

# Relatório sobre Remunerações por Género 2021



## Índice

Introdução .....	3
Análise das diferenças salariais face ao género .....	5
Caracterização geral do efetivo .....	5
Distribuição etária .....	6
Distribuição por antiguidade .....	6
Distribuição por habilitações literárias .....	6
Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais .....	7
Distribuição por carreira profissional .....	8
Caracterização das remunerações .....	9
Conclusão .....	12
Divulgação .....	13



## Introdução

A igualdade é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

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

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está atualmente consagrada na lei portuguesa, Lei n.º 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 instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

Os resultados do passado demonstram que o investimento nas políticas de igualdade deve ser contínuo, havendo ainda um longo caminho a percorrer quando o tema é a disparidade salarial entre mulheres e homens.

Também é conhecido que as assimetrias salariais entre homens e mulheres resultam de desigualdades estruturais resultantes da diferente participação ao longo da história, de mulheres e homens no mercado de trabalho, sendo as mulheres mais penalizadas em momentos de crise, comprovado, mais uma vez, pela regressão, nos últimos dois anos em virtude da pandemia por doença COVID-19, com as mulheres e as famílias mono parentais entre os grupos mais impactados pelo desemprego ou salários com maior precariedade.

Do contexto pandémico sai reforçada a ideia de que é imprescindível continuar a aplicar a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que 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 n.º 18/2014, de 7 de março, intensifica medidas específicas para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres.

Esta Resolução determina, no ponto n.º 2, 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.

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 2021 no Metropolitano de Lisboa responde à 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, também, como mais uma medida de promoção da igualdade de género na empresa, de intolerância a qualquer forma de discriminação para alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Desta forma, 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 (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 líquidas dos trabalhadores da empresa no ativo em 31 de dezembro de 2021.

Observou-se:

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.

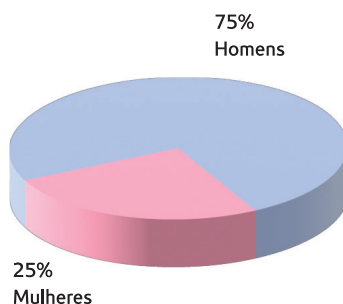
## Caracterização geral do efetivo

Observa-se no efetivo geral do Metropolitano de Lisboa, em relação ao género, que a empresa é predominantemente masculina, apresentando as mulheres menos expressividade em algumas das variáveis analisadas.

Em 31 de dezembro de 2021 o efetivo global do Metropolitano era composto por 1516 colaboradores, dos quais 384 eram mulheres e 1132 homens, a que corresponde uma representação de 25% de mulheres e 75% de homens.

A estrutura do efetivo a 31 dezembro de 2021 reflete, por comparação com o ano de 2018, um aumento da representatividade das mulheres com a subida de um ponto percentual de 24% para 25% da totalidade dos efetivos.

Global efectivo



	Mulheres	Homens	Total
Efetivo Global	384	1 132	1 516
% efetivo global	25,33	74,67	
Idade Média	48,11	49,16	48,89
Antiguidade média	19,83	22,90	22,13

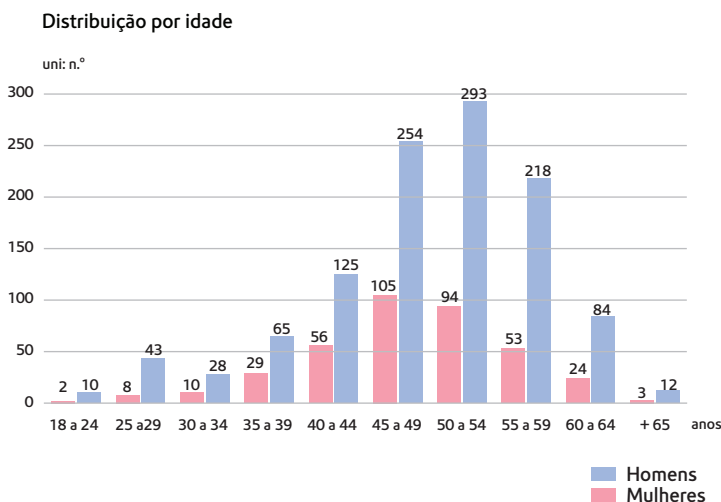
Na empresa a idade média é de 48,9 anos, tendo as mulheres uma média de idade de 48,1 anos e os homens de 49,2 anos.

No que respeita ao número de anos de permanência na empresa, a antiguidade média é de 22,1 anos, sendo a das mulheres de 19,8 e a dos homens de 22,9 anos. A permanência dos colaboradores ao serviço da empresa ao longo do tempo indicia ser independente do género do colaborador, revelando um contexto de estabilidade no emprego para mulheres e homens.



## Distribuição etária

Os colaboradores da empresa encontram-se maioritariamente distribuídos por dois grupos etários, dos 45 aos 49 e dos anos e dos 50 aos 54 anos, logo seguido dos 55 aos 59 anos, verificando-se uma maior representatividade de colaboradores do sexo masculino em todos os grupos etários.

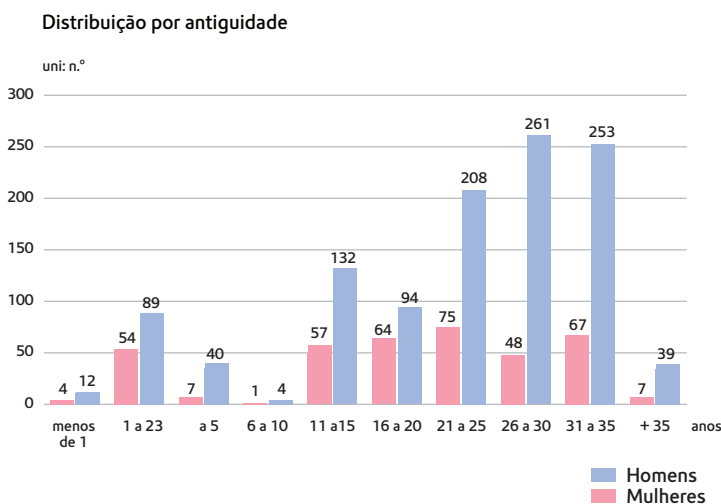


A idade média do efetivo do Metropolitano de Lisboa é de 48,9 anos, apresentando os homens uma idade mais elevada face à média (49,2) comparativamente às mulheres (48,1), verificando-se que 51,5% do efetivo total está acima dos 45 anos idade.

Em áreas core para o negócio da empresa como são as áreas de Operação e Comercial e de Manutenção, maioritariamente masculinas, 72% do efetivo está acima dos 45 anos de idade, revelando a urgência do rejuvenescimento dos efetivos daquelas áreas.

## Distribuição por antiguidade

Na variável relativa ao tempo de permanência na empresa, os colaboradores distribuem-se de acordo com o gráfico seguinte:





Observa-se nesta variável uma concentração de distribuição entre 21 e 35 anos de antiguidade representando 60,2% do total dos efetivos (912 colaboradores), um resultado que face ao último relatório de 2018, cresceu aproximadamente quatro pontos percentuais, evidenciando um contexto de estabilidade no emprego para mulheres e homens.

Também nesta variável, o sexo masculino é aquele que apresenta maior representatividade em todos os intervalos de tempo de permanência na empresa., sendo de referir que as mulheres apresentam maior concentração de colaboradoras no grupo com antiguidade dos 21 até 25 anos, intervalo inferior face ao grupo de maior concentração no género masculino (dos 26 até 30 anos).

Nos grupos com menor número de anos de antiguidade, persiste a maior representatividade do sexo masculino, no entanto verifica-se uma tendência de crescimento da representatividade do sexo feminino nos novos recrutamentos, observável no grupo com permanência na empresa até 5 anos em que as mulheres representam 46% do efetivo.

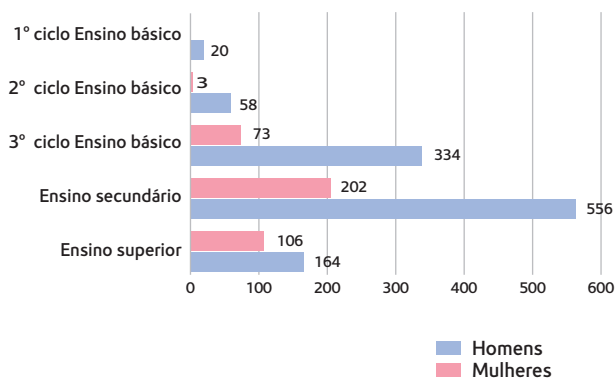
A antiguidade média do Metropolitano de Lisboa aumentou revelando uma tendência de permanência dos colaboradores independentemente do género, de 20,9 anos (2018) para 22,1 (em dezembro de 2021), com 60,2% dos colaboradores a apresentarem mais de 21 anos de permanência na empresa e 3% mais de 35 anos.

## Distribuição por habilitações literárias

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

Distribuição por habilitações literárias

uni: n.º



A formação ao nível do ensino secundário é o nível de habilitações literárias predominante entre os colaboradores, independentemente do género. tendo aumentado a sua predominância de 47%, em 2018 para 50% em 2021.

Dos 758 colaboradores com formação ao nível do ensino secundário, 202 são mulheres (26,6%) e 556 homens (73,4%).

No nível de habilitações mais baixo, 1º ciclo do ensino básico, o Metropolitano possui ainda 20 colaboradores homens menos 5 que em 2018, enquanto no nível de habilitações correspondente ao ensino superior a empresa tem 270 colaboradores com ensino superior, destes 106 são mulheres e 164 homens, parâmetro que evolui positivamente nos últimos anos.



## Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais

No universo do efetivo total de 1516 colaboradores, 103 (7%) possuem um cargo na estrutura da empresa, sendo destes 36 mulheres e 67 homens conforme distribuição seguinte:

### Cargos de dirigente/orgãos sociais

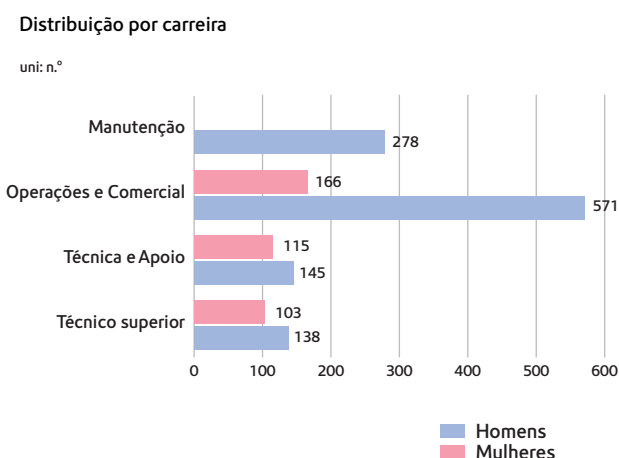
	Mulheres	Homens	Total
Diretor	6	15	21
Chefe de departamento	17	28	45
Chefe de núcleo	10	23	33
Coordenador operacional	3	1	4
Conselho Administração	1	2	3
Conselho Fiscal	2	1	3

Nos cargos dirigentes predomina a representatividade do sexo masculino com exceção do nível mais baixo, coordenador operacional, em que há 3 mulheres para 1 homem.

Nas posições de topo da empresa (conselho de administração e conselho fiscal) a representatividade de gêneros é equitativa.

## Distribuição por carreira profissional

Em relação às carreiras profissionais estabelecidas pelos Acordos de Empresa, a distribuição do efetivo é conforme o quadro seguinte:



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 737 colaboradores, em que a representatividade das mulheres (22,5%) é inferior à média da Empresa.

As carreiras profissionais Técnica e Apoio e Técnico Superior representam 501 colaboradores dos quais 218 são mulheres (44%) e 283 são homens (56%). Por sua vez, na carreira de Manutenção não há qualquer representatividade do sexo feminino, refletindo o mercado de trabalho neste tipo de profissões, predominantemente masculino.

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 manutenção técnica são executadas maioritariamente pelo efetivo do sexo masculino.





## Caracterização das remunerações<sup>1</sup>

### 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	1 183,68	1 102,05	1,074
Auxiliar Serviços	985,45		
Coordenador Administrativo	1 898,68		
Coordenador Electrónica		1 898,68	
Coordenador Serviços		1 956,69	
Desenhador		1 287,42	
Enc. Sala Comando Energia		1 724,66	
Encarregado Movimento	1 724,66	1 711,27	1,008
Encarregado Tracção		1 724,66	
Fiscal	1 496,98	1 422,40	1,052
Inspector Sala Comando Energia		1 898,68	
Inspector Comercial		2 239,20	
Inspector Movimento		1 898,68	
Inspector Obras		1 898,68	
Inspector Tracção		1 898,68	
Inspector Via		1 898,68	
Maquinista	1 496,98	1 498,76	0,999
Maquinista Manobras		1 496,98	
Mestre		1 898,68	
Motorista		1 192,82	
Motorista CG		1 260,77	
Oficial Carpinteiro		1 496,98	
Oficial Electricista		1 314,55	
Oficial Eletromecânico		1 313,79	
Oficial Pedreiro		1 496,98	
Oficial Pintor		1 496,98	
Oficial Serral Mecânico			
Oficial Torneiro Mecânico		1 208,11	
Oficial Via		1 324,13	
Operador Comercial	1 405,41	1 360,48	1,033
Projectista		1 850,37	
Secretária Adm.	1 893,76		
Técnico Administrativo	1 368,43	1 467,45	0,933
Técnico Electrónica		1 403,84	
Técnico Auxiliar	1 518,73	1 334,78	1,138
Técnico Principal	1 395,49	1 752,28	0,796
Técnico Superior	3 266,21	3 493,86	0,935



### 3. Rácio de remuneração das mulher face aos homens por categoria profissional com representatividade por ambos os sexos:

	Mulheres	Homens	Rácio
Agente de Tráfego	1 435,06	1 203,63	1,192
Auxiliar Serviços	994,87		
Coordenador Administrativo	3 144,26		
Coordenador Electrónica		3 064,38	
Coordenador Serviços		3 066,38	
Desenhador		1 472,97	
Enc. Sala Comando Energia		2 850,24	
Encarregado Movimento	2 889,49	2 851,46	1,013
Encarregado Tracção		2 972,86	
Fiscal	1 887,42	1 661,42	1,136
Inspector Sala Comando Energia		3 080,87	
Inspector Comercial		3 123,39	
Inspector Movimento		3 038,80	
Inspector Obras		3 076,27	
Inspector Tracção		3 122,28	
Inspector Via		2 986,08	
Maquinista	2 514,40	2 607,31	0,964
Maquinista Manobras		1 933,29	
Mestre		3 065,52	
Motorista		1 390,18	
Motorista CG		2 316,90	
Oficial Carpinteiro		1 888,91	
Oficial Electricista		1 547,39	
Oficial Eletromecânico		1 585,50	
Oficial Pedreiro		2 026,49	
Oficial Pintor		1 900,19	
Oficial Serral Mecânico		1 975,09	
Oficial Torneiro Mecânico		1 369,68	
Oficial Via		1 567,97	
Operador Comercial	1 606,73	1 526,69	1,052
Projectista		2 257,89	
Secretária Adm.	3 278,77		
Técnico Administrativo	1 650,23	1 883,87	0,876
Técnico Electrónica		1 739,08	
Técnico Auxiliar	1 753,37	1 798,57	0,975
Técnico Principal	2 393,87	2 516,88	0,951
Técnico Superior	3 500,23	3 813,07	0,918

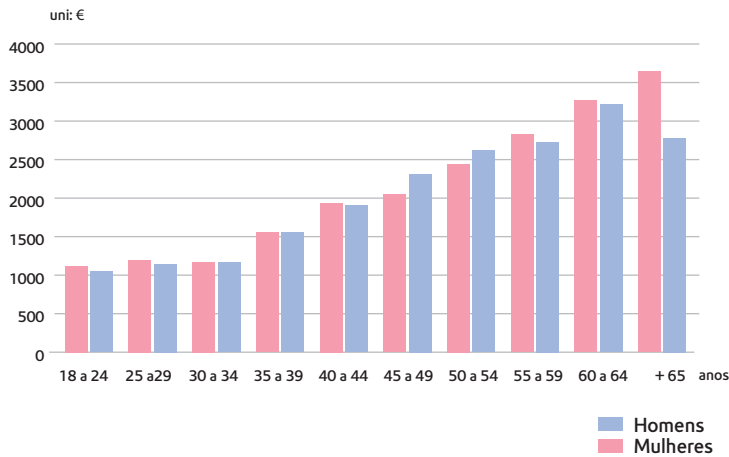
Da análise dos salários base e remuneração das mulheres face aos homens por categoria profissional é de destacar os maiores rácios registados nas categorias profissionais de Agente de Tráfego e de Fiscal, com valores de 1.19 e de 1.13 respetivamente, diferença justificada pela maior antiguidade das mulheres nestas categorias e consequente impacto nos respetivos salários base e restantes componentes variáveis.

Os rácios menores registam-se em categorias de apoio técnico, para o salário médio base 0,79 nos técnicos principais e para a remuneração média 0,87 nos técnicos administrativos diferenças explicáveis nos percursos individuais dos colaboradores da empresa, independentes de qualquer intervenção de variáveis de género.

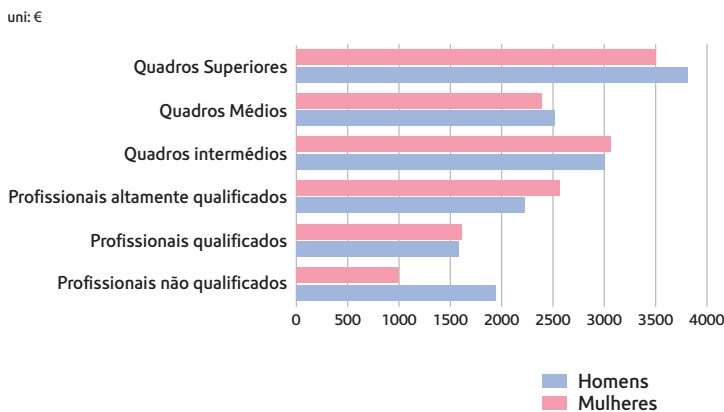
Os restantes rácios, tal como já verificado em 2018, encontram-se em valores aproximados de 1, evidenciando a inexistência de diferenças salariais face ao género.



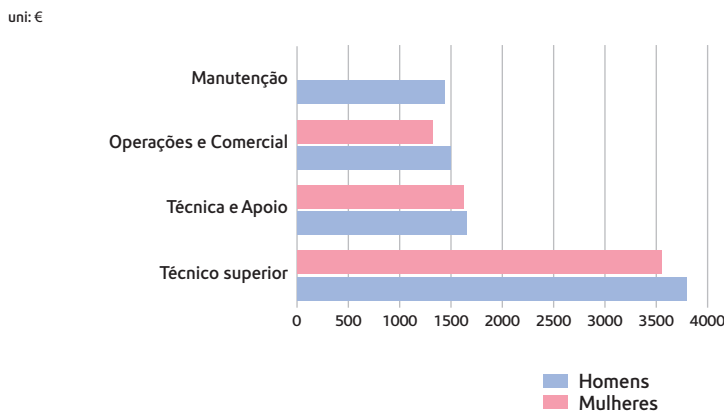
### Remuneração por idade



### Remuneração mensal por qualificação



### Remuneração por carreira profissional



As diferenças salariais entre mulheres e homens registadas na remuneração face a variáveis como a idade ou carreira profissional, 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.

Esta análise é justificada na estrutura salarial, desenhada com base em critérios igualitários e objetivos, de suporte às remunerações dos colaboradores do Metropolitano de Lisboa, conforme referido no início do presente relatório.

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 ainda expressividade do sexo feminino.

Contudo esta é, na dimensão da igualdade de género, uma linha de análise de indicadores que tem sido, nos últimos anos, monitorizada pela gestão em processos de recrutamento e seleção.

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.

O Metropolitano de Lisboa repudia explícita e ativamente quaisquer práticas discriminatórias em função do género e mantém a expectativa de nos próximos anos ter a oportunidade de encontrar no mercado de trabalho candidatas para o exercício de profissões que, histórica e culturalmente, são ocupadas por trabalhadores do sexo masculino, bem como manter e até crescer na oferta a candidatas para cargos de dirigentes.

No respeito pelos princípios de legalidade, 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.

A igualdade remuneratória é demonstrada pelos indicadores de desempenho social apresentados neste relatório, sendo 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 colaboradores e colaboradoras, 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 anuidades).

Pelo presente relatório, é possível afirmar que no Metropolitano de Lisboa são inexistentes as diferenças salariais que resultem dos estereótipos de género e da discriminação das mulheres em várias dimensões, dando a Empresa continuidade ao compromisso anteriormente assumido de valorização do papel da Mulher no mercado de trabalho e na sociedade, com destaque para valorização coletiva da presença feminina.

A estrutura salarial da Empresa assenta em critérios de retribuição que 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 é no Metropolitano de Lisboa uma ferramenta de gestão e consolidação das políticas de responsabilidade social de apoio e suporte a qualquer medida que se venha a introduzir na estrutura remuneratória da empresa.

## Divulgação

O Relatório sobre Remunerações por Género 2021, 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.

