

RELATÓRIO SOBRE AS REMUNERAÇÕES POR GÉNERO 2019



Índice

I. INTRODUÇÃO	3
II. METODOLOGIA UTILIZADA	4
1. ANÁLISE QUANTITATIVA	4
1.1. Caracterização Geral	4
1.2. Caracterização dos Colaboradores por Grupo Etário	5
1.3. Caracterização dos Colaboradores por Nível de Habilitação	5
1.4. Caracterização dos Colaboradores por Grupo de Qualificação Profissional.....	6
1.5. Caracterização da Remuneração por Grupo Etário.....	6
1.6. Caracterização da Remuneração por Nível de Habilitação.....	6
1.7. Caracterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional	7
2. ANÁLISE QUALITATIVA	7
2.1. Caracterização por Grupo Etário e Remuneração	7
2.2. Caracterização por Nível de Habilitação e Remuneração	8
2.3. Caracterização por Grupo de Qualificação Profissional e Remuneração.....	9
IV. CONCLUSÕES	10

I - INTRODUÇÃO

Por deliberação do Conselho de Administração de 9 de novembro de 2016, foi aprovado o primeiro Relatório sobre as Remunerações por Género da Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E. (ENSE, EPE) (à data, Entidade Nacional para o Setor dos Combustíveis, E.P.E.), que deu cumprimento aos objetivos plasmados na Resolução do Conselho de Ministros n.º13/2013, publicada em 8 de Março de 2013 e complementada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de Março de 2014, a qual tem como finalidade a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e da eliminação progressiva das desigualdades salariais entre mulheres e homens, vindo a intensificar as medidas específicas tendentes a alcançar a efetiva paridade de género.

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de Março, as empresas do sector empresarial do Estado ficam obrigadas a elaborar um relatório, de três em três anos, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Passados que são os 3 anos do último Relatório, importa assim elaborar um novo, que contemple, igualmente, a reestruturação em 2018 da ENSE, EPE, que viu o seu leque de competências substancialmente alargado.

Com efeito, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 69/2018, de 27 de agosto, a ENMC, E.P.E. passou a denominar-se, a partir de 1 de setembro de 2018, Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E. (ENSE, E.P.E.). Para além da designação, o Decreto-Lei n.º 69/2018, de 27 de agosto, mais veio introduzir modificações substanciais nas atribuições e competências da entidade, que passou a assumir o papel de entidade fiscalizadora de todo o setor energético, integrando competências anteriormente cometidas à Direção-Geral de Energia e Geologia e à Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e mantendo, simultaneamente, as competências que já vinha exercendo no mercado de combustíveis e na constituição e manutenção de reservas de produtos petrolíferos.

A ENSE, EPE obriga-se à promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos.

A empresa defende uma atitude de mobilização coletiva para os direitos e deveres de mulheres e homens no local de trabalho que não reconheça o género, mas que afirme a igualdade de oportunidades.

O presente Relatório surge igualmente como mais uma medida de promoção da igualdade de género na ENSE, EPE, de eliminação definitiva de qualquer forma de discriminação e para alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Com este relatório, a ENSE, EPE mais pretende contribuir para a mudança de paradigma num quadro de igualdade de oportunidades global entre mulheres e homens, através da alteração do contexto mental dos vários agentes envolvidos (no âmbito empresarial, político e privado),

e da ação sobre a dimensão cultural da desigualdade de género para alcançar uma sociedade mais igualitária, e justa.

II. METODOLOGIA UTILIZADA

A ENSE é uma entidade pública empresarial, dotada de autonomia administrativa e financeira, estando sujeita à tutela dos ministérios das Finanças e do Ambiente e da Ação Climática.

Em matéria laboral, os trabalhadores da ENSE seguem o regime do Contrato Individual de Trabalho, sendo-lhes aplicáveis as regras do Código do Trabalho, com algumas restrições decorrentes do Regime Jurídico do Setor Público Empresarial.

As diferenças salariais entre homens e mulheres foram analisadas relativamente às médias mensais das remunerações entre mulheres e homens, tendo sido consideradas remunerações médias ilíquidas dos trabalhadores da Empresa no ativo em 31 de dezembro de 2019.

Consideraram-se duas observações distintas:

- a) A diferenciação salarial do ponto de vista quantitativo e que teve por objetivo a análise relativa aos trabalhadores da ENSE, EPE de acordo com o sexo, grupo etário, habilitações literárias e categoria profissional.
- b) A diferenciação salarial do ponto de vista qualitativo, decorrente da análise às diferenças de remuneração de acordo com cada uma das variáveis referidas, na qual assentam as principais considerações deste relatório.

1. ANÁLISE QUANTITATIVA

1.1. Caracterização Geral

	Género			Representação	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.
Recursos Humanos	15	17	32	46,9%	53,1%

	Género			Representação	
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
Remuneração Média Mensal	2 568,75	2 476,42	2 519,70	-92,32	-3,7%

1.2. Caracterização dos Colaboradores por Grupo Etário

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
20-24	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%
30-34	1	1	2	50,0%	50,0%	3,1%	3,1%
35-39	2	5	7	28,6%	71,4%	6,3%	15,6%
40-44	2	3	5	40,0%	60,0%	6,3%	9,4%
45-49	1	1	2	50,0%	50,0%	3,1%	3,1%
50-54	5	4	9	55,6%	44,4%	15,6%	12,5%
55-59	3	1	4	75,0%	25,0%	9,4%	3,1%
60-64	1	1	2	50,0%	50,0%	3,1%	3,1%
Total Geral	15	17	32	46,9%	53,1%	46,9%	53,1%

1.3. Caracterização dos Colaboradores por Nível de Habilitação

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
12º Ano	4	7	11	36,4%	63,6%	12,5%	21,9%
Licenciatura	7	5	12	58,3%	41,7%	21,9%	15,6%
Mestrado	3	5	8	37,5%	62,5%	9,4%	15,6%
Doutoramento	1	0	1	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%
Total Geral	15	17	32	46,9%	53,1%	46,9%	53,1%

1.4. Caracterização dos Colaboradores por Grupo de Qualificação Profissional

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Dirigente superior de 1.º grau	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%
Dirigente superior de 2.º grau	1	1	2	50,0%	50,0%	25,0%	25,0%
Total Geral OS	1	3	4	25,0%	75,0%	25,0%	75,0%
Especialista	9	7	16	56,3%	43,8%	28,1%	21,9%
Inspetor	3	9	12	25,0%	75,0%	9,4%	28,1%
Técnico Administrativo	3	1	4	75,0%	25,0%	9,4%	3,1%
Total Geral Trab.	15	17	32	46,9%	53,1%	46,9%	53,1%

1.5. Caracterização da Remuneração por Grupo Etário

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
20-24	-	1 975,00	1 975,00	-	-
30-34	1 750,00	2 130,00	1 940,00	380,00	17,8%
35-39	3 266,50	2 772,53	2 913,66	-493,97	-17,8%
40-44	3 019,09	2 983,33	2 997,64	-35,76	-1,2%
45-49	1 950,00	1 351,48	1 650,74	-598,52	-44,3%
50-54	2 316,00	2 545,00	2 417,78	229,00	9,0%
55-59	2 976,67	1 500,00	2 607,50	-1 476,67	-98,4%
60-64	1 750,00	2 150,00	1 950,00	400,00	-100,0%
Total Geral	2 568,75	2 476,42	2 519,70	-92,33	-3,7%

1.6. Caracterização da Remuneração por Nível de Habilitação

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
1 - 12º Ano	1 650,00	1 590,21	1 611,95	-59,79	-3,8%
2 - Licenciatura	3 081,17	3 295,00	3 170,27	213,83	6,5%
3 - Mestrado	2 337,67	2 898,53	2 688,21	560,86	19,3%
4 - Doutoramento	3 350,00	-	3 350,00	-	-
Total Geral	2 568,75	2 476,42	2 519,70	-92,33	-3,7%

1.7. Caracterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional

Grupo de Qualificação Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
1 - Conselho de Administração	-	6 469,57	6 469,57	-	-
2 - Conselho Fiscal	970,43	1 132,17	1 078,26	161,74	14,3%
Total Geral Orgãos Sociais	970,43	2 911,30	2 426,09	1 940,87	66,7%
3 - Especialista	3 019,02	3 036,43	3 026,64	17,41	0,6%
4 - Inspetor	2 170,00	2 165,85	2 166,89	-4,15	-0,2%
5 - Técnico Administrativo	1 616,67	1 351,48	1 550,37	-265,19	-19,6%
Total Geral Trab.	2 568,75	2 476,42	2 519,70	-92,33	-3,7%

2. ANÁLISE QUALITATIVA

Pela análise de dados que caracterizam os recursos humanos da ENSE, constata-se que, em relação ao género, a Empresa é predominantemente masculina, apresentando as mulheres menor expressividade em várias variáveis.

Com efeito, em 31 de dezembro de 2019 o efetivo global da ENSE era de 32 colaboradores, dos quais 15 eram mulheres e 17 homens, a que corresponde uma representação de 46,9% de mulheres e 53,1% de homens.

A média salarial dos colaboradores da ENSE situa-se nos € 2.519,70, sendo que as mulheres recebem mensalmente em média €2.568,75 e os homens €2.476,42.

Contudo, em termos genéricos, considera-se que as diferenças salariais entre homens e mulheres não é relevante, na medida em que a remuneração mensal média dos homens é 3,7% inferior à das mulheres, o que corresponde GAP médio de 92,32€.

2.1. Caracterização por Grupo Etário e Remuneração

No contexto da análise da dispersão dos recursos humanos pelos grupos etários definidos verifica-se o seguinte:

- A ENSE detém um quadro de recursos humanos com características jovens, em especial no que concerne aos homens, os quais representam e têm um peso relativo de 53,1%.
- Globalmente (homens e mulheres) cerca de 53,1% tem menos de 50 anos e o grupo com maior representação é o dos [50-54] anos, com um total de 9 colaboradores (homens e mulheres);

- Os grupos etários com maior representação masculina são os dos [35-39] e [50-54] anos, o primeiro com 5 colaboradores e o segundo com 4 colaboradores;
- Os grupos etários com menor expressão masculina são os dos [30-34], [45-49] e [60-64], com 1 colaborador cada; Os grupos etários com maior representação feminina é o dos [50-54] anos, com 5 colaboradoras, seguido dos grupos dos [55-59], com 3 colaboradoras e [35-39] e [40-44] anos, com 2 colaboradoras cada; Os grupos etários com menor representação feminina é o dos [20-24], sem qualquer colaboradora, seguido dos [20-34], [45-49] e [60-64], com 1 colaboradora cada.
- Ao nível das médias mensais de remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres, constata-se que, nos sete grupos etários em que coexistem os dois géneros¹, existe, em regra, uma supremacia de remunerações de mulheres versus homens, sendo que o grupo em que se verifica um GAP superior é dos [55-59] onde as mulheres ganham em média mais € €1.476,67 do que os homens e o grupo em que se se verifica um GAP inferior é do [40-44] onde as mulheres ganham em média mais €35.75 face aos homens.
- O grupo dos [60-64] é onde verifica um GAP superior entre homens versus mulheres, onde os homens ganham em média mais €400 face às mulheres, seguindo o grupo dos [30-34] e dos [50-54], onde os homens ganham em média mais €380 e €229, respetivamente, face às mulheres.
- Contudo, e tal como consta do total geral, no valor médio final de todos os grupos, verifica-se que, residualmente, as remunerações médias mensais das mulheres são superiores em 3,7% às das mulheres.

2.2. Caracterização por Nível de Habilitação e Remuneração

Da análise à estrutura de habilitações da ENSE, E.P.E. observa-se o seguinte:

- A ENSE detém um quadro de recursos humanos com uma elevada média de habilitações: cerca de 65,6% dos colaboradores (homens e mulheres) têm licenciatura ou grau académico superior, constatando-se, assim, as suas características elevadamente técnicas atendendo à especificidade das atribuições que a ENSE detém;
- A licenciatura é a habilitação predominante em homens e mulheres, com um total de 12 colaboradores (homens e mulheres), tendo as mulheres um peso relativo de 21,9% e os homens um peso relativo de 15,6%.

¹ Grupos dos [30-34], [35-39], [40-44], [45-49], [50-54], [55-59] e 60-64] anos

- Sequencialmente, é o 12º ano o segundo nível habilitacional com maior representatividade, sendo que, neste grupo, os homens são predominantes com um peso relativo de 21,9%;
- Nos três níveis habilitacionais que possuem representantes de ambos os géneros - 12º ano, Licenciatura e Mestrado - verifica-se que os homens têm uma remuneração certa e permanente média superior à das mulheres (6,5% na Licenciatura e 19,3% no Mestrado) excetuando-se, ao nível do 12º ano, em que as mulheres têm uma média superior aos homens (3,8 %);
- A existência de níveis de habilitação sem representação masculina - Doutoramento -, torna impossível efetuar qualquer tipo de comparação de género.

2.3. Caracterização por Grupo de Qualificação Profissional e Remuneração

Quanto à qualificação profissional dos recursos humanos, deve referir-se que a ENSE, EPE tem uma estrutura funcional definida nos seus estatutos, sendo que essa estrutura matricial depende diretamente do Conselho de Administração, estrutura a qual se materializa as qualificações profissionais de Especialista (subdividido em Especialista Júnior, Especialista e Especialista Sénior), Inspetor (subdividido em Inspetor Júnior, Inspetor e Inspetor Sénior) e Técnico Administrativo (subdividido em Técnico Administrativo Júnior, Técnico Administrativo e Técnico Administrativo Sénior).

Refira-se, ainda que, mais fazem parte dos órgãos sociais da ENSE, EPE um Conselho Consultivo (cfr. artigos 7.º e 16.º dos Estatutos da ENSE, nomeado por Despacho n.º 67/2019, de 03 de janeiro do Sr. Secretário de Estado da Energia), o qual não auferir qualquer remuneração e um Conselho Fiscal (cfr. artigo 7.º dos Estatutos da ENSE), cujas remunerações são as fixadas por Resolução de Conselho de Ministros.

Assim,

- É na categoria Especialista que se verifica o maior peso relativo das mulheres (28,1%) e na categoria Inspetor que se verifica o maior peso relativo dos homens (28,1%);
- No grupo Dirigentes de 1º grau não há representatividade do género feminino não sendo possível efetuar qualquer comparação;
- No que ao grupo de Dirigentes de 2.º grau diz respeito, verifica-se que há repartição equitativa do peso relativo entre homens e mulheres, com um elemento feminino e um

elemento masculino, sendo que a remuneração média mensal entre os dois elementos é praticamente igual.

- Verifica-se que nos três grupos de qualificação profissional em coexistem ambos os géneros e, por conseguinte, é possível efetuar comparação, o GAP entre homens e mulheres é, em todos os grupos, favorável aos homens no que diz respeito à remuneração média mensal (Especialista, 0,6% e Inspetor, 0,2%), com exceção da categoria Técnico Administrativo, com um GAP de 19,6%.

IV. CONCLUSÕES

O quadro de pessoal, em 31 de dezembro de 2019, enquadra 32 recursos humanos, onde os homens têm uma ligeira predominância (53,1%) em relação às mulheres (46,9%).

A estrutura etária, globalmente, tem características jovens: cerca de 53,1% dos seus recursos humanos têm menos de 50 anos e, neste intervalo etário, situam-se 53,1% dos homens. As mulheres apresentam uma maior dispersão etária, só não estando representadas no grupo dos [20-24] anos.

Em termos de nível de habilitação, deve referir-se que a ENSE detém um quadro de recursos humanos com uma elevada média de habilitações: cerca de 65,6% (homens e mulheres) têm licenciatura ou grau académico superior, constatando-se, assim, as características elevadamente técnicas desse quadro, atendendo à especificidade das atribuições que à ENSE estão cometidas. No que concerne à licenciatura, habilitação predominante entre homens e mulheres, consta-se um peso relativo de 21,9% das mulheres e um peso relativo de 15,6% para os homens. O secundário é o segundo nível de habilitações com maior representatividade e, nesse grupo, os homens são predominantes (21,9%).

Relativamente ao nível de qualificação profissional, verifica-se que em todos os níveis de qualificação profissional, em que coexistem os dos géneros, o GAP entre mulheres e mulheres é favorável aos homens no que respeita à remuneração média mensal, com exceção da categoria Técnico Administrativo, em o GAP salarial das mulheres é positivo face aos homens.