

## RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO



Teatro Nacional de São João, E.P.E.

Reportado a 31 de dezembro de 2016

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1.1. Enquadramento do presente Relatório:.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1.2. Órgão responsável pelo presente Relatório: .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1.3. Metodologia adotada.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. ANÁLISE QUANTITATIVA.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2.1. Caracterização Geral.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2.1.2. Caracterização dos Trabalhadores por Grupo Etário.....</b>                                   | <b>5</b>  |
| <b>2.1.3. Caracterização dos Trabalhadores por Nível de Habilitação Literária .....</b>                | <b>5</b>  |
| <b>2.1.4. Caracterização dos Trabalhadores por Nível de Qualificação:.....</b>                         | <b>7</b>  |
| <b>2.1.5. Caracterização da média das Remunerações por Grupo Etário ..Erro! Marcador não definido.</b> |           |
| <b>2.1.6. Caracterização da média das Remunerações por Nível de Habilitação Literária.....</b>         | <b>9</b>  |
| <b>2.1.7. Caracterização da média das Remunerações por Nível de Qualificação Profissional .....</b>    | <b>10</b> |
| <b>2.1.8. Caracterização da média das Remunerações por Categoria Profissional.....</b>                 | <b>11</b> |
| <b>3. ANÁLISE QUALITATIVA.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>4. CONCLUSÕES.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>5. PUBLICIDADE.....</b>   | <b>13</b> |



## 1. INTRODUÇÃO

### **1.1. Enquadramento do presente Relatório:**

Com a finalidade de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e da eliminação progressiva das desigualdades salariais entre homens e mulheres, condição essencial para um crescimento sustentável da economia e da sociedade civil, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que determina que as Empresas do Setor Empresarial do estado procedam à elaboração de um relatório trienal sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, que esse relatório seja divulgado junto de todos os trabalhadores/as e publicado no respetivo sítio de internet.

Já no âmbito do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, havia sido reforçada a necessidade de se realizar uma avaliação permanente da evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens.

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, o presente relatório tem como objetivo diagnosticar e identificar se existem diferenças injustificadas a nível salarial entre mulheres e homens nesta Entidade, através de uma análise quantitativa e qualitativa em função dos níveis etários, de habilitações literárias, de qualificação profissional e categorias profissionais.

### **1.2. Órgão responsável pelo presente Relatório:**

De acordo com os princípios de bom governo das empresas do Setor Empresarial do Estado, referidos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, o TNSJ tem implementado estruturas de administração e fiscalização ajustadas à sua dimensão e complexidade.

Compete ao Conselho de Administração do TNSJ a responsabilidade pela elaboração do presente relatório, visando com o mesmo dar resposta e prevenir eventuais diferenças salariais entre mulheres e homens injustificadas.

### **1.3. Metodologia adotada:**

O Relatório divide-se essencialmente em duas partes:

Uma primeira parte, onde se procede a uma **análise quantitativa**, com uma apreciação referente aos trabalhadores/as do TNSJ de acordo com os grupos etários, as habilitações literárias, os níveis de qualificação e categorias profissionais, bem como, apresentando a remuneração média reportada a 31 de dezembro de 2016 e a diferença salarial, segundo as mesmas variáveis.

Uma segunda parte, com uma **análise qualitativa** onde são elencadas e observadas as principais ilações a retirar, fruto da análise às diferenciações salariais.

Esta análise baseia-se nas remunerações médias líquidas fixas dos trabalhadores/as da Casa no ativo a 31 de dezembro de 2016, nas variáveis relativas à idade, às habilitações literárias, ao nível de qualificação profissional e às categorias profissionais.

Refira-se ainda que os quantitativos de pessoal não englobam: estagiários, prestações de serviço e trabalhadores com licenças sem vencimento.

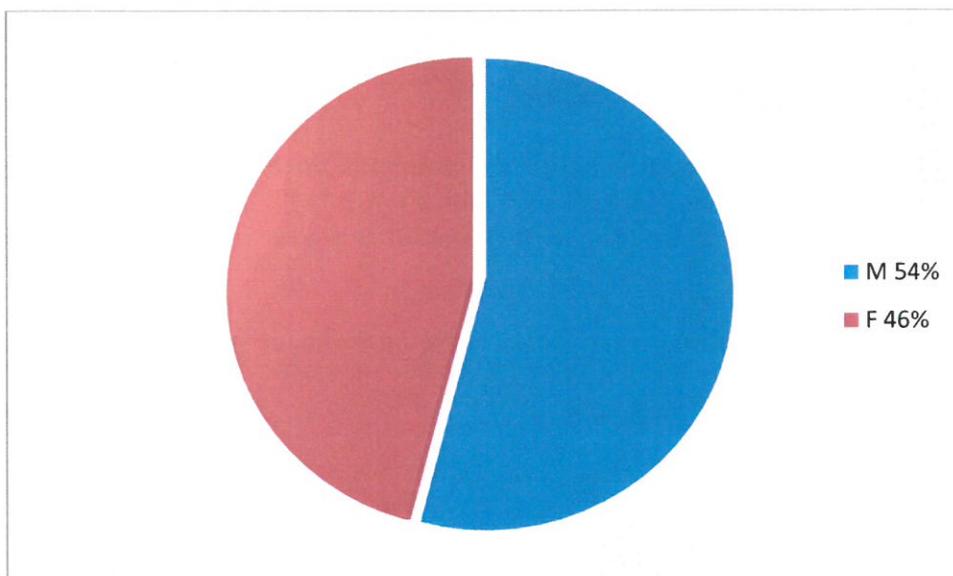
As diferenças salariais entre homens e mulheres foram analisadas relativamente às médias mensais certas e permanentes dos trabalhadores que constituem o quadro do TNSJ.

## 2. ANÁLISE QUANTITATIVA

### 2.1. Caracterização geral:

O TNSJ possui um universo de 87 trabalhadores, dos quais 40 são do género feminino e 47 do género masculino.

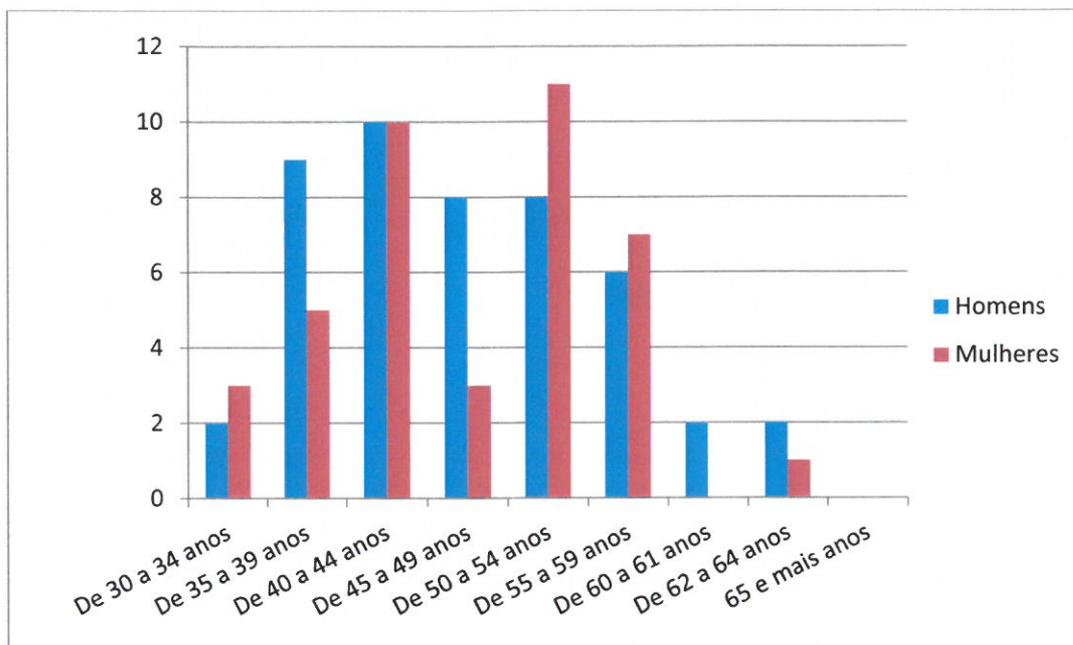
#### TRABALHADORES/AS



7M.  
SD



### 2.1.1. Caracterização dos Trabalhadores por Grupos Etários:



No que se refere ao escalão etário os funcionários e funcionárias do TNSJ encontram-se maioritariamente nas faixas etárias dos 40 a 44 anos e dos 50 a 54 anos.

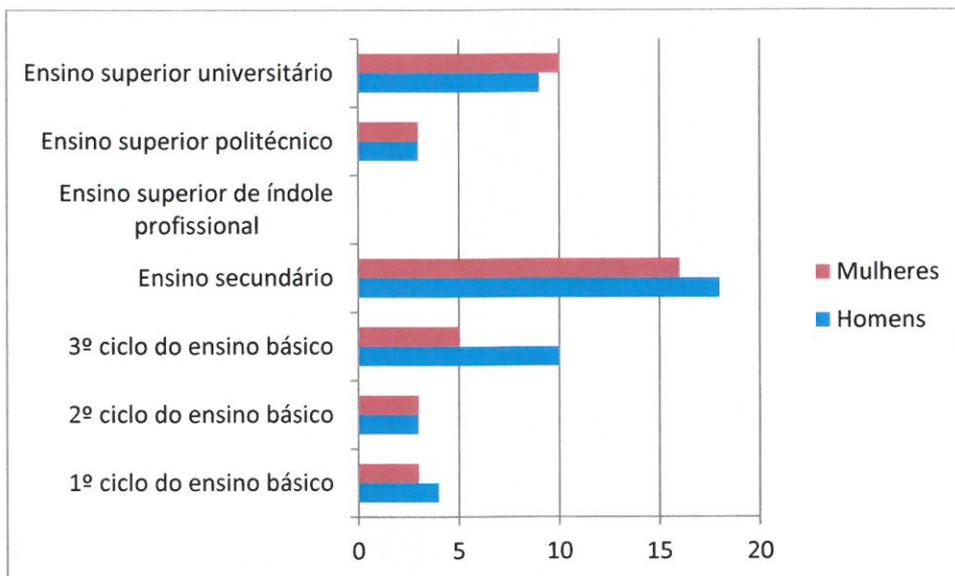
Verifica-se uma grande representatividade de trabalhadores do género masculino na maioria das faixas etárias, com exceção para as faixas etárias dos 50 a 54 anos e dos 55 a 54 anos onde predominam as mulheres.

Conforme se verifica, a faixa etária mais nova, entre os 30 a 34 anos, também é maioritariamente constituída por mulheres.

### 2.1.3. Caracterização dos Trabalhadores por nível de Habilitações Literárias:

A distribuição dos trabalhadores/as segundo as suas habilitações literárias, medindo o nível de ensino concluído, é a seguinte:

*MM.*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



Para esta análise considerou-se:

- Ensino básico (1º, 2º e 3º ciclos);
- Ensino secundário;
- Ensino superior (profissional/politécnico e universitário).

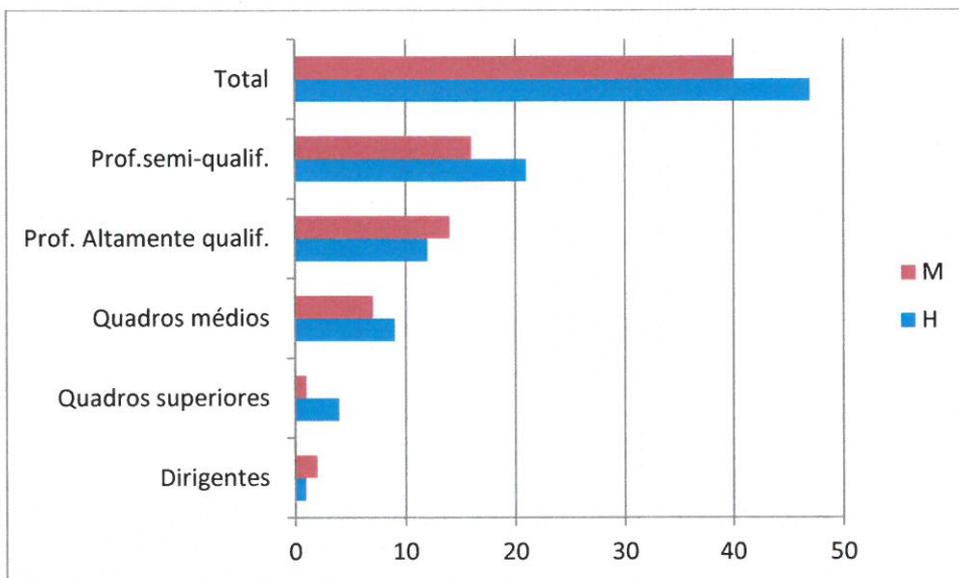
No que diz respeito ao ensino superior universitário, a representatividade é maioritariamente feminina verificando-se o inverso no que respeita ao ensino secundário e ao 3º ciclo do ensino básico, maioritariamente representados por trabalhadores do sexo masculino.

Em termos de nível de habilitação, conclui-se assim que o TNSJ detém um quadro de recursos humanos com uma representatividade feminina maioritária a nível de ensino superior universitário.

No entanto, continua a ser o ensino secundário o nível de habilitação literária predominante entre os trabalhadores/as da Casa.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

#### 2.1.4. Caracterização dos Trabalhadores por nível de Qualificação:



Constatamos que a nível dos dirigentes, a representatividade das mulheres é claramente superior, sendo a esta data o Conselho de Administração do TNSJ constituído por duas mulheres, no cargo de Presidente e Vogal deste órgão.

Esta representatividade superior das mulheres comparativamente com os homens é visível também nos profissionais altamente qualificados, que assumem funções com elevada complexidade técnica e com elevado grau de responsabilidade.

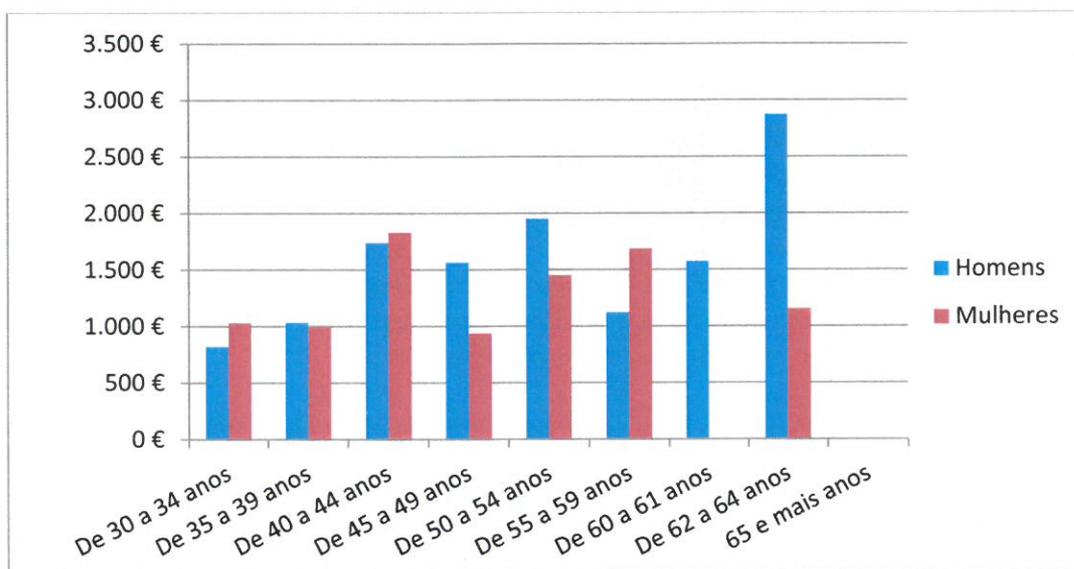
Nos restantes níveis de qualificação verifica-se que a representatividade masculina continua a ser mais expressiva, sem no entanto esta variação ser acentuada.

Na distribuição por grupo profissional as mulheres continuam a ocupar maioritariamente as funções administrativas, sendo os trabalhos técnicos assegurados maioritariamente por homens, apesar de se verificar cada vez mais uma inversão desta tendência com mulheres a concorrerem para a área técnica do TNSJ, visível nos últimos concursos de recrutamento efetuados em 2016.



### 2.1.5. Caracterização da média das remunerações por Grupo Etário:

| Média da Remuneração<br>Grupo Etário | Homens    |                | Mulheres  |                | Dif.         | Var.         |
|--------------------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| De 30 a 34 anos                      | 2         | 823 €          | 3         | 1.032 €        | 209 €        | 25,4%        |
| De 35 a 39 anos                      | 9         | 1.037 €        | 5         | 1.001 €        | -36 €        | -3,5%        |
| De 40 a 44 anos                      | 10        | 1.742 €        | 10        | 1.830 €        | 88 €         | 5,1%         |
| De 45 a 49 anos                      | 8         | 1.565 €        | 3         | 938 €          | -627 €       | -40,1%       |
| De 50 a 54 anos                      | 8         | 1.952 €        | 11        | 1.452 €        | -500 €       | -25,6%       |
| De 55 a 59 anos                      | 6         | 1.122 €        | 7         | 1.688 €        | 566 €        | 50,4%        |
| De 60 a 61 anos                      | 2         | 1.575 €        | 0         | 0 €            | -1.575 €     | -100,0%      |
| De 62 a 64 anos                      | 2         | 2.874 €        | 1         | 1.157 €        | -1.717 €     | -59,7%       |
| <b>MÉDIA PONDERADA</b>               | <b>47</b> | <b>1.535 €</b> | <b>40</b> | <b>1.454 €</b> | <b>-81 €</b> | <b>-5,3%</b> |

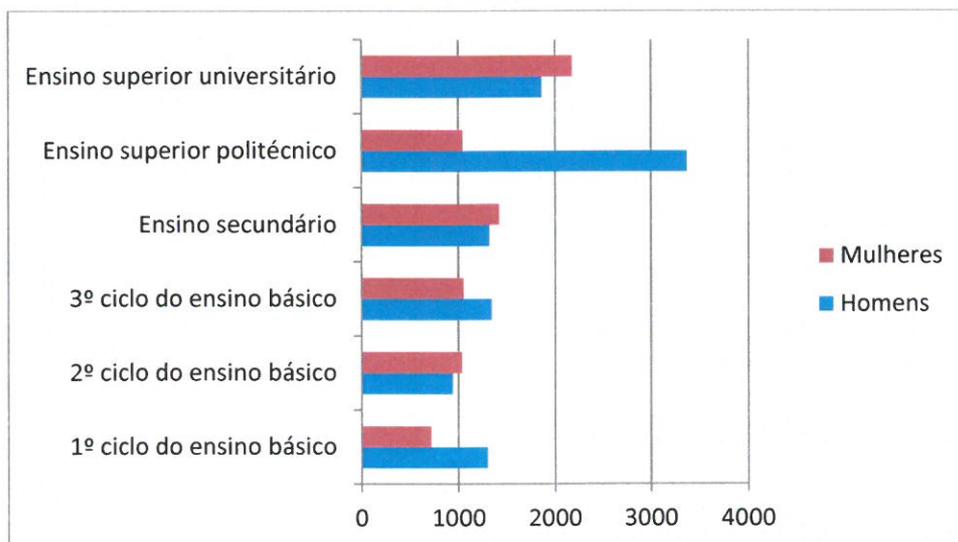


No contexto da análise dos grupos etários e respetivo nível das médias mensais de remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres, constata-se que, nos sete grupos etários onde coexistem os dois géneros, existe a seguinte diferenciação:

- (i) Nos grupos entre os **30-34** anos, dos **40 a 44** anos e dos **55 a 59** anos a remuneração média das mulheres é superior em 25,4%, 5,1%, 50,4% em relação aos homens.
- (ii) Nos grupos entre os **45 - 49** anos, dos **50-54** anos e **62-64** anos o ganho médio mensal dos homens é superior ao das mulheres em 40,1%, 25,6% e 59,7% respetivamente.
- (iii) Esta comparação não é possível ser realizada no grupo entre os **60-61** uma vez que não há representatividade feminina.

### 2.1.6. Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitações:

| Média Remuneração por Habilitação Literária | Homens    |                | Mulheres  |                | Dif.         | Var.         |
|---|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| 1º ciclo do ensino básico                   | 4         | 1.300 €        | 3         | 717 €          | -583 €       | -44,8%       |
| 2º ciclo do ensino básico                   | 3         | 943 €          | 3         | 1.035 €        | 92 €         | 9,8%         |
| 3º ciclo do ensino básico                   | 10        | 1.343 €        | 5         | 1.053 €        | -290 €       | -21,6%       |
| Ensino secundário                           | 18        | 1.322 €        | 16        | 1.421 €        | 99 €         | 7,5%         |
| Ensino superior politécnico                 | 3         | 3.373 €        | 3         | 1.046 €        | -2.327 €     | -69,0%       |
| Ensino superior universitário               | 9         | 1.864 €        | 10        | 2.177 €        | 313 €        | 16,8%        |
| <b>MÉDIA PONDERADA</b>                      | <b>47</b> | <b>1.535 €</b> | <b>40</b> | <b>1.454 €</b> | <b>-81 €</b> | <b>-5,3%</b> |



Ao nível do ganho médio mensal por habilitações literárias, verifica-se uma variação expressiva nos graus do Ensino Superior Politécnico e do 1º Ciclo Básico, onde a diferença verificada quanto à média de remunerações entre homens e mulheres atinge os 69,0% e 44,8% respetivamente.

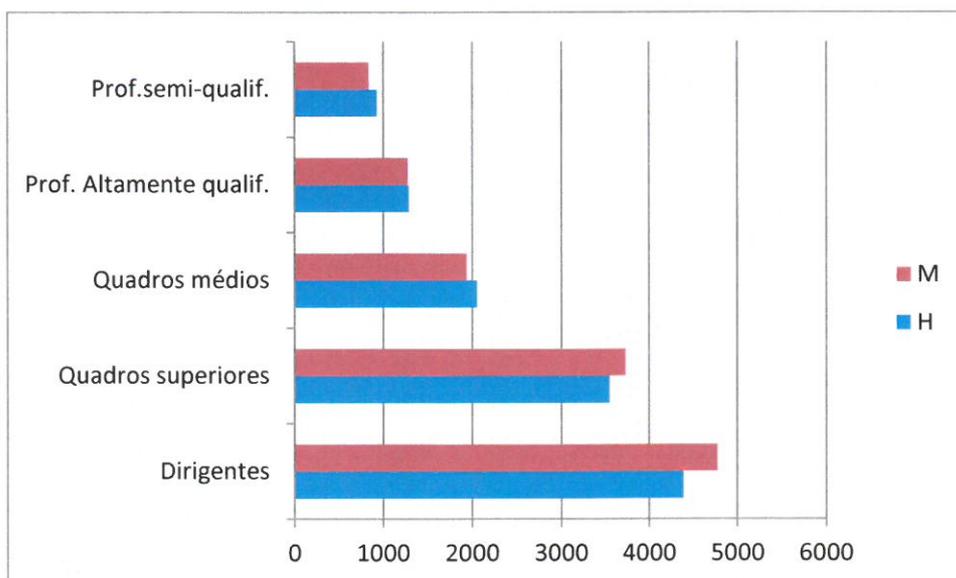
O único nível aqui em análise, onde a diferenciação é mais expressiva, é o que se refere ao Ensino Superior Politécnico, em que o GAP é claramente favorável aos homens.

O mesmo não se verifica no nível do Ensino Superior Universitário, do Ensino Secundário e do 2º Ciclo do Ensino Básico, onde a média calculada de remunerações indica serem as mulheres a ganharem mais do que os homens.

*7M.*  
*SD*

### 2.1.7. Caracterização da média das Remunerações por Nível de Qualificação Profissional

| Média Remunerações por Nível de qualificação | Homens    |                | Mulheres  |                | Dif.         | Var.         |
|--|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| Dirigentes                                   | 1         | 4.391 €        | 2         | 4.775 €        | 384 €        | 8,7%         |
| Quadros superiores                           | 4         | 3.549 €        | 1         | 3.730 €        | 181 €        | 5,1%         |
| Quadros médios                               | 9         | 2.055 €        | 7         | 1.940 €        | -115 €       | -5,6%        |
| Prof. Altamente qualif.                      | 12        | 1.292 €        | 14        | 1.278 €        | -14 €        | -1,1%        |
| Prof.semi-qualif.                            | 21        | 931 €          | 16        | 838 €          | -93 €        | -10,0%       |
| <b>MÉDIA PONDERADA</b>                       | <b>47</b> | <b>1.535 €</b> | <b>40</b> | <b>1.454 €</b> | <b>-81 €</b> | <b>-5,3%</b> |



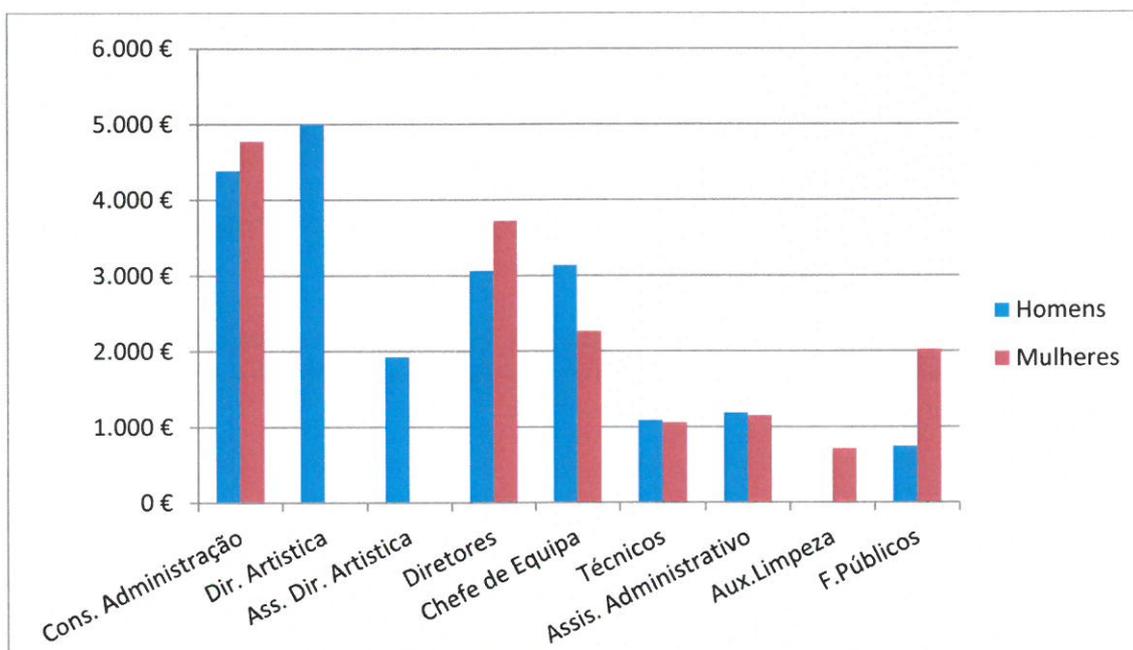
Da análise à caracterização da média de remunerações por qualificação profissional, é possível aferir que a diferença verificada é residual, sendo mais expressiva para os homens apenas relativamente aos profissionais semiquualificados onde existe uma variação de 10%.

Já nos quadros superiores e de dirigentes verifica-se um maior peso das mulheres relativamente aos homens no que diz respeito à remuneração média mensal, designadamente 8,7% e 5,1% respetivamente.

*PM*  
*SD*

### 2.1.8. Caracterização da média das Remunerações por Categoria Profissional:

| Média Remunerações por categoria | Homens    |                | Mulheres  |                | Dif.        | Var.         |
|----------------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-------------|--------------|
| Conselho Administração           | 1         | 4.391 €        | 2         | 4.775 €        | 384 €       | 8,7%         |
| Dir. Artística                   | 1         | 5.000 €        |           |                |             |              |
| Ass. Dir. Artística              | 1         | 1.929 €        |           |                |             |              |
| Diretores/as                     | 3         | 3.065 €        | 1         | 3.730 €        | 665 €       | 21,7%        |
| Chefe de Equipa                  | 6         | 3.140 €        | 3         | 2.268 €        | -872 €      | -27,8%       |
| Técnicos/as                      | 25        | 1.093 €        | 7         | 1.061 €        | -32 €       | -2,9%        |
| Assis. Administrativo            | 9         | 1.190 €        | 23        | 1.151 €        | -39 €       | -3,3%        |
| Aux. Limpeza                     |           |                | 3         | 713 €          |             |              |
| Func. Públicos                   | 1         | 748 €          | 1         | 2.025 €        | 1.277 €     | 170,7%       |
| <b>MÉDIA PONDERADA</b>           | <b>47</b> | <b>1.535 €</b> | <b>40</b> | <b>1.454 €</b> | <b>-81€</b> | <b>-5,3%</b> |



Em termos de categorias profissionais, não é possível fazer-se uma comparação estanque, em virtude de não haver representatividade feminina no que concerne à Direção Artística e de Assessoria da Direção Artística desta Entidade.

Verifica-se o inverso quanto a Auxiliares de Limpeza, onde só existem mulheres. Nas restantes categorias contata-se que a comparação quanto à média mensal de remuneração é favorável às mulheres no grupo de Diretores, situação que se inverte no grupo dos Chefes

*M.*  
*SD*

de equipa, onde o número de homens a exercer estes cargos é expressivamente superior ao número de mulheres.

### 3. ANÁLISE QUALITATIVA:

O TNSJ como Entidade Pública Empresarial que é, tem como missão a prestação do serviço público na área da criação e apresentação de espetáculos de teatro, dos vários géneros, segundo padrões de excelência artística e técnica, e a promoção do contacto regular dos públicos com as obras referenciais, clássicas e contemporâneas, do repertório dramático nacional e universal.

O TNSJ como uma empresa socialmente responsável empenha-se na promoção de bem-estar e em garantir a qualidade de vida entre homens e mulheres, não só na perspetiva profissional, mas também no esforço de harmonização do trabalho com a vida pessoal e familiar.

O quadro de pessoal em 31 de dezembro de 2016 contava com 87 trabalhadores, dos quais 40 são do género feminino e 47 do género masculino, situação que se mantém a esta data.

Apesar de existir um maior número de trabalhadores do género masculino, (7 homens mais) essa discrepância é ténue, não tendo qualquer expressão na atividade da empresa que seja de assinalar.

Os trabalhadores/as do TNSJ encontram-se maioritariamente nas faixas etárias dos 40 a 44 anos e dos 50 a 54 anos.

A faixa etária com uma maior representação masculina é entre os 35 a 39 anos e dos 45 aos 49 anos, sendo de 100% na faixa etária entre os 60 a 61 anos.

Nas faixas etárias entre os 50 a 54 anos e entre 55 a 54 anos a representatividade feminina é claramente superior, e que já se verifica também na faixa mais jovem dos trabalhadores do TNSJ que se situa entre os 30 a 34 anos.

Em termos de nível de habilitação conclui-se assim que o TNSJ detém um quadro de recursos humanos com uma representatividade feminina maioritária a nível de ensino superior universitário.

No entanto, continua a ser o ensino secundário o nível de habilitação literária predominante entre os trabalhadores/as da Casa.

No que respeita ao nível de qualificações, contatamos que o órgão dirigente do TNSJ é constituído por duas mulheres, respetivamente no cargo de Presidente e Vogal do Conselho de Administração.

Na distribuição por grupo profissional as mulheres continuam a ocupar maioritariamente as funções administrativas, sendo os trabalhos técnicos assegurados maioritariamente por homens, apesar de se verificar cada vez mais uma inversão desta tendência com cada vez mais mulheres a concorrer para a área técnica do TNSJ, visível nos últimos concursos de recrutamento efetuados em 2016.



No que respeita á média de remunerações para o universo de funcionários do TNSJ, considera-se que as diferenças salarias entre homens e mulheres não são relevantes: a remuneração das mulheres é 5% inferior à remuneração dos homens.

#### 4. CONCLUSÕES:

O objetivo do presente relatório é fazer uma monitorização da situação atual da organização sobre as remunerações pagas a homens e mulheres tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, tal como determina o n° 2 da Resolução do Conselho de Ministros n°18/2014, de 7 de março.

Este relatório será assim uma ferramenta relevante para suportar qualquer medida necessária a adotar neste âmbito.

O TNSJ tem seguido as orientações legais sobre a política salarial para o Setor Empresarial do Estado (SEE), mantendo a proibição de valorizações e outros acréscimos remuneratórios.

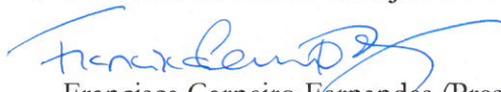
Sendo esta proibição levantada, certamente o TNSJ terá como base o presente relatório e o diagnóstico efetuado para poder corrigir eventuais diferenças injustificadas de remunerações entre homens e mulheres de acordo com as funções exercidas por uns e outros.

#### 5. PUBLICIDADE

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todos os colaboradores, disponibilizado na página da Internet do TNSJ nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n° 18/2014, de 7 de março.

Porto, 24 de abril de 2017

#### O Conselho de Administração do TNSJ

  
Francisca Carneiro Fernandes (Presidente)

  
José Matos Silva (Vogal)

  
Sandra Martins (Vogal)

