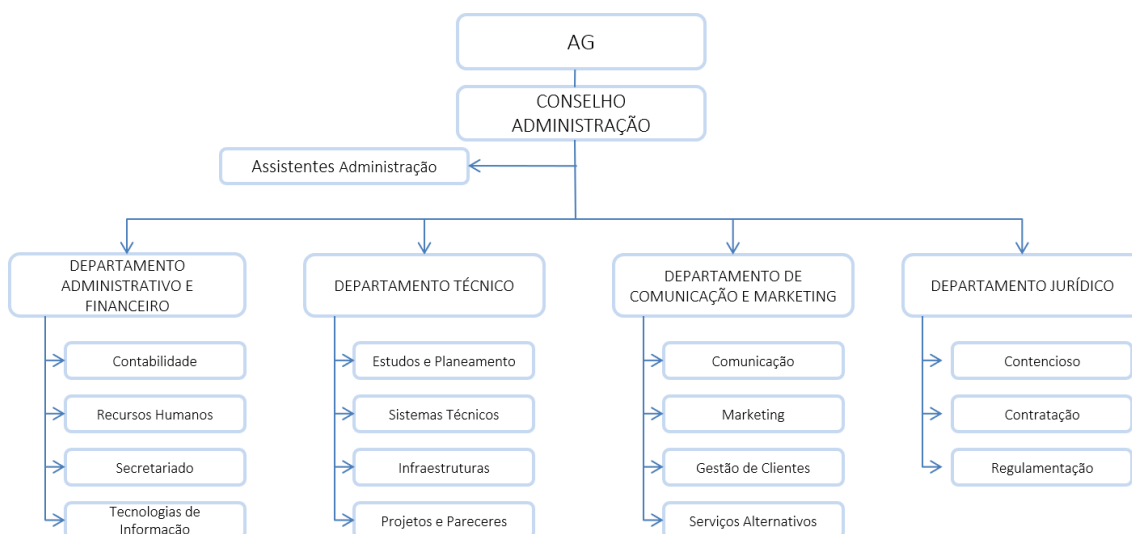
**Figura 1** – Rede do SMM em Execução



Não se encontrando em operação o SMM, mas apenas os Serviços Alternativos, cujo contrato foi gerido diretamente pela Comboios de Portugal, EPE [CP] até 31 de agosto de 2021 e a partir dessa data por gestão direta da MM, a empresa não tem ainda receitas relevantes para além dos subsídios atribuídos através do Orçamento de Estado, os quais ascenderam a 2,3 M€ em 2021.

A estrutura orgânica da MM apresenta-se na Figura 2, indicando as diversas funções exercidas em cada área funcional.

**Figura 2** – Organigrama da Empresa



A evolução do efetivo da empresa é apresentada no Quadro 1.

**Quadro 1** – Evolução do efetivo

	2021	2020	2019	2018	2010
<b>Efetivo Total</b> <sup>(1)</sup>	17	13	11	11	20
<b>Idade Média</b>	46	49	49	50	40
<b>Média Trabalhadores</b>	13	10	10	11	15
<b>Contratados a termo</b>	0	0	0	0	0

<sup>(1)</sup> Inclui Conselho de Administração

Todos os colaboradores da empresa têm uma relação contratual permanente<sup>3</sup>, a tempo integral. 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 pela Secretaria de Estado do Tesouro em 2019, não tendo ainda sido objeto de despacho.

Em termos de repartição dos colaboradores por género, em 31 de dezembro, 20% eram mulheres e 80% eram homens. No que concerne aos membros do CA, essa repartição era de 1/3 de mulheres e 2/3 de homens.

As únicas atividades relevantes que se encontram terceirizadas em contratos de prestação de serviços externos são a limpeza das instalações e o apoio informático, as quais, no conjunto, equivaleriam a menos do que um trabalhador, caso fossem internalizadas.

Os principais fornecedores de serviços externos [FSE] da empresa em 2021 estão relacionados com a empreitada a decorrer na Baixa de Coimbra, ou seja, a empresa contratada para a desconstrução dos edifícios existentes e construção dos edifícios do canal de atravessamento, a empresa responsável pela fiscalização, assim como, a empresa responsável pela elaboração e revisão dos projetos de arquitetura relacionados com a mesma empreitada.

## 1.2 Missão, Valores e Princípios

A Missão da MM 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 empresa agrega as seguintes dimensões:

- Implementar e explorar o 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.

A Visão da MM pondera o impacto da sua atividade num horizonte de longo prazo e projeta três perspetivas entendidas como necessárias para que esse futuro possa ser alcançado:

<sup>3</sup> Por definição, não são considerados como colaboradores da empresa os membros do Conselho de Administração.

- 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.

A MM pauta as suas ações tendo como referência os seguintes 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.

Para além das normas legais aplicáveis, nomeadamente a Constituição da República Portuguesa, o Código do Procedimento Administrativo, o Estatuto do Gestor Público, o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos e o Código do Trabalho, as atividades desempenhadas no exercício de funções públicas assentam num conjunto de princípios, valores e deveres específicos vertidos no Código de Ética em vigor.

O referido Código de Ética e de Conduta, publicado no website da empresa<sup>4</sup>, tem como finalidade enquadrar os seus princípios e valores fundamentais num conjunto de recomendações que se impõem à consciência coletiva como modelo comportamental e que são observadas na ação quotidiana como instrumento de melhoria de desempenho corporativo e dos seus colaboradores.

### 1.3 Síntese Histórica

O Decreto-Lei n.º 70/94, de 3 de março, estabeleceu o primeiro regime jurídico de exploração do metropolitano ligeiro de superfície nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã que, essencialmente, consagrava a atribuição da exploração desse sistema, em exclusivo, a uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, a qual veio a ser constituída no dia 20 de Maio de 1996, sob a firma Metro-Mondego, S.A., cujo capital social era maioritariamente detido pelos referidos municípios. À data, os outros acionistas eram a CP (29%) e o Metropolitano

<sup>4</sup> Cf. <https://www.metromondego.pt/Empresa/Documentos/CodigodeEtica/tabid/205/Default.aspx>.



de Lisboa (5%). Posteriormente, com o objetivo de impulsionar a concretização do projeto de transportes, designadamente através da participação do Estado e da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E.P.E. no capital social da sociedade, foi alterado o Decreto-Lei n.º 70/94, de 3 de março, através do Decreto-Lei n.º 179-A/2001, de 18 de junho, com a concordância dos municípios envolvidos. Logo depois, foi publicado o Decreto-Lei n.º 10/2002, de 24 de janeiro, que estabeleceu o novo regime jurídico de exploração do metropolitano ligeiro de superfície nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã.

Em 2002, procedeu-se a uma revisão de todo o projeto, tendo sido elaborado um estudo de viabilidade económica e avaliadas alternativas ao traçado no centro da cidade. Na sequência dessa revisão, foi decidido proceder ao lançamento de um concurso público para adjudicação de duas subconcessões, respetivamente para implementação e exploração do sistema de transportes, o que implicou a alteração das bases da concessão do Estado à Metro-Mondego, S.A., concretizada pelo Decreto-Lei n.º 226/2004, de 6 de dezembro.

Em fevereiro de 2005, o referido concurso público foi lançado tendo-se iniciado, pouco depois, os trabalhos de demolição na baixa da cidade de Coimbra que permitiriam a abertura de um corredor para o metro ligeiro, entre a Avenida Aeminum (marginal) e a Rua da Sofia, cruzando ainda a Avenida Fernão Magalhães. Porém, a falta de acordo entre os municípios levou ao fim precoce do referido procedimento concursal, não tendo sido criadas as condições para a concretização do projeto como ele vinha sendo delineado.

Em 2006, o projeto foi alvo de uma nova revisão, passando a ter a designação de Sistema de Mobilidade do Mondego, e contemplando duas fases. A primeira, a cargo da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E.P.E. à qual sucedeu a Infraestruturas de Portugal, S.A., correspondia à modernização do Ramal da Lousã, designadamente, ao nível dos equipamentos de sinalização, do encerramento de algumas pontes ferroviárias, da migração para a bitola europeia, e da construção das interfaces nas estações de Ceira, Miranda do Corvo e Lousã (interfaces que foram efetivamente concluídas). A segunda compreendia a construção da Linha do Hospital, entre Coimbra-B e os Hospitais da Universidade de Coimbra, e a eletrificação da Linha da Lousã.

No final do ano 2009, as obras no Ramal da Lousã determinaram o encerramento do serviço ferroviário de transportes de passageiros pela CP, tendo-se iniciado os Serviços Alternativos, em transporte rodoviário de passageiros, nos termos previstos no regime transitório previsto no citado Decreto-Lei n.º 10/2002, de 24 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 226/2004, de 6 de dezembro.

As dificuldades económicas e financeiras sentidas em Portugal, a partir de 2010, levaram à suspensão da execução do plano delineado para o SMM tendo, porém, continuado, até à data, a operação dos Serviços Alternativos.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61-A/2015, de 20 de agosto, que aprovou o Plano Estratégico dos Transportes e Infraestruturas - PETI3+, para o horizonte 2014-2020, definiu a importância de se estudarem outras soluções para a concretização do projeto do SMM, com vista à redução do investimento e custos de funcionamento. Considerando que a análise custo-benefício desenvolvida para o sistema de metro ligeiro de superfície apresentava valores negativos, foi inviabilizada a sua concretização com recurso a fundos europeus do Portugal 2020, no Plano Operacional Regional do Centro.

Assim, em 2017, foi delineada uma solução alternativa ao sistema de metropolitano ligeiro, designada por *Metrobus*, que se configura como um sistema de transporte integrado por uma

exploração rodoviária em infraestrutura dedicada e assegurada por veículos elétricos adaptados a essa infraestrutura, com aproveitamento dos projetos e investimentos já realizados.

Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2019, de 31 de janeiro, foram definidos os termos da execução do SMM no troço do antigo Ramal da Lousã, entre as estações de Coimbra-B e Serpins e Linha do Hospital, cabendo à Infraestruturas de Portugal, S.A. o desenvolvimento dos procedimentos necessários à realização de projetos técnicos e assessoria à gestão e coordenação, de expropriações, de empreitadas (infraestrutura base do troço entre Coimbra-B e Serpins, sistemas de telemática e de apoio à exploração e de paragens, sinalética e mobiliário urbano), de fiscalização destas empreitadas e ainda da candidatura a financiamento de fundos europeus estruturais e de investimento. À MM cabe proceder à supervisão do SMM e assegurar a sua exploração comercial.

Finalmente, em janeiro de 2021, a Comissão Europeia aprovou a contribuição financeira comunitária ao SMM, no âmbito do PO SEUR - Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos, cujo investimento ascende a 89 Milhões de euros, estando previsto um financiamento comunitário de 60 Milhões de euros.

Em 4 de fevereiro de 2022, foi publicado o Decreto-Lei n.º 21/2022 que procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 10/2002, de 24 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 226/2004, de 6 de dezembro.

De acordo com a nova redação das bases da concessão, o Estado atribuiu à Metro-Mondego, S. A., em exclusivo, a concessão em regime de serviço público: a) Da implementação, supervisão e manutenção da infraestrutura de um sistema de transporte público de passageiros em modo rodoviário em sítio próprio, nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, designado sistema "Metrobus", pelo prazo de 40 anos, contados a partir de 7 de dezembro de 2004, o qual pode ser prorrogado nos termos previstos nas bases da concessão; b) Da exploração do sistema Metrobus, pelo prazo de 10 anos, a contar do início da entrada em serviço do referido sistema, prorrogável por cinco anos, uma única vez, nos termos previstos no contrato de serviço público.

## 1.4 Modelo de Governo

O modelo de governo da MM, conforme determinado pelos seus estatutos<sup>5</sup>, corresponde à aplicação do modelo clássico composto pela Assembleia Geral [AG], CA e Fiscal Único.

Na AG estão representados os acionistas da empresa [cf. ponto 1.1], nomeadamente o Estado, que detém a maioria do Capital Social, os Municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, a Infraestruturas de Portugal, S.A. [IP] e a CP - Comboios de Portugal, E.P.E.

Compete à AG<sup>6</sup>, entre outras atribuições, a designação dos restantes órgãos da empresa, deliberar sobre os relatórios e planos de atividade, aprovar balanços e contas, deliberar sobre a aplicação de resultados, aprovar quaisquer alterações estatutárias, emissão de capital ou obrigações, bem como deliberar sobre as remunerações dos membros dos órgãos sociais.

<sup>5</sup> Os estatutos da MM podem ser consultados no site da empresa, através do endereço <https://www.metromondego.pt/Empresa/Estrutura/Estatutos/tabid/214/Default.aspx>.

<sup>6</sup> Para uma descrição mais detalhada ver Artigo 12º dos Estatutos.

O atual CA foi designado pela AG em 24 de julho de 2019 para o triénio 2019-2021 e integra 3 membros: o Presidente executivo, um Administrador Executivo e uma Administradora não executiva.

#### Quadro 2 – Composição do Conselho de Administração

Presidente	Vogal (executivo)	Vogal (não executiva)
• Eng.º João Rui de Sousa Simões Fernandes Marrana	• Prof. Doutor Eduardo Jorge Gonçalves Barata	• Dr.ª Paula Maria Rodrigues Mariano Pêgo

O CA é o órgão executivo de topo da empresa assumindo todas as competências<sup>7</sup> relativas à gestão dos negócios sociais e à prática de todos os atos e operações, representar a sociedade, adquirir, vender ou alienar bens, estabelecer a organização técnico-administrativa da empresa, definir as suas normas de funcionamento, bem como de nomeação de diretores e de constituição de mandatários.

Aos membros executivos do CA, Presidente<sup>8</sup> e Administrador Executivo, estão acometidas especificamente as competências<sup>9</sup> de execução, acompanhamento e controlo das prestações de contratos celebrados pela sociedade, a elaboração do plano de atividades e orçamento, a apresentação das contas, a seleção e contratação de pessoal, assim como a supervisão dos departamentos e serviços.

A organização interna da empresa encontra-se graficamente descrita na Figura 2, anteriormente apresentada.

## 1.5 Partes Interessadas

Os principais grupos de partes interessadas envolvidos na atividade da empresa são os seguintes:

- Colaboradores da empresa;
- População dos concelhos servidos pelo SMM e suas estruturas representativas;
- Estado Português, representado pelo Governo, na sua múltipla qualidade de acionista maioritário, concedente, autoridade de transportes, financiador do sistema e, futuramente, outorgante do Contrato de Obrigações de Serviço Público;
- Câmaras Municipais de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, quer enquanto acionistas da empresa, quer na qualidade de representantes democraticamente eleitos das populações locais;
- CP e IP, ambas na qualidade de acionistas e de entidades que prestam à MM intensa colaboração institucional, com destaque para esta última não só porque é a gestora da maior parte do canal onde irá operar o SMM mas, sobretudo, porque foi incumbida pelo Governo Português de promover a execução das infraestruturas do referido sistema;
- Atores administrativos e económicos regionais e locais mais relevantes (e. g. Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro [CCDR], Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra [CIM-RC], Direção Regional de Cultura do Centro [DRCC], Centro Hospitalar Universitário de Coimbra [CHUC], Universidade de Coimbra [UC], operadores de transporte, outros concessionários de serviços públicos).

<sup>7</sup> Para uma descrição exaustiva das competências do CA, ver artigo 17º dos Estatutos.

<sup>8</sup> O Presidente do CA exerce funções executivas, situação ditada pelos estatutos e pela reduzida dimensão deste órgão.

<sup>9</sup> Para uma descrição exaustiva das competências dos administradores executivos, ver artigo 16º dos Estatutos.

Os critérios para a seleção dos grupos de partes interessadas acima identificados resulta, quer do cruzamento da relevância e frequência das interações, quer da necessidade de articulação institucional, que se manifestam nos termos da legislação em vigor ou da defesa dos interesses mútuos.

As principais formas de interação com as diversas tipologias de partes interessadas, bem como a frequência dos contactos, são apresentadas no Quadro 3.

**Quadro 3** – Tipificação das interações entre os principais grupos de partes interessadas

Parte interessada	Tipo de interação	Frequência típica	Observações
<b>Colaboradores</b>	Auscultação pontual ou estruturada de opiniões, para além das normais relações profissionais	Diária	
<b>População</b>	Recolha de sugestões e reclamações, para além de participação em encontros promovidos por associações locais	Irregular	Nº de sugestões/reclamações em 2021: 16 (Serviços Alternativos)
<b>Governo</b>	Obtenção de orientações, solicitação de autorizações, comunicação de ocorrências relevantes	Semanal	
<b>Câmaras Municipais de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã</b>	Solicitação de autorizações, intercâmbio de opiniões, comunicação de ocorrências relevantes	Mensal	
<b>CP e IP</b>	Reuniões de articulação das atividades	Mensal	
<b>Atores administrativos e económicos regionais</b>	Solicitação de autorizações, intercâmbio de opiniões, comunicação de ocorrências relevantes	Semanal	

Como se evidencia no Quadro 3, são realizadas interações frequentes com praticamente todos os grupos de partes interessadas identificados, embora de forma mais irregular com as populações residentes dada a dimensão do universo e inexistência de uma metodologia de contactos regulares. Em todo o caso, regista-se a importância dos canais de comunicação disponibilizados para contactos com a empresa, através dos quais se recebem sugestões e reclamações, as quais são invariavelmente objeto de análise e resposta. Constitui preocupação da empresa incrementar as formas de contacto com a população potencialmente servida pelo SMM quando este se encontrar em exploração.

Neste momento, as principais interações havidas com a população residente centram-se, por um lado, nas condições de operação dos Serviços Alternativos e, por outro, com o início das obras do SMM dentro da cidade de Coimbra, na interação realizada de forma a informar, acompanhar e tratar dos assuntos sensíveis à população e outros agentes locais. Relativamente a todos os restantes grupos de partes interessadas, há interação nos domínios das características do projeto do SMM, com exceção dos colaboradores, com os quais são abordadas também questões de natureza laboral.

Admite-se que, numa fase posterior, se revele também importante a inclusão dos fornecedores enquanto parte interessada com influência no desempenho da empresa, o que se justificará pelo facto de estar prevista a realização de algumas tarefas em regime de *outsourcing*, seja integral (e.g., manutenção de veículos, limpeza de veículos e instalações) ou parcial (e.g., venda de títulos de transporte).

## 2. Ambição e Estratégia de Desenvolvimento

Tal como foi anteriormente referido, a MM continua em processo de profunda transformação, com o seu âmbito a evoluir de *empresa de projeto* do SMM para o de *operador* de um sistema de transporte público rodoviário de elevada performance, que se convencionou designar por *Metrobus*.

Esta transição que se irá prolongar por mais 2 anos, prazo necessário para colocar em serviço toda a rede em construção ou projetada, associa-se a um crescimento quer da dimensão da empresa, quer da escala da sua atividade, bem como das suas responsabilidades perante todas as partes interessadas.

Assim, entendeu o CA ser esta a oportunidade adequada para projetar a evolução da empresa numa ótica mais abrangente, não limitada aos aspetos internos associados à eficiência técnica e económica, mas que tivesse em consideração também outras dimensões envolventes, nomeadamente num quadro económico mais alargado, incluindo o plano ambiental e o âmbito do seu impacto social.

Para esse efeito, foi desenvolvido um exercício de planeamento estratégico no domínio da sustentabilidade, tendo como referência não apenas a atual situação da MM mas, sobretudo, o que se considera que a empresa deverá ser numa ótica de médio prazo, i.e., já numa fase de operação do sistema.

Os resultados desse processo são apresentados no presente capítulo, importando sublinhar que se trata de uma atualização após a primeira iteração que se espera que possa ser objeto de revisões, motivadas pelo progressivo conhecimento sobre a evolução concreta da empresa, pela crescente exigência que deverá ser colocada no domínio da sua sustentabilidade, bem como pelo previsto desenvolvimento das capacidades internas.

### 2.1 Estratégia de Sustentabilidade

Os objetivos genéricos da MM consistem em ter um desempenho de excelência nas dimensões económica, ambiental e social, maximizando dessa forma o aproveitamento dos recursos utilizados e minimizando os custos externos gerados pela mobilidade dos cidadãos. Para o efeito, a empresa elabora e divulga em 2022 o Relatório de Sustentabilidade, reportado a 2021, como forma de contribuir para a aplicação de boas práticas que possam contribuir para esse desiderato.

A definição da estratégia de sustentabilidade da MM foi desenvolvida através da elaboração da matriz de materialidade da empresa, envolvendo nesse processo os seus colaboradores.

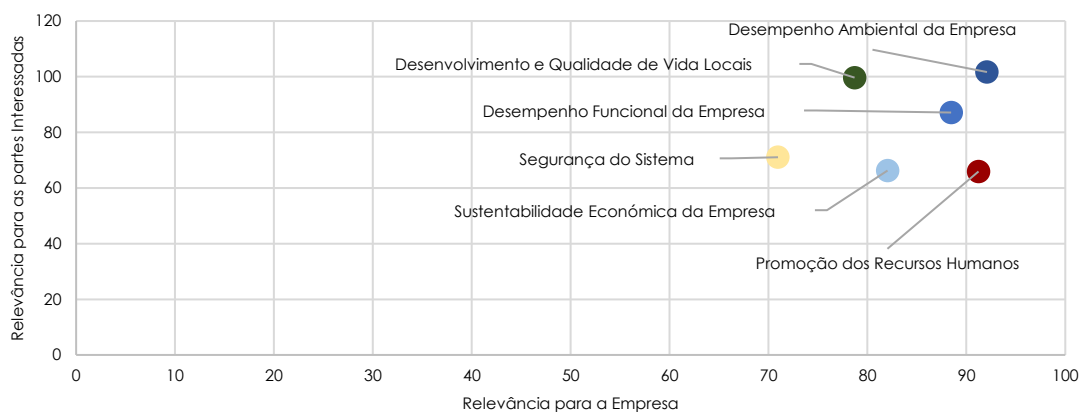
Para o efeito foi efetuada uma apresentação dos objetivos do referido relatório e do conceito da materialidade dos tópicos, solicitando a cada trabalhador a indicação de 5 temas considerados prioritários, bem como a atribuição a cada um deles de uma classificação entre 0 e 10, segundo duas dimensões: da importância para a empresa e da importância para as partes interessadas.

Tendo presente que o somatório das classificações apresentadas variava de forma expressiva, efetuou-se de seguida uma normalização dos valores atribuídos aos tópicos sugeridos, ajustando cada classificação através do produto do valor inicial pelo valor médio atribuído pelo colaborador, dividido pela classificação média atribuída pelo conjunto dos colaboradores.

Atendendo à impossibilidade prática de considerar todos os tópicos apresentados, na fase seguinte efetuou-se um processo de agregação desses tópicos em 6 grupos (cf. 2.1 Objetivos de Sustentabilidade), dotados de coerência interna, nos quais foram integradas todas as propostas apresentadas.

Por fim, foi efetuada uma validação final dos resultados, quer pela Administração quer em reunião plenária de colaboradores, nos quais foram incorporados pequenos ajustamentos sugeridos, resultando uma lista de temas em que se revêm todos os membros da empresa, resultando igualmente a consequente matriz de materialidade, evidenciada na Figura 3.

**Figura 3** – Matriz de Materialidade



Admite-se que, numa fase posterior, este processo possa ser complementado por interações com representantes das partes interessadas, por forma a integrar também uma validação externa dos resultados obtidos e efetuar os ajustamentos que se revelem adequados para esse efeito.

Complementarmente, sempre que se justifique, deverá ser efetuada a revisão do procedimento aqui apresentado, de modo a garantir um contínuo alinhamento dos objetivos de sustentabilidade com a estratégia da empresa.

## 2.2 Objetivos de Sustentabilidade

Os 6 objetivos de sustentabilidade estabelecidos para a MM, hierarquizados pela soma das classificações segundo a importância para a empresa e a importância para as partes interessadas, foram os seguintes:

- Desempenho Ambiental da Empresa
- Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais
- Desempenho Funcional da Empresa
- Promoção dos Recursos Humanos
- Sustentabilidade Económica da Empresa
- Segurança do Sistema

Uma descrição mais detalhada de cada um destes objetivos é feita nos pontos 4 a 9, e, para cada caso, justificados os motivos que levaram à consideração do tópico, identificando os limites da abordagem considerada, descrevendo sinteticamente a forma de gestão e apresentando o modo como é avaliada a sua forma de gestão.

### 3. Riscos e Oportunidades

No ano de 2020 a MM desenvolveu um trabalho relevante na preparação do Plano de Prevenção dos Riscos de Gestão (incluindo os riscos de corrupção), documento que contou com a participação de todos os colaboradores e que correspondeu a um alargamento do âmbito e ambição do anterior Plano Anticorrupção em vigor.

Sublinha-se que o referido plano não apenas identifica e avalia os riscos considerados relevantes para a empresa, como enuncia, para cada risco, as medidas de mitigação consideradas mais adequadas, expondo o estado de execução de cada uma e reavaliando o risco remanescente após a execução das mesmas.

Esse documento, disponível no website da empresa<sup>10</sup>, é objeto de uma avaliação anual e, sempre que se encontre justificação para o efeito, serão realizados os necessários ajustamentos.

De acordo com o Relatório de 2021 respeitante à execução do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão (incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas), assinala-se uma sistematização de medidas de prevenção que já vêm sendo identificadas há vários anos, com um reforço das propostas de mitigação anteriormente identificadas bem como a interiorização e aplicação das mesmas. Visando reforçar a eficácia operacional dos mecanismos existentes e fomentar a introdução de outros que continuem a colaborar para prevenir ou mitigar os riscos de gestão, incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas, são sugeridas medidas que incluem: a realização de ações de divulgação do Plano e prestação de esclarecimentos a todos os colaboradores, por forma a garantir o envolvimento de todos; a manutenção do processo de recolha de sugestões dos colaboradores, tendo em vista a melhoria contínua do Plano; a continuação da implementação das medidas identificadas pelos responsáveis dos vários Departamentos; e a manutenção da adoção por todos os colaboradores da empresa, com as devidas adaptações, do Código de Conduta do Governo.

---

<sup>10</sup> Cf. <https://www.metromondego.pt/Empresa/Documentos/PlanoAntiCorrup%C3%A7%C3%A3o/tabid/212/Default.aspx>.

## 4. Desempenho Ambiental da Empresa

A MM está comprometida em tornar-se uma empresa de referência do setor da mobilidade no que concerne à sustentabilidade.

Embora atualmente a atividade da empresa esteja contida num âmbito bastante restrito, orientada essencialmente para preparar a entrada em serviço do SMM e para a oferta dos Serviços Alternativos, esta situação irá alterar-se no curto-médio prazo. Assim, a operação do SMM, com recurso a veículos de transporte público elétricos de grande capacidade (autocarros articulados), irá conferir à MM uma elevada performance ambiental, reduzindo igualmente o impacto ecológico do setor da mobilidade à escala da região de Coimbra, na medida em que se espera que venha a ocorrer um crescimento relevante da quota do transporte coletivo em desfavor do transporte individual.

Sublinha-se que o setor dos transportes constitui um dos maiores geradores de impactos ambientais, nomeadamente em matéria de consumo de energia e de emissões de Gases com Efeito de Estufa [GEE], quer à escala nacional quer à escala mundial, pelo que se reveste da maior importância melhorar o desempenho ambiental no transporte de mercadorias e na mobilidade dos cidadãos.

Este documento foca a análise da performance da MM neste domínio em três áreas: Energia, Água e Resíduos. Futuramente, deverá ser alargado o âmbito às emissões, as quais nesta fase são de dimensão menos expressiva e, sobretudo, estão pouco dependentes da capacidade de gestão da empresa.

Assim, a orientação da empresa centra-se em reduzir a intensidade energética, o consumo de água e a geração de resíduos. Para esse efeito são considerados os seguintes Indicadores chave [KPI]<sup>11</sup>:

**Quadro 4** – Indicadores de Desempenho Ambiental

	<b>Unidades</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Consumo final de Energia Elétrica</b>	KWh	33 113	33 176	21 979
<b>Consumo de Energia/Trabalhador</b>	Kwh/trabalhador	3 679	3 686	1 686
<b>Consumo de Água</b>	m <sup>3</sup>	117	62	55
<b>Consumo de Água/Trabalhador</b>	m <sup>3</sup> /trabalhador	13	7	5
<b>Consumo de Papel/Trabalhador</b>	Kg/trabalhador	17	2	2

Para conseguir atingir os objetivos estabelecidos todos os colaboradores da empresa foram sensibilizados no sentido de contribuírem para a importância de reduzirem os respetivos consumos e desafiados a colaborar ativamente para essa finalidade.

O ano 2021 é o primeiro ano integral de funcionamento da atividade nas novas instalações. No entanto, a Pandemia veio condicionar o normal funcionamento refletindo-se na assiduidade da presença dos colaboradores por necessidade de recorrer ao teletrabalho não havendo, por esse motivo, capacidade para realizar ações de controlo e sensibilização, nomeadamente para a redução do consumo de papel, água e energia. Existem também locais específicos para serem depositados resíduos suscetíveis de reciclar que posteriormente são enviados para os respetivos ecopontos.

<sup>11</sup> Acrónimo da expressão em inglês de *Key Performance Indicators*.



A empresa tem planos para promover e incentivar a prática de hábitos de vida saudável e ecologicamente mais sustentáveis quer junto dos seus colaboradores quer no contexto da sua atividade, junto dos utentes e sociedade em geral, desenvolvendo campanhas e premiando a mudança de hábitos/atitude.

## 5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais

O SMM propõe um conceito de mobilidade que alia regularidade, frequência e fiabilidade de serviço. Pretende vir a ser reconhecido pelo seu potencial de atração de atuais utilizadores, e captação de novos, para as suas deslocações diárias de trabalho ou de lazer nos concelhos de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, reforçando a proximidade destas populações a pontos tão determinantes para o desenvolvimento e qualidade de vida locais como o polo da saúde, os polos universitários ou permitindo uma ligação *back to back* à rede ferroviária nacional.

De entre os investimentos em curso, direta e indiretamente associados ao SMM, em 2021 permanece com destaque a intervenção para abertura do “espaço canal” na Baixa da cidade de Coimbra. Esta empreitada é essencial para o traçado da Linha do Hospital, com a remoção da barreira de edifícios aí ainda existente. Acresce que esta via, ao criar condições únicas de atratividade, irá também facilitar o processo de regeneração urbana da Baixa da cidade ao atrair novos agentes económicos (serviços, comércio e habitação) acelerando de modo decisivo o processo de revitalização de um espaço público que se tem caracterizado por ser pouco, ou mal, qualificado. Espera-se que o investimento também venha a desencadear um conjunto de outros benefícios, para além dos impactos positivos na mobilidade nos 3 concelhos diretamente envolvidos, criando-se uma nova centralidade, gerando desenvolvimento económico com a criação de novas atividades e, assim, contribuindo para melhorar a qualidade de vida local.

A projetada substituição, pelo canal do *Metrobus*, da linha férrea, na ligação entre Coimbra Cidade e Coimbra-B, apresenta também um elevado potencial para desencadear contributos positivos ao nível da regeneração urbana, esperando-se que esta evolução possa ser acompanhada pela instalação de novos agentes económicos, permitindo a aproximação da cidade ao rio e mais e melhores acessos às atividades lúdicas e desportivas associadas a essa proximidade, melhorando a qualidade de vida dos residentes e contribuindo para atrair novos visitantes.

Globalmente, a melhoria estrutural da oferta, com qualidade, do transporte público deverá gerar uma dinâmica de crescimento populacional nos concelhos de Miranda do Corvo e Lousã, pelo acesso a habitações a preços mais competitivos, criando condições de instalação de novas famílias e conseqüentemente novos agentes económicos (serviços e comércio).

Por último, mas igualmente importante, espera-se que com a entrada em serviço do SMM sejam intensificadas as interações da empresa com as comunidades locais, nomeadamente apoiando a realização de iniciativas que contribuam para o bem-estar e para a melhoria da qualidade de vida da população, de que poderão ser exemplo a divulgação de iniciativas meritórias ou o apoio a atividades de interesse social ou cultural e artístico.

Associadas a uma estratégia de aproximação entre a MM e o meio social e cultural envolvente, aproveitando o potencial de inclusão normalmente reconhecido aos sistemas de transporte público e contribuindo para a promoção das atividades culturais existentes na área envolvente, foram desenvolvidas algumas ações de solidariedade, com a participação de todos os colaboradores. Devido aos constrangimentos provocados pelo atual contexto de pandemia, em 2021 não foram desenvolvidas quaisquer ações neste âmbito, mas pretende-se, no entanto, que as mesmas sejam retomadas durante 2022.

Importa assinalar que, na fase atual de preparação da entrada em serviço do SMM, estes contributos da MM para o desenvolvimento e para a qualidade de vida locais são naturalmente ainda bastante limitados, quando comparados com a sua dimensão esperada na fase de operação. Em conformidade, os indicadores chave atualmente considerados são o número de empregados da empresa, o número de protocolos de colaboração em vigor e o investimento efetuado. Estes indicadores deverão ser progressivamente alargados, considerando também o número de passageiros, com destaque para a Baixa de Coimbra enquanto proxy de medição do contributo do sistema para a revitalização daquela área, o número de ações de apoio às comunidades locais e o número de estágios proporcionados.

**Quadro 5 – Indicadores de Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais**

	<b>Unidades</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Empregados</b>	n.º	12	16
<b>Protocolos em vigor</b>	n.º	19	21
<b>Investimento efetuado no exercício <sup>(1)</sup></b>	Milhões de Euros	4,07	9,21
Passageiros embarcados na Baixa	n.º	(*)	(*)
Passageiros embarcados na Beira Rio	n.º	(*)	(*)
Estágios Oferecidos	n.º	(*)	(*)
Ações de Apoio às comunidades Locais	n.º	(*)	(*)

<sup>(1)</sup> Inclui Investimento a cargo da IP nas empreitadas a afetar ao SMM.

(\*) A apresentar em relatórios posteriores.

## 6. Desempenho Funcional da Empresa

O tópico do desempenho funcional aborda elementos da atividade operacional da empresa ligados diretamente à prestação do serviço de transporte, ou ligados aos seus processos internos, tendo, neste âmbito, sido identificados os seguintes elementos como os mais relevantes para a sustentabilidade da atividade da MM:

- Procura e oferta de transporte
- Inovação
- Combate à corrupção

O desempenho do serviço de transporte é, naturalmente, central para a sustentabilidade da atividade da entidade. Para avaliar este desempenho, a MM considera relevante aferir os volumes de procura e de oferta, a qualidade de serviço e o nível de integração na rede multimodal de transporte coletivo. Este último aspeto tem particular relevância porque o SMM será um modo estruturante do transporte coletivo na Região de Coimbra, potenciando a eficiência e a integração física, tarifária e de bilhética das redes dos vários operadores.

A empresa considera que a inovação é uma condição necessária para garantir soluções de mobilidade atrativas para os passageiros, capazes de promover a transferência do transporte individual para o coletivo. O SMM tem à partida o carácter inovador de ser o primeiro sistema do tipo *Bus Rapid Transit* [BRT] em Portugal e um dos primeiros sistemas BRT com veículos integralmente elétricos na Europa. Além deste princípio estruturante, a MM pretende ser agente de inovação na promoção e adoção de novas tecnologias ligadas à prestação do serviço de transporte, particularmente de bilhética e informação ao público, suportadas em dispositivos móveis, e de novas soluções de mobilidade integrada (*mobility-as-a-service*).

No âmbito da gestão dos seus processos internos, a MM atribui elevada importância à adoção de boas práticas de prevenção e combate à corrupção, o que é manifestamente relevante durante a fase de concretização do investimento e de operacionalização do SMM, em que a empresa vai alargando progressivamente o leque e a dimensão das suas responsabilidades. A atuação da empresa integra ativamente práticas de prevenção dos riscos de corrupção, através da sensibilização dos colaboradores para o reconhecimento das situações potenciadoras de riscos e para o cumprimento de medidas mitigadoras, conforme é elencado no Plano de Prevenção de Riscos de Gestão (incluindo os Riscos de Corrupção e Infrações Conexas), difundido internamente e publicado no website da MM<sup>12</sup>.

No que se refere ao desempenho a nível da procura e oferta, o presente Relatório de Sustentabilidade foca a análise nos atuais Serviços Alternativos. Futuramente, esta análise será alargada ao SMM, quando este entrar em serviço. No que concerne ao combate à corrupção, importa referir que a MM prevê constituir no futuro um órgão de auditoria interna, o qual será responsável pela condução de processos de auditoria, permitindo coligir dados adicionais para a avaliação de desempenho neste domínio.

Assim, na dimensão da atividade operacional, a orientação da empresa centra-se no aumento da procura, da taxa de ocupação da capacidade oferecida e da qualidade de serviço. Na dimensão de combate à corrupção, a orientação da empresa centra-se na redução dos riscos

---

<sup>12</sup> Cf. ponto 3 deste Relatório.

de corrupção ligados à sua atividade. Para esse efeito são considerados os seguintes indicadores chave.

**Quadro 6 – Indicadores de Desempenho Funcional**

	<b>Unidades</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Procura e oferta</b>				
Passageiros transportados	n.º	680 270	467 556	491 000
Passageiros.km transportados	km	12 169 309	8 391 816	8 696 866
Veículos.km	km	843 085	842 029	845 650
Lugares.km	km	42 997 335	42 943 479	43 128 150
Taxa de ocupação	%	28,3	19,5	20,1
<b>Qualidade de serviço</b>				
Serviços programados realizados	%	99,9	99,9	99,9
Reclamações recebidas	n.º	23	21	16
<b>Integração com outras redes</b>				
Proporção de passageiros que faz transbordo com outro modo de transporte coletivo	%	(*)	(*)	(*)
<b>Combate à corrupção</b>				
Proporção de colaboradores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização	%	100	100	100
Processos auditados	n.º	(*)	(*)	(*)

(\*) A apresentar em relatórios posteriores

Finalmente, para conseguir atingir estes objetivos, todos os colaboradores da empresa foram sensibilizados no sentido de contribuírem para eles, no âmbito das suas funções, e colaboram ativamente para essa finalidade.

## 7. Promoção dos Recursos Humanos

À semelhança do que se viveu em todas as empresas, a gestão de pessoas da MM conheceu um desafio sem precedentes no ano de 2020 e 2021. A pandemia Covid-19 obrigou a repensar prioridades, a agir de forma rápida e, acima de tudo, a reforçar a importância de todos os colaboradores enquanto principal ativo da organização. Esta adaptação pode ser agrupada em três vetores fundamentais: gestão da pandemia e segurança dos colaboradores, promoção de novas formas de trabalhar (trabalho remoto) e a adaptação de toda a experiência do colaborador e respetivos processos a um formato *digital-first*.

Na gestão da pandemia, a segurança dos colaboradores foi sempre a primeira prioridade. As decisões tomadas tiveram como objetivo evitar, minimizar ou eliminar o risco de contágio. Todas as funções possíveis foram desempenhadas remotamente, mesmo quando a medida não era obrigatória.

A promoção do trabalho remoto já era, e continua a ser, uma medida aplicável na MM, como incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A adaptação de toda esta experiência dos colaboradores e respetivos processos a um formato *digital-first* fez com que a empresa não parasse.

As nossas pessoas são o ativo mais importante e, por isso, a atuação da MM visa promover o seu desenvolvimento, a sua retenção e progressão, enquanto peças-chave para o futuro e sustentabilidade.

Acreditamos que o nosso sucesso depende das pessoas, do seu desenvolvimento e qualificação. Pelo nível de especialização e conhecimento técnico que a nossa área de atuação requer, reconhecemos o papel decisivo dos nossos colaboradores e valorizamos a meritocracia, o crescimento interno e o desenvolvimento contínuo de competências ao longo da carreira.

Como empregador, assumimos a responsabilidade de cuidar dos nossos colaboradores como um dos nossos pilares de sucesso.

A atividade no nosso setor exige uma equipa com fortes competências e formação técnicas. Por outro lado, os desafios do projeto e capacidade de trabalho são cruciais para construirmos uma equipa de excelência.

Queremos ser uma referência do setor, por acreditarmos que o sucesso depende dos melhores recursos humanos e, por isso, queremos construir uma cultura de recursos humanos sólida, capaz de atrair, desenvolver e reter os melhores talentos. O tópico relativo à Promoção dos Recursos Humanos encontra-se estruturado em torno de dois eixos em que se congregam, respetivamente, indicadores com uma leitura essencialmente descritiva (como o número de colaboradores, antiguidade ou distribuição por sexo) e indicadores relacionados com a importância da formação. O Quadro 7 apresenta os Indicadores chave considerados para estes dois eixos.

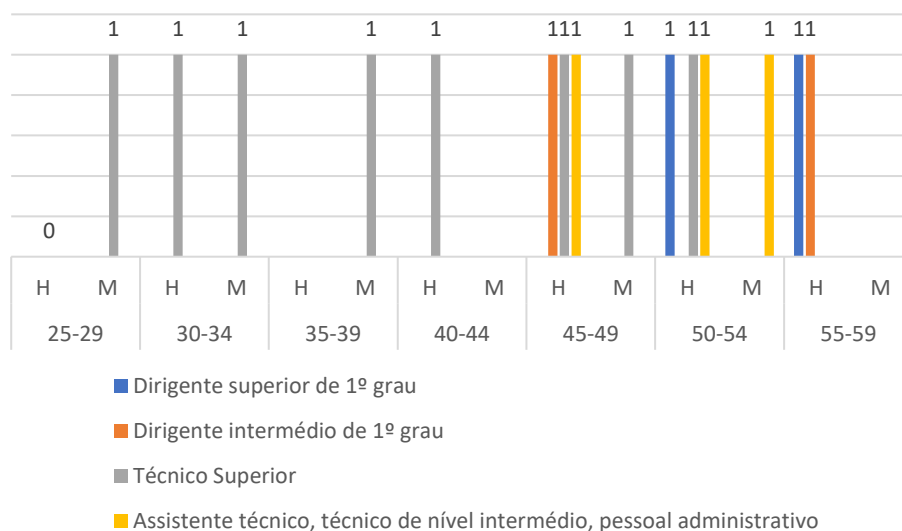
**Quadro 7 – Indicadores de Promoção de Recursos Humanos**

	Unidades	2019	2020	2021
<b>Colaboradores a 31 de dezembro</b>	n.º	9	11	15
<b>Antiguidade média dos contratos</b>	anos	14,5	12	8
<b>Idade média dos colaboradores</b>	anos	48,7	48,4	45,29
<b>Rácio Homens vs. Mulheres</b>	n.º	8	5	2
<b>Rácio salário base Homens vs. Mulheres</b>	n.º	1,1	1,2	1,34
<b>Horas de Formação</b>	n.º	0	79	90
<b>Colaboradores abrangidos por ações formação</b>	%	0	55	25

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 1.3) até à sua atual condição, em que prevalece a convicção de que o projeto em breve será uma realidade. No final de 2021, o número total de colaboradores da entidade, incluindo os dois elementos do CA com funções executivas, ascendia a 16 pessoas, mais quatro do que no final de 2020. Importa, ainda, assinalar a existência um colaborador que se encontra em licença sem vencimento desde 2018, e que não é considerado nos números apresentados, e que o CA da MM é composto por um terceiro elemento, do sexo feminino, que, por exercer funções não executivas, também não é incluído nesta análise.

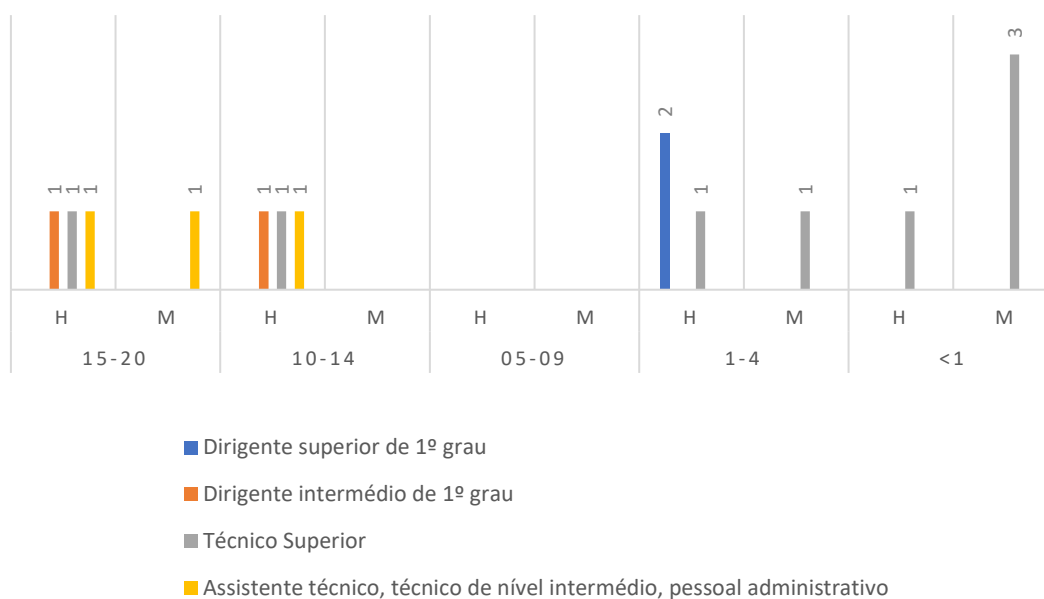
Na Figura 4 apresenta-se a distribuição dos colaboradores da MM por idade, permitindo concluir que a idade média dos colaboradores da empresa é de 45 anos.

**Figura 4 – Distribuição dos colaboradores da Metro Mondego, por idade**



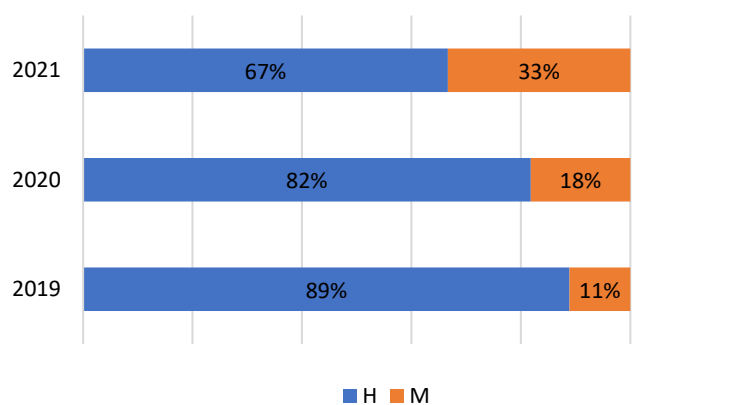
A Figura 5 ilustra a evolução das entradas de colaboradores na MM, identificando a antiguidade das admissões dos atuais colaboradores. Verifica-se que a MM possui sete colaboradores, que se encontram na empresa há mais de dez anos, e oito colaboradores há menos de quatro anos. Esta dualidade deve-se à aproximação da fase de início de operação e, como tal, a empresa tem reforçado os seus quadros, tendência essa que se irá manter nos próximos anos.

**Figura 5** – Antiguidade das admissões dos colaboradores da Metro Mondego



A distribuição dos colaboradores da MM por sexo é representada na Figura 6. Atualmente, o universo dos colaboradores da empresa conta com cinco elementos do sexo feminino, que correspondem a 33% do efetivo total (por comparação com apenas 18% em 2020). Importa destacar que o aparente desequilíbrio entre Homens e Mulheres, que a Figura 6 reproduz, não pode ser associado a um indício de uma qualquer prática discriminatória, tendo a MM aumentado o número de quadros femininos nos últimos anos.

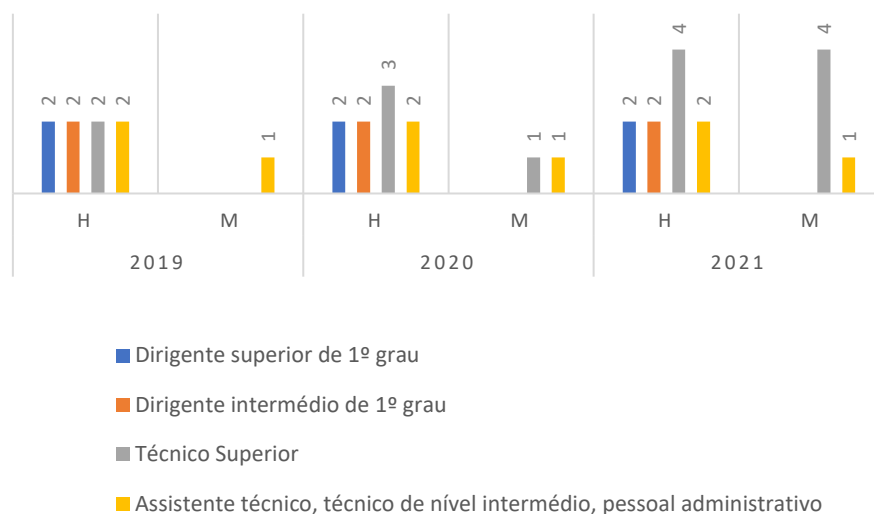
**Figura 6** – Distribuição dos colaboradores da Metro Mondego, por sexo



Em 2021.12.31, os colaboradores da MM encontravam-se distribuídos segundo as categorias apresentadas na Figura 7.

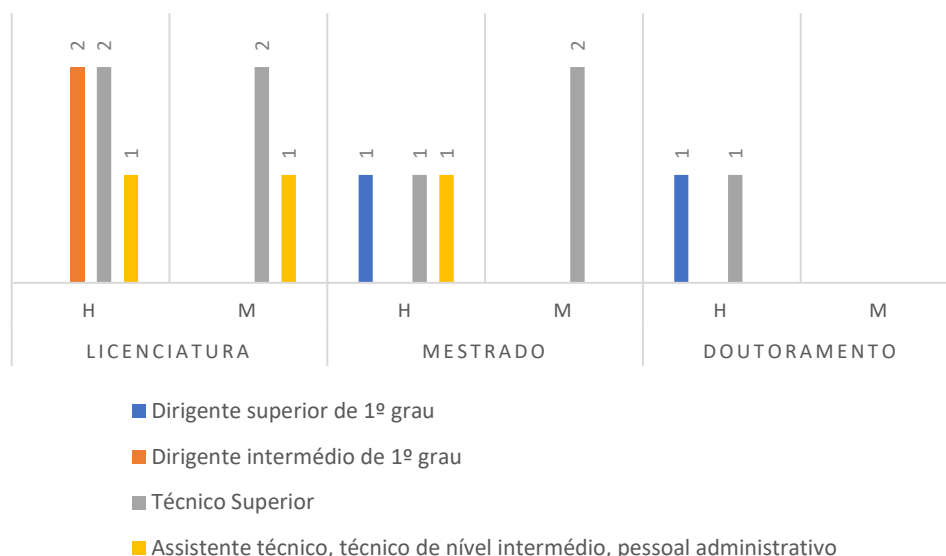


**Figura 7** – Distribuição dos colaboradores da Metro Mondego, por categoria



Finalmente, como se apresenta na Figura 8, a equipa da MM é uma equipa altamente especializada, em que todos os colaboradores possuem formação superior, destacando-se a existência de dois colaboradores que possuem o grau de doutoramento. A formação dos nossos colaboradores é um dos pilares das políticas de recursos humanos e, como tal, possuímos várias medidas de incentivo à frequência de formação, quer académica, quer *on job*, nomeadamente a dispensa de tempo de trabalho e o incentivo ao teletrabalho, sempre que necessário. As áreas de formação vão desde a engenharia (mecânica, eletrotécnica e civil) a domínios tão diversos como a economia, a contabilidade, o direito e as letras.

**Figura 8** – Distribuição dos colaboradores da Metro Mondego, por níveis de escolaridade



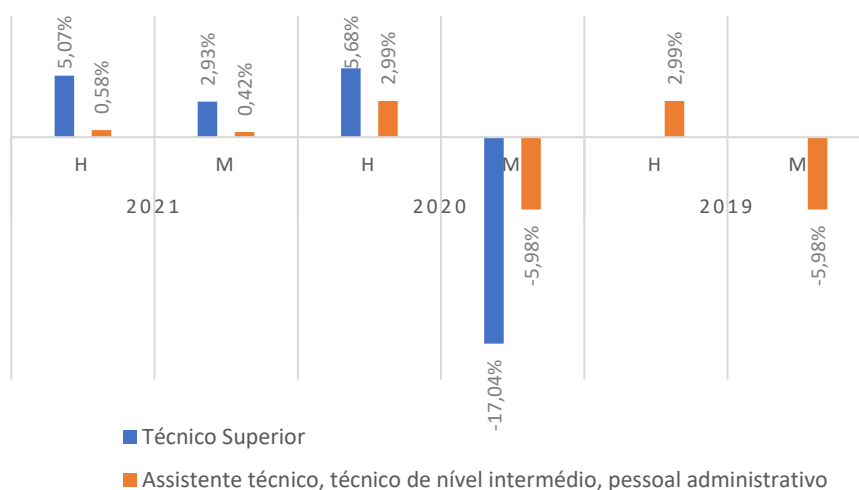
De acordo com o planeamento dos investimentos e o projetado início da operação do SMM, antecipa-se um reforço da dotação de recursos humanos da empresa, que se destaca como uma componente fundamental para o sucesso do projeto do SMM e prossecução da missão da MM. As admissões de novos colaboradores permitirão um fortalecimento das políticas de gestão

de recursos humanos atualmente em vigor, com ampla promoção da igualdade de oportunidades, rejeitando qualquer prática discriminatória, designadamente em função do género, ideologia, religião ou raça, e promovendo, da mesma forma, a igualdade de oportunidades quer ao nível do recrutamento, quer ao nível da evolução profissional.

A MM possui implementado o Plano de Ação para a Igualdade de Género, que permite à empresa prosseguir com o seu contributo ativo para os objetivos do desenvolvimento sustentável, nomeadamente ao nível da promoção da igualdade de oportunidades e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Com a Figura 9 é possível avaliar a igualdade de tratamento ao nível da remuneração base dentro da mesma categoria profissional, de acordo com o sexo do colaborador. Não existe diferenciação remuneratória em função do género, a MM possuiu uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres. A diferenciação, evidenciada na figura, deve-se ao facto de a equipa possuir um maior número de colaboradores de género masculino, dada a sua componente técnica, estando esta tendência a ser invertida com a contratação de três colaboradoras em 2021. Importa, ainda, salientar que existe uma grande disparidade em termos de antiguidade, sendo este um fator que altera a análise dos dados, uma vez que os colaboradores mais antigos são colaboradores do género masculino, possuem atribuído um escalão de remuneração superior. E, por último, temos a introdução de colaboradores mais jovens, que se encontram posicionados nos primeiros escalões remuneratórios.

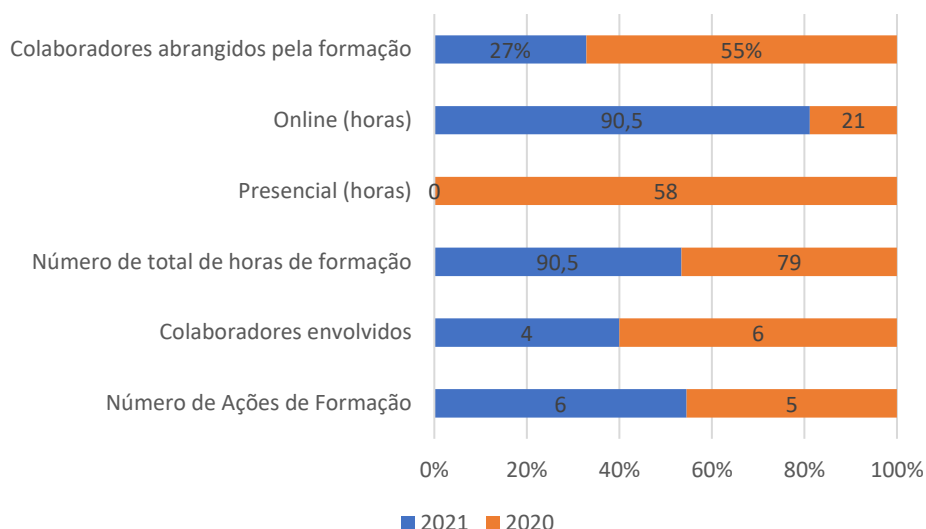
**Figura 9** – Diferenciação relativa das remunerações dos colaboradores da MM, por sexo



As competências e o profissionalismo da nossa equipa são essenciais para o desenvolvimento da nossa atividade. Acreditamos que possuímos a melhor equipa e que esta merece as melhores oportunidades que podemos oferecer. O crescimento, tanto a nível pessoal como profissional, é fundamental para o nosso desenvolvimento e para o nosso sucesso. A nossa equipa está fortemente focada na melhoria contínua e no sucesso. Na MM, promovemos a procura incessante por níveis superiores de especialização e eficiência, através da oferta de oportunidades de carreira e planos de formação contínua coordenados e especificamente desenhados. A nossa estratégia de formação contínua centra-se na divulgação das melhores

práticas e promove a transferência de conhecimento dentro da organização. Nesse sentido promovemos, à semelhança dos anos anteriores, a realização de formação junto dos nossos colaboradores, no entanto, a pandemia causada pelo vírus SARS-Cov-2, ao comprometer a circulação das pessoas, condicionou a concretização efetiva das ações de formação programadas, sendo que apenas 27% dos colaboradores estiveram envolvidos em ações de formação em 2021. A formação decorreu à distância, em regime de *e-learning*. Importa ainda salientar que, durante o ano de 2021, dois dos nossos colaboradores frequentaram formação académica, nomeadamente um doutoramento e um mestrado.

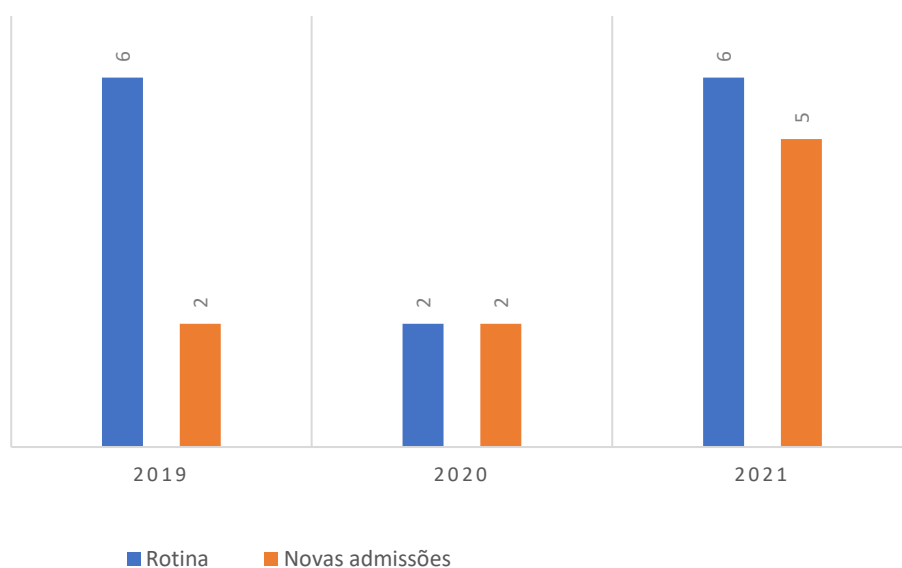
**Figura 10** – Atividades de formação dos colaboradores da Metro Mondego



A saúde e a segurança dos nossos colaboradores é uma prioridade, pelo que, a MM assegura a vigilância da saúde dos colaboradores através de avaliações de rotina realizadas periodicamente. O conteúdo destes exames tem em atenção o risco profissional inerente às características e especificidades das atividades que os colaboradores desenvolvem no seu local de trabalho. Em 2021, a organização deu continuidade ao cumprimento de todas as normas de Higiene e Segurança no Trabalho aplicáveis, recorrendo a uma entidade externa para a realização das consultas de medicina no trabalho.

A Figura 12 ilustra o número de consultas de medicina do trabalho realizadas.

**Figura 12** – Consultas de Medicina no Trabalho dos colaboradores da MM



Importa ainda salientar que, a MM proporciona a todos os seus colaboradores, sem distinção de idade, categoria ou sexo, um conjunto de benefícios que se destinam a promover uma melhor qualidade de vida, dos quais se destaca o seguro de saúde como sistema complementar de proteção na doença.

Anualmente realizamos a avaliação de riscos dos postos de trabalho, nomeadamente em termos de luminosidade e ergonomia, sendo esta avaliação realizada por uma empresa externa, tendo sido implementadas as medidas de melhoria sugeridas no respetivo relatório.

Face ao atual contexto de pandemia, foi dado especial destaque aos riscos de contaminação biológica e às medidas de mitigação do risco de contágio. Este processo foi registado e documentado, por forma a que o controlo seja o mais eficaz possível. Importa salientar que não se registaram quaisquer casos de infeção por contágio por COVID-19 entre os colaboradores da MM. Igualmente, não se registaram acidentes de trabalho em 2020 e 2021. São cumpridas todas as regras de segurança quando existe exposição ao risco. São escrupulosamente cumpridas as orientações de segurança impostas pela legislação em vigor e pela entidade responsável pela Segurança/Fiscalização em obra, nomeadamente, quanto ao uso de equipamentos de proteção individual.

A qualidade de vida e a conciliação da vida profissional e pessoal dos colaboradores é também preocupação da MM e condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres assim como para uma cidadania plena que permita a realização de escolhas livres entre todas as esferas da vida. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho. Conciliar melhor a vida profissional, pessoal e familiar favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento, contribuindo, também, para a sustentabilidade demográfica.

Os constrangimentos impostos pela atual situação de pandemia vieram evidenciar que, quando o foco é o cumprimento de objetivos, o local e o horário do exercício de funções deixam de ser os aspetos mais relevantes, sendo possível assegurar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal sem comprometer o desempenho da mesma. O recurso ao teletrabalho é uma das

medidas utilizadas para incentivar o aumento deste índice de bem-estar, uma vez que pode ser capaz de satisfazer as necessidades de conciliação entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares e pessoais da maioria dos colaboradores, independentemente da sua idade, sexo ou categoria.

O CA da MM privilegia ativamente a participação e envolvimento de todos os colaboradores na reflexão que precede as decisões estratégicas, nomeadamente promovendo reuniões de trabalho com todos os departamentos e incentivando a participação de todos. Tem sido frequente o envolvimento de todos os colaboradores em eventos de apresentação e/ou promoção do projeto, bem como em cerimónias que representam marcos importantes na evolução do SMM.

Faz parte da cultura da MM a comemoração, sem exceção, dos aniversários dos nossos colaboradores. É um momento de homenagem e reconhecimento que proporciona o convívio, ainda que breve. Outras datas são igualmente assinaladas de forma simbólica, seja com a partilha de castanhas assadas no dia de S. Martinho ou com uma fatia de bolo-Rei. O convívio de Natal é habitualmente o momento mais aguardado, balanço das atividades do ano, reconhecimento da participação de todos e antecipação do ano que se segue.

A empresa não tem nenhum plano de reformas específico, aplicando-se as regras em vigor do regime de segurança social em que se encontram integrados os colaboradores.

## 8. Sustentabilidade Económica da Empresa

A MM considera a sustentabilidade económica e financeira da empresa como um dos pilares da sua gestão. Em conformidade, promove práticas de boa gestão, quer na vertente financeira, quer na vertente ambiental e de otimização de recursos, que visam uma melhoria contínua do seu desempenho.

A MM encerrou o ano de 2021 com um resultado líquido positivo de 157 717 € (cento e cinquenta e sete mil setecentos e dezassete euros e trinta e seis cêntimos), como se apresenta no Quadro 8. Sendo a MM uma empresa de projeto, este resultado é alcançado fruto da venda extraordinária de parcelas de terreno sobranter na Baixa de Coimbra, caso contrário o resultado permaneceria negativo, em linha com anos anteriores. Em todo o caso, é coerente com a estratégia da empresa e está em linha com os objetivos definidos, conforme se detalha amplamente no Relatório e Contas 2021.

**Quadro 8** – Resultados da MM

	2020	2021	2021/2020
	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	VARIAÇÃO (%)
<b>Resultados antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos (EBITDA) (A)</b>	-2 744	208 525	-
<b>Amortizações (B)</b>	-23 648	-36 573	55,1
<b>Resultado operacional antes de gastos de financiamento e impostos (EBIT) [(A)-(B)]</b>	-26 391	171 853	-
<b>Imposto s/ rendimento do período</b>	-5 376	-14 135	162,9
<b>Resultado Líquido</b>	-31 768	157 717	-

A natureza da MM, como uma empresa de projeto, preconiza que a avaliação do seu desempenho económico e da sua projetada sustentabilidade económica também possa incluir os objetivos definidos para as diferentes componentes de Investimento. O Quadro 9 reporta a evolução das diferentes componentes que contribuem para esta rúbrica.

**Quadro 9** – Investimento

	2020	2021	2021/2020
	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	VARIAÇÃO (%)
<b>Equipamentos Fixos e de Funcionamento</b>	84 703	18 805	-77,8
<b>Implementação da 1ª fase</b>	1 077 560	1 251 206	16,1
<b>Comunicação e Marketing</b>	2 800	9 239	230,0
<b>Libertação da Baixa de Coimbra</b>	513 596	758 157	47,6
<b>Empreitada de Construção PMO</b>	0	271 652	-
<b>Assessorias e estudos</b>	222 018	176 226	-20,6
<b>Total</b>	<b>1 900 676</b>	<b>2 485 286</b>	<b>30,8</b>

Em termos globais, o nível de investimento da MM tem permanecido alinhado com a trajetória de crescimento da atividade da empresa, tendo por horizonte o início da operação do SMM previsivelmente 2023. Em 2021, o investimento ascendeu a 2 485 286 euros, ou seja, um crescimento de 30,8 % face ao valor alcançado em 2020. No entanto, importa assinalar que este crescimento equivale a apenas 50% do investimento projetado no Plano de Atividades e Orçamento 2021. Este diferencial decorre, sobretudo, de uma limitação verificada em 2021, a saber, o atraso ocorrido na publicação da Resolução de Conselho de Ministros [RCM] que veio

autorizar o lançamento dos concursos de fornecimento do material circulante e de execução do Parque de Manutenção e Oficinas [PMO], impedindo a realização, conforme prevista, de uma parte muito expressiva dos investimentos orçamentados.

Finalmente, com o objetivo de promover a otimização da estrutura de gastos operacionais, a MM tem vindo a considerar a evolução do Indicador de Otimização da Estrutura de Gastos Operacionais [IOEGG]:

$$IOEGG = \frac{\text{Gastos Operacionais}}{\text{Investimento realizado (rubrica económica 07)}}$$

Este indicador da eficiência operacional foi reconhecido<sup>13</sup> como adequado à análise do peso que os gastos operacionais representam no trabalho desenvolvido na empresa (investimento), em cada ano. O Quadro 10 permite uma análise da evolução operacional, tendo por base o IOEGG.

**Quadro 10** – Indicador de Otimização da Estrutura de Gastos Operacionais

	2018	2019	2020	2021
	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO
<b>FSE</b>	131 140	149 100	169 739	141 958
<b>Pessoal</b>	413 725	433 723	514 966	617 133
<b>Investimento (3)</b>	597 409	1 058 883	1 900 676	2 485 286
<b>Δ Pessoal (1)</b>		13,7%	13,8%	-16,4%
<b>Δ Fornecimento e Serviços Externos (2)</b>		4,8%	18,7%	19,8%
<b>IOEGG (1+2)/(3)</b>	91,2%	55,0%	36,0%	30,5%

É importante assinalar que a MM está numa fase de transição de um cenário de fortíssima contenção de custos para um contexto dominado pela necessidade de realização de elevados níveis de investimento, conduzindo a rácios decrescentes numa primeira fase para depois tender a estabilizar. Apesar do crescimento das rubricas operacionais (FSE e Pessoal), o IOEGG evidencia uma redução em valor absoluto para 30,5%, demonstrando a significativa eficiência operacional alcançada. Na base da obtenção deste resultado está o incremento do investimento realizado, registando um aumento em 2021, relativamente à execução em 2020. Deste modo, a redução absoluta dos gastos operacionais não se verifica pelo que deverá ser tido em conta o peso que estes assumem no investimento realizado, conforme o indicador alternativo aprovado.

**Quadro 11** – Indicadores de Sustentabilidade Económica

	Unidades	2020	2021
<b>Transferências do Orçamento de Estado</b>	M €	2 314 646	2 314 646
<b>EBITDA</b>	K €	-2,7	208,5
<b>Resultado Líquido</b>	K €	-31,8	157,7
<b>Indicador de Eficiência Económica</b>	%	36%	30,5%
<b>Património Líquido</b>	M €	39,3	42,9

<sup>13</sup> O recurso ao IOEGG foi aprovado pelo Despacho n.º 1250/19-SET, a 15 de outubro de 2019. Em conformidade com o n.º 2 do art.º 158º do DL n.º 84/2019, de 28 de junho (Lei de Execução Orçamental) a utilização deste indicador deve ser mantida nos exercícios de Planeamento da MM em 2019, 2020 e 2021.

## 9. Segurança do Sistema

O tópico da segurança do sistema envolve fundamentalmente elementos da atividade operacional da empresa, ligados diretamente à prestação do serviço de transporte ou ligados aos seus processos internos, tendo, neste âmbito, sido classificados e identificados os seguintes componentes relevantes para a sustentabilidade da atividade da MM:

- Segurança (*security*)
- Segurança da exploração (*safety*)

A segurança dos utilizadores e da operação do SMM, quer na sua componente "*security*", como designada em inglês, que pretende evitar a ocorrência de situações de que possam resultar dolo pessoal ou patrimonial, usualmente provocados intencionalmente por terceiros, quer na sua componente "*safety*", que envolve os aspetos relacionados com a segurança da exploração (operação e manutenção) e a sua interação com a envolvente, nomeadamente rodoviária e urbana, são dois aspetos básicos para garantia da viabilidade e atratividade do modo de transporte.

A articulação com a proteção civil, bombeiros e autoridades policiais e judiciais, a implementação de serviços de vigilância e proteção nos veículos e estações, o recurso a sistemas de videovigilância, de deteção e combate de incêndio, a implementação de planos de segurança e emergência, a utilização de viaturas e da infraestrutura com níveis de manutenção adequados serão alguns dos meios a aprofundar futuramente para atingir os níveis de segurança pretendidos.

Relativamente a aspetos de cariz mais operacional, a MM está a preparar o desenvolvimento de um Sistema Integrado de Segurança e um Manual de Exploração, de que é parte integrante um Sistema de Gestão de Segurança, que validará a aptidão do SMM para atingir um elevado nível de segurança operacional e de o manter ao longo da sua vida útil.

As prestações de serviço a contratar futuramente, nomeadamente as que se revestem de alguma especificidade e criticidade como as referentes a atividades de manutenção de sistemas técnicos ou material circulante, incluirão o desenvolvimento de Planos de Segurança e Saúde que serão adaptados em função dos procedimentos de segurança entretanto desenvolvidos pela MM.

Atualmente existem indicadores relevantes para a verificação da segurança do sistema, já monitorizados no âmbito dos Serviços Alternativos, sendo incorporados indicadores adicionais com a implementação do projeto do SMM, pretendendo-se assim dispor dos meios para garantia e promoção da segurança do sistema, explicitados no Quadro 12.

Para conseguir atingir os objetivos de segurança do SMM, nomeadamente de zero fatalidades, todos os trabalhadores da empresa estão e deverão ser no futuro sensibilizados para a importância de colaborarem ativamente no cumprimento de normas e regulamentos, de adotarem comportamentos que permitam a mitigação de riscos e também da sua contribuição pessoal com sugestões de melhoria de procedimentos e atividades. Para esse efeito, a MM pretende realizar periodicamente ações de divulgação e de atualização de normas e procedimentos operacionais de segurança junto de todos os trabalhadores com funções operacionais.

A existência de órgãos internos com responsabilidade pela investigação de todo o tipo de incidentes e acidentes de segurança registados, de identificação das causas diretas ou indiretas que os originaram e de elaboração de propostas de revisão de métodos e procedimentos,



constituirá também uma ferramenta fundamental a aplicar para a melhoria contínua das condições de segurança do SMM.

**Quadro 12** – Indicadores de Segurança (*security & safety*)

	Unidades	2019	2020	2021
<b>Segurança (<i>security</i>)</b>				
Incidentes de segurança, vandalismo ou furtos a bordo de viaturas, em paragens, terminais ou áreas operacionais	nº	3	4	2
Percentagem do efetivo de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos (com frequência de ação de formação)	%	(*)	(*)	(*)
<b>Segurança (<i>safety</i>)</b>				
Acidentes ou incidentes rodoviários envolvendo viaturas do SMM (com aferição de severidade)	nº	18	4	13 (1)
Acidentes com peões (com aferição de severidade)	nº	0	0	0

(\*) A apresentar em relatórios posteriores

A um nível externo, a MM irá desenvolver campanhas de sensibilização para aspetos de segurança junto dos utilizadores do SMM e da população em geral, nomeadamente no período que antecede as entradas ao serviço do SMM ou sempre que tal se justifique, como no caso de registo de um número elevado de acidentes ou de recorrência de acidentes de um determinado tipo.

## 10. Índice GRI

	Conteúdo	Capítulo	Página	
GRI 102 Conteúdos Gerais	102-1	Nome da organização	Descrição do Relatório	4
	102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	1.1 A Empresa	5-7
	102-3	Localização da sede da organização	Descrição do Relatório	4
	102-4	Local de operações	Descrição do Relatório	4
	102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	1.1 A Empresa	5-7
	102-6	Mercados atendidos	1.1 A Empresa	5-7
	102-7	Dimensão da empresa	1.1 A Empresa	5-7
	102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	1.1 A Empresa	5-7
	102-9	Cadeia de fornecedores	1.1 A Empresa	5-7
	102-10	Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	Descrição do Relatório	4
	102-11	Princípio ou abordagem da precaução	Plano de prevenção dos riscos de gestão publicado no site da empresa <sup>14</sup>	
	102-12	Iniciativas externas	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	19-20
	102-13	Participação em associações	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	19-20
	102-14	Declaração do mais alto executivo	Mensagem do Presidente 2. Ambição e Estratégia de Desenvolvimento	3 e 14
	102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	3. Riscos e Oportunidades	16
	102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	1.2 Missão, Valores e Princípios e Código de Ética e Conduta publicado <sup>15</sup>	7 e 8
	102-17	Mecanismos, orientações e preocupações referentes a ética		7 e 8
	102-18	Estrutura de Governo	1.4 Modelo de Governo	11-12
	102-23	Presidente do mais alto órgão de governo	1.4 Modelo de Governo	11-12
	102-40	Grupos de partes interessadas	1.5 Partes Interessadas	12-13
	102-41	Acordos de negociação coletiva	1.1 A empresa	5-7
	102-42	Identificação e seleção de partes interessadas	1.5 Partes Interessadas	12-13
	102-43	Abordagem para envolvimento das partes interessadas	1.5 Partes Interessadas	12-13
	102-44	Principais preocupações e tópicos levantados	1.5 Partes Interessadas	12-13
	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras	Descrição do Relatório	4
	102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	Descrição do Relatório	4
	102-47	Lista de tópicos materiais	2.1 Estratégia de Sustentabilidade	14
	102-48	Reformulação de informações	Descrição do Relatório	4
	102-49	Alterações no relato	Descrição do Relatório	4
	102-50	Período coberto pelo relatório	Descrição do Relatório	4
	102-51	Data do relatório mais recente	Descrição do Relatório	4
	102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Descrição do Relatório	4
102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	Descrição do Relatório	4	
102-54	Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Descrição do Relatório	4	
102-55	Sumário de conteúdo da GRI	10. Índice GRI	36-38	
102-56	Requisitos de relato	Descrição do Relatório	4	

<sup>14</sup> Cf. <https://www.metromondego.pt/LinkClick.aspx?fileticket=VbS7sQZYQY%3d&tabid=212>

<sup>15</sup> Cf. <https://www.metromondego.pt/LinkClick.aspx?fileticket=JyVZ1ITQcmo%3d&tabid=205>

		<b>Conteúdo</b>	<b>Capítulo</b>	<b>Página</b>
<b>GRI 201</b> Desempenho Económico	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	8. Sustentabilidade Económica da Empresa	32-33
	201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	7. Promoção dos Recursos Humanos	30
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	8. Sustentabilidade Económica da Empresa	32-33
<b>GRI 203</b> Impactos Económicos Indiretos	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	19-20
	203-2	Impactos económicos indiretos significativos	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	19-20
<b>GRI 205</b> Combate à corrupção	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	3. Riscos e Oportunidades	16
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	3. Riscos e Oportunidades	16
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	3. Riscos e Oportunidades	16

		<b>Conteúdo</b>	<b>Capítulo</b>	<b>Página</b>
<b>GRI 302</b> Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	4. Desempenho Ambiental da Empresa	17-18
	302-3	Intensidade energética	4. Desempenho Ambiental da Empresa	17-18
	302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	(*)	
<b>GRI 303</b> Água	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	(*)	
	303-2	Gestão de impactos relacionados com o descarte de água	(*)	
	303-4	Descarte de Água	(*)	
	303-5	Consumo de Água	4. Desempenho Ambiental da Empresa	17-18
<b>GRI 305</b> Emissões	304-1	Emissões diretas (Ambito 1) de gases de efeito estufa (GEE)	(*)	
	304-2	Emissões indiretas (Ambito 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	(*)	
	304-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	(*)	
<b>GRI 306</b> Resíduos	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	4. Desempenho Ambiental da Empresa	17-18
	306-3	Resíduos Gerados	4. Desempenho Ambiental da Empresa	17-18

		<b>Conteúdo</b>	<b>Capítulo</b>	<b>Página</b>
<b>GRI 401</b> Emprego	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	7. Promoção dos Recursos Humanos	22
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Não existem	
	401-3	Licença maternidade/paternidade	7. Promoção dos Recursos Humanos	23
<b>GRI 402</b> Relações de Trabalho	402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	7. Promoção dos Recursos Humanos	23
<b>GRI 403</b> Saúde e Segurança do Trabalho	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	(*)	
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	(*)	
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	(*)	
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	7. Promoção dos Recursos Humanos	28-29
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	7. Promoção dos Recursos Humanos	28-29
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	7. Promoção dos Recursos Humanos	28-29
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	7. Promoção dos Recursos Humanos	28-29
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	(*)	
	403-9	Acidentes de trabalho	(*)	
	403-10	Doenças profissionais	(*)	
<b>GRI 405</b> Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	7. Promoção dos Recursos Humanos	23-27
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	7. Promoção dos Recursos Humanos	23-27
<b>GRI 406</b> Não Discriminação	406-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	7. Promoção dos Recursos Humanos	23-27
<b>GRI 410</b> Práticas de Segurança (security)	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	9. Segurança do Sistema	34-35
<b>GRI 413</b> Comunidades Locais	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	19-20
	413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	(*)	
<b>GRI 416</b> Segurança da exploração (safety)	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	9. Segurança do Sistema	34-35
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	9. Segurança do Sistema	34-35

(\*) – A considerar em relatórios futuros