



Relatório sobre Transparência Salarial e Igualdade Remuneratória por género 2024



Índice

Enquadramento	3
Análise das diferenças salariais face ao género	5
Caracterização geral	5
Distribuição etária	6
Distribuição por antiguidade	7
Distribuição por habilitações literárias	8
Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais	8
Distribuição por carreira profissional	9
Caracterização das remunerações	9
Rácio do salário médio base e da remuneração média de mulheres face aos homens.....	9
Rácio de salário base das mulheres face aos homens por categoria profissional.....	10
Rácio da remuneração das mulheres face aos homens por categoria profissional.....	11
Remuneração por idade.....	12
Remuneração por qualificação.....	12
Remuneração por carreira profissional.....	12
Conclusão	13
Divulgação	14



Enquadramento

A igualdade é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de mulheres e homens enquanto pessoas. Entre os valores fundamentais da sociedade, 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 é o princípio de que mulheres e homens devem receber salário igual por trabalho de igual valor.

A Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, promove a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, devendo as empresas assegurar uma política remuneratória transparente, e procedeu à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que instituiu o relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

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, são várias as medidas que visam inverter a tendência persistente de diferenças salariais que são causadoras de injustiça social a desfavor das mulheres.

As significativas assimetrias salariais entre mulheres e homens, resultado de desigualdades estruturais pela diferente participação ao longo da história de mulheres e homens no mercado de trabalho, desfavorecendo desde sempre as mulheres, indicam-nos que há ainda um longo caminho a percorrer quando o tema é a transparência e disparidade salarial entre mulheres e homens.

É, por isso, imprescindível continuar a aplicar a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, visando “garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho”.

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, intensificou 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 transparência salarial e igualdade remuneratória, 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.

Alinhada com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais 2027 (Pilar 5), 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, e que independentemente do tipo e duração da relação laboral os/as trabalhadores/as têm direito a um tratamento justo e igualitário.



No âmbito deste contexto europeu e nacional é elaborado com periodicidade trienal o Relatório sobre Transparência Salarial e Igualdade Remuneratória por género no Metropolitano de Lisboa em cumprimento da obrigação legal estabelecida no ponto 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, e visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir na estrutura remuneratória da empresa.

Assim, o presente documento assume-se como uma boa prática suportada em princípios fundamentais de dignidade humana, equidade e justiça, e sustentabilidade social e económica que permita até 2030 alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como remuneração igual por trabalho de igual valor.

Este relatório enquadra-se no âmbito do princípio de comunicação de informações sobre as remunerações previstas na Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, permitindo reavaliar as estruturas salariais e garantir proactivamente a aplicação do princípio de igualdade remuneratória entre mulheres e homens para trabalho igual ou de igual valor.

O Metropolitano de Lisboa dispõe de regulamentação interna (Acordos de Empresa) que preconiza a existência de igualdade remuneratória de mulheres e homens, que complementam um conjunto de práticas transversais de promoção de igualdade de género, incluindo medidas de ação positiva na dimensão da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Com estas medidas, o Metropolitano de Lisboa pretende, também, 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.



Diferenças salariais face ao gênero

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 2024.

Na análise dos dados considerou-se:

1. A diferenciação salarial do ponto de vista quantitativo e que teve por objetivo a análise relativa aos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa em características como o sexo, idade, tempo de permanência na empresa, profissão 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

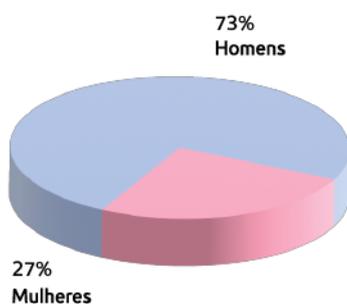
Observa-se no efetivo global do Metropolitano de Lisboa que é uma empresa na qual prevalece o gênero masculino face ao gênero feminino, que apresenta menos expressividade em algumas das variáveis analisadas.

Em 31 de dezembro de 2024 o efetivo global do Metropolitano era composto por 1567 trabalhadores, sendo 422 mulheres e 1145 homens, correspondendo a uma representação de 27% de mulheres e 73% de homens.

A estrutura do efetivo a 31 dezembro de 2024 reflete, por comparação com o ano de 2021, uma ligeira tendência para o aumento da representatividade das mulheres com a subida de dois pontos percentuais, ou seja, de 25% para 27% da totalidade do efetivo, em períodos de comparação homólogos. Embora com valores ainda distantes da representatividade masculina, de 75% em 2021, passando para 73% em 2024.

Quanto ao efetivo com um grau de incapacidade atestado superior a 60% verifica-se o equilíbrio correspondendo a 1,5% quer de mulheres quer de homens com deficiência na empresa.

Global efectivo



	Mulheres	Homens	Total
Efetivo Global	422	1 145	1 567
% efetivo global	27%	73%	100%
c/ Incapacidade > 60%	1,5%	1,5%	3,1%
Idade Média	48,8	49,9	49,6
Antiguidade média	20,1	23,2	22,4



Quanto à idade média dos trabalhadores situa-se nos 49,6 anos, apresentando uma subida ligeira face a 2021 quando era de 48,9 anos. Ambos os sexos contribuem para essa subida, verifica-se uma idade média de 48,8 anos nas mulheres e de 49,9 anos nos homens, face ao último período analisado.

Em relação ao número de anos que mulheres e homens permanecem na empresa, a antiguidade média em 2024 mantém-se praticamente inalterável nos 22,4 anos face aos 22,1 anos em 2021.

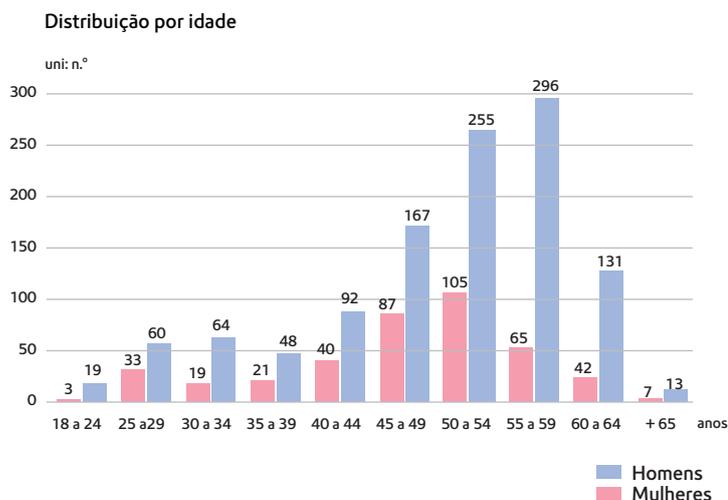
Nesta variável regista-se uma antiguidade média para as mulheres de 20,1 anos e para os homens de 23,2 anos.

No que respeita às variáveis deficiência, idade e permanência na empresa do efetivo global os valores indicam independência face ao género, o que evidencia um contexto de igualdade no Metropolitano de Lisboa para mulheres e homens.

Distribuição etária

Da análise à distribuição etária verifica-se que aproximadamente 82% dos trabalhadores da empresa se encontra entre os 40 e os 64 anos. E uma existência global na distribuição de maior representatividade do género masculino.

Encontrando-se os trabalhadores, maioritariamente, distribuídos por três grupos etários, dos 45 aos 49 anos, dos 50 aos 54 anos, e dos 55 aos 59 anos, verificando-se em qualquer um destes grupos etários acentuada diferença entre géneros.



Considerando que a idade média do efetivo global do Metropolitano de Lisboa é de 49,6 anos, os homens apresentam uma idade média aproximada daquele valor (49,9) comparativamente às mulheres (48,8) que se afastam ligeiramente da média. Contudo, verifica-se que 74,5% do efetivo total da empresa já ultrapassou os 45 anos de idade.

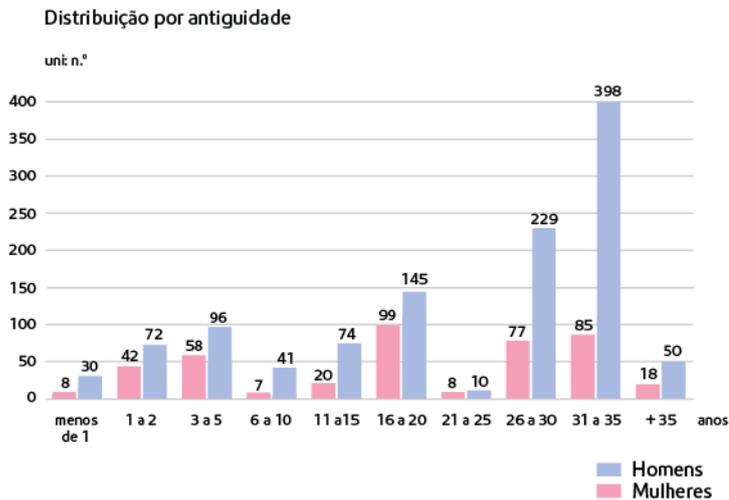
Em áreas core para o negócio da empresa como são as áreas de Operação e Comercial e de Manutenção, maioritariamente masculinas, 74,5% do efetivo está acima dos 45 anos de idade, sendo que 55% dos trabalhadores são homens e 44,3% estão acima da idade média global (49,6 anos).

Dados que demonstram que se mantém a necessidade de rejuvenescer o efetivo em áreas operacionais e específicas do negócio.



Distribuição por antiguidade

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



Verificando-se maior expressividade de trabalhadores no intervalo entre os 26 e os 35 anos de permanência na empresa, representando 54,7% do total dos efetivos (857 trabalhadores), um resultado que, face ao último relatório de 2021, diminuiu aproximadamente seis pontos percentuais podendo estar relacionado com aumento do número de saídas por reforma.

Os anos de permanência na empresa é um indicador de carreiras de longa duração que terá subjacente a estabilidade e igualdade de oportunidades, independentemente do género.

Também nesta variável, o sexo masculino apresenta sempre maior representatividade em todos os intervalos de tempo de permanência na empresa, não havendo alteração desta tendência mesmo nos intervalos mais baixos, de trabalhadores mais jovens.

Nos grupos com permanência na empresa até 5 de anos persiste a tendência de maior representatividade do sexo masculino, representando as mulheres 6,9% e os homens 12,6% do efetivo total desses grupos.

Não obstante a implementação da medida, prevista no plano de igualdade de género, de criação de igualdade de oportunidades através de mecanismos objetivos (quotas) nos processos de recrutamento e seleção, garantindo que os mesmos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, não foi, ainda, alcançado o equilíbrio mulheres – homens nos grupos de trabalhadores mais jovens, também derivado da fraca oferta do mercado para determinado grupo de profissões.

A antiguidade média do Metropolitano de Lisboa, embora desacelerando o crescimento manteve a tendência de aumento em 2024, ou seja, a permanência dos trabalhadores é independente do género, passando para 22,4 anos, com 55,8% dos trabalhadores a permanecerem há mais de 21 anos na empresa e 4,3% há mais de 35 anos.

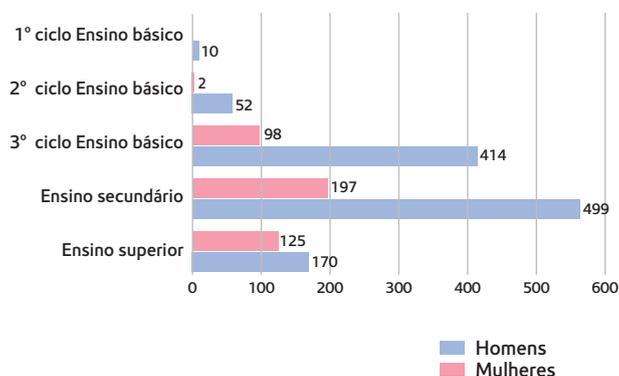


Distribuição por habilitações literárias

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



Mantém-se a formação ao nível do ensino secundário como o nível de habilitações literárias predominante entre os trabalhadores, independentemente do gênero, tendo, no entanto, diminuído a sua predominância para 44% em relação aos dois períodos de análise anteriores, em que se situou nos 47% em 2018 e nos 50% em 2021. Esta evolução foi acompanhada pelo aumento da expressividade nos grupos adjacentes do 3º ciclo de ensino básico e ensino superior, independentemente do sexo.

Dos 696 trabalhadores com formação ao nível do ensino secundário, 197 são mulheres (28,3%) e 499 são homens (71,7%).

No nível de habilitações mais baixo, 1º ciclo do ensino básico, o Metropolitano possui ainda 10 trabalhadores homens em 2024, menos 10 que em 2021 e menos 15 que em 2018, enquanto no nível de habilitações correspondente ao ensino superior a empresa tem 295 trabalhadores (270 em 2021), destes 125 são mulheres e 170 homens, um intervalo que continua a evoluir positivamente nos últimos anos.

Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais

No universo do efetivo total de 1567 trabalhadores, 102 (6,5%) possuem um cargo na estrutura na empresa, sendo destes 35 mulheres e 67 homens conforme distribuição seguinte:

Cargos de dirigente/orgãos sociais

	Mulheres	Homens	Total
Diretor	4	19	23
Chefe de departamento	16	28	44
Chefe de núcleo	11	20	31
Coordenador operacional	4	0	4
Conselho Administração	2	1	3
Conselho Fiscal	2	1	3

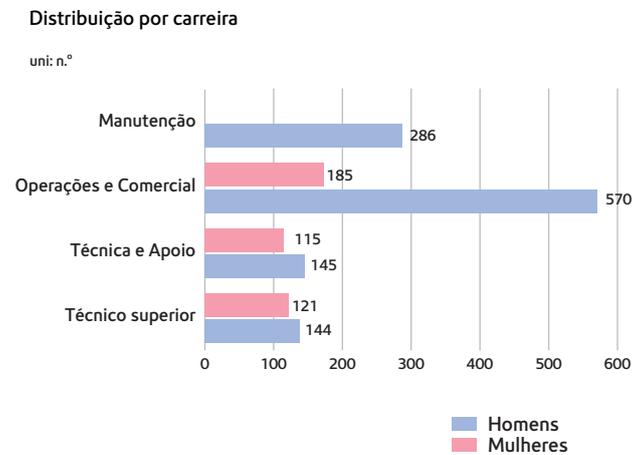
Nos cargos dirigentes predomina a representatividade do sexo masculino com exceção do nível mais baixo, coordenador operacional, em que apenas o sexo feminino tem representação.

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 encontram-se estabelecidas conforme os Acordos de Empresa, sendo a distribuição do efetivo a que se traduz no seguinte gráfico:



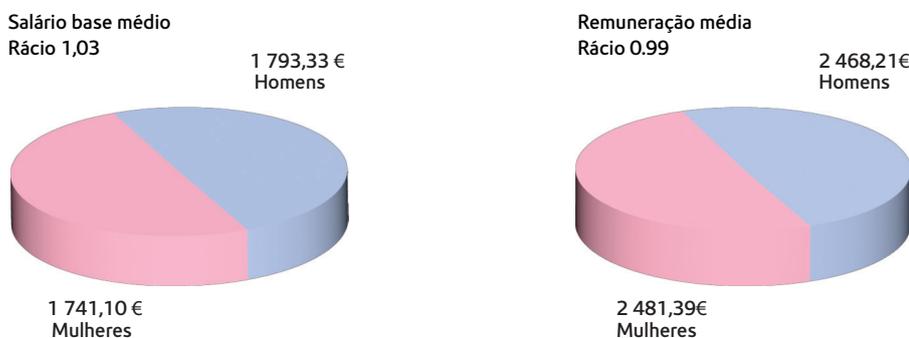
Nesta variável, o grupo profissional mais expressivo é o da carreira profissional de Operações e Comercial (área de produção do transporte, estações e atendimento ao cliente) com 755 trabalhadores, em que a representatividade das mulheres (24,5%) mantém-se inferior à média da Empresa (27% de mulheres).

As carreiras profissionais Técnica e Apoio e Técnico Superior representam 525 trabalhadores dos quais 236 são mulheres (45%) e 289 são homens (55%). Notar, pela primeira vez, na carreira de Manutenção existência de uma trabalhadora admitida em 2023.

Contudo, a representatividade do sexo masculino continua a ser 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 profissões de natureza operacional, especialmente, de manutenção são procuradas maioritariamente por candidatos 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 da 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	1 258,81	1 107,16	1,137
Coordenador Administrativo	2 028,49		
Coordenador Electrónica		2 028,49	
Coordenador Serviços		1 842,08	
Desenhador		1 381,46	
Encarregado Movimento	1 842,58	1 759,90	1,047
Enc. Sala Comando Energia		1 842,58	
Encarregado Tração		1 790,96	
Fiscal	1 631,19	1 601,44	1,019
Inspector Comercial		2 392,29	
Inspector Movimento	2 028,49	1 965,88	1,032
Inspector Obras		1 990,93	
Inspector Sala Comando Energia		2 028,49	
Inspector Tração		1 997,76	
Inspector Via		2 028,49	
Maquinista	1 643,72	1 580,41	1,040
Maquinista Manobras		1 478,36	
Mestre		1 874,15	
Motorista		1 312,40	
Motorista CG		1 378,84	
Oficial Carpinteiro		1 631,19	
Oficial Electricista		1 351,74	
Oficial Eletromecânico	1 153,80	1 420,00	0,813
Oficial Pedreiro		1 631,19	
Oficial Pintor		1 631,19	
Oficial Serralheiro Mecânico		1 711,95	
Oficial Torneiro Mecânico		1 384,60	
Oficial Via		1 412,16	
Operador Comercial	1 500,40	1 371,71	1,094
Projetista		2 061,17	
Secretário de Administração	2 061,17		
Técnico Administrativo	1 335,61	1 538,66	0,868
Técnico Auxiliar	1 413,35	1 429,58	0,989
Técnico Electrónica		1 539,25	
Técnico Principal	1 921,60	1 938,83	0,991
Técnico Superior	3 494,06	3 762,06	0,929



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

	Mulheres	Homens	Rácio
Agente de Tráfego	1 499,71	1 152,44	1,301
Coordenador Administrativo	3469,84		
Coordenador Electrónica		3 392,46	
Coordenador Serviços		3 074,65	
Desenhador		1 530,80	
Encarregado Movimento	2 937,63	3 011,96	0,975
Enc. Sala Comando Energia		3 144,00	
Encarregado Tração		3 177,66	
Fiscal	2 094,71	1 914,13	1,094
Inspector Comercial		3 436,78	
Inspector Movimento	3 104,12	3 241,98	0,957
Inspector Obras		3 290,77	
Inspector Sala Comando Energia		3 334,13	
Inspector Tração		3 407,22	
Inspector Via		3 298,03	
Maquinista	2 681,46	2 828,11	0,948
Maquinista Manobras		1 997,77	
Mestre		3 113,79	
Motorista		1 343,42	
Motorista CG		2 643,91	
Oficial Carpinteiro		2 195,93	
Oficial Electricista		1 602,34	
Oficial Eletromecânico	1 161,35	1 736,66	0,669
Oficial Pedreiro		2 342,91	
Oficial Pintor		2 149,05	
Oficial Serralheiro Mecânico		2 164,92	
Oficial Torneiro Mecânico		1 602,94	
Oficial Via		1 710,87	
Operador Comercial	1 753,14	1 540,54	1,138
Projetista		2 583,82	
Secretário de Administração	3 994,56		
Técnico Administrativo	1 580,73	2 025,85	0,780
Técnico Auxiliar	1 705,34	1 810,13	0,942
Técnico Electrónica		1 961,35	
Técnico Principal	2 457,04	2 581,97	0,952
Técnico Superior	3 647,10	4 023,81	0,906

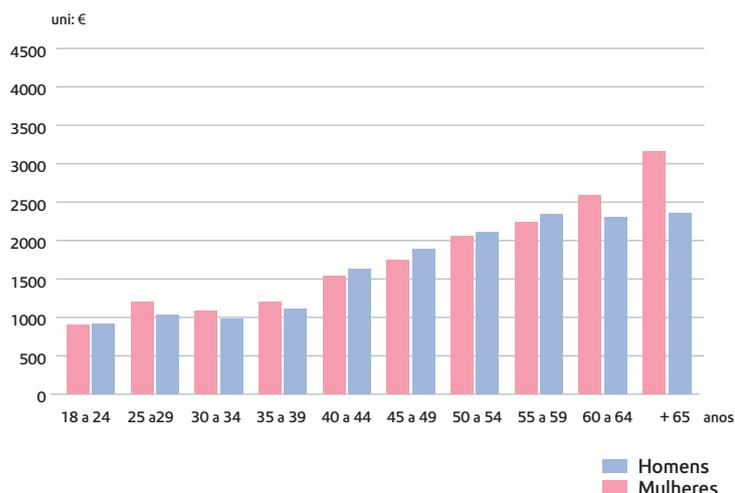
Da análise dos salários base e remuneração das mulheres face aos homens, por categoria profissional, é de destacar os maiores rácios registados nas categorias profissionais de Agente de Tráfego e de Operador Comercial, com valores de 1,13 e de 1,09 respetivamente, diferença que diminuiu, face ao último período em análise, e justificada pelo aumento da antiguidade e evolução profissional das mulheres nestas categorias e consequente impacto nos respetivos salários base e restantes componentes variáveis.

Os rácios menores registam-se na categoria de Oficial Eletromecânico, para o salário médio base 0,81 e para a remuneração média 0,67, variação que está relacionada com a entrada recente da primeira mulher, na categoria de Oficial Eletromecânico e que é explicável pelos anos de antiguidade dos trabalhadores do sexo masculino dessa categoria, independente de qualquer intervenção de variáveis de género.

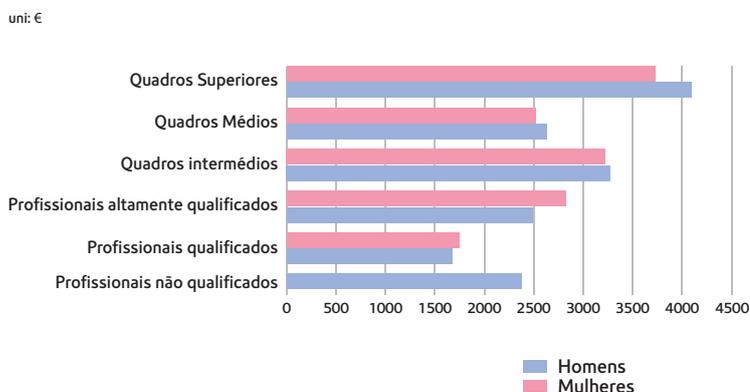
Os restantes rácios, tal como já verificado em 2021, encontram-se em valores aproximados de 1, evidenciando a inexistência de diferenças salariais face ao género na estrutura salarial do Metropolitano.



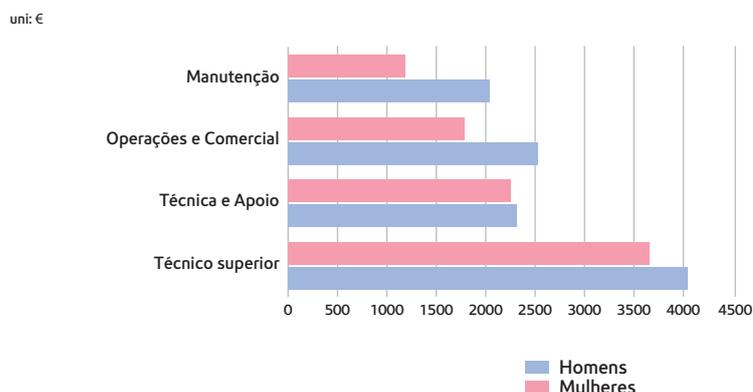
Remuneração por faixa etária



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 trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, conforme referido no início do presente relatório e que integram os regulamentos de carreiras anexos aos acordos de empresa.

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 de transporte prestado pela empresa e não em variáveis de género.



Conclusão

A estrutura do efetivo do Metropolitano de Lisboa é composta maioritariamente por trabalhadores do sexo masculino, verificando-se que a representatividade de homens é superior em todas as carreiras profissionais e que subsistem, ainda, na empresa profissões sem representação 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 permanecem ocupadas exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino.

Destacar que na área de Manutenção foi possível em 2023 quebrar essa tendência recrutando para a categoria de Oficial Eletromecânico a primeira mulher.

Este é um marco importante na história da empresa e no contributo do Metropolitano de Lisboa para uma sociedade com igualdade de oportunidades para Mulheres e Homens no acesso a todas as profissões.

Continua ainda a existir uma estereotipização de género no contexto profissional, para algumas profissões, pelo que cabe a cada empresa combater esta discriminação para alcançar uma sociedade de maior diversidade e equidade.

O Metropolitano de Lisboa tem nos últimos anos reforçado a mensagem de combate a práticas discriminatórias em função do género e mantém a expectativa de nos próximos anos ter a oportunidade de encontrar no mercado de trabalho mais candidatas para o exercício de profissões que, histórica e culturalmente, ainda são desempenhadas por trabalhadores do sexo masculino, bem como manter e até crescer na oferta a candidatas para funções de liderança.

Contratar pela primeira vez uma candidata para uma profissão que no Metropolitano nunca antes foi desempenhada por mulheres, significa abertura da empresa demonstrando que as profissões, mesmo aquelas onde ainda não existem mulheres, são para todos/as desmitificando a **opinião ou preconceito generalizado sobre atributos ou características que homens e mulheres possuem e os papéis sociais atribuídos aos géneros.**

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 trabalhadores e trabalhadoras, 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 (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, consolidando a empresa o compromisso de valorização do papel da Mulher no mercado de trabalho e na sociedade, com destaque para valorização coletiva da presença feminina e o contributo para o ODS5 que assumimos como estratégico no domínio da gestão das pessoas.

A estrutura salarial da Empresa assenta em critérios de retribuição que são comuns a mulheres e a homens, e as diferenças de remuneração não evidenciam qualquer discriminação por estarem suportadas em critérios claros, nomeadamente no desempenho e progressão de carreira, 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 salarial e as remunerações pagas a mulheres e homens face ao género, tendo em vista a deteção e prevenção de diferenças injustificadas.

O Relatório sobre Transparência Salarial e Igualdade Remuneratória por género é no Metropolitano de Lisboa uma ferramenta de gestão e consolidação da política de gestão das pessoas, certos que a transparência salarial contribui para fidelizar os trabalhadores e prevenir as desigualdades de género.

Ao relatar a transparência salarial, o Metropolitano de Lisboa mostra estar comprometido com os valores de equidade e paridade, mas, também fortalecer a sua reputação, crucial na atração de talento, que permita à empresa atrair e integrar pessoas jovens para as várias profissões.

O presente documento é, também, um instrumento de trabalho da gestão suportado nas atuais políticas de responsabilidade social, contextualizado no paradigma ESG, essencialmente, dirigido aos pilares S–Social e G–Governança, para definição de medidas e boas práticas que se venha a introduzir na estrutura remuneratória e na criação de um sistema de gestão integrado do capital humano no Metropolitano de Lisboa.

Divulgação

O Relatório sobre Transparência Salarial e Igualdade Remuneratória por Género 2024, depois de aprovado pelo Conselho de Administração será divulgado internamente e disponibilizado na página da internet do Metropolitano de Lisboa, nos termos do disposto no ponto 2 da Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março, a qual *“determina que as empresas do sector empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.”*

