

# RELATÓRIO SOBRE A IGUALDADE SALARIAL ENTRE GÉNEROS

## ÍNDICE

1. Introdução.....	3
2. Enquadramento.....	6
3. Análise quantitativa.....	7
4. Análise qualitativa.....	13
5. Conclusões.....	14
6. Divulgação.....	15

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. A igualdade de género – Enquadramento geral

A igualdade de género significa uma igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, nomeadamente no domínio do emprego.

Constitui um aspeto fundamental da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa (“CRP”) consagra no seu artigo 1.º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental, conforme consagrado no artigo 9.º do mesmo diploma.

O preâmbulo da Carta das Nações Unidas, bem como o da Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhecem que tanto mulheres como homens são sujeitos de direitos e detentores de direitos iguais entre si. Esses direitos foram mais tarde reforçados pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre Direitos sociais, Económicos e Culturais, bem como pela Conferência de Viena sobre Direitos Humanos. Também a Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) tem um papel fundamental neste âmbito.

A igualdade de género é também uma missão da União Europeia, representando um princípio fundamental do direito comunitário, consagrado no Tratado da Comunidade Europeia.

O princípio da igualdade, no domínio do trabalho e emprego, implica o direito a igual acesso ao trabalho, à formação profissional e à progressão na carreira. Para além disso, implica a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens e a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que diz respeito à maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos ou a outros dependentes.

Estes são, de forma genérica, os princípios consagrados na legislação laboral portuguesa.

Em particular, o Código do Trabalho português consagra o princípio da igualdade e não discriminação no trabalho e emprego (artigos 23.º e ss.) e, em especial, o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo (artigos 30.º e ss.), consagrando o princípio, “a trabalho igual, salário igual” (artigo 270.º).

### 1.2. A igualdade de género no âmbito da responsabilidade social

Os efeitos da globalização fizeram evoluir as sociedades no sentido de aumentar a responsabilização das empresas pelos impactos provocados pelas suas atividades. A responsabilização é agora analisada não apenas pelos resultados financeiros das empresas, mas, também, pelo seu desempenho social e inclusivamente ambiental.

A responsabilidade social passou a ser uma realidade, surgindo novas exigências na dimensão social de qualquer empresa, nomeadamente: cidadania, desenvolvimento humano, inclusão social, diálogo social e igualdade de género.

Consequentemente, empresas socialmente responsáveis centram as suas preocupações em três níveis distintos: (i) económicas; (ii) ambientais e (iii) sociais. Na base desta postura estão direitos fundamentais consagrados na legislação portuguesa e em convenções internacionais como o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

A missão, os princípios e os valores de uma empresa fornece-lhe o quadro concetual que suporta as suas opções e decisões.

A responsabilidade social das empresas contribui para a efetiva operacionalização da igualdade de género do domínio da empregabilidade, situação que se reflete a vários níveis: (i) igual acesso à formação; (ii) iguais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional; (iii) igualdade nos cargos de chefia ou salário igual para trabalho de igual valor.

A implementação das medidas que visam a igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, decorrentes de uma política formalizada nesta temática, pode consubstanciar-se em fatores positivos, nomeadamente:

- i. Fidelização de trabalhadoras e trabalhadores;
- ii. Contribuição para um melhor ambiente de trabalho;
- iii. Maior transparência na relação com trabalhadoras e trabalhadores e a empresa;
- iv. Reconhecimento pela promoção de medidas de igualdade de género, enquanto empresa com boas práticas no quadro da responsabilidade social;
- v. Confiança e credibilidade perante o mercado e a comunidade em que se insere.

### 1.3. Medidas tendentes à promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres

Com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores foi publicada, em 8 de março de 2013, a Resolução de Conselho de Ministros n.º 13/2013, tendo sido aprovado um conjunto de medidas “*que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações*”.

Do conjunto de medidas aprovadas, destaca-se a elaboração e divulgação do “*relatório sobre as diferenciações salariais por ramos de atividade*”.

Apesar da referida medida, constatando-se a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, continuando as mulheres a receber, em média, remuneração inferior à dos homens, verificou-se a necessidade de intensificar as medidas específicas que possam contrair a tendência histórica de desigualdade salarial.

Consequentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março intensificou as medidas específicas com vista a alcançar-se uma efetiva igualdade de género, determinando, entre outras medidas: “*que 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 na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações*”.

O presente relatório pretende dar cumprimento a este diploma, tendo como principais objetivos o diagnóstico, identificação e análise das diferenças remuneratórias de género na Mobi.E, S.A. (“Mobi.E”), sendo baseado na informação estatística acerca das trabalhadoras e dos trabalhadores da Mobi.E, a 1 de novembro de 2020.

O presente relatório surge ainda como uma medida de promoção da igualdade de género na Mobi.E, de eliminação definitiva de qualquer forma de discriminação e para alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Com este relatório, a Mobi.E pretende ainda contribuir para a mudança de paradigma num quadro de igualdade de oportunidades global entre mulheres e homens, através da alteração da mentalidade dos vários agentes no âmbito empresarial, e da ação sobre a dimensão cultural da desigualdade de género para alcançar uma sociedade mais igualitária e justa.

A elaboração do presente relatório enquadra-se num conjunto alargado de medidas a que a Mobi.E, enquanto empresa do setor empresarial do Estado, está vinculada, nomeadamente, a:

- i. Adotar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens, após o desenvolvimento de um diagnóstico interno (Resolução de Conselho 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.
- ii. Divulgar internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014).
- iii. Adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens (Resolução de Conselho 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.
- iv. Ter uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos de administração e de fiscalização, sendo que a representação de cada sexo não pode ser inferior a 33% (Lei n.º 62/2017).
- v. Como qualquer entidade empregadora com sete ou mais trabalhadores/as ao serviço, a Mobi.E. está ainda obrigada a adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho).

Todas estas orientações estão em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND – 2018–2030), em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 61/2018).

Uma vez feito o enquadramento sobre o tema e sobre a empresa, proceder-se-á à caracterização do efetivo em função dos parâmetros “habilitação literária”, “faixa etária”, estabelecendo as necessárias correlações com os principais aspetos que constituem o objeto da análise: o género e a remuneração das trabalhadoras e dos trabalhadores. Para tanto considerou-se importante analisar um conjunto de prestações pecuniárias mensais: vencimento base, subsídios de horário de trabalho, entre outros complementos remuneratórios.

## 2. ENQUADRAMENTO

A Mobi.E, S.A. é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que desenvolve a sua atividade no desenvolvimento de estratégias, políticas industriais, tecnológicas e de inovação no âmbito da mobilidade sustentável, incluindo através de parcerias com entidades públicas e privadas, promovendo a criação de serviços de consultoria e de gestão de operadores centrais de sistema de mobilidade elétrica, a comercialização e implantação de sistemas de informação e outras infraestruturas de suporte à mobilidade elétrica, o desenvolvimento de soluções de mobilidade sustentável. Por efeito do número 10 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 90/2014, de 11 de junho, a Mobi.E, S.A. foi designada como entidade gestora da rede de mobilidade elétrica.

Consustanciam princípios gerais, pelos quais se pauta a atuação da Mobi.E, os seguintes:

- i. Urbanidade e probidade: atuação com respeito pelo trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, abstendo-se, nomeadamente, de qualquer prática de assédio;
- ii. Informação e formação: prestação aos trabalhadores da formação e informação adequadas e obrigatórias por lei;
- iii. Segurança e saúde no trabalho: prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias para a proteção dos trabalhadores;
- iv. Integração: garantia efetiva de integração dos trabalhadores no seio da empresa, mesmo quando este preste a sua atividade em regime de trabalho, evitando o seu isolamento e ostracismo;
- v. Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de quaisquer atos de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Consustanciam princípios gerais, pelos quais se deve pautar a atuação dos trabalhadores da Mobi.E, S.A, nomeadamente:

- i. Competência e responsabilidade: agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, realizando o seu trabalho com zelo e diligência;
- ii. Ética e legalidade: pautar a sua conduta pelos mais elevados padrões de ética, cumprindo a lei e os normativos internos; e
- iii. Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de quaisquer formas de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

### 3. ANÁLISE QUANTITATIVA

#### 3.1. Caracterização geral

Indicador	Mulheres	Homens	Total
<b>Trabalhadores ao serviço da Mobi.E (01 nov/2020), por profissão e segundo o sexo</b>			
Presidente do Conselho de Administração	0	1	1
Vogal do Conselho de Administração	0	1	1
Secretário Geral	0	1	1
Assistente da Administração	1	0	1
Assessor da Administração	1	0	1
Coordenadora de Intelligence e Monitorização da Rede	1	0	1
Técnico de Informática e Comunicações	0	1	1
Coordenador de Tecnologias e Sistemas	0	1	1

Técnica Superior – Área da comunicação	1	0	1
Técnico Administrativo	0	1	1
Responsável da inovação e da rede	0	1	1
Responsável pela área financeira	0	1	1

Subsídio de refeição      Subsídio de férias      de      Subsídio de Natal      de      IHT

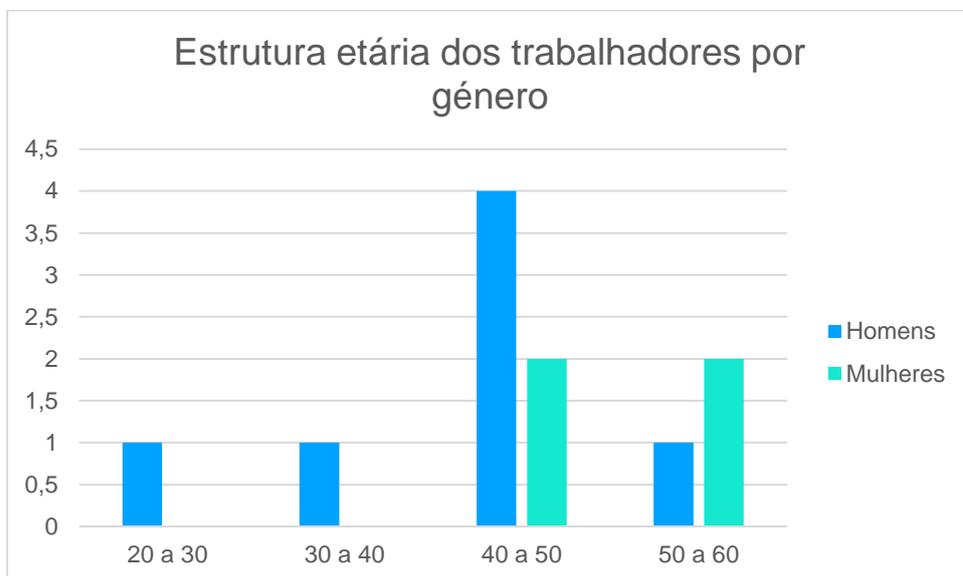
4,77	2600	2600	-----
4,77	2607.80	2607.80	390
4,77	1750	1750	-----
4,77	2607.80	2607.80	390
4,77	2600	2600	390
4,77	2350	2350	-----
4,77	1800	1800	-----
4,77	1950	1950	-----
4,77	1950	1950	-----
4,77	2600	2600	390

4,77	2600	2600	390
4,77	4578,20	4578,20	-----
4,77	4125,58	4125,58	-----

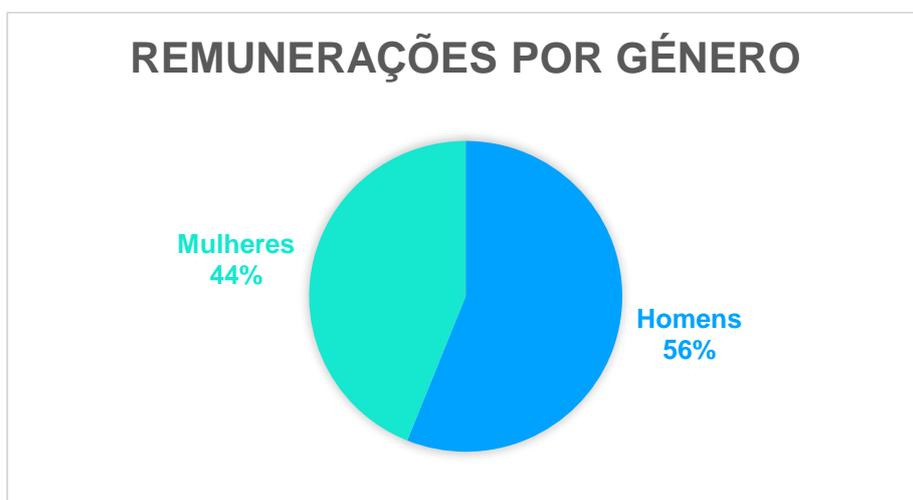
### 3.2. Percentagem de trabalhadores por género



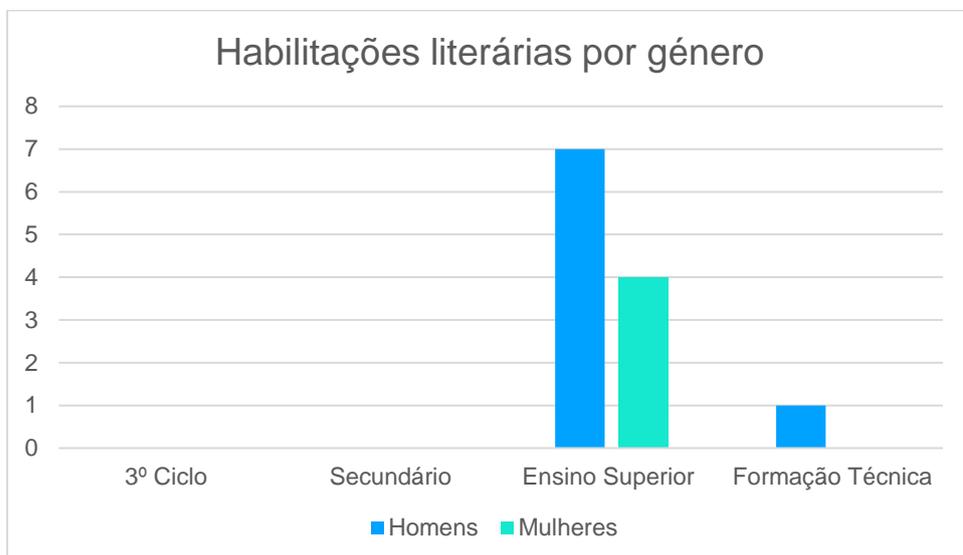
### 3.3. Estrutura etária dos trabalhadores por género



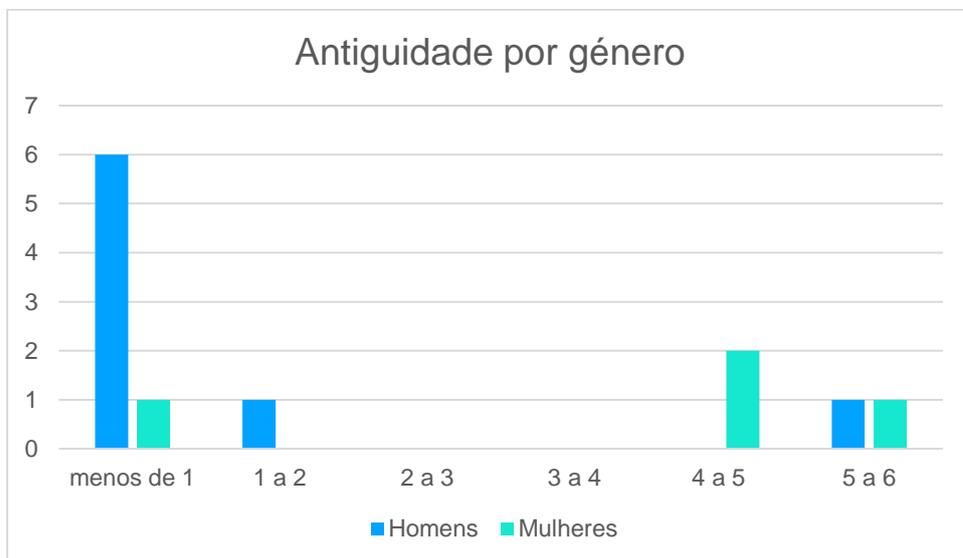
### 3.4. Remunerações por género



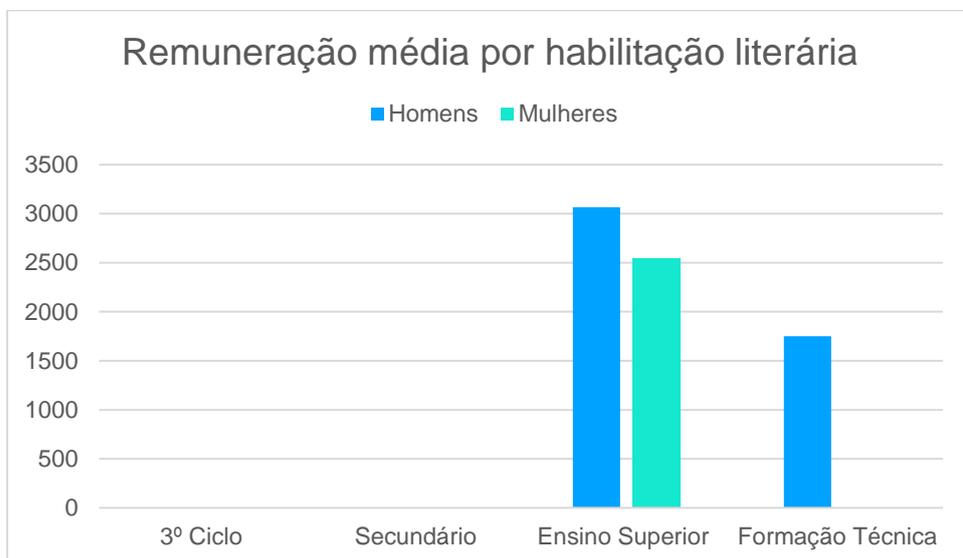
### 3.5. Distribuição por habilitações literárias



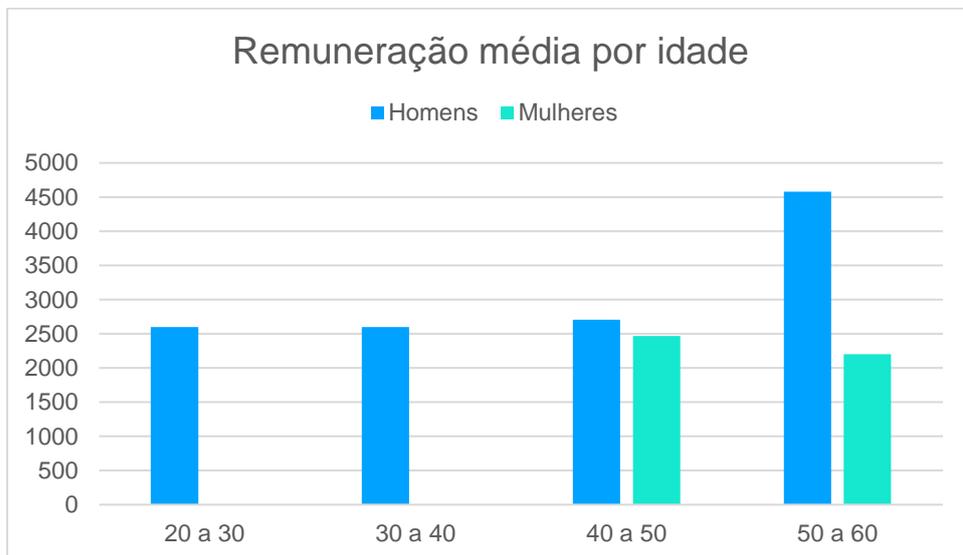
### 3.6. Distribuição por antiguidade



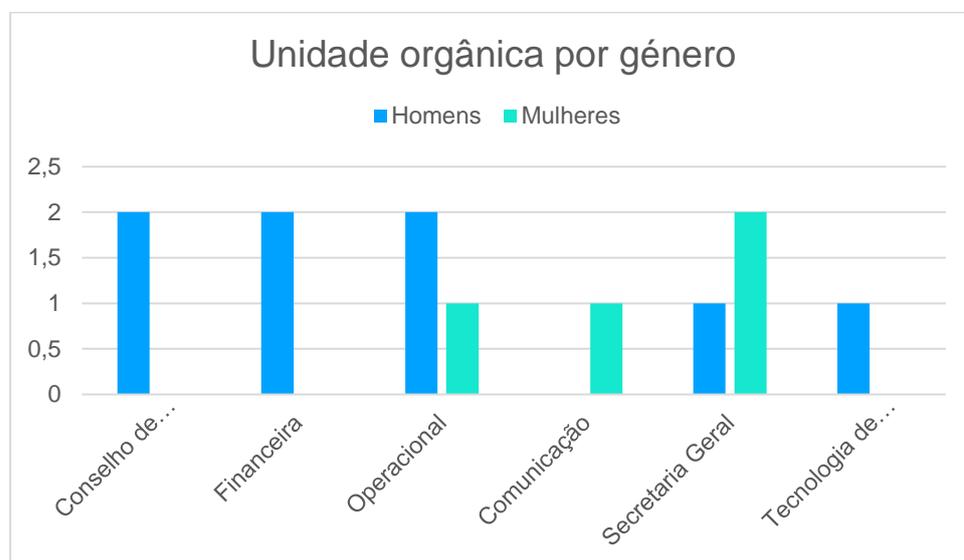
### 3.7. Remuneração médias por habilitações literárias



### 3.8. Remuneração média por idade



### 3.9. Distribuição por unidade orgânica



## 4. ANÁLISE QUALITATIVA

- i. Dos gráficos supra é possível extrair as seguintes informações: estatísticos complementados com análises às remunerações dos trabalhadores e trabalhadoras da Mobi.E, em 01 de novembro de 2020.
- ii. Este diagnóstico resultou de um conjunto de procedimentos
- iii. No universo do efetivo total de 12 trabalhadores, 4 são trabalhadoras e 8 trabalhadores.
- iv. São duas as unidades orgânicas mais expressivas: (i) a Secretaria Geral com três colaboradores, correspondendo a duas trabalhadoras e um trabalhador; e (ii) a Operacional com três colaboradores, uma trabalhadora e dois trabalhadores.
- v. A maioria das unidades orgânicas está apenas representada por trabalhadores, não tendo expressão as trabalhadoras. Verifica-se que no Conselho de Administração<sup>1</sup> e na unidade financeira, não existem trabalhadoras.
- vi. Verifica-se que, praticamente em todas as carreiras profissionais, a representatividade do sexo masculino é mais expressiva, acentuando-se nas profissionais corporativas da empresa.
- vii. Nos cargos dirigentes predomina a representatividade dos trabalhadores do sexo masculino não sendo o Conselho de Administração representado por nenhuma trabalhadora<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Considerando que à nomeação dos membros do Conselho de Administração da Mobi.E se aplica o Estatuto do Gestor Público, aprovado Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, objeto da Declaração de Retificação n.º 2/2012, de 25 de janeiro, compete ao Estado, na qualidade de acionista único, por meio de Deliberação Social Unânime, a respetiva nomeação, encontrando-se a Mobi.E a aguardar pela nomeação de um novo elemento do sexo feminino para o Conselho de Administração.

<sup>2</sup> Sobre este tema veja-se a nota número 1.

- viii. As diferenciações salariais entre mulheres e homens registadas resultam de critérios objetivos justificados nas diferenças de antiguidade e desempenho que influenciam o número de anuidades e progressão no nível de categoria profissional, pois quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora, proporcionalmente, com a mesma antiguidade não se observam diferenças salariais.
- ix. A formação ao nível do ensino superior é o nível de habilitações literárias predominante entre os trabalhadores, independentemente do género. Dos 11 trabalhadores com formação ao nível do ensino superior, 4 são mulheres e 7 são homens.
- x. Quanto à atribuição de remuneração variável, como por exemplo o subsídio de isenção de horário de trabalho, não existem diferenças a apontar entre trabalhadores e trabalhadoras que o auferem.
- xi. Verifica-se uma concentração de distribuição com menos de um ano de antiguidade com 7 trabalhadores, ou seja, 58,33% do total de efetivos. O grupo com menos de um ano de antiguidade é o mais representativo da permanência dos trabalhadores na empresa. Também nesta variável, o sexo masculino é aquele que representa maior representatividade em praticamente todos os intervalos de tempo de permanência na empresa, com exceção de um.
- xii. Nos grupos com maior número de anos de antiguidade, a tendência de representatividade do sexo masculino não se reflete da mesma forma, verificando-se que com permanência na entre 5 e 6 anos, temos o mesmo número de trabalhadoras e de trabalhadores. O intervalo de tempo de permanência entre 4 e 5 anos é representado a 100% por trabalhadoras.
- xiii. A antiguidade média dos trabalhadores da Mobi.E. é de dois anos, com 58,33% dos trabalhadores e trabalhadoras a apresentarem menos de 1 ano de permanência na empresa.
- xiv. A idade média dos trabalhadores da Mobi.E. é de 39,5 anos, apresentando os homens uma idade menos elevada (31,8), comparativamente as mulheres (46,25).

## 5. CONCLUSÕES

A estrutura do efetivo da Mobi.E é composta maioritariamente por trabalhadores do sexo masculino, verificando-se que a expressividade de homens é superior no Conselho de Administração, nas unidades Financeira e Operacional, e que existem profissões na Empresa nas quais não existe expressividade do sexo feminino.

Quer por razões históricas quer ainda pela dificuldade de encontrar no mercado de trabalho candidatas para determinadas profissões, algumas categorias profissionais são ocupadas exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino.

No respeito pelos princípios de legalidade e ética empresarial e de compromisso de erradicação de todas as práticas de discriminação, e no prosseguimento de uma política de Igualdade de Género com vista à plena igualdade de oportunidades, a Mobi.E. repudia qualquer prática assente em desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Conforme o comprovam os indicadores de desempenho social apresentados neste relatório, não existe qualquer diferença injustificada nas remunerações atribuídas por trabalho igual ou de igual valor, nem qualquer prática de violação do princípio, “a trabalho igual, salário igual”.

Na Mobi.E a retribuição é igual para trabalhadoras e trabalhadores, sempre que as funções desempenhadas sejam iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade ou equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Na Mobi.E não se verificam situações de discriminação salarial por motivos de género. Os critérios de retribuição são comuns a mulheres e a homens, e as diferenças de remuneração não constituem discriminação por se considerarem assentes em critérios objetivos, comuns a mulheres e a homens, nomeadamente, baseados no desenvolvimento de produtividade, assiduidade ou antiguidade.

A Empresa privilegia a vertente preventiva e de diagnóstico para a identificação de diferenças remuneratórias injustificadas, capazes de gerar discriminação remuneratória em razão do sexo, não assentes em critérios objetivos comuns a mulheres e a homens.

Com a produção do presente Relatório a Empresa monitoriza a estrutura de remunerações pagas a mulheres e homens face ao género, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações. O Relatório sobre Remunerações por Género passa, assim, a ser uma ferramenta relevante para suportar qualquer medida que se venha a introduzir na estrutura remuneratória da Empresa.

## 6. DIVULGAÇÃO

O presente relatório, depois de aprovado pelo Conselho de Administração será divulgado internamente e disponibilizado na página da internet da Mobi.E nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

**Nota final:** Este documento é propriedade exclusiva da Mobi.E, S.A., necessitando de autorização expressa para qualquer modificação ou utilização.

Novembro de 2020