



Relatório sobre Diferenças Salariais 2022

Índice

INTRODUÇÃO	3
I. ANÁLISE QUANTITATIVA	4
1. CARACTERIZAÇÃO DO QUADRO DE TRABALHADORES	4
2. CARACTERIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES	5
II. CONCLUSÕES	6

Introdução

Conforme determina a Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, e por forma a contrariar a tendência que existe de desigualdades salariais entre homens e mulheres, é solicitado ao Setor Empresarial do Estado a elaboração de um relatório que caracterize aquelas diferenças em estreita relação com as remunerações pagas aos seus trabalhadores.

Este relatório assenta em dois indicadores e feita a sua análise relativamente à idade, nível de escolaridade e nível de qualificação:

- Remuneração Média Mensal;
- Ganho Médio Mensal,

e tem como base o “I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade”.

A Fernave – Formação Técnica, Psicologia Aplicada e Consultoria em Transportes e Portos, S.A., é uma sociedade anónima constituída em 1992, cujas atividades se situam no âmbito da prestação de serviços nos domínios da Formação e Desenvolvimento de Competências, do Recrutamento e Avaliação Psicológica, Consultoria Empresarial, de Recursos Humanos e Sistemas de Transportes.

A Fernave é detida a 100 % pela CP - Comboios de Portugal, E.P.E.

A CP é uma entidade pública empresarial (Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 12 de junho), detida a 100% pelo Estado Português. É responsável pela prestação de serviços de transporte ferroviário nacional e internacional de passageiros.

A Fernave sofreu ao longo dos últimos anos reestruturações profundas no número de efetivos. A estratégia do Plano de Sustentabilidade apresentado á tutela em 2017 previa a manutenção dos quadros estritamente necessários para manter a sua atividade e, por isso, a escolha foi feita com base no know how de cada colaborador nas respetivas áreas de conhecimento. O resultado foi a manutenção de um quadro com 9 colaboradores. No final de 2022 foi admitido mais um colaborador do sexo feminino.

Do total de colaboradores 70 % são do sexo feminino e 30 % do sexo masculino. Em termos gerais o sexo feminino tem um salário base médio mensal e uma remuneração média mensal superior em 7,5 %. A remuneração média mensal é composta, para além do salário base, de todas as rubricas variáveis e fixas que compõem o vencimento do trabalhador.

I. Análise Quantitativa

1. Caracterização do Quadro de Trabalhadores

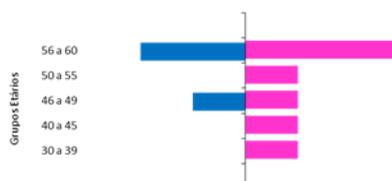
Nº Trabalhadores

	M	H	Total
Colaboradores	7	3	10
Peso relativo	70%	30%	100%

Observa-se que na Fernave o efetivo em relação ao género é predominantemente feminino. Em 31 de dezembro de 2022 o quadro da empresa conta com 10 trabalhadores, dos quais 7 são mulheres e 3 são homens.

Grupo etário

	Nº trabalhadores			Representação		Peso relativo		
	H	M	Total	H	M	H	M	Total
30 a 39		1	1	0%	100%	0%	10%	10%
40 a 45	0	1	1	0%	100%	0%	10%	10%
46 a 49	1	1	2	50%	50%	10%	10%	20%
50 a 55	0	3	3	0%	100%	0%	30%	30%
56 a 60	2	1	3	67%	33%	20%	10%	30%
Total	3	7	10			30%	70%	



Os trabalhadores da Fernave inserem-se no grupo etário que varia entre os 30 e os 60 anos. São colaboradores que estão na sua maioria há largos anos na empresa. No grupo etário 46-49 a representação é idêntica em ambos os sexos. Na faixa etária 50 a 55 não há elementos masculinos e no último grupo (56 a 60) predomina o sexo masculino.

A idade média do efetivo é de 52 anos.

Habilitações literárias

	Nº trabalhadores			Representação		Peso relativo		
	H	M	Total	H	M	H	M	Total
12º ano	2	0	2	100%	0%	20%	0%	20%
Licenciatura	1	6	7	14%	86%	10%	60%	70%
Mestrado	0	1	1	0%	100%	0%	10%	10%
Total	3	7	10			30%	70%	

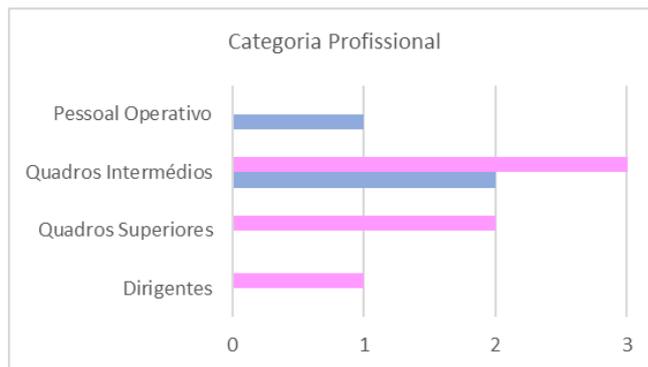
Observa-se que o nível de habilitações literárias com maior peso é a Licenciatura, tendo esta um peso relativo superior no género feminino (6 mulheres e 1 homem). O nível de escolaridade mais baixo, 12º ano, é representado por homens (2) e o mais elevado, Mestrado, por uma mulher.



Qualificação Profissional

	Nº trabalhadores			Representação		Peso relativo		
	H	M	Total	H	M	H	M	Total
Dirigentes	0	1	1	0%	100%	0%	10%	10%
Quadros Superiores	0	2	2	0%	100%	0%	20%	20%
Quadros Intermédios	2	4	6	33%	67%	20%	40%	60%
Pessoal Operativo	1	0	1	100%	0%	10%	0%	10%
Total	3	7	10			30%	70%	

Relativamente à categoria profissional registamos que prevalecem os quadros intermédios, com maior peso no sexo feminino. A categoria de dirigentes pertence somente a mulheres.



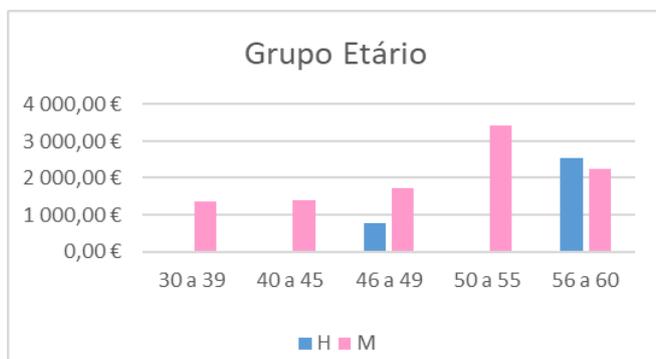
2. Caracterização das Remunerações

O salário médio mensal (*1), globalmente, é de 1.638,85€ enquanto a remuneração média mensal (*2) é de 2.051,49€. No que diz respeito à sua distribuição por género constata-se que as mulheres têm um valor superior, quer comparativamente aos homens, quer ao valor médio global.

	H	M
Salário Médio Mensal	1 558 €	1 673 €
Remuneração Média Mensal	1 946 €	2 097 €

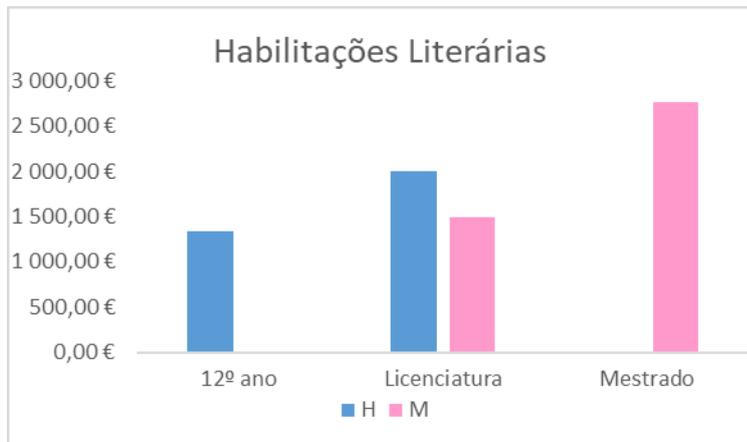
(*1) Salário valor do salário base

(*2) Remuneração: salário base+ Diuturnidades+ IHT



Verifica-se uma diferença generalizada, no que diz respeito aos grupos etários, a favor das mulheres, quer ao nível salário médio mensal quer ao nível remuneração média mensal. Nos grupos etários 40-45 e 50-55 não existe comparação dado que só há colaboradoras femininas.

Habilitações literárias

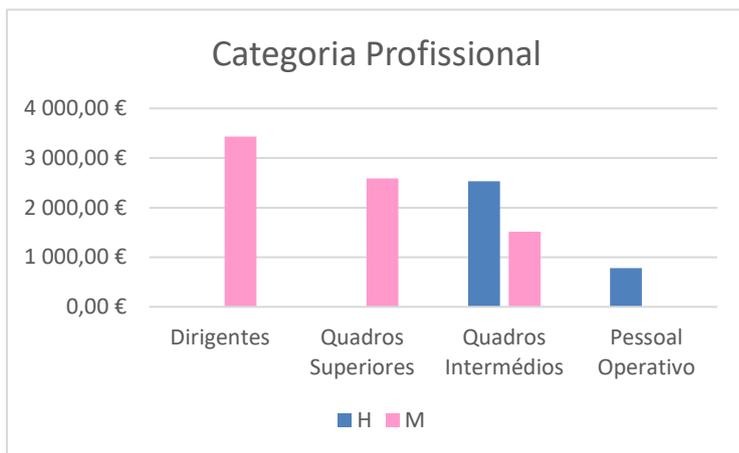


No grau de licenciatura verifica-se um desvio favorável ao sexo masculino, sendo esse desvio mais acentuado em relação à remuneração média mensal. Não é possível a comparação nos outros níveis de escolaridade dado que, para o 12º ano só existem homens e no grau de mestrado só existe uma mulher.

(*1) Salário valor do salário base

(*2) Remuneração: salário base+ Diuturnidades+ IHT

Categoria Profissional



Nas categorias de dirigente e quadros superiores só há colaboradores do sexo feminino. Na categoria de Quadros Intermédios existe um desvio favorável no sexo masculino.

II. Conclusões

A estrutura da Fernave é composta maioritariamente por mulheres, verificando-se que o peso dos homens é 30 %. A média da antiguidade dos colaboradores é de 24 anos, estando alguns desde o início da Fernave em 1992 e não há recrutamento de pessoas há cerca de 14 anos de uma forma geral. Este quadro de trabalhadores foi o resultante de uma reestruturação levada a cabo nos últimos anos, em especial em 2017.

Terá de se ter conta igualmente que, sendo o quadro de colaboradores muito reduzido, não existe de uma forma geral mais do que uma pessoa com a mesma função e, por isso, torna-se impossível fazer comparações de valores salariais entre homens e mulheres com a mesma função.

A estrutura salarial da Fernave baseia-se em critérios de retribuição salarial comuns ao sexo feminino e ao sexo masculino e as diferenças existentes são de origem histórica e assentam na evolução natural das carreiras profissionais.

Em relação às boas práticas na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género podemos assumir, de uma forma geral as do acionista, nomeadamente:

a) Admissão de Pessoal

Na Fernave, os processos para admissão/seleção/recrutamento de pessoal pautam-se pelo princípio da igualdade de género, não existindo discriminação de género ou qualquer outra nos referidos processos.

b) Formação (inicial e contínua)

Na elaboração do seu plano de formação, a Empresa tem apenas em conta as necessidades de formação identificadas, tendo como fim adquirir/manter as competências necessárias ao desenvolvimento/manutenção das qualificações do seu pessoal, sejam mulheres ou homens, por acreditar que, com a melhoria das suas qualificações, prestará um melhor serviço.

c) Respeito pela dignidade de mulheres e homens na Empresa

Para além dos normativos legais a que se encontra obrigada, a Fernave rege-se pelo Código de Ética do acionista, no qual se encontra expressamente garantido o respeito pela dignidade de mulheres e homens na Empresa, bem como a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação.

d) Benefícios atribuídos a trabalhadoras / trabalhadores e familiares

- i. Concessões de viagem nacional e internacional às trabalhadoras e aos trabalhadores e seus familiares;
- ii. Seguro de saúde gratuito para as trabalhadoras e trabalhadores e acesso a vantagens em adesão ao seguro de grupo para os seus familiares;
- iii. Centro de férias para filhos de trabalhadoras e trabalhadores, com idades até aos 15 anos, contra pagamento de valor simbólico.