

## **RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO**

Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A.

## **Índice**

---

Índice.....	2
Enquadramento .....	3
Análise quantitativa .....	4
Análise de valores remuneratórios médios mensais por categoria.....	6

## **Enquadramento**

---

Na sociedade atual, e em particular no contexto laboral, ainda se verifica alguma diferenciação de tratamento entre géneros, com prejuízo global para o género feminino. Embora a referida diferenciação não seja tão vincada como antigamente, é ainda notória e reconhecida, impossibilitando uma situação de igualdade de género, que se apresenta como uma situação ideal.

Assim, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, o Governo veio intensificar o aparecimento de ações que implicam a tomada de medidas conducentes a uma efetiva igualdade remuneratória entre géneros, determinando a elaboração trienal de um relatório para divulgação interna, bem como a sua disponibilização na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A., e desde há um longo período de tempo, não existe qualquer referência a diferenciação salarial por género em termos dos Acordos de Empresa (tabelas salariais), do Sistema de Evolução Profissional ou de quaisquer outros normativos ou documentos internos, ou acesso diferenciado aos diversos níveis hierárquicos da Empresa, que não seja baseado em critérios objetivos comuns a ambos os géneros.

Torna-se necessário realçar que, como já foi referido, a empresa possui um Sistema de Evolução Profissional que avalia o desempenho individual dos trabalhadores e, por esta razão, é normativo e quase forçoso que surjam diferenças remuneratórias entre géneros para a mesma categoria, mas que são perfeitamente justificáveis em função da análise da hierarquia, relativamente ao desempenho de cada indivíduo.

Com o presente relatório, pretende-se apresentar e analisar os dados requeridos por este tipo de legislação, no sentido de identificar diferenças remuneratórias infundadas entre géneros, para situações iguais ou idênticas.

## Análise quantitativa

Em 31 de dezembro de 2018 o efetivo da STCP, S.A. era de 1.271 colaboradores, pertencendo a grande maioria ao género masculino. A discrepância entre géneros abaixo registada pode ser explicada pelo facto de a STCP, S.A. prestar um serviço de transporte público urbano de passageiros na Área Metropolitana do Porto, e de ser constituída essencialmente por pessoal tripulante e pessoal oficial. Nesta lógica, e considerando que apenas nos últimos anos apareceram profissionais do género feminino habilitados e disponíveis no mercado de trabalho para integrarem determinadas categorias profissionais (Motoristas de Serviço Público e Guarda-Freios) constata-se assim que não existe qualquer tendência discriminatória por parte da STCP, S.A.

Efetivo	Género			Representação		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Total	112	1 159	1 271	8,81%	91,19%	100,00%

No quadro seguinte, é apresentada a distribuição do efetivo por género e por grupo etário. Através dos valores observados na tabela, é possível verificar que o grupo etário 40<45 é o grupo que integra um maior número de trabalhadores e, pelo contrário, no grupo etário 18≤25 está presente apenas uma minoria dos trabalhadores.

Realça-se que a reduzida representatividade de elementos do género feminino no grupo 18≤25 e ≥65 deve-se sobretudo ao facto de serem quase exclusivamente afetos ao setor oficial e pessoal tripulante.

Grupo Etário	Género			Representação			Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
18≤25	1	13	14	7,14%	92,86%	100,00%	0,08%	1,02%	1,10%
25<30	5	34	39	12,82%	87,18%		0,39%	2,68%	3,07%
30<35	8	72	80	10,00%	90,00%		0,63%	5,66%	6,29%
35<40	10	104	114	8,77%	91,23%		0,79%	8,18%	8,97%
40<45	26	246	272	9,56%	90,44%		2,05%	19,35%	21,40%
45<50	26	245	271	9,59%	90,41%		2,05%	19,28%	21,32%
50<55	11	160	171	6,43%	93,57%		0,87%	12,59%	13,45%
55<60	11	129	140	7,86%	92,14%		0,87%	10,15%	11,01%
60<65	13	129	142	9,15%	90,85%		1,02%	10,15%	11,17%
≥65	1	27	28	3,57%	96,43%		0,08%	2,12%	2,20%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>1 159</b>	<b>1 271</b>	<b>8,81%</b>	<b>91,19%</b>		<b>8,81%</b>	<b>91,19%</b>	<b>100,00%</b>

Relativamente à distribuição do efetivo por género e grau de escolaridade, importa realçar, no que se refere aos níveis mais baixos de escolaridade, que o maior peso verificado no género masculino corresponde essencialmente a trabalhadores com elevada antiguidade na Empresa.

Considerando que, nos últimos anos, a política de admissão de trabalhadores na STCP, S.A. se alterou substancialmente, no sentido de exigência de um nível mínimo de escolaridade do 3º ciclo do ensino básico para ambos os géneros e para qualquer função a admitir na Empresa, os graus de escolaridade mais representativos são o ensino secundário e o 3º ciclo do ensino básico.

Quanto aos níveis superiores de habilitações, realça-se um maior equilíbrio existente entre géneros, demonstrando a política de igualdade seguida há muito tempo pela Empresa, para funções em que existe uma correspondente igualdade de oferta por parte do mercado de trabalho para ambos os géneros.

Grau de escolaridade	Género			Representação			Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
1º Ciclo do Ensino Básico	0	101	101	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	7,95%	7,95%
2º Ciclo do Ensino Básico	0	158	158	0,00%	100,00%		0,00%	12,43%	12,43%
3º Ciclo do Ensino Básico	32	392	424	7,55%	92,45%		2,52%	30,84%	33,36%
Bacharelato	2	7	9	22,22%	77,78%		0,16%	0,55%	0,71%
Ensino Secundário	44	458	502	8,76%	91,24%		3,46%	36,03%	39,50%
Licenciatura	33	39	72	45,83%	54,17%		2,60%	3,07%	5,66%
Mestrado	1	4	5	20,00%	80,00%		0,08%	0,31%	0,39%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>1 159</b>	<b>1 271</b>	<b>8,81%</b>	<b>91,19%</b>		<b>8,81%</b>	<b>91,19%</b>	<b>100,00%</b>

Analisando os dados da seguinte tabela, que relaciona o efetivo por género e a antiguidade, é possível constatar que o grupo de antiguidade mais representativo é o 0≤5. O elevado número de trabalhadores inseridos neste grupo reflete o balanço positivo de entradas na organização registado no ano de 2018. Pelo contrário, o grupo com menos representatividade é o 10<15.

De salientar que no ano de 2018 aproximadamente 13% das admissões efetivas foram profissionais do género feminino e que, mesmo com a condicionante das admissões serem predominantemente para o setor oficial e pessoal tripulante, no último ano o género feminino rondou os 9% das admissões em áreas e funções tradicionalmente desempenhadas por elementos do género masculino.

Antiguidade	Género			Representação			Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
0≤5	36	284	320	11,25%	88,75%	100,00%	2,83%	22,34%	25,18%
5<10	14	120	134	10,45%	89,55%		1,10%	9,44%	10,54%
10<15	0	1	1	0,00%	100,00%		0,00%	0,08%	0,08%
15<20	8	173	181	4,42%	95,58%		0,63%	13,61%	14,24%
20<25	11	193	204	5,39%	94,61%		0,87%	15,18%	16,05%
25<30	20	151	171	11,70%	88,30%		1,57%	11,88%	13,45%
30<35	4	83	87	4,60%	95,40%		0,31%	6,53%	6,85%
35<40	16	51	67	23,88%	76,12%		1,26%	4,01%	5,27%
≥40	3	103	106	2,83%	97,17%		0,24%	8,10%	8,34%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>1 159</b>	<b>1 271</b>	<b>8,81%</b>	<b>91,19%</b>		<b>8,81%</b>	<b>91,19%</b>	<b>100,00%</b>

## Análise de valores remuneratórios médios mensais por categoria

Da análise possibilitada pelo quadro seguinte, fica patente que, em termos de política de remunerações da Empresa, não existe qualquer discriminação no que respeita aos valores médios mensais auferidos pelos trabalhadores do género feminino e masculino, para as remunerações médias regulares. Assim, pode constatar-se que, na mesma categoria profissional, existe um equilíbrio nas remunerações médias mensais entre os géneros.

É possível verificar que existe alguma coerência entre a antiguidade na Empresa e o valor médio auferido, dado que, a diferenciação salarial não se deve principalmente a critérios de antiguidade. Na verdade, existe para muitos trabalhadores a figura da progressão por automatismo condicionado, que embora dependente da obtenção de uma classificação com resultados mínimos, não deixa de ter como base o mérito de desempenho.

Categoria profissional	Remuneração média mensal		Antiguidade média	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Assistente Técnico	1 056,72 €	1 036,96 €	31,71	33,30
Ch. Secção Administrativa	1 102,50 €	1 073,12 €	43,00	37,00
Escriturário	715,71 €	746,65 €	16,00	16,00
Guarda-Freio	880,40 €	841,23 €	11,43	2,33
Motorista de Serviço Público	869,96 €	870,74 €	3,83	4,13
Técnico TRC	940,78 €	982,19 €	15,25	24,06
Analista de Sistemas	1 321,75 €	1 013,05 €	26,00	0,00
Operador de Serviços	715,71 €	722,27 €	32,00	23,00
Técnico Administrativo	788,95 €	814,42 €	21,00	23,50
Técnico Superior	1 129,74 €	1 129,23 €	0,00	14,00
Quadros Superiores	2 684,07 €	2 694,50 €	27,25	31,43
Primeiras Linhas	4 000,00 €	3 831,25 €	30,50	24,88

### Notas adicionais

1 – As categorias consideradas para a análise, são aquelas em que existem elementos dos dois géneros.

2 – Para a remuneração média mensal foram considerados, para além do vencimento base, as rubricas regularmente pagas que dizem respeito a cada categoria, excepcionando-se o valor correspondente às diuturnidades. Esta última rubrica, auferida exclusivamente por tempo de permanência na Empresa, seria um elemento de distorção para qualquer análise comparativa. Para os trabalhadores do mesmo acordo, o valor das rubricas (seja ele absoluto ou percentual) é igual, independentemente do género.

3 – Não foram considerados subsídio de refeição e prémio diário uma vez que para além de dependerem do acordo a que cada trabalhador está vinculado, dependem também do número de dias efetivamente trabalhados.