

AdSA

Relatório de diagnóstico às remunerações das
trabalhadoras e dos trabalhadores da AdSA

Análise econométrica



AdSA

Relatório de diagnóstico às remunerações das
trabalhadoras e dos trabalhadores da AdSA

Análise econométrica

2 de fevereiro de 2024

Equipa de investigação:

Heloísa Perista (coord.) (CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social)

João Cruz (CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social)

Sara Falcão Casaca (consultora) (SOCIUS / ISEG – Universidade de Lisboa)

Índice

1. Nota introdutória	4
2. Dados e nota metodológica	6
3. Análise às remunerações	7
4. Síntese dos principais resultados	11

Índice de tabelas

Tabela 1 - Remunerações médias dos/as trabalhadores/as da AdSA, por sexo	7
Tabela 2 - Cargo dos/as trabalhadores/as da AdSA, por sexo	8
Tabela 3 - Percentis da remuneração base por hora, por sexo	10
Tabela 4 - Percentis da remuneração ganho por hora, por sexo	10

Índice de figuras

Figura 1 - Densidade kernel da remuneração base por hora, por sexo	9
Figura 2 - Densidade kernel da remuneração ganho por hora, por sexo	9

1. Nota introdutória

A promoção da igualdade entre mulheres e homens está cada vez mais presente na agenda das organizações que se afirmam e distinguem por uma orientação de responsabilidade social. É crescente o interesse na integração de uma perspetiva de igualdade de género nas missões, estratégias, políticas e práticas de gestão empresariais/organizacionais de domínios diversos.

A motivação para o desenvolvimento de diagnósticos organizacionais e de planos para a igualdade decorre tanto de uma atitude voluntária como da necessidade de dar resposta às exigências do quadro normativo e legislativo em vigor.

Presentemente, a AdSA – Águas de Santo André, S.A., enquanto empresa do setor empresarial do Estado, está vinculada à obrigatoriedade de:

- **Adotar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens**, após o desenvolvimento de um diagnóstico interno (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012). Esta exigência é reforçada nos termos da Lei n.º 62/2017, que determina, desde janeiro de 2018, a **respetiva obrigatoriedade anual, a publicação no sítio da Internet e o envio para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**. É ainda complementada pelo Despacho Normativo n.º 18, de 2019, que define as dimensões obrigatórias que os Planos para a Igualdade devem integrar.
- **Elaborar, de três em três anos, um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens** tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet (Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014).
- **Adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas**, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens (Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014). Tal exigência é reforçada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como pela Resolução da Assembleia

da República n.º 13/2019, que recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização.

- **Ter uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos de administração e de fiscalização**, não podendo a proporção de pessoas de cada sexo ser inferior a 33% (Lei n.º 62/2017).
- Como qualquer entidade empregadora com sete ou mais trabalhadores/as ao serviço, a AdSA está ainda obrigada a **adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho** (n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho).

Estas orientações estão em linha com a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030**, em particular o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2023-2026 que a integra (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018).

Além do apoio ao cumprimento do quadro normativo e legal em vigor, a abordagem seguida deverá potenciar:

- A integração de uma perspetiva de género nas políticas, práticas e processos de gestão, incluindo de gestão de recursos humanos, e nos modelos de organização do trabalho;
- A otimização dos processos de tomada de decisão;
- A melhoria do clima interno e do desempenho organizacional;
- O reforço da imagem externa enquanto empresa promotora da igualdade de género e socialmente responsável.

O relatório que agora se apresenta resulta de uma análise econométrica das remunerações das trabalhadoras e dos trabalhadores da AdSA com vista à determinação dos diferenciais remuneratórios por hora entre homens e mulheres.

2. Dados e nota metodológica

Neste estudo são analisadas as remunerações relativas aos/as trabalhadores/as da AdSA observadas no mês de setembro de 2023. São considerados todos os indivíduos em regime de trabalho a tempo inteiro que nesse mês de referência receberam a sua remuneração base completa, excluindo-se, portanto, observações de trabalhadores/as ausentes no mês de setembro. Relativamente ao universo de trabalhadores/as, são considerados 42 homens e 24 mulheres, o que perfaz um total de 66 trabalhadores/as.

O principal foco do presente estudo incide na determinação de diferenciais remuneratórios por hora entre homens e mulheres (GPG). Para tal, são utilizadas duas medidas de ganhos: remuneração base por hora, que engloba apenas a remuneração base dividida pelo número de horas normais de trabalho, e a remuneração ganho por hora, composta pela soma da remuneração base, prémios e subsídios regulares e a remuneração por horas suplementares, dividida pela soma das horas normais e de trabalho suplementar.

Importa realçar que o número reduzido de observações, em particular de mulheres (24), impossibilita um dos objetivos previstos relativos à decomposição do diferencial. Especificamente, com base na dimensão referida, não é possível uma estimação precisa dos modelos necessários para apurar as componentes dos diferenciais remuneratórios. Assim, o foco principal irá incidir apenas no reporte e descrição dos diferenciais encontrados.

3. Análise às remunerações

Nesta secção são apresentados os diferenciais remuneratórios observados para a AdSA em setembro de 2023. É ainda feita uma comparação das distribuições das remunerações entre homens e mulheres, assim como uma análise dos diferenciais observados nos percentis dessas distribuições, permitindo obter uma imagem mais completa do contexto remuneratório dos/as trabalhadores/as da AdSA.

Abaixo procede-se à análise das médias de remunerações base e remunerações ganho por hora dos/as trabalhadores/as. A Tabela 1 apresenta os resultados, onde se pode constatar um diferencial em favor das mulheres, com as trabalhadoras da AdSA a auferir em média por hora uma remuneração base e ganho superior em 2.80€ por comparação aos homens. Uma primeira conclusão aponta para que o diferencial encontrado seja sobretudo centrado na remuneração base, uma vez que a diferença remuneratória absoluta entre homens e mulheres se mantém constante ao adicionar as prestações regulares e remuneração extra à remuneração base.

Tabela 1 - Remunerações médias dos/as trabalhadores/as da AdSA, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença	Diferença (%)
Remuneração base por hora	8.51 €	10.30 €	7.49 €	-2.80 €	-37.42%
Remuneração ganho por hora	10.79 €	12.57 €	9.77 €	-2.80 €	-28.61%

Apesar de não ser possível a apresentação da decomposição do diferencial obtido anteriormente, à semelhança dos restantes relatórios para o grupo AdP, é possível averiguar com mais detalhe a importância que a distribuição de trabalhadores e trabalhadoras da AdSA por cargos pode ter nos diferenciais encontrados na Tabela 1. A Tabela 2 mostra essa distribuição, bem como a respetiva remuneração média por hora. A observação dos cargos técnicos associados a menor remuneração média permite concluir que estes englobam 97.62% dos homens, o que compara com apenas 75.00% das mulheres. Tal pode ajudar a explicar parte do diferencial remuneratório encontrado na Tabela 1.

Tabela 2 - Cargo dos/as trabalhadores/as da AdSA, por sexo

Cargos	Remuneração base por hora média	Remuneração ganho por hora média	Mulheres (nº)	Mulheres (%)	Homens (nº)	Homens (%)
Diretor/a	21.93 €	27.45 €	1	4.17%	1	2.38%
Responsável	15.71 €	20.27 €	5	20.83%	0	0.00%
Técnico/a	8.62 €	10.49 €	7	29.17%	8	19.05%
Técnico/a operativo	6.23 €	8.46 €	0	0.00%	29	69.05%
Técnico/a superior	8.63 €	10.22 €	11	45.83%	4	9.52%

As Figuras 1 e 2 permitem ter uma imagem mais detalhada das remunerações dos/as trabalhadores/as da AdSA, nomeadamente da distribuição das suas remunerações. É perceptível uma maior densidade de trabalhadores do sexo masculino na aba esquerda da distribuição das remunerações (linha vermelha acima da linha azul), ou seja, é mais provável encontrar homens com remunerações mais baixas comparativamente às mulheres, facto já descrito na análise dos cargos feita acima. Para complementar esta análise, apresentam-se ainda os diferenciais nos percentis da distribuição das remunerações nas Tabelas 3 e 4. Os valores elevados destes diferenciais (por exemplo, de 23.22% para a mediana da remuneração base por hora) aparentam surgir na sequência da maior concentração de homens a auferir remunerações inferiores, resultante das assimetrias observadas na distribuição por cargos de homens e mulheres mencionadas acima.

Figura 1 - Densidade kernel da remuneração base por hora, por sexo

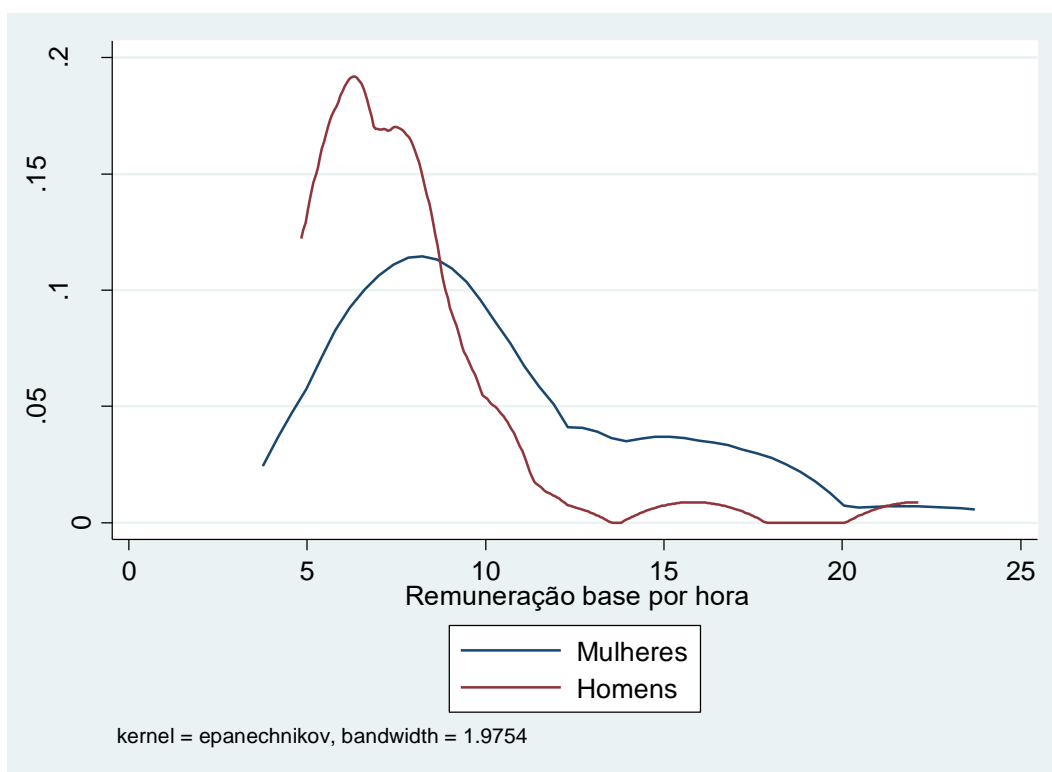


Figura 2 - Densidade kernel da remuneração ganho por hora, por sexo

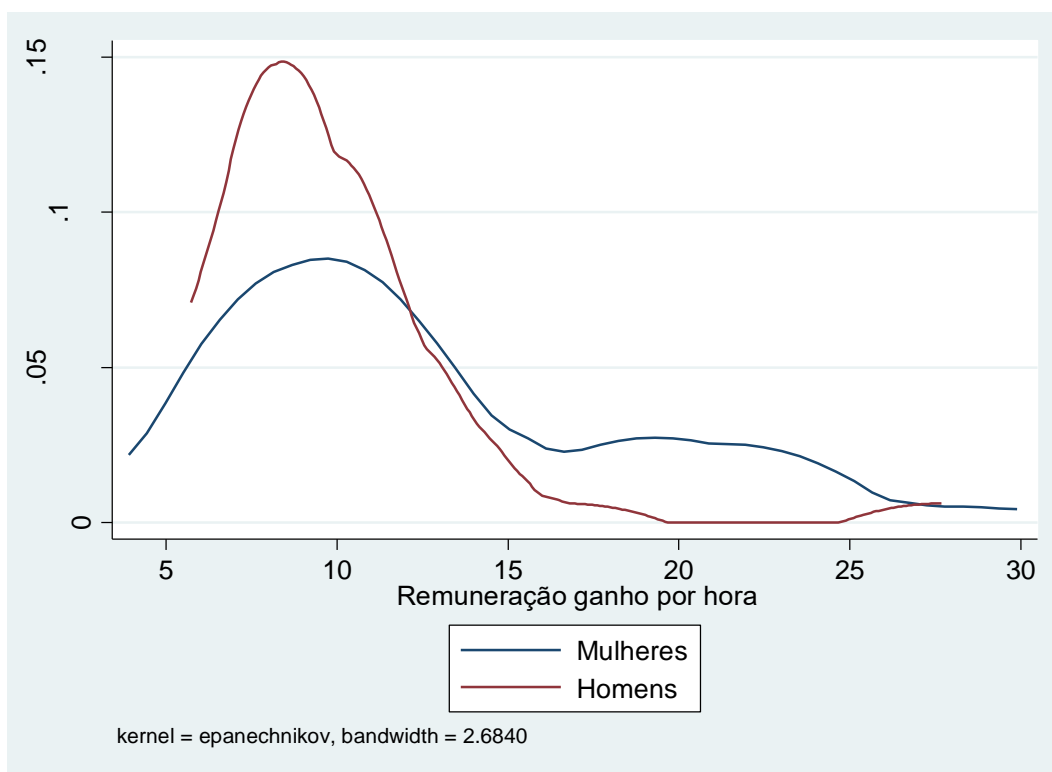


Tabela 3 - Percentis da remuneração base por hora, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (H-M)	Diferença (%) (H-M)
Percentil 10	4.85 €	5.91 €	4.83 €	-1.08 €	-22.26%
Percentil 20	5.73 €	7.89 €	4.86 €	-3.03 €	-62.35%
Percentil 30	6.76 €	7.89 €	5.66 €	-2.23 €	-39.40%
Percentil 40	6.97 €	7.89 €	6.76 €	-1.13 €	-16.74%
Percentil 50	7.89 €	8.59 €	6.97 €	-1.62 €	-23.22%
Percentil 60	7.89 €	9.31 €	7.33 €	-1.98 €	-27.09%
Percentil 70	9.31 €	10.56 €	7.89 €	-2.67 €	-33.87%
Percentil 80	9.50 €	15.68 €	9.31 €	-6.37 €	-68.40%
Percentil 90	15.68 €	15.75 €	10.09 €	-5.66 €	-56.07%

Tabela 4 - Percentis da remuneração ganho por hora, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (H-M)	Diferença (%) (H-M)
Percentil 10	6.91 €	7.42 €	6.91 €	-0.51 €	-7.44%
Percentil 20	7.04 €	8.75 €	6.94 €	-1.81 €	-26.11%
Percentil 30	8.75 €	8.75 €	7.41 €	-1.34 €	-18.06%
Percentil 40	8.81 €	10.15 €	8.76 €	-1.39 €	-15.87%
Percentil 50	9.46 €	10.26 €	9.23 €	-1.02 €	-11.10%
Percentil 60	10.18 €	10.59 €	9.60 €	-0.99 €	-10.31%
Percentil 70	11.13 €	13.01 €	10.47 €	-2.54 €	-24.28%
Percentil 80	12.64 €	19.87 €	11.76 €	-8.11 €	-69.03%
Percentil 90	19.87 €	20.87 €	13.06 €	-7.81 €	-59.78%

4. Síntese dos principais resultados

A análise das remunerações por hora das trabalhadoras e dos trabalhadores da AdSA fica condicionada pelo número reduzido de observações. Ainda assim, é possível identificar diferenciais significativos em favor das mulheres, atingindo os 37.42% e 28.61% para a média das remunerações base e ganhos, respetivamente. Em parte, tal pode ser devido à proporção de homens com cargos técnicos associados a menores remunerações atingir os 97.62%, o que compara com 75.00% das mulheres.

Finalmente, reforça-se que a dimensão reduzida da amostra não permite estudar aprofundadamente a possível existência de diferenciais remuneratórios associados a discriminação em função do sexo.