



RELATÓRIO DE IGUALDADE

PERSPETIVA SALARIAL

2021

I. INTRODUÇÃO

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

Neste âmbito, adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres. O Grupo IP tem elaborado periodicamente 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 2021, 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 seus colaboradores ao serviço no final de 2021.

Face ao exposto, coexistem no Grupo IP diferentes realidades, herdadas das anteriores empresas, mas que têm em comum características socio profissionais próprias de organizações com longa história e vocacionadas para atividades de cariz técnico e 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 de os 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 no Grupo IP ronda os 51 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 ainda sem significativas alterações.

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 abrangem as áreas de engenharia e gestão de infraestruturas), registando hoje a empresa uma distribuição de género muito mais equilibrada, patente também no crescente interesse manifestado pelas mulheres em funções tradicionalmente mais associadas ao género masculino.

III. CARATERIZAÇÃO

O Grupo IP, em dezembro de 2021, contava com 3.667 colaboradores, registando-se desde 2016 uma proporção de cerca de 3 homens por cada mulher, ilustrando o exposto no Enquadramento.

Efetivo 2021	N.º	%
Mulheres	887	24%
Homens	2 780	76%
TOTAL	3 667	

No quadro seguinte, é possível verificar uma das principais explicações para este facto: mais de um quarto do efetivo (1.012) pertence a carreiras operacionais, exatamente aquelas onde se verifica menor representatividade do género feminino (aproximadamente 8%), atentos os aspetos já evidenciados no capítulo de Enquadramento.

Funções	Efetivo 2021			Peso (género)		Peso (no total)	
	F	M	Total	F	M	F	M
Dirigentes	83	145	228	36%	64%	2%	4%
Técnicos Superiores	455	602	1 057	43%	57%	12%	16%
Assist Técnicos, Téc Nível Interm e Pess Administ	266	1 104	1 370	19%	81%	7%	30%
Assist Operacionais, Operários e Pess Auxiliar	83	929	1 012	8%	92%	2%	25%
TOTAL	887	2 780	3 667	24%	76%		

Relativamente às habilitações literárias, a análise revela que o peso do género feminino é superior 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	Efetivo 2021			Peso (género)		Peso (no total)	
	F	M	Total	F	M	F	M
Inf 1º ciclo do ensino básico		1	1	0%	100%	0%	0%
1º ciclo do ensino básico	33	74	107	31%	69%	1%	2%
2º ciclo do ensino básico	12	264	276	4%	96%	0%	7%
3º ciclo do ensino básico	55	593	648	8%	92%	1%	16%
Ensino Secundário	222	1 041	1 263	18%	82%	6%	28%
Ensino Superior	565	807	1 372	41%	59%	15%	22%
TOTAL	887	2 780	3 667	24%	76%		

Distribuindo 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 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.

	Efetivo 2021			Peso (género)		Peso (no total)	
	F	M	Total	F	M	F	M
Até 35 anos	70	187	257	27%	73%	2%	5%
Entre 36 e 50 anos	390	1 046	1 436	27%	73%	11%	29%
Superior a 50 anos	427	1 547	1 974	22%	78%	12%	42%
TOTAL	887	2 780	3 667	24%	76%		

Tendo em consideração 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.

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 (1.844 euros contra os 1.500 euros pagos aos homens), o que decorre da sua maior representatividade nas categorias profissionais mais qualificadas: mais de metade (cerca de 60%) das mulheres são “Dirigentes” ou “Técnicos Superiores”, ao passo que nos homens essa proporção é de somente 27%.

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.

	Remuneração Média Mensal (€)			Gap (%)
	F	M	Gap (M-F)	
Dirigentes	3 115	3 376	261	8%
Técnicos Superiores	2 198	2 337	139	6%
Assist Técnicos, Téc Nível Intern e Pess Administrativo	1 203	1 311	108	9%
Assist Operacionais, Operários e Pess Auxiliar	686	888	203	30%
MÉDIA GLOBAL	1 844	1 500	-344	-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 (%)
		F	M	Gap (M-F)	
Dirigentes	Até 35 anos		1 252		
	Entre 36 e 50 anos	2 875	3 014	139	5%
	Superior a 50 anos	3 399	3 683	285	8%
Técnicos Superiores	Até 35 anos	1 171	1 288	117	10%
	Entre 36 e 50 anos	2 083	2 187	104	5%
	Superior a 50 anos	2 713	2 846	133	5%

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 técnicos e pela 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.

		Efetivo 2021			Peso (género)	
		F	M	Total	F	M
Dirigentes	Até 35 anos		1	1	0%	100%
	Entre 36 e 50 anos	45	63	108	42%	58%
	Superior a 50 anos	38	81	119	32%	68%
Técnicos Superiores	Até 35 anos	49	72	121	40%	60%
	Entre 36 e 50 anos	252	295	547	46%	54%
	Superior a 50 anos	154	235	389	40%	60%
TOTAL	TOTAL	538	747	1 285	42%	58%

IV. 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) - 2021

Ficha Técnica

Coordenação e Redação: Direção de Capital Humano

Design: Direção de Comunicação e Imagem

Data de edição: março de 2021

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