



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

Aprovado em Conselho de Administração em 14 de março 2025

Metro-Mondego, S.A.

Março 2025

ÍNDICE

MENSAGEM DO PRESIDENTE	3
DESCRIÇÃO DO RELATÓRIO.....	4
1. APRESENTAÇÃO E ENQUADRAMENTO	6
1.1. A Empresa.....	6
1.2. Missão, Valores e Princípios.....	10
1.3. Síntese Histórica.....	12
1.4. Modelo de Governo	15
1.5. Partes Interessadas.....	17
2. AMBIÇÃO E ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO	19
2.1. Estratégia de Sustentabilidade	24
2.2. Objetivos de Sustentabilidade.....	26
3. RISCOS E OPORTUNIDADES.....	28
4. DESEMPENHO AMBIENTAL DA EMPRESA	30
5. DESENVOLVIMENTO E QUALIDADE DE VIDA LOCAIS	34
6. DESEMPENHO FUNCIONAL DA EMPRESA.....	36
7. PROMOÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	40
8. SUSTENTABILIDADE ECONÓMICA DA EMPRESA.....	49
9. SEGURANÇA DO SISTEMA	52
10. ÍNDICE GRI	56

Mensagem do Presidente

A Metro Mondego elabora, desde 2021, um relatório que tem por principal objetivo fazer o balanço do progresso alcançado na área da sustentabilidade, monitorizando a concretização das medidas definidas no Plano de Atividades e Orçamento, que traduzem a ambição da empresa neste domínio. Estão incluídas nesta abordagem as dimensões da sustentabilidade económica e financeira, mas também as áreas ambiental, empresarial e social.

Este exercício permite não apenas explicitar de forma transparente as práticas adotadas que contribuem para uma empresa mais sustentável, como ajuda a delinear os ajustamentos a introduzir para o futuro, que garantam a melhoria contínua dos resultados alcançados. Este processo incremental, de melhoria contínua das práticas da empresa, sejam os seus procedimentos internos, seja a sua relação com o exterior, permitirá chegar à fase de operação do Sistema de Mobilidade do Mondego com uma empresa cada vez mais comprometida com objetivos de sustentabilidade.

Até agora a Metro Mondego tem focado a sua atividade essencialmente na coordenação dos investimentos necessários à colocação em serviço do Sistema. 2025 será o ano em que a empresa se transformará, assumindo a sua exploração (a primeira fase de operação, o troço Serpins – Portagem, está programada para o final do primeiro semestre de 2025). 2024 foi, assim, um ano crítico que acumulou um exigente conjunto de atividades de preparação do início da exploração, com uma fase ainda muito intensa de trabalho nas infraestruturas nos restantes troços.

É neste quadro de contínuo esforço para moldar as práticas de gestão de acordo com os princípios da ESG - *Environmental, social, and corporate governance* (práticas ambientais, sociais e de boa governação das empresas que se preocupam com o bem-estar dos seus colaboradores, das comunidades em que se inserem e com a proteção do planeta) que a empresa se afirma cada vez mais alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos pela ONU.

Descrição do Relatório

O presente Relatório de Sustentabilidade diz respeito à atividade desenvolvida entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024, 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, com incidência nos territórios dos 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 se reportam ao perímetro da organização.

O Relatório de Sustentabilidade agora apresentado descreve as informações não financeiras, procurando demonstrar 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 2024*”, circuladas pela DGTF através do ofício SAI_DGTF/2025/255 - 24/02/2025, 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*”¹, não tendo sido efetuada uma verificação externa.

Sublinha-se que neste documento se procede, fundamentalmente, a uma atualização do Relatório de Sustentabilidade de 2023, prática que se justifica nomeadamente porque 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.

¹ Cf. Norma GRI 101, Tabela 1, página 34.

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

Metro-Mondego, S. A.

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

(+351) 239 488 100

metro@metromondego.pt



1. Apresentação e Enquadramento

1.1. A Empresa

A Metro-Mondego, S.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 Social² são detidas pelo Estado, que tem a maioria (53%), e ainda pelos Municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã (com 14% cada), a Infraestruturas de Portugal, S.A. [IP] (2,5%) e a CP - Comboios de Portugal, E.P.E. [CP] (2,5%).

Através do Decreto-Lei n.º 10/2002, alterado pelos Decreto-Lei n.º 226/2004, de 6 de dezembro, e Decreto-Lei n.º 21/2022, de 4 de fevereiro, “o Estado atribuiu à MM, 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.”

Segundo o mesmo diploma, compete à IP o desenvolvimento dos procedimentos necessários à realização de projetos técnicos e assessoria à gestão e coordenação, de expropriações, de empreitadas (infraestrutura base do troços entre Coimbra B e Serpins e Linha do Hospital entre a Avenida Aeminium e o Hospital Pediátrico, em Coimbra), sistemas de telemática e de apoio à exploração e de paragens, sinalética e mobiliário urbano, de fiscalização das mesmas e ainda da candidatura a financiamento de fundos europeus estruturais e de investimento. À MM cabe supervisionar o SMM e assegurar a sua exploração comercial.

A solução de transporte adotada pela MM, o Metrobus, em infraestrutura dedicada e assegurada por veículos elétricos adaptados a essa infraestrutura, sendo económica e socialmente mais vantajosa, permite o aproveitamento dos projetos e investimentos já

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

realizados, dos quais se poderá destacar o aproveitamento racional do canal ferroviário existente.

Durante a fase de construção das infraestruturas a MM 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, no território dos concelhos de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, sendo beneficiários diretos atuais os passageiros que se deslocam entre os locais citados, alargando-se no futuro esse universo aos passageiros que utilizem a rede do SMM, a qual irá ser ampliada no concelho de Coimbra com ligações da Portagem até à Estação Coimbra B e desde as margens do rio Mondego (Avenida Aeminuim) até ao Hospital Pediátrico.

Figura 1 – Rede do SMM em Execução



Não se encontrando em operação o SMM, mas apenas os Serviços Alternativos, cujo contrato é gerido diretamente pela MM, a empresa não tem ainda receitas de bilhética relevantes. As principais fontes de receita, em 2024, compreendem a subvenção através do Orçamento de

Estado (5,0 M €) Fundos Europeus (14,8 M €), reforços de dotação através de crédito especial ou pela utilização do saldo de gerência disponível (9,2 M€) e as outras (1,6 M €).

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

Descrição	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Efetivo Total ^{1; 2}	25	22	18	17	13	11	11
Excluindo Cons. de Administração	22	19	15	14	10	8	9
Média de Idades	47	46	45	46	49	49	50
Média de Trabalhadores	21	21	15	13	10	10	11
Contratados a termo	0	0	0	0	0	0	0
Quadros Técnicos	82%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹ Inclui Conselho de Administração (3 executivos a partir de 15.09.2023)

² Inclui um colaborador que se encontra em licença sem vencimento desde 2018

No final de 2024, a empresa empregava 22 trabalhadores (incluindo um trabalhador que se encontra em licença sem vencimento desde 2018), representando um incremento de 16% face ao ano anterior.

Durante o ano, registou-se a saída de três colaboradores técnicos superiores. Para suprir essas necessidades e reforçar a equipa, foram contratados seis novos colaboradores: dois motoristas, dois reguladores de tráfego e dois técnicos superiores.

A idade média dos colaboradores da MM aumentou para 47 anos em 2024, registando um acréscimo face aos 46 anos de 2023. Apesar deste ligeiro aumento, a evolução desde 2018 reflete um esforço contínuo de renovação dos quadros efetivos, através da contratação de profissionais mais jovens, promovendo a dinamização da equipa e assegurando a sua sustentabilidade a longo prazo.

Em termos de repartição dos colaboradores por género, em 31 de dezembro, a MM tinha no seu efetivo 9 mulheres e 13 homens, correspondendo a uma representação de 41% e 59%, respetivamente. i.e., a estrutura do efetivo é composta maioritariamente por trabalhadores do sexo masculino. No que concerne aos membros do Conselho de Administração, 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 equivaleriam a menos do que um trabalhador a tempo integral, caso fossem internalizadas.

Os principais fornecedores de serviços externos [FSE] da empresa, em 2024, são os relacionados com a empreitada a decorrer na Baixa de Coimbra, ou seja, o empreiteiro contratado para a desconstrução dos edifícios existentes e construção dos edifícios do canal de atravessamento, a empresa que realiza a respetiva fiscalização, bem como a empresa responsável pela elaboração e revisão dos projetos de arquitetura desta intervenção.

1.2. Missão, Valores e Princípios

A missão da MM é subsidiária da ambição que presidiu à sua criação e que, genericamente, pode ser enunciada pela importância de suprir necessidades de mobilidade na área geográfica dos concelhos 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 os seguintes compromissos:

- Implementar e explorar o SMM na área geográfica dos concelhos 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, na melhoria da qualidade de vida e no 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 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.

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 e de Conduta em vigor.

O referido Código de Ética e de Conduta, publicado no *website* da empresa³, tem como finalidade principal 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.

³ Cf. https://metromondego.pt/api/download/1655893295_mrEzPkXIVwBMZBIQm0r0.

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 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 colocava a cargo da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E.P.E.⁴ a execução das infraestruturas, e correspondia à modernização do Ramal da Lousã, designadamente, ao nível dos equipamentos de sinalização,

⁴ À qual sucedeu a Infraestruturas de Portugal, S.A..

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 estabelecido 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 não evidenciava a viabilidade económica do projeto, não foi possível a sua concretização com recurso a fundos europeus do Portugal 2020, no Programa 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 parcial 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 na Linha do Hospital, cabendo à IP o desenvolvimento dos procedimentos necessários à realização de projetos técnicos e assessoria à gestão e coordenação, de expropriações, de empreitadas (infraestrutura base, 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 através de fundos europeus. 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 ascendia 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 estatutos⁵, corresponde à aplicação do modelo clássico composto por 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 IP - Infraestruturas de Portugal e a CP- Comboios de Portugal.

Compete à AG⁶, 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.

Em 15 de setembro de 2023, por Declaração Social Unânime por Escrito, foi eleito para o mandato do triénio 2023 a 2025 o CA atual, composto por um Presidente, e dois Vogais com funções executivas

Quadro 1 – Composição do Conselho de Administração

Presidente	Vogal (executivo)	Vogal (executiva)
Eng.º João Rui de Sousa Simões Fernandes Marrana	Prof. Doutor Eduardo Jorge Gonçalves Barata	Dr.ª Teresa Margarida Ferreira Mateus Pratas Jorge

O CA é o órgão executivo de topo da empresa, assumindo todas as competências relativas à gestão dos negócios sociais e à prática de todos os atos e operações (que incluem 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 mandatários⁷.

⁵ Os estatutos da MM podem ser consultados no site da empresa, através do endereço: https://metromondego.pt/api/download/1708690104_sWbKCZiSLa9odaKBHBT

⁶ Para uma descrição mais detalhada ver artigo 12º dos Estatutos.

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

Aos membros executivos do CA, Presidente⁸ e Administradores Executivos, estão acometidas especificamente as competências⁹ 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.



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

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

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 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 tem sido gestora da maior parte do canal onde irá operar o SMM, mas, sobretudo, porque foi incumbida pelo Governo português de assegurar a construção das infraestruturas do referido sistema;
- Entidades diretamente envolvidas no projeto, sejam atores locais e regionais, sejam nacionais (e.g., Autoridade da Mobilidade e dos Transportes (AMT), Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P. [CCDRC, I.P.], Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra [CIM-RC], Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT), Sustentável 2030 - Programa Temático para a Ação Climática e Sustentabilidade, Unidade Local de Saúde de Coimbra [ULS Coimbra], Universidade de Coimbra [UC], operadores de transporte, outros concessionários de serviços públicos);
- Outros agentes económicos, sociais, culturais e ambientais, públicos ou privados, incluindo instituições de ensino dos diversos níveis.

Os critérios para a seleção dos grupos de partes interessadas acima identificados resultam, 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. Como se evidencia nesse quadro, 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.

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

Parte interessada	Tipo de interação	Frequência típica
Colaboradores	Auscultação pontual ou estruturada de opiniões, para além das normais relações profissionais	Diária
População	Recolha de sugestões e reclamações, para além de participação em encontros promovidos por associações locais	Irregular
Governo	Obtenção de orientações, solicitação de autorizações, comunicação de ocorrências relevantes	Semanal
Câmaras Municipais de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã	Solicitação de autorizações, intercâmbio de opiniões, comunicação de ocorrências relevantes	Mensal
IP	Reuniões de articulação das atividades	Semanal
Entidades diretamente envolvidas no projeto	Solicitação de autorizações, intercâmbio de opiniões, comunicação de ocorrências relevantes	Semanal
Outros agentes económicos, sociais, culturais e ambientais	Auscultação, recolha de sugestões, partilha de informação	Irregular

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 a continuação das obras do SMM dentro da cidade de Coimbra, na interação realizada para informar, acompanhar e tratar os assuntos sensíveis para a população e outros agentes locais afetados. Relativamente a todos os restantes grupos de partes interessadas, há interação nos diferentes domínios 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, fiscalização, limpeza de veículos e instalações) ou parcial (e.g., venda de títulos de transporte).

2. Ambição e Estratégia de Desenvolvimento

No contexto atual, a sustentabilidade do planeta assume-se como uma das principais preocupações globais. As diretrizes da Comissão Europeia refletem a urgência de agir, face a um passado marcado pela exploração excessiva de recursos e pela ausência de práticas sustentáveis. Atualmente, mais de um milhão de espécies encontram-se em risco de extinção, evidenciando a necessidade urgente de mudança.

A preservação da biodiversidade e dos ecossistemas é essencial para a nossa sobrevivência. Para isso, são necessárias ações concretas, como a conservação de habitats naturais, a redução da poluição, o uso responsável dos recursos naturais e a promoção de práticas sustentáveis em todos os setores. Além disso, a educação e a sensibilização da sociedade desempenham um papel crucial na criação de uma consciência coletiva sobre a importância da sustentabilidade.

As empresas desempenham um papel fundamental neste processo, assumindo a responsabilidade de liderar a implementação de práticas que minimizem o impacto ambiental e promovam uma pegada de carbono neutra. Esta transformação vai além do âmbito corporativo, incentivando uma consciência cívica e social que se reflete nos valores e ações dos colaboradores.

Um exemplo significativo deste compromisso é o debate em torno de soluções energéticas sustentáveis, particularmente no que se refere aos combustíveis. A transição para fontes de energia alternativas, como a eletricidade, o hidrogénio e os biocombustíveis, não só oferece a oportunidade de transformar os padrões de mobilidade, como também contribui para o desenvolvimento de uma economia global mais descentralizada e menos dependente de monopólios. Esta diversificação energética é vantajosa não só do ponto de vista económico, mas também em termos de autonomia energética dos países e de estabilidade política global.

A nível nacional, o Plano de Ação para a Economia Circular (PAEC) encontra-se alinhado e orientado para resposta aos objetivos do Acordo de Paris e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. O plano objetiva a alteração de uma economia assente no paradigma da produção e consumo lineares para um paradigma circular, maximizando a transformação do que hoje desperdiçamos em novos recursos para a economia.

Portugal assumiu compromissos para os quais as medidas do Plano concorrem, como sejam o Acordo de Paris e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 das Nações Unidas. O

PAEC está também alinhado com as políticas europeias, designadamente o Plano de Ação da UE para a Economia Circular e a Estratégia de Política Industrial da UE.

O PAEC para o período 2023-2027 visa continuar a transição para um modelo de desenvolvimento económico e social regenerativo, eficiente, produtivo e inclusivo.

Por outro lado, a Comissão Europeia definiu a «Estratégia para uma Mobilidade Sustentável e Inteligente», juntamente com um Plano de Ação com 82 iniciativas, que traçam o rumo para uma mobilidade ecológica, inteligente e a preços acessíveis. A estratégia vem estabelecer as bases para um sistema de transportes da UE capaz de concretizar a sua transformação ecológica e digital e de se tornar mais resiliente a futuras crises. Os diferentes modos de transporte devem tornar-se mais sustentáveis sendo para isso necessário dispor de alternativas ecológicas amplamente disponíveis e incentivos adequados para impulsionar a transição.

Em termos genéricos, a estratégia da MM consiste na promoção da mobilidade sustentável na sua área de intervenção, ou seja, “criar as condições para que [a mobilidade] se possa exercer através de modos de transporte sustentáveis, isto é, cuja produção tenha os menores impactes possíveis sobre o ambiente, recorra a energias renováveis ou cada vez menos dependentes de recursos naturais esgotáveis [...], com custos social e economicamente aceitáveis pela sociedade, e que garantam uma relativa equidade de acesso a toda a população”¹⁰.

Esta orientação da atividade da MM enquadra-se, naturalmente, nas estratégias estabelecidas nas escalas europeia, nacional e regional para a mobilidade. De facto, a orientação antes referida está claramente definida no plano europeu, cuja estratégia estabelece que a “mobilidade com baixo nível de emissões é uma componente essencial da grande transição para a economia circular hipocarbónica, necessária para a Europa manter a sua competitividade.

No plano nacional, já no programa do XXII Governo Constitucional se integra a mobilidade sustentável como parte do 1º Desafio Estratégico, relativo às Alterações Climáticas¹¹, para cujo resultado se definem vários eixos de atuação, entre os quais se contam a descarbonização do

¹⁰ Cf. APA – Agência Portuguesa do Ambiente (2010): Projeto Mobilidade Sustentável, Volume II, página 11.

¹¹ Programa do XXII Governo Constitucional: “1.º DESAFIO ESTRATÉGICO: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS – Enfrentar as alterações climáticas garantindo uma transição justa”, página 56 e seguintes.

setor dos transportes, a promoção do transporte público urbano e a transição para a mobilidade elétrica¹².

O Programa do XXIII Governo Constitucional dá continuidade a estas políticas, reforçando o compromisso com a mobilidade sustentável. Entre as medidas adotadas, destaca-se a aprovação do Pacote Mobilidade Verde, que visa transformar a mobilidade de passageiros e mercadorias em Portugal através de 13 medidas. Este pacote reflete o compromisso do país com uma mobilidade segura, integrada, inteligente e sustentável, alinhada com as metas de descarbonização e modernização do setor dos transportes.

Além disso, em dezembro de 2024, foi implementada a gratuidade dos passes de transporte público para jovens até aos 23 anos, independentemente do seu estatuto académico, promovendo a utilização do transporte público entre os mais jovens e incentivando hábitos de mobilidade mais sustentáveis.

Na dimensão regional, o Plano de Ação de Mobilidade Urbana Sustentável [PAMUS] da Comunidade Intermunicipal Região de Coimbra [CIM RC] estabelece como objetivos estratégicos, entre outros, a “promoção de uma transferência para modos de transporte mais limpos e eficientes, [a] garantia de um sistema de acessibilidades e transporte mais inclusivo, [e a] redução da poluição atmosférica, do ruído, das emissões de gases com efeito estufa e do consumo de energia”¹³.

Além disso, o PAMUS promove a implementação de uma estratégia de baixo teor de carbono para o território da CIM RC, especialmente nas zonas urbanas, incluindo a promoção da mobilidade urbana multimodal sustentável e medidas de adaptação relevantes. O plano valoriza os "modos suaves", apostando na sustentabilidade do sistema de transporte, vertida em políticas de transferência modal a partir do transporte individual, mas também enquanto complemento ao transporte público.

Tal como foi anteriormente referido, a MM continua em processo de transformação, com o propósito de evoluir de empresa que tem focado a sua atividade essencialmente na coordenação dos investimentos necessários à colocação em serviço do SMM para o de

¹² Cf. páginas 64 a 68, op. cit..

¹³ Cf. CIM RC (2018): Plano de Ação de Mobilidade Urbana Sustentável (PAMUS) na Comunidade Intermunicipal Região de Coimbra; página 23.

operador de um sistema de transporte público rodoviário de elevada *performance*, que se convencionou designar por Metrobus.

Esta transição, que decorrerá ao longo do tempo necessário para a implementação total da rede atualmente em construção, implica um crescimento significativo na dimensão da empresa e na escala da sua atividade. Além disso, acarreta um aumento das responsabilidades da MM perante todas as partes interessadas, incluindo utentes, colaboradores, parceiros, comunidades locais e entidades reguladoras.

Para garantir o sucesso desta transformação, a MM está comprometida em adotar as melhores práticas de gestão, sustentabilidade e inovação, assegurando um serviço de transporte eficiente, acessível e ambientalmente responsável.

A atividade da empresa assume três dimensões complementares:

- I. Disponibilizar a infraestrutura do SMM, tão brevemente quanto possível, em articulação com a Infraestruturas de Portugal, S.A. [IP];
- II. Preparar a operação do sistema em modo rodoviário elétrico;
- III. Contribuir para um ecossistema de colaboração regional, por forma a permitir a integração do SMM com os restantes modos e operadores de transporte público.

Como objetivo principal, a MM pretende disponibilizar, dentro dos prazos estabelecidos, um sistema de transporte coletivo [TC] de elevada qualidade que permita aumentar expressivamente a quota do transporte público [TP] nos concelhos de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã.

A concretização deste desiderato envolverá necessariamente vários objetivos parcelares, dos quais se sublinham:

- Contribuir para uma valorização da imagem do TC, frequentemente visto como um modo de transporte destinado a estratos de menores rendimentos, para um sistema de transporte universal, inclusivo, ecológico e capaz de atrair e servir utilizadores independentemente do estrato social e/ou condições económicas;
- Promover condições de trabalho adequadas para todos os colaboradores e prestadores de serviços da MM, componente essencial para otimizar a eficiência da empresa;

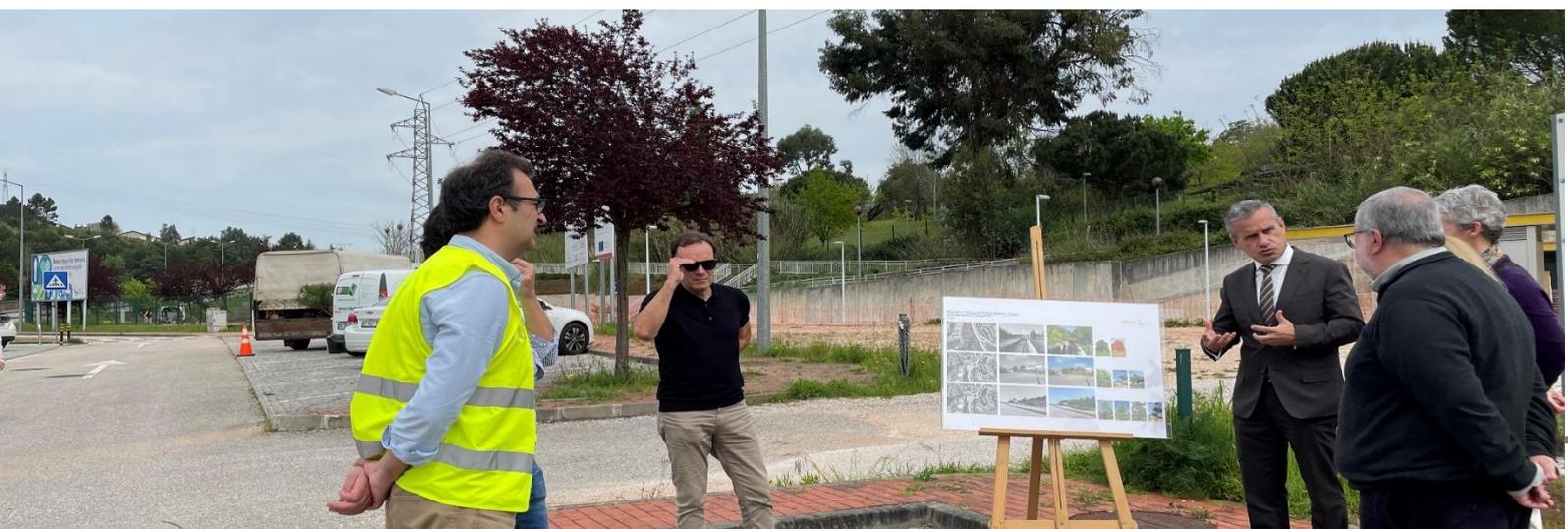
- Desenvolver uma cultura de cooperação com os principais agentes envolvidos, entre os quais se destacam o Estado, os municípios que serão abrangidos, a CIM RC e os operadores de transporte deste espaço geográfico.

Neste contexto, a Administração da Metro-Mondego (MM) tem adotado uma abordagem de gestão abrangente e integrada, que vai além da eficiência técnica e económica. Esta abordagem inclui igualmente considerações fundamentais nas dimensões ambiental e social, alinhando-se com as melhores práticas de sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

A solução de transporte adotada pela MM, o Metrobus, caracteriza-se por ser um sistema de transporte rodoviário em infraestrutura dedicada, operado por veículos elétricos especialmente adaptados a essa infraestrutura. Esta escolha revela-se não apenas económica e socialmente vantajosa, mas também ambientalmente sustentável, ao assegurar um aproveitamento racional do canal ferroviário existente e permitir uma integração harmoniosa em meio urbano. O recurso a veículos elétricos contribui para a redução das emissões de gases com efeito de estufa e da poluição sonora, promovendo uma mobilidade mais limpa e eficiente.

O exercício de planeamento estratégico que se apresenta a seguir tem como referência não apenas a situação atual da MM, mas, sobretudo, a visão de médio prazo da empresa, isto é, a fase em que o Metrobus estará plenamente operacional. Este planeamento considera a expansão da rede, a crescente responsabilidade social da empresa enquanto operadora de transporte público e o compromisso contínuo com a inovação e a sustentabilidade.

Desta forma, a MM posiciona-se como um agente de mudança na promoção da mobilidade sustentável e na melhoria da qualidade de vida das comunidades que serve.



2.1. Estratégia de Sustentabilidade

Os objetivos genéricos da MM consistem em alcançar um desempenho de excelência nas dimensões económica, ambiental e social, assegurando uma utilização eficiente dos recursos e minimizando os custos externos associados à mobilidade dos cidadãos. Ao adotar esta abordagem integrada, a MM procura não apenas otimizar a sua operação, mas também criar valor sustentável para a comunidade e o meio ambiente.

No âmbito da dimensão económica, a MM visa a eficiência operacional e a sustentabilidade financeira, garantindo um serviço de transporte acessível e de elevada qualidade. Na dimensão ambiental, o foco recai na redução da pegada de carbono e na minimização dos impactos ambientais associados à mobilidade urbana. Já na dimensão social, a MM compromete-se a proporcionar uma mobilidade inclusiva e equitativa, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida das populações servidas.

Para reforçar o seu compromisso com a transparência e a responsabilidade corporativa, a MM elabora e divulga anualmente o seu Relatório de Sustentabilidade. Este documento apresenta de forma detalhada o desempenho da empresa nas três dimensões mencionadas, destacando as iniciativas, resultados alcançados e metas futuras. Além de funcionar como uma ferramenta de comunicação com todas as partes interessadas, o Relatório de Sustentabilidade promove a aplicação de boas práticas de gestão que contribuem para a concretização dos objetivos estratégicos da empresa.

A estratégia de sustentabilidade da Metro-Mondego (MM) foi desenvolvida com base na elaboração de uma matriz de materialidade em 2021, um instrumento fundamental para identificar e priorizar os temas mais relevantes para a empresa e para as suas partes interessadas. Este processo foi realizado de forma participativa, envolvendo ativamente os colaboradores da MM, o que permitiu assegurar que as perspetivas internas fossem devidamente consideradas na definição das prioridades estratégicas.

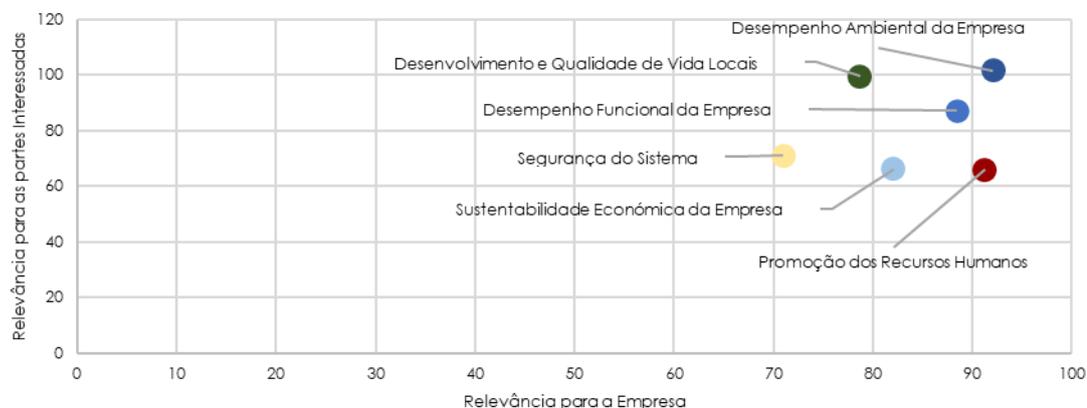
Para o efeito, foi efetuada uma apresentação dos objetivos do referido relatório e do conceito da materialidade dos tópicos, solicitando a cada trabalhador a indicação de 5 temas considerados prioritários, bem como a atribuição a cada um deles de uma classificação entre 0 e 10, segundo duas dimensões: a da importância para a empresa e a 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 principais (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, tendo sido incorporados pequenos ajustamentos aí sugeridos, daí resultando uma lista de temas em que se revêm todos os membros da empresa, e a conseqüente matriz de materialidade, que se apresenta 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.

Adicionalmente, sempre que se justifique, nomeadamente em resultado de mudanças estruturais na organização, 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

O Plano de Atividades e Orçamento [PAO] 2024-2026 da MM concorre positivamente para três dos quatro desafios do Programa do XXIII Governo Constitucional¹⁴, nomeadamente i) combater as alterações climáticas, ii) responder ao desafio demográfico e iii) reduzir as desigualdades. Constituindo uma prioridade explicitamente assumida neste documento estratégico governamental, o conjunto de investimentos previstos no SMM responde a dois dos seus objetivos fundamentais: em primeiro lugar, reforçar a capacidade de resposta dos serviços públicos e, em segundo lugar, melhorar as infraestruturas que contribuem para o aumento da competitividade da economia portuguesa.

Acrescem, no caso em apreço, os projetados contributos do SMM para a promoção da transferência modal do transporte individual [TI] para o TC e para a descarbonização da economia nacional, contributos determinantes para uma melhor estruturação do território e para o reforço da coesão social, assentes numa rede de transporte público de elevada qualidade, com uma oferta adequada e que permita uma acessibilidade alargada¹⁵. Com particular relevância para a estratégia corporizada nas opções seguidas no PAO 2024- 2026 da MM, sublinham-se as orientações para a “promoção do investimento centrado na melhoria da competitividade e da qualidade dos serviços públicos”¹⁶, bem como o compromisso do Governo em “assegurar o investimento no sistema de mobilidade ligeira do Mondego (...) e no material circulante”, objetivos e compromisso que a MM aceita e aos quais pretende dar estrito cumprimento.

Os desafios do PAO 2024-2026 confluem para os 6 objetivos de sustentabilidade estabelecidos pela MM, hierarquizados pela soma das classificações segundo a importância para a empresa e a importância para as partes interessadas:

- Desempenho Ambiental da Empresa
- Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais
- Desempenho Funcional da Empresa

¹⁴ XXIII Governo Constitucional em funções aquando da elaboração do Plano de Atividades e Orçamento [PAO] 2024-2026.

¹⁵ Cf. Programa do XXIII Governo Constitucional: “1.º DESAFIO ESTRATÉGICO: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS - Enfrentar as alterações climáticas garantindo uma transição justa”, página 72.

¹⁶ Cf. páginas 10 e 25, op. cit..

- 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 a mesma é avaliada.



3. Riscos e Oportunidades

No ano de 2024 deu-se continuidade ao Plano de Prevenção dos Riscos de Gestão incluindo os riscos de Corrupção e Infrações Conexas aprovado em reunião do Conselho de Administração datada de 23/03/2022.

Relativamente ao Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, em vigor em 2024, a MM elaborará o respetivo Relatório em 2025, visando fazer um balanço da implementação das medidas preventivas dos riscos elencados no Plano.

Em 2025, a MM irá atualizar o seu Plano de Prevenção dos Riscos de Gestão (incluindo os riscos de corrupção), exercício que contará com a participação de todos os trabalhadores e membros do Conselho de Administração, e que corresponderá a uma revisão do anterior Plano, atendendo à fase atual em que a MM se encontra.

Sublinha-se que o referido plano não identificará e avaliará apenas os riscos considerados relevantes para a empresa, como enunciará, 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, ficará disponível no *website* da empresa¹⁷, e será objeto de uma avaliação anual e, sempre que se encontre justificação para o efeito, serão realizados os necessários ajustamentos.

De acordo com o Relatório elaborado anualmente respeitante à execução do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão (incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas), assinalar-se-á uma sistematização de medidas de prevenção, 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: (i) a realização de ações de divulgação do Plano e prestação de esclarecimentos a todos os colaboradores, por forma a garantir o seu envolvimento; (ii) a manutenção do processo de recolha de sugestões dos colaboradores, tendo em vista a melhoria contínua do Plano; (iii) a continuação da

¹⁷ <https://metromondego.pt/pt/documentos>

implementação das medidas identificadas pelos responsáveis das várias áreas; e a manutenção da adoção por todos os colaboradores da empresa, com as devidas adaptações, do Código de Conduta do Governo.



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 a atividade da empresa esteja atualmente limitada a um âmbito restrito, focando-se essencialmente na preparação para a entrada em serviço do Sistema de Mobilidade do Mondego (SMM) e na oferta dos Serviços Alternativos, esta realidade irá transformar-se a curto prazo.

Com o início da operação do SMM, que recorrerá a veículos de transporte público elétricos de grande capacidade (autocarros articulados), a MM alcançará um desempenho ambiental significativamente superior. Esta transição contribuirá para a redução do impacto ecológico do setor da mobilidade na região de Coimbra, esperando-se um aumento substancial da quota do transporte coletivo em detrimento do transporte individual e promovendo uma mobilidade mais sustentável.

O setor dos transportes é um dos principais responsáveis pelos impactos ambientais, especialmente no que diz respeito ao consumo de energia e às emissões de Gases com Efeito de Estufa (GEE), tanto a nível nacional como global. Dada a relevância deste setor na transição para um modelo de desenvolvimento mais sustentável, torna-se essencial promover melhorias significativas no desempenho ambiental, tanto no transporte de mercadorias como na mobilidade dos cidadãos.

A MM assume este desafio como parte do seu compromisso com a sustentabilidade, focando-se na redução da pegada ambiental das suas operações. Este documento apresenta a análise do desempenho ambiental da MM, estruturada em três áreas fundamentais:

- Energia – Gestão eficiente do consumo energético e aposta em soluções mais sustentáveis.
- Água – Uso responsável e otimização dos recursos hídricos.
- Resíduos – Redução, reutilização e reciclagem de materiais para minimizar impactos ambientais.

No futuro, a MM pretende expandir o âmbito desta análise para incluir também as emissões, que, nesta fase, apresentam um impacto menos expressivo e são, em grande parte, menos dependentes da capacidade de gestão direta da empresa. No entanto, a introdução do SMM

com veículos elétricos de grande capacidade contribuirá para uma redução significativa das emissões associadas ao transporte público, reforçando o papel da MM na promoção de uma mobilidade mais sustentável e eficiente.

Para atingir os objetivos de redução da intensidade energética, do consumo de água e da produção de resíduos, são acompanhados os seguintes indicadores-chave [KPI]¹⁸:

Quadro 4 – Indicadores de Desempenho Ambiental

	Unidades	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Consumo final de Energia Elétrica	KWh	33 113	33 176	21 979	28 780	42 068	52 895
Consumo de Energia/Trabalhador	Kwh/trabalhador	3 679	3 686	1 686	1 799	2 103	2 204
Consumo de Água	m ³	117	62	55	92	103	121
Consumo de Água/Trabalhador	m ³ /trabalhador	13	7	5	6	5	5
Consumo de Papel/Trabalhador	Kg/trabalhador	17	2	2	5	3	7

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

Em 2024 é possível comparar os consumos de energia elétrica, água e papel nas instalações da sede da empresa, uma vez que se trata do terceiro ano em normais condições de funcionamento nas novas instalações da sede da empresa.

O consumo total de energia elétrica apresenta uma redução significativa em 2021 (21.979 KWh), mas volta a crescer continuamente a partir de 2022, atingindo 52.895 KWh em 2024. O aumento progressivo está relacionado com um maior número de equipamentos em funcionamento e a aquisição de veículos elétricos.

O consumo por trabalhador segue a mesma tendência do consumo total, caindo drasticamente em 2021, mas aumentando consistentemente nos anos seguintes. Em 2024, atinge 2.204 KWh/trabalhador. O consumo de energia elétrica por trabalhador não é verdadeiramente comparável devido: (i) ao aumento da frota de veículos elétricos, provocando os respetivos carregamentos um aumento do consumo de energia elétrica; (ii) e à utilização de um maior número de equipamentos de ar condicionado, dado o aumento do número de colaboradores em 2024 que originou a utilização de gabinetes que até ao momento não estavam a ser

¹⁸ Acrónimo da expressão em inglês *Key Performance Indicators*.

utilizados em permanência. O consumo total de água reduziu consideravelmente entre 2019 e 2021, passando de 117 m³ para apenas 55 m³. A partir de 2022, verifica-se uma tendência de aumento, chegando a 121 m³ em 2024.

O consumo de água por trabalhador diminuiu de 13 m³ (2019) para apenas 5 m³ (2021-2024). Esta estabilização em 5 m³/trabalhador, mesmo com aumento no n.º de colaboradores nos últimos anos, indica que a empresa conseguiu otimizar o uso da água, apesar do aumento no consumo total.

O Consumo de papel por trabalhador teve uma redução drástica de 17 Kg em 2019 para 2 Kg em 2020 e 2021. A partir de 2022, o consumo aumenta ligeiramente, atingindo 7 Kg/trabalhador em 2024. Isso indica um retorno gradual ao uso de papel, embora em níveis inferiores aos de 2019, devido à digitalização de processos.

Em 2024 mantiveram-se locais específicos para serem depositados resíduos suscetíveis de serem reciclados, sendo posteriormente encaminhados para os respetivos ecopontos. A empresa tem igualmente 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 promovendo a mudança de hábitos.

A análise do quadro permite concluir sumariamente o seguinte: (i) o consumo de energia e água reduziu significativamente até 2021, mas voltou a aumentar, devido ao aumento do número de colaboradores para prepararem o início da operação do SMM; (ii) a MM demonstrou eficiência na gestão do consumo por trabalhador, especialmente na água e papel; (iii) o consumo de papel manteve-se bem abaixo dos níveis de 2019, realçando os avanços na digitalização e redução de desperdício; (iv) atingiu-se uma estabilização do consumo de água por trabalhador com um uso mais eficiente dos recursos hídricos.

A MM e os seus colaboradores, ao contribuírem para a redução e racionalização dos consumos de recursos naturais, estão a contribuir para um desenvolvimento sustentável e para o cumprimento das metas nacionais estabelecidas para a agenda 2030.

A MM assume a sustentabilidade como um pilar fundamental da sua estratégia empresarial, promovendo soluções inovadoras para a mobilidade sustentável e contribuindo ativamente para a mitigação das alterações climáticas.

No âmbito da elaboração do seu Plano de Ação Operacional (PAO), a MM identificou duas medidas de ação climática e oito ações estratégicas alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. Estas iniciativas reforçam o compromisso da empresa com a transição energética, a eficiência ambiental e a mobilidade acessível, garantindo que as suas operações gerem um impacto positivo na sociedade e no meio ambiente.

As medidas e ações identificadas abordam desafios como a redução das emissões de carbono, a otimização dos recursos energéticos e a promoção de uma mobilidade mais inclusiva e sustentável, garantindo o alinhamento com as metas globais de desenvolvimento sustentável.

As iniciativas da MM contribuem para os seguintes ODS:



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 2024 permanece com destaque a intervenção para abertura do “espaço canal” na Baixa da cidade de Coimbra, empreitada essencial para o traçado da Linha do Hospital. Acresce que esta via, ao criar condições únicas de atratividade, irá também facilitar o processo de regeneração urbana da Baixa da cidade pelo potencial de atração de 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, pois, que este investimento venha a desencadear um conjunto de outros benefícios, para além dos impactos positivos na mobilidade nos três 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 da linha férrea pelo canal do Metrobus, 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 a existência de 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 habitação 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 com a participação dos colaboradores. Em 2024, do conjunto das ações desenvolvidas destaca-se (i) a participação no evento Sons da Cidade, promovido pela Associação RUAS, que incluiu um concerto de jazz oferecido à cidade de Coimbra na estação de São José, na Praça 25 de Abril; (ii) o projeto desenvolvido com o Teatrão; (iii) a campanha de promoção do SMM em escolas de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã, em parceria com o UC Exploratório, que decorreu em 17 escolas dos três concelhos, abrangendo um total de 4342 alunos; e (iv) a participação na celebração do Dia Mundial da Bengala Branca, a convite da ACAPO, através de uma nova sessão de esclarecimento e apresentação da maquete do veículo do SMM. 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

Descrição	Unidades	2024	2023	2022	2021	2020
Empregados efetivos	n.º	22	19	15	14	10
Protocolos em vigor	n.º	33	28	24	21	19
Investimento efetuado no exercício ⁽¹⁾	Milhões de euros	67,67	45,17	17,58	9,21	4,07
Passageiros embarcados na Baixa	n.º	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
Passageiros embarcados na Beira Rio	n.º	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
Estágios Oferecidos	n.º	1	(*)	(*)	(*)	(*)
Ações de apoio às comunidades locais	n.º	4	(*)	(*)	(*)	(*)

⁽¹⁾ - 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 MM. 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 pretende afirmar-se como 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, carácter inovador por 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 MM¹⁹. No que concerne ao combate à corrupção, importa referir que a MM prevê constituir no futuro um Departamento de auditoria interna, o qual será responsável pela condução de processos de auditoria, permitindo coligir dados adicionais para a avaliação de desempenho neste domínio.

No que se refere ao desempenho da procura e oferta de serviço de transporte, o presente relatório foca a sua análise nos atuais Serviços Alternativos. Futuramente, esta análise será alargada ao SMM, quando este entrar em serviço. 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 de corrupção ligados à sua atividade. Para esse efeito são considerados os indicadores chave apresentados no quadro seguinte.

Quadro 6 – Indicadores de Desempenho Funcional

	Unidades	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Procura e oferta							
Passageiros transportados	n.º	637 427	718 300	664 711	491 000	467 556	680 270
Passageiros.km transportados	km	11 282 458	12 713 910	11 765 385	8 696 866	8 391 816	12 169 309
Veículos.km	km	954 498	906 255	892 899	845 650	842 029	843 085
Lugares.km	km	48 679 398	46 219 005	45 537 849	43 128 150	42 943 479	42 997 335
Taxa de ocupação	%	23,2	27,6	25,8	20,1	19,5	28,3
Qualidade de serviço							
Serviços programados realizados	%	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
Reclamações recebidas	n.º	94	36	35	16	21	23
Integração com outras redes							
Proporção de passageiros que faz transbordo com outro modo de transporte coletivo	%	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
Combate à corrupção							
Proporção de colaboradores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização	%	100	100	100	100	100	100
Processos auditados	n.º	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)

(*) A apresentar em relatórios posteriores

¹⁹ Cf. ponto 3 deste Relatório.

No que diz respeito à procura e oferta de serviço de transporte é possível verificar o seguinte: (i) o número de passageiros transportados tem mostrado variações ao longo dos anos. Em 2023, registou-se um pico de 718.300 passageiros, seguido de uma redução para 637.427 em 2024, o que representa uma queda de aproximadamente 11%; (ii) a métrica passageiros.km transportados segue uma tendência semelhante, atingindo 12,7 milhões de km em 2023 e reduzindo para 11,2 milhões de km em 2024; e (iii) a taxa de ocupação tem oscilado ao longo dos anos, mostrando uma redução de 27,6% (2023) para 23,2% (2024), indicando um possível desequilíbrio entre a capacidade disponível e a procura real.

Os números de 2024 devem, todavia, ser analisados com reserva tendo em conta que a partir de junho a MM passou a dispor de um sistema de bilhética próprio, deixando de utilizar o sistema da CP. Enquanto este sistema não permitia validações de títulos de transporte, sendo os valores da procura calculados com base em estimativas de viagens realizadas com passes vendidos, o sistema da MM permite agora aferir com rigor o número de passageiros que efetivamente utilizam os Serviços Alternativos.

Ainda no que diz respeito à procura e oferta de serviço de transporte é possível verificar que: (i) a taxa de realização dos serviços programados mantém-se consistentemente alta, em 99,9% ao longo dos anos, refletindo uma forte fiabilidade operacional; (ii) o número de reclamações recebidas aumentou significativamente em 2024 (94 reclamações), mais do que duplicando em relação a 2023 (36 reclamações), o que pode indicar um aumento na insatisfação dos passageiros, que deve ser analisado em profundidade para identificar possíveis áreas de melhoria no serviço. O prolongamento no tempo dos Serviços Alternativos bem para lá do que foi estimado inicialmente tem gerado um crescimento do descontentamento que é também exponenciado com os sucessivos condicionamentos de trânsito na cidade de Coimbra. Este ambiente reflete-se também na operação rodoviária, com uma pressão maior junto dos motoristas que, por vezes, não têm encontrado a melhor forma de lidar com a situação.

No que diz respeito à integração com outras redes, não há dados disponíveis sobre a proporção de passageiros que fazem transbordo para outro modo de transporte coletivo, o que limita a capacidade de avaliação da intermodalidade do sistema de transporte, essencial para a eficiência e atratividade do serviço. Com a integração intermodal que se perspetiva na Região de Coimbra, será possível não só obter estes dados como, sobretudo, contribuir ativamente para o aumento da procura de transporte público pela população residente e visitantes. Espera-se que o processo liderado pela AGIT – Agência para a Gestão do Sistema Intermodal da Região de Coimbra, EIM, SA permita que a entrada em operação da primeira fase do SMM ocorra já no

contexto de uma integração bilhética com os restantes operadores, o que deverá contribuir fortemente para o aumento do número de passageiros que faz transbordo com outros modos de transporte coletivo.

No que diz respeito ao combate à corrupção, a totalidade dos colaboradores tem sido informada sobre as políticas e procedimentos estabelecidos e sensibilizados sobre a importância da sua colaboração ativa para essa finalidade, no âmbito do desempenho das suas funções, demonstrando um forte compromisso da empresa com a ética e a transparência.



7. Promoção dos Recursos Humanos

As pessoas são o ativo mais importante da MM e, por isso, a empresa pauta a sua atuação pela valorização contínua dos seus colaboradores, promovendo o seu desenvolvimento, retenção e progressão, reconhecendo-os como peças-chave para o futuro e a sustentabilidade da organização.

O sucesso da empresa dependerá sempre dos seus colaboradores, do seu empenho, qualificação e capacidade de adaptação aos desafios emergentes. Dada a elevada especialização e os conhecimentos técnicos exigidos pela área de atuação da MM, reconhece-se o papel decisivo dos colaboradores, fomentando-se ativamente uma cultura de meritocracia, crescimento interno e desenvolvimento contínuo de competências ao longo da carreira. A MM acredita que um ambiente de trabalho estimulante, aliado a oportunidades de progressão e capacitação, potencia não apenas o sucesso individual, mas também a excelência organizacional.

Neste sentido, em outubro de 2024, a MM celebrou com o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP), o Acordo de Empresa, reforçando o seu compromisso com a valorização dos seus colaboradores e com a construção de um ambiente laboral mais justo e equilibrado. Este Acordo reflete o reconhecimento do papel essencial dos colaboradores na sustentabilidade da empresa e introduz melhorias nas condições laborais, garantindo maior estabilidade, transparência e equidade. Para a MM, este marco representa um passo fundamental na promoção do bem-estar e na consolidação de relações laborais assentes na cooperação e no diálogo social.

Com a ambição de se consolidar como uma referência no setor, a MM procura continuamente atrair, desenvolver e reter os melhores talentos. Para isso, aposta na construção de uma cultura de recursos humanos sólida e dinâmica, assente em princípios de valorização profissional, bem-estar organizacional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, fatores determinantes para o envolvimento e motivação das equipas.

O compromisso com o desenvolvimento dos recursos humanos estrutura-se em dois eixos fundamentais: um primeiro, que congrega indicadores de carácter descritivo, como o número de colaboradores, antiguidade e distribuição por género, e um segundo, que reflete a aposta estratégica na formação contínua e na capacitação técnica, essenciais para garantir a inovação e a excelência no desempenho das funções.

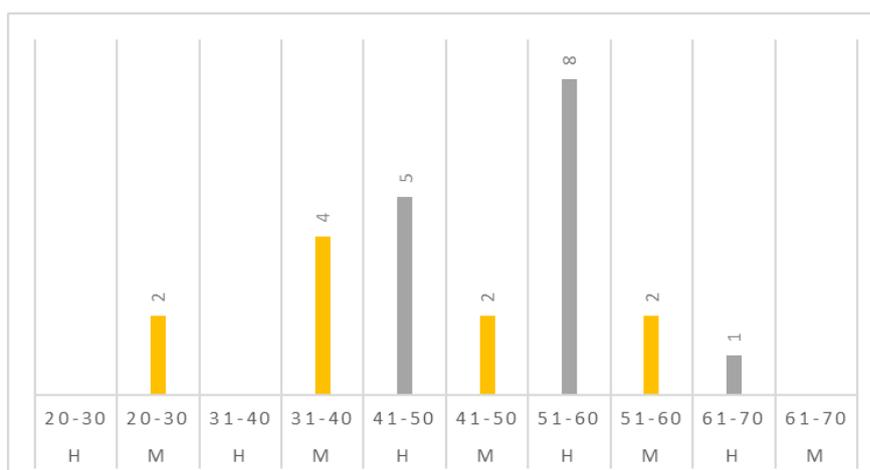
O Quadro 7 apresenta os Indicadores chave considerados para estes dois eixos.

Quadro 7 – Indicadores de Promoção de Recursos Humanos

	Unidades	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Colaboradores a 31 de dezembro	n.º	9	11	15	15	22	25
Antiguidade média dos contratos	anos	14,5	12	8	9,0	8,0	7,2
Idade média dos colaboradores	anos	48,7	48,4	45,29	45	46	47
Rácio Homens vs. Mulheres	n.º	8	5	2	1,57	2	2,1
Rácio salário base Homens vs. Mulheres	n.º	1,1	1,2	1,34	1,86	1,78	1,9
Horas de Formação	n.º	0	79	90	187,5	395	574
Colaboradores abrangidos por ações formação	%	0	11	15	16	22	24

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. No final de 2024, o número total de colaboradores da entidade, incluindo os três elementos do CA com funções executivas, ascendia a 25 pessoas, mais três do que no final de 2023. Importa, ainda, assinalar a existência de um colaborador que se encontra em licença sem vencimento desde 2018 (ponderado apenas nos números apresentados no Quadro 7, não constando nos quadros seguintes). 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 47 anos.

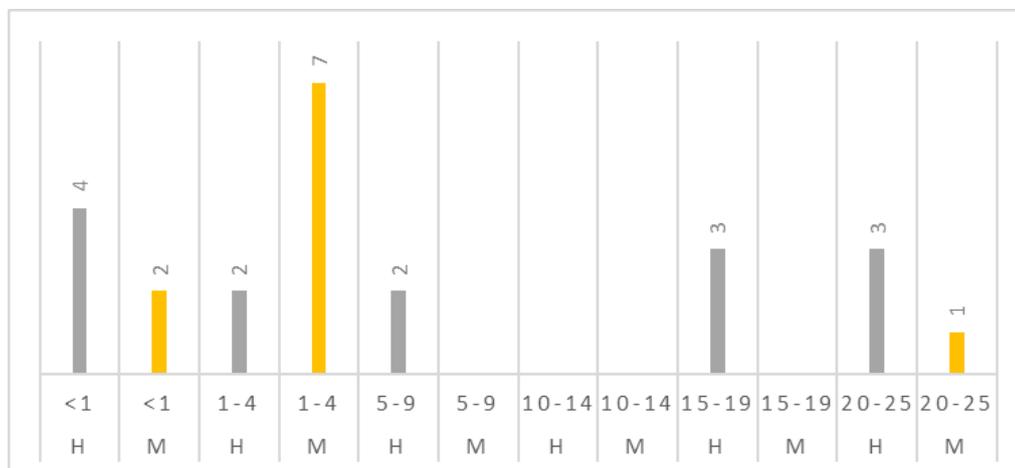
Figura 4 – Distribuição dos colaboradores da Metro Mondego, por idade



A Figura 5 ilustra a distribuição da antiguidade dos colaboradores na MM, diferenciando entre diferentes intervalos de tempo. Observa-se que a maioria dos colaboradores atuais foi admitida nos últimos quatro anos, com destaque para sete admissões no intervalo de 1

a 4 anos. Além disso, há uma presença significativa de colaboradores com mais tempo de casa, incluindo quatro com menos de um ano e três entre 15 e 25 anos.

Figura 5 – Antiguidade das admissões dos colaboradores da Metro Mondego

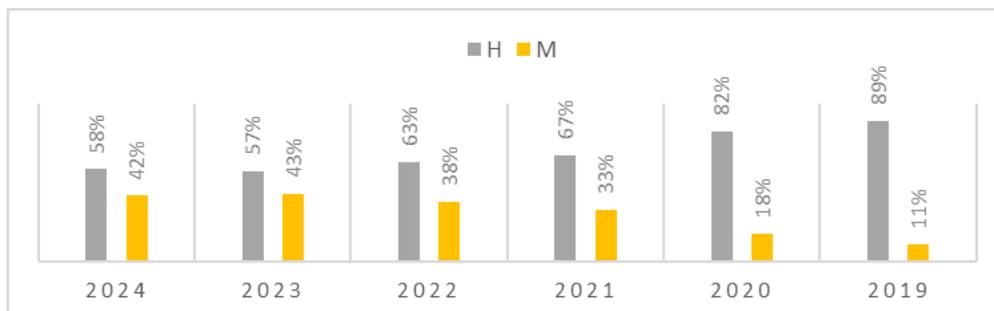


A Figura 6 representa a distribuição dos colaboradores da MM por antiguidade e sexo. Observa-se que a maioria dos colaboradores com menos de quatro anos de casa são homens, com destaque para sete admissões masculinas no intervalo de 1 a 4 anos. No entanto, há também uma presença significativa de mulheres, especialmente nos grupos com menos de um ano e entre 1 a 4 anos de antiguidade.

O setor dos transportes tem sido historicamente marcado pela predominância masculina, especialmente em profissões como motoristas e engenheiros, que tradicionalmente atraem um maior número de candidatos homens. No entanto, a MM tem vindo a desenvolver esforços nas suas políticas de recrutamento para garantir uma maior representação do sexo feminino sempre que possível. Esse compromisso, contudo, não altera os critérios de admissão, que permanecem objetivos e baseados exclusivamente em competências e qualificações, assegurando um processo seletivo justo e equitativo para todos os candidatos.

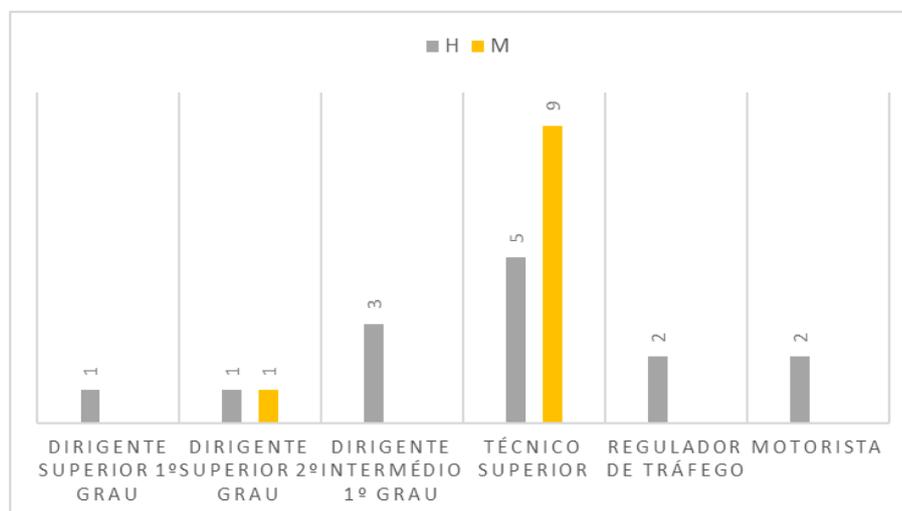
Apesar do aparente desequilíbrio na distribuição entre homens e mulheres, a MM tem aumentado a presença feminina na sua equipa nos últimos anos, acompanhando o crescimento da empresa e a preparação para a entrada em operação. Atualmente, os colaboradores da MM são compostos por 58% de homens e 42% de mulheres. O desequilíbrio entre homens e mulheres não resulta de práticas discriminatórias, mas sim da natureza do setor e do mercado de trabalho.

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



Em 2024, os colaboradores da MM encontravam-se distribuídos segundo as categorias apresentadas na Figura 7.

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

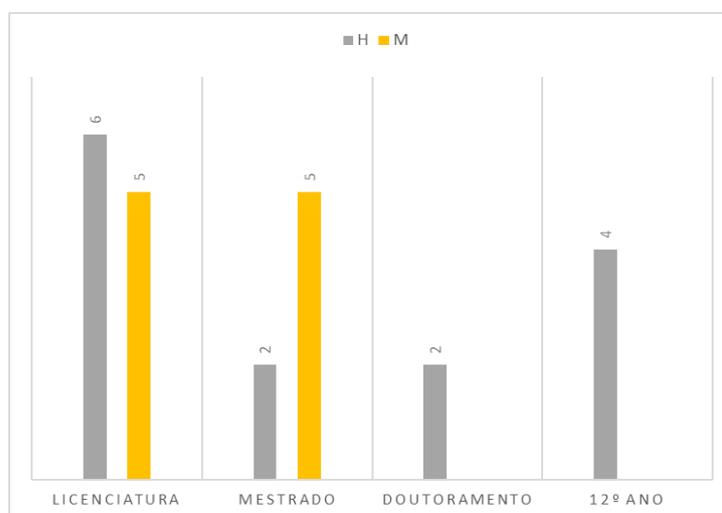


Finalmente, como se apresenta na Figura 8, a equipa da MM é composta por uma combinação de colaboradores altamente especializados, sendo que a maioria possui formação superior. Ainda assim, há quatro trabalhadores que possuem apenas o 12º Ano, enquanto os restantes têm formação superior, incluindo dois com o grau de doutoramento. Os colaboradores que possuem formação de 12º ano estão alocados ao Departamento de Operações, uma vez que as suas funções estão mais direcionadas para atividades operacionais, que não exigem formação superior, sendo a experiência e a capacidade de trabalhar mais valorizadas. Assim, a formação de 12º ano é adequada para o desenvolvimento das atividades requeridas neste departamento, enquanto os colaboradores com formação superior e doutoramento estão concentrados em funções de planeamento, gestão e inovação. A formação dos colaboradores é um dos pilares da política de recursos humanos, pelo que a empresa adota várias medidas de incentivo à frequência de formação, quer académica, quer *on job*, nomeadamente a dispensa de tempo de trabalho e o recurso 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.

A formação dos colaboradores é um dos pilares da política de recursos humanos, pelo que a empresa adota várias medidas de incentivo à frequência de formação, quer académica, quer *on job*, nomeadamente a dispensa de tempo de trabalho e o recurso ao teletrabalho, sempre que necessário.

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.

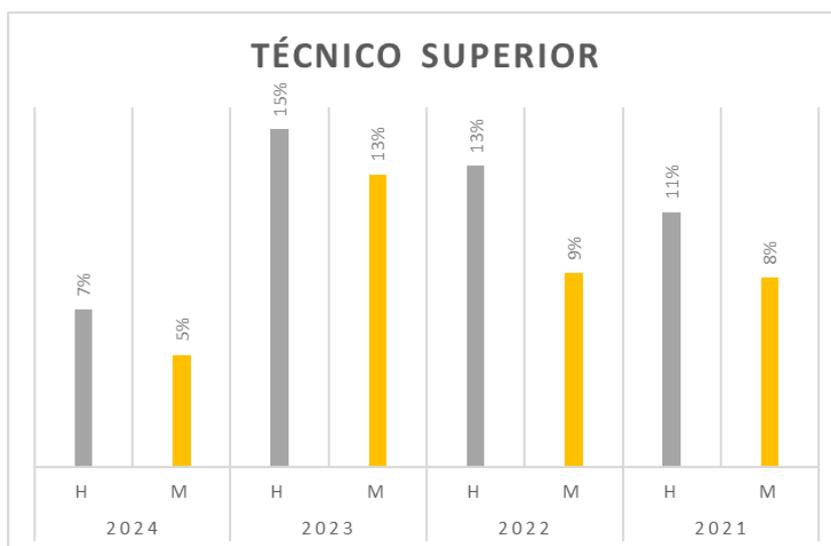
A MM possui um Plano de Ação para a Igualdade de Género, que permite à empresa prosseguir com o seu contributo ativo para os objetivos do desenvolvimento sustentável, nomeadamente ao nível da promoção da igualdade de oportunidades e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

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 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. 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, com um escalão de remuneração superior, enquanto os colaboradores mais jovens se encontram posicionados nos primeiros escalões remuneratórios.

Ao longo dos anos, verifica-se uma tendência de redução da diferenciação salarial, com um decréscimo mais acentuado em 2024, onde os valores passaram de 15% (homens) e 13% (mulheres) em 2023, para 7% e 5% em 2024, respetivamente. Esta evolução reforça o compromisso da MM com a equidade salarial e a progressão baseada em critérios objetivos.

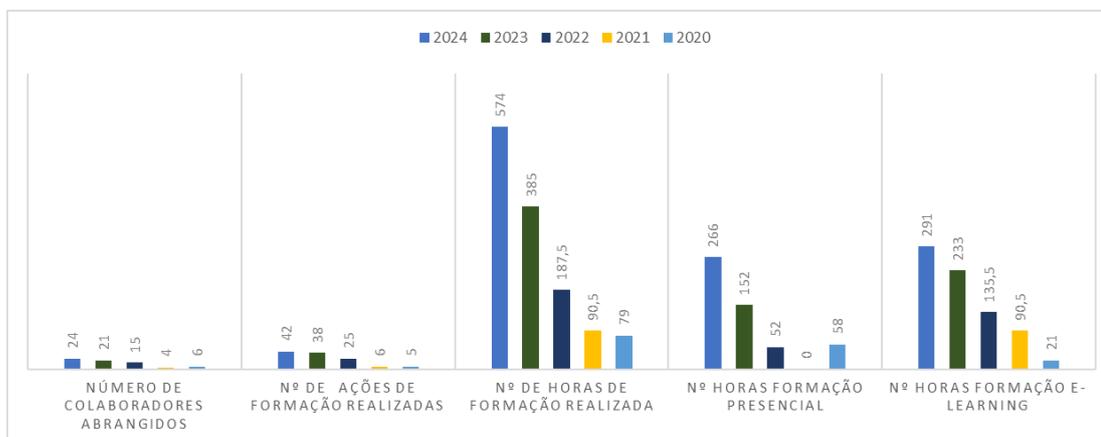
Figura 9 – Diferenciação relativa das remunerações dos colaboradores da MM, por sexo



As competências e o profissionalismo da equipa de colaboradores da MM são essenciais para o desenvolvimento da atividade. Acredita-se que a MM dispõe de uma excelente equipa cujo crescimento, tanto a nível pessoal como profissional, é fundamental para o desenvolvimento e para o sucesso. A equipa está fortemente focada na melhoria contínua. A MM promove a procura constante por níveis superiores de especialização e eficiência, através da oferta de oportunidades de carreira e planos de formação contínua. A estratégia de formação contínua centra-se na divulgação das melhores práticas e promove a transferência de conhecimento dentro da organização. Em 2024, à semelhança dos anos anteriores, promoveu-se a realização de ações formação, sendo que todos os trabalhadores estiveram envolvidos em ações de

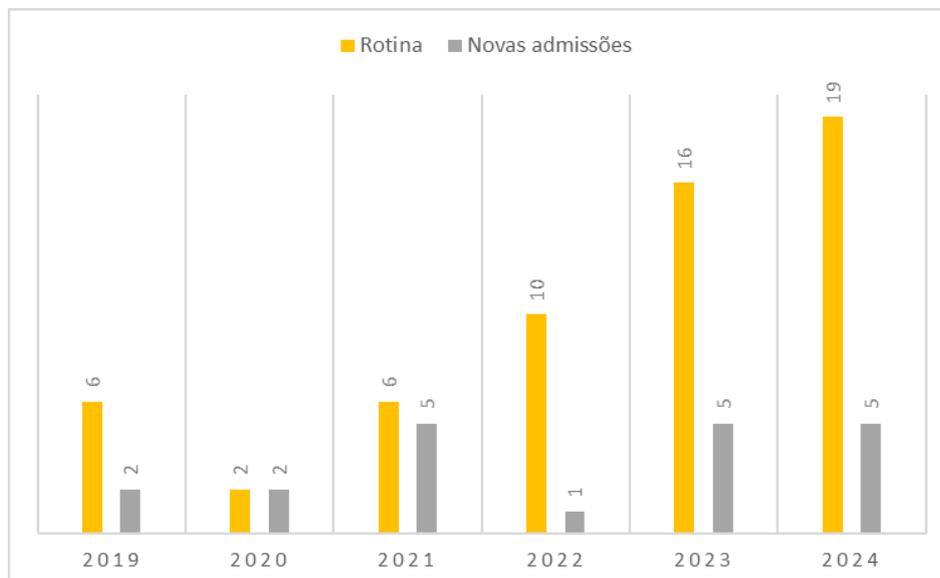
formação. A formação decorreu quer em regime presencial, quer em regime de *e-learning*, tendo sido realizadas 574 horas de formação, correspondendo a 42 ações de formação.

Figura 10 – Atividades de formação dos colaboradores da Metro Mondego



A saúde e a segurança dos colaboradores são 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 2024, 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 é realizada 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.

Igualmente, não se registaram acidentes de trabalho em 2024. 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 pelas entidades responsáveis pela Segurança e 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.

O teletrabalho revelou-se uma prática transformadora que comprova que, quando o foco reside no cumprimento de objetivos, o local e o horário do exercício de funções tornam-se secundários. Esta realidade permite assegurar eficazmente a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal sem comprometer o desempenho profissional.

A implementação do teletrabalho constitui uma das medidas fundamentais para impulsionar o índice de bem-estar, funcionando como um instrumento valioso para satisfazer as necessidades de equilíbrio 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 a tomada de decisões estratégicas, nomeadamente promovendo reuniões de trabalho com todos os departamentos e incentivando a participação de todos. Tem sido reiterado o envolvimento de todos os colaboradores em eventos de apresentação ou

promoção do projeto, bem como em cerimónias que representam marcos importantes na evolução do SMM.

Faz parte da cultura da MM a comemoração dos aniversários dos colaboradores, representando um momento de homenagem e reconhecimento que proporciona um convívio, ainda que breve. Outras datas são igualmente assinaladas de forma simbólica, como exemplifica a realização de um magusto no dia de S. Martinho. O convívio de Natal constitui habitualmente o momento mais aguardado, incluindo um balanço das atividades do ano e o reconhecimento da participação de todos.

A empresa não tem 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 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 2024 com um resultado líquido positivo de 206 427,01 € (duzentos e seis mil, quatrocentos e vinte sete euros e um cêntimo), como se apresenta no Quadro 8. Sendo a MM uma “empresa de projeto”, este resultado, à semelhança de 2023, é alcançado, em grande medida, fruto da venda extraordinária de parcelas de terreno sobrantes das expropriações efetuadas na Baixa de Coimbra e da penalidade ao contrato de fornecimento de material circulante. 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 2024.

Quadro 8 – Resultados

	2024	2023	2024/2023
	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	VARIAÇÃO (%)
Resultados antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos (EBITDA) (A)	342 028	456 098	-25,0
Amortizações/Depreciações (B)	-39 778	-45 340	-12,3
Resultado operacional antes de gastos de financiamento e impostos (EBIT) [(A)-(B)]	302 250	410 758	-26,4
Resultados Financeiros	-9	0	-
Resultado antes de impostos (EBIT) (C)	302 242	410 758	-26,4
Imposto s/ rendimento do período	98 815	-104 007	-7,9
Resultado Líquido	206 427	306 751	-32,7

A natureza da MM determina que a avaliação do seu desempenho e da sua sustentabilidade económica inclua a evolução das diferentes componentes de Investimento. O Quadro 9 reporta essa evolução.

Quadro 9 – Investimento

	2024	2023	2024/2023
	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	VARIAÇÃO (%)
Equipamentos Fixos e de Funcionamento	11 463	16 204	-29,3
Comunicação e Marketing	89 644	100	-
Serviços Alternativos	1 855 747	1 633 926	14,0
Baixa de Coimbra	1 275 476	1 215 297	5,0
Parque de Material e Oficinas	5 077 526	2 085 602	143,5
Bilhética	464 598	490 570	-5,3
Material Circulante	19 815 748	760 146	2 506,8
Assessorias e estudos	388 141	182 371	112,8
Total	28 978 344	6 384 215	353,9

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. Em 2024 o investimento ascendeu a 28 978 344 €. Pese embora represente mais do quádruplo (4,5) do valor executado comparativamente a 2023, importa assinalar que este crescimento equivale a apenas 64,7% do investimento projetado no Plano de Atividades e Orçamento 2024. Importa referir que para este diferencial muito contribuíram sobretudo, mas não exclusivamente, duas limitações verificadas em 2024. Em primeiro lugar destacam-se os atrasos verificados na publicação da RCM que autorizou os investimentos estruturais, contribuindo para uma dilação na consignação da empreitada de construção do PMO (empreitada complementar) fazendo-se sentir também na execução da empreitada geral. Por outro lado, contribuíram de forma relevante para os desvios em análise as dificuldades enfrentadas no âmbito das empreitadas de construção das infraestruturas base, da responsabilidade da IP, bem como na execução da empreitada do PMO e da empreitada da Baixa de Coimbra. Estes atrasos nas empreitadas e fornecimentos refletiram-se num adiamento da data prevista para a entrada em serviço do SMM e, em consequência, no adiamento de alguns dos estudos e assessorias relacionados com a operacionalização do sistema (conforme melhor se detalha no Relatório e Contas 2024). 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 reconhecido²⁰ 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 da eficiência operacional, tendo por base o IOEGG.

²⁰ 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).

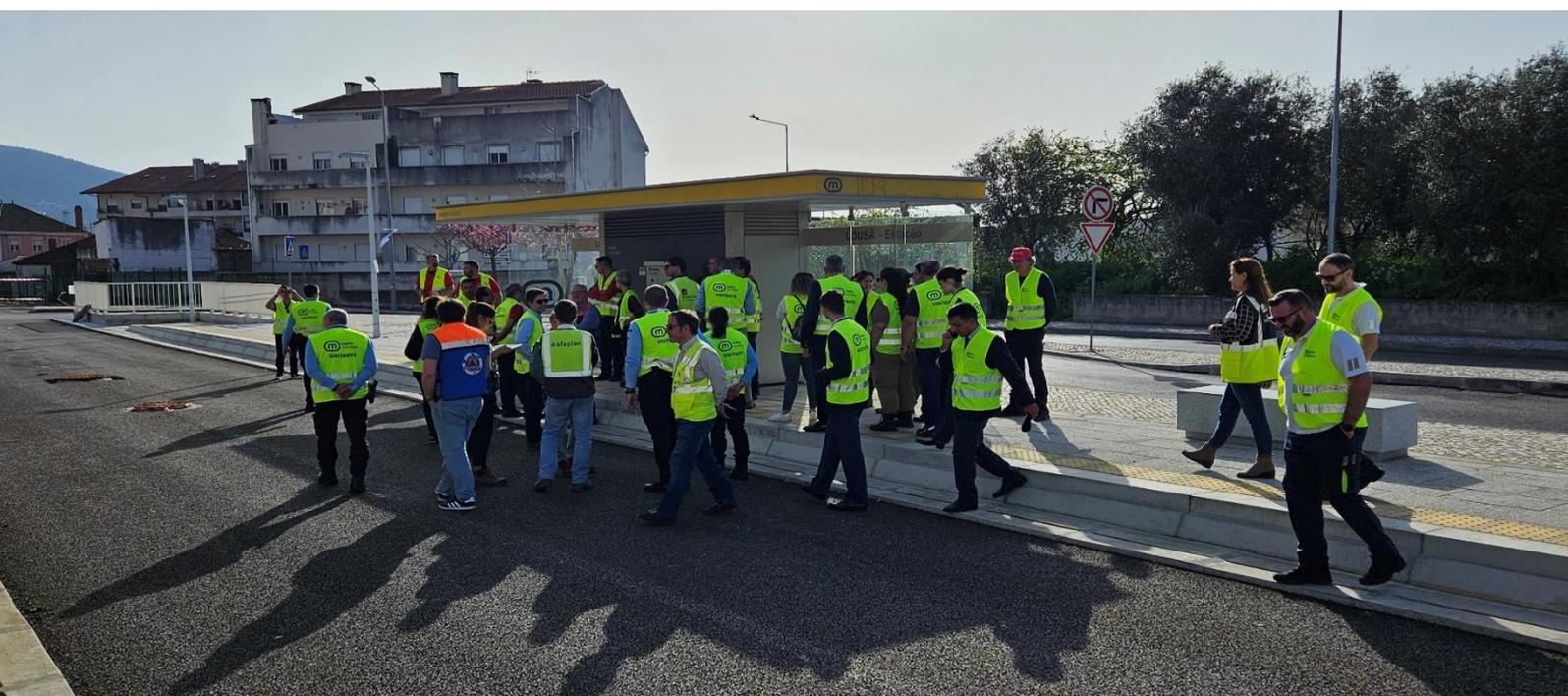
Quadro 10 – Indicador de Otimização da Estrutura de Gastos Operacionais

	2024	2023	2022	2021
	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO	EXECUÇÃO
FSE (1)	340 529	229 406	192 006	141 958
Pessoal (2)	1 105 543	855 944	702 311	617 133
Investimento (económica 07) (3)	28 978 344	6 384 215	3 121 879	2 485 286
Δ Pessoal	48,4%	19,5%	35,3%	-16,4%
Δ Fornecimento e Serviços Externos	29,2%	21,9%	13,8%	19,8%
IOEGG (1+2)/(3)	5,0%	17,0%	28,6%	30,5%

A MM encontra-se em fase de investimento acentuado; no entanto, apesar do crescimento das rubricas operacionais (FSE e Pessoal), o IOEGG evidencia uma redução para 5,0%, demonstrando a significativa eficiência operacional alcançada. Na base da obtenção deste resultado está o incremento do investimento realizado, que regista um aumento expressivo em 2024, relativamente à execução em 2023.

Quadro 11 – Indicadores de Sustentabilidade Económica

	Unidades	2024	2023
		EXECUÇÃO	EXECUÇÃO
Transferências do Orçamento de Estado	M €	8,5	3,5
EBITDA	K €	342,0	456,1
Resultado Líquido	K €	206,4	306,8
Indicador de Eficiência Económica	%	5,0	17,0
Património Líquido	M €	84,4	49,6



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 as 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 possa resultar dolo pessoal ou patrimonial, usualmente provocados intencionalmente por terceiros, quer na sua componente “*safety*”, que envolve os aspetos relacionados com a segurança da operação e manutenção, e a sua interação com a envolvente, nomeadamente rodoviária e urbana, são dois aspetos básicos para garantia da viabilidade e atratividade de um serviço de transporte de passageiros com um elevado nível de serviço.

Assim, na componente “*safety*” o projeto do Sistema de Mobilidade do Mondego deverá incluir uma série de sistemas de segurança, nos veículos, no sistema de gestão de tráfego, além dos elementos de segurança que estarão também implementados na infraestrutura. Os sistemas adotados correspondem ao que é necessário para oferecer um elevado nível de serviço, bem como para atender às especificidades do sistema como, por exemplo, a existência de circulação num canal em via única.

Os veículos que irão operar no SMM incluem sistemas embarcados de apoio à condução, que fazem com que o nível de segurança em operação aumente consideravelmente.

Os sistemas mais importantes que se encontram no veículo e que vale a pena enumerar são:

- Sistema de controlo de velocidade – *Intelligent Speed Assist (ISA)*, que permite a redução do risco de acidentes relacionados com excesso de velocidade;
- Sistema de guiamento automático ótico (*OGS - Optical Guidance System*), que permite melhorar a trajetória de veículos em casos específicos – atravessamento de túneis, acostagem às estações e alinhamento com postes de carregamento;

- Sistema anticolisão - *Forward Collision Warning (FCW)*, que permite a deteção precoce de potenciais colisões com outros veículos, peões e ciclistas;
- Detetor de fadiga do condutor, que permite monitorizar o estado de atenção do condutor durante a condução;
- Sistema de comunicação de emergência (*SOS/Help Points*), que permite, designadamente, a comunicação entre os passageiros a bordo e o Posto de Comando Central (PCC) em situações de emergência ou incapacidade do motorista.

No canal do SMM está implementado um sistema de semaforização que regulará a circulação dos veículos em via única (no troço suburbano) e irá cuidar de todas as interações do Metrobus com atravessamentos rodoviários e pedonais. Para cada atravessamento o sistema dará prioridade ao veículo do SMM. Este sistema protege também o acesso ao canal de viaturas exteriores ao SMM a partir da rede rodoviária banalizada.

Ao nível do sistema de apoio à exploração também existirão subsistemas que alimentam informação no PCC e que promovem o aumento da segurança do sistema. Os subsistemas mais importantes de auxílio no PCC são:

- Um sistema de videovigilância que garante o controlo, por meio de câmaras de vídeo, da movimentação de veículos e passageiros nas estações;
- Um sistema que garante a recolha e tratamento de toda a alarmística da infraestrutura;
- Um sistema de informação a passageiros, que se destina a fornecer informações aos utentes do serviço sobre o tráfego através dos terminais de teleindicação e anúncios sonoros;
- Um sistema de comunicação Rádio e localização GPS, que permite localizar os veículos e partilhar esta comunicação e outros dados com o PCC;
- Estações meteorológicas, que permitem monitorizar o estado do tempo, suportando a emissão de alertas no caso de condições extremas;
- Sistema de deteção de queda de blocos.

A MM está a preparar o desenvolvimento de um Sistema Integrado de Segurança, nas duas perspetivas (*security* e *safety*), e um Manual de Operação, de que é parte constituinte 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. Paralelamente, está também a articular a gestão de emergência, na fase de operação, com a proteção civil, bombeiros e autoridades policiais, integrando os serviços de vigilância e proteção, os sistemas de videovigilância, a deteção e combate de incêndio, a utilização de viaturas e a manutenção da infraestrutura com níveis adequados para atingir o grau de segurança pretendido.

As prestações de serviço a contratar futuramente, particularmente as que se revestem de alguma especificidade e criticidade, como as referentes a atividades de manutenção de sistemas técnicos ou material circulante, deverão estar informadas e cumprir com todos os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança em vigor na MM e demais legislação em vigor, aplicável a cada prestação de serviço.

Durante o ano de 2024 os serviços alternativos foram o serviço de transporte prestado pela MM, entre Serpins e Coimbra. Existem indicadores relevantes para a avaliação da segurança do sistema, já monitorizados no âmbito destes serviços. Com a entrada em funcionamento da operação do SMM pela MM serão incorporados indicadores adicionais. Os indicadores atualmente monitorizados encontram-se explicitados no Quadro 12.

Quadro 12 –Indicadores de Segurança (*Security & Safety*)

	Unidades	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Segurança (<i>security</i>)							
Incidentes de segurança, vandalismo ou furtos a bordo de viaturas, em paragens, terminais ou áreas operacionais	nº	0	1	4	2	4	3
Percentagem do efetivo de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos (com frequência de ação de formação)	%	(**)	(**)	(*)	(*)	(*)	(*)
Segurança (<i>safety</i>)							
Acidentes ou incidentes rodoviários envolvendo viaturas do SMM (com aferição de severidade)	nº	24	21	19	13	4	18
Acidentes com peões (com aferição de severidade)	nº	1	0	0	0	0	0

(*) A apresentar em relatórios posteriores

(**) Solicitados à empresa de serviços alternativos e não disponibilizados até ao momento.

Os dados apresentados no Quadro 12 – Indicadores de Segurança (*Security & Safety*) fornecem informações relevantes sobre a evolução da segurança nos serviços alternativos do Sistema de Mobilidade do Mondego (SMM). A análise permite compreender a eficácia das medidas implementadas e identificar oportunidades de melhoria na prevenção de incidentes e promoção da segurança operacional.

A análise do número de incidentes de segurança demonstra uma tendência decrescente nos últimos anos. Em 2024, não foram registados incidentes, contrastando com os valores de anos anteriores (1 em 2023, 4 em 2022, 4 em 2021, 2 em 2020 e 3 em 2019). A redução consistente do número de incidentes desde 2022 pode refletir o impacto positivo das medidas preventivas implementadas ainda que um ano sem incidentes não permita garantir que a tendência se manterá; é essencial continuar a monitorização e a implementação de medidas de segurança.

Os colaboradores da MM devem ser continuamente sensibilizados para a importância do cumprimento das normas e regulamentos aplicáveis, promovendo uma cultura de segurança e responsabilidade. A adoção de comportamentos que contribuam para a mitigação de riscos é essencial, assim como a participação ativa na melhoria contínua dos processos, através da partilha de sugestões e iniciativas.

Com a entrada em operação do SMM, a empresa planeia realizar, de forma periódica, ações de formação e divulgação, assegurando a atualização dos procedimentos operacionais de segurança. Estas iniciativas serão especialmente destinadas aos trabalhadores com funções operacionais, garantindo que todos estejam preparados para atuar de acordo com as melhores práticas e normas em vigor.

A criação de equipas internas dedicadas à investigação de incidentes e acidentes de segurança será uma ferramenta essencial para a melhoria contínua das condições de segurança do SMM. Estas equipas terão a responsabilidade de analisar cada ocorrência, identificar as causas diretas e indiretas, e propor revisões nos métodos e procedimentos para prevenir a sua repetição.

No âmbito externo, a MM irá promover campanhas de sensibilização voltadas para a segurança dos utilizadores do SMM e da comunidade em geral. Essas campanhas serão especialmente reforçadas antes do início da operação do SMM e sempre que necessário, como em situações de aumento no número de acidentes ou de repetição de incidentes de determinada natureza.

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	6-9
	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	6-9
	102-6	Mercados atendidos	1.1 A Empresa	6-9
	102-7	Dimensão da empresa	1.1 A Empresa	6-9
	102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	1.1 A Empresa	6-9
	102-9	Cadeia de fornecedores	1.1 A Empresa	6-9
	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 ²¹	28
	102-12	Iniciativas externas	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	34-35
	102-13	Participação em associações	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	34-35
	102-14	Declaração do mais alto executivo	Mensagem do Presidente 2. Ambição e Estratégia de Desenvolvimento	3 19-23
	102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	3. Riscos e Oportunidades	28-29
	102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	1.2 Missão, Valores e Princípios e	10-11
	102-17	Mecanismos, orientações e preocupações referentes a ética	Código de Ética e de Conduta publicado ²²	10-11
	102-18	Estrutura de Governo	1.4 Modelo de Governo	15
	102-23	Presidente do mais alto órgão de governo	1.4 Modelo de Governo	15
	102-40	Grupos de partes interessadas	1.5 Partes Interessadas	17-18
	102-41	Acordos de negociação coletiva	1.1 A empresa	6-9
	102-42	Identificação e seleção de partes interessadas	1.5 Partes Interessadas	17-18
	102-43	Abordagem para envolvimento das partes interessadas	1.5 Partes Interessadas	17-18
	102-44	Principais preocupações e tópicos levantados	1.5 Partes Interessadas	17-18
	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	24-25
	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	56-58	
102-56	Requisitos de relato	Descrição do Relatório	4	

²¹ Cf. https://metromondego.pt/api/download/1655894422_sXRcxJCR9tqQGxVFXv3Y

²² Cf. https://metromondego.pt/api/download/1655893295_mrEzPkXIVwBMZBIQm0r0

		Conteúdo	Capítulo	Página
GRI 201 Desempenho Económico	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	8. Sustentabilidade Económica da Empresa	49-51
	201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	8. Sustentabilidade Económica da Empresa	49-51
GRI 203 Impactos Económicos indiretos	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	34-35
	203-2	Impactos económicos indiretos significativos	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	34-35
GRI 205 Combate à corrupção	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	3. Riscos e Oportunidades	28-29
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	3. Riscos e Oportunidades	28-29
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	3. Riscos e Oportunidades	28-29
GRI 302 Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	4. Desempenho Ambiental da Empresa	36-39
	302-3	Intensidade energética	4. Desempenho Ambiental da Empresa	36-39
	302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	(*)	
GRI 303 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	36-39
GRI 305 Emissões	304-1	Emissões diretas (Âmbito 1) de gases de efeito estufa (GEE)	(*)	
	304-2	Emissões indiretas (Âmbito 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	(*)	
	304-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	(*)	
GRI 306 Resíduos	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	4. Desempenho Ambiental da Empresa	36-39
	306-3	Resíduos Gerados	4. Desempenho Ambiental da Empresa	36-39
GRI 401 Emprego	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	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	40-48
GRI 402 Relações de Trabalho	402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
GRI 403 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	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48

	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	403-9	Acidentes de trabalho	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	403-10	Doenças profissionais	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
GRI 406 Não Discriminação	406-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	7. Promoção dos Recursos Humanos	40-48
GRI 410 Práticas de Segurança (security)	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	9. Segurança do Sistema	52-54
GRI 413 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	34-35
	413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	5. Desenvolvimento e Qualidade de Vida Locais	34-35
GRI 416 Segurança da exploração (safety)	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	9. Segurança do Sistema	52-54
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	9. Segurança do Sistema	52-54

(*) – A considerar em relatórios futuros