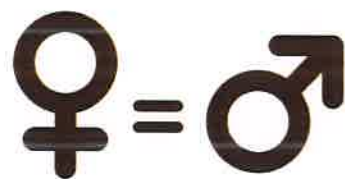


*[Handwritten signature]*

Relatório de Remunerações por Género  
2022



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

✓  
N

## Índice

<b>Âmbito</b> .....	3
<b>Desigualdades Salariais face ao Género</b> .....	3
<b>Metodologia</b> .....	3
<b>Análise quantitativa e qualitativa</b> .....	4
SIMAB INDIVIDUAL .....	4
1. <b>Caracterização geral</b> .....	4
2. <b>Caracterização das Remunerações por género</b> .....	5
GRUPO SIMAB CONSOLIDADO .....	7
1. <b>Caracterização geral</b> .....	7
2. <b>Caracterização das Remunerações por género</b> .....	8
<b>Conclusões</b> .....	10
<b>Divulgação</b> .....	10



## 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, 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.

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).

Foram excluídos na análise remuneratória três trabalhadores: um que está cedido, outro que está com uma licença sem vencimento, da participada MARL, SA; e, um trabalhador que está designado para a Secretaria de Estado da Administração Pública, da participada MARÉ, SA.

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência a data de 31.12.2022.

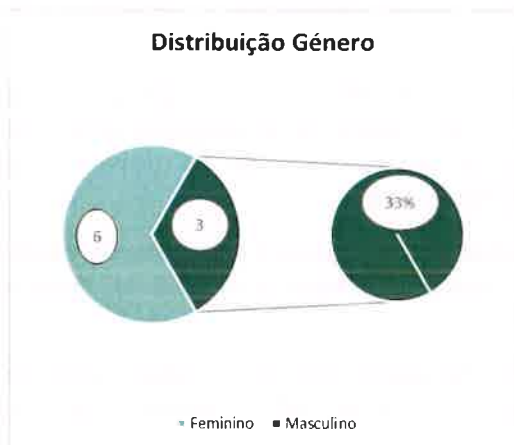


✓  
PB  
W

Análise quantitativa e qualitativa

**SIMAB INDIVIDUAL**

## I. Caracterização geral



Em 31 de dezembro de 2022 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.

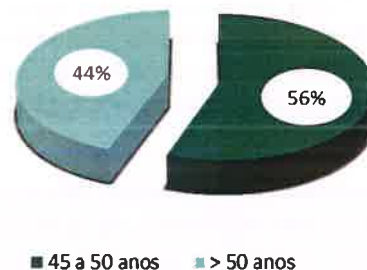
### I.1. Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) por grupo etário

Com referência a 31 de dezembro de 2022 dos 9 trabalhadores/as, 56% (5 trabalhadores/as) apresentam idade inferior a 50 anos, os restantes 44% com mais de 50 anos, são mulheres.

A idade média dos trabalhadores é de 50 anos, verificando-se que relativamente ao género a idade média apresenta apenas uma diferença de 1 anos, superior nas mulheres:

Indicadores	Mulheres	Homens	Geral
Idade Média	51 anos	48 anos	50 anos

### Distribuição Etária



### 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%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

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.



## 2. Caracterização das Remunerações por género

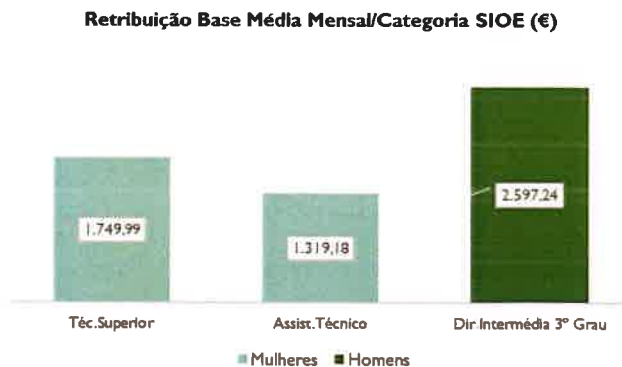
De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, os homens ganham mais do que as mulheres, pelo facto de nos cargos de dirigentes intermédios de 3º grau serem assumidos exclusivamente por homens, correspondente a um GAP de 990,85€, ou seja, os homens ganham mais 62%, como se pode verificar:

Retribuição Base Mensal	Mulheres	Homens	Média	Diferencial	
				GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Trabalhadores/as	1.606,39	2.597,24	1.936,67	-990,85	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 847,25€/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 (factor justificado pelos cargos ocupados de Direção)



✓  
F  
W

Nível Habilitação	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Ensino Superior	1.749,99	2.597,24	2.113,10	-847,25	67%
Ensino Secundário	1.319,18	-	1.319,18	-	-
Ensino Básico	-	-	-	-	-

## 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	1.749,99	-	1.941,67	-	-
Assist.Técnico	1.319,18	-	1.319,18	-	-
Dir.Intermédia 3º Grau	-	2.597,24	2.341,67	-	-



✓  
PH  
W

## I. Caracterização geral

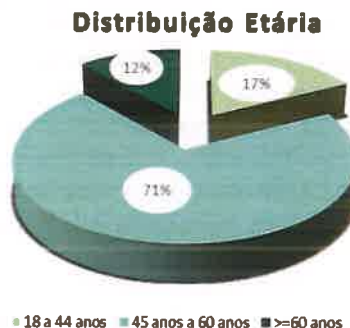


Em 31 de dezembro de 2022 o efetivo global da Grupo SIMAB era de 52 trabalhadores, dos quais 25 mulheres e 27 homens, a que corresponde uma representação de 48% de mulheres e 52% de homens.

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

Com referência a 31 de dezembro de 2022 dos 52 trabalhadores/as, apenas 17% (9 trabalhadores) apresentam idade inferior a 45 anos, 4 mulheres e 5 homens. A maior percentagem encontra-se nas idades entre os 45 e 60 anos, com 37 trabalhadores/as, dos quais, 18 mulheres e 19 homens.

A idade média dos trabalhadores do Grupo SIMAB é de 49 anos, verificando-se que, relativamente ao género, a idade média apresenta uma diferença de 1 ano, superior nos homens:



Indicadores	Mulheres	Homens	Geral
Idade Média	49 anos	50 anos	49 anos
Número Total de Colaboradores	25 trab.	27 trab.	52 trab.

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



Do total de trabalhadores do Grupo SIMAB, 42% apresenta qualificação ao nível do ensino superior, 29% ao nível do secundário e 29% frequentou apenas o ensino básico.





Handwritten initials and a 'W' mark.

Da análise ao nível de habilitações académicas verifica-se que as mulheres possuem um grau mais elevado, já que 48% das mulheres frequentaram ensino superior, que compara com 37% nos homens. Ao nível do ensino básico a predominância é dos homens.

Nível Habilitação	Mulheres	Homens	Total
Ensino Superior	12	10	22
	48%	37%	42%
Ensino Secundário	9	5	14
	36%	19%	27%
Ensino Básico	4	12	16
	16%	44%	31%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>

### 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 quer os Técnicos Superiores, quer ao nível dos Assistentes Técnicos, onde se incluem os administrativos, têm forte representatividade das mulheres, com 46% e 86%, respetivamente, com a categoria de Assistente Operacional em posição contrária com uma representatividade masculina de 79%.



Os cargos de Direção apresentam representatividade equiparada, entre homens e 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 154,74€/mês do que os homens:

Retribuição Base Mensal	Mulheres	Homens	Média	Diferencial	
				GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Trabalhadores/as	1.531,40	1.376,66	1.371,63	154,74	111%

Foram excluídos na análise remuneratória três trabalhadores: um que está cedido, outro que está com uma licença sem vencimento, da participada MARL, SA; e, um trabalhador que está designado para a Secretaria de Estado da Administração Pública, da participada MARÉ, SA

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





*Handwritten signature and initials in blue ink.*

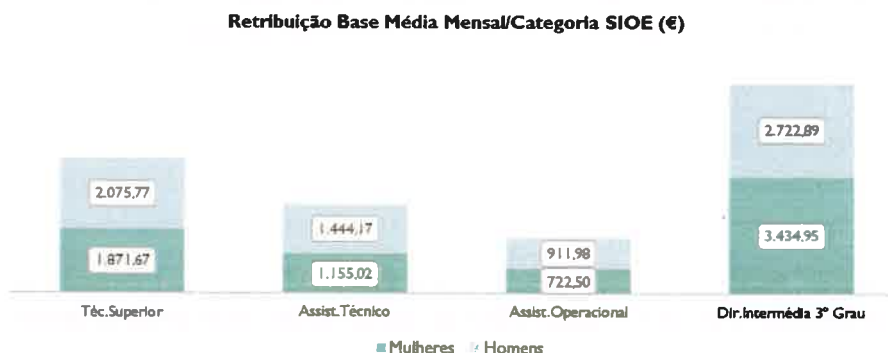
Na apreciação das remunerações quando associadas ao nível de habilitação verifica-se, da leitura direta aos dados, que à medida que aumenta o nível/grau de habilitação e de qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, com benefício para os homens. A retribuição base média de uma mulher licenciada representa apenas 88% 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	2.078,89	2.353,11	1.882,66	-274,21	88%
Ensino Secundário	1.132,93	1.128,01	1.130,96	4,92	100%
Ensino Básico	785,51	890,91	862,81	-105,40	88%

Quando observado o nível de qualificação seguinte, o ensino secundário o GAP apresenta-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	1.871,67	2.075,77	1.953,31	-204,09	90%
Assist. Técnico	1.155,02	1.444,17	1.196,32	-289,15	80%
Assist. Operacional	722,50	911,98	872,09	-189,48	79%
Dir. Intermédia 3º Grau	3.434,95	2.722,89	3.078,92	712,05	126%

Com exceção da categoria de Direção em que as mulheres ganham, em média, mais 712,05€/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. De notar que em termos globais ambos os GAPs se anulam, pois a diferença na superior remuneração das mulheres nos cargos de Direção, anula as superiores remunerações dos homens nas restantes categorias.



## 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 2022, 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 50 anos, 51 anos para as mulheres e 48 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 990,85€, isto significa que em média as mulheres ganham apenas 62% do que os homens ganham (neste universo reduzido, tem impacto o facto de os homens ocuparem cargos de Direção).

Numa análise do grupo SIMAB, o GAP entre as remunerações das mulheres é superior à dos homens, com um GAP de 154,74€, equivale a que as mulheres ganham mais 11% do que os homens.


A Administração da SIMAB, SA pretende continuar o cumprimento das normas relacionadas com a igualdade de género nos diversos objetivos da Sociedade, dando também continuidade aos esforços desenvolvidos para a implementação de um Plano de Gestão de Carreiras e de um modelo de avaliação de desempenho, assentes num Acordo de Empresa, esforços iniciados no seu mandato.

## 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, 20 de março de 2023

  
Jorge Proença dos Reis  
Presidente

  
Rita Godinho Saraiva  
Vogal

  
João Fonseca  
Vogal

