
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO - 2026

Metro do Porto, S.A.
Março de 2026



Índice

Índice	2
Siglas	3
01. Enquadramento.....	4
02. Caracterização MP	6
03. Plano de Ação para 2026	11
04. Acompanhamento e Avaliação do Plano.....	16

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.

Nos últimos anos, tem-se observado um crescente compromisso da comunidade internacional em alcançar os objetivos das Nações Unidas para a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres.

O incremento de políticas europeias e nacionais ligadas à igualdade de género reforça o objetivo de colmatar desigualdades no acesso a oportunidades e garantir condições equitativas entre mulheres e homens, nomeadamente nos contextos social, institucional e profissional.

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 ultrapassam o limiar mínimo legal [33,3%] de representação do sexo feminino.

À luz dos 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) e, ainda, um certo de grau de informalidade (mas simultaneamente proximidade) nos processos associados à gestão dos Recursos Humanos; procedeu-se à elaboração de um Plano de Igualdade para 2025 adaptado à nossa realidade empresarial, em cumprimento da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O Plano de Igualdade da Metro do Porto para 2026 consiste num conjunto de objetivos estratégicos a implementar ou preparar durante o ano de 2026; 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.”

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 e Conduta Empresarial

O Código de Ética da Metro do Porto (MP-848057/09) 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 e Conduta Empresarial devem 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, no exercício das suas funções todos os colaboradores da MP devem observar os seguintes princípios gerais de conduta:

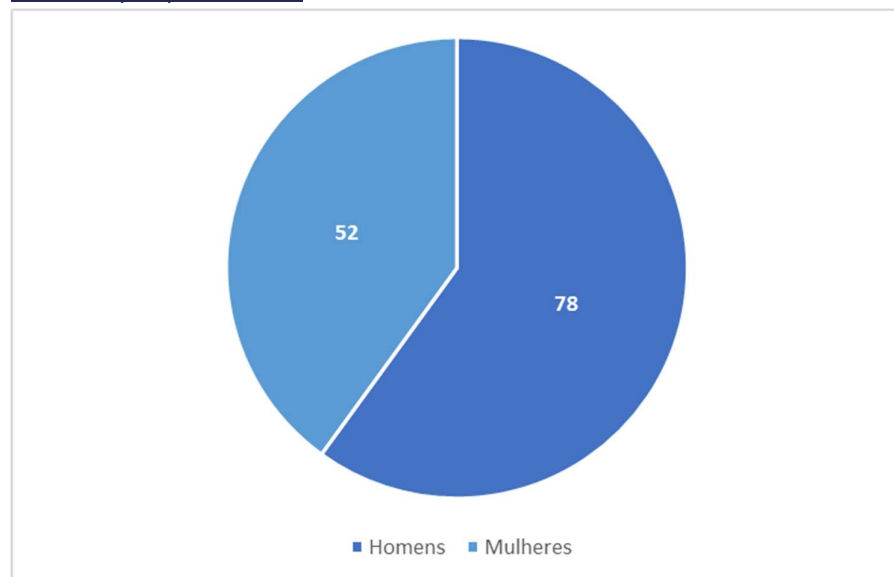
- Princípio do serviço público;
- Princípio da legalidade;
- Princípio da justiça e imparcialidade;
- Princípio da igualdade;
- Princípio da proporcionalidade;
- Princípio da colaboração e boa fé;
- Princípio da informação e qualidade;
- Princípio da lealdade;
- Princípio da integridade; e
- Princípio da competência e responsabilidade.

Nas relações entre si, os colaboradores devem, ainda, fomentar um bom ambiente de trabalho, cumprir as regras de utilização do espaço, promover a entreaajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, transparência e rigor, pelo profissionalismo, pela cordialidade, pela honestidade, pela responsabilidade social e proteção ambiental e pela prevenção da corrupção, etc.

Indicadores (2025)

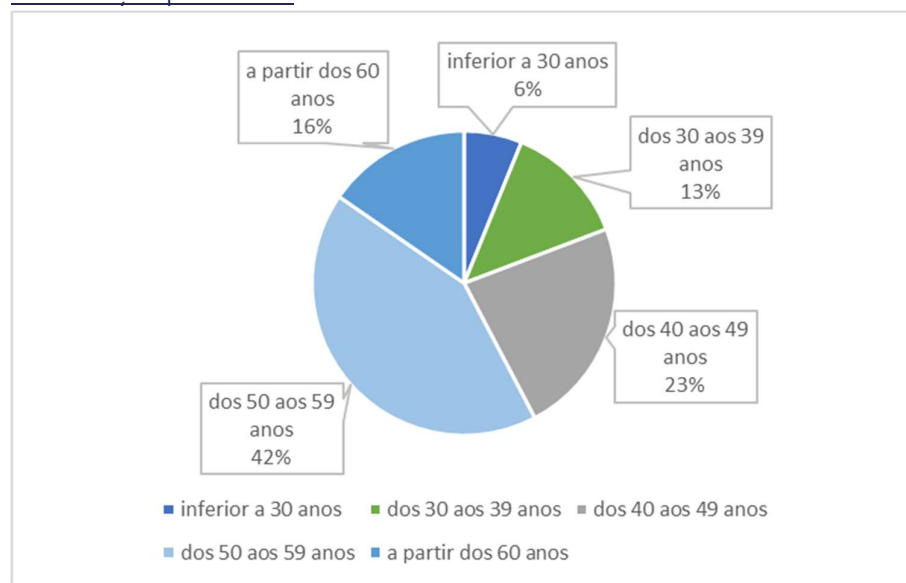
A seguinte análise foi efetuada com base nas categorias do SIOE – Sistema de Informação de Organização do Estado, que é um sistema de informação sobre a caracterização das entidades públicas do universo das contas nacionais, bem como a atividade social dos empregadores públicos, no qual a Metro do Porto, 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 60% do total da organização e as mulheres 40%, num total de 130 colaboradores. Esta situação justifica-se por se tratar de um setor ligado a profissões tradicionalmente percebidas 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 a elevada antiguidade e a pouca rotatividade de colaboradores.

Distribuição por Qualificações

Qualificações	Feminino	Masculino	Total Geral
3º ciclo do ensino básico	1	7	8
Ensino Secundário	8	15	23
Ensino Superior	43	56	99
Total Geral	52	78	130

Num total de 130 colaboradores, 43 mulheres possuem formação superior, concluindo-se que a maioria é licenciada. Relativamente aos homens, verifica-se que 56 pessoas têm formação superior e 15 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		14	14
Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo	11	9	20
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	2	11	13
Dirigente Intermédio de 3.º Grau e Seguintes		7	7
Dirigente Superior de 1.º Grau		1	1
Dirigente Superior de 2.º Grau	4	5	9
Informático		2	2
Pessoal Inspeção	1	2	3
Técnico Superior	34	27	61
Total Geral	52	78	130

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), Órgãos de Fiscalização (categoria Pessoal Inspeção) e Assembleia Geral ultrapassam o limiar mínimo de 33,3% de representação pelo sexo feminino (na ordem dos 40%), 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, tendo, no entanto, diminuído para 40,5% em 2025. Para este resultado sobressai o aumento ininterrupto do número de colaboradores dos quadros técnicos do sexo feminino desde 2021.

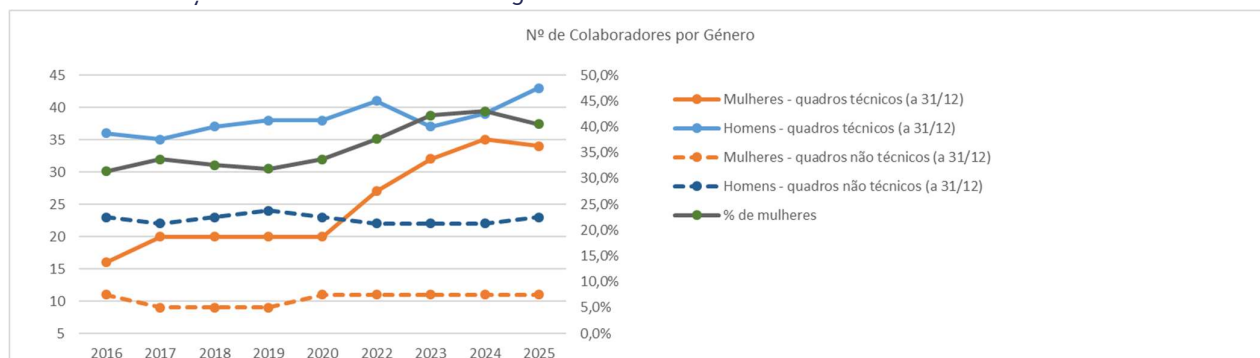
A evolução até 2024 ficou a dever-se à maior preponderância de contratação de mulheres quer para substituição de colaboradores que saíram da Empresa quer para reforçar a estrutura da Empresa para fazer face à construção de novas linhas de metro.

A Metro do Porto, S.A. prosseguiu o desiderato de contratar novos colaboradores para substituir um conjunto de posições que têm vindo a 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.

Estas contratações são essenciais para que a Metro do Porto, S.A. possa funcionar adequadamente, e para assegurar o cumprimento das obrigações legais e de 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 2026

A elaboração do Plano de Ação para 2026 teve por base um conjunto de objetivos estratégicos que funcionam como linhas 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 todos no local de trabalho – garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho promovendo a resolução eficaz das situações que possam ser identificadas;
- 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 – incentivar e promover o exercício das responsabilidades familiares.

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

- Normativos a observar por todos – conjunto de regras a estabelecer, a divulgar e a cumprir por todas as Direções (carácter intemporal);
- Plano de curto prazo – conjunto de medidas concretas a implementar a curto prazo pelas Direções específicas; 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, devem ter presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do gênero, 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 Direção 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 Direção deve 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 e equitativa 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 deve ter presente o princípio da igualdade e da não discriminação;
- As competências (habilitações académicas, formação profissional, etc.) dos colaboradores (mulheres e homens) devem ser reconhecidas de modo igualitário 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 mulheres ou homens 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 deve 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 efetuarem de forma devidamente justificada.
- Auscultar os colaboradores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar/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 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, com periodicidade bienal, um inquérito junto dos colaboradores para avaliar o clima social e aferir o cumprimento dos preceitos definidos no Plano de Igualdade. Esta ação será coordenada pela Direção Administrativa e Financeira (Recursos Humanos), em colaboração com o

Grupo de Trabalho responsável pelo acompanhamento do plano. Os resultados serão utilizados para ajustar políticas internas e medir o progresso das ações de igualdade;

- Garantir as condições necessárias de acessibilidade para trabalhadores com mobilidade reduzida, assegurando a plena participação de todos os colaboradores nas atividades e processos internos.

Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Disponibilizar serviços de saúde aos colaboradores: no sentido estrito, através do seguro de saúde; e no sentido lato, promovendo ações de saúde e bem-estar, como divulgação de informação na Intranet, campanhas de rastreio e outras iniciativas preventivas;
- Estabelecer acordos e protocolos que beneficiem os colaboradores em áreas como saúde, cultura, lazer, desporto, serviços de proximidade e apoio a familiares, incluindo parcerias com ginásios, farmácias, restaurantes, papelarias, entre outros;
- Medir a utilização destes serviços e a perceção de apoio à conciliação familiar através de inquéritos internos, definindo metas de adesão e satisfação.

Plano a médio prazo

Diálogo Social e Participação dos Colaboradores

- Disponibilizar um endereço eletrónico (rh@metrodoporto.pt) para recolha de sugestões, dúvidas e comentários relativos à igualdade de género, conciliação da vida profissional e proteção na maternidade/paternidade;
- Assegurar a divulgação regular do endereço e do seu objetivo, sob responsabilidade do Grupo de Trabalho do Plano de Igualdade;
- A análise do conteúdo e a resposta aos emails caberá à Direção Administrativa e Financeira (Recursos Humanos) e à Direção de Comunicação e Clima Social, que reportarão à Administração sempre que necessário. Recomenda-se um prazo máximo de resposta de 10 dias úteis;
- Anualmente, produzir um relatório resumido sobre os temas mais frequentes recebidos e as medidas adotadas, reforçando transparência e participação.

Informação, Comunicação e Imagem

- Dar a conhecer aos colaboradores a legislação e informação relevante sobre igualdade de género, conciliação da vida profissional/pessoal e proteção na maternidade/paternidade, através da Intranet e outros canais internos (newsletters, reuniões de equipa, workshops);

-
- Monitorizar o alcance e a eficácia destas ações através de indicadores como o acesso às publicações na Intranet e o feedback dos colaboradores.

Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Possibilidade de trabalhar parcialmente num determinado dia da semana (manhã ou tarde), compensando com quatro horas distribuídas nos restantes dias da semana (+1 hora/dia);
- Introdução de novos modelos de trabalho adaptados às especificidades de cada equipa e função: presencial integral, híbrido ou totalmente remoto, sempre que compatível com a função e necessidade do serviço;
- Definir critérios claros para elegibilidade de cada modelo e medir a satisfação dos colaboradores com estas medidas através de inquéritos periódicos;
- Avaliar o impacto das medidas na conciliação da vida profissional e pessoal, garantindo que estas promovem a igualdade de oportunidades e contribuem para o bem-estar geral dos colaboradores.

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 revê-lo e atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação da Comissão Executiva. Tais ações poderão ser incorporadas no processo de Revisão pela Gestão do Sistema Integrado de Gestão.

Conclusão.

O Plano para a Igualdade de Género 2026 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, evidenciam 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.