



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. integra o Setor Público Empresarial – na qualidade de empresa pública – pelo que os seus trabalhadores exercem funções públicas sem, no entanto, integrarem 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).

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 estiveram 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 31-12-2025) 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.

Até 31 de dezembro de 2023 não existia na Metro do Porto qualquer mecanismo de progressão ou promoção salarial. Nos termos dos Despachos de Suas Excelências o Secretário de Estado do Tesouro e o Secretário de Estado da Mobilidade Urbana (de 13 de dezembro de 2023), após Parecer da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (Informação n.º INFSE_DGTF/2023/633 - DSJC-GACSE, de 10 de novembro de 2023), foi aprovado o Regulamento (interno) de Progressão de Carreiras do Metro do Porto, S.A. Nessa sequência, já em 2024, os colaboradores foram enquadrados na Tabela Salarial definida no Regulamento de Progressão de Carreiras, em harmonia com o previsto nesse documento. Em 2025 foram mapeadas as competências transversais, de família e específicas de cada colaborador em preparação da avaliação de desempenho requerida pelo supramencionado Regulamento.

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



RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2023-2025

distinguir os Órgãos Sociais dos Trabalhadores e seguir os princípios adotados no Relatório de Sustentabilidade publicado na página de internet da Empresa.

ÓRGÃOS SOCIAIS: Género / Remunerações

Os Órgãos Sociais da Metro do Porto são constituídos pela Mesa da Assembleia Geral (3 elementos), pelo Conselho de Administração (7 elementos) e pelo Conselho Fiscal (3 elementos).

Ao longo dos anos, o género feminino teve sempre representação na Empresa, tendo-se reforçado em 2025 essa representatividade com 3 (três) elementos no Conselho de Administração, num total de 7, e com a manutenção de 1 (um) elemento no Conselho Fiscal, num total de 3.

Órgãos Sociais	Género	2023		2024		2025	
Conselho de Administração	M	4	67%	4	67%	4	57%
	F	2	33%	2	33%	3	43%
Sub Total		6		6		7	
Conselho Fiscal	M	2	67%	2	67%	2	67%
	F	1	33%	1	33%	1	33%
Sub Total		3		3		3	
Mesa da Assembleia Geral	M	2	67%	2	67%	2	67%
	F	1	33%	1	33%	1	33%
Sub Total		3		3		3	
TOTAL		12		12		13	

As remunerações ilíquidas dos membros dos referidos Órgãos Sociais 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. Acresce que, e de acordo com o previsto no artigo 28.º do Estatuto do Gestor Público, n.º 8, o Presidente do Conselho de Administração relativo ao mandato 2025 a 2027 optou pelo vencimento do lugar de origem.

As tabelas seguintes apresentam as remunerações em vigor à data de 31 de dezembro de 2025:

Assembleia Geral	Senha Presença
Presidente	575,00
Vice-Presidente	470,00
Secretário	375,00



RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2023-2025

Conselho de Administração	Remuneração Base ¹	Despesas de Representação ²
Presidente	5 925,25	2 134,39
Vogal Executivo	4 268,78	1 707,51
Vogal Não Executivo	1 067,20	0,00

Conselho Fiscal	Remuneração Base ¹
Presidente	1 494,07
Vogal	1 120,55

TRABALHADORES: Género / Remunerações

A supramencionada aprovação do Regulamento de Carreiras da Metro do Porto, S.A. aumentou de 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.

Sem prejuízo do acima mencionado, a Metro do Porto tem tido a constante preocupação de garantir o equilíbrio de oportunidades entre os géneros, motivo pelo qual se tem verificado um equilíbrio entre o número de mulheres e homens contratados:

ENTRADAS	2023	2024	2025
M	1	5	4
F	7	4	4

¹ 14 vezes por ano;

² 12 vezes por ano

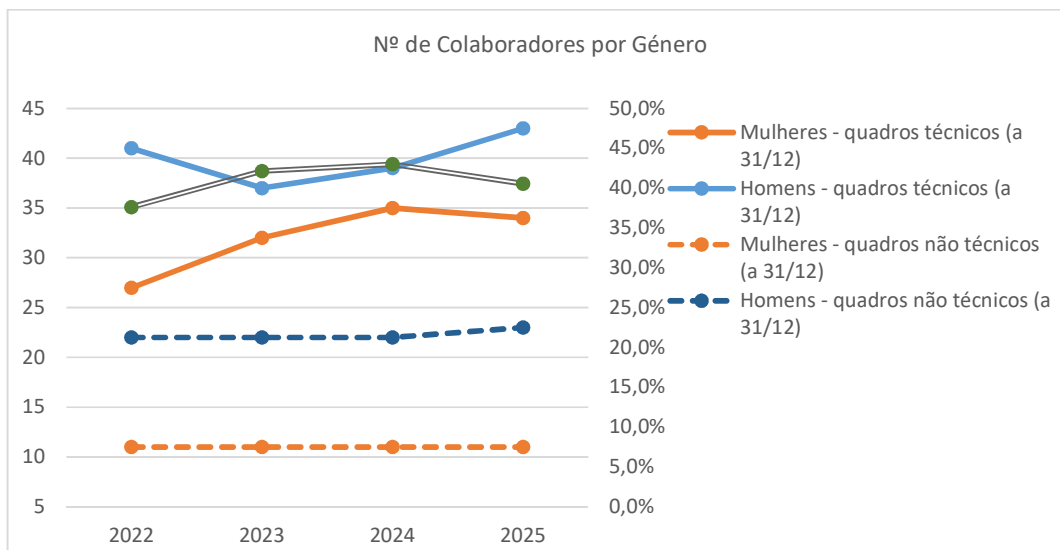


RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2023-2025

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	2023		2024		2025	
Quadros Não Técnicos	M	22	67%	22	67%	23	68%
	F	11	33%	11	33%	11	32%
Sub Total		33		33		34	
Quadros Técnicos	M	37	54%	39	53%	43	56%
	F	32	46%	35	47%	34	44%
Sub Total		69		74		77	
Total		102		107		111	

Constata-se que a proporção de mulheres no total de colaboradores se mantém estável ao longo do triénio (em torno dos 42%), exceto em 2025 que diminuiu ligeiramente para os 41%. Em 2025, sobressai o aumento do número de colaboradores do sexo masculino dos quadros técnicos em contraste com uma ligeira diminuição dos colaboradores do sexo feminino dos quadros técnicos.



No triénio considerado (2023-2025), o número total de colaboradores tem vindo paulatinamente a aumentar para fazer face às novas linhas de metro em projeto e em construção. A Metro do Porto, S.A. prosseguiu o desiderato de contratar novos colaboradores para substituir um conjunto significativo de posições que têm vindo a

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



RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2023-2025

vagar devido à saída de quadros da empresa, mas também (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 aos projetos aprovados, quer para a implementação do sistema integrado de segurança ferroviária.

Salário Médio Base:

Trabalhadores	Género	2023		2024		2025	
Quadros Não Técnicos	M	1.663,70	53%	1.765,63	52%	1.872,60	51%
	F	1.482,53	47%	1.641,40	48%	1.781,44	49%
Sub Total		3.146,23		3.407,03		3.654,03	
Quadros Técnicos	M	3.580,89	64%	3.806,53	63%	3.817,68	63%
	F	1.981,58	36%	2.195,06	37%	2.289,43	37%
Sub Total		5.562,47		6.001,60		6.107,11	
TOTAL		8.708,70		9.408,63		9.761,14	

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, embora a diferença se venha a atenuar ligeiramente.

Quanto à categoria dos Quadros Técnicos, que inclui os Diretores, verifica-se que a média do salário dos homens continua a ser bastante superior ao das mulheres, não tendo sofrido grandes oscilações no triénio considerado (também aqui a diferença tem-se esbatido ligeiramente).

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. A aprovação do Regulamento de Carreiras da Metro do Porto, S.A., tendo permitido diminuir, de forma direta mas pouco expressiva, as disparidades existentes entre o ano de 2023 e o ano de 2024 (ano de início da sua vigência), irá assegurar a igualdade remuneratória entre mulheres e homens no pressuposto da plena aplicabilidade do princípio “salário igual para trabalho igual”, nos termos do disposto na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.



RELATÓRIO IGUALDADE DO GÉNERO 2023-2025

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

	2023	2024	2025
Salário Mínimo Nacional	760,00	820,00	870,00
Salário mais baixo praticado pela MP	793,66	1.014,26	1.126,77

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