



## RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES PAGAS A MULHERES E HOMENS 2024

## Índice

1.	Enquadramento .....	2
2.	Análise das diferenças salariais face ao género.....	3
3.	Caracterização geral do efetivo .....	3
4.	Distribuição etária .....	4
4.1	Distribuição por idade.....	4
4.2	Distribuição por funções desempenhadas .....	4
5.	Caracterização das remunerações .....	5
5.1	Remuneração média.....	5
5.2	Remuneração média por função desempenhada.....	6
6.	Resumo das alterações.....	7

## I. Enquadramento

---

A Águas do Tejo Atlântico, S.A. (Tejo Atlântico) insere-se no Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP), um grupo de capitais exclusivamente públicos, que funciona como o instrumento empresarial do Estado para a concretização das políticas públicas e dos objetivos nacionais nos domínios do setor do ambiente. Os seus objetivos são determinados pelas políticas governamentais para o sector, através de orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, de orientações gerais emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas dos Acionistas.

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está consagrada na lei portuguesa, nomeadamente na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Esta lei aprova medidas para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, aprovou um conjunto de medidas destinadas a garantir e promover a igualdade de oportunidades e resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Estas medidas incluem a eliminação de diferenças salariais, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, o incentivo à responsabilidade social das empresas, a eliminação e segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

Com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de género no domínio salarial, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, intensifica medidas específicas para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres. Esta resolução determina, no ponto n.º 2, que as empresas do Setor Empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, com vista ao diagnóstico e à prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações.

Assim, a elaboração do presente relatório responde à obrigação legal estabelecida no ponto n.º 2 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, e visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir na estrutura remuneratória da Empresa e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo certo que a Tejo Atlântico compromete-se a promover uma política remuneratória transparente, baseada na avaliação das componentes dos postos de trabalho e em critérios objetivos.

## 2. Análise das diferenças salariais face ao género

A construção deste relatório teve por base a análise das diferenças salariais entre mulheres e homens, considerando a remuneração média ílquida fixa dos trabalhadores da Tejo Atlântico. Para o efeito, foi tido em conta o vencimento base e demais remunerações fixas auferidas mensalmente.

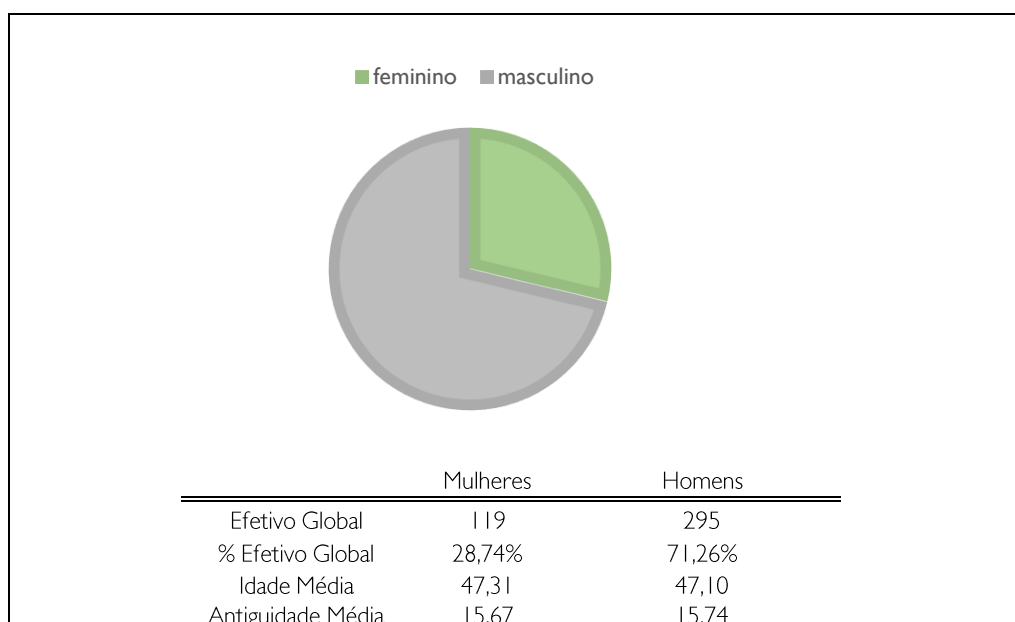
Observou-se a diferenciação salarial, sob a perspetiva quantitativa, com o objetivo de analisar os trabalhadores da Tejo Atlântico de acordo com o género, grupo etário e categoria profissional. Além disso, considerou-se a diferenciação salarial, sob a perspetiva qualitativa, resultante da análise das diferenças de remuneração e salário.

Os dados analisados excluem estagiários, trabalhadores temporários, contratos suspensos, prestadores de serviços e trabalhadores em licença sem vencimento, e os resultados apresentados têm como referência a data de 31 de dezembro de 2024, estruturados de acordo com as variáveis mencionadas.

## 3. Caracterização geral do efetivo

Em 31 de dezembro de 2024, o efetivo global da Tejo Atlântico era composto por 414 trabalhadores, dos quais 119 mulheres e 295 homens, correspondendo a uma representação de 29% de mulheres e 71% de homens. Observa-se, portanto, no efetivo da Tejo Atlântico, e em relação ao género, uma predominância do género masculino.

Quadro I – Efetivo global trabalhadores da Águas do Tejo Atlântico



No que respeita à idade, a idade média dos trabalhadores da Tejo Atlântico é de 47 anos, sem diferença entre mulheres e os homens, ambos com idades médias de 47 anos.

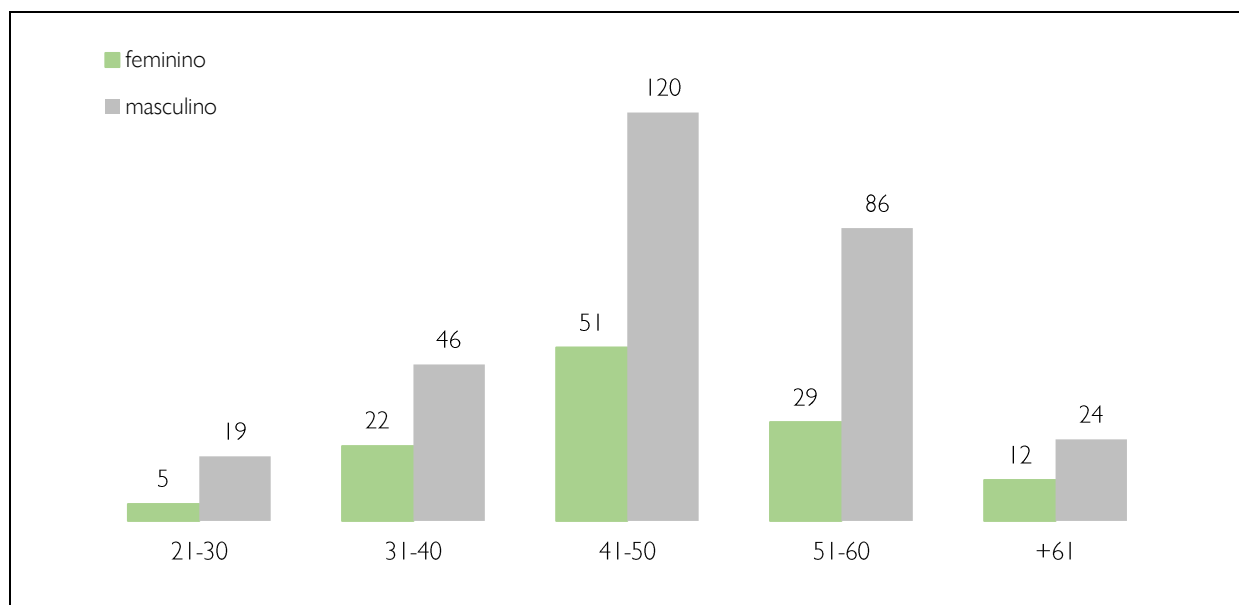
No que respeita ao número de anos de permanência na empresa, a antiguidade média é de 16 anos, sendo igual entre homens e mulheres.

#### 4. Distribuição etária

##### 4.1 Distribuição por idade

Os trabalhadores da empresa encontram-se maioritariamente distribuídos por dois grupos etários, dos 41 aos 50 anos e dos 51 aos 60 anos. Nestes grupos verifica-se uma maior representatividade de trabalhadores do sexo masculino.

Quadro II – Efetivo global trabalhadores da Águas do Tejo Atlântico

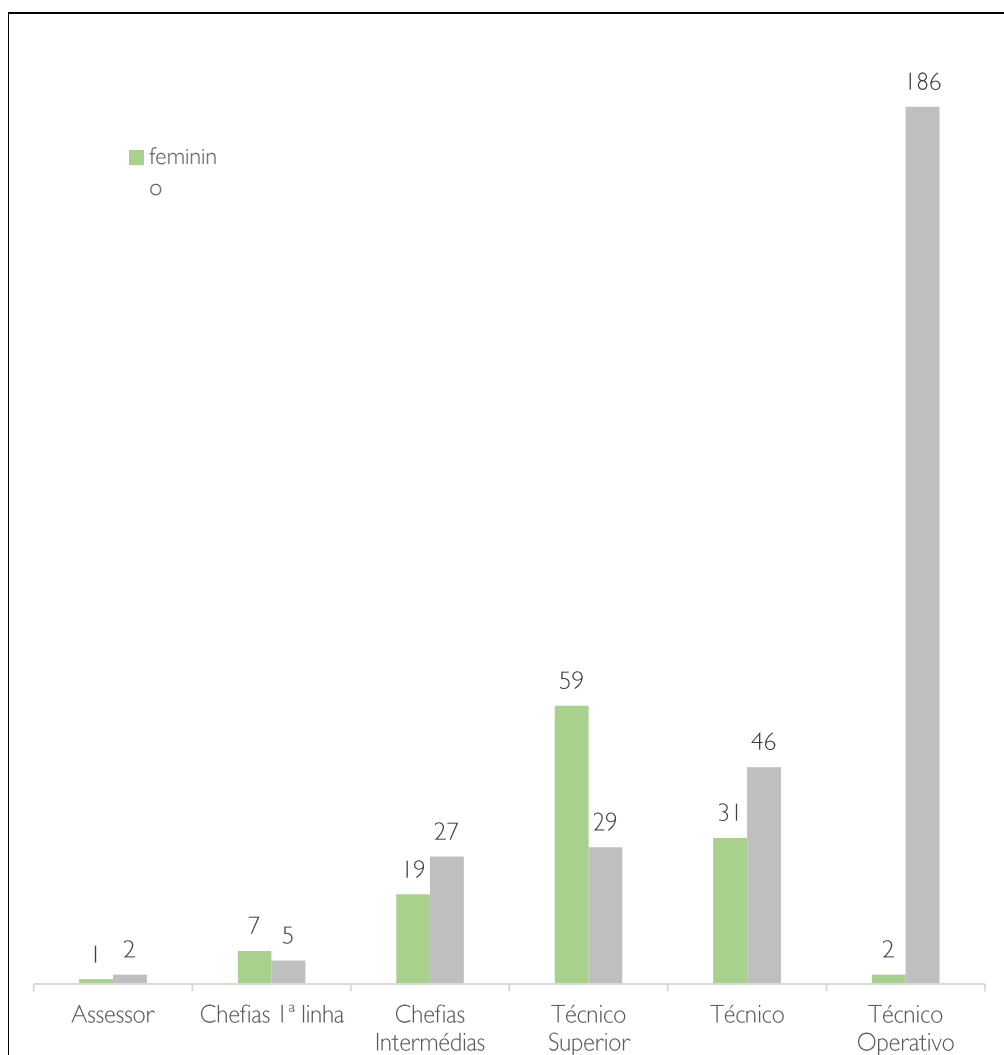


##### 4.2 Distribuição por funções desempenhadas

No universo do efetivo total de 414 trabalhadores, 61 trabalhadores (14,7%) ocupam cargos de nomeação na estrutura da empresa (chefias), sendo 27 destes ocupados por mulheres e 34 por homens.

Quanto ao grupo profissional, o grupo com maior expressão na empresa é o da carreira de técnico operativo, maioritariamente constituído por homens. Relativamente às carreiras profissionais, a distribuição do efetivo é descrita no quadro seguinte.

Quadro III – Distribuição dos trabalhadores da Águas do Tejo Atlântico por carreira profissional



## 5. Caracterização das remunerações

### 5.1 Remuneração média

A remuneração média dos trabalhadores da Tejo Atlântico é de 1 874,14 €, sendo que a remuneração média auferida pelas mulheres é de 2.321,59 €, enquanto a remuneração média dos homens é 1.693,65 €. Consta-se, portanto, que a remuneração média das mulheres é superior à dos homens. Contudo, esta disparidade encontra justificação no facto de, 45% do quadro de pessoal da empresa, ser composto por Técnicos Operativos, categoria que corresponde aos valores de remuneração mais baixos na tabela salarial e que integra maioritariamente homens.

Quadro IV – Distribuição da remuneração média dos trabalhadores da Tejo Atlântico



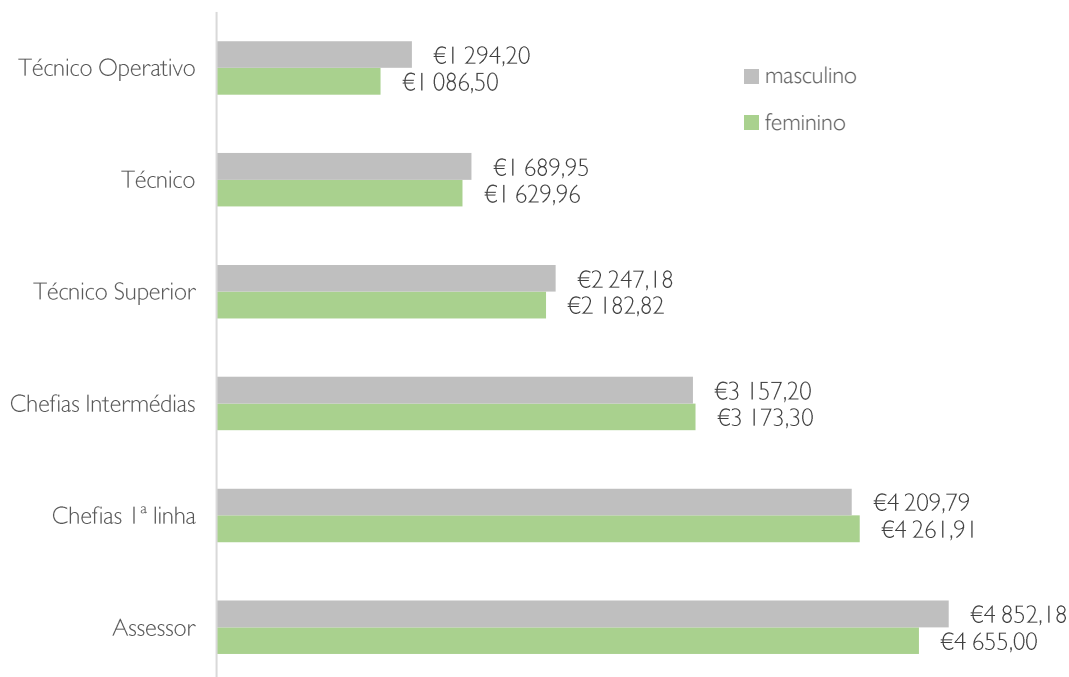
## 5.2 Remuneração média por função desempenhada

No que respeita a categorias profissionais, registam-se diferenças salariais entre mulheres e homens, sendo estas decorrentes de critérios objetivos, designadamente, diferenças de antiguidade e resultados das avaliações de desempenho, variáveis que influenciam a progressão no nível de categoria profissional.

Importa salientar que a presente análise incide sobre a remuneração total, a qual abrange os subsídios atribuídos, nomeadamente o subsídio de turno e o subsídio de isenção de horário de trabalho. As maiores disparidades entre homens e mulheres surgem, precisamente, na carreira de Técnico Operativo, onde os homens tendem a desempenhar funções em regime de trabalho por turnos, com a respetiva compensação, enquanto as mulheres tendem a não optar por trabalho sujeito a turnos.

A inclusão dos diferentes subsídios nesta análise, justifica também as ligeiras diferenças remuneratórias observadas nas restantes carreiras, constatando-se ainda que, noutros cargos que não o de Técnico Operativo, que requerem algum tipo de qualificação, não existem diferenças salariais relevantes entre homens e mulheres.

Quadro V – Remuneração média por função desempenhada



## 6. Resumo das alterações

Capítulo/secção	Data da revisão	Descrição
-	30/11/2021	Data de tomada de conhecimento da CE (Filedoc n.º 103429-202111). Dados, incluídos no relatório, projetados a 31/12/2021
	31/12/2024	Atualização do Relatório sobre as Remunerações pagas a Mulheres e Homens 2024, com dados projetados a 31/12/2024