

---

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO - 2025

---

---

Metro do Porto, S.A.  
Abril de 2025



---

# Índice

Índice .....	2
Siglas .....	3
01. Enquadramento.....	4
02. Caracterização MP .....	7
03. Plano de Ação para 2025 .....	11
04. Acompanhamento e Avaliação do Plano.....	15

---

# Siglas

MP – Metro do Porto

GT – Grupo de Trabalho

PI – Plano de Igualdade

IG – Igualdade de Género

SIG – Sistema Integrado de Gestão

DAF – Departamento Administrativo e Financeiro

DAF-RH – Departamento Administrativo e Financeiro, Área de Recursos Humanos

GSI – Gabinete de Organização e Sistemas de Informação

---

# 01. Enquadramento

Igualdade de Género significa igualdade de oportunidades, o reconhecimento e a valorização de mulheres e homens, em todos os domínios da vida. A Igualdade de Género é o quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que deve ser cumprido até ao ano 2030.

Ao longo dos últimos anos, tem-se vindo a constatar um crescente comprometimento da Sociedade em alcançar o objetivo estipulado pelas Nações Unidas em relação à igualdade de género e ao empoderamento de todas as mulheres.

O incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género reforçam o objetivo, procurando colmatar desigualdades identificadas no que diz respeito à participação de mulheres e homens em contexto social.

No que diz respeito a Portugal, o país tem vindo a progredir em matérias de IG, encontrando-se, no entanto, ainda abaixo da média europeia. Neste quesito, as empresas públicas e privadas desempenham um papel fundamental, podendo contribuir significativamente para a redução do desequilíbrio de género, alcançando resultados mais positivos e equitativos em termos corporativos.

A Metro do Porto S.A., empresa do sector empresarial do Estado, enquanto provedora de serviços que satisfazem as necessidades coletivas, tem um papel preponderante na afirmação e difusão de boas práticas na esfera da responsabilidade social. A este nível, e tal como preconizado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, adotou um Plano de Igualdade que tem como objetivo servir de guia para os diversos atores da edificação de uma empresa justa e inclusiva.

Para sabermos onde queremos chegar, é necessário estar consciente do nosso ponto de partida, só assim, conseguimos delinear uma estratégia e um plano de ação eficaz. Por isso, o grupo de trabalho incumbido da elaboração do Plano de Igualdade começou, como mandam as boas práticas, pela elaboração de um diagnóstico suportado por um conjunto de documentos de referência, nomeadamente, guias e manuais de auto - avaliação elaborados pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Ao longo dos anos, verificou-se na Metro do Porto um reforço da Representatividade Feminina: *i)* aumento da contratação de mulheres desde 2021, sobretudo em quadros técnicos, com crescimento contínuo da proporção feminina até atingir 43% em 2024, valor mais elevado; *ii)* reforço de mulheres em posições qualificadas para responder a projetos estratégicos como a expansão da Linha Circular, PRR e sistema de segurança ferroviária; *iii)* os órgãos de administração, fiscalização e Assembleia Geral cumprem o limiar mínimo legal [33,3%] de representação do sexo feminino.

---

Face aos resultados obtidos na fase de diagnóstico e tendo em conta as especificidades da Metro do Porto: número de recursos humanos bastante reduzido, quando comparado com outras empresas do mesmo sector, poucos níveis hierárquicos (apenas quatro: administrativos, técnicos, direção e administração) nos processos associados à gestão dos Recursos Humanos, procedeu-se à elaboração de um Plano de Igualdade para 2025, de forma a adaptar à realidade empresarial, em cumprimento da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto.

Efetivamente, aquando a análise dos resultados obtidos na fase diagnóstico e pelas razões expostas, foi detetado que a presente matéria não se encontrava procedimentalizada, pelo que, nessa sequência, foram encetados os esforços de modo a colmatar o grau de informalidade identificado.

Assim sendo, ao abrigo dessa estratégia e no decurso de 2019, foram iniciados os trabalhos, tendo em vista a definição e implementação de Regulamento de Carreiras, que regulasse o recrutamento, posicionamento e o acesso às categorias profissionais existentes na empresa.

Desse modo, em dezembro de 2023, foi aprovado, através de Despacho do Secretário de Estado da Mobilidade Urbana, o Regulamento de Carreiras da Metro do Porto, S.A., essencial para a garantia da transparência e tratamento igualitário.

O referido Regulamento de Carreiras encontra-se em progressiva implementação, tendo sido celebrado contrato de prestação de serviços para definição de modelo de competências e avaliação do desempenho dos colaboradores, no sentido de assegurar a respetiva plenitude e a total aplicação do mesmo.

A implementação plena do Regulamento de Carreiras reveste-se, assim, de particular relevância enquanto instrumento estruturante para a consagração de princípios de equidade e de mérito, garantindo que o desenvolvimento profissional na Metro do Porto, S.A. assenta em critérios objetivos, transparentes e isentos de discriminação. A definição clara de regras de recrutamento, progressão e avaliação permite assegurar, de forma efetiva, a igualdade de género, promovendo condições justas e equitativas para todos os colaboradores, independentemente do sexo, e reforçando o compromisso institucional com uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

O Plano de Igualdade da Metro do Porto para 2025 consiste num conjunto de objetivos estratégicos a implementar ou preparar durante o ano de 2025; inclui meios tendentes a facilitar o processo de cumprimento do Plano, bem como, um plano de ação com medidas a implementar de modo a melhorar a performance da Empresa no que respeita à igualdade de oportunidades e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Com efeito, estão previstas medidas como *i)* assegurar a igualdade Salarial e Progressão, *ii)* garantir que as responsabilidades familiares não penalizam remunerações complementares, *iii)* flexibilização de horários de trabalho, *iv)* a promoção de acordos com serviços de apoio que beneficiam, de forma

---

significativa, colaboradoras com responsabilidades familiares acrescidas; **v**/valorização da parentalidade partilhada, incentivando também os homens a exercer direitos parentais.

---

## 02. Caracterização MP

### Missão

*“A Missão da Metro do Porto, S.A. é planejar, conceber, construir, equipar e explorar um Sistema de Metro Ligeiro na Área Metropolitana do Porto, em regime de concessão atribuída pelo Estado.”*

### Visão

*“Promover a mobilidade sustentável na Área Metropolitana do Porto.”*

### Valores

A atuação da Metro do Porto e dos seus colaboradores é orientada por um sistema de princípios assente nos seguintes valores:

Sustentabilidade – Posicionando-se como um fator inequívoco de sustentabilidade e qualidade de vida urbana e suburbana. Atuando na promoção das melhores práticas ambientais no setor, na gestão eficiente dos recursos e no fomento da intermodalidade e da mobilidade sustentável na Região.

Orientação para o Cliente – Focalizando-se no Cliente através da oferta de um serviço de elevado valor percebido e superando as suas expectativas.

Rigor - No cumprimento das obrigações e na execução das tarefas.

Transparência - No relacionamento com as partes interessadas e na informação disponibilizada.

Integridade - Preocupação em atuar corretamente em todas as situações. Compromisso inflexível com a legalidade, a integridade, a ética, a transparência e a tolerância zero à corrupção, a fim de garantir que os seus clientes, acionistas, trabalhadores, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas tenham confiança na integridade dos seus serviços.

Espírito de Equipa - Procurando a orientação para objetivos comuns, promovendo a partilha de conhecimento e favorecendo ações integradas.

### Código de Ética

O Código de Ética da Metro do Porto estabelece os valores estruturantes da Empresa e os princípios orientadores do comportamento ético que deverão ser observados por todos os Colaboradores no exercício das suas funções e nas suas ações quotidianas, tanto nas suas relações internas como externas.

As regras, princípios e valores presentes no Código de Ética deverão ser prosseguidos por qualquer pessoa ou entidade que trabalhe ou preste serviço à Metro do Porto, qualquer que seja a natureza

---

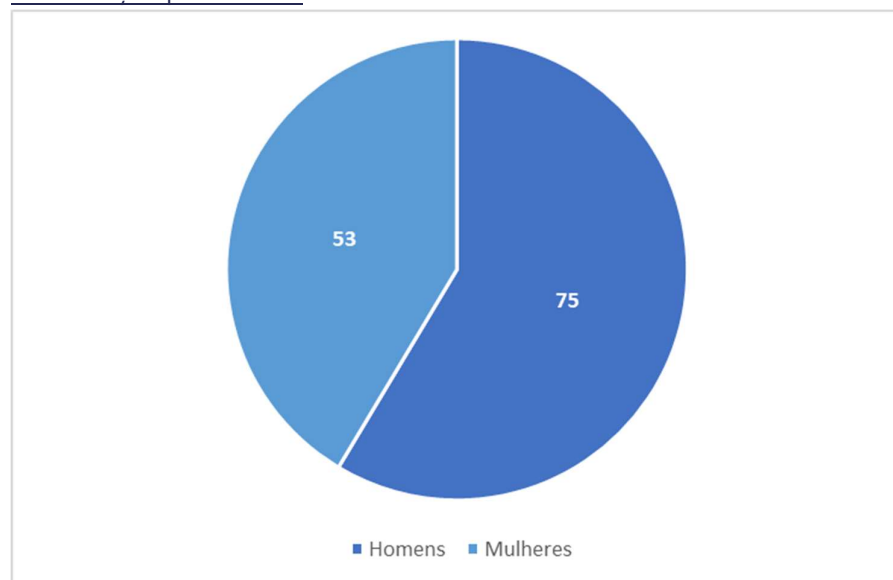
jurídica subjacente à sua relação com a Empresa, sendo para os efeitos deste Código designadas por Colaboradores.

Desta forma e a título de exemplo, as interações que os colaboradores MP estabelecem devem ser pautadas pelo respeito mútuo; transparência e rigor; respeito pelos direitos, sensibilidades e diversidades das pessoas; pela responsabilidade social e proteção ambiental, prevenção da corrupção, etc.

### **Indicadores (2024)**

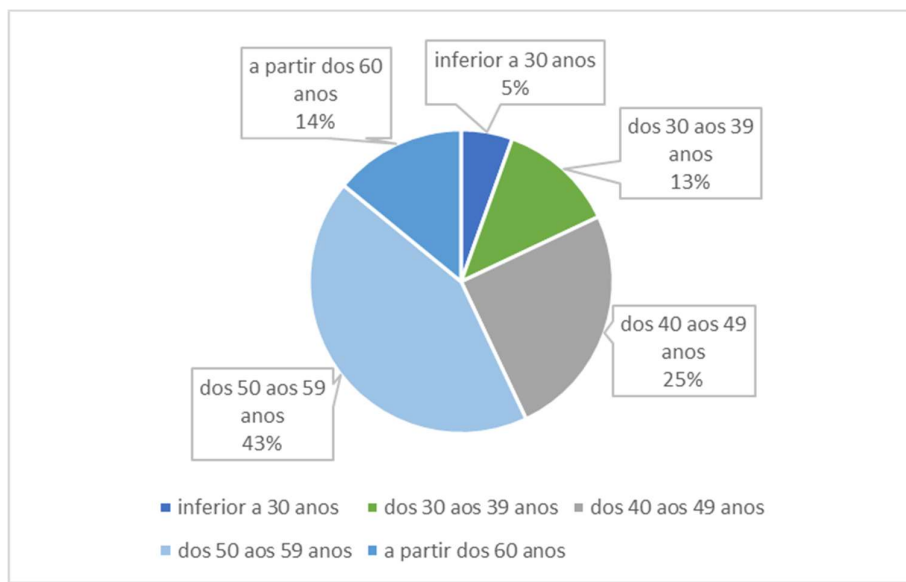
A seguinte análise foi efetuada com base nas categorias do SIOE – Sistema de Informação de Organização do Estado, que é um sistema de informação sobre a caracterização das entidades públicas do universo das contas nacionais, bem como a atividade social dos empregadores públicos, no qual a Metro do Porto, S.A. está integrada.

#### Distribuição por Género



O gráfico demonstra que existe ainda uma desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Os homens representam 59% do total da organização e as mulheres 41%, num total de 128 colaboradores. Esta situação justifica-se por se tratar de um setor ligado a profissões tradicionalmente percecionadas como masculinas, a nível técnico, como é o caso das engenharias.

#### Distribuição por Idades



A idade média da Metro do Porto é de 49 anos, o que evidencia um efetivo envelhecido que estará relacionado com o reduzido número de admissões nos últimos anos.

#### Distribuição por Qualificações

Qualificações	Mulheres	Homens	Total Geral
3º ciclo do ensino básico	1	7	8
Ensino Secundário	8	14	22
Ensino Superior	44	54	98
<b>Total Geral</b>	<b>53</b>	<b>75</b>	<b>128</b>

Num total de 128 colaboradores, 44 mulheres possuem formação superior, concluindo-se que a maioria é licenciada. Relativamente aos homens, verifica-se que 54 pessoas têm formação superior e 14 pessoas o ensino secundário. No que respeita ao 3.º ciclo do ensino básico, verifica-se uma prevalência dos homens que está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais.

#### Distribuição por Categoria Profissional

Categoria Profissional	Feminino	Masculino	Total Geral
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar		13	13
Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo	11	9	20
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	3	11	14
Dirigente Intermédio de 3.º Grau e Seguintes		7	7
Dirigente Superior de 1.º Grau (Presidente do Conselho de Administração)		1	1
Dirigente Superior de 2.º Grau (Vogais do Conselho de Administração)	2	3	5
Assembleia Geral	1	2	3
Informático		2	2
Pessoal Inspeção (Conselho Fiscal)	1	2	3
Técnico Superior	35	25	60
<b>Total Geral</b>	<b>53</b>	<b>75</b>	<b>128</b>

Constata-se um equilíbrio do sexo feminino e sexo masculino nas categorias profissionais “Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo” e “Técnico Superior” e uma maior concentração de homens nas categorias “Dirigente Intermédio de 1º Grau”, “Dirigente Intermédio de 3º Grau e Seguintes” e “Assistente Operacional, Operário, Auxiliar”, esta última mais relacionada com atividades operacionais.

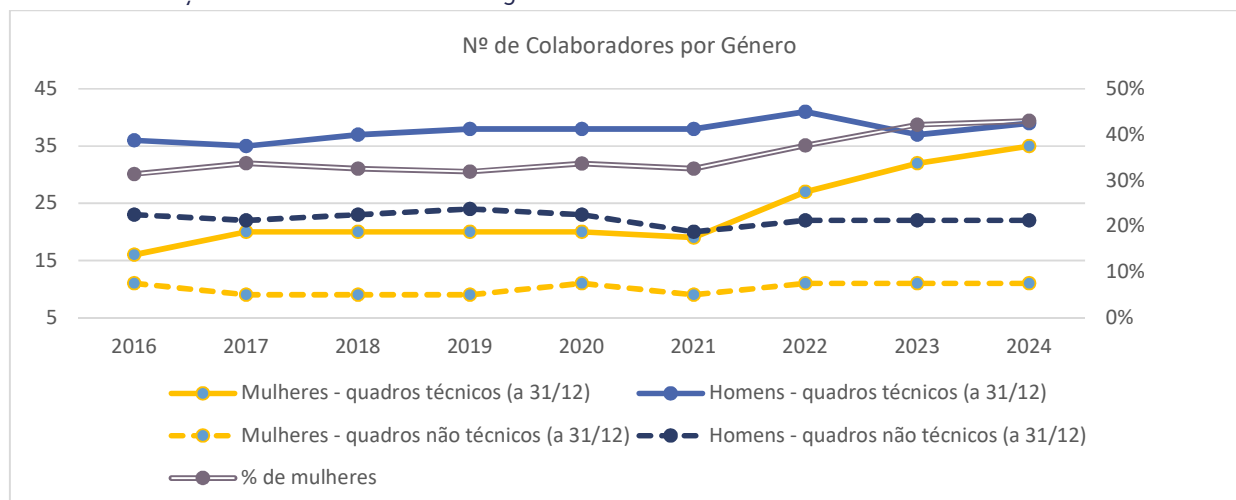
Constata-se também que os Órgãos de Administração (categorias Dirigente Superior de 1.º Grau e Dirigente Superior de 2.º Grau), Fiscalização (categoria Pessoal Inspeção) e Assembleia Geral respeitam o limiar mínimo de 33,3% de representação pelo sexo feminino, conforme determinado no ponto 1 do artigo 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

### Evolução da estrutura de Pessoal

Desde 2022 constata-se que a proporção de mulheres no total de colaboradores foi crescente, atingindo o valor record de 43% em 2024. Para este resultado sobressai o aumento ininterrupto do número de colaboradores dos quadros técnicos do sexo feminino desde 2021.

Este fenómeno ficou a dever-se à maior preponderância de contratação de mulheres quer para substituição de colaboradores que saíram da Empresa quer para reforçar a estrutura da Empresa para fazer face à construção de novas linhas de metro. Tais contratações permitiram (re)dimensionar a macroestrutura da empresa para 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, esta última já concluída, quer para os projetos aprovados no âmbito do PRR, quer para implementação do sistema integrado de segurança ferroviária. Estas contratações são essenciais para que a Metro do Porto, S.A. possa funcionar adequadamente, assegurar o cumprimento das obrigações legais e gestão contratual quer da operação corrente quer dos investimentos em curso. Estas contratações foram aprovadas pela Tutela ao abrigo dos vários orçamentos submetidos desde 2021, tendo as contratações necessárias para fazer face aos projetos do PRR sido aprovadas pelo Despacho 11888-B/2021, de 30 de novembro.

A empresa continua empenhada em garantir o equilíbrio de oportunidades entre os géneros, sendo as novas contratações maioritariamente do género feminino.



---

## 03. Plano de Ação para 2025

A elaboração do Plano de Ação para 2025 teve por base um conjunto de objetivos estratégicos que funcionam como guias orientadoras para a ação e decisão relativamente às questões com impacto na igualdade de oportunidade e tratamento, bem como, com impacto ao nível da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional:

- **Recrutamento e seleção de pessoal** – recrutar e selecionar pessoas, valorizando de forma igualitária competências, aspirações, necessidades e responsabilidades.
- **Aprendizagem ao longo da vida** – incentivar a aprendizagem ao longo da vida e a utilização das capacidades e conhecimentos.
- **Remunerações e gestão de carreira** – promover a igualdade e a não discriminação nas promoções e progressão na carreira.
- **Diálogo social e participação dos colaboradores** – privilegiar o diálogo com os colaboradores e/ou suas estruturas representativas e promover a sua participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade.
- **Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho** – garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho promovendo a resolução eficaz de situações-problema.
- **Informação, comunicação e imagem** – aplicar uma linguagem inclusiva ou neutra e não utilizar imagens discriminatórias no âmbito da comunicação interna e externa.
- **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** – promover organização e novas formas de trabalho adequadas às necessidades pessoais e familiares dos colaboradores.
- **Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família** – encorajar o exercício das responsabilidades familiares.

Considerando os objetivos estratégicos mencionados, apresentamos em seguida as principais medidas a desenvolver que se dividem em:

- **Normativos a observar por todos** – conjunto de regras a estabelecer, a divulgar e a cumprir por todos os departamentos e de carácter intemporal;
- **Plano de curto prazo** – conjunto de medidas concretas a implementar a curto prazo por departamentos específicos, e
- **Plano a médio prazo** – situações estratégicas para as quais se propõe aprofundamento e implementação a médio prazo de algumas ações.

---

## **Normativos a observar por todos**

### Recrutamento e Seleção de Pessoal

- Os critérios, procedimentos de recrutamento e seleção, bem como anúncios de oferta de emprego, deverão ter presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, estado civil e restantes exigências previstas na lei.
- Na constituição de equipas/grupos de trabalho deve-se ter em conta o princípio da representação equilibrada de géneros (tendo presente a representatividade de cada género na organização como um todo).

### Aprendizagem ao Longo da Vida

- A proposta de cada departamento para o plano de formação deve ter subjacente uma avaliação do equilíbrio da proposta entre ambos os géneros, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação e progressão na carreira.
- Cada departamento deverá garantir que os seus colaboradores têm acesso a um número de horas de formação adequado ao desempenho eficaz das suas funções, em cumprimento dos normativos legais.

### Remunerações e Gestão da Carreira

- Assegurar a convergência progressiva entre a remuneração de mulheres e homens cujas tarefas, responsabilidades, competências e desempenhos sejam semelhantes.
- Na atribuição de remunerações complementares (prémios, regalias acessórias) deverá estar presente o princípio da igualdade, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ausências ao trabalho para assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parentalidade).
- A nomeação de colaboradores para cargos de chefia ou órgão de decisão deverá ter presente o princípio da igualdade e da não discriminação.
- As competências (habilitações escolares, formação profissional, etc.) dos colaboradores (mulheres e homens) deverão ser reconhecidas de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira.

### Respeito pela Dignidade no Local de Trabalho

- Assegurar que qualquer processo de violação do respeito pela dignidade de homens ou mulheres no local de trabalho é tratado com confidencialidade e em conformidade com o estipulado na lei.

---

### Informação, Comunicação e Imagem

- Sempre que se produzam diagnósticos e relatórios com valores quantificados relativos aos colaboradores deverá existir o cuidado de apresentar de forma sistemática os dados desagregados por género.
- Nunca utilizar linguagem e/ou imagens discriminatórias na publicidade e na promoção de atividades e serviços (nomeadamente em peças e elementos de comunicação da empresa).

### Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Assegurar medidas específicas com vista à reintegração na vida ativa de colaboradores que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares e pessoais (exemplo de medidas: informação, formação, reciclagem).
- Possibilidade de adaptar o tempo semanal de trabalho (37,5 horas) concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com fixação do período de permanência obrigatório diário (entre as 10:00 e as 12:00 e entre as 15:00 e as 17:00).
- Promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os colaboradores que o pedirem de forma justificada.
- Auscultar os colaboradores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

### Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família

- Reconhecer de igual forma o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade.
- Proporcionar condições aos colaboradores do sexo masculino que queiram gozar os 10 dias facultativos de licença parental previstos na lei e que são remunerados pela Segurança Social

## **Plano de curto prazo**

### Diálogo Social e Participação dos Colaboradores

- Implementar um inquérito aos colaboradores relativo ao clima social e para aferição do grau de cumprimento dos preceitos definidos no plano de igualdade com periodicidade bienal. (GCCS com colaboração do GT encarregue de avaliar a execução do Plano);
- Assegurar as necessárias condições de acessibilidade aos trabalhadores com mobilidade reduzida.

---

## Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Disponibilizar serviços de saúde aos colaboradores no sentido estrito, ao nível do seguro de saúde, e no sentido lato, no que concerne à fomentação de ações relacionadas com a saúde e bem-estar, em especial através da divulgação de informação (pela Intranet), da promoção de rastreios, etc. (DAF-RH)
- Promover o estabelecimento de acordos e protocolos em diversas áreas quando se afigurem úteis para os colaboradores, nomeadamente na área da saúde, cultura, lazer, desporto, serviços de proximidade e serviços de apoio a familiares dos colaboradores (exemplos: ginásios, farmácias, restaurantes, papelarias, etc.). (GCCS)

## **Plano a médio prazo**

### Diálogo Social e Participação dos Colaboradores

- Utilização de um endereço eletrónico (rh@metrodoporto.pt) para a receção de sugestões/dúvidas relativamente aos temas da igualdade/conciliação da vida profissional e proteção na maternidade e paternidade. (GSI)
- A continuidade na divulgação do endereço eletrónico e do seu objetivo caberá ao grupo de trabalho do PI. (GT PI)
- A análise do conteúdo e resposta aos emails recebidos cabe à Área de DAF-RH que, quando entender necessário, deve dar a conhecer à Administração.

### Informação, Comunicação e Imagem

- Dar a conhecer aos colaboradores a legislação e a informação relevante no que concerne às temáticas da igualdade, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e proteção na maternidade e paternidade através da sua publicitação na Intranet. (DAF-RH) \*

## Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Possibilidade de, num determinado dia da semana, trabalhar apenas uma parte do dia (manhã/tarde) e compensar com quatro horas em excesso distribuídas de forma igual nos outros dias da semana (+1 hora por dia).
- Possibilidade de adoção de novos modelos de trabalho, tendo em conta as especificidades e dinâmicas de cada equipa/função. Entre as soluções, podemos ter o formato 100% presencial para quem assim quiser ou para funções que não podem ser realizadas à distância, o formato híbrido ou o formato integralmente remoto (quando aplicável).

---

## 04. Acompanhamento e Avaliação do Plano

O grupo de trabalho incumbido da elaboração do Plano de Igualdade tem como objetivo dinamizar e promover iniciativas e ações no enquadramento desta matéria, devendo implementar, acompanhar e avaliar anualmente o presente plano, bem como revisá-lo e atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação da Comissão Executiva. Tais ações poderão ser incorporadas no processo de revisão do SIG pela Gestão.

### Conclusão

O Plano para a Igualdade de Género 2025 da Metro do Porto, S.A. representa um compromisso institucional claro com a consolidação de uma cultura organizacional assente na equidade, na inclusão e na valorização de todas as pessoas, independentemente do seu género. Fundamentado em diagnóstico rigoroso e adaptado à realidade específica da empresa, o plano integra medidas concretas e operacionais que visam assegurar a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, na progressão profissional, na remuneração e na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A atuação dirigida à correção de desigualdades estruturais, nomeadamente através do reforço da representatividade feminina em áreas técnicas e de decisão, da promoção da parentalidade partilhada e da eliminação de práticas discriminatórias diretas ou indiretas, evidencia um alinhamento efetivo com os princípios da responsabilidade social e com as metas definidas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A eficácia do Plano dependerá, contudo, do acompanhamento sistemático da sua execução, da monitorização dos seus impactos e da capacidade de atualização contínua das medidas, em diálogo com os colaboradores e as estruturas representativas. É essa abordagem dinâmica, integrada e comprometida que permitirá transformar a igualdade formal em igualdade substancial no quotidiano da Metro do Porto, S.A.