2023

AdP ENERGIAS
Grupo Águas de Portugal

Relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

ÍNDICE

ÍNDICE 1
1. OBJETIVO E ÂMBITO 2
2. ENQUADRAMENTO LEGAL 2
3. CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO 3
4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E REMUNERAÇÃO TOTAL MÉDIA 3
5. CONCLUSÕES 3

1. OBJETIVO E ÂMBITO

O presente relatório destina-se a dar cumprimento à obrigação legal prevista no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 18/2014, de 7 de março, (adiante RCM): *"…as empresas do setor empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio da internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens e tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remuneratórias".*

Os dados apresentados, caracterizam a população de trabalhadores/as da empresa AdP Energias – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A. (AdP ENERGIAS) à data de 31/12/2023 quanto ao número de homens e mulheres, não apresentando detalhe adicional quanto à segmentação profissional, antiguidade, idade e habilitações literárias, nem quadro comparativo da proporção da remuneração base média (RBM) e da remuneração total média (RTA) auferida pelas mulheres relativamente à auferida pelos homens, uma vez que a sua população de trabalhadores/as é constituída apenas por duas mulheres.

Esta análise foi realizada considerando o sexo biológico de nascença dos/as trabalhadores/as, sem qualquer vertente de género e de identidade de género, tal como previsto na Resolução do Conselho de Ministros acima referida.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

Para além da RCM n.º 18/2014 de 7 de março acima referida, foi promulgada a Lei n.º 60/2018, a 21 de agosto de 2018, introduzindo medidas para promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Esta lei tem como objetivo corrigir a situação de desvantagem generalizada e estrutural das mulheres no mercado de trabalho em matéria de remunerações. A lei exige que as empresas assegurem que os salários sejam iguais para trabalho igual ou de igual valor, entre mulheres e homens. Para isso, as empresas devem adotar uma política remuneratória transparente, baseada em critérios objetivos, demonstrando que os salários praticados se pautam por critérios baseados no mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, e são comuns a mulheres e a homens.

Neste âmbito foi reforçado o papel da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), em que a ACT pode notificar empresas cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação dessas diferenças, e a CITE emite pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória, a pedido de trabalhadores/as ou de representações sindicais.

3. CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

A 31/12/2023 a AdP ENERGIAS era constituída por duas mulheres e nenhum homem, motivo pelo qual não se apresenta informação adicional, nomeadamente quanto à segmentação profissional, antiguidade, idade e habilitações literárias.

O Órgão de gestão da AdP ENERGIAS, composto pelo conselho de administração, a 31/12/2023 contava com 33% de mulheres e 67% de homens.

Composição do Órgão de Gestão	M	H
Conselho de Administração	33%	67%

4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E REMUNERAÇÃO TOTAL MÉDIA

Não se apresenta qualquer quadro comparativo da proporção da remuneração base média (RBM) e da remuneração total média (RTA) auferida pelas mulheres relativamente à auferida pelos homens, uma vez que a população de trabalhadores/as da AdP ENERGIAS é constituída apenas por duas mulheres.

Quanto aos Órgãos Sociais da AdP ENERGIAS, a fixação das remunerações decorre do previsto na lei para as empresas públicas, designadamente do Estatuto do Gestor Público.

Inexistindo tratamento desigual na determinação e fixação das remunerações dos Órgãos Sociais em mandato, dado que as mesmas são determinadas em observância com o nominativo legal vigente, designadamente no Estatuto do Gestor Público, da RCM n.º16/2012 de 14 de fevereiro e da RCM n.º36/2012 de 26 de março, não se justifica a elaboração de qualquer quadro comparativo de remunerações entre mulheres e homens no que respeita aos órgãos de gestão, nem se revela necessário prever a adoção de medidas concretas que deem resposta a eventuais situações de desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, conforme dispõe o n.º3 da referida RCM.

5. CONCLUSÕES

As diferenças remuneratórias na AdP ENERGIAS resultam de critérios objetivos que se justificam essencialmente pela especificidade da função desempenhada, do grau de senioridade e das habilitações literárias, bem como da meritocracia de cada trabalhador/a ao longo do seu percurso profissional, aferida na avaliação do desempenho anual e que influencia o seu posicionamento na empresa.

Salienta-se que a AdP ENERGIAS está abrangida pelos Acordos Coletivos de Trabalho e pela Política Remuneratória do Grupo Águas de Portugal, que enquadram os/as trabalhadores/as em carreiras e categorias que se espelham em níveis e escalões da tabela de remunerações vigente, definindo regras de enquadramento, atribuição de subsídios e outras retribuições, bem como de progressão na carreira.

Adicionalmente, enquanto empresa pertencente ao setor empresarial do Estado, está vinculada ao cumprimento do estipulado nas sucessivas Leis do Orçamento de Estado e nos Decretos-Lei de Execução Orçamental, nomeadamente no que respeita à remuneração a atribuir na admissão e substituição de trabalhadores/as.

Por fim, de referir que no final de 2023 realizámos, em parceria com o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS, um estudo profundo e uma analise econométrica a todas as empresas do Grupo Águas de Portugal, incluindo as empresas instrumentais do Grupo AdP (AdP ENERGIAS, AdP Internacional, AdP SGPS e AdP VALOR, abreviadamente referenciadas com empresa AdP Sede), tendo o CESIS chegado à conclusão que transcrevemos: "reforça-se que não foi encontrada evidência de diferenciais remuneratórios médios em favor dos homens que não fossem explicáveis pelas variáveis incluídas nos modelos de decomposição" – sendo essas variáveis agrupadas em idade, antiguidade, nível de escolaridade, profissão, cargo, tipo de contrato e setor.

Lisboa, 6 de março de 2024.

AdP ENERGIAS - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A.
O Conselho de Administração

Assinado por: **JOSÉ MARIA MARTINS SOARES**
Num. de Identificação: 09699220
Data: 2024.03.06 10:08:59+00'00'
CHAVE MÓVEL

José Maria Martins Soares
(Presidente executivo)

Assinado por: **Maria do Rosário da Silva Cardoso Águas**
Num. de Identificação: 04353651
Data: 2024.03.06 10:24:32+00'00'
CHAVE MÓVEL

Cardoso Águas
ecutivo)

Assinado por: **Miguel Perez Neves Aguas**
Num. de Identificação: 06008476
Data: 2024.03.06 10:12:27+00'00'
CHAVE MÓVEL

Miguel Perez Neves Águas
(Vogal executivo)