



RELATÓRIO DIFERENCIAÇÃO SALARIAL

2023-2025



Índice

1. Enquadramento	2
2. Metodologia Utilizada	3
3. Diferenciações Salariais	4
3.1. Análise Quantitativa	4
3.1.1. Caracterização Geral	4
3.1.2. Caracterização dos trabalhadores por Grupo Etário	4
3.1.3. Caracterização dos trabalhadores por Grupo de Habilitação Literária	5
3.1.4. Caracterização dos trabalhadores por Grupo de Categoria	5
3.1.5. Caracterização da remuneração por Grupo Etário	6
3.1.6. Caracterização da remuneração por Grupo de Habilitação Literária	6
3.1.7. Caracterização da remuneração por Grupo de Categoria	7
4. Análise Qualitativa	7
5. Considerações Finais	8

1. Enquadramento

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 desígnio 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, de 8 de março 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 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 a 7 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 ser divulgado internamente e disponibilizar no respetivo sítio da internet.

Pretende-se assim diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias de género na Arsenal da Alfeite, S.A, (doravante designada como AASA ou empresa), com referência a 31 dezembro de 2023, por forma a acautelar diferenças injustificadas naquelas remunerações.

2. Metodologia Utilizada

Em termos metodológicos, os dados estatísticos utilizados no presente Relatório, têm por base o apuramento numérico dos quadros de pessoal da AASA, correspondente a dezembro de 2023.

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 e remunerações irregulares, tais como subsídios diversos, compensação por trabalho suplementar, entre outras.

Salienta-se que a referida diferença salarial foi analisada para cada uma destas remunerações, levando em consideração as seguintes variáveis de diferenciação: idade, nível de habilitação literária e categoria.

Os resultados serão apresentados nos próximos capítulos do Relatório, dividido em três partes: análise quantitativa dos dados conforme as variáveis definidas; análise qualitativa dos dados, onde são elencadas e examinadas as principais conclusões a retirar, fruto da análise às diferenças salariais, e, por fim, numa terceira parte, as considerações finais onde será realizada uma análise global dos dados remuneratórios dos homens e mulheres da AASA.

3. Diferenciações Salariais

3.1. Análise Quantitativa

3.1.1. Caracterização Geral

Trabalhadores	Género			Representação	
	Masc.	Fem.	Total	Mas.	Fem.
	375	28	403	93,05%	6,95%

	Remuneração média mensal				
	Masc.	Fem.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Rem. Média mensal	1457,01	2125,43	1503,45	-668,42	-45,88%
Ganho médio mensal	1543,65	2155,16	1586,14	-611,51	-39,61%

3.1.2. Caracterização dos trabalhadores por Grupo Etário

Grupo Etário	Género			Representação		Peso relativo		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.(%)	Fem.(%)	Masc.(%)	Fem.(%)	Total
<=29	21	1	22	95,45	4,55	5,21	0,25	5,46
30-34	15	2	17	88,24	11,76	3,72	0,50	4,22
35-39	28	3	31	90,32	9,68	6,95	0,74	7,69
40-44	37	2	39	94,87	5,13	9,18	0,50	9,68
45-49	61	5	66	92,42	7,58	15,14	1,24	16,38
50-54	78	10	88	88,64	11,36	19,35	2,48	21,84
55-59	75	4	79	94,94	5,06	18,61	0,99	19,60
60-64	45	1	46	97,83	2,17	11,17	0,25	11,41
65-69	15	0	15	100,00	0,00	3,72	0,00	3,72
Total	375	28	403	93,05	6,95	93,05	6,95	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	7	0	7	100,00	0,00	1,74	0,00	1,74
2º Ciclo do Ensino Básico	36	0	36	100,00	0,00	8,93	0,00	8,93
3º Ciclo do Ensino Básico	129	1	130	99,23	0,77	32,01	0,25	32,26
Ensino Secundário	152	7	159	95,60	4,40	37,72	1,74	39,45
Ensino Pós-Secundário	5	0	5	100,00	0,00	1,24	0,00	1,24
Bacharelato	4	0	4	100,00	0,00	0,99	0,00	0,99
Licenciatura	35	18	53	66,04	33,96	8,68	4,47	13,15
Mestrado	7	2	9	77,78	22,22	1,74	0,50	2,23
Total	375	28	403	93,05	6,95	93,05	6,95	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	45	3	48	93,75	6,25	11,17	0,74	11,91
Técnico Auxiliar	14	1	15	93,33	6,67	3,47	0,25	3,72
Assistente Administrativo	5	5	10	50,00	50,00	1,24	1,24	2,48
Operário Naval	153	0	153	100,00	0,00	37,97	0,00	37,97
Mestre	21	0	21	100,00	0,00	5,21	0,00	5,21
Técnico Especialista	95	1	96	98,96	1,04	23,57	0,25	23,82
Técnico Superior	33	14	47	70,21	29,79	8,19	3,47	11,66
Chefe de Divisão	7	3	10	70,00	30,00	1,74	0,74	2,48
Diretor	1	0	1	100,00	0,00	0,25	0,00	0,25
Administrador	1	1	2	50,00	50,00	0,25	0,25	0,50
Total	375	28	403	93,05	6,95	93,05	6,95	100,00

3.1.5. Caracterização da remuneração por Grupo Etário

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	1055,74	918,86	1049,52	136,88	12,97	1202,73	0,00	1189,83	1202,73	100,00
30-34	1097,31	1148,16	1103,29	-50,84	-4,63	1185,03	1148,16	1180,69	36,87	3,11
35-39	1160,04	1662,08	1208,63	-502,04	-43,28	1226,46	1730,96	1275,28	-504,49	-41,13
40-44	1199,28	2944,94	1288,80	-1745,66	-145,56	1455,98	2944,94	1532,33	-1488,96	-102,27
45-49	1370,10	2152,13	1429,35	-782,02	-57,08	1438,82	2152,13	1492,86	-713,30	-49,58
50-54	1527,07	2333,01	1618,65	-805,94	-52,78	1583,20	2391,61	1675,06	-808,41	-51,06
55-59	1742,09	2306,51	1770,67	-564,41	-32,40	1803,40	2316,51	1829,38	-513,10	-28,45
60-64	1517,13	2103,97	1529,88	-586,84	-38,68	1593,05	2103,97	1604,15	-510,92	-32,07
65-69	1951,91	0,00	1951,91	1951,91	100,00	1961,71	0,00	1961,71	1961,71	100,00
Total	1457,01	2125,43	1503,45	-668,42	-45,88	1543,65	2155,16	1586,14	-611,51	-39,61

3.1.6. Caracterização da remuneração por Grupo de Habilitação Literária

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	1071,72	0,00	1071,72	1071,72	100,00	1124,77	0,00	1124,77	1124,77	100,00
2º Ciclo	1198,42	0,00	1198,42	1198,42	100,00	1270,79	0,00	1270,79	1270,79	100,00
3º ciclo	1262,44	918,86	1259,80	343,58	27,22	1357,25	918,86	1353,88	438,39	32,30
Ensino Secundário	1425,33	1342,93	1421,71	82,40	5,78	1486,99	1348,65	1480,90	138,34	9,30
Pós-Sec.	1024,89	0,00	1024,89	1024,89	100,00	1042,51	0,00	1042,51	1042,51	100,00
Bacharelato	2580,92	0,00	2580,92	2580,92	100,00	2580,92	0,00	2580,92	2580,92	100,00
Licenciatura	2511,83	2405,71	2475,79	106,12	4,22	2561,84	2449,74	2523,77	112,10	4,38
Mestrado	1837,95	2944,94	2083,95	-1106,99	-60,23	2705,75	2944,94	2758,91	-239,19	-8,84
Total	1457,01	2125,43	1503,45	-668,42	-45,88	1543,65	2155,16	1586,14	-611,51	-39,61

3.1.7. Caracterização da remuneração por Grupo de Categoria

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	1251,49	1241,57	1250,87	9,92	0,79	1369,77	1241,57	1361,76	128,20	9,36
Técnico Auxiliar	1223,06	918,86	1202,78	304,20	24,87	1262,30	918,86	1239,40	343,44	27,21
Assistente Administrativo	1357,07	1359,70	1358,38	-2,63	-0,19	1387,07	1367,70	1377,38	19,37	1,40
Operário Naval	1141,42	0,00	1141,42	1141,42	100,00	1240,66	0,00	1240,66	1240,66	100,00
Mestre	1847,67	0,00	1847,67	1847,67	100,00	1903,88	0,00	1903,88	1903,88	100,00
Técnico Especialista	1534,18	1173,63	1530,42	360,55	23,50	1558,16	1173,63	1554,16	384,53	24,68
Técnico Superior	2299,05	2191,23	2266,93	107,83	4,69	2320,08	2214,93	2288,76	105,15	4,53
Chefe De Divisão	2870,61	3713,50	3123,48	-842,88	-29,36	3738,41	3713,50	3730,94	24,92	0,67
Diretor	4657,89	0,00	4657,89	4657,89	100,00	5170,85	0,00	5170,85	5170,85	100,00
Administrador	6348,34	5078,68	5713,51	6348,34	100,00	6892,08	5539,42	6215,75	1352,66	19,63
Total	1457,01	2125,43	1503,45	-668,42	-45,88	1543,65	2155,16	1586,14	-611,51	-39,61

4. Análise Qualitativa

Em 31 de dezembro de 2023, a ASSA apresenta um efetivo de pessoal de 403 trabalhadores, distribuídos em 93,05% de homens e 6,95% de mulheres.

Considerando que o sector de reparação e manutenção naval historicamente atrai mais profissionais do sexo masculino, e que concentra a sua atividade económica e industrial em profissões altamente técnicas e especializadas, apesar de toda a evolução na contratação de pessoal, continua a enfrentar-se desafios para equilibrar a representação de género. Tal desequilíbrio é evidenciado pela predominância significativa de trabalhadores masculinos, em grande parte devido ao desempenho de funções mais operacionais, determinado pelo peso que a Direção de Estaleiro detém na estrutura orgânica da empresa. Atualmente, dos 403 trabalhadores da empresa, 153 são operários navais, todos do género masculino. Todavia, de enfatizar que no ano de 2023 a empresa contava com duas mulheres no desempenho de funções operacionais, em chão de oficina, na categoria de Técnico.

No que concerne à remuneração média da empresa, cifra-se no valor de €1.457,01, sendo que nas mulheres o valor médio ascende aos €2.125,43, o que representa um acréscimo de €668,42 em relação aos trabalhadores de género masculino.

Na mesma linha, o ganho médio mensal das mulheres supera em 39,61% o ganho mensal dos homens. Tais discrepâncias remuneratórias encontram-se diretamente ligadas à baixa representatividade das mulheres em relação à população total do estaleiro. Acresce o facto que das 28 mulheres, 17 detêm as categorias de técnico superior e chefia de divisão, onde os níveis remuneratórios são manifestamente mais elevados. Revela igualmente a análise, que as 5 mulheres com a categoria de assistente administrativo recebem em média mais 0,19% que os 5 homens detentores da categoria de administrativo.

5. Considerações Finais

Em 2023, o efetivo de pessoal da ASSA caracteriza-se por ser predominantemente masculino, representando 93,05% da população. Os homens estão igualmente distribuídos em todas as faixas etárias, níveis educacionais e categorias profissionais. A maior representatividade masculina é observada na faixa etária entre os 45 e 59 anos, abrangendo 53,10% dos trabalhadores da Arsenal do Alfeite S.A..

No que respeita às mulheres, representam 6,95% da força de trabalho do estaleiro. É no intervalo etário compreendido entre os 45 e 59 anos onde a representatividade feminina é mais significativa, alcançando 4,71% do total dos trabalhadores da empresa. Importa salientar que não existe representação feminina na faixa etária mais avançada (65-69).

Relativamente às habilitações literárias, observa-se que mais de 56% das mulheres possuem qualificações ao nível do ensino superior, uma proporção que contrasta com a média de qualificações dos homens, os quais predominantemente possuem formação equivalente ao 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário, representando 69,73% do total. Pese embora tal facto, constata-se que a distribuição das habilitações literárias nos homens revela também que grande parte dos trabalhadores possui educação igual ou superior ao ensino secundário (correspondendo no conjunto a 50,37%). De ressaltar a não existência de mulheres com habilitações ao nível 1º, 2º ciclo do ensino básico e Bacharelato.

Quanto à distribuição dos trabalhadores pelas 10 categorias existentes, verifica-se uma preeminente centralização de trabalhadores na categoria Operário Naval, cujo o capital humano contribui diretamente para prossecução dos trabalhos e *core business* do estaleiro, todos do género masculino, representando assim 38% dos trabalhadores da empresa. Cumpre assinalar que é na categoria Técnico Superior onde se concentram mais mulheres, com o peso relativo de 3,5%.

No que se refere às de diferenças salariais observa-se uma diferença favorável para as mulheres, a receberem em média, mais 45,88% que os homens em termos de remuneração média.

Quanto ao GAP relativo ao ganho médio entre homens e mulheres, denota-se uma diferença favorável para as mulheres de €611,51, facto que poderá ser explicado pelo pagamento de subsídios relacionados com funções gestionárias, como isenção de horário de trabalho, despesas de representação, entre outros, uma vez que as mulheres, na sua maioria, não se encontram integradas em regime de trabalho operacional.

A análise por grupo etário revela uma diferença salarial favorável às mulheres na maioria das faixas etárias, com destaque para uma diferença mais expressiva face aos homens na faixa dos 40 aos 44 anos. Por sua vez, ao considerarmos as habilitações literárias e as categorias profissionais, as diferenças salariais favorecem os homens em quase todos os níveis das respetivas variáveis, apesar de na apreciação geral as mulheres possuem vantagem ao nível das remunerações, facto explicado pela proporção consideravelmente superior de homens na empresa.

Divisão de Recursos Humanos