

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.

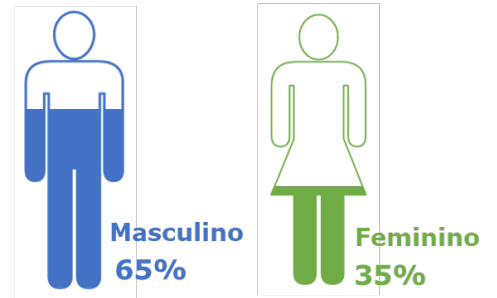
b) A diferenciação salarial do ponto de vista qualitativo, decorrente da análise às diferenças de remuneração de acordo com cada uma das variáveis referidas, na qual assentam as principais considerações deste relatório.

1. ANÁLISE QUANTITATIVA

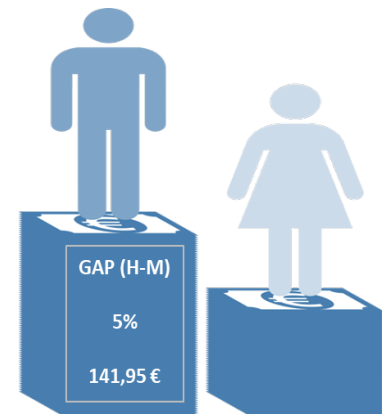
1.1. Caracterização Geral

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

*31 de dezembro 2023

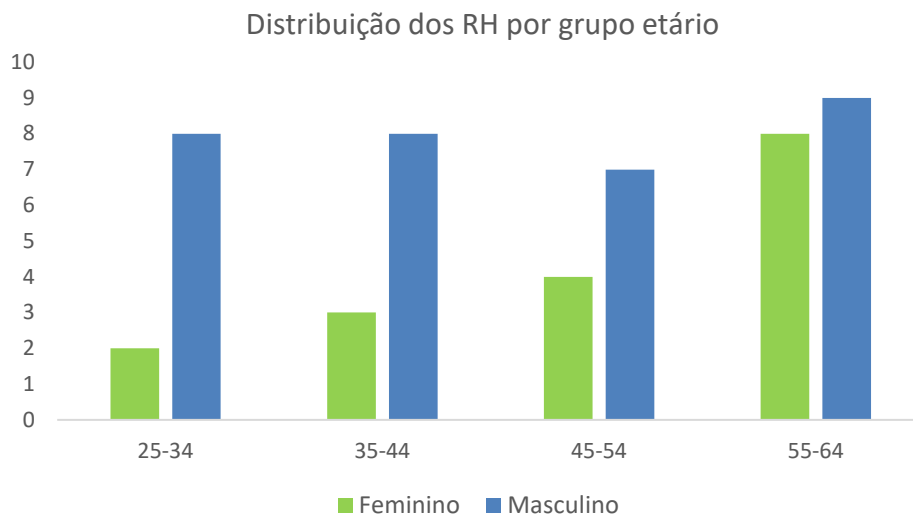


	Género		
	Feminino	Masculino	Média
Remuneração Média Mensal	2 757,00 €	2 898,95 €	2 827,97 €



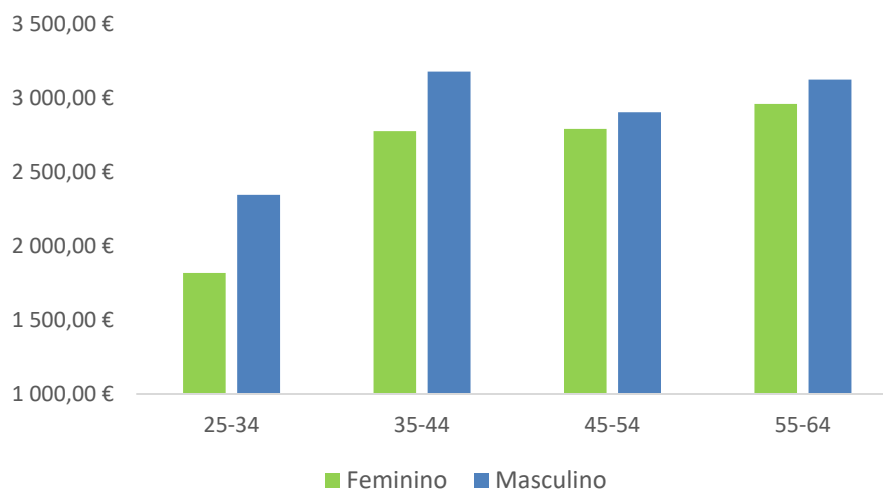
*Gender Pay Gap – Diferencial salarial entre homens e mulheres. É calculado por referência aos homens.

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



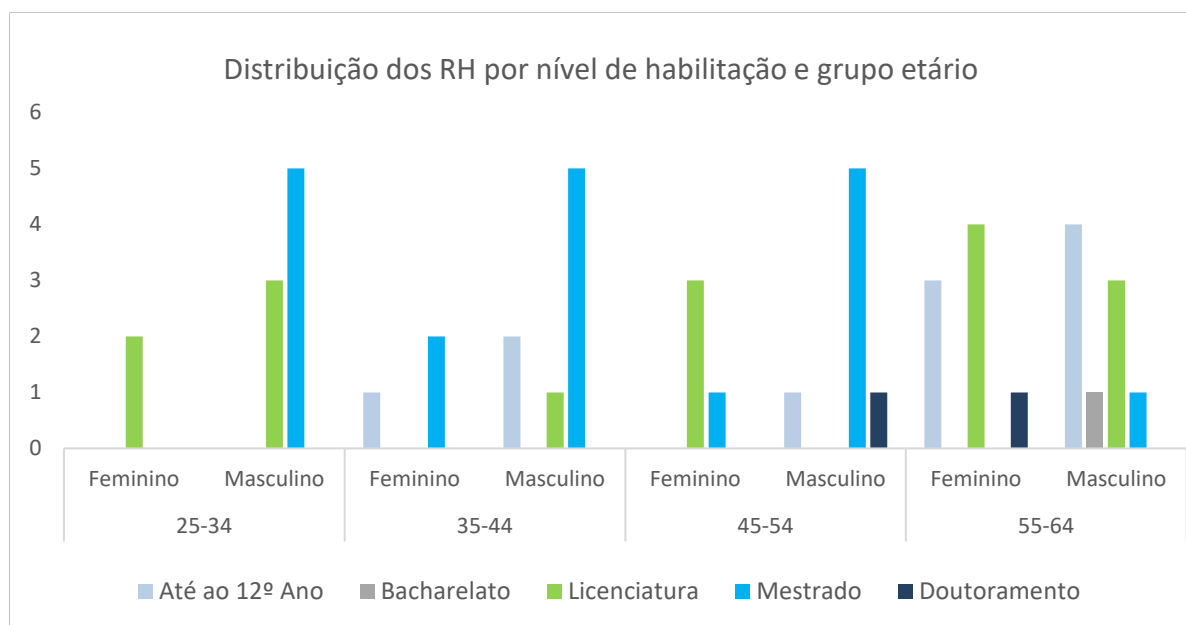
Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
25-34	2	8	10	20%	80%	4%	16%
35-44	3	8	11	27%	73%	6%	16%
45-54	4	7	11	36%	64%	8%	14%
55-64	8	9	17	47%	53%	16%	18%
Total	17	32	49			35%	65%

Distribuição da remuneração média por grupo etário

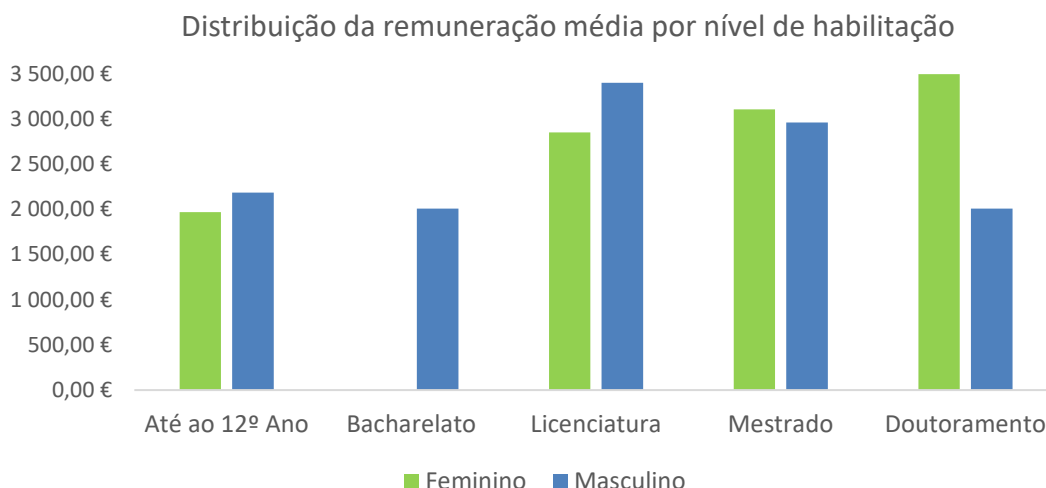


Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
25-34	1 819,33 €	2 347,82 €	2 083,57 €	528,49 €	29%
35-44	2 779,68 €	3 183,63 €	2 981,65 €	403,94 €	15%
45-54	2 793,78 €	2 908,21 €	2 850,99 €	114,44 €	4%
55-64	2 964,52 €	3 128,59 €	3 046,56 €	164,08 €	6%

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

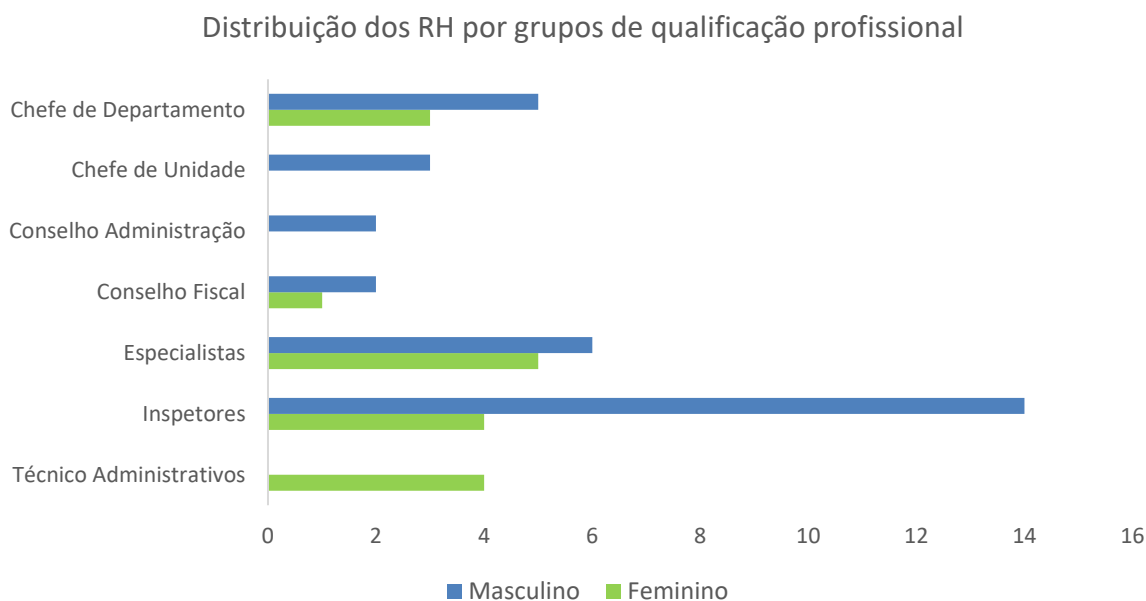


Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Até ao 12º Ano	4	7	11	36%	64%	8%	14%
Bacharelato	0	1	1	0%	100%	0%	2%
Licenciatura	9	12	21	43%	57%	18%	24%
Mestrado	3	11	14	21%	79%	6%	22%
Doutoramento	1	1	2	50%	50%	2%	2%
Total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



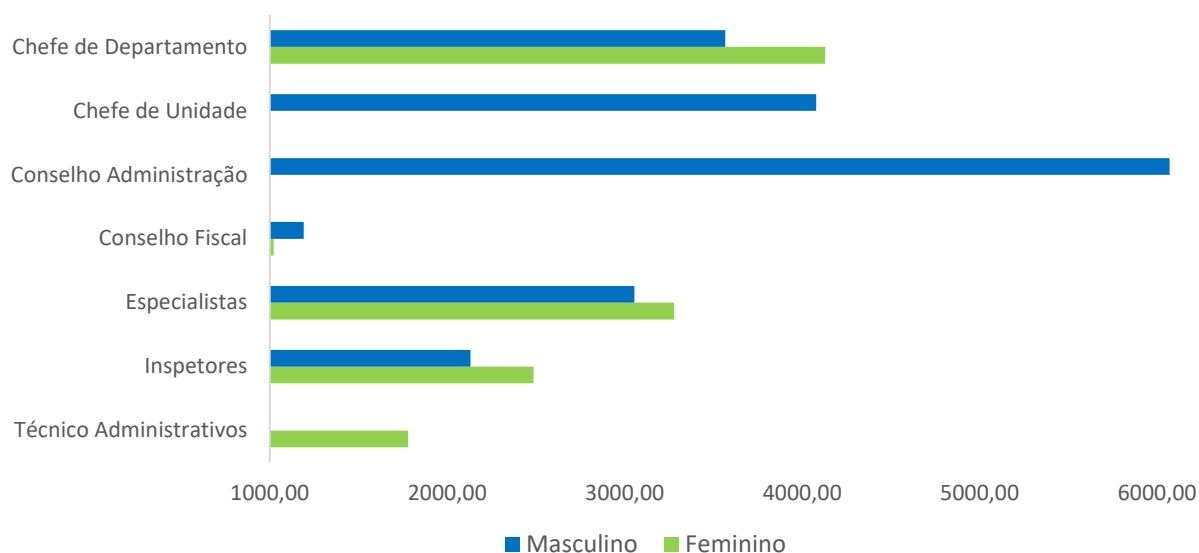
Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Até ao 12º Ano	1 972,31 €	2 187,37 €	2 079,84 €	215,06 €	11%
Bacharelato	0,00 €	2 011,96 €	2 011,96 €	2 011,96 €	100%
Licenciatura	2 855,36 €	3 402,90 €	3 129,13 €	547,53 €	19%
Mestrado	3 111,60 €	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%
Chefe de Unidade	0	3	3	0%	100%	0%	6%
Chefe de Departamento	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%
Total	17	32	49			35%	65%

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%
Média	1 021,51 €	3 631,30 €	3 588,73 €	2 609,79 €	255%
Chefe de Unidade	0,00 €	4 079,27 €	4 079,27 €	0,00 €	0%
Chefe de Departamento	4 130,31 €	3 567,23 €	3 848,77 €	-563,07 €	-14%
Média	4 130,31 €	3 823,25 €	3 964,02 €	-307,06 €	-7%
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%
Média	2 514,79 €	1 728,75 €	2 418,38 €	-786,03 €	-31%

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.