



RELATÓRIO DE IGUALDADE

PERSPETIVA SALARIAL

2017

Relatório de Igualdade (Perspetiva Salarial), 2017

Coordenação e Redação: Direção de Capital Humano

Design: Direção de Comunicação e Imagem

Março de 2018

"Este documento 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."

Para consultar os relatórios do Grupo Infraestruturas de Portugal, acceda a 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 2017.

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 os principais aspetos que constituem o objeto da análise: o género e a remuneração dos colaboradores. 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 colaboradores ao serviço no final de 2017.

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 ronda os 50 anos), e as admissões de novos trabalhadores no setor empresarial do estado esteve vedada por lei de 2011 a 2016, 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. CARACTERIZAÇÃO

Em dezembro de 2017, o Grupo IP contava com 3.697 colaboradores, verificando-se uma proporção de 3 homens por cada mulher, ilustrando o exposto no Ponto II – Enquadramento.

	F	M	Total	F	M
Trabalhadores (as)	880	2.817	3.697	24%	76%

Através da leitura do quadro abaixo, é possível constatar uma das principais explicações para este facto: quase metade do efetivo (1.831) 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	83	147	230	36%	64%	2%	4%
Quadros Superiores	353	486	839	42%	58%	10%	13%
Quadros Médios	71	285	356	20%	80%	2%	8%
Administrativos	207	234	441	47%	53%	6%	6%
Operacionais	166	1.665	1.831	9%	91%	4%	45%
Total	880	2.817	3.697	24%	76%	24%	76%

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 assegurada por mulheres.

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	67	161	228	29%	71%	2%	4%
2º ciclo do ensino básico	20	323	343	6%	94%	1%	9%
3º ciclo do ensino básico	63	661	724	9%	91%	2%	18%
Ensino secundário	215	931	1.146	19%	81%	6%	25%
Ensino superior	515	737	1.252	41%	59%	14%	20%
Total	880	2.817	3.697	24%	76%	24%	76%

Dividindo os colaboradores do Grupo IP em três faixas etárias, que representam outras tantas “gerações”, 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	36	112	148	24%	76%	1%	3%
Entre 36 e 50 anos	465	1.224	1.689	28%	72%	13%	33%
Superior a 51 anos	379	1.481	1.860	20%	80%	10%	40%
Total	880	2.817	3.697	24%	76%	24%	76%

Tendo o Grupo IP um efetivo envelhecido – com uma idade média próxima dos 50 anos – acaba por ser com naturalidade que se verifica ser a faixa etária “superior a 51 anos” aquela onde se concentra praticamente metade dos colaboradores, 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 (1.915 euros contra os 1.590 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 (M-F)	GAP (M-F) (%)
Dirigentes	3.709	4.011	302	8%
Quadros Superiores	2.515	2.742	226	9%
Quadros Médios	1.560	1.534	-26	-2%
Administrativos	1.196	1.066	-130	-11%
Operacionais	793	1.123	330	42%
Total	1.915	1.590	-326	-17%

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	Escalão Etário	Remuneração Mensal Média (€)			
		F	M	GAP (M-F) (€)	GAP (M-F) (%)
Dirigentes	Inferior a 35 anos	2.700	2.266	-434	-16%
	Entre 36 e 50 anos	3.596	3.759	163	5%
	Superior a 51 anos	4.170	4.451	281	7%
Quadros Superiores	Inferior a 35 anos	1.571	1.686	115	7%
	Entre 36 e 50 anos	2.449	2.600	151	6%
	Superior a 51 anos	2.904	3.161	257	9%

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	Escalão Etário	Género			Representação	
		F	M	Total	F	M
Dirigentes	Inferior a 35 anos	3	3	6	50%	50%
	Entre 36 e 50 anos	59	84	143	41%	59%
	Superior a 51 anos	21	60	81	26%	74%
Quadros Superiores	Inferior a 35 anos	22	32	54	41%	59%
	Entre 36 e 50 anos	237	279	516	46%	54%
	Superior a 51 anos	94	175	269	35%	65%

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.

