

# RELATÓRIO SOBRE AS REMUNERAÇÕES POR GÉNERO 2023



# Índice

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

## I. INTRODUÇÃO

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março de 2014, 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.

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

Esta Entidade 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, E.P.E., 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, E.P.E., pretende ainda 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, E.P.E., 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(as) trabalhadores(as) da ENSE, E.P.E., 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.

A análise, quantitativa e qualificativa, das diferenças salariais entre mulheres e homens considerou as remunerações médias líquidas dos(as) trabalhadores/as da Empresa no ativo em 31 de dezembro de 2023.

Consideraram-se duas observações distintas:

a) A diferenciação salarial do ponto de vista quantitativo e que teve por objetivo a análise relativa aos(as) trabalhadores(as) da ENSE, E.P.E., de acordo com o sexo, grupo etário, categoria profissional e habilitações literárias.

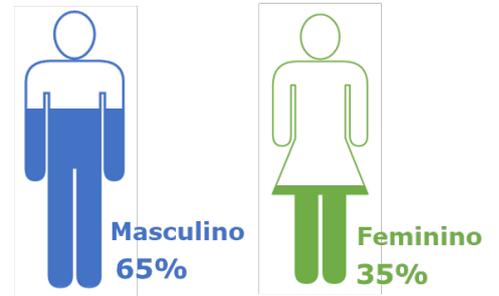
b) A diferenciação salarial do ponto de vista qualitativo, decorrente da análise às diferenças de remuneração de acordo com cada uma das variáveis referidas, na qual assentam as principais considerações deste relatório.

## 1. ANÁLISE QUANTITATIVA

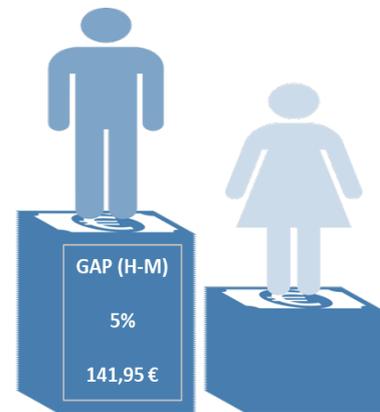
### 1.1. Caracterização Geral

	Género		
	Feminino	Masculino	Total *
Colaboradores (as)	17	32	49

\*31 de dezembro 2023

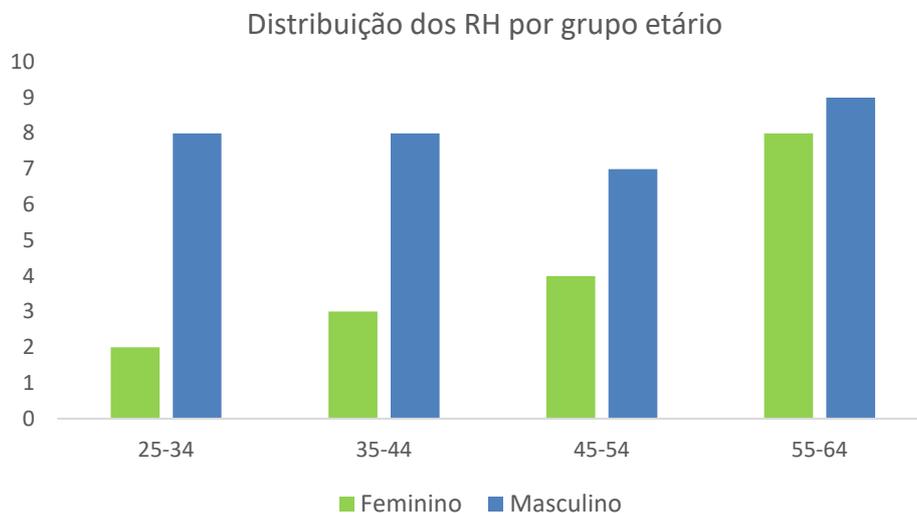


	Género		
	Feminino	Masculino	Média
Remuneração Média Mensal	2 757,00 €	2 898,95 €	2 827,97 €



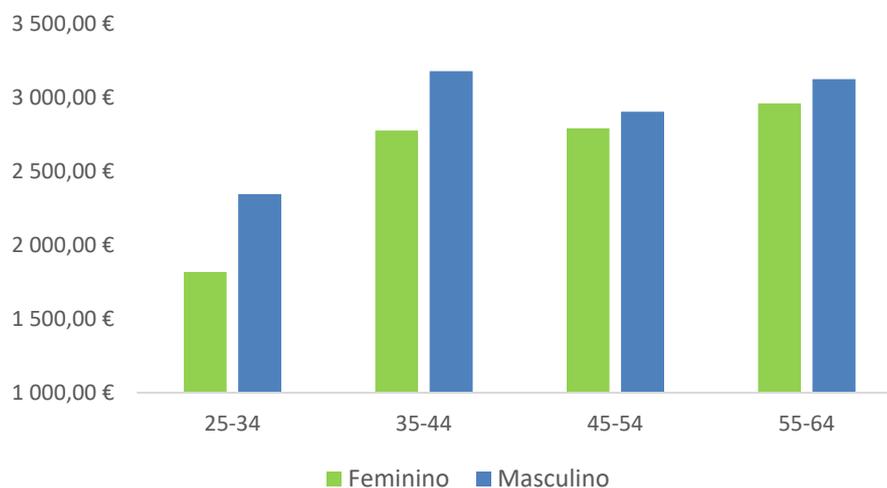
\*Gender Pay Gap – Diferencial salarial entre homens e mulheres. É calculado por referência aos homens.

### 1.2. Caracterização dos/as Colaboradores/as por Grupo Etário/Remuneração



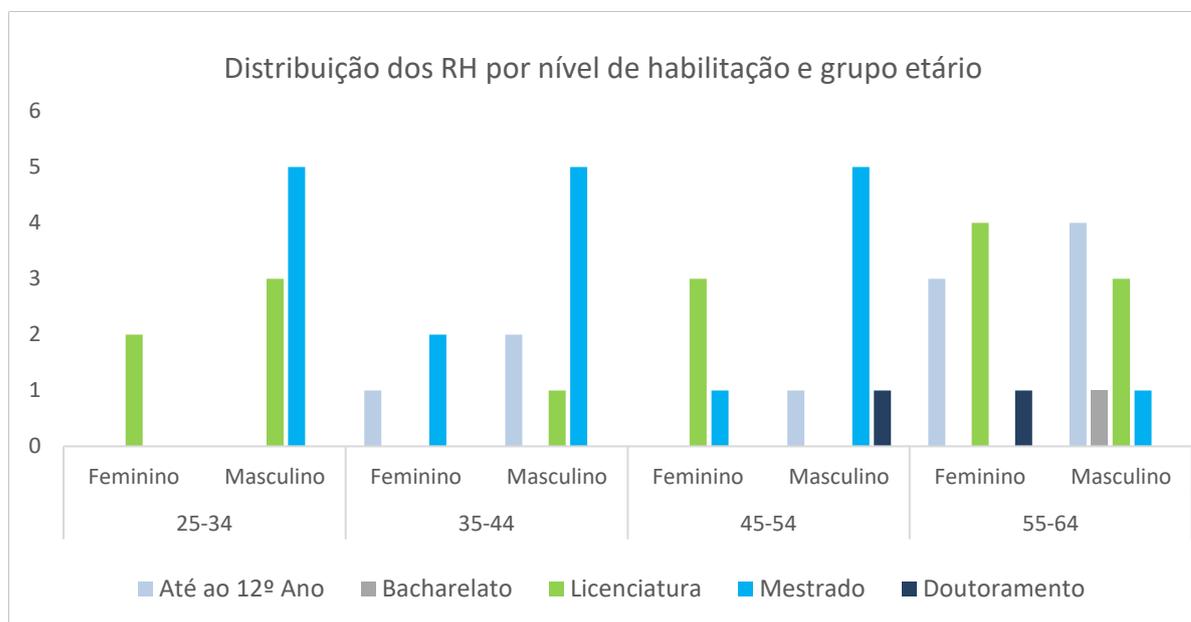
Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
25-34	2	8	10	20%	80%	4%	16%
35-44	3	8	11	27%	73%	6%	16%
45-54	4	7	11	36%	64%	8%	14%
55-64	8	9	17	47%	53%	16%	18%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>49</b>			<b>35%</b>	<b>65%</b>

Distribuição da remuneração média por grupo etário

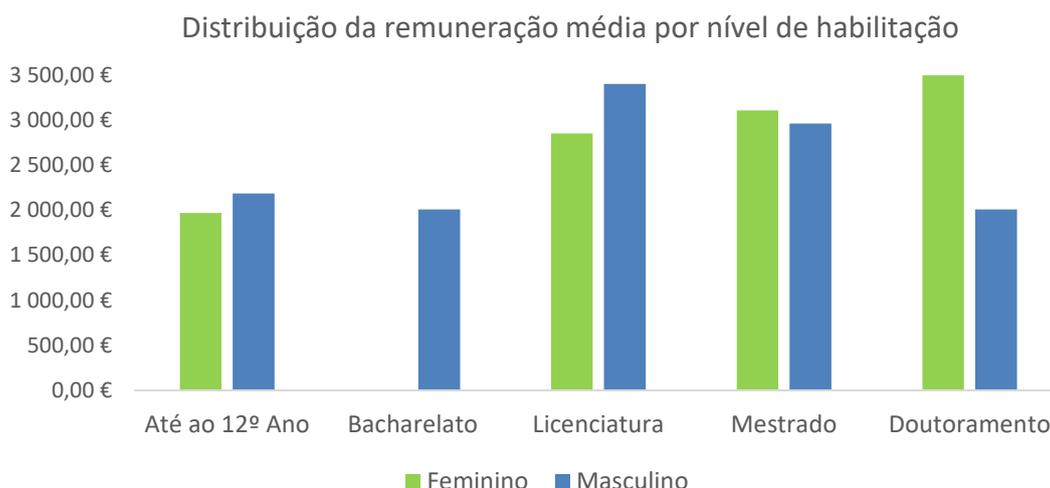


Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
25-34	1 819,33 €	2 347,82 €	2 083,57 €	528,49 €	29%
35-44	2 779,68 €	3 183,63 €	2 981,65 €	403,94 €	15%
45-54	2 793,78 €	2 908,21 €	2 850,99 €	114,44 €	4%
55-64	2 964,52 €	3 128,59 €	3 046,56 €	164,08 €	6%

### 1.3. Caracterização dos/as Colaboradores/as por Nível de Habilitação/Remuneração

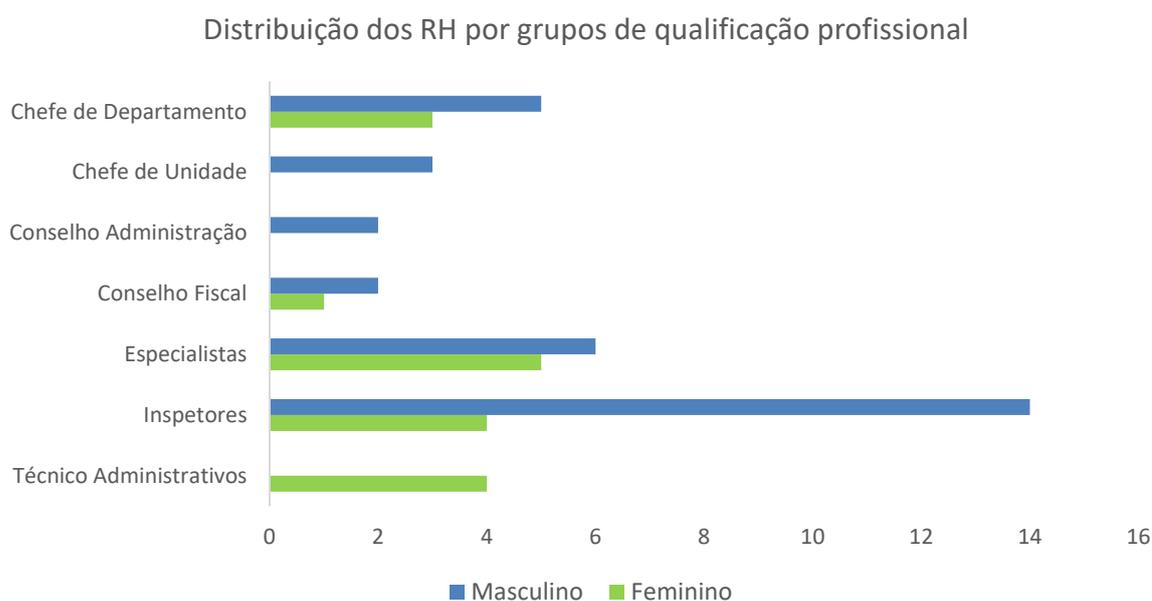


Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
<b>Até ao 12º Ano</b>	4	7	11	36%	64%	8%	14%
<b>Bacharelato</b>	0	1	1	0%	100%	0%	2%
<b>Licenciatura</b>	9	12	21	43%	57%	18%	24%
<b>Mestrado</b>	3	11	14	21%	79%	6%	22%
<b>Doutoramento</b>	1	1	2	50%	50%	2%	2%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>49</b>			<b>35%</b>	<b>65%</b>



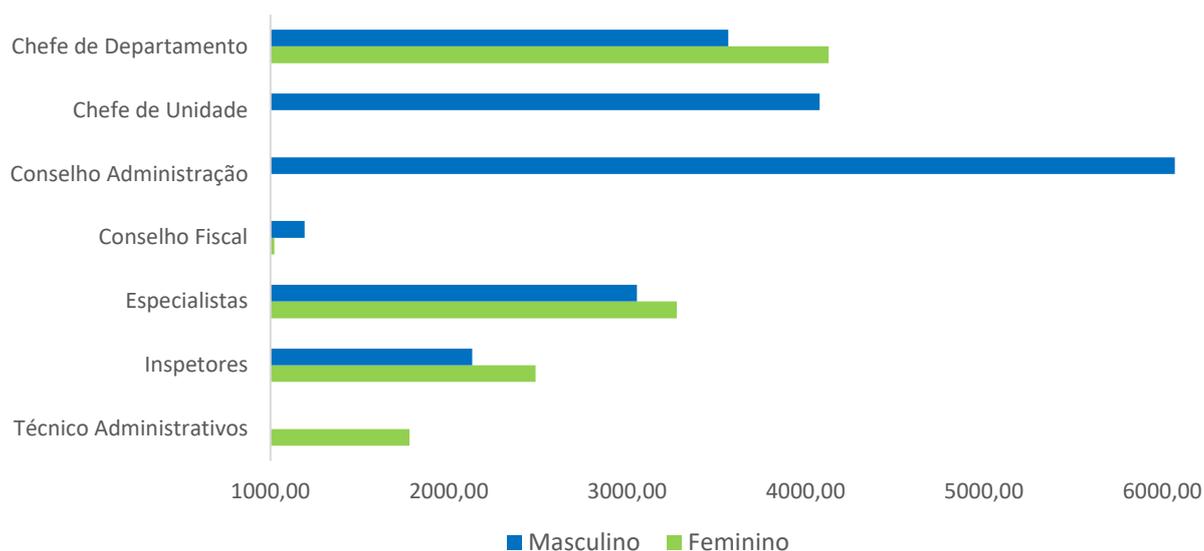
Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Até ao 12º Ano	1 972,31 €	2 187,37 €	2 079,84 €	215,06 €	11%
Bacharelato	0,00 €	2 011,96 €	2 011,96 €	2 011,96 €	100%
Licenciatura	2 855,36 €	3 402,90 €	3 129,13 €	547,53 €	19%
Mestrado	3 111,60 €	2 963,28 €	3 037,44 €	-148,32 €	-5%
Doutoramento	3 946,62 €	2 011,96 €	2 979,29 €	-1 934,66 €	-49%

#### 1.4. Caracterização dos/as Colaboradores/as por Grupo de Qualificação Profissional/Remuneração



Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Conselho Administração	0	2	2	0%	100%	0%	4%
Conselho Fiscal	1	2	3	33%	67%	2%	4%
<b>Chefe de Unidade</b>	0	3	3	0%	100%	0%	6%
<b>Chefe de Departamento</b>	3	5	8	38%	63%	6%	10%
Inspetores	4	14	18	22%	78%	8%	29%
Especialistas	5	6	11	45%	55%	10%	12%
Técnico Administrativos	4	0	4	100%	0%	8%	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>49</b>			<b>35%</b>	<b>65%</b>

Distribuição da remuneração média (€) por grupos de qualificação profissional



Grupo de Qualificação Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Conselho Administração	0,00 €	6 070,83 €	6 070,83 €	0,00 €	0%
Conselho Fiscal	1 021,51 €	1 191,76 €	1 106,64 €	170,25 €	17%
<b>Média</b>	<b>1 021,51 €</b>	<b>3 631,30 €</b>	<b>3 588,73 €</b>	<b>2 609,79 €</b>	<b>255%</b>
<b>Chefe de Unidade</b>	0,00 €	4 079,27 €	4 079,27 €	0,00 €	0%
<b>Chefe de Departamento</b>	4 130,31 €	3 567,23 €	3 848,77 €	-563,07 €	-14%
<b>Média</b>	<b>4 130,31 €</b>	<b>3 823,25 €</b>	<b>3 964,02 €</b>	<b>-307,06 €</b>	<b>-7%</b>
Inspetores	2 485,64 €	2 131,21 €	2 308,42 €	-354,43 €	-14%
Especialistas	3 279,05 €	3 055,06 €	3 167,06 €	-224,00 €	-7%
Técnico Administrativos	1 779,67 €	0,00 €	1 779,67 €	0,00 €	0%
<b>Média</b>	<b>2 514,79 €</b>	<b>1 728,75 €</b>	<b>2 418,38 €</b>	<b>-786,03 €</b>	<b>-31%</b>

## 2. ANÁLISE QUALITATIVA

Tendo em conta a caracterização dos recursos humanos da ENSE, E.P.E., constata-se que a estrutura dos recursos humanos é constituída por 65% de homens e 35% de mulheres, num universo de 49 trabalhadores(as). A maior representatividade dos homens verifica-se na área da inspeção/fiscalização.

De um modo geral, considera-se que a diferença da média salarial entre homens e mulheres não é relevante: a remuneração mensal média das mulheres é 5% inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP médio de 141,95€.

Com base na análise mais pormenorizada que se fará de seguida, iremos constatar que esta diferença é justificada por outros fatores que não se identificam, de modo algum, com desigualdade salarial entre mulheres e homens, situação que não é praticada pela ENSE, E.P.E. Esta Entidade dispõe de um Regulamento Interno com o Estatuto de Pessoal e Carreiras onde se encontra definida uma tabela salarial com posições indexadas à antiguidade, à avaliação de desempenho e à carreira, a qual se aplica de igual forma a trabalhadoras e trabalhadores. E é somente por estes motivos que existem diferentes níveis de remunerações nesta Entidade.

### 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:

- Em todos os grupos etários coexistem os dois géneros, mas, em todos eles, a representatividade dos homens é maior do que das mulheres;
- Os homens encontram-se distribuídos de forma equilibrada pelos 4 grupos etários, ou seja, não existem grandes diferenças entre o número dos mais novos e o dos que têm idade mais avançada;
- As mulheres, para além de estarem em menor número em todos os grupos etários, mostram uma dispersão desigual entre eles, sendo que cerca de metade das mulheres (47%) situam-se no grupo etário mais elevado, dos [55-64], estando somente 11% no grupo etário mais baixo [25-34];
- No geral, a média das remunerações dos homens é cerca de 5% superior à média das remunerações das mulheres. E essa supremacia constata-se nos quatro grupos etários. No entanto, não nos podemos esquecer que existem mais 30% de homens do que mulheres.

- Não obstante pode-se ainda demonstrar onde essa supremacia se torna mais evidente, precisamente no 1º e 2º grupos etários, ou seja, nos mais jovens, com representação dos homens, neste escalão, em cerca de 80% e 73% respetivamente. Como demonstrado atrás, as mulheres concentram-se nos grupos etários mais elevados.
- Nesta sequência, verifica-se que é nos grupos etários mais jovens que o GAP é mais elevado.

## 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, E.P.E. detém um quadro de recursos humanos com um elevado nível de habilitações: mais de 2/3 dos colaboradores (76%) têm licenciatura ou grau académico superior, constatando-se, assim, que as suas características técnicas são de grau elevado, atendendo à especificidade das atribuições que a ENSE, E.P.E. detém;
- A licenciatura é a habilitação predominante nas mulheres, com um peso relativo de 18%. Nos homens, tanto a licenciatura como o mestrado são predominantes, ambos com pesos relativos elevados, de 24% e 22% respetivamente;
- Sequencialmente, é o 12º ano o segundo nível habilitacional com maior representatividade, sendo que, neste grupo, os homens são predominantes;
- Ao nível do doutoramento, a ENSE, E.P.E. tem uma trabalhadora e um trabalhador detentores deste grau académico;
- Existe ainda um trabalhador com bacharelato, não existindo mulheres com este grau académico, pelo que não pode ser efetuada qualquer comparação;
- No que respeita à remuneração, nos níveis habilitacionais de topo, mestrado e doutoramento, as mulheres auferem uma remuneração média superior à dos homens, não obstante terem uma representatividade muito inferior. Isso acontece porque pertencem a um grupo etário mais elevado e por isso já se encontram em níveis mais elevados da carreira onde as remunerações são mais atrativas.
- Ao nível da licenciatura é precisamente o contrário, pois os homens têm uma remuneração média mensal superior às mulheres, apesar dos universos não terem grande disparidade em termos numéricos. Isto poder-se-á explicar pelo facto de existir mais homens dirigentes, e como tal auferem comissão de serviço, aumentando assim a sua remuneração média.
- No entanto, no que respeita à remuneração média mensal pelos graus de habilitação, o GAP é a favor das mulheres.

### 2.3. Caracterização por Grupo de Qualificação Profissional e Remuneração

Quanto à qualificação profissional dos recursos humanos da ENSE, E.P.E., e ao abrigo do seu Regulamento Interno, podemos distinguir os cargos dirigentes de nível superior, onde se enquadra o Conselho de Administração e Conselho Fiscal, os cargos dirigentes de nível intermédio, onde se enquadram os Chefes de Unidade e de Departamento e as carreiras, tais como, Inspetores, Especialistas (técnicos superiores) e Técnicos Administrativos.

Neste contexto, importa salientar os seguintes pontos:

- Considerando que, nos cargos do Conselho de Administração e dos Chefes de Unidades as mulheres não estão representadas, e na carreira de Técnicos Administrativos não estão representados os homens, não é possível efetuar comparações.
- Os grupos onde coexistem ambos os géneros são os grupos de Inspeção, Especialistas (técnicos superiores), Chefes de Departamento e Conselho Fiscal. Nestes grupos existe maior representatividade de homens, destacando-se o grupo dos Inspetores, com um peso relativo de 29%;
- No entanto, o GAP entre homens e mulheres é favorável às mulheres no que diz respeito à remuneração média mensal dos Chefes de Departamento, Inspetores e Especialistas, sendo favorável aos homens no que respeita ao Conselho Fiscal.

## IV. CONCLUSÕES

Na ENSE, E.P.E. existem mais homens do que mulheres, com uma diferença em cerca de 30%.

Na estrutura etária, a idade média das mulheres é de 49 anos e a dos homens 45 anos, pelo que se verifica que, as mulheres, em menor número, são de uma faixa etária mais elevada. Quanto aos homens estão distribuídos de forma equilibrada pelos 4 grupos etários. O GAP existe em todos os grupos etários, sendo mais elevado nos grupos etários mais jovens.

Ao nível das habilitações, cerca de 76% dos(as) colaboradores(as) detêm licenciatura ou grau académico superior. O peso recai nos homens, pois representam 49% daquele universo, em detrimento das mulheres que se ficam por 27%. As mulheres com mestrado e doutoramento auferem uma remuneração média superior à dos homens, não obstante serem em menor número. Isso acontece porque já se encontram em níveis mais avançados da carreira onde as remunerações são mais elevadas. Ao nível da

licenciatura é precisamente o contrário, tendo os homens uma remuneração média mensal superior às mulheres, apesar dos universos não terem grande disparidade em termos numéricos. No entanto, o GAP é negativo quando analisado na perspetiva geral do nível habilitacional.

Nos cargos dirigentes, as mulheres, ou não estão representadas de todo, como é o caso do Conselho de Administração e Chefes de Unidade, ou estão pouco representadas como é o caso dos Chefes de Departamento e Conselho Fiscal. Nas carreiras, nomeadamente na carreira de inspeção dominam os homens, com um peso de 37% relativamente ao universo. No entanto, apesar de estarem em menor número, o GAP entre homens e mulheres é favorável às mulheres no que diz respeito à remuneração média mensal dos Chefes de Departamento, Inspetores e Especialistas.

No geral, verifica-se um GAP de 5%, ou seja, a remuneração média mensal dos homens é superior à das mulheres, traduzindo-se num valor monetário de 141,95 €. No entanto, considera-se que esta diferença não é relevante, conforme comprovam os indicadores acima apresentados.

A ENSE, E.P.E. dispõe de uma tabela salarial por grupos profissionais, com posições indexadas à antiguidade e avaliação de desempenho, que se aplica de igual forma a trabalhadoras e trabalhadores. Salienta-se que esta Entidade respeita o princípio da igualdade entre mulheres e homens, sendo os seus recrutamentos efetuados em função das competências literárias e profissionais e não em função do género. Não existe qualquer prática de violação do princípio, a trabalho igual, salário igual.