

# Relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

## ÍNDICE

1. OBJETIVO E ÂMBITO.....	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL.....	3
3. CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO.....	4
4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E REMUNERAÇÃO TOTAL MÉDIA.....	5
5. CONCLUSÕES.....	6

## I. OBJETIVO E ÂMBITO

O presente relatório destina-se a dar cumprimento à obrigação legal prevista no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março: “...as empresas do setor empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio da internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens e tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remuneratórias”.

Os dados apresentados, caracterizam a população de trabalhadores/as da empresa Águas do Norte, S.A. à data de 31/12/2023 quanto à segmentação profissional, antiguidade, idade e habilitações literárias, refletindo ainda a proporção da remuneração base média (RBM) e da remuneração total média (RTA) auferida pelos homens relativamente à auferida pelas mulheres.

Esta análise foi realizada considerando o sexo biológico de nascença dos/as trabalhadores/as, sem qualquer vertente de género e de identidade de género, tal como previsto na Resolução do Conselho de Ministros acima referida.

## 2. ENQUADRAMENTO LEGAL

Para além da RCM n.º 18/2014 de 7 de março acima referida, foi promulgada a Lei n.º 60/2018, a 21 de agosto de 2018, introduzindo medidas para promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Esta lei tem como objetivo corrigir a situação de desvantagem generalizada e estrutural das mulheres no mercado de trabalho em matéria de remunerações. A lei exige que as empresas assegurem que os salários sejam iguais para trabalho igual ou de igual valor, entre mulheres e homens. Para isso, as empresas devem adotar uma política remuneratória transparente, baseada em critérios objetivos, demonstrando que os salários praticados se pautam por critérios baseados no mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, e são comuns a mulheres e a homens.

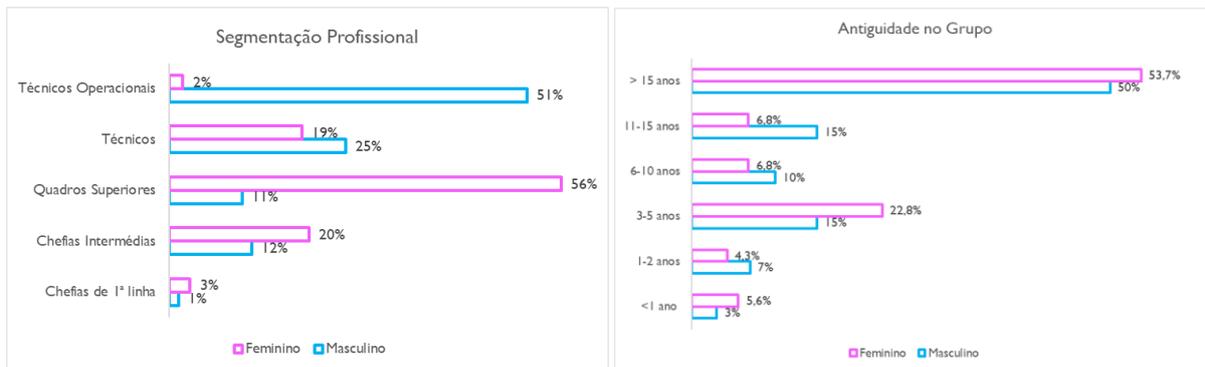
Neste âmbito foi reforçado o papel da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), em que a ACT pode notificar empresas cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação dessas diferenças, e a CITE emite pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória a pedido de trabalhadores/as ou de representações sindicais.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

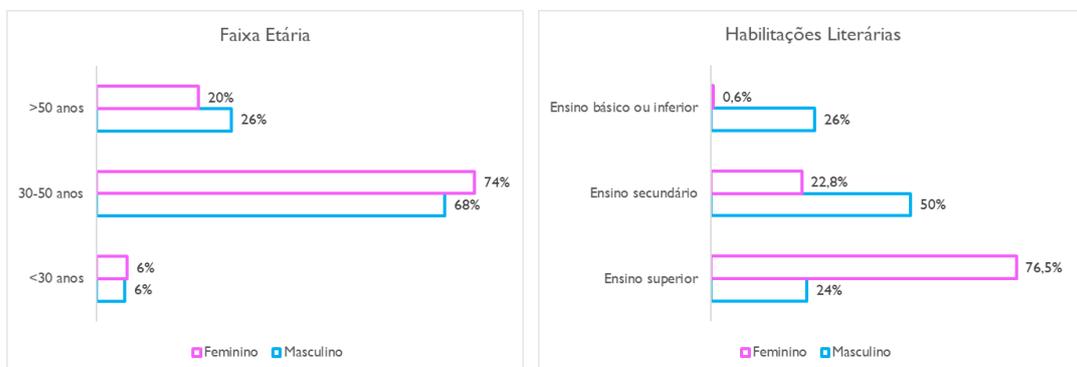
A 31/12/2023 a Águas do Norte, S.A. era constituída por 602 trabalhadores/as, 162 mulheres e 440 homens. Nos gráficos seguintes apresenta-se a distribuição de mulheres e de homens por cada um dos seguintes parâmetros: segmentação profissional, antiguidade no Grupo AdP, faixa etária e habilitações literárias.

Verifica-se que as categorias de Chefias de 1ª linha e nas Chefias intermédias a representatividade das mulheres é de 3% e 20% superior à dos homens, de 1% e 12%, respetivamente.

Quanto à antiguidade, a maior parte das mulheres (53,7%) e dos homens (50%) da Águas do Norte, S.A. está no Grupo AdP há mais de 15 anos.



No que diz respeito à faixa etária, a maior parte das mulheres (74%) e dos homens (68%) situa-se no intervalo etário dos 30 aos 50 anos. Relativamente às habilitações literárias 76,5% das mulheres possuem grau de ensino superior, e a maior parte dos homens da Águas do Norte, S.A. possuem o ensino secundário (50%).



O Órgão de gestão da Águas do Norte, S.A., composto pelo conselho de administração, a 31/12/2023 contava com 40% de mulheres e 60% de homens.

Composição do Órgão de Gestão	M	H
Conselho de Administração	40%	60%

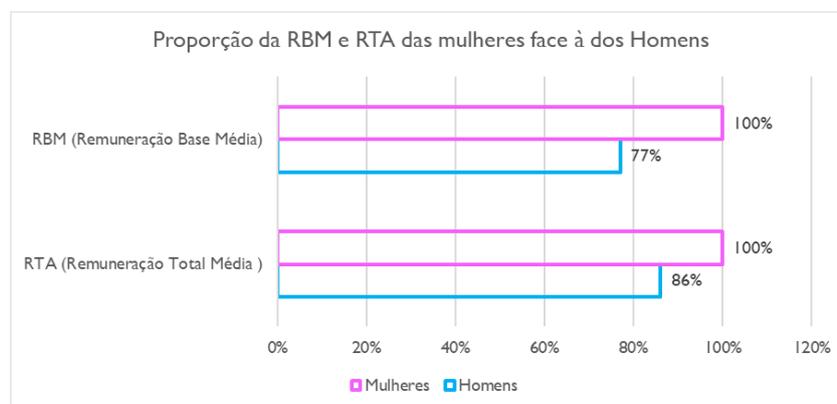
#### 4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E REMUNERAÇÃO TOTAL MÉDIA

As remunerações analisadas tiveram por referência o ano de 2023, tendo sido excluídos da análise deste parâmetro os/as trabalhadores/as que tenham estado ausentes por períodos significativos, uma vez que afetariam os resultados nessa medida.

A Remuneração Base Média (RBM) considera apenas o vencimento base dos/as trabalhadores/as sem qualquer adicional, correspondendo à RBM do ano, numa base de 14 meses, ou seja, considerando o mês de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal (RBM de 14 meses/12).

A Remuneração Total Média (RTA), para além do vencimento base, considera também todas as outras remunerações que os/as trabalhadores/as tenham auferido durante o ano, nomeadamente, retribuição por comissão de serviço, anuidades, isenção de horário de trabalho, subsídio de alimentação e subsídio de responsabilidade.

Em termos globais, verifica-se que na Águas do Norte, S.A. a RBM dos homens é 23% inferior à das mulheres, diferença que reduz se considerarmos a RTA, já que passa a ser menor em 14% face à remuneração total anual média das mulheres.



Quanto aos Órgãos Sociais da Águas do Norte, S.A., a fixação das remunerações decorre do previsto na lei para as empresas públicas, designadamente do Estatuto do Gestor Público.

Inexistindo tratamento desigual na determinação e fixação das remunerações dos Órgãos Sociais em mandato, dado que as mesmas são determinadas em observância com o nominativo legal vigente, designadamente no Estatuto do Gestor Público, da RCM n.º 16/2012 de 14 de fevereiro e da RCM n.º 36/2012 de 26 de março, não se justifica a elaboração de qualquer quadro comparativo de remunerações entre mulheres e homens no que respeito aos órgãos de gestão, nem se revela necessário prever a adoção de medidas concretas que deem resposta a eventuais situações de desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, conforme dispõe o n.º3 da referida RCM.

## 5. CONCLUSÕES

As diferenças remuneratórias na Águas do Norte, S.A. resultam de critérios objetivos que se justificam essencialmente pela especificidade da função desempenhada, do grau de senioridade e das habilitações literárias, bem como da meritocracia de cada trabalhador/a ao longo do seu percurso profissional, aferida na avaliação do desempenho anual e que influencia o seu posicionamento na empresa.

Salienta-se que a Águas do Norte, S.A. está abrangida pelos Acordos Coletivos de Trabalho e pela Política Remuneratória do Grupo Águas de Portugal, que enquadram os/as trabalhadores/as em carreiras e categorias que se espelham em níveis e escalões da tabela de remunerações vigente, definindo regras de enquadramento, atribuição de subsídios e outras retribuições, bem como de progressão na carreira.

Adicionalmente, enquanto empresa pertencente ao setor empresarial do Estado, está vinculada ao cumprimento do estipulado nas sucessivas Leis do Orçamento de Estado e nos Decretos-Lei de Execução Orçamental, nomeadamente no que respeita à remuneração a atribuir na admissão e substituição de trabalhadores/as.

Por fim, de referir que no final de 2023 realizámos, em parceria com o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), um estudo profundo e uma análise econométrica a todas as empresas do Grupo Águas de Portugal, incluindo a Águas do Norte, S.A., tendo o CESIS chegado à conclusão que transcrevemos: “reforça-se que não foi encontrada evidência de diferenciais remuneratórios médios em favor das mulheres que não fossem explicáveis pelas variáveis incluídas nos modelos de decomposição” – sendo essas variáveis agrupadas em idade, antiguidade, nível de escolaridade, profissão, cargo, tipo de contrato e setor. -----