



**RELATÓRIO
DE IGUALDADE**
PERSPETIVA SALARIAL

2020

I. INTRODUÇÃO

No âmbito da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 (de 7 de março), que consagra a adoção de 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 2020, 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 correlações 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 2020.

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 ao 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 abarcam 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

Em dezembro de 2020, o Grupo IP contava com 3.555 colaboradores, verificando-se uma proporção de cerca de 3 homens por cada mulher, ilustrando o exposto no Enquadramento.

| Efetivo 2020 | N.º | % |
|--------------|--------------|-----|
| Mulheres | 856 | 24% |
| Homens | 2 699 | 76% |
| TOTAL | 3 555 | |

Através da leitura do quadro abaixo, é possível constatar uma das principais explicações para este facto: quase um terço do efetivo (1.023) pertence a carreiras operacionais, precisamente aquelas onde se verifica menor representatividade do género feminino (aproximadamente 9%), atentos os aspetos já evidenciados no capítulo de Enquadramento.

| | Efetivo 2020 | | | Peso (género) | | Peso (no total) | |
|---|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|-----------------|-----|
| | F | M | Total | F | M | F | M |
| Dirigentes | 83 | 143 | 226 | 37% | 63% | 2% | 4% |
| Técnicos Superiores | 407 | 548 | 955 | 43% | 57% | 11% | 15% |
| Assist Técnicos, Téc Nível Interm e Pess Administ | 276 | 1 075 | 1 351 | 20% | 80% | 8% | 30% |
| Assist Operacionais, Operários e Pess Auxiliar | 90 | 933 | 1 023 | 9% | 91% | 3% | 26% |
| TOTAL | 856 | 2 699 | 3 555 | 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.

| | Efetivo 2020 | | | Peso (género) | | Peso (no total) | |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|-----------------|-----|
| | F | M | Total | F | M | F | M |
| Inf 1º ciclo do ensino básico | | 2 | 2 | 0% | 100% | 0% | 0% |
| 1º ciclo do ensino básico | 43 | 89 | 132 | 33% | 67% | 1% | 3% |
| 2º ciclo do ensino básico | 15 | 277 | 292 | 5% | 95% | 0% | 8% |
| 3º ciclo do ensino básico | 57 | 609 | 666 | 9% | 91% | 2% | 17% |
| Ensino Secundário | 219 | 964 | 1 183 | 19% | 81% | 6% | 27% |
| Ensino Superior | 522 | 758 | 1 280 | 41% | 59% | 15% | 21% |
| TOTAL | 856 | 2 699 | 3 555 | 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 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 2020 | | | Peso (género) | | Peso (no total) | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|-----------------|-----|
| | F | M | Total | F | M | F | M |
| Até 35 anos | 40 | 118 | 158 | 25% | 75% | 1% | 3% |
| Entre 36 e 50 anos | 409 | 1 108 | 1 517 | 27% | 73% | 12% | 31% |
| Superior a 50 anos | 407 | 1 473 | 1 880 | 22% | 78% | 11% | 41% |
| TOTAL | 856 | 2 699 | 3 555 | 24% | 76% | | |

Tendo o Grupo IP um efetivo envelhecido – com uma idade média acima dos 50 anos – acaba por ser com naturalidade que se verifica ser a faixa etária “superior a 50 anos” aquela onde se concentra mais de metade dos colaboradores, sendo 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 (1.844 euros contra os 1.494 euros pagos aos homens), o que decorre da sua maior representatividade nas categorias profissionais mais qualificadas: mais de metade das mulheres são Dirigentes ou Quadros Superiores, ao passo que nos homens essa proporção é de somente 25%.

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 | 3 102 | 3 373 | 271 | 9% |
| Técnicos Superiores | 2 285 | 2 405 | 120 | 5% |
| Assist Técnicos, Téc Nível Interm e Pess Administrativo | 1 205 | 1 303 | 97 | 8% |
| Assist Operacionais, Operários e Pess Auxiliar | 652 | 892 | 240 | 37% |
| MÉDIA GLOBAL | 1 844 | 1 494 | -350 | -19% |

Importa aqui esclarecer 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.

| | | Remuneração Média Mensal (€) | | | Gap (%) |
|---------------------|--------------------|------------------------------|-------|-----------|---------|
| | | F | M | Gap (M-F) | |
| Dirigentes | Até 35 anos | 2 083 | | | |
| | Entre 36 e 50 anos | 2 912 | 3 069 | 157 | 5% |
| | Superior a 50 anos | 3 401 | 3 681 | 280 | 8% |
| Técnicos Superiores | Até 35 anos | 1 202 | 1 264 | 62 | 5% |
| | Entre 36 e 50 anos | 2 159 | 2 252 | 93 | 4% |
| | Superior a 50 anos | 2 742 | 2 871 | 129 | 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 1ª e 2ª linha – 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 2020 | | | Peso (género) | |
|---------------------|--------------------|--------------|------------|--------------|---------------|------------|
| | | F | M | Total | F | M |
| Dirigentes | Até 35 anos | 1 | | 1 | 100% | 0% |
| | Entre 36 e 50 anos | 48 | 72 | 120 | 40% | 60% |
| | Superior a 50 anos | 34 | 71 | 105 | 32% | 68% |
| Técnicos Superiores | Até 35 anos | 24 | 46 | 70 | 34% | 66% |
| | Entre 36 e 50 anos | 256 | 293 | 549 | 47% | 53% |
| | Superior a 50 anos | 127 | 209 | 336 | 38% | 62% |
| TOTAL | TOTAL | 490 | 691 | 1 181 | 41% | 59% |

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, sendo por isso ainda fortemente marcados pelo género masculino, tradicionalmente mais orientado para esse tipo de atividades.

Relatório de Igualdade (Perspetiva Salarial) - 2020

Ficha Técnica

Coordenação e Redação: Direção de Capital Humano

Design: Direção de Comunicação, Imagem e Stakeholders

Data de edição: abril de 2021

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