



# 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.....	2
4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E REMUNERAÇÃO TOTAL MÉDIA.....	3
5. CONCLUSÕES.....	4

## I. 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 n.º 18/2014, de 7 de março: *“...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 – Águas de Portugal, SGPS, S.A. (AdP SGPS) à data de 31/12/2023 quanto à segmentação profissional, antiguidade, idade e habilitações literárias, refletindo ainda a proporção da remuneração base média (RBM) e da remuneração total média (RTA) auferida pelas mulheres relativamente à auferida pelos homens.

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.

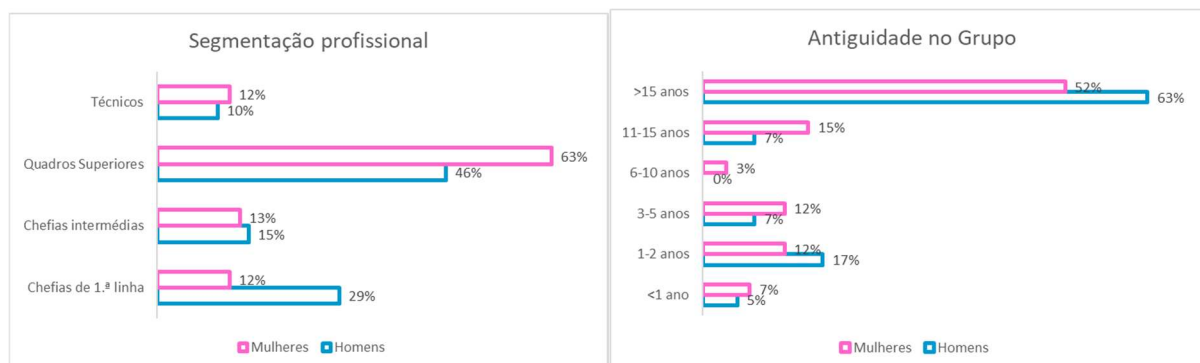
Neste âmbito foi reforçado o papel da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), em que a ACT pode notificar empresas cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação dessas diferenças, e a CITE 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

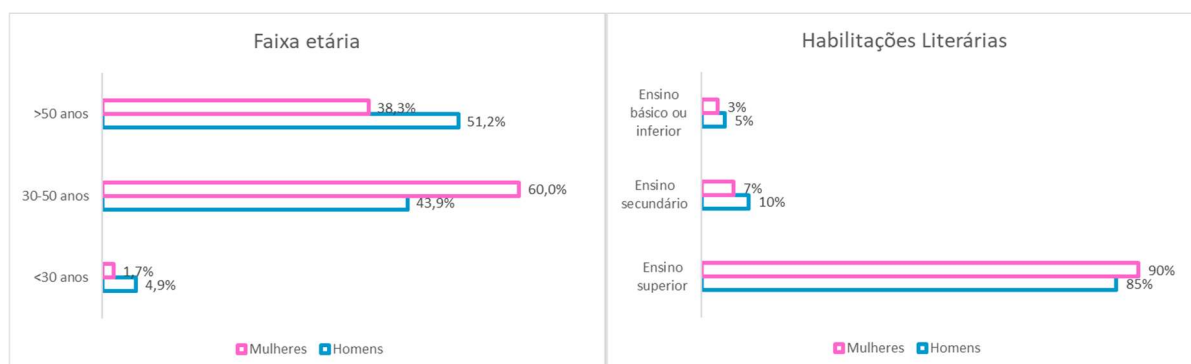
A 31/12/2023 a AdP SGPS era constituída por 101 trabalhadores/as, 60 mulheres e 41 homens. Nos gráficos seguintes apresenta-se a distribuição de mulheres e de homens por cada um dos seguintes parâmetros: segmentação profissional, antiguidade no Grupo AdP, faixa etária e habilitações literárias.

Verifica-se que nas categorias de Chefias de 1ª linha e nas Chefias intermédias a representatividade das mulheres é de 12% e 13%, inferior à dos homens, de 29% e 15%, respetivamente.

Quanto à antiguidade, a maior parte das mulheres (52%) e dos homens (63%) da AdP SGPS está no Grupo AdP há mais de 15 anos.



No que diz respeito à faixa etária, a maior parte das mulheres situa-se no intervalo etário dos 30 aos 50 anos (60%) e a maior parte dos homens no intervalo etário acima dos 50 anos (51,2%). Relativamente às habilitações literárias 90% das mulheres e 85% dos homens da AdP SGPS possuem grau de ensino superior.



O Órgão de gestão da AdP SGPS, 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%

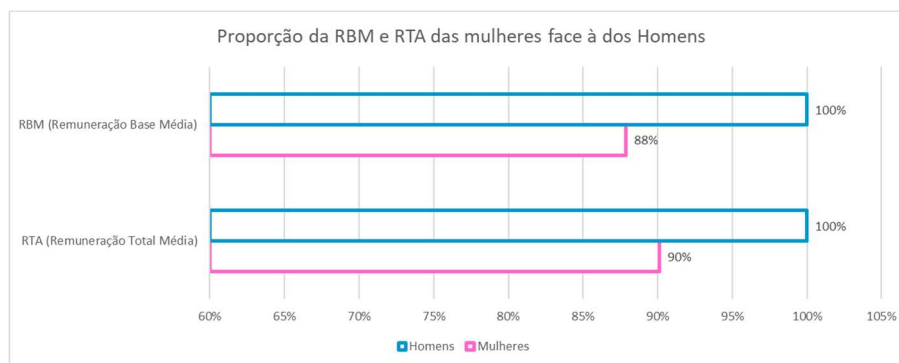
#### 4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E REMUNERAÇÃO TOTAL MÉDIA

As remunerações analisadas tiveram por referência o ano de 2023, tendo sido excluídos da análise deste parâmetro os/as trabalhadores/as que tenham estado ausentes por períodos significativos, uma vez que afetariam os resultados nessa medida.

A Remuneração Base Média (RBM) considera apenas o vencimento base dos/as trabalhadores/as sem qualquer adicional, correspondendo à RBM do ano, numa base de 14 meses, ou seja, considerando o mês de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal (RBM de 14 meses/12).

A Remuneração Total Média (RTA), para além do vencimento base, considera também todas as outras remunerações que os/as trabalhadores/as tenham auferido durante o ano, nomeadamente, retribuição por comissão de serviço, anuidades, isenção de horário de trabalho, subsídio de alimentação e subsídio de responsabilidade.

Em termos globais, verifica-se que na AdP SGPS a RBM das mulheres é 12% inferior à dos homens, diferença que reduz ligeiramente se considerarmos a RTA, já que passa a ser menor em 10% face à remuneração total anual média dos homens.



Quanto aos Órgãos Sociais da AdP SGPS, 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 SGPS 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 SGPS 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 análise 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. -----