

## **RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES PAGAS A MULHERES E HOMENS**

**Teatro Nacional de São João, E.P.E.**

Reportado a 30 de junho de 2024

## Índice

1. Introdução.....	3
2. Caracterização geral.....	4
3. Caracterização das remunerações .....	8
4. Conclusões.....	11
5. Divulgação.....	13

## **1. Introdução**

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprovou medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas, incluindo em matéria salarial, dando continuidade à anterior legislação enquadradora de políticas de igualdade de género, nomeadamente a Resolução do Conselho de Ministros nº13/2013, de 8 de março, que aprovou um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente a eliminação de diferenças salariais, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, o incentivo à consolidação da responsabilidade social das empresas, a eliminação e segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

Nesta sequência, o presente documento dá cumprimento ao disposto nos números 2 e 3 da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, de onde resulta a obrigação das empresas do setor empresarial do Estado promoverem, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, com o objetivo de diagnosticar e prevenir qualquer diferenciação salarial injustificada naquelas remunerações.

### **1.1. Órgão responsável pelo presente Relatório**

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 injustificadas entre mulheres e homens.

De acordo com o disposto no Código de Ética e de Conduta, artigo 10º, o TNSJ, E.P.E. considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa e orientação sexual. A par do Código de Ética e de Conduta, o TNSJ, E.P.E. rege-se, também, por um Plano para a Igualdade de Género que reforça o princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego, nos termos da legislação laboral em vigor, nomeadamente: o direito a igual acesso ao trabalho, emprego, formação profissional e progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial para trabalho igual, ou de igual valor, entre homens e

mulheres; o reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma e a participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões.

## 1.2. Metodologia adotada

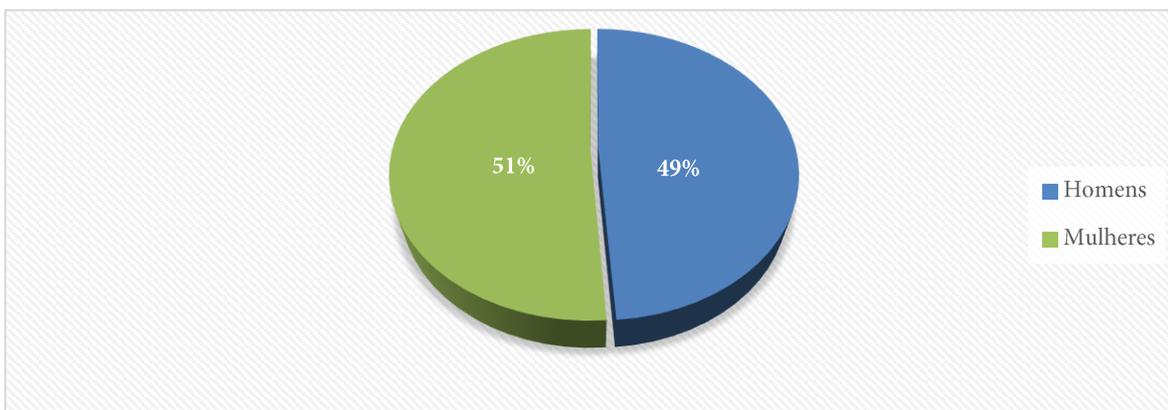
A política de remunerações do TNSJ obedece ao disposto na legislação laboral, sem prejuízo do cumprimento do enquadramento legal aplicável ao setor público empresarial do Estado.

Deste modo, a remuneração está associada à carreira e categoria detidas por cada trabalhadora e trabalhador, as quais não são determinadas pela variante género.

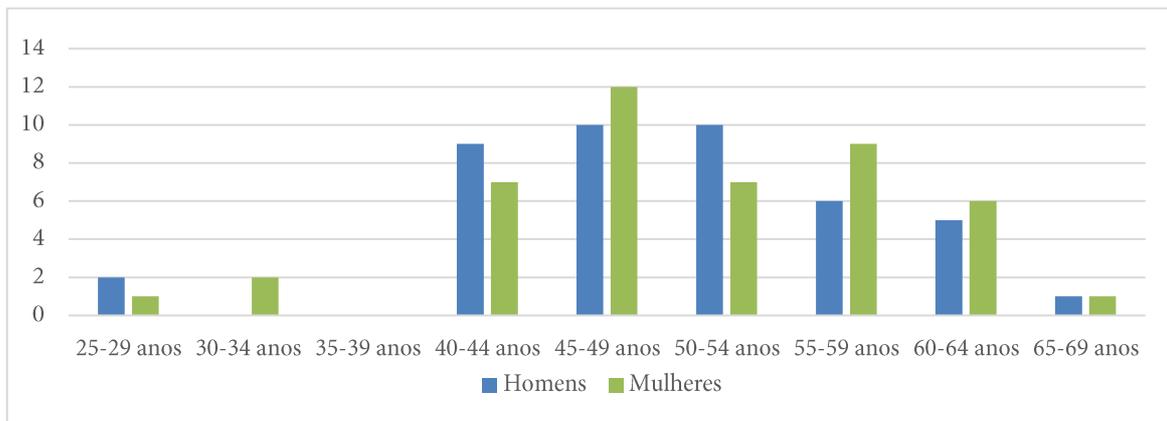
A análise, quantitativa e qualificativa, das diferenças salariais entre mulheres e homens, considerou as remunerações médias ilíquidas dos/as trabalhadores/as do TNSJ no ativo a 30 de junho de 2024, nas variáveis relativas à idade, antiguidade, ao nível de habilitações literárias, ao nível de qualificação profissional e de categorias profissionais. Na apreciação não foram contemplados os processos de estágios, bem como as situações de suspensão contratual.

## 2. Caracterização geral

A 30 de junho de 2024, o TNSJ integrava um total de 88 trabalhadores, dos quais 45 mulheres e 43 homens, o que determina uma representatividade quase paritária, com 51% de mulheres e 49% de homens. Comparativamente a 30 de junho de 2021, verifica-se que o número de mulheres aumentou de 42 para 45, tendo o número de homens se mantido inalterado.



## 2.1. Distribuição Etária



Na distribuição etária, o grupo mais representativo da organização, tanto para homens como para mulheres, situa-se entre os 45-49 anos, mantendo-se a predominância de mulheres, tal como acontece na faixa dos 55-59 e 60-64, a exemplo do que se constatou em 2021. Nos restantes grupos, mantém-se um maior número de homens nas faixas etárias 40-44 anos e 50-54 anos, sendo paritário o número de homens e mulheres na faixa 65-69 anos, diferentemente do que se verificava em 2021, apenas com um homem nesta faixa etária.

A assinalar, ainda, num exercício comparativo face a 2021, um aumento de trabalhadores na faixa etária até aos 40 anos, com mais um homem na faixa etária entre os 25-29 anos e duas mulheres na faixa etária entre os 30-35 anos. Este crescimento resulta da relevância que tem sido conferida à renovação de quadros, e que terá reflexos nos próximos anos, com a previsível aposentação de alguns dos trabalhadores que já se encontram próximos da idade da reforma.

## 2.2. Distribuição por antiguidade

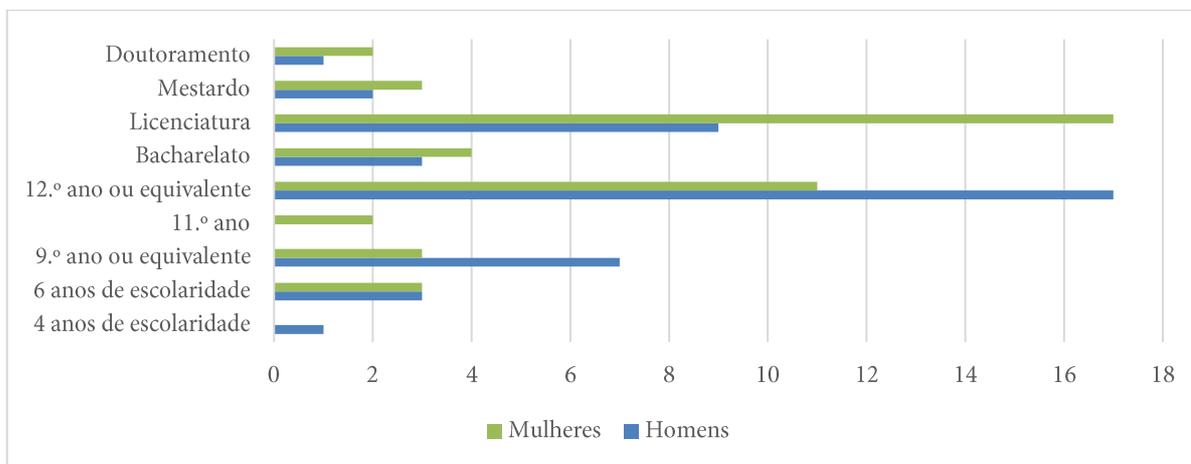


Em relação a esta variável, observa-se uma concentração da distribuição de trabalhadores entre os 20-24 e 25-29 anos de antiguidade, refletindo a estabilidade do quadro de pessoal da empresa, verificando-se uma maior concentração de mulheres nestas circunstâncias, 12 em cada uma destas bandas, face a 7 e 10 homens, respetivamente.

No que respeita ao grupo de trabalhadores com menor antiguidade, constata-se também um número superior de mulheres contratadas nos últimos 4 anos (registando-se a contratação de 13 mulheres face a 10 homens).

### 2.3. Distribuição por nível de habilitações literárias

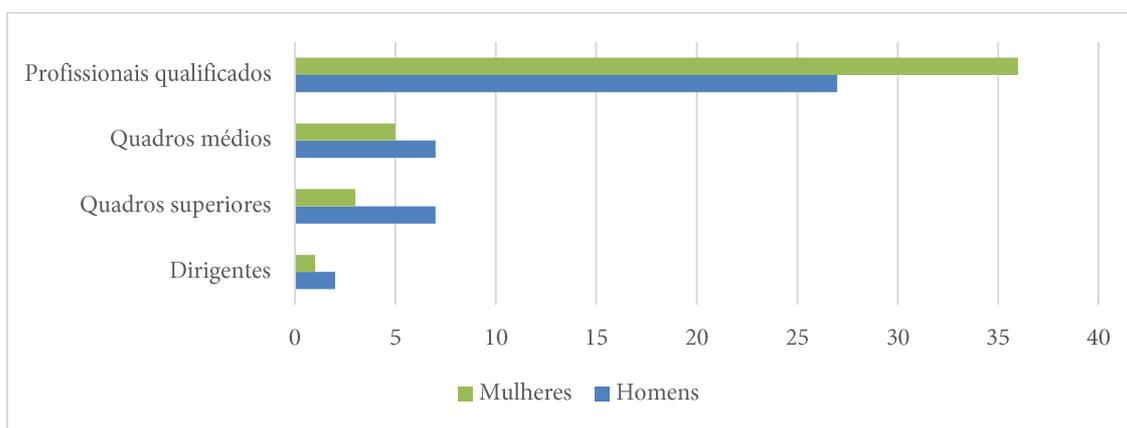
A distribuição dos trabalhadores/as de acordo com as suas habilitações literárias foi considerada pelo nível de ensino escolar concluído, apresentando-se conforme o gráfico seguinte:



Os níveis de habilitação literária predominantes nos trabalhadores do quadro de pessoal do TNSJ são o 12.º ano e a licenciatura. No entanto, é de assinalar o aumento de trabalhadores e trabalhadoras com mestrado e doutoramento, comparativamente a 2021, que vai de encontro à política interna de incentivo à atualização de competências pelos trabalhadores/as que demonstrem interesse em dar continuidade, ou fazer um *upgrade*, na sua formação académica. Neste contexto, o TNSJ tem vindo a apoiar os seus trabalhadores através de uma participação financeira em formações no ensino superior, de nível inicial, de pós-graduação e mestrado ou doutoramento, em todas as áreas do conhecimento.

Na análise da distribuição por género e nível de escolaridade, verifica-se que no que concerne ao ensino superior, a representatividade feminina continua a destacar-se, tal como em 2021, quer ao nível da licenciatura, quer no que respeita aos trabalhadores com mestrado e doutoramento, verificando-se o inverso no que respeita ao grupo de trabalhadores com o 12.º ano e 9.º ano ou equivalente, nos quais o número de homens é mais expressivo.

#### 2.4. Distribuição por nível de qualificação profissional



Nos cargos de direção, a representatividade das mulheres permanece ainda aquém da paridade, apesar de se ter verificado um aumento de 1 para 3 mulheres nestes cargos, comparativamente com o ano de 2021. No Conselho de Administração verificou-se o inverso, passando este órgão social a ser constituído por 2 homens e 1 mulher, comparativamente a 2021 que contava com 2 mulheres e 1 homem.

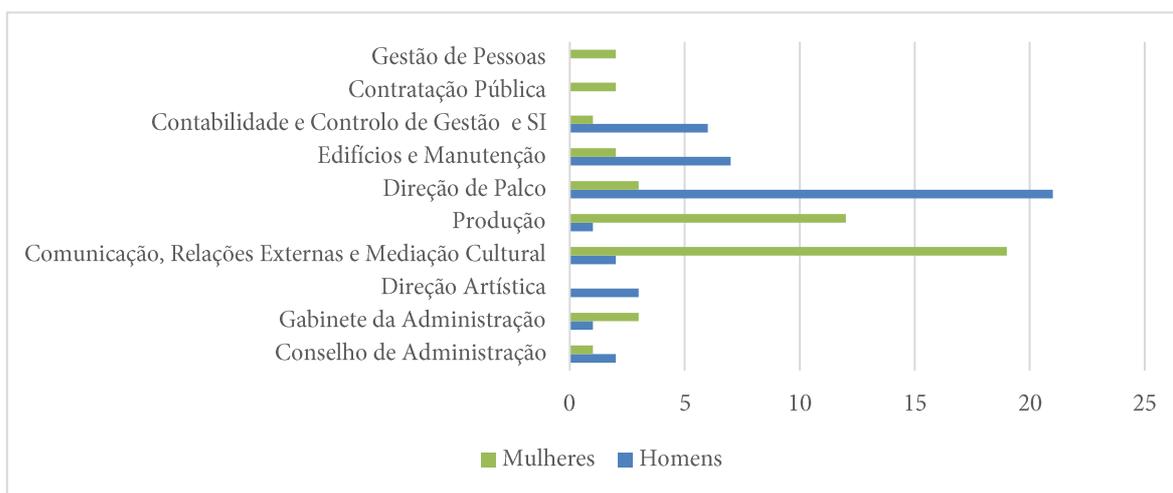
No que se refere aos cargos de chefia intermédia, isto é, de coordenação, regista-se uma maior representatividade dos homens, apesar de não ser expressiva. No que respeita aos profissionais qualificados, técnicos administrativos, de palco e manutenção, a predominância de número cabe às mulheres.

#### 2.5. Distribuição por unidade orgânica

Em termos de distribuição de género por unidade orgânica, a Direção de Palco, Direção de Edifícios e Manutenção e a Direção de Contabilidade, Controlo de Gestão e Sistemas de Informação, continuam a ser as áreas onde se concentram mais homens, apesar desta tendência

começar a ser contrariada pela contratação de mulheres para o exercício de funções nestas áreas, algumas das quais consideradas, durante largos anos, como um exclusivo masculino.

Por seu lado, na área de produção, a predominância é já de mulheres, o mesmo acontecendo com as áreas administrativas, de contratação pública, gestão de pessoas e muito expressivamente na área de comunicação, relações externas e mediação cultural.



### 3. Caracterização das remunerações

O valor da remuneração média no TNSJ, em 2024, situa-se em 1.889,06 €. Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de refeição.

#### 3.1. Caracterização da média das remunerações por grupo etário

Média remuneração por grupo etário	Homens		Mulheres		Diferença	Variação
25-29 anos	2	1250	1	1291	-41	-3,29%
30-34 anos			2	1326	n.a.	n.a.
35-39 anos					0	
40-44 anos	9	1776	7	1744	32	1,79%
45-49 anos	10	1991	12	1797	194	9,75%
50-54 anos	10	2532	7	1600	932	36,81%
55-59 anos	6	2097	9	1629	467	22,29%
60-64 anos	5	1879	6	2091	-212	-11,29%
65-69 anos	1	1729	1	2700	-971	-56,18%
<b>Média Ponderada</b>	<b>43</b>	<b>2033</b>	<b>45</b>	<b>1752</b>	<b>281</b>	<b>13,83%</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 oito grupos etários onde coexistem os dois géneros, existe a seguinte diferenciação:

- i. Nos grupos entre os **25-29** anos, dos **60-64** e dos **65-69** anos a remuneração média das mulheres é superior à dos homens em 3,29%, 11,29 % e 56,18%, respetivamente;
- ii. Nos grupos entre os **40-44** anos, dos **45-49** anos, dos **50-54** anos e **55-59** anos a remuneração média mensal dos homens é superior à das mulheres em 1,79%, 9,75%, 36,81% e 22,29%, respetivamente;

Importa referir que as diferenças observadas nos diferentes grupos etários devem ser consideradas para efeitos informativos, não constituindo indicadores de discriminação salarial, uma vez que as diferenças existentes resultam, sobretudo, da natureza das funções exercidas, quer em termos de carreiras, quer em termos de categorias profissionais.

### 3.2. Caracterização da média das remunerações por nível de habilitações

Média remuneração por habilitação literária	Homens		Mulheres		Diferença	Variação
4 anos de escolaridade	1	1434			n.a.	n.a.
6 anos de escolaridade	3	1264	3	1321	-58	-4,57%
9.º ano ou equivalente	7	1903	3	987	916	48,12%
11.º ano			2	1862	n.a.	n.a.
12.º ano ou equivalente	17	1718	11	1654	64	3,72%
Bacharelato	3	2729	4	1750	980	35,89%
Licenciatura	9	2468	17	1738	730	29,59%
Mestrado	2	2176	3	3374	-1198	-55,08%
Doutoramento	1	4916	2	1658	3258	66,28%
<b>Média Ponderada</b>	<b>43</b>	<b>2033</b>	<b>45</b>	<b>1751,61</b>	<b>281</b>	<b>13,83%</b>

Relativamente ao nível das remunerações médias mensais, por habilitações literárias, verifica-se uma variação expressiva no grau do mestrado, no qual as mulheres apresentam uma média de remuneração superior em 55,08%, em comparação com os homens. Esta diferença mais expressiva resulta do facto de uma das mulheres, nestas circunstâncias, exercer um cargo de coordenação e outra ser administradora da empresa.

O nível onde a diferenciação se apresenta mais expressiva é no 9º ano ou equivalente e no grau de doutoramento, nos quais os homens auferem uma remuneração significativamente superior às mulheres, 48,12% e 66,28%, respetivamente. Neste último caso, embora existam 2 mulheres versus 1 homem com doutoramento, a remuneração é consideravelmente superior, uma vez que se refere ao Presidente do Conselho de Administração.

### 3.3. Caracterização da média das remunerações por nível de qualificação profissional

Média remuneração por nível de qualificação	Homens		Mulheres		Diferença	Variação
Dirigentes	2	4425	1	3933	492	11,11%
Quadros superiores	7	3509	3	3493	16	0,45%
Quadros médios	7	2439	5	2497	-59	-2,40%
Profissionais qualificados	27	1368	36	1442	-75	-5,45%
<b>Média Ponderada</b>	<b>43</b>	<b>2033</b>	<b>45</b>	<b>1752</b>	<b>281</b>	<b>13,83%</b>

A análise atenta à caracterização da média de remunerações por qualificação profissional permite-nos aferir que a diferença mais expressiva é nos cargos dirigentes, apresentando uma variação de 11,11% entre homens e mulheres, justificada pelo atual Conselho de Administração ser composto por 2 homens.

Já nos quadros de profissionais qualificados e quadros médios, verifica-se uma maior incidência das mulheres relativamente aos homens, no que diz respeito à remuneração média mensal, 2,40% e 5,45%, respetivamente.

### 3.4. Caracterização da média das remunerações por categoria profissional

Média remuneração por categoria	Homens		Mulheres		Diferença	Variação
Conselho de Administração	2	4425	1	3933	492	11,11%
Direção Artística	1	5705			n.a.	n.a.
Assessores	3	2438	1	2963	-525	-21,52%
Diretores	3	3848	2	3759	89	2,33%
Coordenadores	7	2439	5	2497	-59	-2,40%
Técnicos Administrativos	5	1565	29	1470	95	6,06%
Técnicos de Palco e Manutenção	22	1323	7	1327	-4	-0,33%
<b>Média Ponderada</b>	<b>43</b>	<b>2033</b>	<b>45</b>	<b>1752</b>	<b>281</b>	<b>13,83%</b>

A área da Direção Artística, tal como em 2021, continua sem representatividade feminina, contando atualmente com 3 homens, o Diretor Artístico e dois assessores. Já no que se refere à assessoria do Conselho de Administração, a mesma é assegurada por uma mulher.

A assinalar, comparativamente com 2021, a inexistência de funcionários públicos, a essa data representados por uma única mulher, que passou à situação de aposentada.

No grupo dos assessores e dos coordenadores, a média mensal de remunerações é superior para as mulheres em 21,52% e 2,40%, respetivamente, apesar de em número serem menos.

Já no que respeita ao Conselho de Administração e diretores, a situação inverte-se, sendo a média de remunerações superior para os homens em 11,11% e 2,33%, respetivamente, uma vez que nos dois casos o número de homens supera o das mulheres e auferem remunerações elevadas, inerentes aos cargos que ocupam (no caso da Presidência da empresa) e à antiguidade em que os exercem (no que concerne aos cargos de direção).

O mesmo se verifica nos técnicos administrativos onde, apesar de existir um maior número de mulheres, a remuneração dos homens, embora não expressiva, é superior em 6,06%.

#### **4. Conclusões**

O objetivo primordial 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, tal como determina o nº 2 da Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.

Tradicionalmente e historicamente, a atividade técnico-artística nas artes performativas tem estado associada ao género masculino. No entanto, essa tendência tem vindo a atenuar-se significativamente, existindo hoje um maior equilíbrio, no quadro de pessoal, entre o número de homens e mulheres, com uma maior representatividade feminina, em grupos funcionais que, durante décadas, foram ocupados exclusivamente por homens.

Calculada a média ponderada de remunerações para o universo de trabalhadores do TNSJ, constata-se a existência de um diferencial salarial entre mulheres e homens, com os homens a receberem, em média, mais 13,83%. Neste contexto, embora o número de mulheres na organização tenha aumentado, comparativamente com 2021, de 42 para 45 mulheres, mantendo-

se estável o número de homens, constata-se um aumento deste diferencial relativamente ao ano de 2021, de 7,44% para 13,83%.

Contudo, esta diferença salarial não tem por base uma discriminação em função do género, fundamentando-se, antes, nas seguintes variáveis:

- a) o *turnover* atípico verificado nestes 3 últimos anos, nomeadamente em cargos com remunerações elevadas, cujos novos recrutamentos, que resultaram sobretudo na contratação de mulheres, implicaram o seu posicionamento remuneratório na base de entrada da respetiva categoria profissional, por imposições legais;
- b) as contratações que foram efetuadas ao longo dos anos à luz de enquadramentos orçamentais distintos (é notória uma concentração de distribuição de trabalhadores entre os 20-24 e 25-29 anos de antiguidade, em períodos em que as restrições orçamentais e o enquadramento legal, associado às mesmas, era menos restritivo);
- c) o facto de existirem, ainda, categorias profissionais ao qual se encontram associadas remunerações inferiores à média da organização, unicamente compostas por mulheres, como sejam técnicas de bilheteiras, de limpeza e de assistentes administrativas;
- d) e por último, o facto dos cargos dirigentes - Conselho de Administração e Diretores - terem ainda uma prevalência de homens relativamente às mulheres, sendo que estes lugares têm remunerações superiores à média dos trabalhadores da empresa.

Face ao exposto, embora ainda subsista uma diferenciação salarial entre homens e mulheres, esta não tem por base questões de género, sendo sim o resultado de um conjunto de condições de contexto, que o Modelo de Gestão de Carreiras e o Sistema de Avaliação de Desempenho, cuja implementação tem vindo a ser desenvolvida, pretende colmatar, se não, atenuar. Ainda assim, 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.

## **5. Divulgação**

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, 5 de setembro de 2024

### **O Conselho de Administração do TNSJ**

Pedro Sobrado (Presidente)

Claúdia Teixeira Leite (Vogal)

Nuno Mouro (Vogal)