

# *Relatório Remunerações por Género 2018*

The bottom of the page features a decorative graphic composed of two overlapping green shapes. The lower shape is a wide, light green trapezoid that tapers towards the right. The upper shape is a darker green, narrower trapezoid that also tapers towards the right, positioned above the first one.

## Índice

|   |    |
|---|----|
| 1. Introdução.....  | 3  |
| 2. Metodologia utilizada .....  | 3  |
| 3. Análise Quantitativa .....   | 4  |
| 3.1. Caracterização Geral .....   | 4  |
| 3.2. Caracterização dos/as trabalhadores/as por Grupo Etário .....          | 4  |
| 3.3 Caracterização dos/as trabalhadores/as por nível de Escolaridade .....  | 6  |
| 3.4 Enquadramento dos/as trabalhadores/as de acordo com o SIOE.....         | 7  |
| 3.5 Remunerações .....  | 8  |
| 3.5.1 Caracterização da média das Remunerações por grupo etário.....        | 9  |
| 3.5.2 Caracterização das Remunerações por nível de habilitação .....        | 10 |
| 3.5.3 Caracterização das Remunerações por categoria de acordo com o SIOE .. | 10 |
| 4. Conclusão .....  | 12 |
| 5. PUBLICIDADE .....  | 12 |

## 1. Introdução

No sentido de avaliar e promover a igualdade do género condição essencial para um desenvolvimento sustentável, tendo como objetivo primordial a eliminação progressiva das desigualdades salariais entre homens e mulheres, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março, que define, entre um conjunto mais abrangente de medidas, que as Empresas do Setor Empresarial do Estado promovam a elaboração de um relatório trienal sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, o divulguem junto dos/as trabalhadores e trabalhadoras e o publiquem no sitio da internet.

Dando cumprimento à referida Resolução, o presente relatório, através de uma análise quantitativa e qualitativa, tem como fim o de diagnosticar, prevenir e dar resposta a diferenças injustificadas que possam existir entre homens e mulheres na Baía do Tejo, S.A.

Assim enquadrado no disposto n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março, a Baía do Tejo, S.A. elaborou e sujeitou à aprovação do accionista único no final do primeiro trimestre de 2018, uma proposta de tabela de remunerações e carreiras, para uniformizar as remunerações por função e eliminar discriminação por género na remuneração do trabalho.

A Baía do Tejo tem participado ativamente no iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, sendo uma das empresas representativas dos mais importantes setores da economia nacional que assinaram o Acordo de Adesão a este Fórum (IGEN) promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Assumindo a Igualdade de Género como um desígnio estratégico, a empresa incorporou na sua própria missão este compromisso e passou a adotar na vertente comunicacional – quer interna quer externa – uma linguagem inclusiva.

## 2. Metodologia utilizada

As diferenças salariais entre homens e mulheres foram analisadas relativamente às médias mensais das remunerações certas e permanentes e ao ganho médio mensal.

A análise das diferenças salariais entre homens e mulheres baseia-se nas remunerações médias ilíquidas, por género, por idade, por habilitações literárias e por categoria profissional, de acordo com o SIOE (Sistema de informação da Organização do Estado).

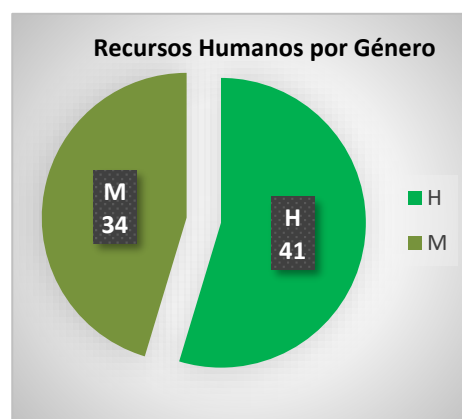
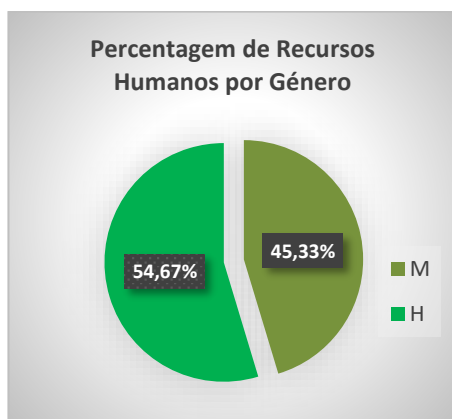
Os resultados estão apresentados e estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa dos dados.

### 3. Análise Quantitativa

#### 3.1. Caracterização Geral

Em 31 de dezembro de 2018, entre o 75 efetivos, 41 são homens (54,67%) e 34 são mulheres (45,33%).

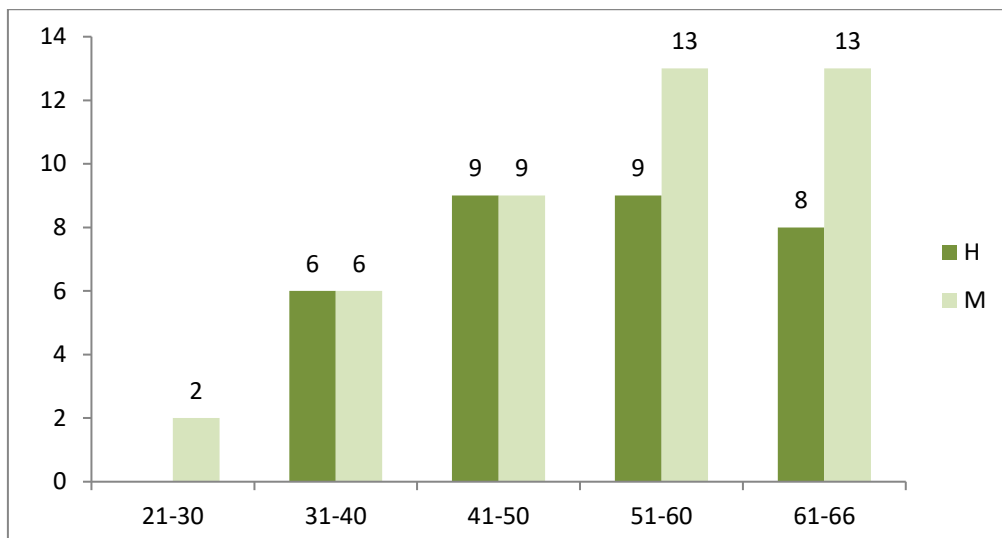
| GÉNERO |    | Total | Representação |        |
|--------|----|-------|---------------|--------|
| H      | M  |       | H             | M      |
| 41     | 34 | 75    | 54,67%        | 45,33% |



#### 3.2. Caracterização dos/as trabalhadores/as por Grupo Etário

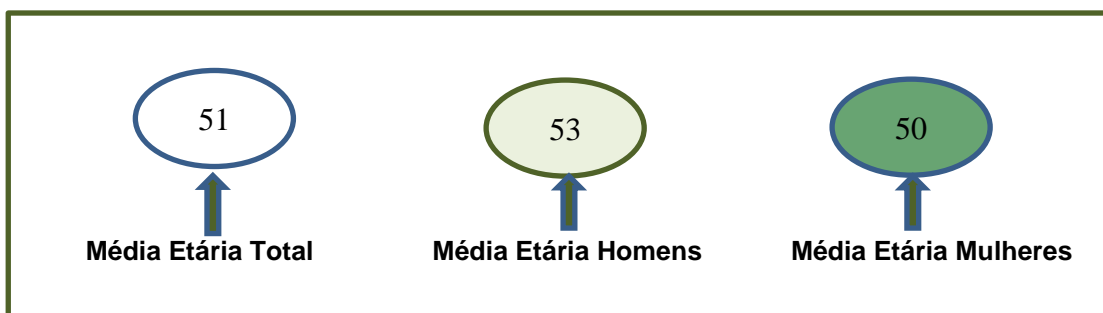
Os Trabalhadores e Trabalhadoras estão distribuídos, por género e idade, da seguinte forma:

| Grupo Etário | Género |    |       | Representação |         |
|--------------|--------|----|-------|---------------|---------|
|              | H      | M  | Total | H             | M       |
| 21-30        |        | 2  | 2     | 0,00%         | 100,00% |
| 31-40        | 6      | 6  | 12    | 50,00%        | 50,00%  |
| 41-50        | 9      | 9  | 18    | 50,00%        | 50,00%  |
| 51-60        | 9      | 13 | 22    | 40,91%        | 59,09%  |
| 61-66        | 8      | 13 | 21    | 38,10%        | 61,90%  |



- Os grupos etários com maior número de trabalhadores/as são o grupo dos 51-60 com 40,91% de homens e 59,09% de mulheres e o grupo do 61-66 com 38,9% de homens e 61,90% de mulheres.
- Os grupos onde a média de idades entre homens e mulheres não reflete qualquer diferença são os grupos (31-40) e (41-50), onde a representação é de 50% quer dos homens quer das mulheres.
- O grupo etário com maior representação masculina é o grupo [41-50] e o grupo [61-66] ambos com 9 trabalhadores.
- O grupo etário com maior representação feminina é o [51-60] e [61-66] com 13 trabalhadoras.
- Os grupos etários com menor representação, quer dos homens quer das mulheres, são os grupos dos [21-30] e dos [31-40].
- O grupo dos [21-30] não tem representação de homens.

A média de idades geral é de 51 anos, sendo de 53 para os homens e de 50 para as mulheres.

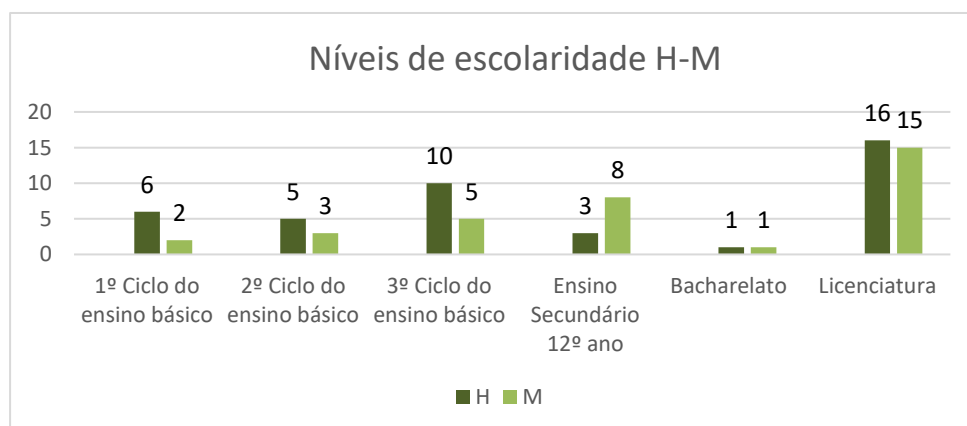


### 3.3 Caracterização dos/as trabalhadores/as por nível de Escolaridade

A distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras segundo as suas habilitações literárias foi medida pelo nível de ensino concluído, tendo sido considerados, para esta análise, os seguintes níveis de ensino:

- 1º Ciclo do ensino básico
  - 2º Ciclo do ensino básico
  - 3º Ciclo do ensino
  - 12º Ano de escolaridade
  - Bacharelato
  - Licenciatura
- O maior grupo conta com 31 trabalhadores e trabalhadoras, com formação superior equivalente a licenciatura, que se distribui por 51,61% homens e 48,39% mulheres.
  - Do universo de 11 Recursos Humanos com o 12.º ano de escolaridade, 27,27% são homens e 72,73% são mulheres.
  - Dos 8 trabalhadores e trabalhadoras com o 1.º ciclo do ensino básico, 75% são homens e 25% são mulheres.

| Nível de Escolaridade     | Género |    |       | Representação |        |
|---------------------------|--------|----|-------|---------------|--------|
|                           | H      | M  | Total | H             | M      |
| 1º Ciclo do ensino básico | 6      | 2  | 8     | 75,00%        | 25,00% |
| 2º Ciclo do ensino básico | 5      | 3  | 8     | 62,50%        | 37,50% |
| 3º Ciclo do ensino básico | 10     | 5  | 15    | 66,67%        | 33,33% |
| 12º ano de escolaridade   | 3      | 8  | 11    | 27,27%        | 72,73% |
| Bacharelato               | 1      | 1  | 2     | 50,00%        | 50,00% |
| Licenciatura              | 16     | 15 | 31    | 51,61%        | 48,39% |

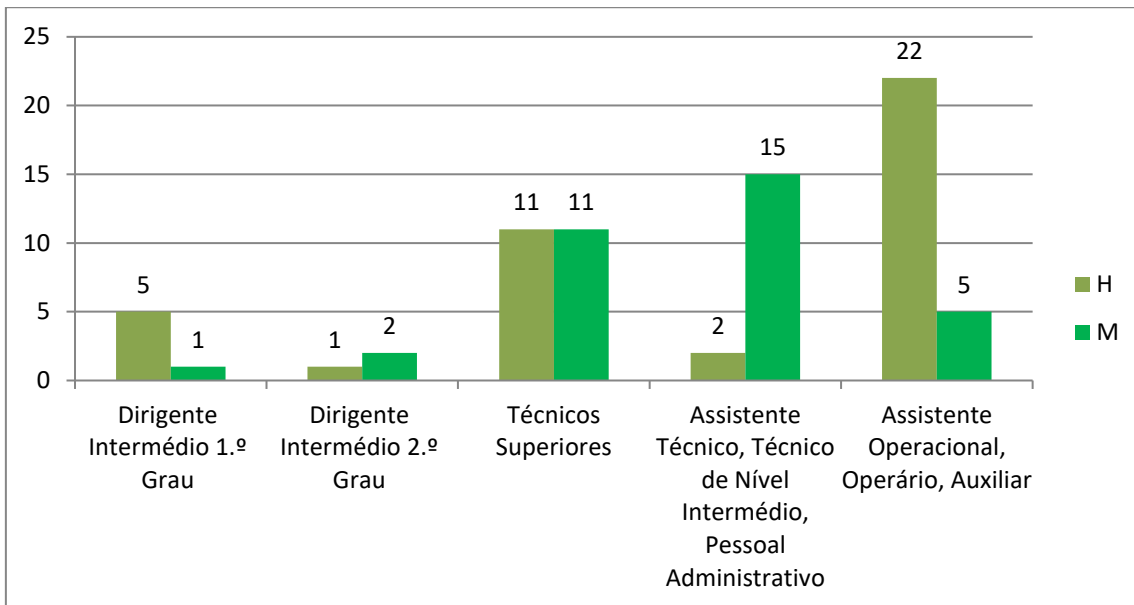


### 3.4 Enquadramento dos/as trabalhadores/as de acordo com o SIOE

A distribuição das carreiras profissionais de acordo com o SIOE (Sistema de informação da organização do Estado), faz-se da seguinte forma:

- O grupo dos *Dirigentes Intermédios 1º Grau* é composto por 6 Recursos Humanos, com 5 homens (83,33%) e 1 mulher (16,67%).
- O grupo dos *Dirigentes Intermédios 2º Grau* é constituído por 3 trabalhadores e trabalhadoras, com 1 homem (33,33%) e 2 mulheres (66,67%).
- O grupo dos *Técnicos Superiores* apresenta-se equilibrado e é constituído por 11 homens (50%) e 11 mulheres (50%).
- O grupo dos *Assistentes Técnicos, Técnicos de Nível Intermédio e Pessoal Administrativo* é o grupo onde se evidencia uma maior desigualdade do género: mulheres 17 (88,24%) homens 2 (11,76%).
- O grupo dos *Assistentes Operacionais, Operários, Auxiliares* é o grupo onde se evidencia um maior número de homens que é de 22 (81,48%), face ao número de mulheres que é de 5 mulheres (18,52%).

| Qualificação SIOE   | Género    |           |           | Representação |               |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|
|   | H         | M         | Total     | H             | M             |
| Dirigente Intermédio 1º Grau  | 5         | 1         | 6         | 83,33%        | 16,67%        |
| Dirigente Intermédio 2º Grau  | 1         | 2         | 3         | 33,33%        | 66,67%        |
| Técnicos Superiores   | 11        | 11        | 22        | 50,00%        | 50,00%        |
| Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo | 2         | 15        | 17        | 11,76%        | 88,24%        |
| Assistente Operacional, Operário, Auxiliar                              | 22        | 5         | 27        | 81,48%        | 18,52%        |
| <b>Total</b>  | <b>41</b> | <b>34</b> | <b>75</b> | <b>54,67%</b> | <b>45,33%</b> |

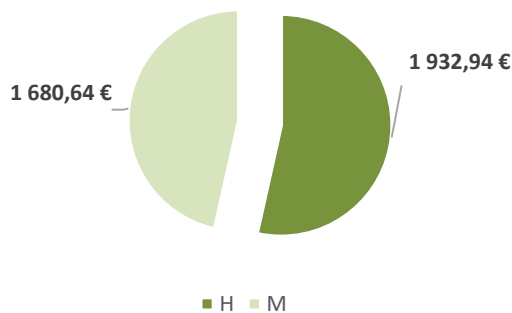


### 3.5 Remunerações

Em média a remuneração mensal das mulheres é inferior à dos homens em 13,05%, o que correspondente a um GAP salarial médio de 252,29€.

| Remuneração Média Mensal |            |          | Representação |             |
|--------------------------|------------|----------|---------------|-------------|
| H                        | M          | Média    | GAP (H/M) €   | GAP (H/M) % |
| 1 932,94 €               | 1 680,64 € | 1806,79€ | 252,29€       | 13,05%      |

Média das Remunerações





Contudo, as variações são muito díspares dentro dos escalões de cada variável da análise, seja pela idade, pelas habilitações literárias, seja pela categoria profissional.

Os quadros e gráficos seguintes permitem caracterizar as remunerações por género de acordo com essas variáveis.

### 3.5.1 Caracterização da média das Remunerações por grupo etário

Quando se analisa a dispersão de trabalhadores/as pelos grupos etários definidos, constatamos o seguinte:

- Relativamente às médias mensais das remunerações entre homens e mulheres por grupos etários, constatamos que os homens ganham mais que as mulheres em todos os grupos etários, com excepção do grupo [61-66], sendo os grupos etários dos [31-40] e [41-50] onde se verificam as maiores diferenças, pelo facto da remuneração média dos homens ser superior em 24,29% e 24,34%, respetivamente, em relação à remuneração média das mulheres.
- No que se refere ao ganho médio mensal, mantém-se o mesmo cenário, com os homens a ampliar o GAP de remuneração face às mulheres em todos os grupos etários, à excepção do grupo [61-66] onde as mulheres auferem mais que os homens, tratando-se de uma diferença residual.

A existência de grupos etários sem representação de homens, como é o caso do grupo [21-30], impede a análise de comparação de género.

| Grupo Etário | Remuneração Média Mensal |            |            | Representação |
|--------------|--------------------------|------------|------------|---------------|
|              | H                        | M          | Média      | GAP (H-M) €   |
| 21-30        | -                        | 1 159,00 € | -          | -             |
| 31-40        | 1 648,51 €               | 1 248,13 € | 1 448,32 € | 400,38 €      |
| 41-50        | 2 238,38 €               | 1 693,50 € | 1 965,94 € | 544,88 €      |
| 51-60        | 1 916,13 €               | 1 878,58 € | 1 897,36 € | 37,55 €       |
| 61-66        | 1 869,06 €               | 1 898,30 € | 1 883,68 € | 29,24 €       |

### 3.5.2 Caracterização das Remunerações por nível de habilitação

Na análise da estrutura de habilitações/níveis de escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras da Baía do Tejo, observamos o seguinte:

- Com o 1º Ciclo do ensino básico, as mulheres ganham em média mais 17,70€ do que os homens.
- Com o 2º ciclo do ensino básico, regista-se um GAP nas médias mensais das remunerações entre homens e mulheres, na ordem dos 328,30€ a favor dos homens.
- Com o 12.º ano escolaridade ou com Bacharelato, consta-se que as mulheres ganham, em média, mais que os homens 62,26 € e 147,00€, respetivamente.
- Com Licenciatura, os homens ganham mais do que as mulheres, destacando-se um GAP mensal de 949,14 €.

| Nível de Escolaridade     | Género     |            |            | Representação |            |
|---------------------------|------------|------------|------------|---------------|------------|
|                           | H          | M          | Média      | GAP (H-M)     | GAP (H-M)% |
| 1º Ciclo do ensino básico | 995,00 €   | 1 012,70 € | 1 003,85 € | 17,70 €       | 2,00%      |
| 2º Ciclo do ensino básico | 1 171,10 € | 842,80 €   | 1 006,95 € | 328,30 €      | 28,03%     |
| 3º Ciclo do ensino básico | 1 425,70 € | 1 711,27 € | 1 568,49 € | 285,57 €      | 16,69%     |
| Ensino Secundário 12º ano | 1 468,91 € | 1 531,17 € | 1 500,04 € | 62,26 €       | 4,07%      |
| Bacharelato               | 2 543,00 € | 2 690,00 € | 2 616,50 € | 147,00 €      | 5,46%      |
| Licenciatura              | 2 888,63 € | 1 939,49 € | 2 414,06 € | 949,14 €      | 32,86%     |

### 3.5.3 Caracterização das Remunerações por categoria de acordo com o SIOE

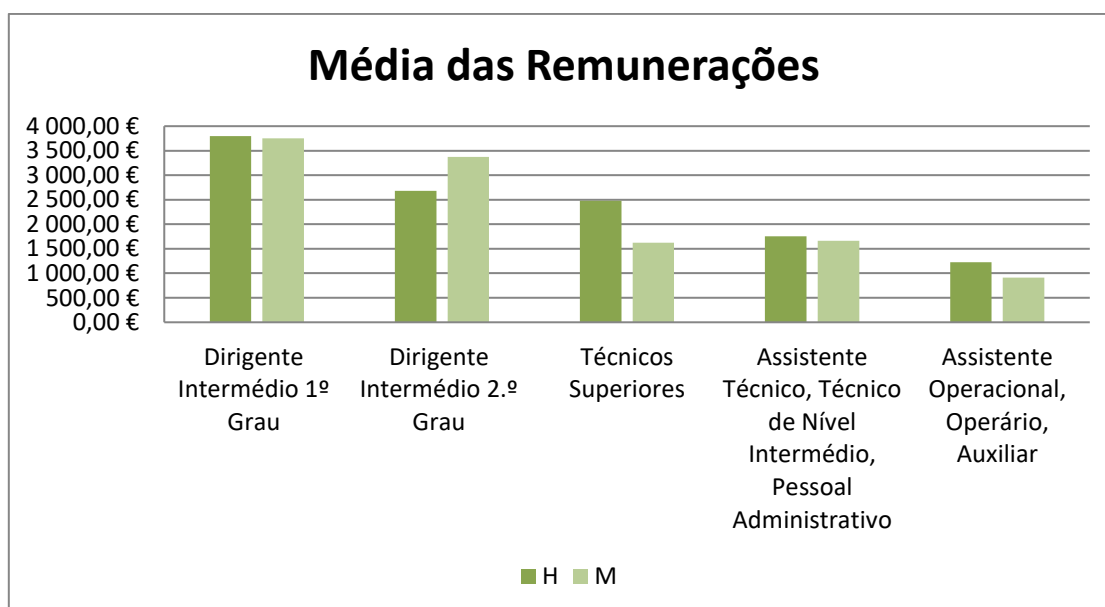
Quanto à qualificação profissional dos trabalhadores e trabalhadoras, importa salientar os seguintes aspetos:

- No grupo dos *Dirigentes Intermédios de 1.º Grau* verifica-se que existe um GAP a favor dos homens de 50,00€.
- No grupo dos *Dirigentes Intermédios 2.º Grau* verifica-se que existe um GAP a favor mulheres de 689,00€.
- No grupo dos/as *Técnicos/as Superiores* constata-se que, em média, as remunerações dos homens são superiores à das mulheres em 840,76€.
- No grupo dos/as *Assistentes Técnicos/as, Técnicos/as de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo* os homens ganham mais do que as mulheres, sendo o GAP identificado de 90,15€.

- No grupo dos *Assistentes Operacionais*, os homens ganham mais do que as mulheres, sendo o GAP é de 315,00€.

Feita a análise à caracterização da média de remunerações por categoria profissional, é possível aferir que os homens ganham em média mais do que as mulheres na maioria dos grupos considerados.

| SIOE  | Género     |            |            |           |
|---|------------|------------|------------|-----------|
|   | H          | M          | Média      | GAP (H-M) |
| Dirigente Intermédio 1.º Grau   | 3.800,00 € | 3.750,00 € | 3.775,00 € | 50,00 €   |
| Dirigente Intermédio 2.º Grau   | 2.680,00 € | 3.369,80 € | 3.024,90 € | 689,80 €  |
| Técnicos Superiores   | 2.461,92 € | 1.621,16 € | 2.041,54 € | 840,76 €  |
| Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo | 1.752,74 € | 1.662,59 € | 1.707,67 € | 90,15 €   |
| Assistente Operacional, Operário, Auxiliar                              | 1.226,54 € | 910,76 €   | 1.068,65 € | 315,78 €  |



#### 4. Conclusão

A análise efectuada e evidenciada neste relatório teve como objetivo **diagnosticar as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres na Baía do Tejo**, considerando, para o efeito, cada uma das identificadas dimensões.

A presente análise teve como **universo os 75 Recursos Humanos da Baía do Tejo** – total a 31.12.2018 – dos quais **41 são homens** (54,67%) e **34 são mulheres** (45,33%).

A **média da idade** dos trabalhadores e trabalhadoras da Baía do Tejo é de **53 anos para os homens e de 51 para as mulheres**.

No universo da Baía do Tejo, a **remuneração média** mensal líquida dos **homens é de 1.932,94 € e a das mulheres é de 1.680,64 €**, o que corresponde a um **GAP de 252,29€**, isto é, em média, os homens ganham mais 13,05% do que as mulheres.

As mulheres auferem menos que os homens em todos os grupos etários, com exceção para o grupo dos [61-66], onde a diferença (embora residual) é a favor das mulheres em 29,24€.

Na distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras segundo as habilitações literárias/nível de escolaridade, o maior grupo, que regista 31 trabalhadores e trabalhadoras, onde 15 são mulheres e 16 são homens, é o grupo da Licenciatura.

Na caracterização da **média de remunerações por habilitações literárias**, as mulheres têm uma diferença salarial negativa face aos homens, destacando-se, a esse respeito, a diferença verificada no grupo da Licenciatura, em que **o GAP mensal é de 949,14 €** o que corresponde a 32,86%.

Nos termos do previsto no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março, com vista alcançar uma efectiva igualdade de tratamento de oportunidades entre homens e mulheres, a Baía do Tejo, SA, elaborou e sujeitou à aprovação do acionista único, no final do primeiro trimestre de 2018, uma proposta de tabela de remunerações e carreiras, para uniformizar as remunerações por função e sem discriminação do género.

Logo que aprovada a referida tabela, a sua aplicação na empresa procurará diminuir as diferenças remuneratórias identificadas pela presente análise, no sentido da igualdade do género no que respeita às remunerações, acreditando-se que a sua aplicação, desde que acompanhada do mecanismo da avaliação de desempenho (igualmente a implementar), permita vir a alcançar, a médio prazo, a igualdade salarial entre homens e mulheres.

#### 5. PUBLICIDADE

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

Barreiro, 31 de janeiro de 2019