



ENQUADRAMENTO LEGAL

Com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 de 07 de março as empresas do setor empresarial do Estado devem promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no sítio da Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

A igualdade entre mulheres e homens constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 1º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9º).

A igualdade entre mulheres e homens é igualmente uma missão da União Europeia constituindo um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2º e no n.º 2 do artigo 3º do Tratado da Comunidade Europeia.

Apesar de todas estas disposições e compromissos internacionais, a igualdade do género tem, ainda, um objetivo a prosseguir nos diversos quadrantes sociais, assumindo particular acuidade na esfera do trabalho e do emprego.

O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e emprego implica o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens; a eliminação da segregação do mercado de trabalho; a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para a prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes.



A METRO DO PORTO, S.A.

A Metro do Porto, S.A. não possui ainda um sistema de carreiras, categorias ou tabelas salariais, nem regras que regulem as valorizações salariais.

Com efeito, atendendo à qualificação da Metro do Porto como integrante do Setor Público Empresarial – na qualidade de empresa pública – os seus trabalhadores exercem funções públicas sem, no entanto, integrar o regime da Função Pública, designadamente ao abrigo do Regime de Vinculação, de Carreira e de Remunerações (aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, 27 de fevereiro) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) pelo que, nunca foram enquadrados em qualquer tipo de carreira.

De facto, segundo dispõe o n.º 1, do artigo 17.º do Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro) “*Aos trabalhadores das empresas públicas aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho.*”

Assim, desde o início da atividade da Metro do Porto, S.A. que as relações laborais com os seus colaboradores estiverem assentes em contratos individuais de trabalho, celebrados casuisticamente e sem qualquer enquadramento global para admissão de trabalhadores, com exceção de 9 colaboradores (à data de 31-12-2022) que, tendo sido transferidos pela CP e pela REFER, entre 2001 e 2002, mantiveram os direitos adquiridos dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva das Empresas de origem.

Encontra-se na presente data para aprovação na Tutela, desde dezembro de 2018, um Regulamento Interno que fixa um regime de carreira, que até à data é inexistente. Ou seja, na Metro do Porto não existe qualquer mecanismo de progressão ou promoção salarial.

Relativamente ao relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (RCM 18/2014, 07/03), os pressupostos adotados nos dados infra foram distinguir os Órgãos Sociais dos Trabalhadores e seguir os princípios adotados no Relatório de Sustentabilidade publicado na página de internet da Empresa:



RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2020-2022

ÓRGÃOS SOCIAIS: Género / Remunerações

Os Órgãos Sociais da Metro do Porto são constituídos pelo Conselho de Administração (6 elementos) e pelo Conselho Fiscal (3 elementos).

Ao longo dos anos (2020-2022), o género feminino teve sempre representação na Empresa, tendo-se mantido inalterado o verificado no ano de 2019 com 2 (dois) elementos no Conselho de Administração, num total de 6, e com a manutenção de 1 (um) elemento no Conselho Fiscal, num total de 3.

Órgãos Sociais	Género	2019		2020		2021		2022	
Conselho de Administração	M	4	67%	4	67%	4	67%	4	67%
	F	2	33%	2	33%	2	33%	2	33%
Conselho Fiscal	M	2	67%	2	67%	2	67%	2	67%
	F	1	33%	1	33%	1	33%	1	33%
TOTAL		9		9		9		9	

As remunerações ilíquidas do Conselho de Administração e Conselho Fiscal são fixadas nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 9 de fevereiro e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2012, de 15 de março, não fazendo qualquer distinção do género.

Conselho de Administração	Remuneração Base ¹	Despesas de Representação ²
Presidente	4 922,84	1 969,14
Vogal Executivo	3 938,27	1 575,31
Vogal Não Executivo	984,57	0,00

Conselho Fiscal	Remuneração Base ¹
Presidente	1 378,40
Vogal	1 102,72

¹ 14 vezes por ano; valores referidos a dezembro de 2022;

² 12 vezes por ano; valores referidos a dezembro de 2022.



TRABALHADORES: Género / Remunerações

Continua a aguardar-se, desde 2018, a aprovação por parte da Tutela de um Regulamento de Carreira para os funcionários da Metro do Porto, S.A.. A inexistência desta ferramenta tem limitado sobremaneira a capacidade de a Administração da Empresa gerir ativamente os seus recursos humanos, nomeadamente em aspetos tão relevantes como a gestão de carreiras, avaliação de desempenho, retenção de talentos, promoções e progressões salariais, bem como na implementação de um plano de promoção da igualdade de tratamento de géneros. Os colaboradores estão assim sem qualquer tipo de ajustamento salarial, determinado por princípios de progressão ou mérito, desde 2008.

Ainda assim ao longo dos anos, a Metro do Porto tem tido a constante preocupação de garantir o equilíbrio de oportunidades entre os géneros, motivo pelo qual se tem verificado, à semelhança do triénio anterior, um crescimento da percentagem de mulheres sobretudo por via de novas contratações, conforme melhor se pode verificar no quadro de Entradas:

ENTRADAS	2019	2020	2021	2022
M	0	5	3	8
F	2	1	2	12

Nos quadros infra poderemos analisar a evolução dos colaboradores da Metro do Porto, em funções na empresa³, em termos do género e em termos de remunerações:

Trabalhadores	Género	2019		2020		2021		2022	
Quadros Não Técnicos	M	24	73%	23	68%	20	69%	22	67%
	F	9	27%	11	32%	9	31%	11	33%
Sub Total		33		34		29		33	
Quadros Técnicos	M	38	66%	38	66%	38	67%	41	60%
	F	20	34%	20	34%	19	33%	27	40%
Sub Total		58		58		57		68	
Total		91		92		86		101	

³ Ou seja, que não se encontram em Licenças sem Vencimento, Comissões de Serviços ou cedidos a outras Entidades



RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2020-2022

Constata-se que a proporção de mulheres no total de colaboradores se mantém estável ao longo dos anos (em torno dos 33%), exceto em 2022 que aumentou para os 38%. Em 2022, sobressai o aumento do número de colaboradores dos quadros técnicos, tanto do sexo masculino como feminino.

Este fenómeno ficou a dever-se à autorização por parte da Tutela para realizar admissão de novos colaboradores para fazer face às novas linhas de metro em projeto e em construção. O supramencionado permitiu contratar novos colaboradores para substituir um conjunto significativo de posições que têm vindo a vagar devido à saída de quadros da empresa, mas também para (re)dimensionar a macroestrutura da empresa por forma a dotar as equipas de gestão dos projetos com o necessário número de colaboradores na sua estrutura, quer para fazer face ao período de expansão da Linha Circular e da Extensão da Linha Amarela, já em curso, quer para os projetos aprovados no âmbito do PRR, quer para implementação do sistema integrado de segurança ferroviária.

Trabalhadores	Género	2019		2020		2021		2022	
Quadros Não Técnicos	M	1 561,27	52%	1 598,40	54%	1 532,53	51%	1 572,92	53%
	F	1 445,61	48%	1 344,17	46%	1 467,51	49%	1 411,04	47%
Sub Total		3 006,88		2 942,57		3 000,03		2 983,96	
Quadros Técnicos	M	3 842,44	68%	3 853,80	68%	3 702,81	66%	3 658,49	66%
	F	1 827,51	32%	1 832,84	32%	1 919,71	34%	1 853,29	34%
Sub Total		5 669,96		5 686,64		5 622,52		5 511,78	
TOTAL		8 676,83		8 629,21		8 622,56		8 495,74	

No que se refere à categoria dos quadros não técnicos verifica-se que o salário médio base (tendo por base o salário bruto) dos homens é superior ao das mulheres, com ligeiras oscilações, nomeadamente no ano de 2021 onde se verificou que o salário médio base de homens e mulheres foi praticamente idêntico.

Quanto à categoria dos Quadros Técnicos, que inclui os Diretores, verifica-se que a média do salário dos homens é bastante superior ao das mulheres, embora tal divergência tenha diminuído ligeiramente ao longo dos últimos 4 anos.



RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2020-2022

No entanto e conforme acima referido, historicamente, essas divergências resultaram da inexistência de um sistema de carreiras, categorias ou tabelas salariais, aquando da admissão dos trabalhadores, o que levou a grandes disparidades salariais quer entre o género (salários médios elevados dos Diretores), quer entre níveis de qualificação e de habilitações literárias, o que não tem contribuído para atenuar as referidas diferenças.

Outro dos motivos que influenciou a disparidade de remunerações entre género é o facto das novas contratações, cujas remunerações são mais baixas, serem maioritariamente do género feminino afetando negativamente o salário médio das mulheres.

Ressalva-se, no entanto, que a proporção total de mulheres no total de trabalhadores tem vindo a aumentar o que revela preocupação da empresa no sentido de garantir o equilíbrio de oportunidades entre os géneros.

A título informativo, damos nota que, o salário mais baixo praticado pela Metro do Porto é consideravelmente superior ao Salário Mínimo Nacional:

	2019	2020	2021	2022
Salário Mínimo Nacional	600,00	635,00	665,00	705,00
Salário mais baixo praticado pela MP	715,00	717,15	727,15	733,69

CONCLUSÃO

A Metro do Porto, a médio e a longo prazo, deve continuar a focar a sua ação no sentido de garantir e promover a igualdade de oportunidades e a diminuição da desigualdade salarial entre os géneros.

Consideramos que a aprovação do Regulamento de Carreiras da Metro do Porto, S.A. vai contrariar e atenuar a tendência histórica da desigualdade salarial, bem como o equilíbrio em novas contratações.