



***Relatório de
Remunerações
por Género 2021***



Índice Geral

1. Introdução	3
2. Diferenciações Salariais.....	4
2.1. Metodologia utilizada	4
2.2. Análise quantitativa e qualitativa.....	4
2.2.1. Caracterização geral.....	4
2.2.1.1. Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por grupo etário	5
2.2.1.2. Caracterização dos(as) colaboradores(as) por nível de habilitação.....	6
2.2.1.3. Enquadramento dos(as) colaboradores(as) de acordo com o SIOE.....	7
2.2.2. Remunerações.....	8
2.2.2.1. Caracterização da média das remunerações por grupo etário.....	9
2.2.2.2. Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação	9
2.2.2.3. Caracterização das remunerações de acordo com o SIOE.....	10
3. Conclusões.....	11
4. Divulgação	11

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 na respetiva página de 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.

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.

Para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros dos respetivos Órgãos Sociais, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, tendo em consideração o tipo de empresa, mas apenas as colaboradoras e os colaboradores da empresa.

2. Diferenciações Salariais

2.1. Metodologia utilizada

As diferenças salariais entre homens e mulheres foram analisadas relativamente às médias mensais das remunerações certas e permanentes, bem como 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).

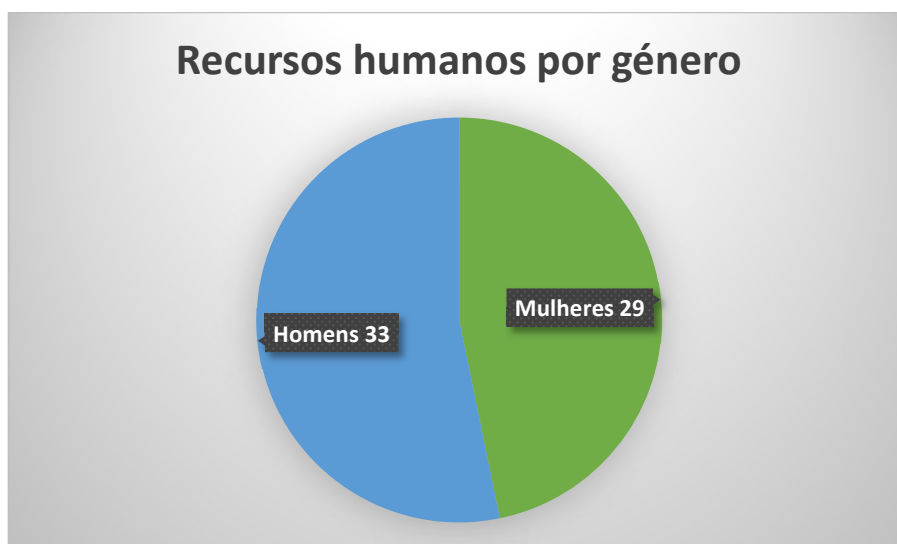
Os resultados estão apresentados e estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa dos dados.

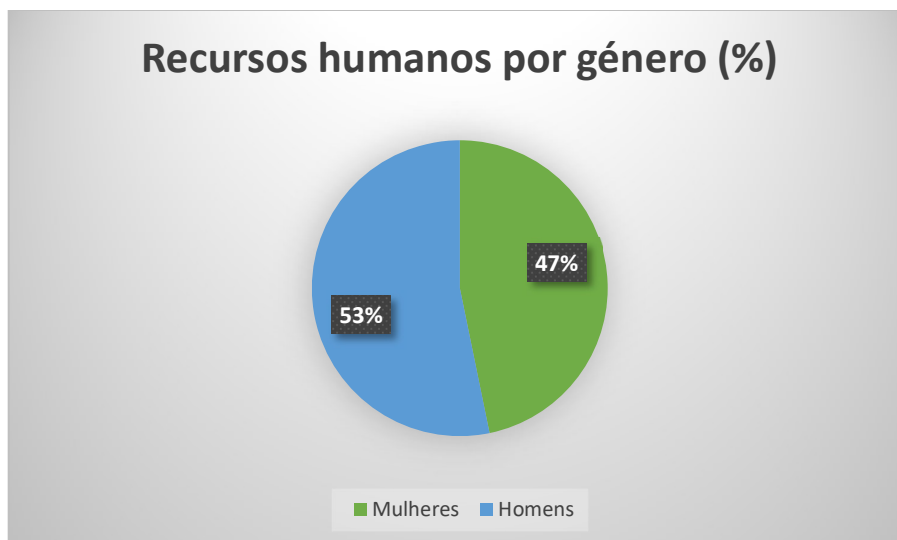
2.2. Análise quantitativa e qualitativa

2.2.1. Caracterização geral

Em 31 de dezembro de 2021, dos 62 efetivos, 33 são homens (53,23%) e 29 são mulheres (46,77%).

Género		Total	Representação	
Mulheres	Homens		Mulheres	Homens
29	33	62	47%	53%





2.2.1.1. Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por grupo etário

Os trabalhadores e trabalhadoras estão distribuídos, por género e idade, da seguinte forma:

Grupo Etário	Género		Total RH	Representação	
	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
31 - 40	3	6	9	33,33%	66,67%
41 - 50	10	9	19	52,63%	47,37%
51 - 60	10	7	17	58,82%	41,18%
61 - 70	10	7	17	58,82%	41,18%
TOTAL	33	29	62		

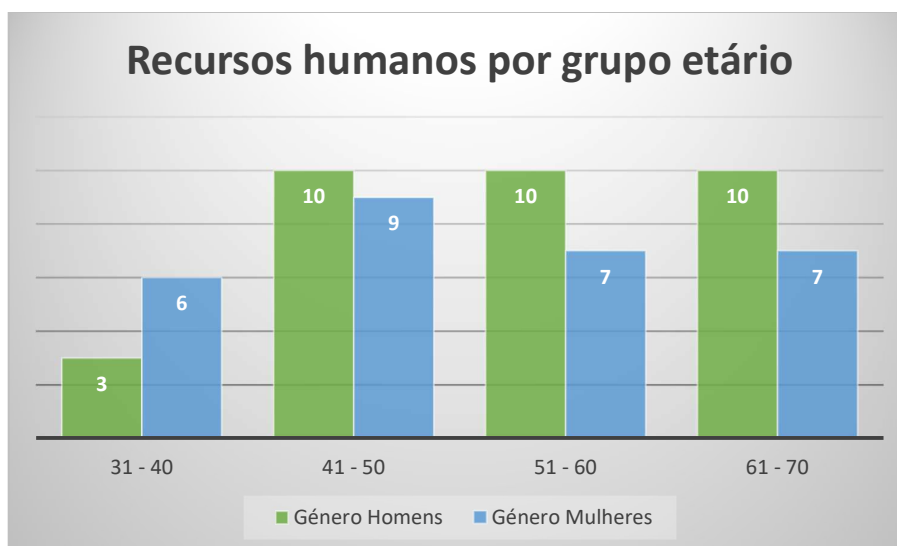
Os grupos etários com maior número de trabalhadores/as são o grupo [51-60] e o grupo [61-70], com 58,82% de homens e 41,18% de mulheres;

O grupo onde a média de idades entre homens e mulheres reflete diferenças mínimas de representação entre homens e mulheres é o grupo [41-50];

O grupo etário com menor representação masculina é o grupo [31-40] com 9 trabalhadores, 3 homens e 6 mulheres:

O grupo etário com maior representação feminina é o [41-50] com 9 trabalhadoras;

O grupo etário com menor representação, quer dos homens quer das mulheres é o grupo dos [31-40].



A média de idades geral é de 52 anos, sendo de 54 para os homens e de 50 para as mulheres.

2.2.1.2. Caracterização dos(as) trabalhadores (as) por nível de habilitação

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:

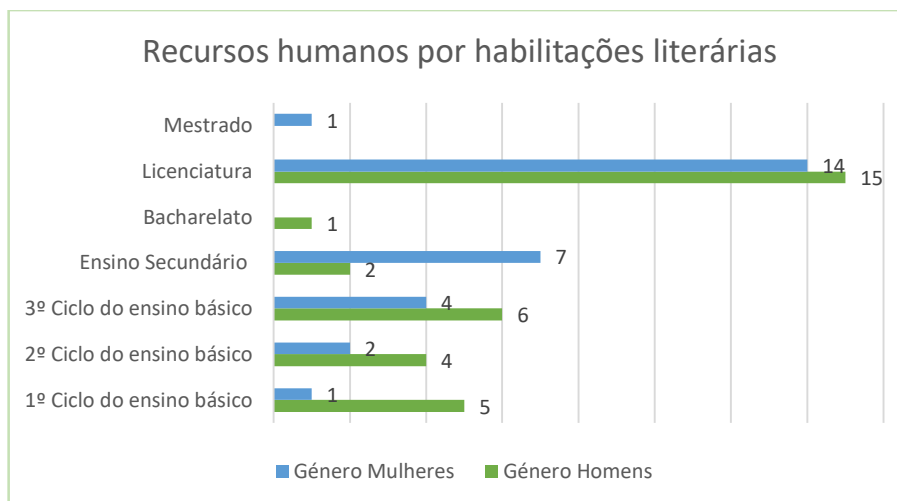
- ✓ 1º Ciclo do ensino básico
- ✓ 2º Ciclo do ensino básico
- ✓ 3º Ciclo do ensino
- ✓ 12º Ano de escolaridade
- ✓ Bacharelato
- ✓ Licenciatura
- ✓ Mestrado

Nível de Escolaridade	Género		Total RH	Representação	
	Homens	Mulheres		H	M
1º Ciclo do ensino básico	5	1	6	83,33%	16,67%
2º Ciclo do ensino básico	4	2	6	66,67%	33,33%
3º Ciclo do ensino básico	6	4	10	60,00%	40,00%
Ensino Secundário	2	7	9	22,22%	77,78%
Bacharelato	1	0	1	100,00%	0,00%
Licenciatura	15	14	29	51,72%	48,28%
Mestrado	0	1	1	0,00%	100,00%
Total			62		

O maior grupo conta com 29 trabalhadores e trabalhadoras, com formação superior equivalente a licenciatura, que se distribui por 51,72% homens e 48,28% mulheres.

Do universo de 9 trabalhadores/as com o 12.º ano de escolaridade, 22,22% são homens e 77,78% são mulheres.

Dos 6 trabalhadores e trabalhadoras com o 1.º ciclo do ensino básico, 83,33% são homens e 16,67% são mulheres.



2.2.1.3. Enquadramento dos(as) trabalhadores (as) de acordo com o SIO

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

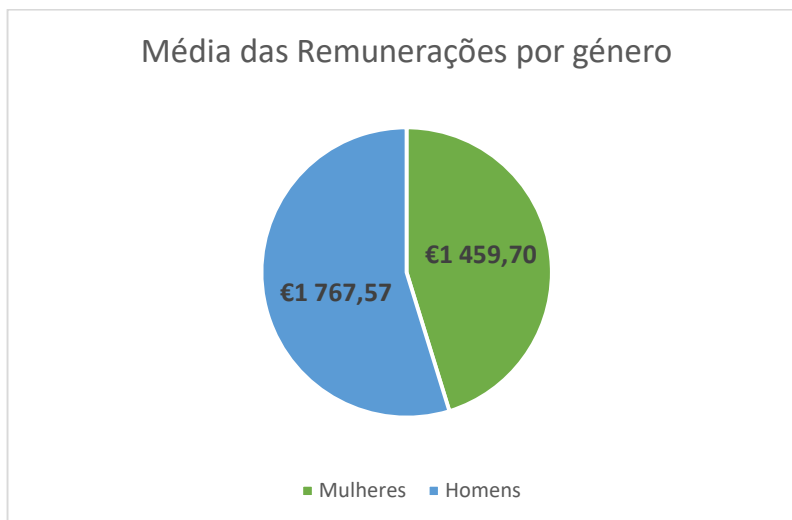
SIOE	Género		Total RH	Representação	
	Homens	Mulheres		H	M
Dirigente Intermédio 1.º Grau	5	3	8	62,50%	37,50%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	1	1	2	50,00%	50,00%
Técnicos Superiores	9	9	18	50,00%	50,00%
Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo	2	13	15	13,33%	86,67%
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	16	3	19	84,21%	15,79%

- ✓ o grupo dos Dirigentes Intermédios de 1.º Grau é composto por 8 trabalhadores/as, com 5 homens (62,50%) e 3 mulheres (37,50%);
- ✓ o grupo dos Dirigentes Intermédios 2º Grau é constituído por 2 trabalhadores/as e trabalhadoras, com 1 homem (50%) e 1 mulher (50%);
- ✓ o grupo dos Técnicos Superiores apresenta-se equilibrado, sendo constituído por 9 homens (50%) e 9 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 13 (86,67%) homens 2 (13,33%);
- ✓ o grupo dos Assistentes Operacionais, Operários e Auxiliares é o grupo onde se evidencia um maior número de homens, 16 (84,21%), face ao número de mulheres que é de 3 (15,79%).

2.2.2. Remunerações

Em média a remuneração mensal das mulheres é inferior à dos homens em 19,08%, o que correspondente a um GAP salarial médio de 307,87€.

Trabalhadores/as	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) (%)
	1 459,70 €	1 767,57 €	1 613,64 €	307,87 €	19,08%



Contudo, as variações são muito díspares dentro dos escalões de cada variável da análise, seja pela idade, pelas habilitações literárias ou pela categoria profissional. Os quadros e gráficos seguintes permitem caracterizar as remunerações por género de acordo com essas variáveis.

2.2.2.1. Caracterização da média das remunerações por grupo etário

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

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M)€	GAP (H-M)(%)
31 - 40	1 238,50 €	1 162,65 €	1 200,58 €	- 75,85 €	-6,32%
41 - 50	1 156,80 €	2 242,15 €	1 699,48 €	1 085,35 €	63,86%
51 - 60	1 772,35 €	1 940,58 €	1 856,47 €	168,23 €	9,06%
61 - 70	1 532,20 €	1 301,47 €	1 416,84 €	- 230,73 €	-16,28%

- ✓ Relativamente às médias mensais das remunerações entre homens e mulheres por grupos etários, constatamos que os homens auferem mais que as mulheres nos grupos [41-50] e [51-60], sendo o grupo etário [41-50] onde se verifica a maior diferença, pelo facto da remuneração média dos homens ser superior em 63,86% à das mulheres,

2.2.2.2. Caracterização da média 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:

Nível de Escolaridade	Género		Média	Representação	
	Mulheres	Homens		GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
1º Ciclo do ensino básico	695,00 €	785,60 €	740,30 €	90,60 €	12,24%
2º Ciclo do ensino básico	695,00 €	854,00 €	774,50 €	159,00 €	20,53%
3º Ciclo do ensino básico	1 288,21 €	921,12 €	1 104,67 €	- 367,09 €	-33,23%
Ensino Secundário	1 156,57 €	922,50 €	1 039,54 €	- 234,07 €	-22,52%
Bacharelato	- €	2 543,00 €	- €	- €	0,00%
Licenciatura	1 910,88 €	2 738,08 €	2 324,48 €	827,20 €	35,59%
Mestrado	1 078,00 €	- €	- €	- €	0,00%

- ✓ com o 1º Ciclo do ensino básico, os homens ganham em média mais 90,60€ do que as mulheres;
- ✓ com o 2º ciclo do ensino básico, regista-se um GAP nas médias mensais das remunerações entre homens e mulheres, na ordem dos 159,00€ a favor dos homens;

- ✓ com o 3º ciclo do ensino básico, regista-se um GAP nas médias mensais das remunerações entre homens e mulheres, na ordem dos 367,09€ a favor das mulheres;
- ✓ com o 12.º ano escolaridade, verifica-se que as mulheres ganham, em média, mais que os homens 234,07€ a favor das mulheres;
- ✓ com a Licenciatura, os homens ganham mais do que as mulheres, destacando-se um GAP mensal de 827,20€ a favor dos homens.

2.2.2.3. Caracterização das remunerações de acordo com o SIOE

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

SIOE	Género			
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M)
Dirigente Intermédio 1.º Grau	3 168,20 €	3 800,00 €	3 484,10 €	631,80 €
Dirigente Intermédio 2.º Grau	2 680,00 €	2 680,00 €	2 680,00 €	2 680,00 €
Técnicos Superiores	1 316,18 €	2 239,33 €	1 777,76 €	923,15 €
Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo	1 247,39 €	1 425,10 €	1 336,25 €	177,71 €
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	695,00 €	849,48 €	772,24 €	154,48 €

- ✓ no grupo dos Dirigentes Intermédios de 1.º Grau verifica-se que existe um GAP a favor dos homens de 631,80€;
- ✓ no grupo dos/as Técnicos/as Superiores constata-se que, em média, as remunerações dos homens são superiores à das mulheres em 923,15€;
- ✓ 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 177,71€;
- ✓ no grupo dos Assistentes Operacionais, os homens ganham mais do que as mulheres, sendo o GAP é de 154,48 €.

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 em todos os grupos considerados à exceção dos Dirigentes intermédios de 2.º grau em que o valor é igual entre homens e mulheres.

3. Conclusões

A análise efetuada 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 62 Recursos Humanos da Baía do Tejo – total a 31.12.2021 – dos quais 33 são homens (53%) e 29 são mulheres (47%).

A média da idade dos trabalhadores e trabalhadoras da Baía do Tejo é de 54 anos para os homens e de 50 para as mulheres.

No universo da Baía do Tejo, a remuneração média mensal ilíquida dos homens é de 1.767,54€ e a das mulheres é de 1.459,70 €, o que corresponde a um GAP de 307,87€, isto é, em média, os homens ganham mais 19,08% do que as mulheres.

As mulheres auferem menos que os homens de uma forma mais significativa no grupo etário dos [41-50], onde a diferença é a favor dos homens em 1085,35€.

Na distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras segundo as habilitações literárias/nível de escolaridade, o maior grupo, que regista 29 trabalhadores e trabalhadoras, onde 14 são mulheres e 15 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 existe um GAP mensal de 827,20 € o que corresponde a 35,59%.

Relativamente à desigualdade salarial que ainda subsiste, não tem por base questões de género, mas antes contratações efetuadas à luz de enquadramentos orçamentais distintos, resultantes de várias fusões de empresas de setor empresarial do estado na estrutura da Baía do Tejo, situação que o Plano de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho a implementar na Baía do Tejo em 2022 irá mitigar. O objetivo da Administração é continuar a garantir o cumprimento das normas relacionadas com paridade de género, nas suas diversas perspetivas.

Logo que implementado um sistema de avaliação de desempenho e aplicação de uma tabela salarial, a sua aplicação na empresa procurará diminuir, e eventualmente eliminar, as diferenças remuneratórias identificadas pela presente análise, no sentido da igualdade do género no que respeita às remunerações, acreditando-se que a sua aplicação permitirá vir a alcançar, a médio prazo, a igualdade salarial entre homens e mulheres.

4. Divulgação

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 2022