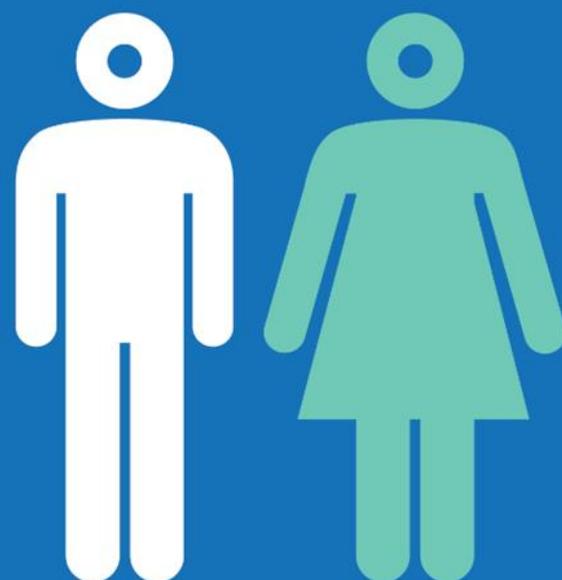


RELATÓRIO SOBRE AS REMUNERAÇÕES POR GÊNERO 2024



Índice

Índice	2
Enquadramento.....	3
Análise quantitativa.....	4
Análise de valores remuneratórios médios mensais por categoria	7

Enquadramento

As desigualdades de género no que à remuneração diz respeito, embora não sejam uma realidade na STCP, EIM, S.A., constituem ainda uma evidência na sociedade atual e, em particular, no contexto laboral, com claro prejuízo para o género feminino.

Apesar do referido anteriormente, a diferenciação de tratamento remuneratório entre géneros tem-se tornado cada vez menos vincada na Sociedade, assistindo-se a medidas que procuram uma evolução contínua em direção à igualdade de género, que se reconhece como a 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, entre outras, 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, EIM, 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 2024 o efetivo da STCP, EIM, S.A. era de 1.371 trabalhadores, pertencendo a grande maioria ao género masculino. A discrepância entre géneros abaixo registada pode ser explicada pelo facto de a STCP, EIM, 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, EIM, 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	170	1201	1371	12,40%	87,60%	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 50-54 anos integra um maior número de trabalhadores. Pelo contrário, o grupo etário ≥ 65 anos representa uma minoria dos trabalhadores.

Realça-se que a maior representatividade de elementos do género feminino nos grupos etários 18-24, 35-39 e ≥ 65 anos, sendo que relativamente aos dois primeiros dois grupos etários se explica sobretudo pelo facto do crescente aumento das admissões mais recentes, sobretudo para as áreas administrativas.

Refira-se que relativamente ao pessoal tripulante o numero de trabalhadores do género feminino tem crescido nos últimos anos, evoluindo de 27 (3,16%) em 2015 para 87 (8,64%) em 2024.

Grupo Etário	Género			Representação			Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
18-24	4	15	19	21,05%	78,95%	100,00%	0,29%	1,09%	1,39%
25-29	8	53	61	13,11%	86,89%		0,58%	3,87%	4,45%
30-34	15	77	92	16,30%	83,70%		1,09%	5,62%	6,71%
35-39	22	100	122	18,03%	81,97%		1,60%	7,29%	8,90%
40-44	25	142	167	14,97%	85,03%		1,82%	10,36%	12,18%
45-49	38	259	297	12,79%	87,21%		2,77%	18,89%	21,66%
50-54	34	283	317	10,73%	89,27%		2,48%	20,64%	23,12%
55-59	12	180	192	6,25%	93,75%		0,88%	13,13%	14,00%
60-64	8	79	87	9,20%	90,80%		0,58%	5,76%	6,35%
>= 65	4	13	17	23,53%	76,47%		0,29%	0,95%	1,24%
Total	170	1201	1371	12,40%	87,60%		12,40%	87,60%	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, EIM, S.A. alterou substancialmente, no sentido de predominantemente a 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	5	5	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,36%	0,36%
2º Ciclo do Ensino Básico	1	114	115	0,87%	99,13%		0,07%	8,32%	8,39%
3º Ciclo do Ensino Básico	44	449	493	8,92%	91,08%		3,21%	32,75%	35,96%
Bacharelato	3	4	7	42,86%	57,14%		0,22%	0,29%	0,51%
Ensino Secundário	69	557	626	11,02%	88,98%		5,03%	40,63%	45,66%
Licenciatura	42	59	101	41,58%	58,42%		3,06%	4,30%	7,37%
Mestrado	10	12	22	45,45%	54,55%		0,73%	0,88%	1,60%
Doutoramento	1	1	2	50,00%	50,00%		0,07%	0,07%	0,15%
Total	170	1201	1371	12,40%	87,60%		12,40%	87,60%	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 nos últimos anos. Pelo contrário, o grupo com menos representatividade é o ≥ 40 anos.

Importa salientar que no ano de 2024 aproximadamente 15,8% 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 13,28% 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 47,6%.

Antiguidade	Género			Representação			Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
0-4	73	320	393	18,58%	81,42%	100,00%	5,32%	23,34%	28,67%
5-9	40	256	296	13,51%	86,49%		2,92%	18,67%	21,59%
10-14	7	77	84	8,33%	91,67%		0,51%	5,62%	6,13%
15-19	5	32	37	13,51%	86,49%		0,36%	2,33%	2,70%
20-24	7	100	107	6,54%	93,46%		0,51%	7,29%	7,80%
25-29	11	248	259	4,25%	95,75%		0,80%	18,09%	18,89%
30-34	17	121	138	12,32%	87,68%		1,24%	8,83%	10,07%
35-39	2	33	35	5,71%	94,29%		0,15%	2,41%	2,55%
≥ 40 anos	8	14	22	36,36%	63,64%		0,58%	1,02%	1,60%
Total	170	1201	1371	12,40%	87,60%		12,40%	87,60%	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, embora não se devendo principalmente a critérios de antiguidade, não deixa de sofrer algum reflexo da mesma. Este facto deve-se à existência de mecanismos de automatismo de progressão, que dependem, também, de instrumentos em que o tempo máximo para a progressão está fixado, dependendo assim, nessa parte, da antiguidade na função.

Categoria Profissional	Remuneração Média Mensal		Antiguidade Média		
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total Geral
Analista de Sistemas	1.505,69 €	1.296,79 €	32,86	5,05	14,32
Assistente Técnico	1.258,59 €	1.138,94 €	28,10	30,34	29,63
Chefe de Secção	1.052,78 €	1.088,34 €	24,72	16,46	17,84
Coordenador Técnico	1.168,63 €	1.343,31 €	23,32	29,07	28,75
Guarda-Freio	888,54 €	860,12 €	18,37	4,19	7,14
Inspector A	1.010,88 €	1.051,48 €	11,96	20,45	19,35
Motorista de Serviço Público	857,99 €	857,62 €	4,32	4,95	4,86
Operador de Serviços	890,34 €	748,11 €	38,86	8,49	14,57
Técnico Operacional Administrativo	890,34 €	1.052,78 €	0,67	29,86	15,27
Técnico Superior	1.449,34 €	1.363,99 €	5,06	4,06	4,67
Técnico TRC	897,22 €	958,21 €	15,84	25,91	25,70
Vogal do Conselho de Administração	3.933,10 €	3.933,10 €	7,00	3,50	5,25
Quadros Superiores	2.369,82 €	2.230,78 €	24,59	12,05	19,05
Primeiras Linhas	4.159,23 €	4.208,83 €	14,59	26,95	25,05

Notas adicionais

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

2 – Na remuneração média mensal foi apenas considerada o vencimento base, por ser aquele que não depende do Instrumento de Regulamentação Coletiva. Outras que também são regularmente pagas e que, dependem do Instrumento escolhido. Também não foi considerada a rubrica relativa 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.