

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

As desigualdades de género, com prejuízo global para o género feminino, constituem-se como uma realidade na sociedade atual e, em particular, no contexto laboral. Apesar de notória e reconhecida, a diferenciação de tratamento entre géneros torna-se menos vincada devido à evolução contínua em direção à 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. Para isto, determinou 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. 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, promovendo uma cultura de igualdade de género.

Análise quantitativa

Em 31 de dezembro de 2020 o efetivo da STCP, S.A. era de 1.338 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 habilitadas 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.

Importa referir que em 31 de dezembro de 2018 a percentagem de profissionais do género feminino era apenas de 8,81%, sendo possível constatar um aumento gradual da representatividade deste género na Empresa.

Efetivo	Género			Representação		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Total	135	1 203	1 338	10,09%	89,91%	100,00%

O quadro seguinte apresenta a distribuição do efetivo por género e por grupo etário. Através dos valores observados na tabela, é possível constatar que o grupo etário 45-49 anos integra um maior número de trabalhadores. Pelo contrário, o grupo etário ≥65 anos representa uma minoria dos trabalhadores.

Realça-se que a reduzida representatividade de elementos do género feminino nos grupos etários 18-24, 25-29 e ≥65 anos deve-se sobretudo ao facto da maioria dos trabalhadores nos grupos etários em referência serem afetos ao setor oficial e pessoal tripulante.

Grupo Etário	Género			Representação			Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
18-24	3	20	23	13,04%	86,96%	100,00%	0,22%	1,49%	1,72%
25-29	5	54	59	8,47%	91,53%		0,37%	4,04%	4,41%
30-34	11	103	114	9,65%	90,35%		0,82%	7,70%	8,52%
35-39	12	96	108	11,11%	88,89%		0,90%	7,17%	8,07%
40-44	25	208	233	10,73%	89,27%		1,87%	15,55%	17,41%
45-49	38	291	329	11,55%	88,45%		2,84%	21,75%	24,59%
50-54	12	201	213	5,63%	94,37%		0,90%	15,02%	15,92%
55-59	10	112	122	8,20%	91,80%		0,75%	8,37%	9,12%
60-64	18	99	117	15,38%	84,62%		1,35%	7,40%	8,74%
≥65	1	19	20	5,00%	95,00%		0,07%	1,42%	1,49%
Total	135	1 203	1 338	10,09%	89,91%		10,09%	89,91%	100,00%

Relativamente à distribuição do efetivo por género e grau de escolaridade, importa realçar que os níveis mais baixos de escolaridade correspondem essencialmente a trabalhadores com elevada antiguidade na Empresa.

Nos últimos anos, a política de admissão de trabalhadores na STCP, S.A. 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. Por esta

razão, 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	43	43	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	3,21%	3,21%
2º Ciclo do Ensino Básico	0	137	137	0,00%	100,00%		0,00%	10,24%	10,24%
3º Ciclo do Ensino Básico	38	444	482	7,88%	92,12%		2,84%	33,18%	36,02%
Bacharelato	2	8	10	20,00%	80,00%		0,15%	0,60%	0,75%
Ensino Secundário	54	522	576	9,38%	90,63%		4,04%	39,01%	43,05%
Licenciatura	39	42	81	48,15%	51,85%		2,91%	3,14%	6,05%
Mestrado	2	7	9	22,22%	77,78%		0,15%	0,52%	0,67%
Total	135	1 203	1 338	10,09%	89,91%		10,09%	89,91%	100,00%

Analisando os dados da seguinte tabela, que relaciona o efetivo por género e a antiguidade, verifica-se que o grupo de antiguidade mais representativo é o 0-4 anos. O elevado número de trabalhadores de ambos os géneros inseridos neste grupo reflete o incremento de admissões no ano de 2020. Pelo contrário, o grupo com menos representatividade é o ≥ 40 anos.

Importa salientar que no ano de 2020 aproximadamente 9% das admissões efetivas foram profissionais do género feminino. Apesar da maioria dos profissionais admitidos para o setor oficial e pessoal tripulante ser do género masculino, no último ano o género feminino rondou os 5% das admissões em áreas e funções tradicionalmente desempenhadas por elementos do género masculino. Em sentido contrário, verifica-se que relativamente a Técnicos Superiores, as admissões foram predominantemente profissionais do género feminino.

Antiguidade	Género			Representação			Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
0-4	54	374	428	12,62%	87,38%	100,00%	4,04%	27,95%	31,99%
5-9	8	81	89	8,99%	91,01%		0,60%	6,05%	6,65%
10-14	12	97	109	11,01%	88,99%		0,90%	7,25%	8,15%
15-19	6	83	89	6,74%	93,26%		0,45%	6,20%	6,65%
20-24	11	271	282	3,90%	96,10%		0,82%	20,25%	21,08%
25-29	11	122	133	8,27%	91,73%		0,82%	9,12%	9,94%
30-34	13	80	93	13,98%	86,02%		0,97%	5,98%	6,95%
35-39	18	44	62	29,03%	70,97%		1,35%	3,29%	4,63%
≥ 40	2	51	53	3,77%	96,23%		0,15%	3,81%	3,96%
Total	135	1 203	1 338	10,09%	89,91%		10,09%	89,91%	100,00%

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 ainda 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	1 089,17 €	1 064,67 €	32,50	32,66
Ch. Secção Administrativa	1 127,81 €	1 131,41 €	45,00	39,00
Escriturário	763,95 €	756,96 €	11,50	18,00
Guarda-Freio	915,09 €	876,12 €	11,88	3,17
Motorista de Serviço Público	877,55 €	881,72 €	4,28	4,40
Técnico TRC	927,14 €	1 040,86 €	15,00	24,59
Inspector A	1 148,13 €	1 337,83 €	19,00	26,57
Analista de Sistemas	1 325,68 €	1 025,57 €	28,00	1,00
Operador de Serviços	725,63 €	722,18 €	34,00	20,43
Técnico Administrativo	753,92 €	804,40 €	0,00	25,38
Técnico Superior	1 146,01 €	1 271,77 €	6,14	6,40
Quadros Superiores	2 733,24 €	2 805,36 €	29,25	30,65
Primeiras Linhas	4 000,00 €	3 660,04 €	32,50	29,13

Notas adicionais

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

2 - Na remuneração média mensal foram consideradas, para além do vencimento base, as rubricas regularmente pagas que dizem respeito a cada categoria profissional, 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 de Empresa, 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 de Empresa a que cada trabalhador está vinculado, dependem também do número de dias efetivamente trabalhados.