

RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES PAGAS A MULHERES E HOMENS

Departamento Gestão do Capital Humano

Elaborado por:
Magda Tavares

Índice

1. Enquadramento Legal.....	3
2. Objetivo e âmbito.....	3
3. Descrição.....	4
3.1 Análise das Diferenças Salariais face ao Género.....	4
3.1.1 Caracterização Geral dos Trabalhadores.....	4
3.1.2 Distribuição Etária por Trabalhador.....	5
3.1.3 Distribuição de acordo com as funções desempenhadas	6
3.2 Caracterização das remunerações.....	7
3.2.1 Remuneração Média por Género.....	7
3.2.2 Remuneração de acordo com as funções desempenhadas.....	8
4. Resumo das Alterações.....	9

I. Enquadramento Legal

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está atualmente consagrada na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a qual aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, aprovou um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, entre as quais a eliminação de diferenças salariais. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, no seu n.º 2, determina que as empresas do sector empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

A elaboração do presente Relatório¹ visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir na estrutura remuneratória da Empresa e nas remunerações pagas a mulheres e a homens. A Águas do Tejo Atlântico, S.A. (AdTA) obriga-se à promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos.

2. Objetivo e âmbito

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de março, determina a adoção de medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, cominando, nomeadamente, nos termos do n.º 2 da referida Resolução, que as empresas públicas promovam “a elaboração de um relatório, a divulgar internamente (...) sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações”.

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência a data de 31.12.2021. Nesta medida, a diferença salarial entre homens e mulheres foi analisada relativamente à remuneração média do ano tendo presente as seguintes variáveis: género, idade, cargo e categoria

¹ Qualquer impressão/cópia deste documento é considerada não controlada. É responsabilidade do/a utilizador/a a verificação da validade deste documento antes da sua utilização, consultando a edição em vigor na internet. Os documentos obsoletos devem ser destruídos ou anulados.

profissional. Os dados em questão não englobam estagiários, trabalhadores temporários, contratos suspensos, prestações de serviço ou licenças sem vencimento.

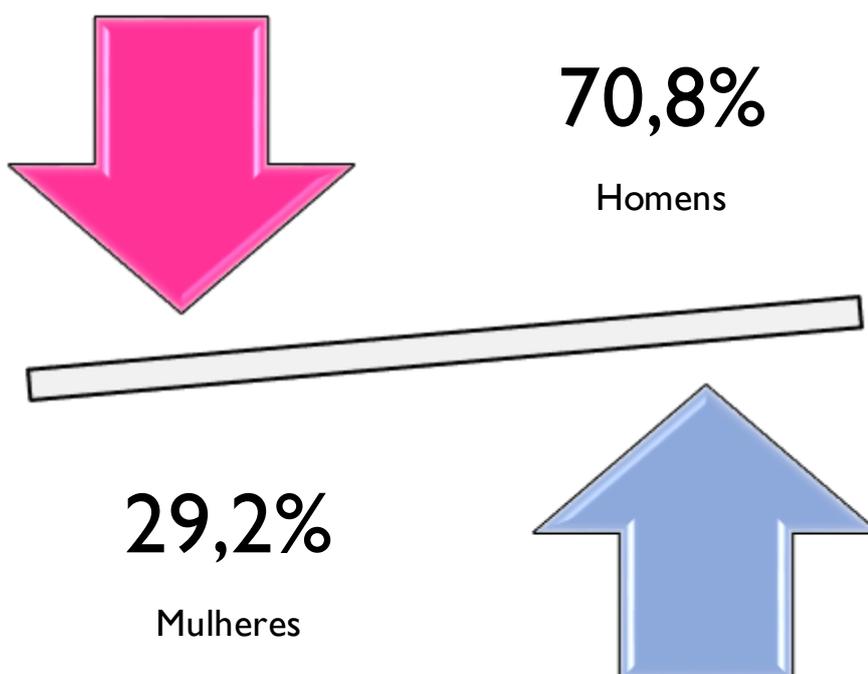
3. Descrição

3.1 Análise das Diferenças Salariais face ao Género

Apresenta-se de seguida uma análise quantitativa referente aos trabalhadores de acordo com o sexo, os grupos etários, e a respetiva categoria profissional, bem como, apresentando a remuneração média e a diferença salarial, segundo as mesmas variáveis. Posteriormente desenvolve-se uma breve análise qualitativa onde são elencadas e observadas as principais ilações a retirar, fruto da análise às diferenciações salariais.

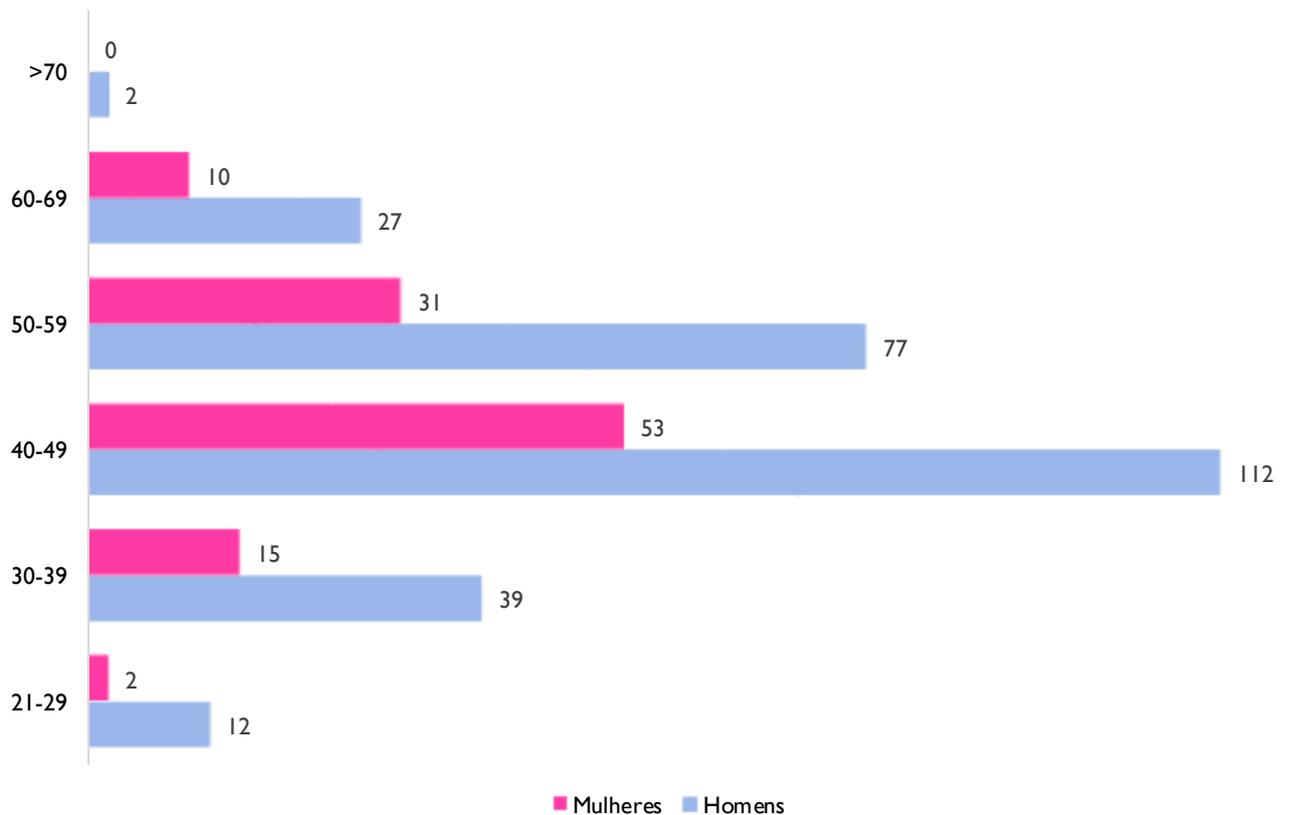
3.1.1 Caracterização Geral dos Trabalhadores

Pela análise de dados que caracterizam o quadro efetivo de trabalhadores da AdTA, observa-se que, em relação ao género, a Empresa é predominantemente masculina. Em 31 de dezembro de 2021 o efetivo global da AdTA era de 380 trabalhadores, dos quais 111 eram mulheres e 269 homens, a que corresponde uma representação de 29,2% de mulheres e 70,8% de homens.



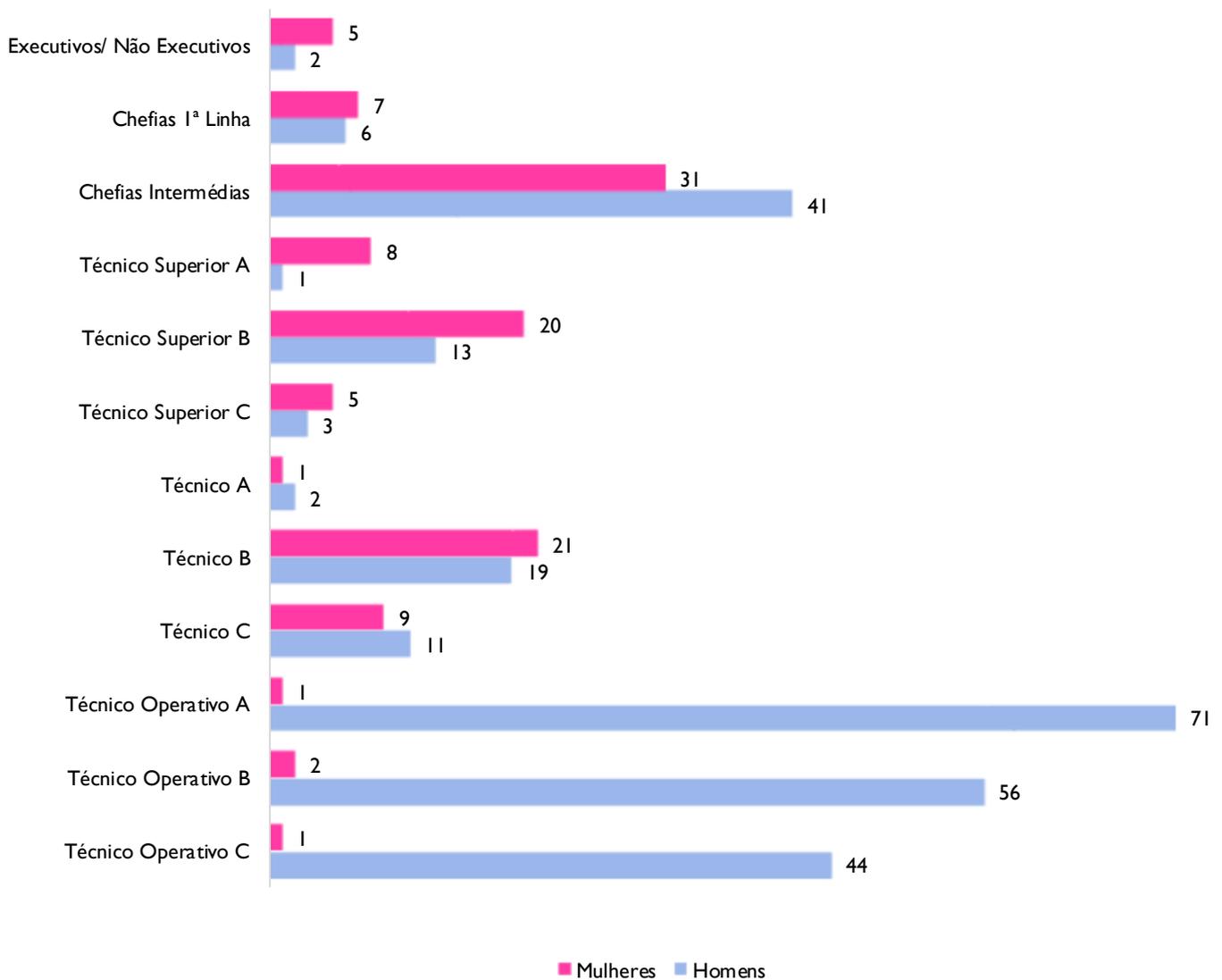
3.1.2 Distribuição Etária por Trabalhador

A idade média do efetivo AdTA é de 47,19 anos, sendo que a média de idade do género feminino é de 46,2 anos e do masculino de 48 anos. As áreas core para o negócio da Empresa, como a Operação e a Manutenção (operadores, mecânicos, eletricitas, etc.), são maioritariamente ocupadas por homens, com uma média de idades que ronda os 47,14 anos.



3.1.3 Distribuição de acordo com as funções desempenhadas

O universo do efetivo total de 380 trabalhadores, 92 possuem um cargo de responsabilidade na estrutura da Empresa, sendo destes 43 mulheres e 49 homens. Podemos ainda observar que a categoria profissional com maior representatividade na Empresa é o técnico operativo A e que, de forma geral, é maioritariamente constituída por homens.

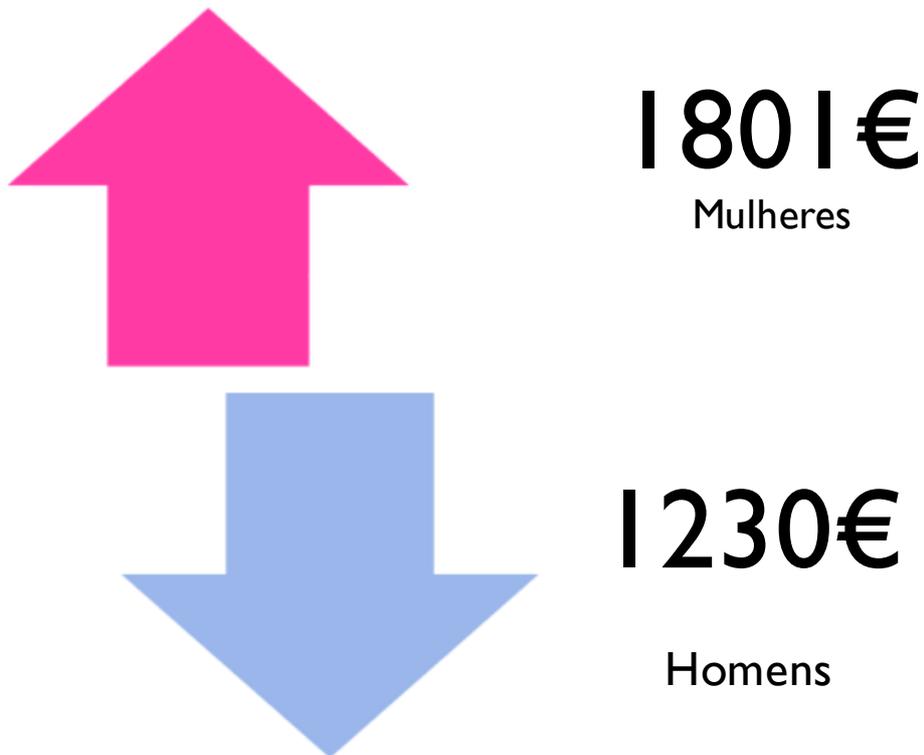


3.2 Caracterização das remunerações

De uma forma mais pormenorizada, e atentos à finalidade do presente Relatório, passamos a caracterizar as remunerações pagas por género, em diversas dimensões.

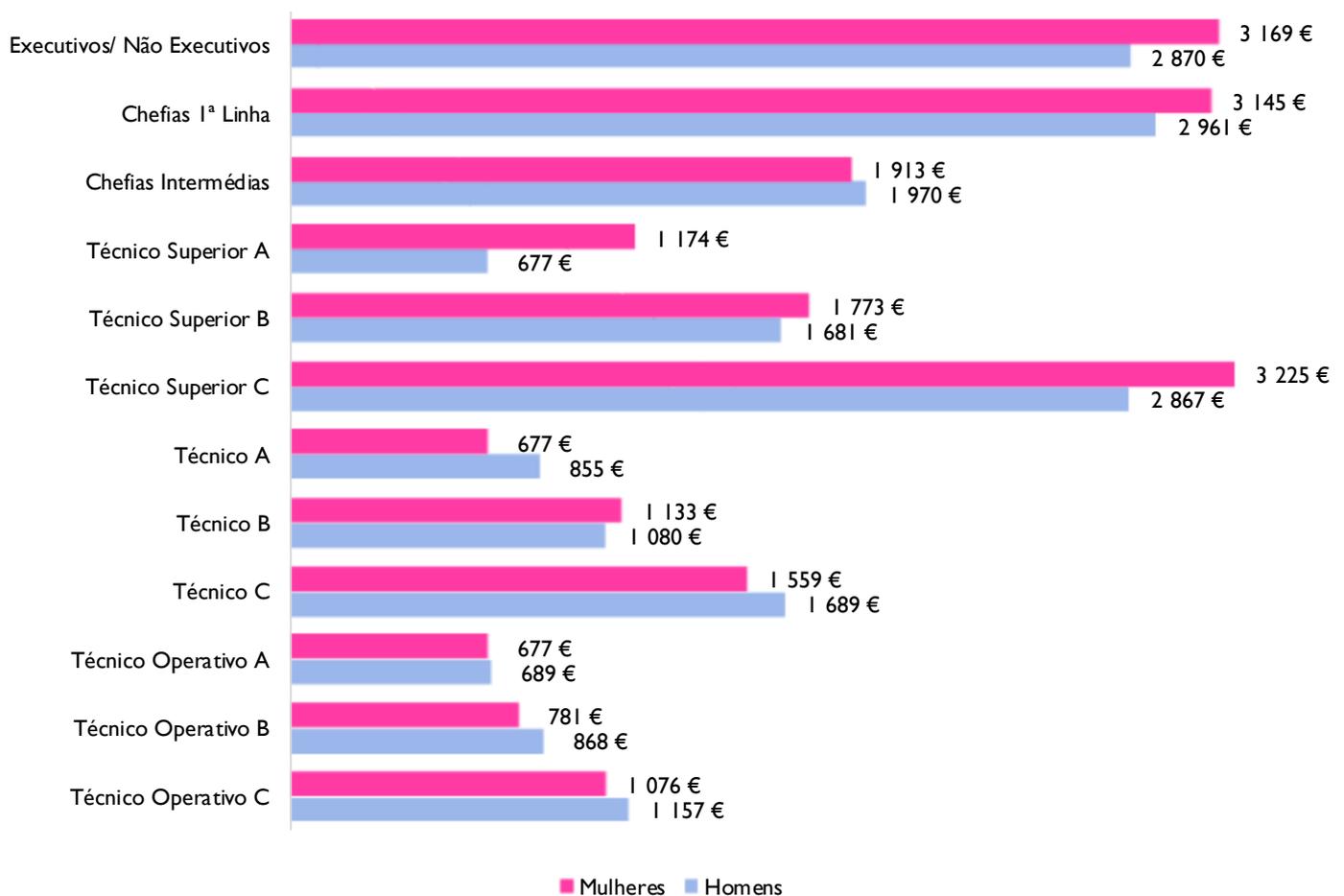
3.2.1 Remuneração Média por Género

A diferença salarial entre género feminino e masculino deve-se ao facto de 46,05% da empresa ser composta por operadores representam os valores de remuneração mais baixos da tabela.



3.2.2 Remuneração de acordo com as funções desempenhadas

As diferenciações salariais registadas entre mulheres e homens para as mesmas categorias profissionais resultam de critérios objetivos justificados nas diferenças de antiguidade, desempenho, variáveis que influenciam a progressão no nível de categoria profissional. Assim, quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora posicionados no mesmo nível e com a mesma antiguidade não se observam quaisquer diferenças salariais.



4. Resumo das Alterações

Data da revisão	Descrição
30/11/2021	Data de tomada de conhecimento da CE (Filedoc n.º 103429-202111) Dados, incluídos no relatório, projetados a 31/12/2021