



RELATÓRIO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

2015

APROVADO EM REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
24 DE OUTUBRO DE 2016

Índice

1.	Introdução	2
2.	Análise quantitativa	3
2.1.	Caracterização geral.....	3
2.2.	Estrutura etária.....	3
2.3.	Antiguidade	5
2.4.	Habilitações literárias	6
2.5.	Cargos de Direção/chefia	7
2.6.	Carreira profissional.....	8
2.7.	Remunerações.....	9
2.7.1.	Caracterização da média das remunerações por idade	10
2.7.2.	Caracterização da média das remunerações por antiguidade.....	11
2.7.3.	Caracterização da média das remunerações por habilitações literárias	11
2.7.4.	Caracterização da média das remunerações por cargos de Direção/chefia.....	12
2.7.5.	Caracterização da média das remunerações por carreira profissional.....	13
3.	Conclusões	14

1. Introdução

No sentido de avaliar e promover a igualdade de género, condição essencial para um crescimento sustentável, e enfrentar os problemas que afetam particularmente as mulheres, relativamente aos homens, no mercado de trabalho – como a desigualdade salarial, a maior dificuldade na conciliação da vida profissional e a vida pessoal e familiar, a maior incidência do desemprego e a desigualdade de oportunidades refletida na maior dificuldade de acesso a lugares de decisão económica –, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que define, entre um conjunto mais abrangente de medidas, que as empresas do Setor Empresarial do Estado promovam a elaboração de um relatório trienal sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, o divulguem junto dos seus trabalhadores e o publiquem no seu sítio de *internet*.

Dando cumprimento à referida resolução, o presente relatório, através de uma análise quantitativa e qualitativa, tem o fim de diagnosticar, prevenir e dar resposta a diferenças injustificadas que possam existir nas remunerações entre mulheres e homens na Lusa – Agência de Notícias de Portugal S.A. (LUSA).

A análise das diferenças salariais entre mulheres e homens baseia-se nas remunerações médias ilíquidas fixas dos trabalhadores da empresa no ativo a 31 de dezembro de 2015, por género, idade, antiguidade, categoria profissional e habilitações literárias.

As remunerações fixas, certas e permanentes, têm uma base mensal (não incluem ajudas de custo, subsídio de férias e natal), tendo como mês de referência dezembro de 2015, e incluem:

- Vencimento base;
- Subsídios de função, adaptabilidade e isenção de horário de trabalho;
- Subsídios de alimentação e transporte (base de 12 meses);
- Subsídios de turno, reingresso, instalação de equipamento e trabalho noturno;
- Abonos para falhas.

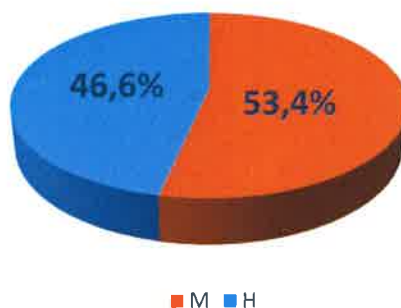
2. Análise quantitativa

2.1. Caracterização geral

Em 31 de dezembro de 2015, entre os 262 efetivos, 133 são mulheres (50,8%) e 129 homens (49,2%). 28 trabalhadores encontram-se em situação de pré-reforma e 11 requisitados/licença sem retribuição. O efetivo ao serviço é assim de 223 trabalhadores, dos quais 119 mulheres (53,4%) e 104 homens (46,6%).

	Número			Representação	
	M	H	TOTAL	M	H
Trabalhadores (as)	119	104	223	53,4%	46,6%

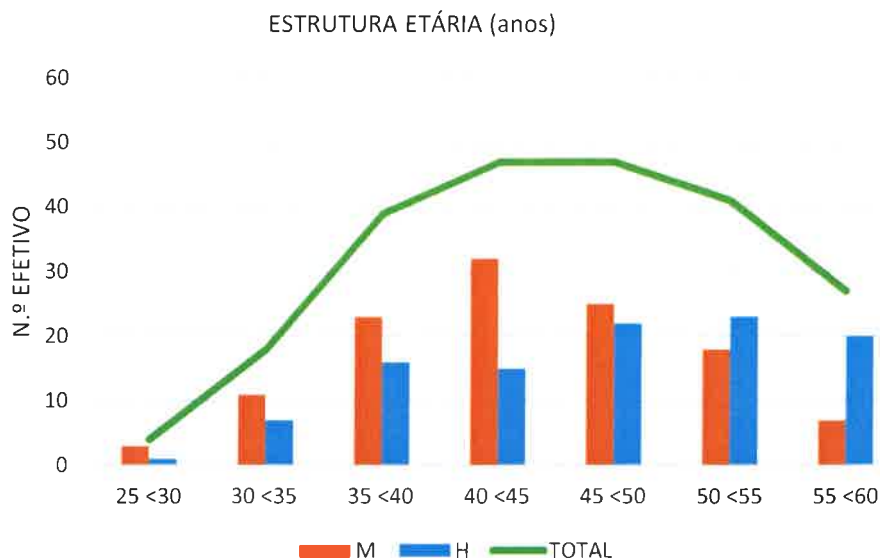
TRABALHADORES (AS)



2.2. Estrutura etária

Os efetivos estão distribuídos, por género e idade, da seguinte forma:

ESTRUTURA ETÁRIA (anos)	Número		Representação		(unidades)	
	M	H	M	H	TOTAL	
25 <30	3	1	75,0%	25,0%	4	1,8%
30 <35	11	7	61,1%	38,9%	18	8,1%
35 <40	23	16	59,0%	41,0%	39	17,5%
40 <45	32	15	68,1%	31,9%	47	21,1%
45 <50	25	22	53,2%	46,8%	47	21,1%
50 <55	18	23	43,9%	56,1%	41	18,4%
55 <60	7	20	25,9%	74,1%	27	12,1%
TOTAL	119	104	53,4%	46,6%	223	100,0%



Os grupos etários com maior número de efetivos, 47 cada, são com idade maior ou igual a 40 anos e menor que 45 anos, com 21,1% do total, sendo 32 mulheres (68,1%) e 15 homens (31,9%) e com idade maior ou igual a 45 anos e menor que 50 anos, com 21,1% do total, sendo 25 mulheres (53,2%) e 22 homens (46,8%).

A faixa etária com menor número de trabalhadores é a dos 25-30 anos, com apenas 4 trabalhadores, dos quais 3 são mulheres e 1 homem.

78,0% dos efetivos têm idades compreendidas entre os 35 e os 55 anos. Destes, 98 são mulheres (56,3%) e 76 são homens (43,7%).

Mais de três quartos das mulheres (79,0%) têm menos de 50 anos. Quase dois terços dos homens (62,5%) têm pelo menos 45 anos.

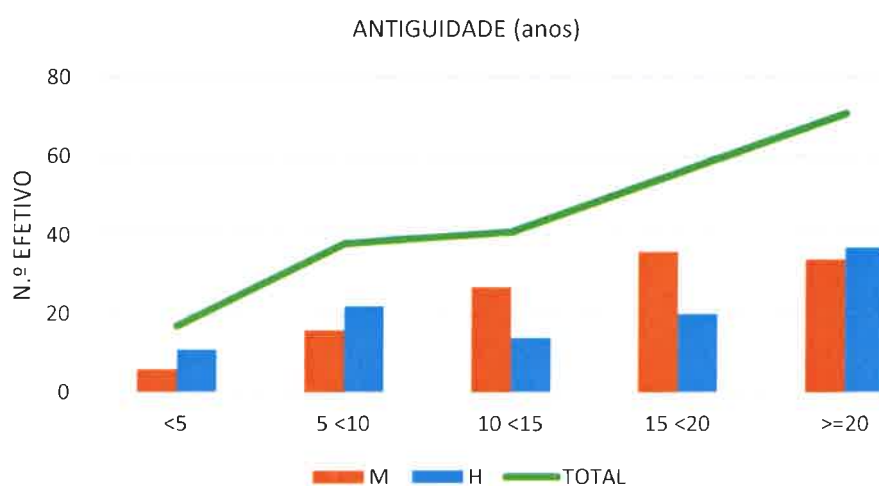
A média etária da empresa é de 45 anos, sendo de 44 anos nas mulheres e de 47 anos nos homens.



2.3. Antiguidade

Em termos de antiguidade de efetividade na empresa, os trabalhadores distribuem-se do modo seguinte:

(unidades)						
ANTIGUIDADE (anos)	M		H		TOTAL	
<5	6	35,3%	11	64,7%	17	7,6%
5 <10	16	42,1%	22	57,9%	38	17,0%
10 <15	27	65,9%	14	34,1%	41	18,4%
15 <20	36	64,3%	20	35,7%	56	25,1%
>=20	34	47,9%	37	52,1%	71	31,8%
TOTAL	119	53,4%	104	46,6%	223	100,0%



Verifica-se que a empresa apresenta uma antiguidade elevada, com destaque para o seguinte:

O maior grupo inclui 71 efetivos com efetividade maior ou igual a 20 anos, com 31,8% do total, sendo 34 mulheres (47,9%) e 37 homens (52,1%).

O menor grupo é o com efetividade inferior a 5 anos, com um total de 17 efetivos, sendo 6 mulheres e 11 homens.

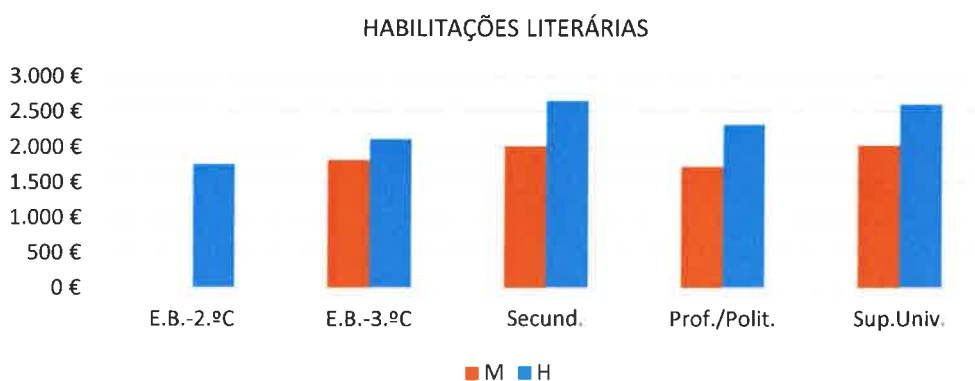
57,0% dos efetivos têm permanência na empresa superior a 15 anos. Destes, 70 são mulheres (55,1%) e 57 são homens (44,9%).

A média de antiguidade na empresa é de 16,2 anos, sendo igual nas mulheres e nos homens.

2.4. Habilitações literárias

A distribuição do efetivo segundo as suas habilitações literárias, medidas pelo nível de ensino concluído, faz-se como se segue:

(unidades)						
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	M		H		TOTAL	
2.º Ciclo Ens.Básico	0	0,0%	2	100,0%	2	0,9%
3.º Ciclo Ens.Básico	4	26,7%	11	73,3%	15	6,7%
Ens.Secundário	43	47,8%	47	52,2%	90	40,4%
Ens.Superior Prof./Polit.	4	40,0%	6	60,0%	10	4,5%
Ens.Superior Universitário	68	64,2%	38	35,8%	106	47,5%
TOTAL	119	53,4%	104	46,6%	223	100,0%



Para a análise, são considerados os seguintes níveis de ensino:

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

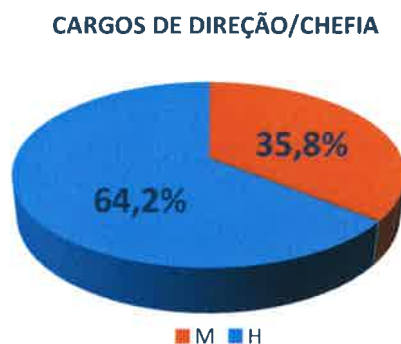
O maior grupo inclui 106 efetivos com formação superior universitária, com 47,5% do total, sendo 68 mulheres (64,2%) e 38 homens (35,8%).

92,4% dos efetivos têm concluído o ensino secundário ou superior. Destes, 115 são mulheres (55,8%) e 91 são homens (44,2%).

Dos 17 trabalhadores com formação até ao 3.º ciclo do ensino básico, 4 são mulheres (23,5%) e 13 são homens (76,5%).

2.5. Cargos de Direção/chefia

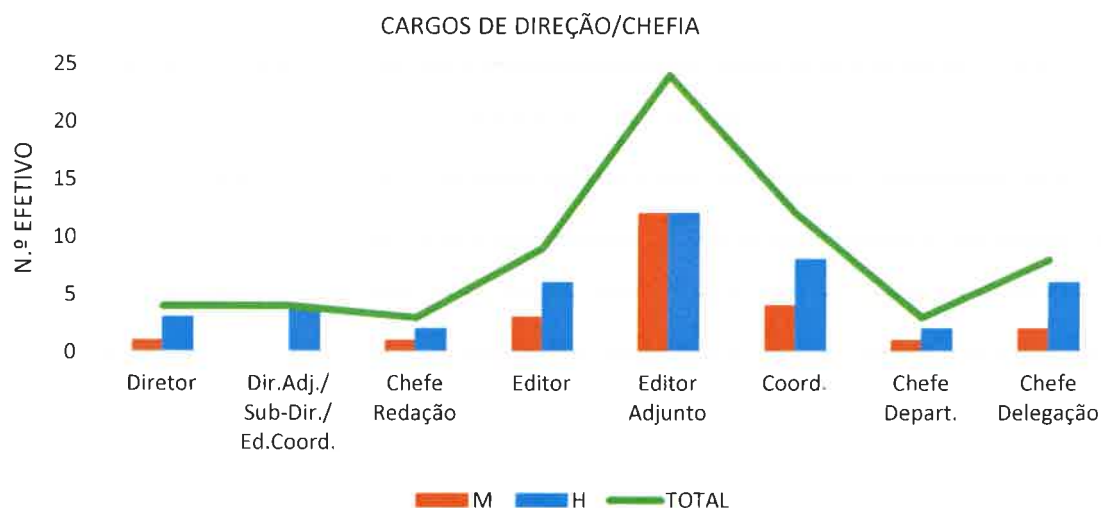
No universo dos 223 trabalhadores ao serviço, 30,0% (67 trabalhadores) possuem um cargo de Direção/chefia, sendo a estrutura de quadros de chefia repartida por 24 mulheres (35,8%) e 43 homens (64,2%).



A estrutura de quadros de chefias é como se apresenta:

(unidades)

CARGOS DE DIREÇÃO/CHEFIA	M	H	TOTAL
Diretor	1 25,0%	3 75,0%	4 6,0%
Diretor Adj./Sub-Diretor/Ed. Coordenador	0 0,0%	4 100,0%	4 6,0%
Chefe de Redação	1 33,3%	2 66,7%	3 4,5%
Editor	3 33,3%	6 66,7%	9 13,4%
Editor Adjunto	12 50,0%	12 50,0%	24 35,8%
Coordenador	4 33,3%	8 66,7%	12 17,9%
Chefe de Departamento	1 33,3%	2 66,7%	3 4,5%
Chefe de Delegação	2 25,0%	6 75,0%	8 11,9%
TOTAL	24 35,8%	43 64,2%	67 100,0%



O cargo de Direção/chefia mais expressivo é o dos Editores Adjuntos, com 24 elementos (35,8% do total), sendo 12 mulheres e 12 homens.

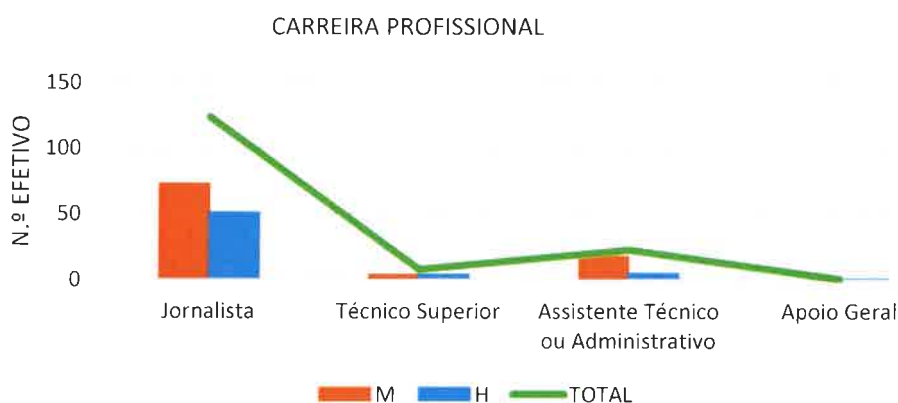
Existem 21 Editores e Coordenadores (31,3% do total), dos quais 7 são mulheres (33,3%) e 14 são homens (66,7%).

Todos os restantes cargos de direção e chefia integram 22 efetivos, representando 32,8% do total, e são compostos por 5 mulheres (22,7%) e 17 homens (77,3%).

2.6. Carreira profissional

Relativamente às carreiras profissionais estabelecidas no Acordo de Empresa o efetivo ao serviço, excluindo os cargos de Direção/chefia apresentados no ponto anterior, distribui-se da seguinte forma:

(unidades)						
CARREIRA PROFISSIONAL	M		H		TOTAL	
Jornalista	73	58,9%	51	41,1%	124	79,5%
Técnico Superior	4	50,0%	4	50,0%	8	5,1%
Assistente Técnico ou Administrativo	18	78,3%	5	21,7%	23	14,7%
Apoio Geral	0	0,0%	1	100,0%	1	0,6%
TOTAL	95	60,9%	61	39,1%	156	100,0%



O grupo profissional mais expressivo é o dos jornalistas com 124 elementos, correspondente a 79,5% do efetivo ao serviço, sendo repartido entre 73 mulheres (58,9%) e 51 homens (41,1%).

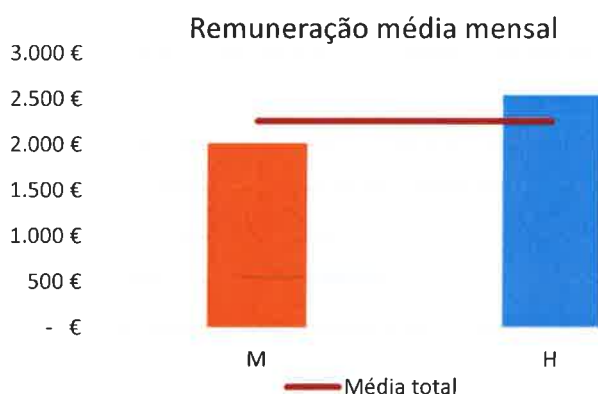
As restantes carreiras representam 20,5% do total e incluem 22 mulheres (68,8%) e 10 homens (31,3%).

2.7. Remunerações

Em média, as remunerações fixas, certas e permanentes, das mulheres (€2.013/mês) são 21,0% menores que as dos homens (€2.549/mês), representando menos €536 mensais ilíquidos.

As remunerações das mulheres situam-se 11,0% abaixo da média total e as dos homens 12,6% acima.

	Valores			Desvio (%)	
	M	H	TOTAL	M/TOTAL	H/TOTAL
Remuneração média	2.013 €	2.549 €	2.263 €	-11,0%	12,6%



No conjunto de efetivos que ocupam cargos de direção ou chefia, a diferença da média das remunerações é de 11,1%, ou €332 mensais. As mulheres auferem €2.666, os homens €2.998.

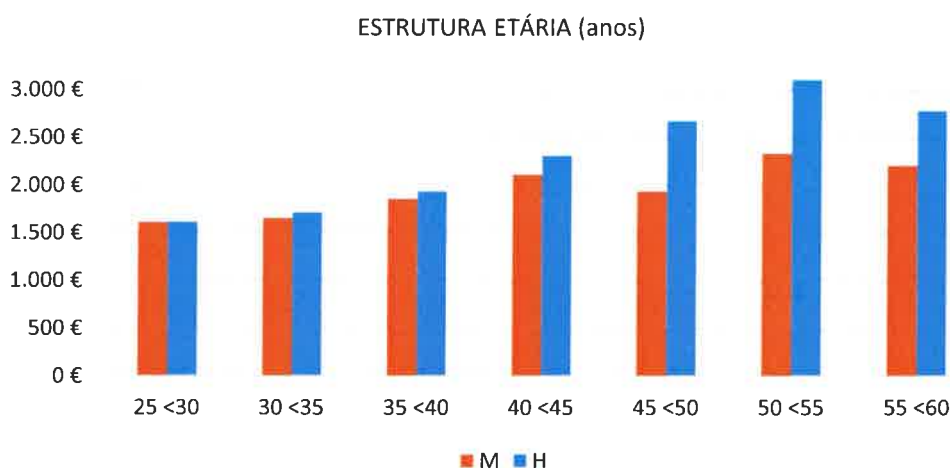
Contudo, as variações são muito díspares dentro dos escalões de cada variável de análise, seja a idade, a antiguidade, as habilitações literárias, a carreira profissional ou o cargo de direção ou chefia ocupado.

Importa, portanto, a fim de diagnosticar, prevenir e dar resposta a diferenças injustificadas que possam existir nas remunerações entre mulheres e homens, analisar estas variações mais detalhadamente em cada uma destas dimensões.

Os quadros e gráficos seguintes permitem caracterizar as remunerações ilíquidas médias *per capita* e as respetivas diferenças e variações por género e por escalão em cada uma das variáveis que servem de base para a análise.

2.7.1. Caracterização da média das remunerações por idade

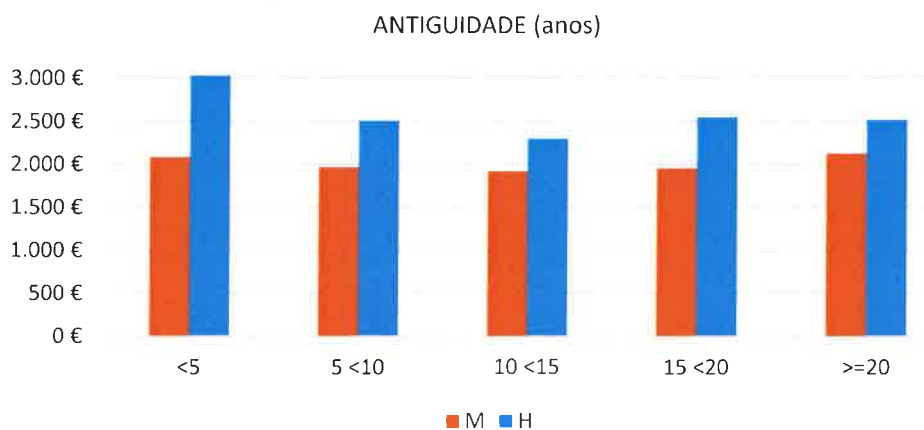
ESTRUTURA ETÁRIA (anos)	M	H	DIF.	VAR.
25 <30	3 1.613 €	1 1.612 €	1 €	0,1%
30 <35	11 1.657 €	7 1.715 €	-58 €	-3,4%
35 <40	23 1.861 €	16 1.933 €	-72 €	-3,7%
40 <45	32 2.115 €	15 2.309 €	-194 €	-8,4%
45 <50	25 1.940 €	22 2.676 €	-736 €	-27,5%
50 <55	18 2.337 €	23 3.104 €	-767 €	-24,7%
55 <60	7 2.210 €	20 2.782 €	-572 €	-20,6%
MÉDIA (PONDERADA)	119 2.013 €	104 2.549 €	-536 €	-21,0%



A diferenciação salarial entre homens e mulheres em termos de grupos etários revela que, à exceção do grupo etário dos 25-30 anos, em que a diferença é residual, as mulheres ganham menos que os homens em todas as faixas etárias. Com um maior diferencial nos grupos etários a partir dos 45 anos.

2.7.2. Caracterização da média das remunerações por antiguidade

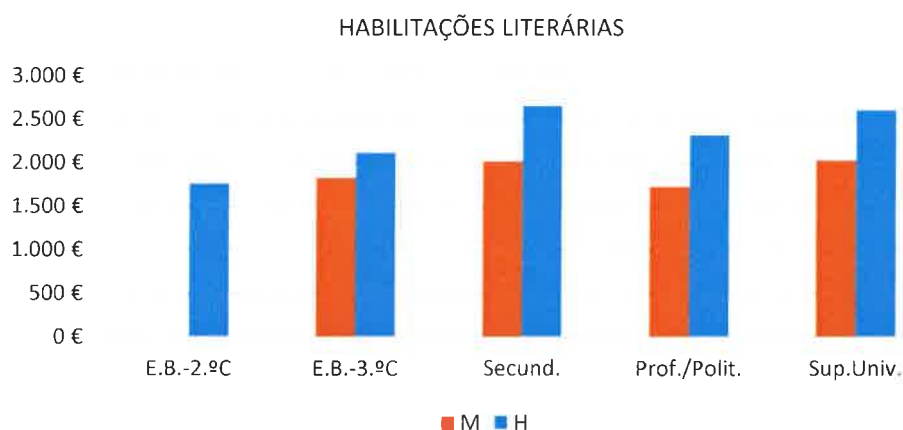
ANTIGUIDADE (anos)	M	H	DIF.	VAR.
<5	6	11	-940 €	-31,0%
5 <10	16	22	-534 €	-21,3%
10 <15	27	14	-376 €	-16,3%
15 <20	36	20	-584 €	-22,9%
>=20	34	37	-386 €	-15,3%
MÉDIA (PONDERADA)	119	104	-536 €	-21,0%



Da análise conclui-se que as mulheres auferem menos remunerações em todos os grupos de antiguidade, salientando a antiguidade inferior a 5 anos onde é possível verificar uma diferença de 31,0%.

2.7.3. Caracterização da média das remunerações por habilitações literárias

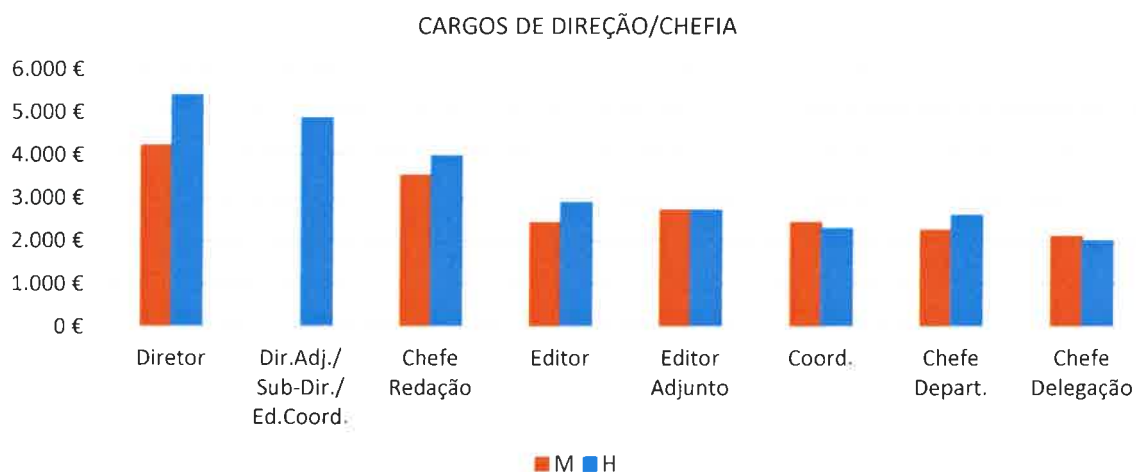
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	M	H	DIF.	VAR.
2.º Ciclo Ens.Básico	0	2	NC	NC
3.º Ciclo Ens.Básico	4	11	-287 €	-13,5%
Ens.Secundário	43	47	-637 €	-23,9%
Ens.Superior Prof./Polit.	4	6	-590 €	-25,4%
Ens.Superior Universitário	68	38	-579 €	-22,2%
MÉDIA (PONDERADA)	119	104	-536 €	-21,0%



Ao nível do ganho médio mensal por habilitações literárias verifica-se que as mulheres ganham menos do que os homens em todos os graus de habilitação, à exceção do grau de 2.º Ciclo do Ensino Básico onde não é possível fazer a comparação uma vez que não há representatividade do género feminino.

2.7.4. Caracterização da média das remunerações por cargos de Direção/chefia

CARGOS DE DIREÇÃO/CHEFIA	M	H	DIF.	VAR.
Diretor	1 4.226 €	3 5.395 €	-1.169 €	-21,7%
Diretor Adj./Sub-Diretor/Ed.Coordenador	0 0 €	4 4.860 €	NC	NC
Chefe de Redação	1 3.534 €	2 3.971 €	-437 €	-11,0%
Editor	3 2.433 €	6 2.885 €	-453 €	-15,7%
Editor Adjunto	12 2.725 €	12 2.713 €	13 €	0,5%
Coordenador	4 2.434 €	8 2.286 €	148 €	6,5%
Chefe de Departamento	1 2.258 €	2 2.598 €	-340 €	-13,1%
Chefe de Delegação	2 2.109 €	6 1.999 €	110 €	5,5%
MÉDIA (PONDERADA)	24 2.666 €	43 2.998 €	-332 €	-11,1%

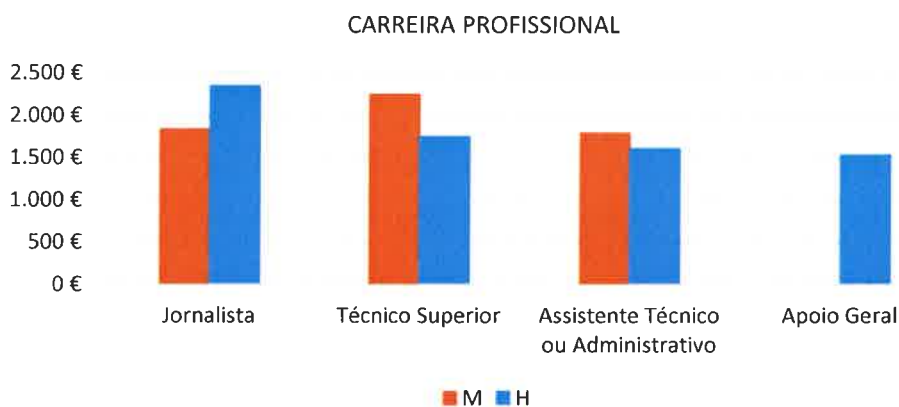


Em termos de cargos de Direção/chefia o grupo com maior diferencial entre mulheres e homens é o de Diretor, onde as mulheres auferem menos 21,7% que os homens. De referir que este grupo é composto por 4 elementos, sendo apenas uma mulher.

O cargo de Editor Adjunto, que é o que tem maior representatividade (35,8% do total de cargos de Direção/chefia), apresenta um ligeiro diferencial entre mulheres e homens, onde as mulheres auferem mais 0,5%.

2.7.5. Caracterização da média das remunerações por carreira profissional

CARREIRA PROFISSIONAL		M	H	DIF.	VAR.
Jornalista	73	1.840 €	51	2.345 €	-505 € -21,6%
Técnico Superior	4	2.251 €	4	1.751 €	500 € 28,5%
Assistente Técnico ou Administrativo	18	1.795 €	5	1.608 €	186 € 11,6%
Apoio Geral	0	0 €	1	1.530 €	NC NC
MÉDIA (PONDERADA)	95	1.848 €	61	2.232 €	-384 € -17,2%



Da análise à caracterização da média de remunerações por carreira profissional, excluindo os cargos de Direção/chefia apresentados no ponto anterior, é possível aferir que as mulheres ganham mais do que os homens nos grupos profissionais “Técnico Superior” e “Assistente Técnico e Administrativo”. Relativamente ao grupo mais expressivo, o dos “Jornalistas” as mulheres ganham menos do que os homens.

3. Conclusões

A análise efetuada ao longo do relatório é objetiva, a fim de diagnosticar, prevenir e dar resposta a diferenças injustificadas que possam existir nas remunerações entre mulheres e homens, em cada uma das dimensões.

Em 31 de dezembro de 2015, entre os 262 efetivos, 133 são mulheres (50,8%) e 129 homens (49,2%). 28 trabalhadores encontram-se em situação de pré-reforma e 11 requisitados/licença sem retribuição. O efetivo ao serviço é assim de 223 trabalhadores, dos quais 119 mulheres (53,4%) e 104 homens (46,6%). A análise baseia-se nas remunerações ilíquidas fixas dos trabalhadores da empresa no ativo a 31 de dezembro de 2015. Em média, as remunerações fixas, certas e permanentes, das mulheres (€2.013/mês) são 21,0% menores que as dos homens (€2.549/mês), representando menos €536 mensais ilíquidos. As remunerações das mulheres situam-se 11,0% abaixo da média total e as dos homens 12,6% acima.

A média de idades da Lusa é de 45 anos, sendo de 44 anos nas mulheres e de 47 nos homens. As mulheres auferem menos do que os homens em todos os grupos etários, com exceção da faixa etária dos 25-30 anos onde a diferença é residual.

A média de antiguidade na empresa é de 16,2 anos, sendo igual nas mulheres (16,2 anos) e nos homens (16,2 anos). O maior grupo inclui 71 efetivos com efetividade maior ou igual a 20 anos, com 31,8% do total, sendo 34 mulheres (47,9%) e 37 homens (52,1%). Nesta dimensão as mulheres ganham menos que os homens em todos os escalões de análise.

Na distribuição do efetivo segundo as suas habilitações literárias, o maior grupo inclui 106 efetivos com formação superior universitária, com 47,5% do total, sendo 68 mulheres (64,2%) e 38 homens (35,8%). Na caracterização da média das remunerações por habilitações literárias as mulheres têm uma diferença salarial negativa face aos homens.

O grupo profissional mais expressivo é o dos jornalistas, com 124 elementos (79,5%), sendo 73 mulheres e 51 homens. Neste grupo as mulheres auferem menos 21,6% que os homens. Nos grupos “Técnico Superior” e Assistente Técnico e Administrativo” as mulheres ganham mais que os homens.

Dos 223 trabalhadores ao serviço, 67 (30,0%) possuem um cargo de Direção/chefia, sendo 24 mulheres e 43 homens. O cargo com maior representação é o de “Editor Adjunto”, sendo repartido entre 12 mulheres e 12 homens, onde a diferença salarial é residual.

Com vista a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar

e profissional, a LUSA não faz distinção de género entre os seus trabalhadores e respeita o princípio da igualdade de oportunidades.

Com efeito, o ponto 5.5 do Código de Ética da Agência estipula que “a LUSA assegura a todos os seus colaboradores a progressão na carreira profissional em condições de igualdade de oportunidades, sem quaisquer discriminações, de acordo com o mérito individual e na observância de regulamento próprio.”

No entanto a Lusa tem seguido as orientações do Governo sobre a política salarial para o Sector Empresarial do Estado (SEE) mantendo a proibição de valorizações e outros acréscimos remuneratórios.

Assim que seja levantada esta interdição a empresa procurará fazer as correções que sejam identificadas como diferenciadoras de género.

01

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

