

RELATÓRIO DE **IGUALDADE** PERSPETIVA SALARIAL

2023

I. INTRODUÇÃO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 (de 7 de março) vem assumir que a igualdade de género é condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

Neste contexto, adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres. Periodicamente, o Grupo IP tem elaborado o relatório onde se procede ao diagnóstico das remunerações dos seus trabalhadores, de modo a identificar e mitigar situações de desigualdade salarial associadas ao género.

O presente relatório baseia-se na informação estatística dos colaboradores das 4 empresas do Grupo IP a dezembro de 2023 e, uma vez feito o enquadramento e contextualização histórica, proceder-se-á à caracterização do efetivo em função dos vetores “habilitação literária”, “faixa etária” e “grupo profissional”, estabelecendo as necessárias conexões com os principais aspetos que constituem o objeto da análise: o género e a remuneração dos colaboradores.

II. ENQUADRAMENTO

No âmbito do Plano Estratégico dos Transportes e Infraestruturas, operou-se pelo DL 91/2015, de 29 de maio, a criação da Infraestruturas de Portugal, S. A. (IP, S. A.), pela fusão entre a Rede Ferroviária Nacional - REFER, E.P.E. e a EP - Estradas de Portugal, S.A., com o objetivo de criar uma única empresa de gestão de infraestruturas de transportes em Portugal, numa visão integrada das infraestruturas ferroviárias e rodoviárias.

A IP, S.A. é uma empresa pública que, nos termos acima referidos, assumiu o papel de gestora das infraestruturas rodoviárias e ferroviárias, com as inerentes competências e atribuições, tendo incorporado os quadros de pessoal das anteriores empresas, seus normativos e práticas.

Existem ainda três empresas juridicamente autónomas – IP Telecom, IP Património e IP Engenharia – cujas missões incidem sobre a exploração de atividades complementares à gestão de infraestruturas, nomeadamente a rentabilização de ativos de telecomunicações, de património edificado e de serviços de engenharia, respetivamente. Apesar da sua autonomia jurídica, estas entidades funcionam em articulação com a empresa-mãe, constituindo assim o Grupo IP, sendo o objeto desta análise constituído pela totalidade dos colaboradores ao serviço do Grupo no final de 2023.

Face ao exposto, coexistem no Grupo IP diferentes realidades, herdadas das anteriores empresas, mas que têm em comum características sócio profissionais próprias de organizações com longa história e vocacionadas para atividades de cariz técnico e operacional.

Efetivamente, a missão da IP centra-se na disponibilização de canal ferroviário e rodoviário, que contemplam as atividades de comando e controlo da circulação ferroviária e de manutenção de infraestruturas ferroviárias e rodoviárias, maioritariamente com características de pendor técnico, operacional e com marcada exigência física e dispersão geográfica. Ora, tal tipologia esteve tradicionalmente associada a “trabalho masculino”, razão pela qual a IP evidencia ainda um significativo desequilíbrio na distribuição por género, a que não é alheio o facto de os grupos profissionais mais representativos serem exatamente os que constituem as carreiras operacionais dedicadas às atribuições acima mencionadas. Acresce referir que a admissão de novos trabalhadores no setor empresarial do estado esteve vedada por lei de 2011 a 2016 e, na prática, só a partir de 2020 se começaram a recuperar os processos regulares de renovação do efetivo, razão pela qual a idade média no Grupo IP se situa acima dos 51 anos.

Em dezembro de 2023, o Grupo IP contava com 3.630 colaboradores, e desde 2016 que se regista uma proporção de cerca de 3 homens por cada mulher, ilustrando o exposto no Enquadramento.

Efetivo 2022	N.º	%
Mulheres	863	24%
Homens	2 767	76%
TOTAL	3 630	

No quadro que se segue, é possível verificar uma das principais explicações para este facto: mais de um quarto do efetivo (963) pertence a carreiras operacionais, exatamente aquelas onde se verifica menor representatividade do género feminino (aproximadamente 6%), atentos os aspetos já evidenciados no capítulo de Enquadramento.

Funções	Efetivo 2022			Peso (género)		Peso (no total)	
	F	M	Total	F	M	F	M
Dirigentes	90	146	236	38%	62%	2%	4%
Técnicos Superiores	470	599	1 069	44%	56%	13%	17%
Assist Técnicos, Téc Nível Interm e Pess Administrativo	241	1 121	1 362	18%	82%	7%	31%
Assist Operacionais, Operários e Pess Auxiliar	62	901	963	6%	94%	2%	25%
TOTAL	863	2 767	3 630	24%	76%		

No âmbito das habilitações literárias, a análise revela que o maior peso do género feminino é nos graus de habilitação mais elevados, ou seja, no ensino superior, onde ultrapassa os 40%. Embora também se verifique um peso expressivo no 1º ciclo do ensino básico, tal deve-se a uma categoria profissional muito específica – Guarda de Passagem de Nível – com elevado nível de antiguidade na empresa e tendencialmente baixo nível de qualificação, tradicionalmente assegurada por mulheres, que constituíram há alguma décadas o campo de recrutamento privilegiado para esta função.

Habilitações Literárias	Efetivo 2022			Peso (género)		Peso (no total)	
	F	M	Total	F	M	F	M
Inf 1º ciclo do ensino básico	0	1	1	0%	100%	0%	0%
1º ciclo do ensino básico	28	52	72	28%	72%	1%	1%
2º ciclo do ensino básico	5	164	169	3%	97%	0%	5%
3º ciclo do ensino básico	39	550	589	7%	93%	1%	15%
Ensino Secundário	219	1 194	1 413	15%	85%	6%	33%
Ensino Superior	580	806	1 386	42%	58%	16%	22%
TOTAL	863	2 767	3 630	24%	76%		

Analisando os colaboradores do Grupo IP em três faixas etárias, que representam diferentes “gerações”, conclui-se que as mulheres possuem maior peso relativo nas camadas mais jovens, facto também já abordado no Enquadramento, e que se deve essencialmente ao crescente interesse feminino nas áreas de formação mais técnica e que se refletiu num maior equilíbrio nos processos de recrutamento e seleção nas décadas de 90 e início do século XXI.

Faixa Etária	Efetivo 2022			Peso (género)		Peso (no total)	
	F	M	Total	F	M	F	M
Até 35 anos	83	244	327	25%	75%	2%	7%
Entre 36 e 50 anos	328	819	1 147	29%	71%	9%	23%
Superior a 50 anos	452	1 704	2 156	21%	79%	12%	47%
TOTAL	863	2 767	3 630	24%	76%		

Considerando que o Grupo IP tem um efetivo envelhecido, com uma idade média acima dos 50 anos, acaba por ser com “alguma naturalidade” que se verifica ser a faixa etária “superior a 50 anos” onde se concentra mais de metade dos colaboradores, sendo também aquela onde o peso relativo das mulheres é mais baixo (o que já foi anteriormente explicado).

Ao nível salarial, a análise global às remunerações mensais permite-nos observar o padrão descrito, ou seja, em termos médios a remuneração é mais elevada no segmento feminino (2.026 euros contra os 1.606 euros pagos aos homens), o que decorre da sua maior representatividade nas categorias profissionais mais qualificadas: cerca de 65% das mulheres são “Dirigentes” ou “Técnicos Superiores”, enquanto que nos homens essa proporção é de somente 27%.

Numa análise por Grupo Profissional, verifica-se que em todos os segmentos o género masculino continua com uma remuneração média superior, notando-se, porém, que o *gap* tem vindo a ser reduzido.

Funções	Remuneração Média Mensal (€)			Gap 2023 (%)	Gap 2022 (%)	Gap 2021 (%)
	F	M	Gap (M-F)			
Dirigentes	3 293	3 443	150	5%	8%	8%
Técnicos Superiores	2 303	2 425	122	5%	6%	6%
Assist Técnicos, Téc Nível Interm e Pess Administrativo	1 320	1 423	103	8%	9%	9%
Assist Operacionais, Operários e Pess Auxiliar	830	992	162	20%	25%	30%
MÉDIA GLOBAL	2 026	1 606	-420	-21%	-19%	-19%

Importa ainda clarificar que as remunerações na IP são matéria essencialmente regulada em sede de contratação coletiva, de regulamentos internos ou das condições que resultam do estatuto de trabalhador em funções públicas, onde estão definidas as tabelas e escalões salariais por categoria profissional, assim como os critérios de evolução, sendo assim, também por esta via, reforçada a não discriminação em termos salariais.

		Remuneração Média Mensal (€)			Gap 2023 (%)	Gap 2022 (%)	Gap 2021 (%)
		F	M	Gap (M-F)			
Dirigentes	Até 35 anos	1 566	2 000	434	28% *		
	Entre 36 e 50 anos	2 970	2 990	20	1%	5%	5%
	Superior a 50 anos	3 580	3 728	148	4%	7%	8%
Técnicos Superiores	Até 35 anos	1 370	1 441	71	5%	8%	10%
	Entre 36 e 50 anos	2 152	2 162	10	0%	2%	5%
	Superior a 50 anos	2 751	2 907	156	6%	5%	5%

* universo reduzido, não relevante estatisticamente.

Relativamente às remunerações de cargos dirigentes, as diferenças devem-se ao facto de o Grupo IP ter uma maior representatividade de homens nos cargos de responsabilidade – facto ainda influenciado por fatores de preponderância da formação em “engenharia” neste grupo herdada do passado – sendo de referir que as mulheres colocadas neste tipo de cargo, mesmo que em menor número, têm remunerações equivalentes e ocupam cargos de eminente pendor técnico e tecnológico.

		Efetivo 2022			Peso (género)	
		F	M	Total	F	M
Dirigentes	Até 35 anos	1	1	2	50%	50%
	Entre 36 e 50 anos	39	54	93	42%	58%
	Superior a 50 anos	50	91	141	35%	65%
Técnicos Superiores	Até 35 anos	58	68	126	46%	54%
	Entre 36 e 50 anos	218	254	472	46%	54%
	Superior a 50 anos	194	277	471	41%	59%
TOTAL		560	745	1 305	43%	57%

III. CONCLUSÕES

Em síntese, o Grupo IP demonstra uma evolução socioprofissional alinhada com o crescente equilíbrio entre a representatividade de homens e mulheres, encontrando-se os valores mais assimétricos nos grupos profissionais relativos ao controlo da circulação ferroviária ou à conservação do estado da infraestrutura, tendencialmente ligados a atividades operacionais com maior exigência física e dispersão geográfica, e onde se verificam elevados níveis de antiguidade, sendo por isso ainda fortemente marcados pelo género masculino, tradicionalmente mais orientado para esse tipo de atividades.

Relatório de Igualdade (Perspetiva Salarial) - 2023

Ficha Técnica

Coordenação e Redação: Direção de Capital Humano

Design: Direção de Comunicação e Imagem

Data de edição: fevereiro de 2024

Este relatório refere-se ao Grupo Infraestruturas de Portugal, sendo sua propriedade exclusiva, e não podendo ser reproduzido, utilizado, modificado ou comunicado a terceiros sem autorização expressa da IP.

Para consultar os relatórios do Grupo Infraestruturas de Portugal, acceda a www.infraestruturasdeportugal.pt