



Relatório para a Igualdade de Género

2023



CATERINGPOR

CATERING DE PORTUGAL

Índice

Índice.....	2
1 – INTRODUÇÃO	3
2 – METODOLOGIA UTILIZADA.....	5
3 – DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS.....	6
3.1 - Remuneração Media Mensal por Género	6
3.2 – Caracterização por Grupo Etário	6
3.3 – Caracterização por Nível de Habilitações	7
3.4 – Caracterização por Grupo Profissional	8
4 - CONCLUSÃO	11

1 – INTRODUÇÃO

A igualdade de género é o conceito que define a procura da igualdade entre homens e mulheres, procurando combater as muitas formas de injustiça e desigualdade existentes no Mundo.

O género tem por base representações (e.g. crenças, ideias, valores) em torno do sexo biológico, ou seja, é o modo como as sociedades percecionam as pessoas do sexo masculino e feminino, bem como a consequência dentro de uma organização social.

Também para os responsáveis governamentais, este tema tem sido assumido como crucial, quer para a promoção do emprego, quer para um crescimento sustentável da sociedade.

Neste sentido, é crucial a obtenção de dados nas Organizações que visem o diagnóstico atual das circunstâncias que afetem ambos os géneros, prevenindo assim as diferenças injustificadas nas remunerações.

Em Portugal, a igualdade de género é regulada pela Lei n.º 59/98, de 25 de agosto, que estabelece medidas de promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Além disso, a União Europeia também possui legislação sobre este tema, como a Diretiva 2006/54/CE, adotada em 5 de julho de 2006 que proíbe a discriminação com base no sexo no que diz respeito às condições de trabalho.

Com o propósito de abolir este tipo de disparidades foi implementada a Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março, em que as empresas do setor empresarial do Estado devem promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no sítio da Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

A igualdade de género é um princípio fundamental para a convivência equitativa e justa em todas as esferas da sociedade. Por isso, a nossa empresa acredita na importância de promover e garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em seu ambiente de trabalho.

Anualmente, elaboramos um relatório para igualdade de género, que visa analisar e monitorar a situação dos colaboradores da empresa em relação à equidade de género. Este relatório ajuda-nos a identificar possíveis desigualdades e implementar ações corretivas para promover a igualdade de oportunidades.

Desta forma, a elaboração do relatório para igualdade de gênero é uma forma de garantir que a nossa empresa está em conformidade com a legislação vigente e a contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos os nossos colaboradores.



2 – METODOLOGIA UTILIZADA

Este documento tem como base as recomendações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nomeadamente o RELATÓRIO SOBRE DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR RAMO DE ATIVIDADE.

Não obstante, este relatório apresenta-se como uma ferramenta fundamental para a monitorização dos indicadores de igualdade de género e orientação para as ações da Cateringpor.

As diferenças salariais entre homens e mulheres, são analisadas, tendo em consideração os valores médios mensais de remunerações fixas. Sendo analisadas ainda, as variáveis relativas à idade, habilitações literárias e grupo profissional.

O presente documento, tem como base, os dados de dezembro de 2023 e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa da informação.

3 – DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

3.1 - Remuneração Media Mensal por Género

A Cateringpor, conta, no período de referência, com 637 trabalhadores(as) no ativo, dividindo-se em 292 mulheres (cerca de 46 %) e 345 homens (cerca de 54%).

Verifica-se ainda que, a remuneração média mensal das mulheres era 10% inferior à remuneração média mensal dos homens.

A presente avaliação, tem em consideração a totalidade dos trabalhadores da Cateringpor, pelo que, não tem em consideração as diferentes categorias profissionais e o peso relativo dos homens e mulheres em cada uma.

Género	Trabalhadores	Representação	Remuneração Média Mensal	GAP (M-F)	GAP (M-F) %
F	292	46%	1 284,45 €	139,85 €	10%
M	345	54%	1 424,29 €		
TOTAL	637	100%	1 270,14 €		

3.2 – Caracterização por Grupo Etário

A análise da distribuição dos géneros pelos Grupos etários revela que não temos colaboradores a trabalhar na Cateringpor com idade inferior a 20 anos, sendo ainda a idade máxima de 69 anos.

O Grupo Etário onde se regista uma maior concentração de homens é dos 40 aos 49 anos (16%) e no Grupo Etário entre os 50 e os 59 anos é onde se regista uma maior concentração de mulheres (15%).

Grupo Etário	Género			Representação	
	F	M	TOTAL	F	M
20 - 29	35	59	94	5%	9%
30 - 39	51	84	135	8%	13%
40 - 49	91	103	194	14%	16%
50 - 59	94	82	176	15%	13%
60 - 69	21	17	38	3%	3%
TOTAL	292	345	637	46%	54%

3.3 – Caracterização por Nível de Habilitações

O nível de habilitações literárias com maior peso entre os(as) trabalhadores(as) da Cateringpor é o Ensino Secundário, em ambos os géneros, contabilizando um total de 227 trabalhadores(as), representando um total de 36%.

É ainda possível verificar que nos níveis de qualificação Superior Bacharelato e Licenciatura, o número de mulheres é superior ao número de homens, apresentando a diferença de 4 pessoa no Grupo de Mestrado.

Níveis de Habilitações	Género			Representação	
	F	M	TOTAL	F	M
1º Ciclo	17	16	33	52%	48%
2º Ciclo	45	35	80	56%	44%
3º Ciclo	86	115	201	43%	57%
Secundário	92	135	227	41%	59%
Bachelorato	8	4	12	67%	33%
Licenciatura	37	29	66	56%	44%
Mestrado	7	11	18	39%	61%
TOTAL	292	345	637	46%	54%

3.4 – Caracterização por Grupo Profissional

Relativamente ao Grupo Profissional, é possível concluir que a maioria dos colaboradores da Cateringpor se encontram no Grupo “Operacionais”, apresentando uma representação de cerca de 61%, dividido de forma muito semelhante entre homens e mulheres.

Em todos os Grupos Profissionais há uma igualdade de género, no entanto no Grupo Profissional da Chefia, há mais cerca de 3% de homens. Analisamos ainda que, no grupo profissional “Técnico” apenas constituído por profissionais são homens e no grupo profissional “Assistente”, a sua totalidade são mulheres.

Grupo Profissional	Género			Representação		GAP (M-F) %
	F	M	TOTAL	F	M	
Gestão de Topo	4	7	11	1%	1%	0%
Gestão Intermédia	11	10	21	2%	2%	0%
Chefia	4	24	28	1%	4%	3%
Chefia Intermedia	57	72	129	9%	11%	2%
Analista/ Especialista	32	19	51	5%	3%	-2%
Técnico	0	12	12	0%	2%	2%
Assistente	2	0	2	0%	0%	0%
Operacional	182	201	383	29%	32%	3%
Total Geral	292	345	637	46%	54%	

3.5 – Caracterização da Remuneração por Grupo Etário

A análise por Grupo Etário dos(as) trabalhador(as), permite concluir que em termos genéricos, a remuneração média mensal das mulheres é mais baixa que a dos homens em todas as faixas etárias, sendo que, a presente análise, não considera as diferenças entre as funções ocupadas e respetivas qualificações associadas.

A faixa etária onde se regista maior diferenciação de remuneração média mensal entre homens e mulheres, é na faixa etária dos 60 aos 69 anos, onde existe uma diferença (GAP H-M) de cerca de 36%, havendo um decréscimo em relação ao ano anterior 2022 de 10%

Grupo Etário	Remuneração Media Mensal			GAP (M-F)	
	F	M	TOTAL	€	%
20 - 29	970,47 €	1 108,99 €	1 057,41 €	138,52 €	13%
30 - 39	1 244,27 €	1 307,76 €	1 283,78 €	63,49 €	5%
40 - 49	1 560,22 €	1 694,58 €	1 631,55 €	134,36 €	8%
50 - 59	1 207,40 €	1 414,77 €	1 304,02 €	207,37 €	16%
60 - 69	1 055,13 €	1 502,66 €	1 255,34 €	447,53 €	36%
TOTAL	1 284,45 €	1 424,29 €	1 360,19 €	139,84 €	10%

3.6 – Caracterização da Remuneração por Nível de Habilitações

Quanto à estrutura de habilitações da Cateringpor, é possível observar que o 3º Ciclo do Ensino Básico e o Ensino Secundário, são os que predominam na Empresa.

Sendo que, que os níveis onde se verificam valores remuneratórios mais elevados, são nos níveis de habilitação de Licenciatura e Mestrado.

Em termos médios, é de salientar, que no nível de habilitação literária “Bacharelato” as mulheres auferem um valor superior em relação ao género masculino

Níveis de Habilitações	Remuneração Media Mensal			GAP (M-F)	
	F	M	MÉDIA	€	%
1º Ciclo	918,65 €	1 034,08 €	974,61 €	115,43 €	12%
2º Ciclo	1 010,05 €	1 302,52 €	1 138,01 €	292,47 €	26%
3º Ciclo	970,73 €	1 215,20 €	1 110,60 €	244,47 €	22%
Secundário	1 117,03 €	1 280,79 €	1 214,42 €	163,76 €	13%
Bacharelato	2 096,78 €	1 209,50 €	1 801,02 €	- 887,28 €	-49%
Licenciatura	2 599,68 €	2 693,70 €	2 640,99 €	94,02 €	4%
Mestrado	2 111,04 €	3 057,89 €	2 689,67 €	946,85 €	35%
TOTAL	1 284,45 €	1 412,29 €	1 360,19 €	213,17 €	15,67%

3.7 – Caracterização da Remuneração por Grupo Profissional

Da análise à caracterização da remuneração média mensal pelos grupos profissionais que existem na Empresa CateringPor, é possível verificar que, de uma forma geral, o salário dos homens é ligeiramente superior ao salário das mulheres em todos os Grupos profissionais, sendo que, o Grupo onde a diferença salarial é maior, é no Grupo de Chefia.

Este resultado é influenciado pelo facto de neste Grupo Profissional, o número de mulheres ser muito reduzido.

O grupo Profissional “Assistente”, por ser composto unicamente por mulheres, não permite efetuar a comparação de dados por género. O contrário acontece no Grupo Profissional “Técnico”, que é apenas composto por homens.

Remuneração Media Mensal

Grupo Profissional	Género		TOTAL	GAP (M-F)	
	F	M		€	%
Gestão de Topo	6 405,63 €	6 251,86 €	6 307,77 €	- 153,77 €	-2%
Chefia Intermedia	1 355,18 €	1 401,16 €	1 380,84 €	45,98 €	3%
Chefia	1 990,69 €	2 194,22 €	2 205,07 €	203,53 €	9%
Gestão Intermédia	3 844,59 €	3 681,55 €	1 380,84 €	- 163,04 €	-12%
Analista/ Especialista	1 844,30 €	1 810,07 €	1 831,55 €	- 34,24 €	-2%
Técnico		1 481,65 €	1 481,65 €	1 481,65 €	100%
Assistente	1 804,75 €		1 804,75 €	- 1 804,75 €	-100%
Operacional	875,33 €	1 020,33 €	953,41 €	145,00 €	15%
Total Geral	1 284,45 €	1 424,29 €	1 361,38 €	139,84 €	10,27%

4 - CONCLUSÃO

O presente Relatório sobre remunerações por género na Cateringpor pretende por um lado traçar o retrato atual da Empresa no que concerne às remunerações pagas a homens e mulheres, tendo por base a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, tal como o definido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março e por outro lado, servir de ferramenta de análise e apoio à decisão da Cateringpor no que diz respeito a Política e Práticas para a Igualdade no Trabalho.

O quadro de pessoal da Cateringpor contava com 637 pessoas em dezembro de 2023, dividido em 46% de mulheres e 54% de homens e encontrando-se a sua grande maioria, nos níveis de escolaridade do 3º Ciclo do Ensino Básico e no Ensino Secundário (67% da população), sendo que, ao nível do Grupo Etário, se verifica uma grande predominância entre os 40-49 e os 50-59.

De uma forma geral, podemos concluir que a remuneração média das mulheres é cerca de 10% inferior à remuneração dos homens, sendo influenciado por algumas categorias profissionais (não elaboradas no presente relatório) e que são ocupadas em exclusivo por homens e que se trata de condutores-preparadores de viaturas pesadas e perfis técnicos de manutenção. No entanto é de salientar que tivemos uma descida de 6% em relação ao ano 2022.

Assim, e relativamente às diferenças salariais que possam existir, as mesmas não têm por base questões de género e/ou qualificação, mas sim as funções desempenhadas e a antiguidade na empresa.

É ainda de realçar que a empresa não faz qualquer discriminação nos processos de Recrutamento e Seleção que leva a cabo, independentemente da categoria profissional, embora ainda se verifique alguma escassez de mercado, relativamente aos perfis supra identificados.

Para que a igualdade de género seja uma realidade, é imprescindível que o respeito pelo princípio da igualdade se concretize, sendo o papel das empresas fundamental neste caminho.

A Cateringpor, assumindo esse compromisso e dando especial atenção a este tema, aplica os recursos necessários para que eventuais discriminações sejam erradicadas, não permitindo que se alargue ainda mais o fosso entre homens e mulheres.

Empresas igualitárias são um fator de desenvolvimento e de melhoria contínua, do respeito pela igualdade de género, e o acesso de oportunidades para todas as mulheres e homens em todas as dimensões da vida pública e privada.