EDIA
Empresa de Desenvolvimento e Infra-estruturas do Alqueva, S.A.

RELATÓRIO SOBRE A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÉNEROS 2018

Direção de Administração e Finanças

Departamento de Gestão de Recursos Humanos

alqueva Uma nova terra de água MUSEUDALUZ NOUDAR PARQUE DE NATUREZA

INTRODUÇÃO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de março, adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, nomeadamente, nos termos do n.º 2 da referida Resolução, "a elaboração de um relatório, a divulgar internamente (...) sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações".

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm por base os apuramentos estatísticos dos quadros de pessoal da EDIA referentes a dezembro de 2018.

Assim, a diferença salarial entre géneros foi analisada relativamente à remuneração média e ao ganho médio do mês de dezembro de 2018, tendo presente as seguintes variáveis: género, idade, nível de habilitação literária e categoria profissional.

É de salientar que a referida diferença salarial foi analisada relativamente à remuneração média e ao ganho médio, correspondendo este último à soma da remuneração de base com outras componentes do salário, tais como a isenção de horário de trabalho, o subsídio de estaleiro, o subsídio de disponibilidade, entre outros.

1. FINALIDADE DO RELATÓRIO

Com o presente Relatório pretende-se interpretar, e compreender, se existem, e de que modo se explicitam, diferenças remuneratórias entre géneros na EDIA.

Assim, o Relatório divide-se em quatro partes:

a. Uma primeira parte, que constitui o ponto seguinte deste Relatório - "Diferenciações Salariais – análise quantitativa", que visa uma apreciação referente aos trabalhadores da EDIA de acordo com o género, os grupos etários, as habilitações literárias e os níveis de qualificação, apresentando também a remuneração média de dezembro de 2018, o ganho médio de dezembro de 2018 e a diferença salarial, segundo as mesmas variáveis.
b. Uma segunda parte - "Diferenciações Salariais – análise qualitativa" - onde são elencadas e observadas as principais conclusões a retirar, fruto da análise às diferenciações salariais.
c. Uma terceira parte – "Diferenciações Salariais – evolução 2015-2018".
d. Uma quarta parte – "Considerações Finais".

As análises efetuadas têm como referência o processamento de dezembro de 2018, no que concerne a dados de processamento, e data de 31.12.2018 no que respeita a quantitativos de pessoal. Estes últimos não englobam: estagiários, contratos suspensos, prestações de serviço e licenças sem vencimento.

2. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS – ANÁLISE QUANTITATIVA

Quadro A

	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
	Unidades			%	
Total de Colaboradores da EDIA em 31.12.2018	90	94	**184**	48.91%	51.09%

Quadro B

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo	
	€			€	%
Remuneração Média de Dezembro de 2018	1 454.77	1 564.31	**1 510.73**	-109.54	-7.00%
Ganho Médio em Dezembro de 2018	1 617.57	1 856.25	**1 739.50**	-238.68	-12.86%

Quadro C

					Representação		Peso Relativo		
		Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
		Unidades			%		%		
Colaboradores da EDIA segundo o Grupo Etário e Género em 31 de dezembro de 2018	Até 25	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	De 26 a 30	1	2	3	33.33%	66.67%	0.54%	1.09%	1.63%
	De 31 a 35	7	1	8	87.50%	12.50%	3.80%	0.54%	4.35%
	De 36 a 40	20	14	34	58.82%	41.18%	10.87%	7.61%	18.48%
	De 41 a 45	29	29	58	50.00%	50.00%	15.76%	15.76%	31.52%
	De 46 a 50	21	26	47	44.68%	55.32%	11.41%	14.13%	25.54%
	De 51 a 55	11	15	26	42.31%	57.69%	5.98%	8.15%	14.13%
	De 56 a 60	1	4	5	20.00%	80.00%	0.54%	2.17%	2.72%
	De 61 a 65	0	2	2	0.00%	100.00%	0.00%	1.09%	1.09%
	Mais de 65	0	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	0.54%	0.54%
	Total	**90**	**94**	**184**	**48.91%**	**51.09%**	**51.09%**	**48.91%**	**100.00%**

Quadro D

					Representação		Peso Relativo		
		Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
		Unidades			%		%		
Colaboradores da EDIA segundo as Habilitações e Género em 31 de dezembro de 2018	Mestrado	7	13	20	35.00%	65.00%	3.80%	7.07%	10.87%
	Licenciatura	64	50	114	56.14%	43.86%	34.78%	27.17%	61.96%
	Bacharelato	2	5	7	28.57%	71.43%	1.09%	2.72%	3.80%
	Secundário	17	20	37	45.95%	54.05%	9.24%	10.87%	20.11%
	Nono		3	3	0.00%	100.00%	0.00%	1.63%	1.63%
	Preparatório		1	1	0.00%	100.00%	0.00%	0.54%	0.54%
	4º. Ano		2	2	0.00%	100.00%	0.00%	1.09%	1.09%
	Total	**90**	**94**	**184**	**48.91%**	**51.09%**	**48.91%**	**51.09%**	**100.00%**

Quadro E

					Representação		Peso Relativo		
		Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
		Unidades			%		%		
Colaboradores da EDIA por Categoria Profissional e Género em 31 de dezembro de 2018	Dirigente Superior de 1º Grau	1	1	2	50.00%	50.00%	0.54%	0.54%	1.09%
	Dirigente Superior de 2º Grau	1	2	3	33.33%	66.67%	0.54%	1.09%	1.63%
	Dirigente Intermédio de 1º. Grau	1	2	3	33.33%	66.67%	0.54%	1.09%	1.63%
	Dirigente Intermédio de 2º. Grau	7	14	21	33.33%	66.67%	3.80%	7.61%	11.41%
	Técnico/a Superior	61	45	106	57.55%	42.45%	33.15%	24.46%	57.61%
	Técnico/a	19	30	49	38.78%	61.22%	10.33%	16.30%	26.63%
	Total	**90**	**94**	**184**	**48.91%**	**51.09%**	**48.91%**	**51.09%**	**100.00%**

Quadro F

		Remuneração Média em Dezembro de 2018					Ganho Médio em Dezembro de 2018				
		Feminino	Masculino	Média	Intervalo		Feminino	Masculino	Média	Intervalo	
		€		€	€	%	€		€	€	%
Remunerações Médias e Ganho Médio Segundo o Grupo Etário e o Género em 31 de dezembro de 2018	Até 25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00%	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00%
	De 26 a 30	600.00	1 293.00	1 062.00	-693.00	-53.60%	722.40	1 489.89	1 234.06	-767.49	-51.51%
	De 31 a 35	1 029.56	1 293.00	1 082.25	-263.44	-20.37%	1 029.56	1 686.77	1 161.00	-657.21	-38.96%
	De 36 a 40	1 245.77	1 267.27	1 256.52	-21.50	-1.70%	1 361.80	1 570.29	1 466.05	-208.49	-13.28%
	De 41 a 45	1 271.20	1 423.28	1 347.24	-152.08	-10.69%	1 420.89	1 660.28	1 540.59	-239.39	-14.42%
	De 46 a 50	1 560.67	1 611.24	1 585.95	-50.57	-3.14%	1 796.84	1 932.44	1 864.64	-135.60	-7.02%
	De 51 a 55	1 689.33	1 902.14	1 807.56	-212.81	-11.19%	1 873.38	2 266.93	2 092.02	-393.55	-17.36%
	De 56 a 60	3 626.00	1 570.92	2 084.69	2 055.08	130.82%	4 365.70	1 877.17	2 499.30	2 488.53	132.57%
	De 61 a 65	0.00	1 981.50	1 981.50	-1 981.50	-100.00%	0.00	2 385.73	2 385.73	-2 385.73	-100.00%
	Mais de 65	0.00	4 441.64	4 441.64	-4 441.64	-100.00%	0.00	4 441.64	4 441.64	-4 441.64	-100.00%
	Total	**1 454.77**	**1 564.31**	**1 510.73**	**-109.54**	**-7.00%**	**1 617.57**	**1 856.25**	**1 739.50**	**-238.68**	**-12.86%**

Quadro G

		Remuneração Média em Dezembro de 2018					Ganho Médio em Dezembro de 2018				
		Feminino	Masculino	Média	Intervalo		Feminino	Masculino	Média	Intervalo	
		€		€	€	%	€		€	€	%
Remunerações Médias e Ganho Médio Segundo as Habilitações e o Género em 31 de dezembro de 2018	Mestrado	1 864.78	2 297.67	2 146.15	-432.89	-18.84%	2 069.24	2 601.81	2 415.41	-532.57	-20.47%
	Licenciatura	1 602.66	1 717.61	1 653.07	-114.95	-6.69%	1 787.76	2 022.02	1 890.51	-234.26	-11.59%
	Bacharelato	1 314.00	1 289.10	1 296.21	24.90	1.93%	1 314.00	1 630.08	1 539.77	-316.08	-19.39%
	Secundário	745.75	1 011.01	889.13	-265.25	-26.24%	826.56	1 278.91	1 071.07	-452.34	-35.37%
	Nono	0.00	781.67	781.67	-781.67	-100.00%	0.00	941.12	941.12	-941.12	-100.00%
	Preparatório	0.00	1 004.50	1 004.50	-1 004.50	-100.00%	0.00	1 339.42	1 339.42	-1 339.42	-100.00%
	4º Ano	0.00	640.00	640.00	-640.00	-100.00%	0.00	835.56	835.56	-835.56	-100.00%
	Total	**1 454.77**	**1 564.31**	**1 510.73**	**-109.54**	**-7.00%**	**1 617.57**	**1 856.25**	**1 739.50**	**-238.68**	**-12.86%**

Quadro H

		Remuneração Média em Dezembro de 2018					Ganho Médio em Dezembro de 2018				
		Feminino	Masculino	Média	Intervalo		Feminino	Masculino	Média	Intervalo	
		€		€	€	%	€		€	€	%
Remunerações Médias e Ganho Médio Segundo a Categoria Profissional e o Género em 31 de dezembro de 2018	D. Sup. 1º Grau	1 038.43	5 192.15	3 115.29	-4 153.72	-80.00%	1 038.43	5 192.15	3 115.29	-4 153.72	-80.00%
	D. Sup. 2º Grau	4 441.64	2 610.24	3 220.70	1 831.41	70.16%	4 441.64	2 610.24	3 220.70	1 831.41	70.16%
	D. Int. 1º. Grau	3 626.00	3 126.75	3 293.17	499.25	15.97%	4 365.70	3 764.61	3 964.97	601.10	15.97%
	D. Int. 2º. Grau	2 068.36	2 464.43	2 332.40	-396.07	-16.07%	2 490.30	2 987.08	2 821.49	-496.78	-16.63%
	Técn. Superior	1 508.83	1 481.00	1 497.02	27.83	1.88%	1 665.96	1 725.50	1 691.24	-59.54	-3.45%
	Técnico/a	805.57	974.40	908.94	-168.83	-17.33%	877.87	1 235.95	1 097.10	-358.08	-28.97%
	Total	**1 454.77**	**1 564.31**	**1 510.73**	**-109.54**	**-7.00%**	**1 617.57**	**1 856.25**	**1 739.50**	**-238.68**	**-12.86%**

3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS – ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados em que se baseou o presente Relatório, em 2018 o género masculino representava a maioria dos trabalhadores da EDIA, com 51,09%, enquanto o género feminino representava 48,91% (Quadro A).

No mês de Dezembro de 2018 a remuneração média da EDIA foi de 1.510,73 €, sendo que no género feminino o valor atingiu os 1.454,77 € e no género masculino os 1.564,31 €. Ou seja, as colaboradoras do género feminino auferiram de remuneração de - 7% do que os do género masculino; em termos de ganho médio, a diferença é maior, aumentando para -12,86 % (Quadro B).

3.1 DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR IDADE

Relativamente à estrutura etária da EDIA, podemos retirar como principais conclusões:

- A faixa etária entre os 41 - 45 anos é a que regista maior número de trabalhadores com um total de 58 (31,52% do total), dos quais 29 eram do género feminino e 29 do género masculino, seguida da faixa etária dos 46-50 anos com 47 trabalhadores (25,54%), 21 mulheres e 26 homens.
- As faixas etárias com menor número de trabalhadores foram as dos 61-65 anos e dos mais de 65, com 2 (1,09%) e 1 (0,54%) trabalhadores, respetivamente, todos do género masculino.
- A diferenciação salarial entre género feminino e género masculino em termos de grupos etários, revela que o género feminino ganha mais que o género masculino no grupo etário 56-60, sendo a diferença é de 30,82%. Nos restantes grupos etários, o género feminino ganha menos que o género masculino, sendo a maior diferença atingida no grupo etário 26-30 com -53,60 %.

- Como nos grupos etários até aos 25 anos, 61-65 e mais de 65 não existe representação dos dois géneros não é possível qualquer tipo de comparação.
- No que diz respeito ao ganho médio, a distribuição mantém-se, assistindo-se, contudo, a um aumento da diferença salarial, quer em termos positivos quer em termos negativos.

3.2 DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR HABILITAÇÃO ACADÉMICA

A estrutura de habilitações académicas dos colaboradores da EDIA (Quadros D e G) permite-nos concluir o seguinte:

- Tanto no género feminino como no género masculino a habilitação predominante é a licenciatura, com um peso relativo de 61,96%. No caso do género feminino, representa 34,78% do total.
- Verifica-se que em todos os escalões comparáveis (Mestrado, Licenciatura e Secundário) com exceção do Bacharelato no que à remuneração média diz respeito (superior em 1,93% à do género masculino), o género feminino tem uma remuneração média e um ganho médio inferior ao do género masculino que atinge o ponto máximo na habilitação "secundário" com -26,24% (no caso da remuneração média) e na habilitação "bacharelato" com -35,37% (no caso do ganho médio).
- Não foi possível comparar as habilitações "Nono", "Preparatório" e "4º Ano" na medida em que o género feminino não tem representatividade nestas habilitações.

- Onde se verifica uma diferenciação salarial menos elevada entre géneros é na habilitação "licenciatura". Neste caso, o género feminino aufere -6,69% que o género masculino, diferença que aumenta para -11,59% no caso dos ganhos médios.

3.3 DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR CATEGORIA

A distribuição dos colaboradores da EDIA está feita da seguinte forma (Quadros E e H):

- 6 Categorias Profissionais.
- A Categoria Profissional com mais colaboradores é a de Técnico Superior, com 106, dos quais 61 (33,15% de peso relativo) são do género feminino, seguida da categoria de Técnico, com 49, dos quais 19 (10,33% de peso relativo) são do género feminino.
- As diferenças deverão ser analisadas apenas quanto às Categorias de Dirigentes Intermédios, Técnicos Superiores e Técnicos, porquanto as Categorias de Dirigente Superior são de nomeação e os vencimentos diferem bastante consoante o cargo. Assim, verifica-se que no caso das Categorias de Dirigente Intermédio de 1º grau e de Técnico Superior o género feminino tem uma remuneração média superior em 15,97% e 1,88%, respetivamente. Já nas Categorias de Dirigente Intermédio de 2º Grau e de Técnico/a, o género masculino tem uma remuneração inferior à do género masculino em 16,07% e 17,33%, respetivamente.
- Já no que aos ganhos médios diz respeito, é de sublinhar que o género feminino passa a auferir -3,45% que o género masculino.

4. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS – EVOLUÇÃO 2015-2018

Em termos globais, verifica-se que entre 2015 e 2018, a diferença salarial entre géneros teve uma evolução positiva na medida em que recuou 2,39 % (- 9,39% em 2015 e 7% em 2018) no que à Remuneração Média diz respeito e 0,88% (-13.74% em 2015 e -12.86% em 2018) no que se refere ao Ganho Médio, conforme é visível no quadro seguinte.

Quadro I

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo	
		€		€	%
Remuneração Média de Dezembro de 2018	1 454.77	1 564.31	**1 510.73**	-109.54	-7.00%
Ganho Médio em Dezembro de 2018	1 617.57	1 856.25	**1 739.50**	-238.68	-12.86%
	Feminino	**Masculino**	**Total**	**Intervalo**	
Remuneração Média de Dezembro de 2015	1 346.43	1 486.00	**1 414.00**	-139.57	-9.39%
Ganho Médio em Dezembro de 2015	1 484.81	1 721.28	**1 599.00**	-236.47	-13.74%

A esta evolução correspondem aumentos de Remunerações Médias de 8,05% e de 8,94% nos Ganhos Médios no caso do Género Feminino. Estes aumentos são superiores aos do Género Masculino, os quais se situam em 5,27% e 7,84% quando analisados os mesmos parâmetros.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A EDIA tem vindo a desenvolver, desde sempre, uma política de não discriminação de género no que respeita à diferenciação salarial entre géneros, com igualdade de oportunidade de acesso a formação, progressão e promoção nas carreiras, sendo a avaliação do desempenho e das competências técnicas e comportamentais o único critério que é utilizado.

No entanto, ciente de que há sempre espaço para melhorias, a EDIA não deixará de implementar e de reforçar a implementação de medidas que se traduzam numa diminuição das desigualdades que possam ainda existir ao nível das remunerações dos(as) colaboradores(as) da empresa.