

RF



Relatório de Remunerações por Género 2021

**Aprovado pelo Conselho de
Administração da SIMAB, SA**




Índice

Âmbito	3
Desigualdades Salariais face ao Género	3
Metodologia	3
Análise quantitativa e qualitativa	4
SIMAB INDIVIDUAL	4
1. Caracterização geral	4
2. Caracterização das Remunerações por género	5
GRUPO SIMAB CONSOLIDADO	6
1. Caracterização geral	6
2. Caracterização das Remunerações por género	8
Conclusões	9
Divulgação	9




Âmbito

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março, define, entre um conjunto mais abrangente de medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, determinando, no ponto 2, que as Empresas do Setor Empresarial do Estado, promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações e que o divulguem junto dos/as trabalhadores e trabalhadoras e o publiquem na respetiva página de internet.

A elaboração do presente Relatório visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que possa existir na SIMAB e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo desígnio e compromisso da SIMAB a promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho, com base em critérios objetivos e não relativos ao género.

Pela primeira vez, o Grupo SIMAB e as suas participadas vão elaborar este Relatório, que por si só sublinha a prioridade atribuída por este Conselho de Administração em matéria de igualdade.

Para os efeitos, foram consideradas os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa e expurgados os membros dos respetivos Órgãos Sociais, cuja remuneração é fixada, nos termos legais e estatutários, tendo em consideração o tipo de empresa.

Decorrente da gestão de grupo preconizada pela SIMAB, junto das suas participadas, a análise quantitativa e qualitativa para além dos dados individuais da *holding*, contempla análise dos dados consolidados do Grupo SIMAB.

Desigualdades Salariais face ao Género

Metodologia

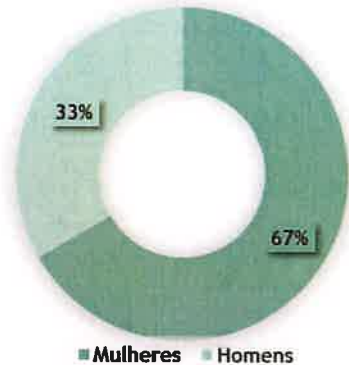
Por forma a proceder a uma análise quantitativa e qualitativa dos dados as diferenças salariais entre homens e mulheres foram apuradas relativamente às médias mensais das remunerações regulamente pagas. A análise das diferenças salariais entre homens e mulheres, baseia-se nas remunerações médias, por género, por idade, por habilitações literárias e por categoria profissional, de acordo com o SIOE (Sistema de informação da Organização do Estado).

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência a data de 31.12.2021.



I. Caracterização geral

Distribuição Género



Em 31 de dezembro de 2021 o efetivo global da SIMAB era de 9 trabalhadores, dos quais 6 eram mulheres e 3 homens, a que corresponde uma representação de 67% de mulheres e 33% de homens.

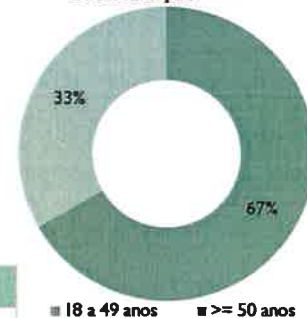
De referir que a média de antiguidade dos trabalhadores/as na Sociedade é de 18 anos.

I.1. Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) por grupo etário

Com referência a 31 de dezembro de 2021 dos 9 trabalhadores/as, 67% (6 trabalhadores/as) apresentam idade inferior a 50 anos, os restantes 33% com mais de 50 anos, são mulheres.

A idade média dos trabalhadores é de 49 anos, verificando-se que relativamente ao género a idade média apresenta apenas uma diferença de 1 anos, superior nas mulheres:

Distribuição Etária



Indicadores	Mulheres	Homens	Geral
Idade Média	50 anos	47 anos	49 anos

I.2. Caracterização dos (as) Trabalhadores (as) por nível de habilitação

Nível Habilitação	Mulheres	Homens	Total
Ensino Superior	4	3	7
	67%	100%	78%
Ensino Secundário	2	0	2
	33%	0%	22%
Ensino Básico	0	0	0
	0%	0%	0%
Total	6	3	9

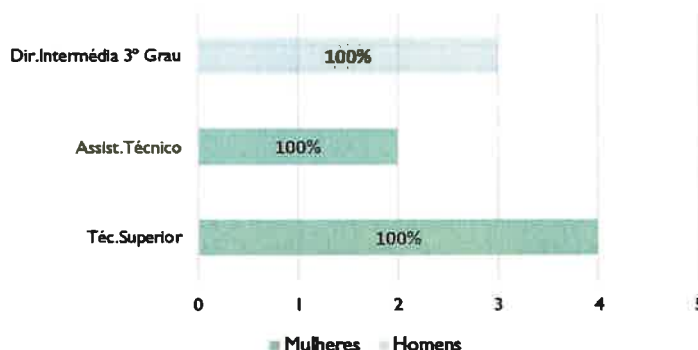
Da análise ao nível de habilitações académicas verifica-se que os homens possuem um grau mais elevado, já que 100% dos homens frequentaram ensino superior, que compara com 67% nas mulheres, embora o número de mulheres seja superior aos homens, os 3 homens têm grau académico superior.

Handwritten signature and initials in blue ink.

1.3. Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) de acordo com as categorias (SIOE)

Quando analisada a distribuição por categoria (SIOE) e por género, pela análise gráfica, conclui-se que a totalidade dos cargos de Direção é assumida por homens e as categorias de Assistente Técnico e Técnico Superior são 100% representadas por mulheres.

Estrutura Organizacional



2. Caracterização das Remunerações por género

De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, os homens ganham mais do que as mulheres, pelo facto de nos cargos de dirigentes intermédios de 3º grau serem assumidos exclusivamente por homens, correspondente a um GAP de 982,01€, ou seja, os homens ganham mais 62%, como se pode verificar:

Retribuição Base Mensal	Mulheres	Homens	Média	Diferencial	
				GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Trabalhadores/as	1.592,06	2.574,07	3.838,79	-982,01	62%

De uma forma mais pormenorizada, e face ao objetivo do presente relatório, passamos a caracterizar as remunerações pagas por género, em dimensões distintas.

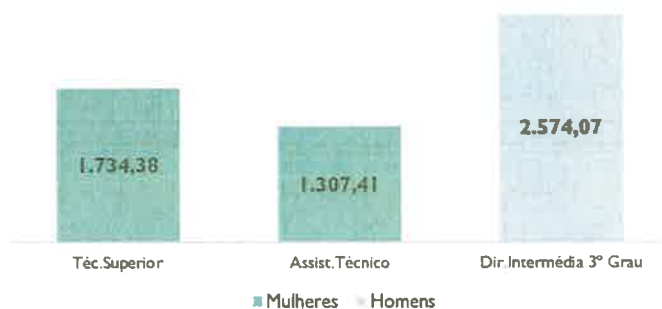
2.1 Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação

Na apreciação das remunerações quando associadas ao nível de habilitação apenas é possível fazer comparação ao nível de ensino superior, já que no nível do ensino secundário a representatividade é unicamente das mulheres. Assim, verifica-se, da leitura direta aos dados, a existência de um diferencial salarial entre homens e mulheres com benefício para os homens, com um GAP de 839,68€/mês, ou seja, a retribuição base mensal média das mulheres com nível de ensino superior, representa 67% da retribuição base mensal média dos homens de igual nível.

Nível Habilitação	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Ensino Superior	1.734,38	2.574,07	2.094,25	-839,68	67%
Ensino Secundário	1.307,41	-	1.307,41	-	-
Ensino Básico	-	-	-	-	-



Retribuição Base Média Mensal/Categoria SIOE (€)



2.2 Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE

Também a este nível se verifica o forte posicionamento dos homens em cargos de chefia e de maior responsabilidade, traduzindo-se consequentemente em remunerações mais elevadas.

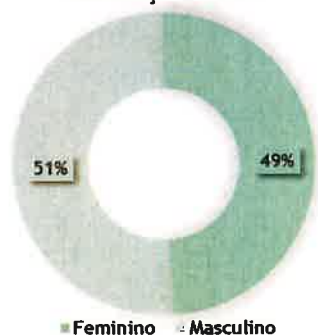
As categorias de Técnico Superior e Assistente Técnico são 100% representadas por mulheres o que impossibilita a comparabilidade da remunerações por género.

Categoria SIOE	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Téc.Superior	1.734,38	-	1.734,38	-	-
Assist.Técnico	1.307,41	-	1.307,41	-	-
Dir.Intermédia 3º Grau	-	2.574,07	2.574,07	-	-

GRUPO SIMAB CONSOLIDADO

I. Caracterização geral

Distribuição Género



Em 31 de dezembro de 2021 o efetivo global da Grupo SIMAB era de 49 trabalhadores, dos quais 24 mulheres e 25 homens, a que corresponde uma representação de 49% de mulheres e 51% de homens.

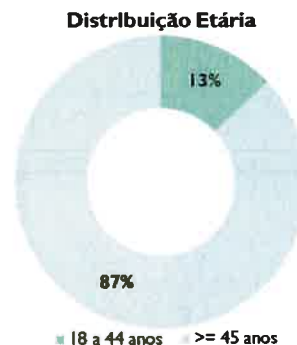
[Handwritten signature]

I.1 Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) por grupo etário

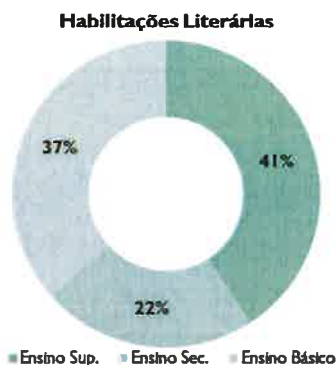
Com referência a 31 de dezembro de 2021 dos 49 trabalhadores/as, apenas 13% (6 trabalhadores) apresentam idade inferior a 45 anos, 3 mulheres e 3 homens.

A idade média dos trabalhadores do Grupo SIMAB é de 50 anos, verificando-se que, relativamente ao género, a idade média apresenta apenas uma diferença de 1 anos, superior nos homens:

Indicadores	Mulheres	Homens	Geral
Idade Média	50 anos	51 anos	50 anos
Número Total de Colaboradores	24 trab.	25 trab.	49 trab.



I.2 Caracterização dos (as) Trabalhadores (as) por nível de habilitação



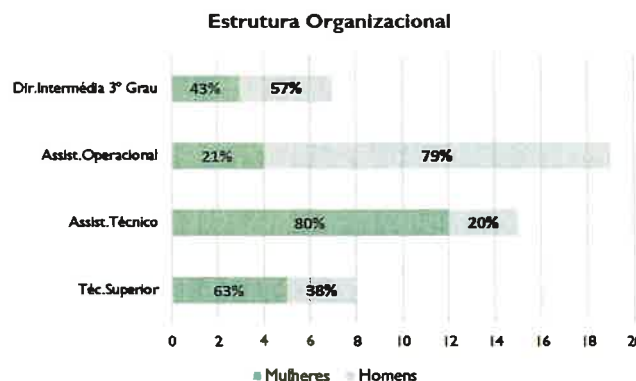
Do total de trabalhadores do Grupo SIMAB, 41% apresenta qualificação ao nível do ensino superior, 22% ao nível do secundário e 37% frequentou apenas o ensino básico.

Da análise ao nível de habilitações académicas verifica-se que as mulheres possuem um grau mais elevado, já que 50% das mulheres frequentaram ensino superior, que compara com 32% nos homens.

Nível Habilitação	Mulheres	Homens	Total
Ensino Superior	12	8	20
	50%	32%	41%
Ensino Secundário	7	4	11
	29%	16%	22%
Ensino Básico	5	13	18
	21%	52%	37%
Total	24	25	49

I.3 Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) de acordo com as categorias (SIOE)

Quando analisada a distribuição por categoria (SIOE) e por género, pela análise gráfica, conclui-se que quer os Técnicos Superiores, quer ao nível dos Assistentes Técnicos, onde se incluem os administrativos, têm forte representatividade das mulheres, com 63% e 80%, respetivamente, com a categoria de Assistente Operacional em posição contrária com uma representatividade masculina de 79%.



7
PB
W

Os cargos de Direção apresentam uma maior representatividade dos homens, mas por outro lado é a categoria com maior equilíbrio, com 57% de homens e 43% de mulheres.

2. Caracterização das Remunerações por género

De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, no Grupo SIMAB, as mulheres ganham mais 72,85€/mês do que os homens:

Retribuição Base Mensal	Mulheres	Homens	Média	Diferencial	
				GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Trabalhadores/as	1.508,62	1.435,76	1.471,45	72,85	105%

De uma forma mais pormenorizada, e face ao objetivo do presente relatório, passamos a caracterizar as remunerações pagas por género, em dimensões distintas.

2.1 Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação

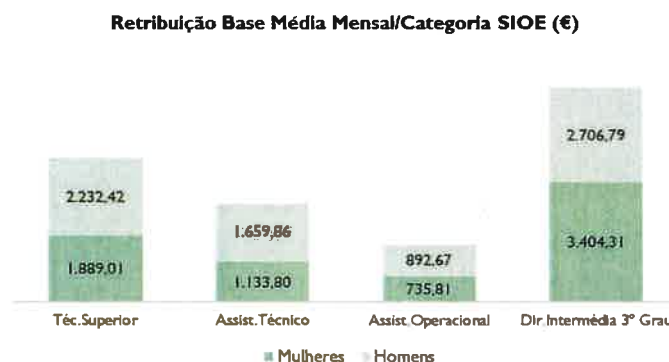
Na apreciação das remunerações quando associadas ao nível de habilitação verifica-se, da leitura direta aos dados, que à medida que aumenta o nível/grau de habilitação e de qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, com benefício para os homens. A retribuição base média de uma mulher licenciada representa apenas 81% da retribuição base média de um homem com o mesmo nível de qualificação.

Nível Habilitação	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Ensino Superior	1.975,36	2.455,18	2.167,29	-479,81	80%
Ensino Secundário	1.222,32	1.226,60	1.223,87	-4,28	100%
Ensino Básico	789,25	872,79	788,29	-83,54	90%

Quando observado o nível de qualificação seguinte, o ensino secundário o GAP inverte e diminui apresentando-se mais próximas em valor absoluto da média geral, independentemente do género.

2.2 Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE

As remunerações de acordo com as categorias do SIOE e por género apresentam-se da seguinte forma gráfica:



Categoria SIOE	Retribuição Média Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Téc.Superior	1.889,01	2.232,42	2.017,79	-343,42	85%
Assist.Técnico	1.133,80	1.659,86	1.239,01	-526,06	68%
Assist.Operacional	735,81	892,67	859,65	-156,86	82%
Dir.Intermédia 3º Grau	3.404,31	2.706,79	3.005,72	697,52	126%

Com exceção da categoria de Direção em que as mulheres ganham, em média, mais 697,52€/mês que os homens, verifica-se um GAP quando comparada a retribuição Base média mensal auferida pelas mulheres e pelos homens em todas as restantes categorias, de Técnico Superior, Assistente técnico e Assistente operacional

Conclusões

Da análise apresentada conclui-se que a SIMAB, SA, quer a nível individual quer a nível de Grupo SIMAB, pratica uma política remuneratória assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho, com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, não se verificando disparidades salariais nas remunerações provenientes.

A 31 de dezembro de 2021, o quadro de pessoal da SIMAB, SA contava com 9 trabalhadores/as, dos quais 3 (33%) são homens e 6 (67%) são mulheres.

A média de idades dos trabalhadores/as da SIMAB, SA é de 49 anos, 50 anos para as mulheres e 47 anos para os homens.

Em termos gerais, pode-se concluir que na SIMAB, SA a remuneração média mensal dos homens é superior à das mulheres, o que corresponde a um GAP de 982,01€, isto significa que em média as mulheres ganham apenas 62% do que os homens ganham. Esta diferença percentual é explicada parcialmente pelo facto do desempenho de cargos de chefia serem maioritariamente desempenhados por homens, a que correspondem remunerações superiores.

Numa análise do grupo SIMAB, o GAP entre as remunerações das mulheres comparativamente com as dos homens apresenta-se invertido, já que os homens ganham menos do que as mulheres 72,85€/mês.

A Administração da SIMAB, SA pretende continuar o cumprimento das normas relacionadas com a igualdade de género nos diversos objetivos da Sociedade, dando assim continuidade aos esforços desenvolvidos para a implementação de um Plano de Gestão de Carreiras, bem como a avaliação de desempenho.

Divulgação

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, no site institucional da SIMAB, SA.

Loures, 9 de março de 2022



Jorge Proença dos Reis
Presidente



Rita Godinho Saraiva
Vogal



João Fonseca
Vogal