

# AdA

Relatório de diagnóstico às remunerações das  
trabalhadoras e dos trabalhadores da AdA

Análise econométrica



# AdA

Relatório de diagnóstico às remunerações das  
trabalhadoras e dos trabalhadores da AdA

Análise econométrica

28 de fevereiro de 2024

### Equipa de investigação:

Heloísa Perista (coord.) (CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social)

João Cruz (CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social)

Sara Falcão Casaca (consultora) (SOCIOUS / ISEG – Universidade de Lisboa)

## Índice

1. Nota introdutória .....	4
2. Dados e nota metodológica .....	6
3. Análise econométrica às remunerações .....	8
4. Síntese dos principais resultados .....	14
Referências .....	15

## Índice de tabelas

Tabela 1 - Variáveis incluídas na análise .....	7
Tabela 2 - Remunerações médias dos/as trabalhadores/as da AdA, por sexo.....	8
Tabela 3 - Decomposição Blinder-Oaxaca das remunerações por hora dos/as trabalhadores/as da AdA.....	9
Tabela 4 - Cargo dos/as trabalhadores/as da AdA, por sexo.....	10
Tabela 5 - Percentis da remuneração base por hora, por sexo .....	12
Tabela 6 - Percentis da remuneração ganho por hora, por sexo .....	13

## Índice de figuras

Figura 1 - Decomposição Blinder-Oaxaca das remunerações por hora dos/as trabalhadores/as da AdA.....	9
Figura 2 - Densidade kernel da remuneração base por hora, por sexo .....	11
Figura 3 - Densidade kernel da remuneração ganho por hora, por sexo.....	12

## 1. Nota introdutória

A promoção da igualdade entre mulheres e homens está cada vez mais presente na agenda das organizações que se afirmam e distinguem por uma orientação de responsabilidade social. É crescente o interesse na integração de uma perspetiva de igualdade de género nas missões, estratégias, políticas e práticas de gestão empresariais/organizacionais de domínios diversos.

A motivação para o desenvolvimento de diagnósticos organizacionais e de planos para a igualdade decorre tanto de uma atitude voluntária como da necessidade de dar resposta às exigências do quadro normativo e legislativo em vigor.

Presentemente, a AdA – Águas do Algarve, S.A., enquanto empresa do setor empresarial do Estado, está vinculada à obrigatoriedade de:

- **Adotar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens**, após o desenvolvimento de um diagnóstico interno (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012). Esta exigência é reforçada nos termos da Lei n.º 62/2017, que determina, desde janeiro de 2018, a **respetiva obrigatoriedade anual, a publicação no sítio da Internet e o envio para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**. É ainda complementada pelo Despacho Normativo n.º 18, de 2019, que define as dimensões obrigatórias que os Planos para a Igualdade devem integrar.
- **Elaborar, de três em três anos, um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens** tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet (Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014).
- **Adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas**, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens (Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014). Tal exigência é reforçada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como pela Resolução da Assembleia

da República n.º 13/2019, que recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização.

- **Ter uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos de administração e de fiscalização**, não podendo a proporção de pessoas de cada sexo ser inferior a 33% (Lei n.º 62/2017).
- Como qualquer entidade empregadora com sete ou mais trabalhadores/as ao serviço, a AdA está ainda obrigada a **adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho** (n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho).

Estas orientações estão em linha com a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030**, em particular o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2023-2026 que a integra (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018).

Além do apoio ao cumprimento do quadro normativo e legal em vigor, a abordagem seguida deverá potenciar:

- A integração de uma perspetiva de género nas políticas, práticas e processos de gestão, incluindo de gestão de recursos humanos, e nos modelos de organização do trabalho;
- A otimização dos processos de tomada de decisão;
- A melhoria do clima interno e do desempenho organizacional;
- O reforço da imagem externa enquanto empresa promotora da igualdade de género e socialmente responsável.

O relatório que agora se apresenta resulta de uma análise econométrica das remunerações das trabalhadoras e dos trabalhadores da AdA com vista à determinação e decomposição dos diferenciais remuneratórios por hora entre homens e mulheres.

## 2. Dados e nota metodológica

Neste estudo são analisadas as remunerações relativas aos/às trabalhadores/as da AdA observadas no mês de setembro de 2023. São considerados todos os indivíduos em regime de trabalho a tempo inteiro que nesse mês de referência receberam a sua remuneração base completa, excluindo-se, portanto, observações de trabalhadores/as ausentes no mês de setembro. Relativamente ao universo de trabalhadores/as, são considerados 110 homens e 70 mulheres, o que perfaz um total de 180 trabalhadores/as.

Os principais focos do presente estudo incidem na determinação e decomposição de diferenciais remuneratórios por hora entre homens e mulheres (GPG). Para tal, são utilizadas duas medidas de ganhos: remuneração base por hora, que engloba apenas a remuneração base dividida pelo número de horas normais de trabalho, e a remuneração ganho por hora, composta pela soma da remuneração base, prémios e subsídios regulares e a remuneração por horas suplementares, dividida pela soma das horas normais e de trabalho suplementar.

Sobre a metodologia a utilizar, a decomposição dos diferenciais remuneratórios médios é feita com recurso ao método de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973 e Oaxaca, 1973), amplamente utilizada em estudos semelhantes (ver, por exemplo, Casaca et al., 2022; Boll & Lagemann, 2018; Mandel & Semyonov, 2014; González et al., 2005). O seu objetivo centra-se em determinar as causas do diferencial detetado na média das remunerações e a quantificação da sua componente não explicada, que pode indiciar discriminação em função do género.

Para explicar as remunerações dos/as trabalhadores/as, no processo de decomposição são consideradas variáveis relativas às características do indivíduo (idade, nível de escolaridade e antiguidade) e variáveis específicas da sua situação profissional na empresa (profissão, cargo na empresa e setor da unidade local). A Tabela 1 detalha estas variáveis explicativas consideradas.

Tabela 1 - Variáveis incluídas na análise

Grupo	Variáveis incluídas
Idade	Idade e Idade <sup>2</sup>
Antiguidade	Antiguidade e Antiguidade <sup>2</sup>
Nível de escolaridade	Variáveis binárias relativas ao nível de escolaridade do indivíduo (ensino básico, ensino secundário ou equiparável e ensino superior)
Profissão	Variáveis binárias relativas à profissão do indivíduo segundo a Classificação Portuguesa de Profissões com desagregação a um dígito
Cargo	Variáveis binárias relativas ao cargo do indivíduo (coordenador/a, diretor/a, responsável, técnico/a, técnico/a operativo e técnico/a superior)
Setor	Variáveis binárias relativas ao setor da unidade local do indivíduo segundo a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas



### 3. Análise econométrica às remunerações

Nesta secção são apresentados os diferenciais remuneratórios observados para a AdA em setembro de 2023, bem como os resultados obtidos das decomposições desses diferenciais médios. É ainda feita uma comparação das distribuições das remunerações entre homens e mulheres, assim como uma análise dos diferenciais observados nos percentis dessas distribuições, permitindo obter uma imagem mais completa do contexto remuneratório dos/as trabalhadores/as da AdA.

Abaixo procede-se à análise das médias de remunerações base e remunerações ganho por hora dos/as trabalhadores/as. A Tabela 2 apresenta os resultados, onde se pode constatar um diferencial em favor das mulheres sobretudo na remuneração base por hora, com as trabalhadoras da AdA a auferir em média mais 0.96€ comparativamente aos homens. Nota-se ainda que esse diferencial é menos significativo na remuneração ganho, que é superior em superior em 0.20€ para as mulheres por comparação aos homens. Uma primeira conclusão aponta para que o diferencial encontrado seja sobretudo centrado na remuneração base, uma vez que a diferença remuneratória entre homens e mulheres decresce significativamente ao adicionar as prestações regulares e remuneração extra à remuneração base.

Tabela 2 - Remunerações médias dos/as trabalhadores/as da AdA, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença	Diferença (%)
Remuneração base por hora	8.67 €	9.26 €	8.30 €	-0.96 €	-11.55%
Remuneração ganho por hora	11.31 €	11.43 €	11.24 €	-0.20 €	-1.78%

*Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.*

A aplicação do método Blinder-Oaxaca é apresentada na Tabela 3 e na Figura 1. Os diferenciais encontrados na Tabela 2 são decompostos em proporção explicada e não explicada nas linhas 1 e 2 da Tabela 3. Nas linhas 3-8 da mesma tabela são apresentados os contributos das características observadas do indivíduo e da sua situação profissional para a parte explicada do diferencial; ou seja, estas identificam a proporção do diferencial que é explicada por cada característica. Na Tabela 3 e na Figura 1, um sinal positivo nessa proporção indica que a variável é favorável às mulheres enquanto um sinal negativo indica que a variável é favorável aos homens. Importa realçar que a o GPG relativamente baixo na remuneração

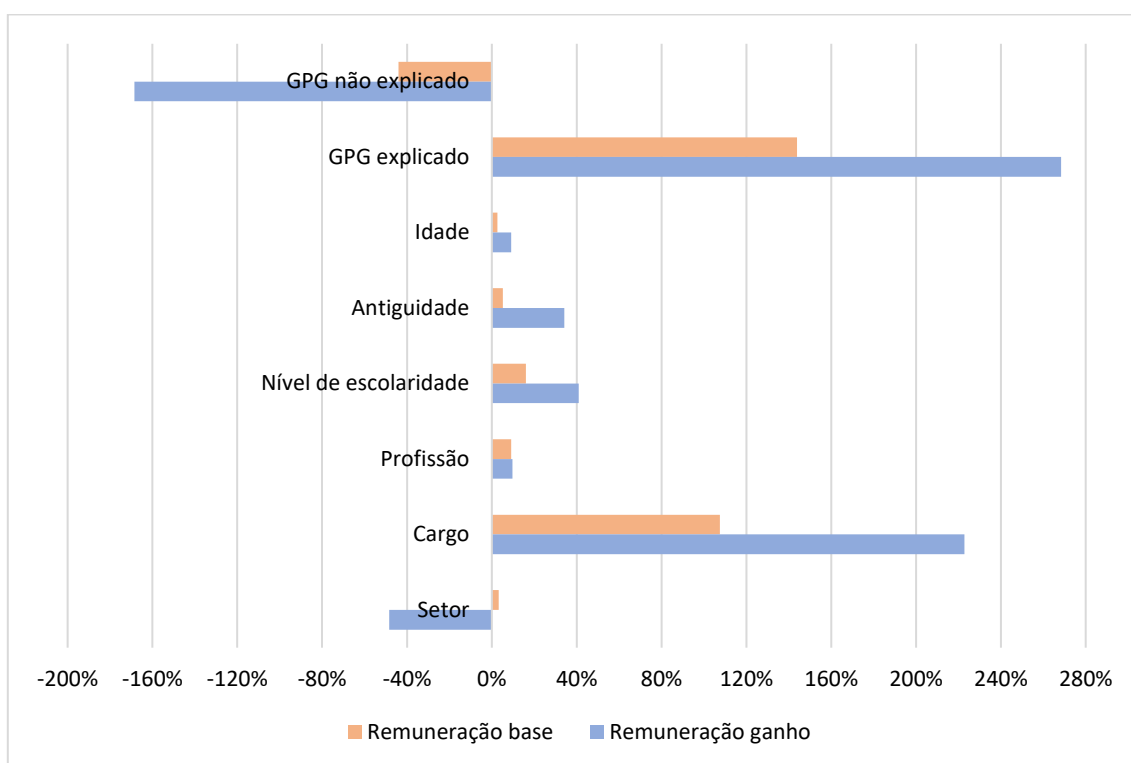
ganho por hora torna impreciso o apuramento do contributo de cada componente, o que leva a valores particularmente altos nas proporções encontradas na terceira coluna da Tabela 3 e respetivos valores da Figura 1.

Tabela 3 - Decomposição Blinder-Oaxaca das remunerações por hora dos/as trabalhadores/as da AdA

	Remuneração base	Remuneração ganho
GPG não explicado	-43.95%	-168.45%
GPG explicado	143.94%	268.45%
Idade	2.67%	9.19%
Antiguidade	5.23%	34.24%
Nível de escolaridade	16.13%	40.91%
Profissão	9.05%	9.78%
Cargo	107.56%	222.76%
Setor	3.31%	-48.42%

Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.

Figura 1 - Decomposição Blinder-Oaxaca das remunerações por hora dos/as trabalhadores/as da AdA



Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.

Apesar no ponto mencionado no parágrafo anterior, focando na remuneração base fica claro que o diferencial observado na média das remunerações por hora é fortemente explicado pelas variáveis incluídas na análise, destacando-se claramente o peso do cargo na empresa.

Conclui-se que as mulheres em média ocupam cargos mais favoráveis de um ponto de vista remuneratório comparativamente aos homens, com esta componente a explicar 107.56% do diferencial na remuneração base encontrado na Tabela 2. Adicionalmente, destaca-se o valor do GPG explicado acima dos 100%, o que indica que, tendo em conta as variáveis observadas, seria até de esperar que a remuneração média por hora das mulheres fosse ligeiramente superior.

A Tabela 4 mostra como estão distribuídos os trabalhadores e as trabalhadoras da AdA pelos cargos desta empresa, bem como a respetiva remuneração média por hora. Uma explicação para o peso do cargo no diferencial remuneratório pode ser encontrada ao analisar a proporção de homens e mulheres pertencentes aos dois cargos com menor remuneração média, nomeadamente Técnico/a operativo e Técnico/a. Especificamente, repara-se que estes cargos englobam 63.64% dos homens, o que compara com 18.57% das mulheres. Ainda assim, destaca-se que não existem diferenças significativas na proporção de mulheres e homens nos três cargos com maiores remunerações médias, (11.43% e 10.00%, respetivamente).

Tabela 4 - Cargo dos/as trabalhadores/as da AdA, por sexo

Cargos	Remuneração base por hora média	Remuneração ganho por hora média	Mulheres (nº)	Mulheres (%)	Homens (nº)	Homens (%)
Coordenador/a	16.52 €	20.65 €	3	4.29%	5	4.55%
Diretor/a	27.85 €	35.40 €	1	1.43%	3	2.73%
Responsável	14.07 €	18.25 €	4	5.71%	3	2.73%
Técnico/a	7.23 €	9.62 €	10	14.29%	23	20.91%
Técnico/a operativo	5.43 €	7.91 €	3	4.29%	47	42.73%
Técnico/a superior	9.08 €	11.39 €	49	70.00%	29	26.36%

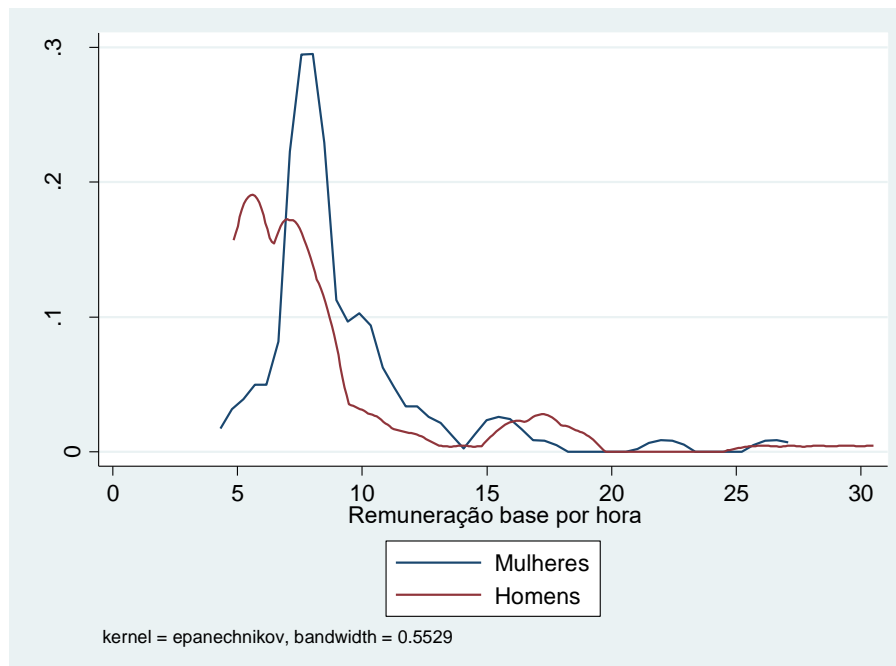
*Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.*

As Figuras 2 e 3 permitem ter uma imagem ainda mais detalhada das remunerações dos/as trabalhadores/as da AdA, nomeadamente da distribuição das suas remunerações. Para as remunerações base é perceptível uma maior densidade de trabalhadores do sexo masculino na aba esquerda da distribuição das remunerações (linha vermelha acima da linha azul), ou seja, é mais provável encontrar homens com remunerações base mais baixas comparativamente às mulheres, facto já descrito na análise dos cargos feita acima. Tal também é visível para as

remunerações ganho, ainda que menos significativo. Para ambos os tipos de remunerações não parecem existir diferenças significativas nas densidades de homens e mulheres a auferir remunerações de topo (linha vermelha aproximadamente sobreposta à linha azul).

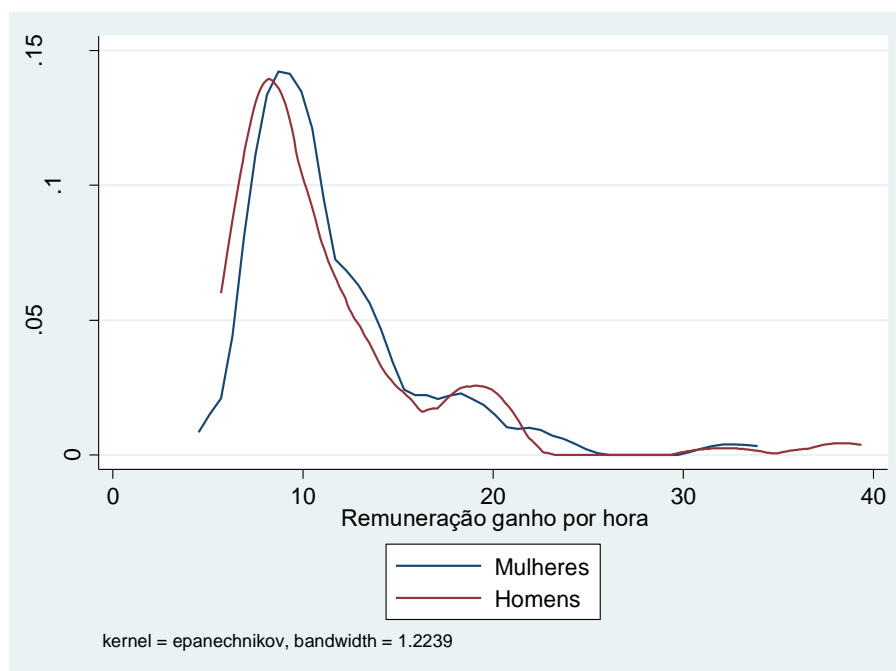
Para complementar esta análise, apresentam-se ainda os diferenciais nos percentis da distribuição das remunerações nas Tabelas 5 e 6. Os valores dos diferenciais para a remuneração base (por exemplo, de 13.16% para a mediana) aparentam surgir na sequência da maior concentração de homens a auferir remunerações inferiores, resultante das assimetrias observadas na distribuição por cargos de homens e mulheres mencionadas acima. Para a remuneração ganho, os diferenciais observados nos percentis apresentam menores magnitudes, à semelhança do já encontrado na média.

Figura 2 - Densidade kernel da remuneração base por hora, por sexo



*Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.*

Figura 3 - Densidade kernel da remuneração ganho por hora, por sexo



Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.

Tabela 5 - Percentis da remuneração base por hora, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (H-M)	Diferença (%) (H-M)
Percentil 10	4.86 €	6.48 €	4.86 €	-1.63 €	-33.49%
Percentil 20	5.54 €	7.69 €	4.89 €	-2.80 €	-57.30%
Percentil 30	6.48 €	7.69 €	5.57 €	-2.12 €	-38.13%
Percentil 40	7.57 €	7.89 €	6.37 €	-1.52 €	-23.87%
Percentil 50	7.69 €	7.89 €	6.97 €	-0.92 €	-13.16%
Percentil 60	7.89 €	8.15 €	7.69 €	-0.46 €	-5.93%
Percentil 70	8.15 €	9.63 €	7.89 €	-1.74 €	-22.09%
Percentil 80	9.89 €	10.29 €	9.31 €	-0.98 €	-10.53%
Percentil 90	15.38 €	12.91 €	16.37 €	3.46 €	21.14%

Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.

Tabela 6 - Percentis da remuneração ganho por hora, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (H-M)	Diferença (%) (H-M)
Percentil 10	6.94 €	8.06 €	6.94 €	-1.12 €	-16.19%
Percentil 20	7.80 €	8.56 €	7.28 €	-1.27 €	-17.51%
Percentil 30	8.56 €	8.72 €	8.11 €	-0.61 €	-7.51%
Percentil 40	8.89 €	9.04 €	8.56 €	-0.48 €	-5.66%
Percentil 50	9.50 €	9.61 €	9.31 €	-0.30 €	-3.24%
Percentil 60	10.48 €	11.04 €	10.32 €	-0.72 €	-6.96%
Percentil 70	11.97 €	12.38 €	11.68 €	-0.70 €	-6.01%
Percentil 80	13.62 €	13.97 €	13.62 €	-0.34 €	-2.52%
Percentil 90	18.54 €	18.03 €	19.01 €	0.98 €	5.16%

Nota: Obtido a partir de observações relativas a setembro de 2023.

## 4. Síntese dos principais resultados

A análise das remunerações por hora das trabalhadoras e dos trabalhadores da AdA permite identificar diferenciais significativos em favor das mulheres, atingindo os 11.55% para a média das remunerações base. Para as remunerações ganho por hora, destaca-se ainda o facto de o diferencial ser substancialmente inferior, cerca de 1.78%.

A decomposição Blinder-Oaxaca, porém, clarifica a origem destes diferenciais (principalmente o encontrado nas remunerações base), que são na sua totalidade explicados pelas características dos indivíduos e das suas profissões. Em particular, apontam-se diferenças nos cargos de homens e mulheres como o principal fator por detrás dos diferenciais encontrados. De facto, é possível observar que a proporção de homens com cargos técnicos não superiores (e com menores remunerações) é 63.64%, o que compara com 18.57% das mulheres.

Finalmente, 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.

## Referências

- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Boll, C., & Lagemann, A. (2018). Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). *Luxembourg, Publication Office of the European Union*, 10.
- Casaca, S. F., Amaro, M. F., Bastos, A., Cruz, J., Perista, H., & Proença, I. (2022). Desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho. In N. Simões & N. Crespo (Eds.), *Mercado de Trabalho em Portugal – do Salário Mínimo ao Teletrabalho*. Almedina.
- González, P., Santos, M. C., & Santos, L. D. (2005). The gender wage gap in Portugal: recent evolution and decomposition. *CETE Discussion Papers*, 505.
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2014). Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51(5), 1597-1618.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.