



**Relatório sobre
remunerações
por género
2018**

Índice

Introdução	3
Análise das diferenças salariais face ao género	5
Caracterização geral dos colaboradores	5
Distribuição etária	6
Distribuição por antiguidade	7
Distribuição por habilitações literárias	7
Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais.....	8
Distribuição por carreira profissional	8
Caracterização das remunerações.....	9
Conclusão	13
Divulgação	14

Introdução

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está atualmente consagrada na lei portuguesa, Lei nº 60/2018 de 21 de agosto, a qual aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

No âmbito da plena e efetiva igualdade de género, enquanto linha orientadora de ação essencial ao crescimento sustentável e de erradicação dos problemas que afetam as mulheres no mercado de trabalho, surgiram nos últimos anos um conjunto de instrumentos que visam inverter a tendência persistente de diferenciações salariais causadores de injustiça social a desfavor das mulheres.

Os dados conhecidos revelam que a disparidade salarial entre mulheres e homens continua a ser uma realidade difícil de combater e que merece a atenção dos vários intervenientes da sociedade, por assentar em desigualdades estruturais resultantes da diferente participação ao longo da história, de mulheres e homens no mercado de trabalho.

Assim, a Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março aprovou um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente a eliminação de diferenças salariais, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, o incentivo à consolidação da responsabilidade social das empresas, a eliminação e segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

Por sua vez, no âmbito do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros 103/2013, de 31 de dezembro foi reforçada a necessidade de se realizar uma avaliação permanente da evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens.

Tendo em vista alcançar-se no domínio salarial uma efetiva igualdade de género, a Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, intensifica medidas específicas para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres.

A referida Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, no ponto nº 2, determina que as empresas do sector empresarial do estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Por sua vez, o Metropolitano de Lisboa obriga-se à promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos. Simultaneamente, repudia a desvantagem generalizada e estrutural das mulheres no mercado de trabalho em matéria de remunerações assente num contexto mais abrangente de desigualdades entre os géneros.

A Empresa defende uma atitude de mobilização coletiva para os direitos e deveres de mulheres e homens no local de trabalho que não reconheça o género, mas que afirme a igualdade de oportunidades.



Assim, a elaboração do Relatório sobre Remunerações por Género 2018 no Metropolitano de Lisboa cumpre a obrigação legal estabelecida no ponto 2 da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, e visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir na estrutura remuneratória da Empresa e nas remunerações pagas a mulheres e a homens.

O presente Relatório surge igualmente como mais uma medida de promoção da igualdade de género na Empresa, de eliminação definitiva de qualquer forma de discriminação e para alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Com este relatório, o Metropolitano de Lisboa pretende ainda contribuir para a mudança de paradigma num quadro de igualdade de oportunidades global entre mulheres e homens, através da alteração do contexto mental dos vários agentes envolvidos (no âmbito empresarial, político e privado), e da ação sobre a dimensão cultural da desigualdade de género para alcançar uma sociedade mais igualitária, e justa.



Análise das diferenças salariais face ao género

A análise, quantitativa e qualificativa, das diferenças salariais entre mulheres e homens considerou as remunerações médias ilíquidas dos trabalhadores da Empresa no ativo em 31 de dezembro de 2018.

Consideraram-se duas observações distintas:

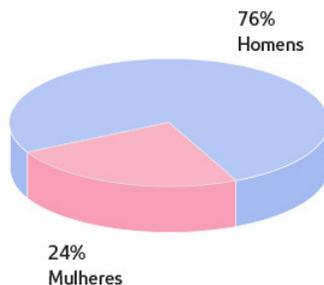
1. A diferenciação salarial do ponto de vista quantitativo e que teve por objetivo a análise relativa aos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa de acordo com o sexo, grupo etário, antiguidade, categoria profissional e habilitações literárias.
2. A diferenciação salarial do ponto de vista qualitativo, decorrente da análise às diferenças de remuneração e salário, na qual assentam as principais considerações deste relatório.

Caracterização geral dos colaboradores

Pela análise de dados que caracterizam o efetivo do Metropolitano de Lisboa, observa-se que, em relação ao género, a Empresa é predominantemente masculina, apresentando as mulheres menos expressividade em várias variáveis.

Em 31 de dezembro de 2018 o efetivo global do Metropolitano de Lisboa era de 1416 colaboradores, dos quais 339 eram mulheres e 1077 homens, a que corresponde uma representação de 24% de mulheres e 76% de homens.

Global efectivo



	Mulheres	Homens	Total
Efetivo Global	339	1 077	1 416
% Efetivo Global	24%	76%	
Idade Média	46,3	47,7	47,4
Antiguidade Média	19,1	21,5	20,9

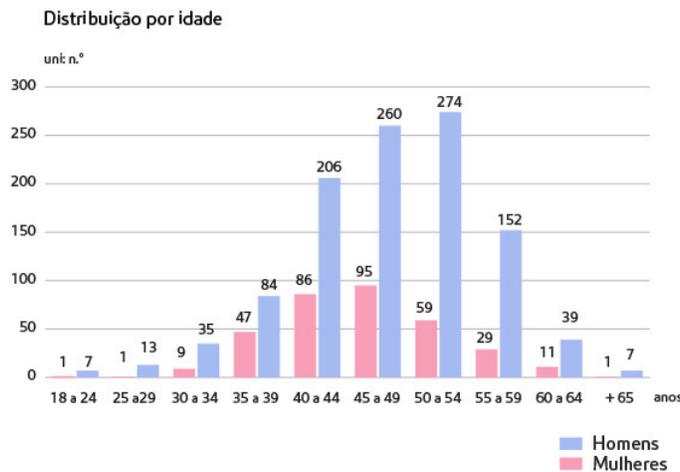


Na Empresa a idade média é de 47,4 anos, tendo as mulheres uma média de idade de 46,3 anos e os homens de 47,7 anos.

No que respeita ao número de anos na Empresa, a antiguidade média é de 20,9 anos, sendo a das mulheres de 19,1 e a dos homens de 21,5 anos.

Distribuição etária

Os colaboradores da Empresa encontram-se maioritariamente distribuídos por dois grupos etários, dos 45 aos 49 e dos 50 aos 54 anos. Verificando-se, em todos os grupos etários, maior representatividade de trabalhadores do sexo masculino.



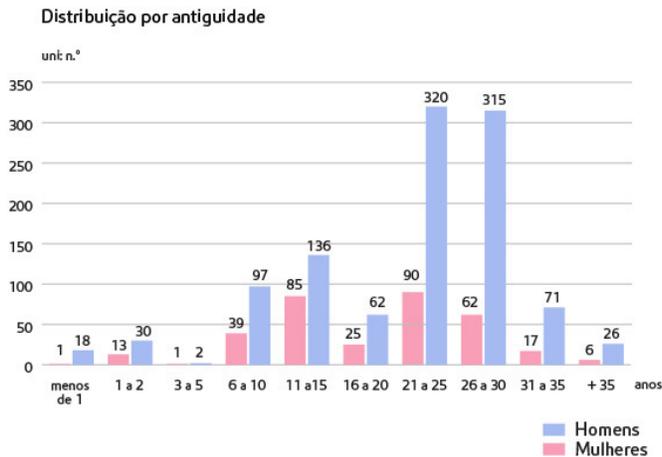
A idade média do efetivo do Metropolitano de Lisboa é de 47,3 anos, apresentando os homens uma idade mais elevada face à média (47,6) comparativamente às mulheres (46,3), verificando-se que 40% do efetivo total está acima dos 50 anos idade.

Em áreas core para o negócio da Empresa como a Operação e a Manutenção, áreas maioritariamente masculinas, as idades médias são superiores e ultrapassam os 47,3 anos de idade média.



Distribuição por antiguidade

Na variável relativa ao tempo de permanência na Empresa, os colaboradores distribuem-se da seguinte forma:



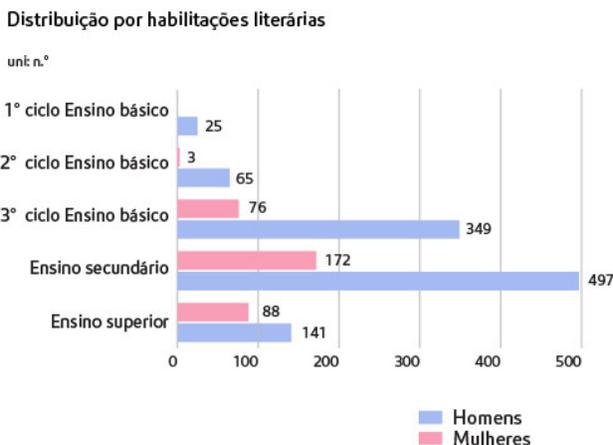
Esta variável apresenta uma concentração de distribuição entre 21 e 30 anos de antiguidade com 787 trabalhadores ou seja 56% do total dos efetivos. Sendo o grupo entre 21 e 25 anos o mais representativo da permanência dos trabalhadores na Empresa, com 410 trabalhadores. Também nesta variável, o sexo masculino é aquele que apresenta maior representatividade em todos os intervalos de tempo de permanência na Empresa.

Nos grupos com menor número de anos de antiguidade, a tendência de representatividade do sexo masculino persiste, verificando-se que com permanência na Empresa até 5 anos, temos 50 homens e 15 mulheres.

A antiguidade média dos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa é de 20,9 anos, com 64% dos trabalhadores a apresentarem mais de 20 anos de permanência na Empresa e 36% mais de 25 anos, tendência acompanhada independentemente do género.

Distribuição por habilitações literárias

Quanto à distribuição do efetivo segundo as habilitações literárias, medidas pelo nível de ensino concluído, é a seguinte:



A formação ao nível do ensino secundário é o nível de habilitações literárias predominante entre os trabalhadores (47%), independentemente do género. Dos 669 trabalhadores com formação ao nível do ensino secundário, 172 são mulheres (26%) e 497 homens (74%).

No nível de habilitações mais baixo, 1º ciclo do ensino básico, o Metropolitano de Lisboa possui ainda 25 colaboradores homens, enquanto no nível de habilitações correspondente ao ensino superior a Empresa tem 229 colaboradores, destes 88 são mulheres e 141 homens.

Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais

No universo do efetivo total de 1416 colaboradores, 93 possuem um cargo na estrutura da Empresa, sendo destes 35 mulheres e 58 homens conforme distribuição seguinte:

Cargos de dirigente /órgãos sociais

	Mulheres		Homens		Total
Diretor	5	30%	12	70%	17
Chefe de departamento	14	44%	18	56%	32
Chefe de núcleo	14	35%	26	65%	40
Coordenador operacional	2	50%	2	50%	4
Conselho Administração	1	33%	2	66%	3
Conselho Fiscal	2	66%	1	33%	3

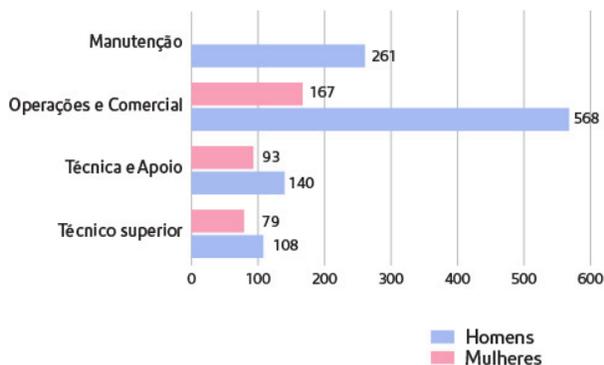
Nos cargos dirigentes predomina a representatividade do sexo masculino com exceção do nível mais baixo, coordenador operacional, em que há igual representatividade.

Distribuição por carreira profissional

Em relação às carreiras profissionais estabelecidas pelos Acordos de Empresa, o efetivo encontra-se distribuído conforme o quadro seguinte:

Distribuição por carreira

unt: n.º



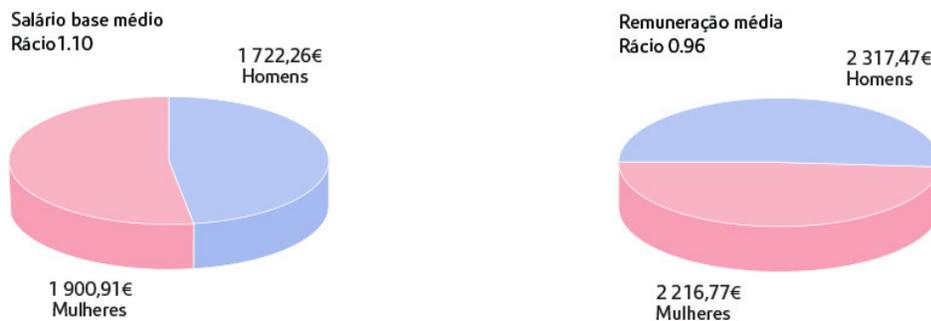
Nesta variável o grupo profissional mais expressivo é o da carreira profissional de Operações e Comercial (área de produção do transporte, estações e atendimento ao cliente) com 735 colaboradores, correspondendo a 167 mulheres (23%) e 568 homens (77%).

As restantes carreiras profissionais (Manutenção, Técnica e Apoio e Técnico Superior) representam 681 colaboradores dos quais 172 são mulheres (25%) e 509 são homens (75%).

Verifica-se que, em todas as carreiras profissionais, a representatividade do sexo masculino é mais expressiva, acentuando-se nas profissões operacionais por comparação com as funções corporativas da Empresa. Ainda que a Empresa não restrinja o acesso aos processos de recrutamento em função do sexo, as funções de natureza operacional e técnica são executadas maioritariamente pelo efetivo do sexo masculino.

Caracterização das remunerações¹

1. Rácio do salário médio base e da remuneração média de mulheres face aos homens (%):



¹ Indicadores analisados de acordo com recomendação do GRI (Global Reporting Initiative), no âmbito do relatório de sustentabilidade, e conforme indicação do CITE nesta matéria.



2. Rácio de salário base das mulheres face aos homens por categoria profissional com representatividade por ambos os sexos:

	Mulheres	Homens	Rácio
Agente de Tráfego	1 208,28	1 089,02	1,11
Coordenador Administrativo	1 878,00	1 878,00	1,00
Encarregado Movimento	1 704,50	1 704,50	1,00
Fiscal	1 464,57	1 389,19	1,05
Maquinista	1 477,50	1 476,10	1,0
Operador Comercial	1 354,99	1 347,28	1,01
Técnico Administrativo	1 464,45	1 431,41	1,02
Técnico Auxiliar	1 444,08	1 412,50	1,02
Técnico Principal	1 963,08	2 059,11	0,95
Técnico Superior	3 554,57	3 795,63	0,94

3. Rácio da remuneração das mulheres face aos homens por categoria profissional com representatividade por ambos os sexos:

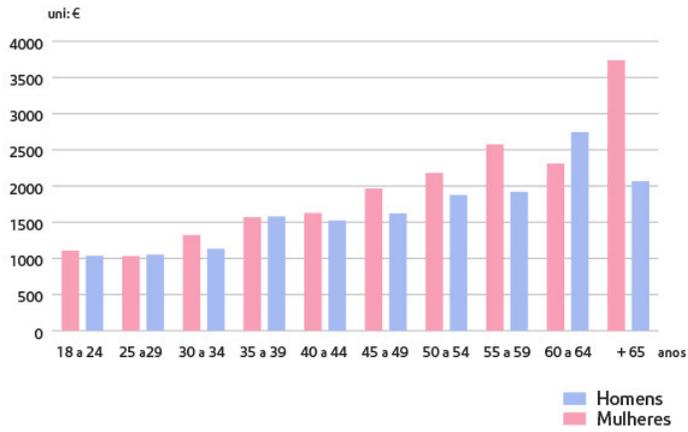
	Mulheres	Homens	Rácio
Agente de Tráfego	1 497,22	1 191,93	1,26
Coordenador Administrativo	3 035,61	3 098,13	0,98
Encarregado Movimento	2 779,21	2 760,94	1,01
Fiscal	1 787,40	1 585,23	1,13
Maquinista	2 387,18	2 480,76	0,96
Operador Comercial	1 544,48	1 513,04	1,02
Técnico Administrativo	1 838,04	1 780,76	1,03
Técnico Auxiliar	1 792,25	1 738,20	1,03
Técnico Principal	2 547,29	2 651,49	0,96
Técnico Superior	3 806,64	4 067,94	0,94

Da análise dos salários base e remuneração das mulheres face aos homens por categoria profissional é de destacar os rácios da categoria profissional de Agente de Tráfego a qual regista os valores de 1.11 e de 1.26 respetivamente, diferença justificada pela maior antiguidade das mulheres nesta categoria e consequente impacto nos respetivos salários base e restantes componentes variáveis.

Os restantes rácios encontram-se em valores aproximados de 1, evidenciando a inexistência de diferenças salariais face ao género.



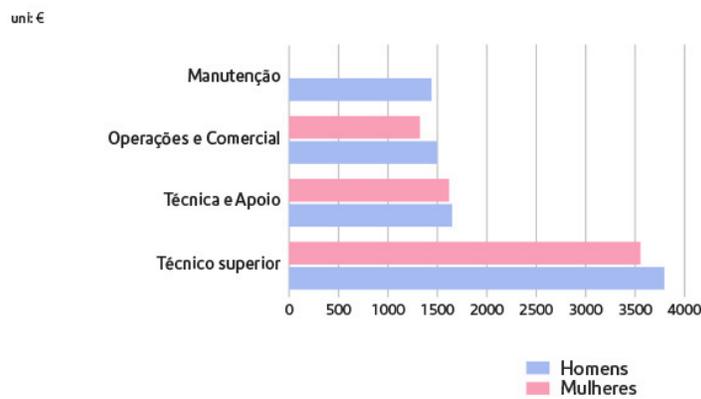
Remuneração por idade



Remuneração mensal por qualificação



Remuneração por carreira profissional



As diferenciações salariais entre mulheres e homens registadas resultam de critérios objetivos justificados nas diferenças de antiguidade e desempenho que influenciam o número de anuidades e progressão no nível de categoria profissional, pois quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora posicionados no mesmo nível e com a mesma antiguidade não se observam quaisquer diferenças salariais.

Quanto à atribuição de remuneração variável, como por exemplo os subsídios de turno, trabalho noturno, prevenção ou IHT, as eventuais diferenças são justificadas pela categoria profissional desempenhada e o seu contributo para o serviço prestado pela Empresa e nunca em diferenças de género.



Conclusão

A estrutura do efetivo do Metropolitano de Lisboa é composta maioritariamente por trabalhadores do sexo masculino, verificando-se que a expressividade de homens é superior em todas as carreiras profissionais e que existem profissões na Empresa nas quais não existe expressividade do sexo feminino.

Quer por razões históricas quer ainda pela dificuldade de encontrar no mercado de trabalho candidatas para determinadas profissões, algumas categorias profissionais são ocupadas exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino, nomeadamente na área de manutenção.

No respeito pelos princípios de legalidade e ética empresarial e de compromisso de erradicação de todas as práticas de discriminação, e no prosseguimento de uma política de Igualdade de Género com vista à plena igualdade de oportunidades, o Metropolitano de Lisboa repudia qualquer prática que assente em desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Conforme o comprovam os indicadores de desempenho social apresentados neste relatório, é atribuída igual remuneração a mulheres e a homens assente numa política remuneratória transparente, não existindo qualquer diferença injustificada nas remunerações atribuídas por trabalho igual ou de igual valor.

No Metropolitano de Lisboa a retribuição é igual para trabalhadoras e trabalhadores, sempre que as funções desempenhadas sejam iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade ou equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

As diferenças salariais verificadas entre mulheres e homens, como nas variáveis “categorias profissionais” e “habilitações literárias”, resultam essencialmente das características das profissões onde se concentra o maior número de efetivos, do resultado do desempenho, da antiguidade na Empresa e das variáveis salariais daí decorrentes (diuturnidades e anuidade).

Desta forma, no Metropolitano de Lisboa não se verificam situações de discriminação salarial por motivos de género. Os critérios de retribuição são comuns a mulheres e a homens, e as diferenças de remuneração não constituem discriminação por se considerarem assentes em critérios objetivos, comuns a mulheres e a homens, nomeadamente, baseados no desenvolvimento de carreira, desempenho, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

A Empresa privilegia a vertente preventiva e de diagnóstico para a identificação de diferenças remuneratórias injustificadas, capazes de gerar discriminação remuneratória em razão do sexo, não assentes em critérios objetivos comuns a mulheres e a homens.

Com a produção do presente Relatório, trienal, a Empresa monitoriza a estrutura de remunerações pagas a mulheres e homens face ao género, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações. O Relatório sobre Remunerações por Género passa, assim, a ser uma ferramenta relevante para suportar qualquer medida que se venha a introduzir na estrutura remuneratória da Empresa.



Divulgação

O Relatório sobre Remunerações por Género 2018, depois de aprovado pelo Conselho de Administração será divulgado internamente e disponibilizado na página da internet do Metropolitano de Lisboa nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.



