



## Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens 2024



## Índice

I. Enquadramento.....	4
II. Caracterização da Empresa .....	5
III. Acompanhamento e Monitorização do Plano.....	5
IV. Objetivos.....	7
V. Medidas a Implementar em 2024 .....	9
Estratégia, Valores e Missão.....	9
Recrutamento e Seleção.....	9
Formação Inicial e Contínua .....	9
Igualdade nas Condições de Trabalho.....	10
Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal.....	10

A **METROCOM – EXPLORAÇÃO DE ESPAÇOS COMERCIAIS, S.A.** defende o Princípio da Igualdade como pilar da sociedade que nos rodeia, livre de qualquer discriminação, onde mulheres e homens gozam das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas da sociedade civil.

## I. Enquadramento

“A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.”<sup>1</sup>

Este é um conceito que tem vindo a merecer especial atenção e importância por parte das principais instituições internacionais nos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado este progresso.

A igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular inicialmente, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro determina igualmente que as empresas públicas adotem planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade foi alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Com a evolução para Planos anuais de IGEN, por aplicação do Despacho Normativo n.º 18/2019, pretende-se essencialmente uma melhoria dos procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, no que diz respeito aos Planos de igualdade entre mulheres e homens.

---

<sup>1</sup> “Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, excerto retirado da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)” no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

## II. Caracterização da Empresa

A METROCOM é uma empresa do Sector Empresarial do Estado, detida na sua totalidade pelo Metropolitano de Lisboa (Empresa Mãe) desde 18 de abril de 2011. Tem como função gerir com rigor e eficiência os espaços comerciais e outros equipamentos da rede do Metropolitano de Lisboa, assegurando a sua boa utilização, valorização e rentabilização, promovendo o aumento do grau de satisfação do cliente e a sua fidelização. Para tal, concilia o interesse comercial e a rentabilização dos seus espaços, obtendo receitas complementares como forma de gerar valor para o seu acionista, clientes e colaboradores.

A Empresa é constituída por um número reduzido de trabalhadores, cujos Órgãos Sociais (Conselho de Administração / Assembleia Geral) e parte da Direção, são constituídos por elementos da Empresa Mãe, não remunerados. Em 2023, o efetivo Global da Empresa é de 7 funcionários, sendo 57% do sexo feminino e 43% do sexo masculino. Conforme apresentado no gráfico “Evolução do Efetivo Global por Sexo”, no ponto III deste documento, a distribuição do efetivo por sexo é bastante equitativa, tendo já sido mais preponderante para o sexo feminino em anos anteriores.

No que respeita ao cumprimento no disposto da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto (que estabelece a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa, não pode ser inferior a 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018), a METROCOM tem cumprido na sua totalidade desde 2018.

## III. Acompanhamento e Monitorização do Plano

Por forma a monitorizar as medidas implementadas, na METROCOM, apresenta-se um conjunto de indicadores relativos ao ano de 2023, para uma melhor análise dos resultados obtidos:

### 1. Efetivo global (%)

	Feminino	Masculino	Total
Efetivo global	4	3	7
% efetivo global	57%	43%	100%
Idade média	52,0	33,67	42,8
Antiguidade média	29,3	1,3	15,3

### 2. Distribuição por órgão

	Feminino	Masculino	Total
Administrativa e Financeira	2	0	2
Marketing e Comercial	2	3	5

### 3. Distribuição etária

	Feminino	Masculino	Total
De 18 a 24 anos	0	0	0
De 25 a 29 anos	0	1	1
De 30 a 34 anos	0	1	1
De 35 a 39 anos	0	0	0
De 40 a 44 anos	1	1	2
De 45 a 49 anos	1	0	1
De 50 a 54 anos	1	0	1
De 55 a 59 anos	0	0	0
De 60 a 64 anos	0	0	0
Mais de 64 anos	1	0	1

### 5. Distribuição por nível de ensino

	Feminino	Masculino	Total
1º ciclo Ensino Básico	0	0	0
2º ciclo Ensino Básico	0	0	0
3º ciclo Ensino Básico	0	0	0
Ensino Secundário	2	0	2
Ensino Superior	2	3	5

### 7. Quadros dirigentes

	Feminino	Masculino	Total
Diretor	0	3	3
Chefe de departamento	0	0	0
Chefe de núcleo	0	0	0
Coordenador operacional	0	0	0

### 9. Horas de formação

	Feminino	Masculino	Total
1º trimestre	125	25	150
2º trimestre	0	0	0
3º trimestre	0	0	0
4º trimestre	8	0	8
Total anual	133	25	158

### 11. Retribuição média líquida

	Feminino	Masculino	Total
Diretor	0,00 €	2 634,80 €	2 634,80 €
Administrativa e Financeira	1 516,38 €	0,00 €	1 516,38 €
Marketing e Comercial (*)	1 918,98 €	1 067,58 €	2 986,56 €
Média Global	1 717,68 €	1 589,99 €	3 307,67 €

### 4. Distribuição por antiguidade

	Feminino	Masculino	Total
Menos de 1 ano	0	0	0
De 1 até 2 anos	0	3	3
De 3 até 5 anos	0	0	0
De 6 até 10	0	0	0
De 11 até 15	1	0	1
De 16 até 20	1	0	1
De 21 até 25	0	0	0
De 26 até 30	1	0	1
De 31 até 35	1	0	1
Mais de 35	0	0	0

### 6. Distribuição por carreira

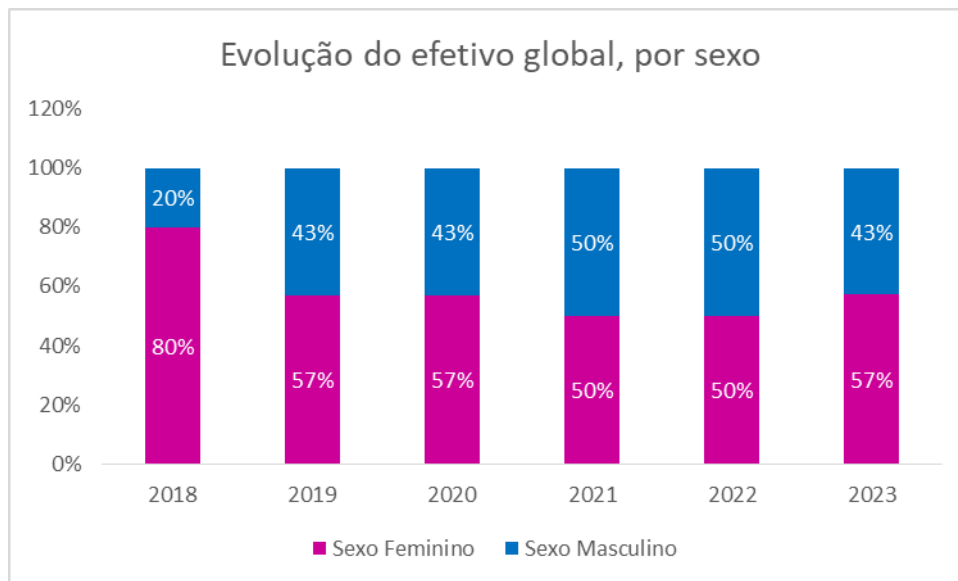
	Feminino	Masculino	Total
Operações e Comercial	2	2	4
Técnica e Apoio	2	0	2
Técnico Superior	0	1	1

### 8. Órgãos sociais

	Feminino	Masculino	Total
Conselho Administração	1	2	3
Assembleia Geral	1	1	2

### 10. Parentalidade

	Feminino	Masculino	Total
1º trimestre	0	0	0
2º trimestre	0	0	0
3º trimestre	0	0	0
4º trimestre	0	0	0
Total anual	0	0	0



## IV. Objetivos

A METROCOM pretende divulgar as medidas adotadas nos termos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, preparado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), abrangendo as seguintes temas:

- i. Igualdade no acesso ao emprego;
- ii. Igualdade nas condições de trabalho;
- iii. Igualdade remuneratória;
- iv. Proteção na parentalidade;
- v. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Tendo a METROCOM presente a importância da Igualdade de Género, como forma de demonstrar o seu compromisso com o tema e executando o disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, apresenta-se o plano para a igualdade para 2024, vocacionado a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a irradicação da discriminação em função do sexo e estimular a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, enquadra um conjunto de medidas a desenvolver pela METROCOM, baseadas em:

- Promover o respeito mútuo e garantir a igualdade de oportunidades perante a multiplicidade;
- Reconhecer as diferenças, fortalecendo o potencial humano e valorizar a diversidade na gestão estratégica da empresa;

- Fomentar uma cultura organizacional de tolerância zero a qualquer forma de violência ou discriminação;
- Definir ações específicas dirigidas aos responsáveis pela tomada de decisão e pelo planeamento de políticas internas e políticas públicas;
- Proteção da Parentalidade;
- Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Condições de Trabalho dignas.



## V. Medidas a Implementar em 2024

### Estratégia, Valores e Missão

Objetivos	Medidas	Unidade Responsável	Áreas Envolvidas	Orçamento	Observações
Garantir o princípio da equidade e da não discriminação	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Administração		Não envolve custos específicos	Implementado
Divulgação do Plano de Igualdade entre Mulheres e Homens	Divulgação externa: publicação no site. Divulgação interna: através do envio de newsletters eletrônicas; publicação na intranet	Administração		Sem orçamento específico alocado	Implementado

### Recrutamento e Seleção

Objetivos	Medidas	Unidade Responsável	Áreas Envolvidas	Orçamento	Observações
Igualdade no acesso ao emprego	Criar e implementar procedimentos internos, de modo a assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo		Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Implementado

### Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Unidade Responsável	Áreas Envolvidas	Orçamento	Observações
Dotar todos os colaboradores de formação contínua e adequada para a boa realização das funções	Organização de horários de formação coincidentes com horários os normais de trabalho estabelecidos		Área de Recursos Humanos	Sem orçamento específico alocado	Formação garantida pela Área de Recursos Humanos da Empresa Mãe

## Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Unidade Responsável	Áreas Envolvidas	Orçamento	Observações
Remuneração e gestão das carreiras justas entre mulheres e homens	Controlar a remuneração base e suplementos de mulheres e homens para garantir que não existem disparidades. Trabalhar em indicadores de desempenho e progressão de carreiras, para continuar a reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres		Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Implementado

## Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

Objetivos	Medidas	Unidade Responsável	Áreas Envolvidas	Orçamento	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/es	Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho / vida pessoal / vida familiar e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia na sua implementação		Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Implementado