



RELATÓRIO  
DE IGUALDADE  
PERSPETIVA SALARIAL

2016

## **Relatório de Igualdade ( Perspetiva Salarial ) - 2016**

### **Ficha Técnica**

**Coordenação e Redação:** Direção de Capital Humano

**Design:** Direção de Comunicação, Imagem e Stakeholders

**Data de edição:** março de 2017

Este relatório refere-se ao Grupo Infraestruturas de Portugal, SA, 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, SA  
aceda a [www.infraestruturasdeportugal.pt](http://www.infraestruturasdeportugal.pt)

## I. INTRODUÇÃO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 (de 7 de março) consagra a adoção de medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Neste contexto, foi determinado que as empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE) terão que elaborar e divulgar relatórios anuais onde se proceda ao diagnóstico das remunerações dos seus trabalhadores, de modo a identificar e mitigar situações de desigualdade salarial associadas ao género.

O presente relatório visa dar cumprimento a esta Resolução, sendo baseado na informação estatística acerca dos colaboradores das 5 empresas do Grupo IP – Infraestruturas de Portugal, a dezembro de 2016.

Uma vez feito o enquadramento e contextualização histórica do Grupo IP, proceder-se-á à caracterização do efetivo em função dos vetores “habilitação literária”, “faixa etária” e “grupo profissional”, estabelecendo as necessárias correlações com as principais características que constituem o objeto da análise: o género e a remuneração dos trabalhadores. Para tanto, considerou-se esta variável formada pelo conjunto de prestações pecuniárias mensais com carácter regular: vencimento base, subsídios de horário de trabalho, diuturnidades e outros complementos remuneratórios.

## 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 quatro empresas juridicamente autónomas – IP Telecom, IP Património, IP Engenharia e Gare Intermodal de Lisboa (GIL) – cujas missões incidem sobre a exploração de atividades complementares à gestão de infraestruturas, nomeadamente a rentabilização de ativos de telecomunicações, de património edificado, de serviços de engenharia e da gestão da Gare do Oriente, 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 seus trabalhadores ao serviço no final de 2016.

Face ao exposto, coexistem no Grupo IP diferentes realidades, herdadas das anteriores empresas, mas que têm em comum o traço característico das empresas de maior longevidade, cujas origens de alguns aspetos da sua atual estrutura profissional e organizacional remontam há muitas décadas atrás, especialmente quanto às funções de cariz mais operacional.

Efetivamente, a missão da IP foca-se na disponibilização de canal ferroviário e rodoviário, assumindo na primeira situação o comando e controlo da circulação ferroviária, o que configura atividades eminentemente na área de engenharia ou de elevado pendor técnico (mesmo quando não existem habilitações superiores) e, também, no que respeita à vertente mais operacional, atividades de manutenção de infraestruturas com marcada exigência física e dispersão geográfica. Ora, tal tipologia esteve tradicionalmente associada a “trabalho masculino”, razão pela qual a IP evidencia um significativo desequilíbrio na distribuição por género, a que não é alheio o

facto dos grupos profissionais mais representativos serem exatamente os que constituem as carreiras operacionais dedicadas ao comando da circulação ferroviária e à conservação de infraestruturas. Acresce referir que os grandes movimentos de recrutamento para estas áreas ocorreram há mais de 20 anos (note-se que a idade média na IP é de 49 anos), estando a integração de novos colaboradores no setor empresarial do estado vedada por lei desde 2011, razão pela qual o padrão se mantém inalterado.

Já relativamente aos colaboradores com qualificações superiores, tem-se vindo a verificar uma feminização crescente, tanto nos setores mais transversais como nos de cariz mais técnico (que abarcam as áreas de engenharia e gestão de infraestruturas), registando hoje a empresa uma distribuição de género muito mais equilibrada.

### III. CARATERIZAÇÃO

Em dezembro de 2016, o Grupo IP contava com 3.732 trabalhadores, verificando-se uma proporção de 3 homens por cada mulher, ilustrando o exposto no Ponto II – Enquadramento.

	F	M	Total	F	M
<b>Trabalhadores (as)</b>	899	2.833	<b>3.732</b>	24%	76%

Através da leitura do quadro abaixo, é possível constatar uma das principais explicações para este facto: quase metade do efetivo (1.850) pertence a carreiras operacionais, precisamente aquelas onde se verifica menor representatividade do género feminino (9%), atentos os aspetos já evidenciados no capítulo II.

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M	Total	F	M	F	M
Dirigentes	84	145	229	37%	63%	2%	4%
Quadros Superiores	359	479	838	43%	57%	10%	13%
Quadros Médios	72	295	367	20%	80%	2%	8%
Administrativos	209	239	448	47%	53%	6%	6%
Operacionais	175	1.675	1.850	9%	91%	5%	45%
<b>Total</b>	<b>899</b>	<b>2.833</b>	<b>3.732</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>10%</b>	<b>51%</b>

A análise às habilitações literárias revela que o peso do género feminino é maior 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 baixo nível de qualificação, tradicionalmente associada a trabalhadoras.

Grupo Habilitações Literárias	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M	Total	F	M	F	M
Inf 1º ciclo do ensino básico		4	4		100%		0%
1º ciclo do ensino básico	71	169	240	30%	70%	2%	5%
2º ciclo do ensino básico	22	332	354	6%	94%	1%	9%
3º ciclo do ensino básico	66	678	744	9%	91%	2%	18%
Ensino secundário	219	926	1.145	19%	81%	6%	25%
Ensino superior	521	724	1.245	42%	58%	14%	19%
<b>Total</b>	<b>899</b>	<b>2.833</b>	<b>3.732</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>

Dividindo os colaboradores do Grupo IP em três faixas etárias, que representam outras tantas “gerações” de trabalhadores, conclui-se que as mulheres possuem maior peso relativo nas camadas mais jovens, facto também já abordado no texto de 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 de 2000.

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M	Total	F	M	F	M
Inferior a 35 anos	43	114	157	27%	73%	1%	3%
Entre 36 e 50 anos	480	1.275	1.755	27%	73%	13%	34%
Superior a 51 anos	376	1.444	1.820	21%	79%	10%	39%
Total	899	2.833	3.732	24%	76%	24%	76%

Tendo o Grupo IP um efetivo envelhecido – com uma idade média de 49 anos – acaba por ser com naturalidade que se verifica ser a faixa etária “superior a 51 anos” aquela onde se concentra praticamente metade dos trabalhadores, e também aquela onde o peso relativo das mulheres é mais baixo.

No âmbito 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 (1.874 euros contra os 1.534 euros pagos aos homens), o que decorre da sua maior representatividade nas categorias profissionais mais qualificadas: metade das mulheres são Dirigentes ou Quadros Superiores, ao passo que nos homens essa proporção é de somente 22%.

Não obstante, numa análise por Grupo Profissional, verifica-se que nos segmentos “Dirigentes” e “Quadros Superiores” o género masculino continua com uma remuneração média superior, uma vez que estes assumem posições salariais mais elevadas, seja por antiguidade, seja por nível organizacional.

Grupo Profissional	Remuneração Média Mensal (€)			
	F	M	GAP (H-M)	GAP (H-M) (%)
Dirigentes	3.722	4.018	296	7%
Quadros Superiores	2.452	2.716	265	10%
Quadros Médios	1.550	1.457	-93	-6%
Administrativos	1.165	1.014	-152	-15%
Operacionais	781	1.069	287	27%
Total	1.874	1.534	-340	-22%

Importa aqui esclarecer que as remunerações na IP são matéria regulada em sede de contratação coletiva ou de regulamentos internos, onde estão definidas as tabelas e escalões salariais por categoria profissional, assim como os critérios de evolução.

Grupo Profissional	Escala Etário	Remuneração Mensal Média (€)			
		F	M	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Dirigentes	Inferior a 35 anos	2.547	2.701	154	6%
	Entre 36 e 50 anos	3.630	3.768	138	4%
	Superior a 51 anos	4.101	4.461	360	8%
Quadros Superiores	Inferior a 35 anos	1.556	1.643	87	5%
	Entre 36 e 50 anos	2.407	2.596	189	7%
	Superior a 51 anos	2.896	3.075	178	6%

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 1ª linha – facto ainda influenciado por fatores técnicos e pela preponderância da formação em “engenharia” neste grupo – sendo de assinalar que as mulheres colocadas neste tipo de cargo, mesmo que em menor número, têm remunerações equivalentes.

Grupo Profissional	Escala Etário	Género			Representação	
		F	M	Total	F	M
Dirigentes	Inferior a 35 anos	2	5	7	29%	71%
	Entre 36 e 50 anos	61	80	141	43%	57%
	Superior a 51 anos	21	60	81	26%	74%
Quadros Superiores	Inferior a 35 anos	30	28	58	52%	48%
	Entre 36 e 50 anos	244	275	519	47%	53%
	Superior a 51 anos	85	176	261	33%	67%

## IV. CONCLUSÕES

O Grupo IP evidencia 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 e baixas taxas de *turnover*, resultantes do facto dos últimos processos massivos de recrutamento externo para estas áreas já remontarem há cerca de duas décadas atrás.



