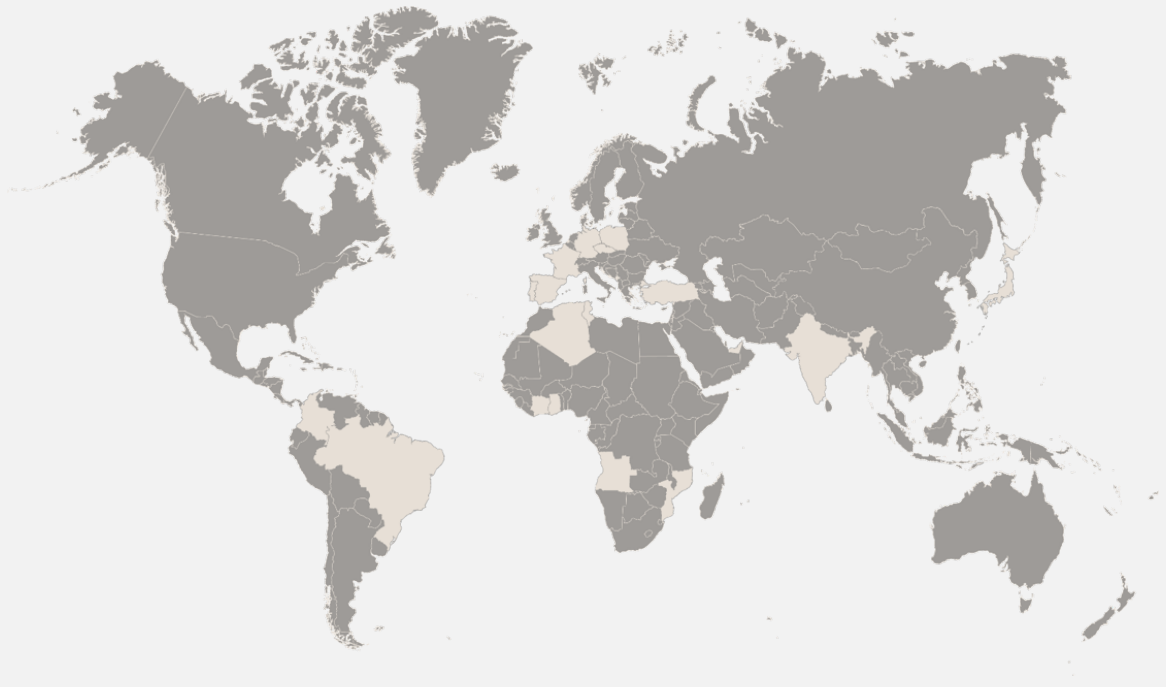




PORTUGAL

MAKING THE DIFFERENCE

Relatório sobre Remunerações por Género 2020





Índice

| | |
|---|----|
| I - INTRODUÇÃO | 4 |
| II. METODOLOGIA UTILIZADA | 5 |
| 1. ANÁLISE QUANTITATIVA | 6 |
| 1.1. Caracterização Geral | 6 |
| 1.2. Caracterização dos Colaboradores por Grupo Etário..... | 7 |
| 1.3. Caracterização dos Colaboradores por Nível de Habilitação | 7 |
| 1.4. Caracterização dos Colaboradores por Grupo de Qualificação Profissional..... | 7 |
| 1.5. Caracterização da Remuneração por Grupo Etário..... | 8 |
| 1.6. Caracterização da Remuneração por Nível de Habilitação | 8 |
| 1.7. Caracterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional..... | 9 |
| 2. ANÁLISE QUALITATIVA | 9 |
| 2.1. Caracterização por Grupo Etário e Remuneração..... | 10 |
| 2.2. Caracterização por Nível de Habilitação e Remuneração | 11 |
| 2.3. Caracterização por Grupo de Qualificação Profissional e Remuneração..... | 12 |
| III. CONCLUSÕES | 13 |

I - INTRODUÇÃO

Por deliberação do Conselho de Administração, foi aprovado o primeiro Relatório sobre as Remunerações por Género da idD Portugal Defence, S.A. (idD), cumprindo os 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 setor 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.

Importa assim elaborar um relatório, que contemple igualmente, a reestruturação em que se encontra atualmente a idD e que, na atribuição de novas atividades, viu o seu leque de competências substancialmente alargado.

Com efeito, a idD é uma empresa pública criada a partir dos ativos restantes da liquidação da extinta holding da Defesa, isto é, e no essencial, as participações de que aquela era detentora, bem como a totalidade da atividade da anterior idD- Plataforma das Indústrias de Defesa, que engloba a atividade industrial de desmilitarização e desativação materiais e desde 2014, a gestão da Base Tecnológica e Industrial de Defesa (BTID), bem como três novas áreas de negócio, por determinação do acionista e em resultado do processo de reestruturação.

A idD 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 empresa, de eliminação definitiva de qualquer forma de discriminação e para alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Com este relatório, a idD 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 idD é uma entidade pública empresarial reclassificada, dotada de autonomia administrativa e financeira, estando sujeita à tutela dos Ministérios da Defesa Nacional e das Finanças.

Em matéria laboral, os colaboradores da idD 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 líquidas dos trabalhadores da empresa no ativo em 31 de dezembro de 2020, nos 12 meses do ano.

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 idD 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

| Quadro de Pessoal | Género | | | Representação | |
|------------------------|--------|-------|-------|---------------|--------|
| | Fem. | Masc. | Total | Fem. | Masc. |
| Conselho Administração | 2 | 3 | 5 | 40,00% | 60,00% |
| Conselho Fiscal | 2 | 1 | 3 | 66,67% | 33,33% |
| Recursos Humanos | 5 | 17 | 22 | 22,73% | 77,27% |

| | Género | | | Representação | |
|---|------------|------------|------------|---------------|-------------|
| | Fem. | Masc. | Média | GAP (H-M) € | GAP (H-M) % |
| Remuneração Média Mensal Recursos Humanos | 2 103,27 € | 1 845,47 € | 1 974,37 € | -257,81 € | -13,97% |

1.2. Caracterização dos Colaboradores por Grupo Etário

| Grupo Etário Recursos Humanos (sem órgãos sociais) | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|---|--------|-------|-------|---------------|---------|---------------|--------|
| | Fem. | Masc. | Total | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. |
| 25-29 | 0 | 4 | 4 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 18,18% |
| 30-34 | 0 | 3 | 3 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 13,64% |
| 35-39 | 0 | 3 | 3 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 13,64% |
| 40-44 | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 4,55% |
| 45-49 | 1 | 3 | 4 | 25,00% | 75,00% | 4,55% | 13,64% |
| 50-54 | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 4,55% |
| 55-59 | 2 | 0 | 2 | 100,00% | 0,00% | 9,09% | 0,00% |
| 60-64 | 2 | 2 | 4 | 50,00% | 50,00% | 9,09% | 9,09% |
| Total Geral | 5 | 17 | 22 | 22,73% | 77,27% | 22,73% | 77,27% |

1.3. Caracterização dos Colaboradores por Nível de Habilitação

| Habilitações Recursos Humanos (sem órgãos sociais) | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|---|--------|-------|-------|---------------|---------|---------------|--------|
| | Fem. | Masc. | Total | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. |
| 6º Ano | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 4,55% |
| 12º Ano | 2 | 9 | 11 | 18,18% | 81,82% | 9,09% | 40,91% |
| Licenciatura | 3 | 4 | 7 | 42,86% | 57,14% | 13,64% | 18,18% |
| Mestrado | 0 | 3 | 3 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 13,64% |
| Total Geral | 5 | 17 | 22 | 22,73% | 77,27% | 22,73% | 77,27% |

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. |
| Dirig. superior de 1º grau | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 12,50% |
| Dirig. superior de 2º grau | 2 | 2 | 4 | 50,00% | 50,00% | 25,00% | 25,00% |
| Dirig. Interm. de 1º grau | 2 | 1 | 3 | 66,67% | 33,33% | 25,00% | 12,50% |
| Total Órgãos Sociais | 4 | 4 | 8 | 50,00% | 50,00% | 50,00% | 50,00% |
| Dirig. Interm. de 2º grau | 0 | 3 | 3 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 13,64% |
| Técnico Superior | 2 | 4 | 6 | 33,33% | 66,67% | 9,09% | 18,18% |
| Técnico Administrativo | 3 | 0 | 3 | 100,00% | 0,00% | 13,64% | 0,00% |
| Assist. Operacional, Operário, auxiliar | 0 | 10 | 10 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 45,45% |
| Total Recursos Humanos | 5 | 17 | 22 | 22,73% | 77,27% | 22,73% | 77,27% |

1.5. Caracterização da Remuneração por Grupo Etário

| Grupo Etário | Remuneração Média Mensal | | | | |
|-----------------|--------------------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | Fem. | Masc. | Média | GAP (H-M) € | GAP (H-M) % |
| 25-29 | 0,00 € | 1 595,21 € | 1 595,21 € | - | - |
| 30-34 | 0,00 € | 1 251,94 € | 1 251,94 € | - | - |
| 35-39 | 0,00 € | 1 119,78 € | 559,89 € | - | - |
| 40-44 | 0,00 € | 5 250,00 € | 5 250,00 € | - | - |
| 45-49 | 2 454,55 € | 3 187,92 € | 2 821,24 € | 733,37 € | 23,00% |
| 50-54 | 0,00 € | 991,67 € | 991,67 € | - | - |
| 55-59 | 1 329,56 € | 0,00 € | 1 329,56 € | - | - |
| 60-64 | 2 701,36 € | 1 035,42 € | 1 868,39 € | -1 665,94 € | -160,89% |
| Total Geral | 2 103,27 € | 1 845,47 € | 1 974,37 € | -257,81 € | -13,97% |

1.6. Caracterização da Remuneração por Nível de Habilitação

| Habilitações | Remuneração Média Mensal | | | | |
|--------------|--------------------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | Fem. | Masc. | Media | GAP (H-M) € | GAP (H-M) % |
| 6º Ano | 0,00 € | 1 079,17 € | 1 079,17 € | - | - |
| 12º Ano | 1 329,56 € | 959,44 € | 1 144,50 € | -370,11 € | -38,58% |
| Licenciatura | 2 619,09 € | 3 461,87 € | 3 040,48 € | 842,79 € | 24,34% |
| Mestrado | 0,00 € | 2 603,77 € | 2 603,77 € | - | - |
| Total Geral | 2 103,27 € | 1 845,47 € | 1 974,37 € | -257,81 € | -13,97% |

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) % |
| Conselho de Administração | 4 059,34 € | 5 158,46 € | 4 608,90 € | 1 099,12 € | 21,31% |
| Conselho Fiscal | 1 121,66 € | 1 495,55 € | 1 308,61 € | 373,89 € | 25,00% |
| Total Geral OS | 2 590,50 € | 4 242,74 € | 2 958,75 € | 1 652,24 € | 38,94% |
| Dirigente Intermédio de 2º grau | 0,00 € | 4 587,38 € | 4 587,38 € | - | - |
| Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | - | - |
| Técnico Superior | 3 256,95 € | 1 974,16 € | 2 615,55 € | -1 282,78 € | -64,98% |
| Técnico Administrativo | 1 334,16 € | 0,00 € | 1 334,16 € | - | - |
| Assistente Operacional, Operário, auxiliar | 0,00 € | 971,41 € | 971,41 € | - | - |
| Total Recursos Humanos | 2 103,27 € | 1 845,47 € | 1 974,37 € | -257,81 € | -13,97% |

2. ANÁLISE QUALITATIVA

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

O principal motivo prende-se com o facto de a base de recrutamento ser, predominantemente, entre ex-militares, e por consequência, na sua maioria homens.

Com efeito, em 31 de dezembro de 2020 o efetivo global da idD era de 22 colaboradores, dos quais 5 eram mulheres e 17 homens, a que corresponde uma representação de 22,73% de mulheres e 77,27% de homens.

A média salarial dos colaboradores da idD situa-se nos €1.974,37, sendo que as mulheres recebem mensalmente em média €2.103,27 e os homens €1.845,47.

Contudo, em termos genéricos, e não obstante a predominância masculina, considera-se que as diferenças salariais entre homens e mulheres têm expressividade, na medida em que a remuneração mensal média dos homens é 13,97% inferior à das mulheres, o que corresponde GAP médio de €257,81.

A média de idades dos colaboradores da idD é de 43 anos.

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 idD 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 77,27%.
- Globalmente (homens e mulheres) cerca de 68,18% tem menos de 50 anos e os grupos com maior representação são dos [25-29], [45-49] e dos [60-64] anos, com um total de 4 colaboradores em cada grupo (homens e mulheres);
- O grupo etário com maior representação masculina é o dos [25-29] anos com 4 colaboradores e que tem um peso relativo de 18,18%.

Os grupos etários com menor expressão masculina são dos [55-59] anos sem qualquer colaborador, e dos [40-44] e [50-54] anos, com 1 colaborador cada;

- Os grupos etários com maior representação feminina são dos [55-59] e [60-64] anos, com 2 colaboradoras cada e com um peso relativo de 9,09%.

O grupo etário com menor representação feminina é dos [25-29], [30-34], [35-39], [40-44] e dos [50-54] anos, sem qualquer colaboradora seguido dos [45-49] anos, com 1 colaboradora;

- Ao nível das médias mensais de remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres, constata-se que, nos dois grupos etários em que coexistem os dois géneros, existe, um GAP superior entre homens versus mulheres no grupo dos [45-49] onde os homens ganham mais 23% que as mulheres. No entanto, existe um grupo em que se verifica um GAP inferior, dos [60-64] onde as mulheres ganham em média mais €1.665,94 do que os homens.
- 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 13,97% às dos homens, que em média ganham mais €257,81.

2.2. Caracterização por Nível de Habilitação e Remuneração

Da análise à estrutura de habilitações da idD observa-se o seguinte:

- A idD detém um quadro de recursos humanos com uma média de habilitações: cerca de 45,45% dos colaboradores (homens e mulheres) têm licenciatura ou grau académico superior.
- O 12º Ano é a habilitação com maior número entre homens e mulheres, com um total de 11 colaboradores (homens e mulheres) tendo as

mulheres um peso relativo de 9,09% e os homens um peso relativo de 40,91%.

Isto porque, a licenciatura é a habilitação predominante nas mulheres, com 42,86% de representação no grupo.

- Sequencialmente, a licenciatura é o segundo nível de habilitação com maior representatividade, sendo que, neste grupo os homens são predominantes, com um peso relativo de 18,18%;
- Nos dois níveis habilitacionais que possuem representantes de ambos os géneros – 12º ano e licenciatura -, verifica-se que os homens têm uma remuneração certa e permanente média superior à das mulheres (24,34%) na licenciatura, no entanto, ao nível do 12º ano, são as mulheres que têm uma média superior aos homens (38,58 %);
- A existência de níveis de habilitação sem representação feminina – 6º Ano e Mestrado -, 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 idD tem a sua 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 Dirigente Intermédio de 2º grau, Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes, Técnico Superior, Técnico Administrativo e Assistente Operário/Operário.

Refira-se ainda que, fazem parte dos órgãos sociais da idD o Conselho Fiscal (cfr. artigo 4º dos Estatutos da sociedade, eleito por Deliberação Unânime

por Escrito, de 29 de junho de 2020), cujas remunerações foram as fixadas por essa mesma deliberação.

Assim,

- É nas categorias de Dirigente Superior de 2º grau e de Dirigente Intermédio de 1º grau, que se verifica o maior peso relativo das mulheres (25%), relativamente aos órgãos sociais e também, na categoria de Assistente operacional, operário e de Técnico Superior verifica-se o maior peso relativo dos homens (45,45% e 18,18, respetivamente), quando comparado com o resto dos colaboradores;
- No grupo Dirigentes Superior de 1º grau não há representatividade do género feminino não sendo possível efetuar qualquer comparação;
- No que ao grupo de Dirigentes Superior de 2.º grau diz respeito, verifica-se que há repartição equitativa do peso relativo entre homens e mulheres, com dois elementos femininos e dois elementos masculinos.
- Verifica-se que nos colaboradores e no único grupo de qualificação profissional em que coexistem ambos os géneros – Técnico Superior -, o GAP entre homens e mulheres, é favorável às mulheres no que diz respeito à remuneração média mensal em 64,98%.

III. CONCLUSÕES

O quadro de pessoal, em 31 de dezembro de 2020, enquadra 22 recursos humanos, onde os homens têm uma elevada predominância (77,27%) em relação às mulheres (22,73%).

Quanto à estrutura etária, cerca de 68,18% dos seus recursos humanos têm menos de 50 anos e, neste intervalo etário, situam-se 82,35% dos homens.

As mulheres apresentam pouca dispersão etária, devido ao número reduzido do elemento feminino.

Em termos do nível de habilitação, cerca de 45,45% (homens e mulheres) têm licenciatura ou grau académico superior. No que concerne à licenciatura, constata-se um peso relativo de 13,64% das mulheres e um peso relativo de 18,18% dos homens. O 12º ano é o nível de habilitações com maior representatividade na empresa e, nesse grupo, os homens são predominantes (81,82%).

Relativamente ao nível de qualificação profissional, verifica-se que nos dois níveis habilitacionais que possuem representantes de ambos os géneros – 12º ano e licenciatura - verifica-se que os homens têm uma remuneração certa e permanente média superior à das mulheres (24,34%) na licenciatura, no entanto, ao nível do 12º ano são as mulheres que possuem uma média superior face aos homens (38,58 %);

Lisboa, dezembro de 2020.

