



RELATÓRIO DIFERENCIAÇÃO SALARIAL

2020



Índice

1. Introdução	2
2. Metodologia Utilizada	3
3. Diferenciações Salariais	4
3.1. Análise Quantitativa	4
3.1.1. Caracterização Geral	5
3.1.2. Caracterização dos trabalhadores por Grupo Etário	5
3.1.3. Caracterização dos trabalhadores por Grupo de Habilitações Literária	6
3.1.4. Caracterização dos trabalhadores por Grupo de Categoria	7
3.2. Análise Qualitativa	8
4. Considerações Finais	9

1. Introdução

Os princípios da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens encontram-se estatuidos como uma das tarefas fundamentais do Estado, conforme resulta dos artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa.

As políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais.

Com o intuito de promover a igualdade de oportunidades e adoção de medidas equitativas na dimensão salarial entre homens e mulheres em contexto laboral, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013 definiu, entre um conjunto ampliado de orientações, a elaboração do relatório sobre a diferenciação salarial por ramos de atividade.

Os dados que vão sendo conhecidos tradicionalmente revelam que a disparidade salarial entre mulheres e homens continua a ser uma realidade persistente, difícil de combater, por assentar em desigualdades estruturais resultantes da diferente participação, ao longo da história, de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Face à realidade, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 8 de março, adota medidas concretas que possam contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres tendo em vista alcançar-se, também neste domínio em particular, uma efetiva igualdade de género. Desse modo, as empresas do sector empresarial do estado são incumbidas de elaborar o presente relatório, a divulgar internamente e disponibilizar no respetivo sítio da internet.

Pretende-se assim diagnosticar, identificar e analisar, as diferenças remuneratórias de género na Arsenal do Alfeite, S.A, (doravante designada como “AA, S.A.”) tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

2. Metodologia Utilizada

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm por base os apuramentos numéricos dos quadros de pessoal da A.A, S.A., referentes a dezembro de 2020.

Nessa senda, a diferença salarial entre homens e mulheres foi analisada relativamente à remuneração média mensal (remunerações certas e permanentes) e ao ganho médio mensal, correspondendo este último à soma da remuneração média mensal com outras componentes do salário, tais como subsídios diversos, compensação por trabalho suplementar, entre outros.

Evidencia-se que a referida diferença salarial foi analisada para cada uma destas duas remunerações, tendo presente as seguintes variáveis de diferenciação: idade, nível de habilitação literária e categoria.

Deste modo, os resultados e presentes considerações apresentam-se nos próximos capítulos do Relatório, dividindo-se este em três partes: análise quantitativa dos dados segundo o objetivo e variáveis definidas; análise qualitativa dos dados, onde são elencadas e observadas as principais conclusões a retirar, fruto da análise às diferenciações salariais; numa terceira parte, a conclusão onde é refletida a análise global dos dados remuneratórios dos homens e mulheres da AA, S.A..

3. Diferenciações Salariais

3.1. Análise Quantitativa

3.1.1. Caracterização Geral

Trabalhadores	Género			Representação	
	Masc.	Fem.	Total	Mas.	Fem.
	415	29	444	93,47%	6,53%

	Remuneração média mensal				
	Masc.	Fem.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Rem. Média mensal	1351,76	1725,69	1376,18	-373,93	-27,66%
Ganho médio mensal	2718,34	3407,43	2763,35	-689,09	-25,35

3.1.2. Caracterização dos trabalhadores por Grupo Etário

Grupo Etário	Género			Representação		Peso relativo		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.(%)	Fem.(%)	Masc.(%)	Fem.(%)	Total
<=29	16	0	16	100,00	0,00	3,60	0,00	3,60
30-34	25	3	28	89,29	10,71	5,63	0,68	6,31
35-39	28	1	29	96,55	3,45	6,31	0,23	6,53
40-44	50	7	57	87,72	12,28	11,26	1,58	12,84
45-49	86	7	93	92,47	7,53	19,37	1,58	20,95
50-54	73	6	79	92,41	7,59	16,44	1,35	17,79
55-59	63	4	67	94,03	7,35	14,19	0,90	15,09
60-64	60	1	61	98,36	1,64	13,51	0,23	13,74
65-69	14	0	14	100,00	0,00	3,15	0,00	3,15
Total	415	29	444	93,47	6,53	93,47	6,53	100,00

3.1.3. Caracterização dos trabalhadores por Grupo de Habilitação Literária

Grupo Hab. Literária	Género			Representação		Peso relativo		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.(%)	Fem(%)	Masc.(%)	Fem.(%)	Total
1º Ciclo do Ensino Básico	13	0	13	100,00	0,00	2,93	0,00	2,93
2º Ciclo do Ensino Básico	42	0	42	100,00	0,00	9,46	0,00	9,46
3º Ciclo do Ensino Básico	140	3	147	97,96	2,04	32,43	0,68	33,11
Ensino Secundário	169	6	171	96,49	3,51	37,16	1,35	38,51
Ensino Pós-Secundário	3	0	3	100,00	0,00	0,68	0,00	0,68
Bacharelato	6	0	6	100,00	0,00	1,35	0,00	1,35
Licenciatura	34	18	53	66,04	33,96	7,88	4,05	11,94
Mestrado	8	2	9	77,78	22,22	1,58	0,45	2,03
Total	415	29	444	93,47	6,53	93,47	6,53	100,00

3.1.4. Caracterização dos trabalhadores por Grupo de Categoria

Grupo Categoria	Género			Representação		Peso relativo		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.(%)	Fem. (%)	Masc.(%)	Fem.(%)	Total
Técnico Auxiliar	15	1	16	93,75	6,25	3,38	0,23	3,60
Assistente Administrativo	9	9	18	50,00	50,00	2,03	2,03	4,05
Operário Naval	198	0	198	100,00	0,00	44,59	0,00	44,59
Mestre	29	0	29	100,00	0,00	6,53	0,00	6,53
Técnico Especialista	118	2	120	98,33	1,67	26,58	0,45	27,03
Técnico Superior	34	14	48	70,83	29,17	7,66	3,15	10,81
Chefe de Divisão	8	3	11	72,73	27,27	1,80	0,68	2,48
Diretor	2	0	2	100,00	0,00	0,45	0,00	0,45
Administrador	2	0	2	100,00	0,00	0,45	0,00	0,45
Total	415	29	444	93,47	6,53	93,47	6,53	100,00

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal					Ganho Médio Mensal				
	Masc.	Fem.	Média	Gap (H-M) €	GAP (H-M) (%)	Masc.	Fem.	Média	Gap (H-M) €	GAP (H-M) (%)
>=29	900,00	0,00	900,00	900,00	100,00	1752,93	0,00	1752,93	1752,93	100,00
30-34	984,00	1150,00	1001,79	-166,00	-16,87	1900,85	2217,99	1934,83	-317,14	-16,68
35-39	1234,46	3465,00	1311,38	-2230,54	-180,69	2472,43	6765,00	2620,45	-4292,57	-173,62
40-44	1146,00	2023,57	1253,77	-877,57	-76,58	2342,99	4047,66	2552,34	-1704,66	-72,76
45-49	1307,91	1650,00	1333,66	-342,09	-26,16	2659,46	3098,00	2692,46	-438,54	-16,49
50-54	1501,18	1594,17	1508,24	-92,99	-6,19	3007,56	3192,00	3021,57	-184,44	-6,13
55-59	1351,03	1737,50	1374,10	-386,47	-28,61	2740,95	3606,25	2792,61	-865,30	-31,57
60-64	1603,65	900,00	1592,12	703,65	43,88	3188,15	1800,00	3165,39	1388,15	43,54
65-69	1908,21	0,00	1908,21	1908,21	100,00	3852,26	0,00	3852,26	3852,26	100,00
Total	1351,76	1725,69	1376,18	-373,93	-27,66	2718,34	3407,43	2763,35	-689,09	-25,35

3.1.5. Caracterização da remuneração Grupo Etário

3.1.6. Caracterização da remuneração Grupo de Habilitações Literárias

Grupo Hab. Literária	Remuneração Média Mensal					Ganho Médio Mensal				
	Masc.	Fem.	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) (%)	Masc.	Fem.	Média	Gap (H-M) €	GAP (H-M) (%)
1º ciclo	1019,23	0,00	1019,23	1019,23	100,00	2030,00	0,00	2030,00	2030,00	100,00
2º Ciclo	1052,38	0,00	1052,38	1052,38	100,00	2131,82	0,00	2131,82	2131,82	100,00
3º ciclo	1159,64	983,33	1155,94	176,31	15,20	2357,43	1950,00	2348,88	407,43	17,28
Ensino Secundário	1285,50	1225,00	1283,43	60,50	4,71	2616,58	2453,00	2610,97	163,58	6,25
Pós-Sec.	966,67	0,00	966,67	966,67	100,00	1910,00	0,00	1910,00	1910,00	100,00
Bacharelato	2521,67	0,00	2521,67	2521,67	100,00	4988,33	0,00	4988,33	4988,33	100,00
Licenciatura	2381,80	1887,78	2210,79	494,02	20,74	4658,78	3710,14	4330,40	948,64	20,36
Mestrado	3114,88	2882,50	3068,40	232,38	7,46	5735,68	5732,50	5735,04	3,18	0,06
Total	1351,76	1725,69	1376,18	-373,93	-27,66	2718,34	3407,43	2763,35	-689,09	-25,34

3.1.6. Caracterização da remuneração Grupo de Categorias

Grupo Categoria	Remuneração Média Mensal					Ganho Médio Mensal				
	Masc.	Fem.	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %	Masc.	Fem.	Média	Gap (H-M) €	GAP (H-M) (%)
Técnico Auxiliar	980,00	850,00	971,88	130,00	13,27	2092,81	1650,00	2065,14	442,81	21,16
Assistente Administrativo	1283,33	1055,56	1169,44	227,78	17,75	2561,11	2113,11	2337,11	448,00	17,49
Operário	1050,00	0,00	1050,00	1050,00	100,00	2129,14	0,00	2129,14	2129,14	100,00
Mestre	1534,48	0,00	1534,48	1534,48	100,00	3136,86	0,00	3136,86	3136,86	100,00
Técnico Especialista	1396,61	1425,00	1397,08	-28,39	-2,03	2829,80	2325,00	2821,39	504,80	17,84
Técnico Superior	2072,06	1889,29	2018,75	182,77	8,82	4132,00	3793,04	4033,13	338,96	8,20
Chefe De Divisão	3465,00	3465,00	3465,00	0,00	0,00	6765,00	6798,33	6774,09	-33,33	-0,49
Diretor	4200,00	0,00	4200,00	4200,00	100,00	8530,94	0,00	8530,94	8530,94	100,00
Administrador	5480,11	0,00	5480,11	5480,11	100,00	7772,07	0,00	7772,07	7772,07	100
Total	1351,76	1725,69	1376,18	373,93	27,66	2718,34	3407,43	2763,35	-689,09	-25,34

3.1. Análise Qualitativa

Em 31 de dezembro de 2020, o efetivo de pessoal da Arsenal do Alfeite, S.A apresenta 444 trabalhadores, distribuídos em 93,47% de homens e 6,53% de mulheres.

Considerando que o sector de reparação e manutenção naval é tradicionalmente mais vocacionado para os homens, e que concentra a sua atividade económica e industrial em profissões altamente técnicas e especializadas, apesar do normal avanço na contratação de pessoal, revela-se difícil reverter a tendência da prevalência acentuada de trabalhadores do género masculino. Igualmente associado está o desempenho de funções mais operacionais, determinado pelo peso que a Direção de Estaleiro detém na estrutura orgânica da empresa e a categoria Operário Naval no universo do estaleiro. Na verdade, existem 198 operários navais, todos eles trabalhadores do género masculino, num total de 444 trabalhadores(as) da empresa.

No que concerne à remuneração média da empresa, cifra-se esta nos €1.376,18, sendo que nas mulheres o valor ascende aos €1.725,69, superior aos valores apresentados nos homens em €373,93€.

Na mesma senda, o ganho médio mensal das mulheres é superior em 25,35% ao ganho mensal dos homens. Tais gap's remuneratórios encontram-se diretamente relacionados com o reduzido número de mulheres face à população geral do estaleiro, sendo ainda que das 31 mulheres, 17 destas detêm as categorias de técnico superior e chefias de divisão, onde os escalões remuneratórios acabam por ser mais elevados. Revela igualmente à análise, as duas únicas mulheres com a categoria de técnico especialista num universo de 120 trabalhadores receberem em média, 28,39% mais que o os homens.

Mais se conclui que no ano 2020 o ganho médio quer nos homens como nas mulheres, duplicou relativamente às remunerações certas e permanentes, uma vez que o pagamento do subsídio de natal ocorreu no início do mês de dezembro.

4. Considerações Finais

O efetivo de pessoal em 2020 caracteriza-se por ser maioritariamente masculino, representando 93,47% da população. Encontram-se igualmente representados em todos os escalões etários, habilitações literárias e categorias profissionais. As faixas etárias onde existe maior representatividade do género masculino situa-se no intervalo entre os 45 e 59 anos de idade, representando 50% dos trabalhadores da Arsenal do Alfeite S.A.

No que concerne às mulheres, representam 6,53% da população do estaleiro. É no intervalo etário compreendido entre os 40 e os 54 anos onde se encontra a representatividade mais acentuada, com 4.51%. Importa salientar que não contam com representação na faixa etária mais jovem (≤ 29) e mais sénior (65-69).

Relativamente às habilitações literárias, observa-se que mais de 56% das mulheres possuem qualificações ao nível do ensino superior, situação que contrasta com a média de qualificações nos homens, que têm no 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário o peso relativo de 71.62% sob o total. Pese embora tal facto, poderemos adotar uma análise invertida ainda que complementar, a distribuição das habilitações literárias nos homens

revela também que a maioria dos trabalhadores tem uma escolaridade igual ou superior ao ensino secundário (correspondendo no conjunto a 54,51%). Destacamos ainda que não existe na empresa mulheres com habilitações ao nível 1º, 2º ciclo e Bacharelato.

Quanto à distribuição dos trabalhadores pelas 9 categorias existentes, constata-se que existe uma predominante centralização de trabalhadores na categoria Operário Naval, ativos que contribuem diretamente para prossecução dos trabalhos e objetivos do estaleiro, todos do género masculino, representando assim 45% dos trabalhadores da empresa. Cumpre assinalar que é na categoria Técnico Superior onde se concentram mais mulheres, com o peso relativo de 3,15%.

No que se refere às de diferenças salariais verifica-se uma diferença favorável para as mulheres, a receberem em média, mais 25,35% que os homens em termos de ganho médio.

Quanto ao GAP salarial relativo às remunerações entre homens e mulheres podemos constatar uma diferença favorável para as mulheres de €373,93, facto que poderá ser explicado pelo pagamento de subsídios relacionados com funções gestionárias, como isenção de horário de trabalho, despesas de representação, entre outros, sendo que as mulheres não se encontram na sua maioria integradas em regimes de trabalho mais operacionais.

A análise efetuada por grupo etário revela uma diferença salarial favorável às mulheres na maioria das faixas etárias, destacando-se uma diferença mais marcada face aos homens na faixa dos 35 aos 39 anos. Por sua vez, no grupo de habilitações literárias e no grupo de categorias, as diferenças salariais recaem a favor dos homens em quase todos os níveis das respetivas variáveis, apesar de na apreciação geral as mulheres possuírem vantagem ao nível das remunerações, facto explicado pelo peso dos homens na população da empresa ser consideravelmente superior.