

Agosto 2024

# Relatório Sobre Remunerações Por Género

Aprovado em Conselho de Administração em 17 de setembro de  
2024



# ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS.....	3
2. MISSÃO E ESTRATÉGIA .....	5
3. CONTEXTO METRO MONDEGO, S.A. ....	6
4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	7
5. ANÁLISE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DOS PRINCIPAIS INDICADORES .....	10
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	19
7. DIVULGAÇÃO/ PUBLICAÇÃO.....	20

## Índice de Figuras

<b>FIGURA 1 – ORGANIGRAMA DA EMPRESA</b>	8
<b>FIGURA 2 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES</b>	10
<b>FIGURA 3 – EVOLUÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DO NÚMERO DE TRABALHADORES</b>	11
<b>FIGURA 4 – EVOLUÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DA DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO</b>	13
<b>FIGURA 5 – EVOLUÇÃO DO DIFERENCIAL RELATIVO DAS REMUNERAÇÕES</b>	14
<b>FIGURA 6 – ANTIGUIDADE DAS ADMISSÕES DOS TRABALHADORES POR CATEGORIA E GÉNERO DA METRO MONDEGO</b>	15
<b>FIGURA 7 – REPRESENTATIVIDADE DO GÉNERO POR ESCALÃO ETÁRIO</b>	16
<b>FIGURA 8 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA METRO MONDEGO, POR IDADE, GÉNERO E CATEGORIA</b>	17
<b>FIGURA 9 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, POR NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, CATEGORIA E GÉNERO</b>	18

# 1. 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 género 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 2024 na Metro-Mondego, S.A. (MM), ao dar cumprimento à obrigação legal estabelecida no ponto 2 e 3 da RCM nº 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.

## 2. Missão e Estratégia

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 MM 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;
- Contribuir para a inclusão social e para a igualdade entre mulheres e homens de forma eficaz e coerente.

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:

- 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 pelos 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 setor 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.

### **3. Contexto Metro Mondego, S.A.**

A política de remunerações da MM, obedece ao disposto na legislação laboral, sem prejuízo do cumprimento do enquadramento legal aplicável ao setor público empresarial do Estado. Deste modo, a remuneração está associada à carreira e categoria detidas por cada trabalhadora e por cada trabalhador, sendo a respetiva integração na carreira e categoria efetuada de acordo com as habilitações detidas e funções a desempenhar.

Ao exposto, crescem as normas internas que promovem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das diferentes componentes dos postos de trabalho. De acordo com o disposto no Código de Ética e de Conduta, que considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa e orientação sexual. A MM rege-se também por um Plano de Igualdade de Género, o qual é um instrumento de promoção e de preservação das temáticas da igualdade e da não discriminação.

A MM promove uma cultura de gestão de meritocracia, valorizando o desempenho de todas as trabalhadoras e de todos os trabalhadores assente no processo de avaliação

de desempenho e regras de progressão na carreira sem qualquer diferenciação de género.

A igualdade de género na MM merece especial atenção, traduzindo-se na igualdade de oportunidades, proporcionando igual reconhecimento e valor entre trabalhadoras e trabalhadores.

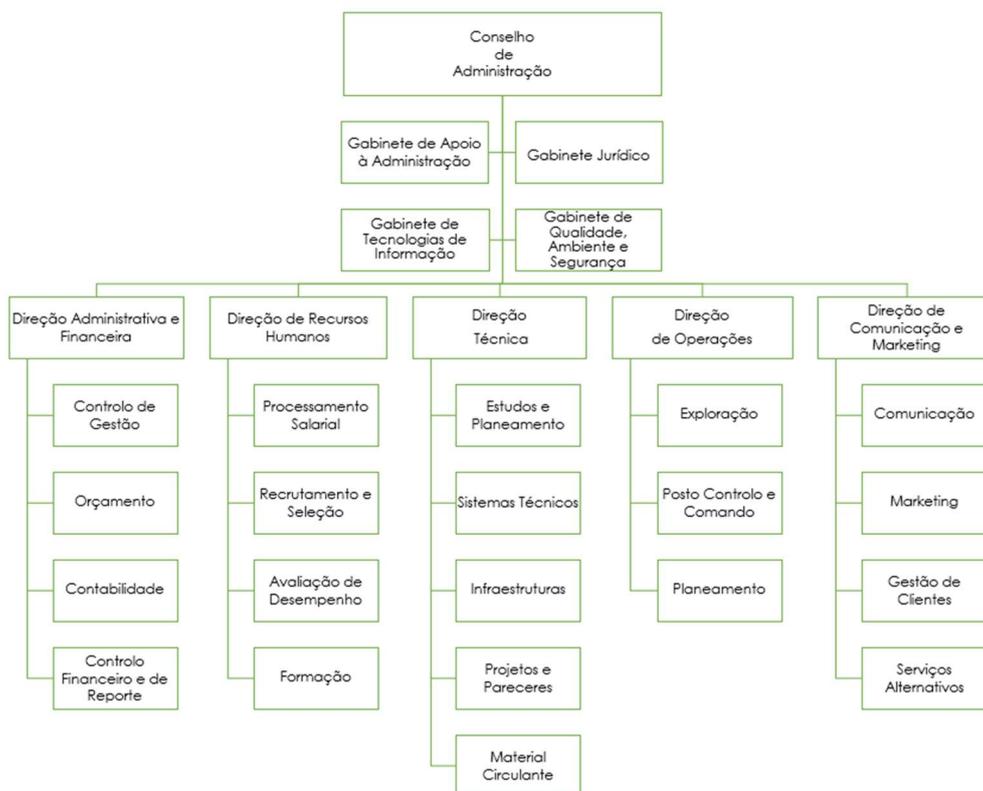
A elaboração deste Relatório pretende diagnosticar e prevenir diferenças remuneratórias injustificadas que eventualmente possam existir nas remunerações pagas a Mulheres e a Homens, reiterando-se o já afirmado de que a INCM remunera as trabalhadoras e os trabalhadores de acordo com a categoria profissional devida e cargo exercido, os quais não são determinados pela variante género.

## 4. Estrutura Organizacional

A MM é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, integrando, portanto, o setor público empresarial, cujo regime geral consta do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro e Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro. Os atuais Órgãos Sociais da MM foram eleitos para o mandato do triénio 2023 a 2025 através de Declaração Social Unânime por Escrito de 15 de setembro de 2023, sendo o Conselho de Administração

composto por um Presidente e dois vogais executivos. A estrutura orgânica em vigor na MM é apresentada na Fig. 1.

**Figura 1** – Organigrama da Empresa



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

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

**Quadro 1 – Evolução do efetivo**

Descrição	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Efetivo Total <sup>1</sup>	22	18	17	13	11	11
Excluindo administração não executiva	19	15	14	10	8	9
Idade Média	46	45	46	49	49	50
Média Trabalhadores	21	15	13	10	10	11
Contratados a termo	0	0	0	0	0	0
Quadros Técnicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1</sup> - inclui Conselho de Administração (3 membros)

No final de 2023, a empresa empregava 19 trabalhadores (importa, referir que este valor inclui a existência de um trabalhador que se encontra em licença sem vencimento desde 2018), representando um incremento de 22%, face ao ano anterior. Em termos de repartição dos trabalhadores por género, em 31 de dezembro, a MM tinha no seu efetivo 8 trabalhadoras (M) e 11 trabalhadores (H), a que corresponde uma representação de 42% e 58%, respetivamente. i.e., a estrutura do efetivo é composta maioritariamente por trabalhadores (H). No que concerne aos membros do Conselho

de Administração, essa repartição era de 1/3 de mulheres e 2/3 de homens.



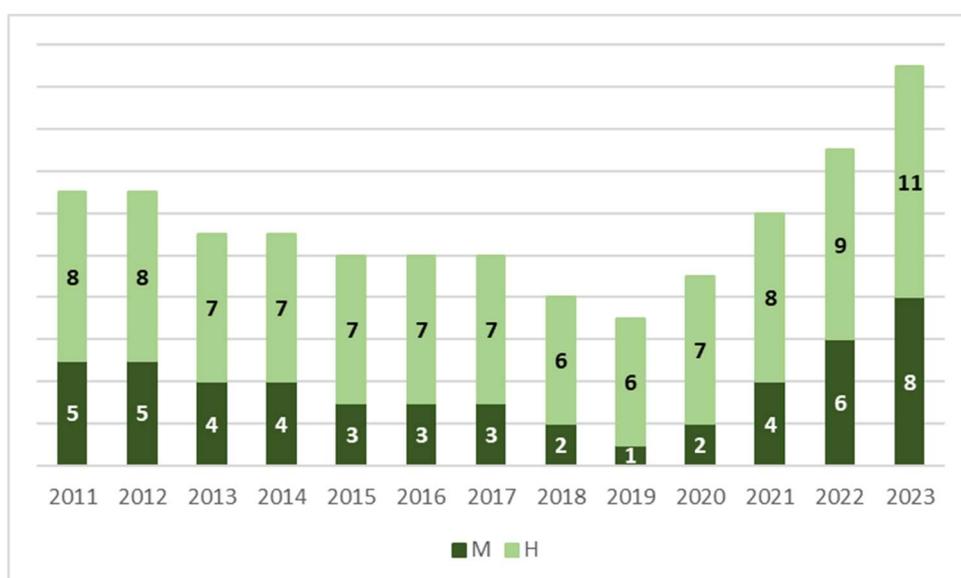
## 5. Análise quantitativa e qualitativa dos principais indicadores

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., 2022.), até à sua atual condição, na qual se está a preparar a entrada em operação do sistema.

Conforme se pode concluir a partir da análise da Figura 2, o número de trabalhadoras e trabalhadores 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 trabalhadoras e trabalhadores 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, por motivos alheios à MM, todos os vínculos que cessaram, desde 2011, foram trabalhadoras (M), 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 trabalhadores



O número total de trabalhadores variou ao longo dos anos, com uma tendência de crescimento mais acentuada entre 2019 e 2023, passando de 7 em 2019 para 19 em 2023.

Em 2011, havia 8 trabalhadores (H) e 5 trabalhadoras (M), totalizando 13 trabalhadores.

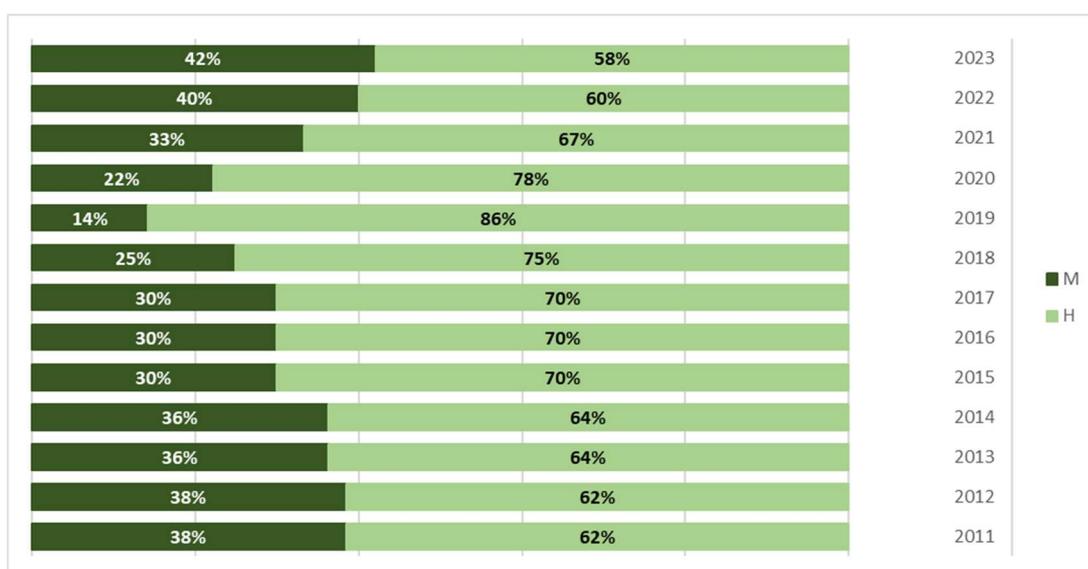
Observa-se que o número de trabalhadores (H) não apresentou um aumento consistente ao longo dos anos, tendo flutuações. Por exemplo, o número de trabalhadores era de 7 em 2013 e permaneceu relativamente constante até 2017, caindo para 6 em 2018 e 1 em 2019, antes de aumentar significativamente para 11 em 2023.

O número de trabalhadoras (M) também variou, começando com 5 em 2011, diminuindo para 2 em 2018 e depois aumentando de forma mais significativa nos anos seguintes, chegando a 8 em 2023. Em 2011, a proporção de trabalhadores (H) em relação a trabalhadoras (M) era de 8:5. No entanto, essa diferença foi sendo reduzida gradualmente, chegando a uma proporção de 11:8 em 2023, indicando um aumento no equilíbrio de gênero.

O número de trabalhadores (H) teve um aumento significativo entre 2018 e 2023, passando de 6 para 11, um aumento de aproximadamente 83,33%

O número de trabalhadoras (M) também teve um aumento notável entre 2018 e 2023, passando de 2 para 8, o que representa um aumento de 300%.

**Figura 3** – Evolução da representatividade do número de trabalhadores



Ao longo dos anos, tem havido uma diminuição gradual na proporção de trabalhadores (H) e um aumento correspondente na proporção de trabalhadoras (M).

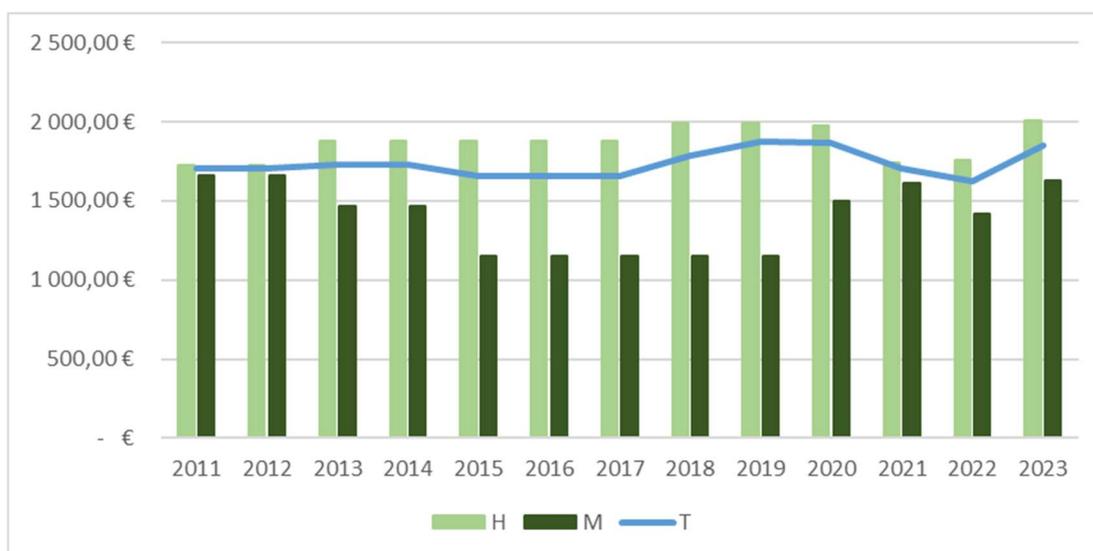
A maior variação ocorreu entre 2019 e 2023, onde a proporção de trabalhadores do (H) diminuiu de 86% para 58%, enquanto a proporção de trabalhadoras (M) aumentou de 14% para 42%. Isso sugere uma mudança notável na composição de género da força de trabalho durante esse período.

Em 2018, havia uma grande diferença entre os géneros, com 75% trabalhadores(H) e apenas 25% trabalhadoras (M). No entanto, ao longo dos anos, essa diferença foi se reduzindo gradualmente.

No ano de 2023, a diferença entre os géneros diminuiu consideravelmente, com 58% trabalhadores (H) e 42% trabalhadoras (M), indicando um maior equilíbrio de género na força de trabalho em comparação com anos anteriores.



**Figura 4** – Evolução da representatividade da diferença de remuneração



Ao longo dos anos, podemos observar flutuações nos salários médios, tanto para os trabalhadores (H) como para as trabalhadoras (M).

Em 2011 e 2012, os salários médios tanto para os trabalhadores (H) como as trabalhadoras (M) eram praticamente iguais.

A partir de 2013, começa a haver variações significativas nos salários médios por género. Os salários médios para os trabalhadores (H) parecem mais estáveis em comparação com os das trabalhadoras (M), devendo-se este fator à saída de dois quadros de direção, ocupados por trabalhadoras (M) que posteriormente foram preenchidos por trabalhadores (H).

Após 2015, há uma recuperação gradual nos salários médios das trabalhadoras (M), embora permaneçam abaixo dos salários dos trabalhadores (H).

A análise efetuada não sugere uma prática discriminatória por parte da empresa MM e pode ser atribuído à consideração de que os cargos de direção têm sido ocupados predominantemente por trabalhadores (H). Além disso, a empresa tem testemunhado uma predominância de trabalhadores (H), uma tendência que se inverteu a partir de 2021 com as novas contratações. Estes dados refletem essas circunstâncias em vez de indicar uma prática discriminatória.

**Figura 5** – Evolução do diferencial relativo das remunerações



A diferença relativa nas remunerações entre trabalhadores (H) e trabalhadoras (M)) tem variado ao longo dos anos.

Nos primeiros anos, 2011 e 2012, a diferença relativa nas remunerações foi de 4,17%, permanecendo constante.

Em 2013 e 2014, houve um aumento significativo na diferença relativa, atingindo 21,85%. Refletindo a alteração da composição dos cargos de direção da empresa.

A diferença relativa manteve-se elevada entre 2015 e 2017, em torno de 38,79%, aumentando em 2018 e 2019, para um pico de diferença relativa para 42,46%.

A partir de 2020, a diferença relativa nas remunerações começou a diminuir, baixando a 7,32% em 2021. Esta redução está relacionada a contratações de novos trabalhadores.

Nos anos mais recentes, a diferença relativa tem oscilado, atingindo 18,92% em 2023 e refletindo o esforço contínuo da empresa para reduzir a disparidade salarial.

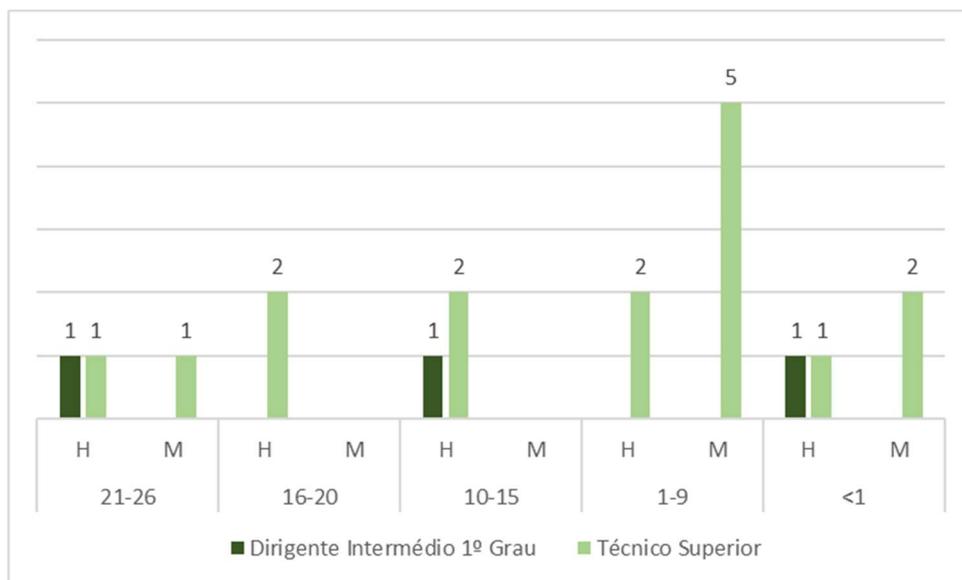
À data, a caracterização dos recursos humanos da MM em termos de género corresponde à apresentada nas Figuras 2 e 3 supra, ou seja, o género feminino (M) representa 42% do universo de 19 trabalhadoras e trabalhadores ao serviço da empresa.

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 SMM.

**Figura 6** – Antiguidade das admissões dos trabalhadores por categoria e género da Metro Mondego

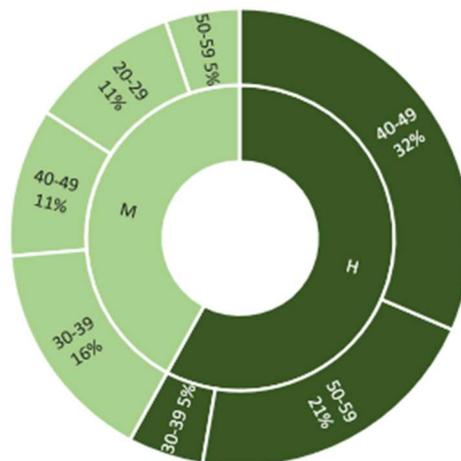


Na categoria "Dirigente Intermédio 1º Grau," há apenas um trabalhador (H) no intervalo de antiguidade de 21-26 anos, um trabalhador (H) no intervalo de antiguidade de 10-15 anos e um trabalhador (H) no <1.

Na categoria "Técnico Superior," há uma distribuição mais ampla de antiguidade para ambos os géneros. A maioria dos trabalhadores (H) está no intervalo de antiguidade de 10-15 anos, enquanto a maioria das trabalhadoras (M) está no intervalo de antiguidade de 1-9 anos ou <1.

Evidencia ainda, por outro lado, o facto de não terem acontecido novas contratações durante praticamente 10 anos, o que reforça a ideia de 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.

**Figura 7** – Representatividade do género por escalão etário



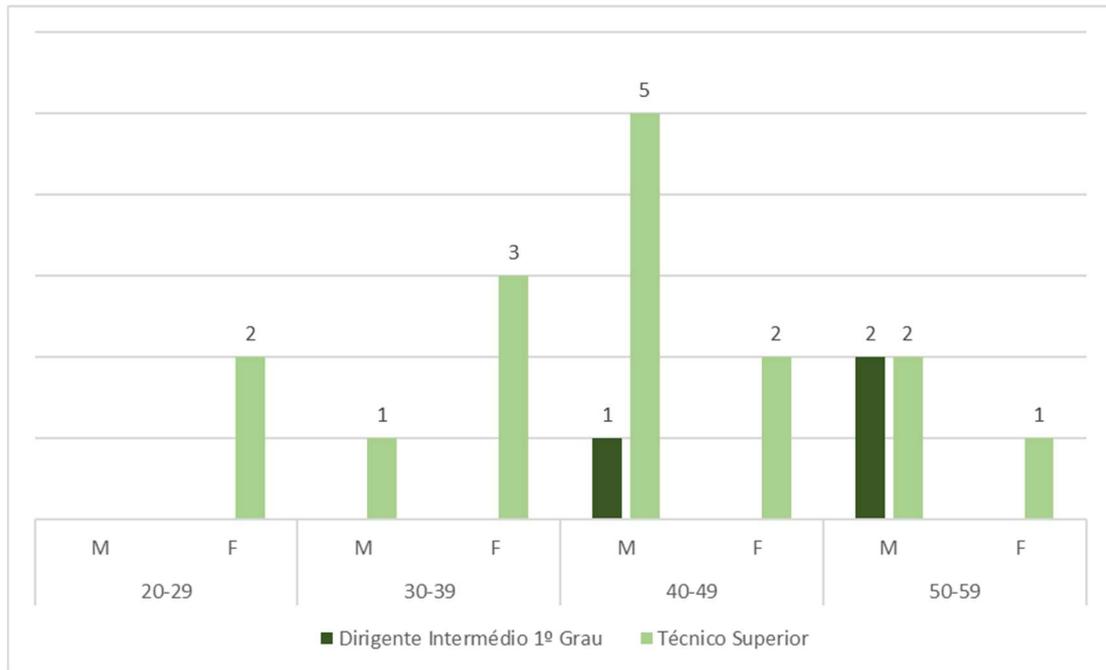
A maioria dos trabalhadores (H) encontra-se nas faixas etárias de 40-49 anos e 50-59 anos, representando 32% e 21% respetivamente.

Para as trabalhadoras (M), a maior representação está na faixa etária de 30-39 anos, com 16%, seguida pelas faixas etárias de 40-49 anos e 20-29 anos, com 11%.

A faixa etária de 20-29 anos não tem representação entre os trabalhadores (H), enquanto as trabalhadoras nessa faixa etária representam 11% do total.

Complementarmente, e ainda de acordo com os escalões etários aqui definidos, a Figura 8 apresenta a caracterização das trabalhadoras e trabalhadores da MM, de acordo com a faixa etária, género e a categoria.

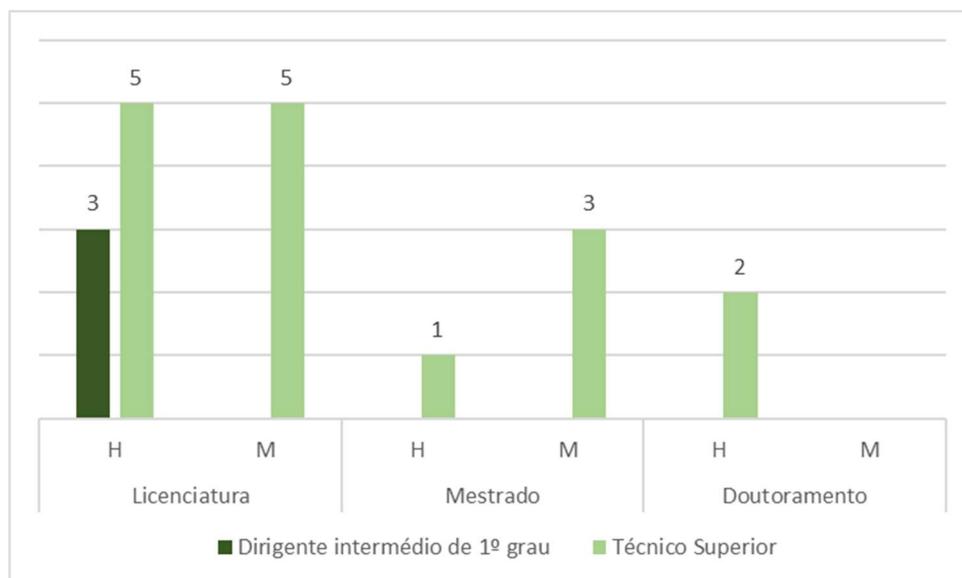
**Figura 8** – Distribuição dos trabalhadores da Metro Mondego, por idade, género e categoria



Na categoria "Dirigente Intermédio 1º Grau," há dois trabalhadores (H) com antiguidade na faixa de 50-59 anos e um trabalhador na faixa de 40-49 anos.

Na categoria "Técnico Superior," há uma distribuição mais ampla de antiguidade para ambos os géneros. A maioria dos trabalhadores (H) está distribuída nas faixas de 30-39 anos e 40-49 anos. Enquanto isso, a maioria das trabalhadoras (M) está nas faixas de 40-49 anos e 30-39 anos.

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



Todas as trabalhadoras e trabalhadores 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 trabalhadores (H), 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.

## 6. Conclusões e Recomendações

O presente Relatório sobre remunerações por género, elaborado em conformidade com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, apresenta uma caracterização das remunerações de mulheres e homens na MM, visando, entre outros, assinalar eventuais diferenças não justificadas.

Em termos genéricos, considerando dados reportados a dezembro de 2023, os 19 trabalhadores em funções na MM são maioritariamente homens, na faixa etária dos 40 aos 49 anos, e estão ao serviço da empresa há mais de 11 anos. O grupo de qualificações profissionais mais representado corresponde ao de Quadro Superior e o nível de habilitações literárias predominante é o Ensino Superior.

A remuneração média mensal das mulheres é inferior à dos homens, constatando-se uma diferença média de 18.92% (GAP H-M). Esta diferença é justificada pelo contexto histórico de evolução da empresa, nomeadamente as circunstâncias que levaram a que esta apresente atualmente uma maioria de homens na Empresa, segmento que se caracteriza igualmente por uma maior antiguidade média e, também por isso, tendencialmente com um posicionamento remuneratório superior. Em síntese, em todos os grupos profissionais a representatividade e antiguidade do sexo masculino é dominante, acentuando-se nas funções técnicas, que são igualmente as funções cuja complexidade justifica valores de remuneração mais elevados.

Neste contexto, o presente relatório permite concluir de forma fundamentada que não se verificam práticas ou procedimentos da Empresa que sejam potenciadoras de desigualdade entre mulheres e homens. Efetivamente, a estrutura de remunerações, assente nas tabelas salariais, encontra-se devidamente aplicada a cada carreira profissional. É atribuída remuneração igual, por função e prestação de trabalho iguais a mulheres e a homens, tendo por base uma política remuneratória transparente. As diferenças salariais verificadas nas diferentes variáveis em análise correspondem sobretudo ao número de efetivos, à sua distribuição por grupo profissional e aos anos de antiguidade na Empresa.

A elaboração do presente Relatório, e a sua atualização trienal, permite à MM monitorizar a sua estrutura de remunerações e a assegurar a prevenção de eventuais diferenças salariais por género injustificadas, constituindo assim um importante instrumento no âmbito da política de igualdade de género e na afirmação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

## **7.Divulgação/ Publicação**

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