



1652 5-6 '17

Exmo. Senhor  
Eng. Nuno Araújo  
Chefe do Gabinete de Sua Excelência  
O Secretário de Estado dos Assuntos  
Parlamentares

Procº nº01.02.01 (PS)

Assunto: Requerimento nº 106/XIII/2ª de 20 de março de 2017

*Caro Nuno,*

Em resposta ao Ofício n.º 1146, de Vª. Exª., de 20 de março de 2017, transmitindo o **requerimento nº 106/XIII/2ª** subscrito pelos Exmos. Senhores **Deputados da Assembleia da República Carla Sousa, Pedro Delgado Alves, Edite Estrela, Elza Pais, Isabel Alves Moreira, Ivan Gonçalves, Norberto Patinho, Sofia Araújo, Maria Augusta Santos, Palmira Maciel e Carla Tavares do Grupo Parlamentar do PS**, encarrega-me o Senhor Ministro da Cultura que informe o seguinte:

Junto se envia o relatório previsto na Resolução de Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 março, que consta das páginas 8 e seguintes da adenda ao relatório de gestão e contas de 2015 do Teatro Nacional S. João, EPE em anexo.

Com os melhores cumprimentos

*J. Soares*

O Chefe do Gabinete

*Jorge Leonardo*

Jorge Leonardo



## RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO



Teatro Nacional de São João, E.P.E.

Reportado a 31 de dezembro de 2016



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.....	3
2.1. Caracterização Geral.....	4
2.1.2. Caracterização dos Trabalhadores por Grupo Etário.....	5
2.1.3. Caracterização dos Trabalhadores por Nível de Habilitação Literária .....	5
2.1.4. Caracterização dos Trabalhadores por Nível de Qualificação:.....	7
2.1.5. Caracterização da média das Remunerações por Grupo Etário ..Erro! Marcador não definido.	
2.1.6. Caracterização da média das Remunerações por Nível de Habilitação Literária.....	9
2.1.7. Caracterização da média das Remunerações por Nível de Qualificação Profissional .....	10
2.1.8. Caracterização da média das Remunerações por Categoria Profissional.....	11
3. ANÁLISE QUALITATIVA.....	12
4. CONCLUSÕES.....	13
5. PUBLICIDADE.....	13

## 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.

7/11/16  
S  
SA

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.

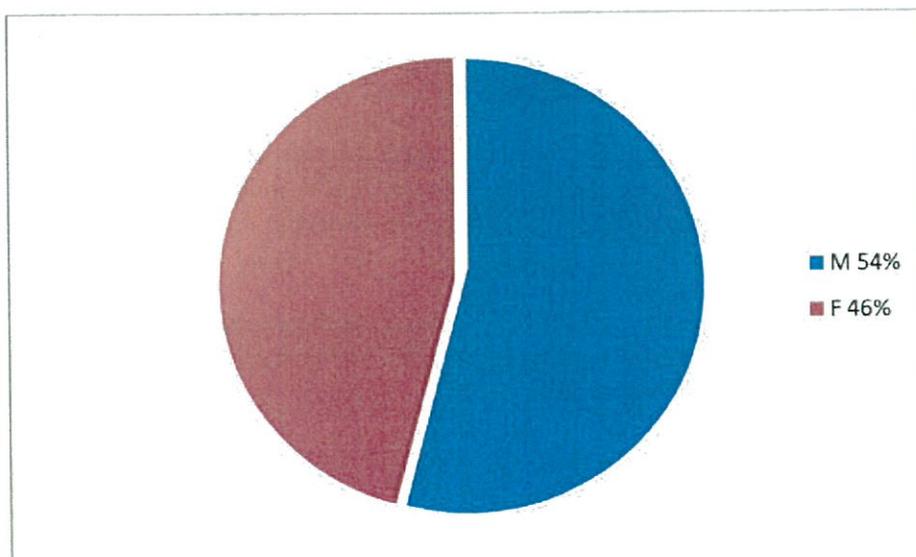
As diferenças salariais entre homens e mulheres foram analisadas relativamente às médias mensais certas e permanentes dos trabalhadores que constituem o quadro do TNSJ.

## 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.

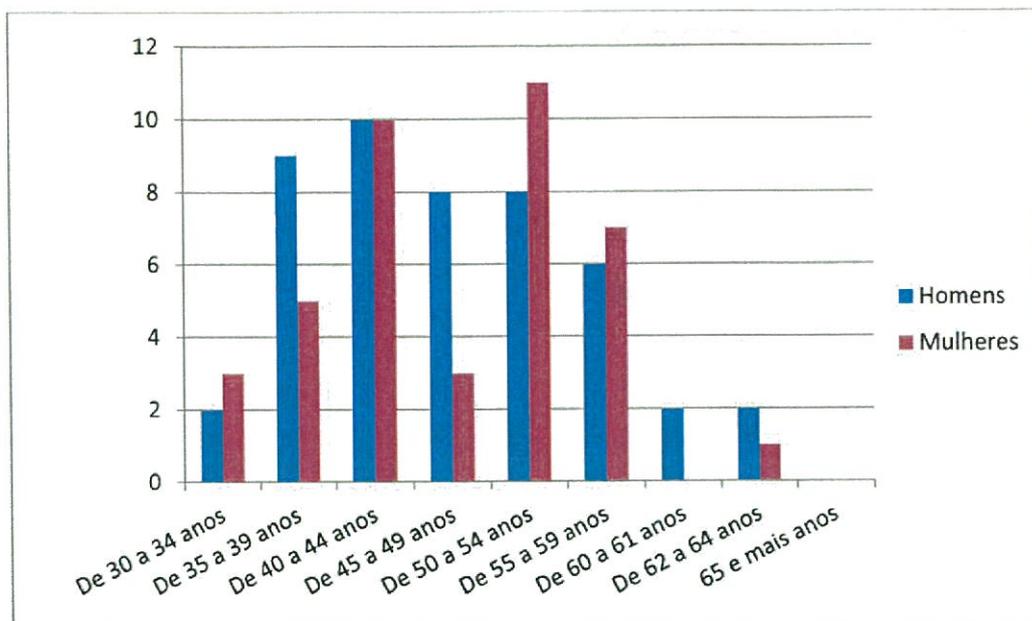
#### TRABALHADORES/AS



*7/11/16*  
*[assinatura]* *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.

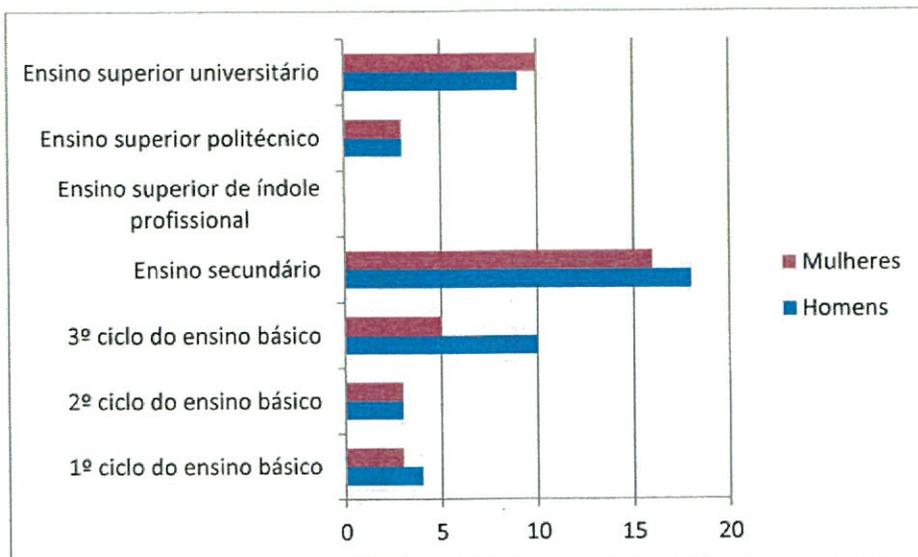
Verifica-se uma grande representatividade de trabalhadores do género masculino na maioria das faixas etárias, com exceção para as faixas etárias dos 50 a 54 anos e dos 55 a 54 anos onde predominam as mulheres.

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:

*M.*  
*SJ*



Para esta análise considerou-se:

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

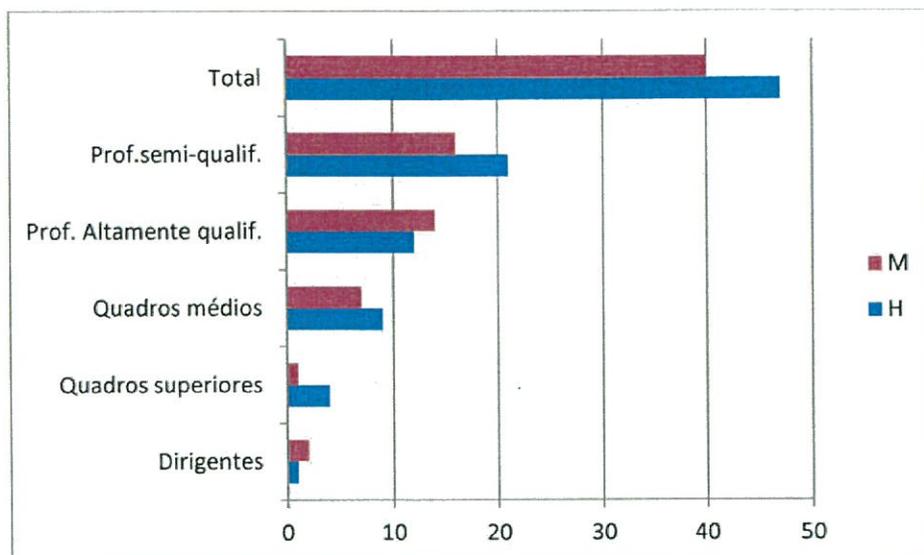
No que diz respeito ao ensino superior universitário, a representatividade é maioritariamente feminina verificando-se o inverso no que respeita ao ensino secundário e ao 3º ciclo do ensino básico, maioritariamente representados por trabalhadores do sexo masculino.

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*

#### 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.

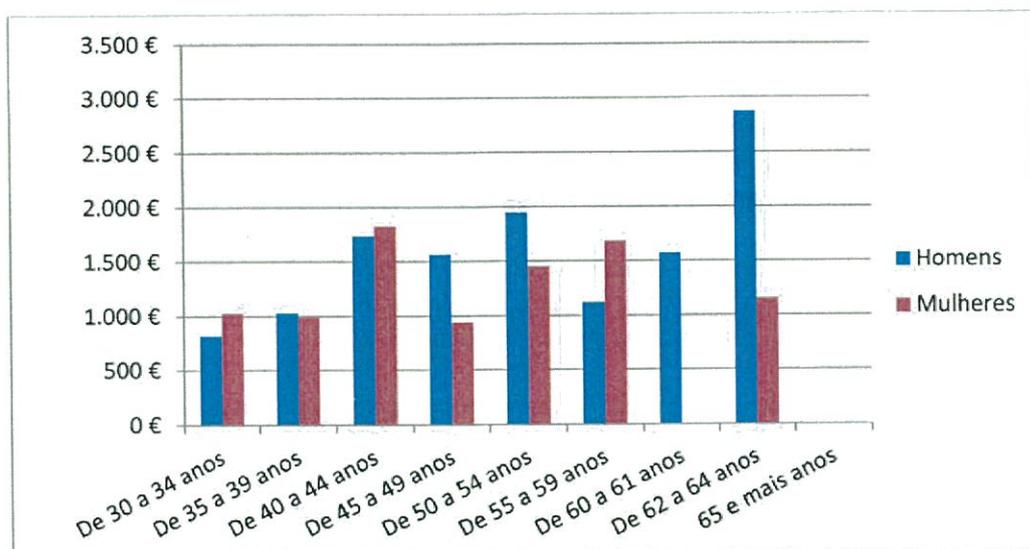
Na distribuição por grupo profissional as mulheres continuam a ocupar maioritariamente as funções administrativas, sendo os trabalhos técnicos assegurados maioritariamente por homens, apesar de se verificar cada vez mais uma inversão desta tendência com mulheres a concorrerem para a área técnica do TNSJ,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

*M.*  
  




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

Média da Remuneração 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>



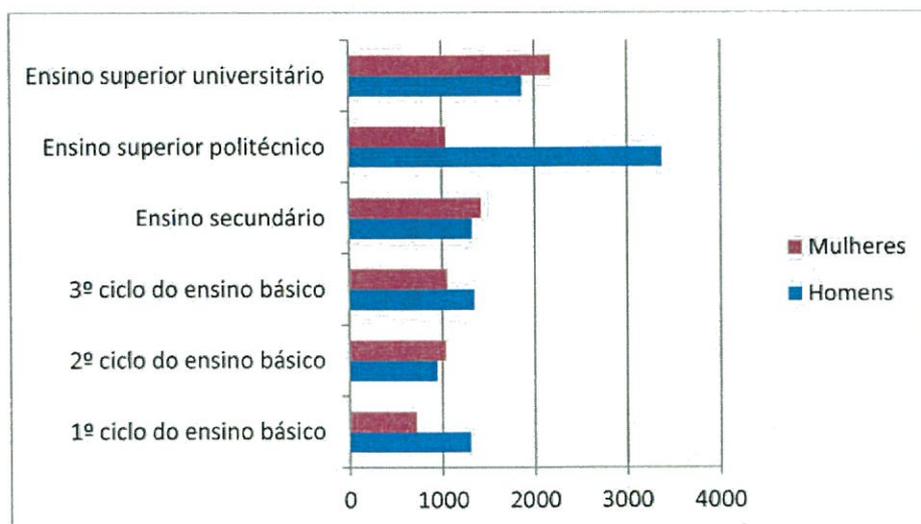
No contexto da análise dos grupos etários e respetivo nível das médias mensais de remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres, constata-se que, nos sete grupos etários onde coexistem os dois géneros, existe a seguinte diferenciação:

- (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.

*M.*  
*SD*

### 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 Politecnico 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.

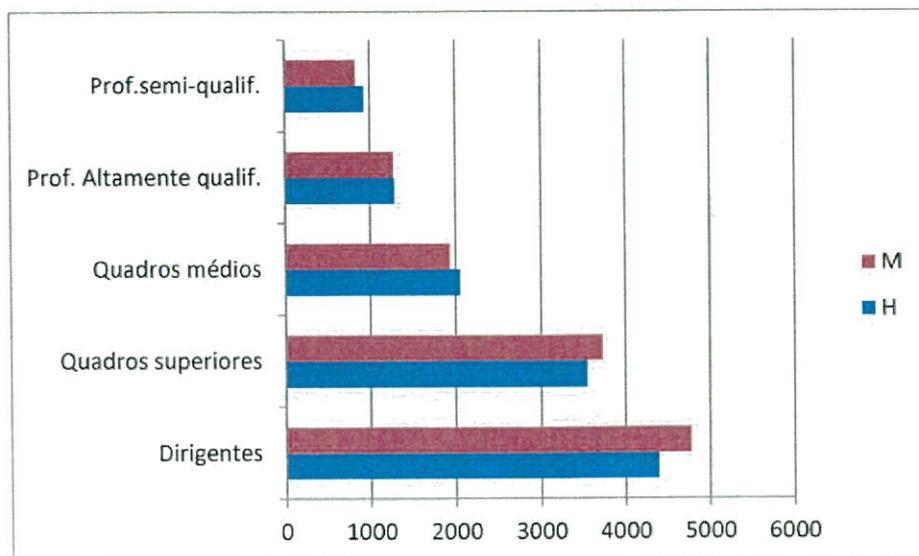
O único nível aqui em análise, onde a diferenciação é mais expressiva, é o que se refere ao Ensino Superior Politecnico, em que o GAP é claramente favorável aos homens.

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.

*2M. 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>



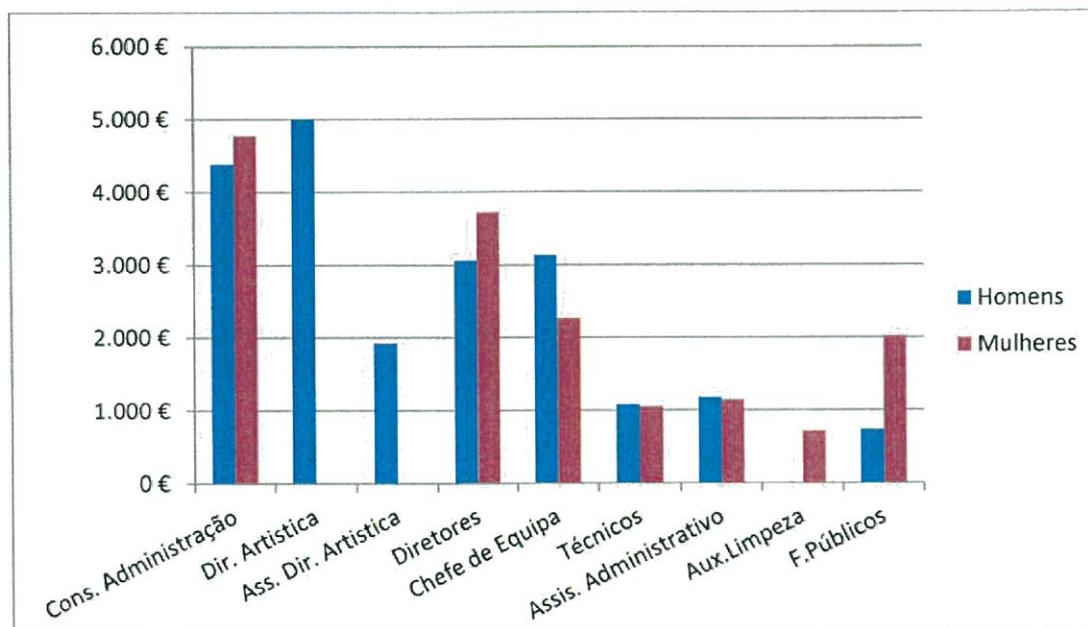
Da análise à caracterização da média de remunerações por qualificação profissional, é possível aferir que a diferença verificada é residual, sendo mais expressiva para os homens apenas relativamente aos profissionais semiquualificados onde existe uma variação de 10%.

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.



### 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 conta-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, constatamos 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 salariais 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 monotorização 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.

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 nº 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)

