

RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÊNERO

Teatro Nacional de São João, E.P.E.

Reportado a 30 de junho de 2021

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 1.1. Enquadramento do presente Relatório: | 3 |
| 1.2. Órgão responsável pelo presente Relatório:..... | 3 |
| 1.3. Metodologia adotada:..... | 3 |
| 2. ANÁLISE QUANTITATIVA..... | 4 |
| 2.1. Caracterização geral: | 4 |
| 2.1.1. Caracterização dos Trabalhadores por Grupos Etários: | 5 |
| 2.1.3. Caracterização dos Trabalhadores por nível de Habilitações Literárias | 5 |
| 2.1.4. Caracterização dos Trabalhadores por nível de Qualificação:..... | 6 |
| 2.1.5. Caracterização da média das remunerações por Grupo Etário: | 7 |
| 2.1.6. Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitações: | 8 |
| 3. ANÁLISE QUALITATIVA: | 11 |
| 4. CONCLUSÕES | 12 |
| 5. PUBLICIDADE | 12 |

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.

Estas orientações estão em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND – 2018-2030), em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 61/2018).

De referir ainda a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que veio estabelecer o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens, nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

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 em duas partes:

Uma primeira parte, onde se procede a uma **análise quantitativa**, com uma apreciação referente aos trabalhadores e trabalhadoras do TNSJ de acordo com os grupos etários, as habilitações literárias, os níveis de qualificação e categorias profissionais, bem como, apresentação da remuneração média reportada a 30 de junho de 2021 e as diferenças salariais, segundo as mesmas variáveis.

Uma segunda parte, onde é efetuada uma **análise qualitativa** onde são elencadas as principais ilações a retirar, decorrente dos dados no que se refere às diferenciações salariais.

Esta análise baseia-se nas remunerações médias ilíquidas, fixas, dos trabalhadores/as do TNSJ no ativo, a 30 de junho de 2021, nas variáveis relativas á idade, ao nível de habilitações literárias, ao nível de qualificação profissional e de categorias profissionais.

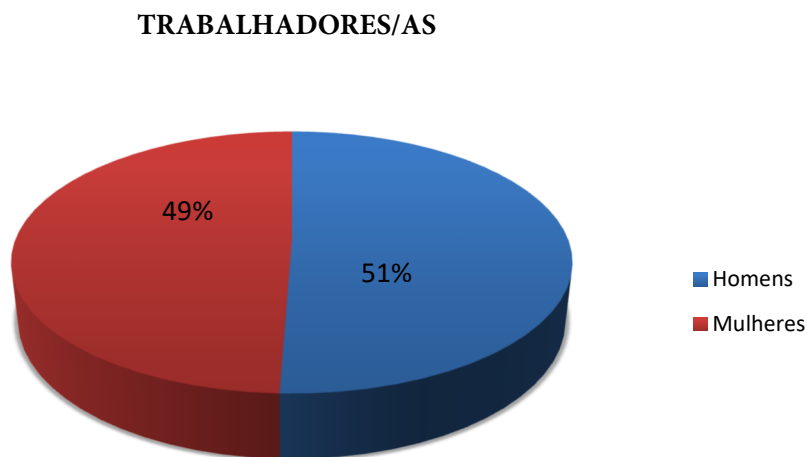
Refira-se ainda que, os quantitativos de pessoal não englobam: estagiários, prestações de serviço e licenças sem vencimento.

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

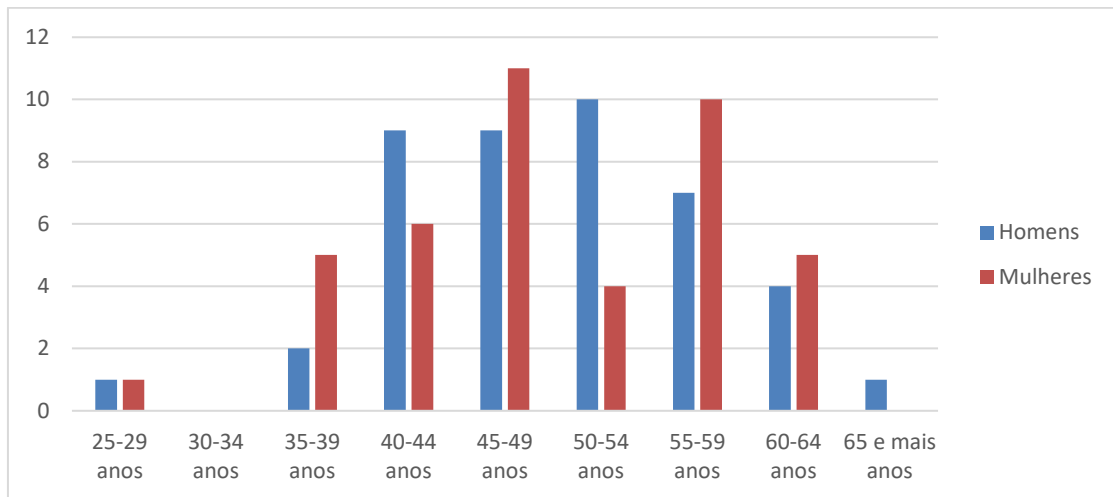
2. ANÁLISE QUANTITATIVA

2.1. Caracterização geral:

O TNSJ conta com um universo de 85 trabalhadores, dos quais 42 são do género feminino e 43 do género masculino.



2.1.1. Caracterização dos Trabalhadores por Grupos Etários:

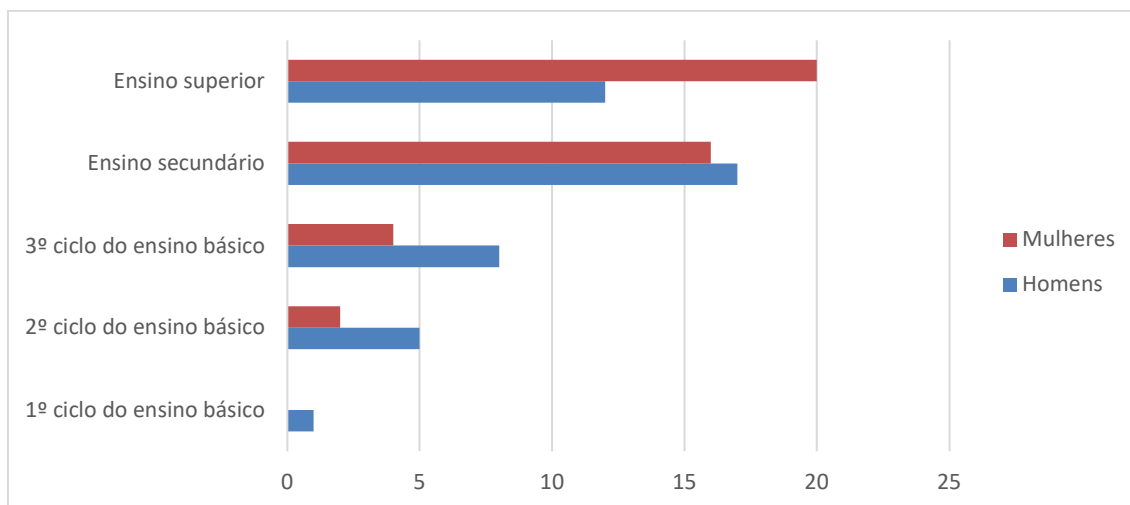


No que diz respeito ao escalão etário, maioritariamente os trabalhadores e trabalhadoras do TNSJ encontram-se nas faixas etárias dos 40-44, 45-49, 50-54 e dos 55-59 anos.

Verifica-se uma grande representatividade de trabalhadores do género feminino na maioria das faixas etárias, com exceção nas faixas etárias dos 40-44 anos e dos 50-54 anos onde predominam os homens.

2.1.3. Caracterização dos Trabalhadores por nível de Habilitações Literárias:

A distribuição dos trabalhadores/as de acordo com as suas habilitações literárias, foi considerada pelo nível de ensino escolar concluído, apresentando-se conforme o gráfico seguinte:



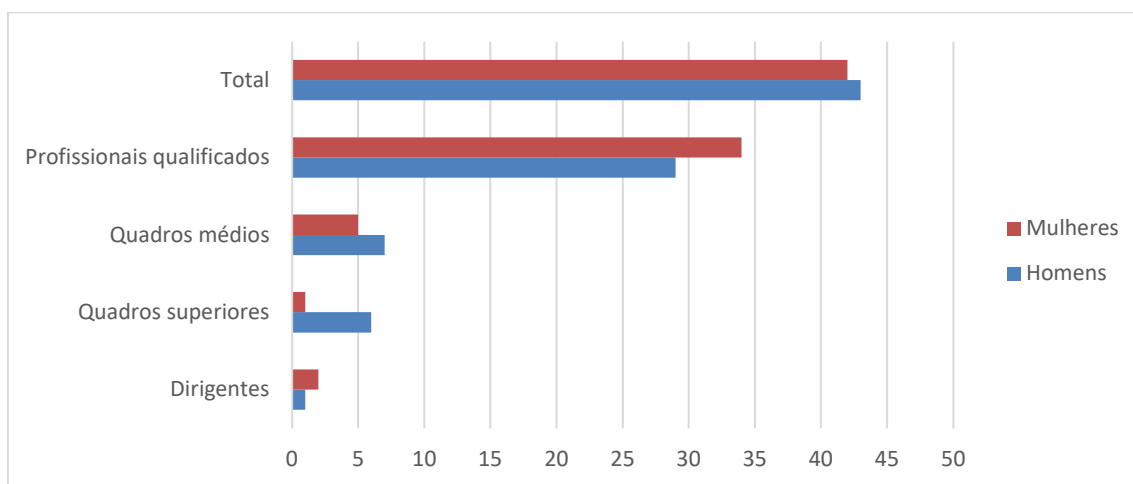
Para esta análise considerou-se:

- ❖ Ensino básico (1.º, 2.º e 3.º ciclos);
- ❖ Ensino Secundário;
- ❖ Ensino Superior

No que diz respeito ao ensino superior, a representatividade é maioritariamente feminina verificando-se o inverso no que respeita ao do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico, nos quais temos mais trabalhadores do género masculino.

Constata-se, no entanto, que o ensino secundário e o ensino superior são os níveis de habilitação literária, predominantes dos trabalhadores e trabalhadoras do TNSJ.

2.1.4. Caracterização dos Trabalhadores por nível de Qualificação:



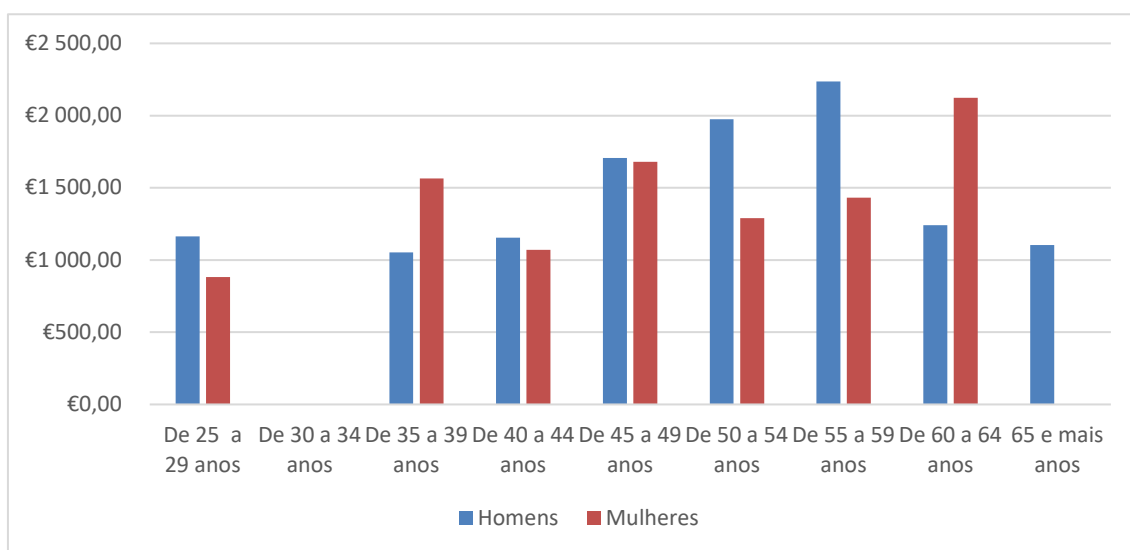
Verifica-se que ao nível dos cargos dirigentes, a representatividade das mulheres é claramente superior, sendo o Conselho de Administração do TNSJ constituído por duas mulheres na qualidade de Vogais.

Esta representatividade superior das mulheres comparativamente com os homens é também visível nos profissionais qualificados.

No entanto, no que diz respeito aos quadros médios e superiores a representatividade masculina continua a ser mais expressiva.

2.1.5. Caracterização da média das remunerações por Grupo Etário:

| Média da Remuneração Grupo Etário | Homens | | Mulheres | | Diferença | Variação |
|--------------------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| De 25 a 29 anos | 1 | 1.163 € | 1 | 883 € | 281 € | 24,14% |
| De 30 a 34 anos | 0 | | 0 | | | 0,00% |
| De 35 a 39 anos | 2 | 1.053 € | 5 | 1.565 € | -512 € | -48,57% |
| De 40 a 44 anos | 9 | 1.153 € | 6 | 1.070 € | 84 € | 7,25% |
| De 45 a 49 anos | 9 | 1.707 € | 11 | 1.681 € | 26 € | 1,52% |
| De 50 a 54 anos | 10 | 1.974 € | 4 | 1.290 € | 684 € | 34,64% |
| De 55 a 59 anos | 7 | 2.235 € | 10 | 1.431 € | 804 € | 35,98% |
| De 60 a 64 anos | 4 | 1.241 € | 5 | 2.124 € | -883 € | -71,12% |
| 65 ou mais anos | 1 | 1.103 € | 0 | | 1.103 € | 100,00% |
| Média Ponderada | 43 | 1.639 € | 42 | 1.517 € | 122 € | 7,44% |



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 **35-39** anos, e dos **60-64** anos a remuneração média das mulheres é superior em 48,57%, e 71,12% em relação aos homens;
- (ii) Nos grupos entre os **25-29** anos, dos **40-44** anos, dos **45-59** anos e **60-64** anos a remuneração média mensal dos homens é superior à das mulheres em 24,14%, 7,25%, 1,25%, 34,64% e 35,98% respetivamente;
- (iii) Esta comparação não é possível efetuar-se no grupo entre os **65 ou mais**, 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 | Diferença | Variação |
|---|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| 1º ciclo do ensino básico | 1 | 1.204 € | 0 | | 1.204 € | 100,00% |
| 2º ciclo do ensino básico | 5 | 1.033 € | 2 | 1.279 € | -246 € | -23,79% |
| 3º ciclo do ensino básico | 8 | 1.517 € | 4 | 810 € | 707 € | 46,61% |
| Ensino secundário | 17 | 1.481 € | 16 | 1.410 € | 71 € | 4,76% |
| Ensino superior | 12 | 2.232 € | 20 | 1.767 € | 465 € | 20,85% |
| Média Ponderada | 43 | 1.639 € | 42 | 1.517 € | 122 € | 7,44% |

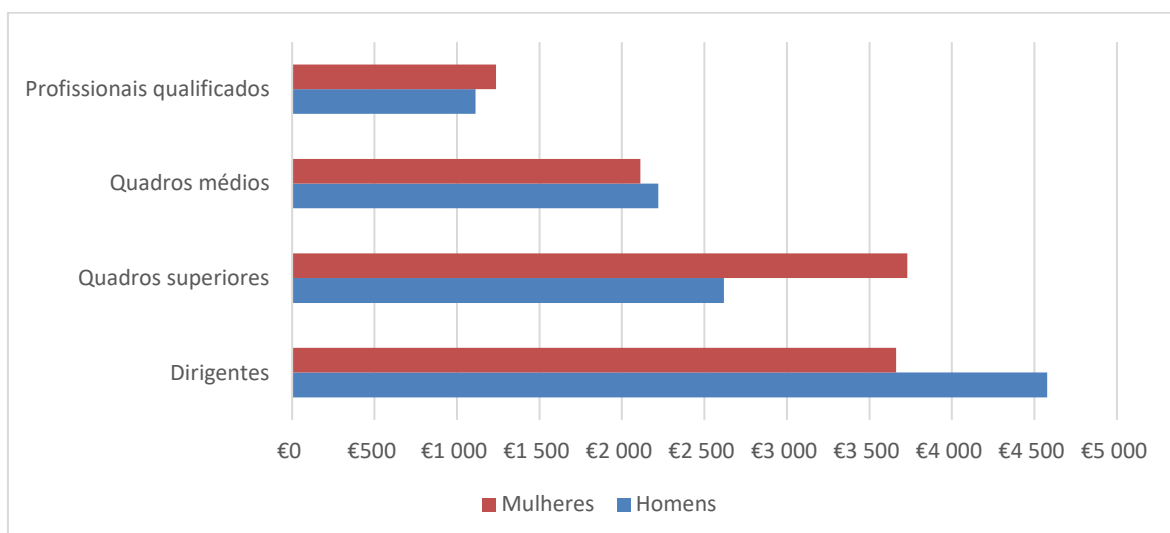


Relativamente ao nível das remunerações médias mensais, por habilitações literárias, verifica-se uma variação expressiva no grau do 2º ciclo básico, no qual as mulheres apresentam uma média de remuneração superior em 23,79%, em comparação com os homens.

O nível onde a diferenciação se apresenta mais expressiva, é no 3º ciclo do ensino básico, no qual os homens auferem uma remuneração significativamente superior às mulheres.

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

| Média Remunerações por Nível de qualificação | Homens | | Mulheres | | Diferença | Variação |
|--|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| Dirigentes | 1 | 4.578 € | 2 | 3.663 € | 916 € | 20,00% |
| Quadros superiores | 6 | 3.015 € | 1 | 3.761 € | -746 € | -24,76% |
| Quadros médios | 7 | 2.221 € | 5 | 2.112 € | 109 € | 4,92% |
| Profissionais qualificados | 29 | 1.112 € | 34 | 1.237 € | -125 € | -11,22% |
| Média Ponderada | 43 | 1.639 € | 42 | 1.517 € | 122 € | 7,44% |

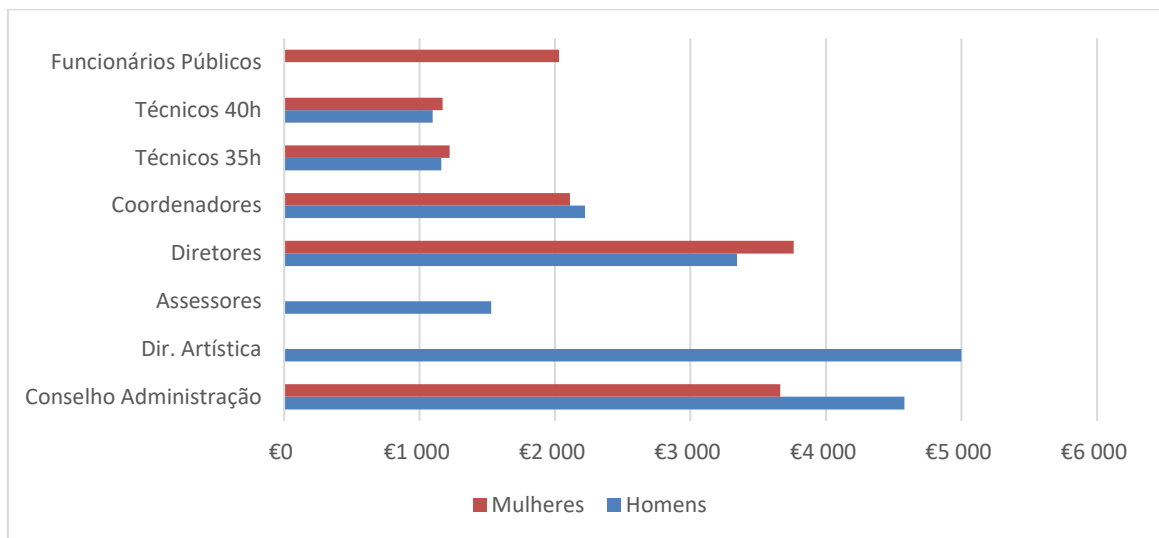


A análise atenta à caracterização da média de remunerações por qualificação profissional, permite-nos aferir que a diferença verificada é residual, sendo mais expressiva para os homens, nomeadamente ao nível dos dirigentes e quadros médios nos quais apresenta uma variação de 20,00% e 4,92% respetivamente.

Já nos quadros superiores e de profissionais qualificados verifica-se um maior incidência das mulheres relativamente aos homens, no que diz respeito à remuneração média mensal, 24,76% e 11,22% respetivamente.

2.1.8. Caracterização da média das Remunerações por Categoria Profissional:

| Média Remunerações por categoria | | Homens | | Mulheres | Diferença | Variação |
|----------------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| Conselho Administração | 1 | 4.578 € | 2 | 3.663 € | 916 € | 20,00% |
| Dir. Artística | 1 | 5.000 € | 0 | | | |
| Assessores | 2 | 1.530 € | 0 | | | |
| Diretores | 3 | 3.343 € | 1 | 3.761 € | -418 € | -12,50% |
| Coordenadores | 7 | 2.221 € | 5 | 2.112 € | 109 € | 4,92% |
| Técnicos 35 H | 7 | 1.162 € | 27 | 1.222 € | -60 € | -5,20% |
| Técnicos 40 H | 22 | 1.096 € | 6 | 1.170 € | -74 € | -6,72% |
| Funcionários Públicos | 0 | | 1 | 2.031 € | -2.031 € | |
| Média Ponderada | 43 | 1.639 € | 42 | 1.517 € | 122 € | 7,44% |



Relativamente às categorias profissionais, não é possível fazer-se uma comparação estanque, pelo facto de não haver representatividade feminina no que concerne à Direção Artística e Assessores. O mesmo se verifica na categoria dos Funcionários Públicos, onde só existem mulheres.

Nas restantes categorias, nomeadamente no grupo dos Diretores, Técnicos de 40h e Técnicos de 35h, a média mensal de remunerações é superior para as mulheres.

Já no que respeita ao Conselho de Administração e aos Coordenadores, a situação inverte-se sendo a média de remunerações superior para os homens.

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 tem como um dos principais objetivos, promover o 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 30 de junho de 2021 contava com 85 trabalhadores, dos quais 42 do género feminino e 43 do género masculino.

Os trabalhadores e trabalhadoras do TNSJ encontram-se maioritariamente nas faixas etárias dos 40-44, 45-49, 50-54 e 55-59 anos, o que revela existir uma coerência ao longo do tempo no recrutamento efetuado pela Organização, que tem abrangido de forma equitativa e equilibrada ambos os géneros.

A faixa etária com maior representação masculina é entre os 40-44 anos e os 50-54, sendo de 100% na faixa etária dos 65 e mais anos.

Nas faixas etárias entre os 35-39 anos e entre 55-59 anos a representatividade feminina é claramente superior.

No que diz respeito ao nível de habilitações, conclui-se que o TNSJ apresenta um quadro de recursos humanos com uma representatividade feminina maioritária ao nível do ensino superior.

O ensino secundário, continua a ser o nível de habilitação literária predominante entre os trabalhadores e trabalhadoras do TNSJ.

Na distribuição por grupo profissional, as mulheres continuam a ocupar maioritariamente as funções administrativas (Técnicos 35h), sendo os trabalhos técnicos assegurados maioritariamente por homens (Técnicos 40h).

Esta diferença, justifica-se pela representatividade escassa de candidatos do género feminino a trabalhos técnicos e não pela utilização de práticas discriminatórias nas oportunidades do recrutamento.

Calculada a média ponderada de remunerações para o universo de trabalhadores e trabalhadoras do TNSJ, constata-se a existência de um GAP salarial entre mulheres e os homens, com os homens a receberem, em média, mais 7,44%.

4. CONCLUSÕES

O objetivo primordial do presente relatório trienal, 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 nº 2 da Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.

A redução da diferença global entre as remunerações médias mensais de mulheres e homens registada em 2021 constitui, assim, um dos objetivos do Conselho de Administração, já presente no contexto dos recrutamentos que tem sido possível concretizar nos últimos 3 anos.

Assim, e relativamente à diferença salarial que ainda subsiste, a mesma não tem por base uma discriminação em função do género, fundamentando-se em contratações que foram sendo efetuadas à luz de enquadramentos orçamentais distintos, bem como nos diferentes conteúdos funcionais existentes, que justificam a justificam.

Importa ter presente que a situação em análise resulta de uma evolução histórica ao longo de diversos anos, que não pode ser ajustada com a celeridade que seria desejável.

O Relatório sobre Remunerações por Género passa, assim, a constituir uma ferramenta relevante para suportar qualquer medida necessária a adotar para diminuição do GAP salarial.

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 nº 18/2014, de 7 de março.

Porto, 05 de agosto 2021

O Conselho de Administração do TNSJ

Pedro Miguel Meleiro Sobrado (Presidente)

Sandra Bela de Oliveira Martins (Vogal)

Susana Cristina Gonçalves Marques (Vogal)