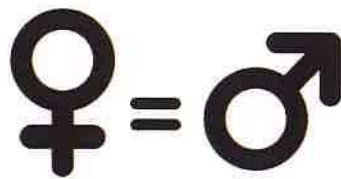




Handwritten signature or initials in blue ink.

Relatório de Remunerações por Género 2023



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

1/
PB

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	7
1. Caracterização geral	7
2. Caracterização das Remunerações por género	8
Conclusões	10
Divulgação	10



✓
PB

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 dois trabalhadores: um que está cedido, 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 31.12.2023.

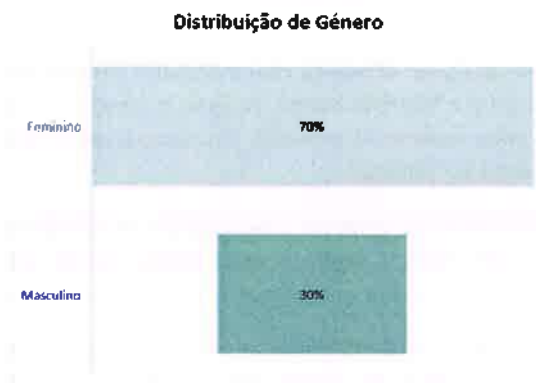


✓
PB

Análise quantitativa e qualitativa



I. Caracterização geral



Em 31 de dezembro de 2023 o efetivo global da SIMAB era de 10 trabalhadores, dos quais 7 eram mulheres e 3 homens, a que corresponde uma representação de 70% de mulheres e 30% 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 2023 dos 8 trabalhadores/as, 80% (5 trabalhadores/as) apresentam idade entre os 45 e 59 anos, os restantes 20%, estão distribuídos igualmente, 1 mulher com mais de 60 anos e 1 mulher com idade com menos de 45 anos.

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:

Indicadores	Mulheres	Homens	Geral
Idade Média	48 anos	49 anos	49 anos



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

Nível Habilitação	Mulheres	Homens	Total
Ensino Superior	5	3	8
	71%	100%	80%
Ensino Secundário	2	0	2
	29%	0%	20%
Total	7	3	10

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 71% nas mulheres, embora o número de mulheres seja superior aos homens, os 3 homens têm grau académico superior.



Handwritten signature

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

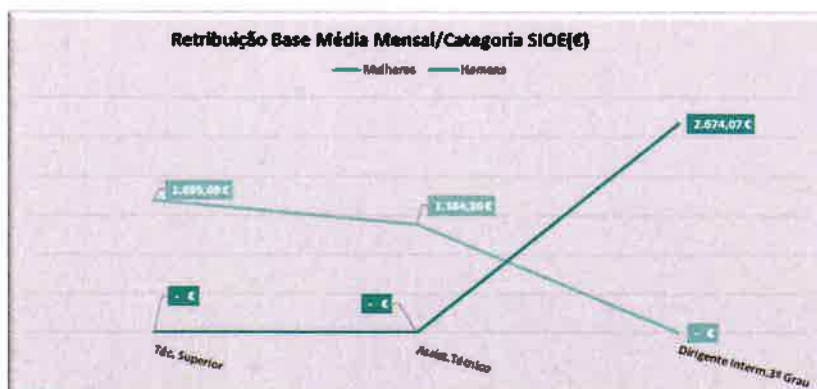
De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, os homens ganham mais do que as mulheres, pelo facto de nos cargos de dirigentes intermédios de 3º grau serem assumidos exclusivamente por homens, correspondente a um GAP de 1.067,33€, ou seja, os homens ganham mais 60%, como se pode verificar:

Retribuição Base Mensal	Mulheres	Homens	Média	Diferencial	
				GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Trabalhadores/as	1.606,74	2.674,07	1.926,94	-1.067,33	60%

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 978,38€/mês, ou seja, a retribuição base mensal média das



mulheres com nível de ensino superior, representa 63% da retribuição base mensal média dos homens de igual nível (fator justificado pelos cargos ocupados de Direção)

Nível Habilitação	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Ensino Superior	1.695,69	2.674,07	395,53	-978,38	63%
Ensino Secundário	1.384,36	-	1.384,36	-	-

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.

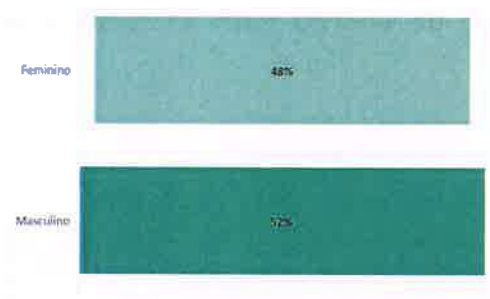
Categoria SIOE	Retribuição			GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
	Mulheres	Homens	Média		
Téc. Superior	1.695,69	0,00	1.695,69	-	-
Assist. Técnico	1.384,36	0,00	1.384,36	-	-
Dirigente Interm.3º Grau	0,00	2.674,07	2.674,07	-	-





I. Caracterização geral

Distribuição de Gênero



Em 31 de dezembro de 2023 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.

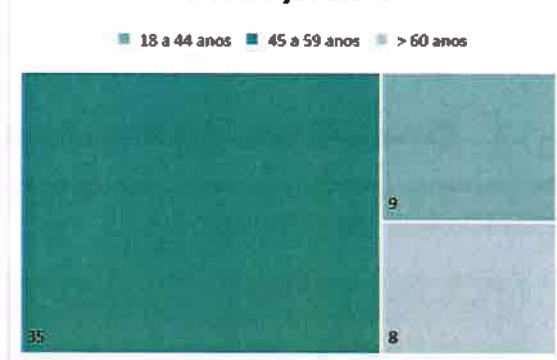
I.1 Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) por grupo etário

Com referência a 31 de dezembro de 2023 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	48 anos	51 anos	50 anos
Número Total de Trabalhadores	25	27	52

Distribuição Etária



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

Nível Habilitação	Mulheres	Homens	Total
Ensino Superior	14 56%	10 37%	24 46%
Ensino Secundário	9 36%	5 19%	14 27%
Ensino Básico	2 8%	12 44%	14 27%
Total	25	27	52

Do total de trabalhadores do Grupo SIMAB, 46% apresenta qualificação ao nível do ensino superior, 27% ao nível do secundário e 27% frequentou apenas o ensino básico.



Da análise ao nível de habilitações académicas verifica-se que as mulheres possuem um grau mais elevado, já que 56% das mulheres frequentaram ensino superior, que compara com 37% nos homens. Ao nível do ensino básico a predominância é dos homens.

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 58% e 85%, respetivamente, com a categoria de Assistente Operacional em posição contrária com uma representatividade masculina de 83%.

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 143,08€/mês do que os homens:

Retribuição Base Mensal	Mulheres	Homens	Média	Diferencial	
				GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Trabalhadores/as	1.622,70	1.479,62	1.551,16	143,08	110%

Foram excluídos na análise remuneratória dois trabalhadores: um que está cedido, 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

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 83% da retribuição base média de um homem com o mesmo nível de qualificação.

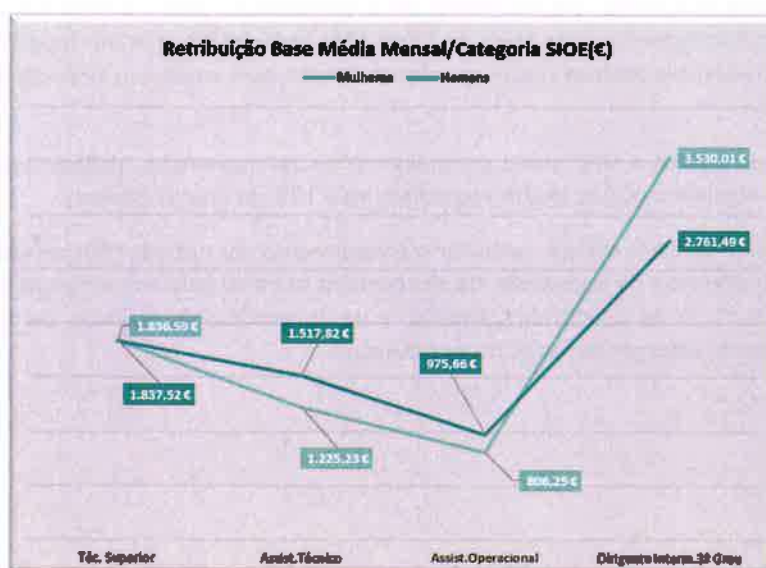


Nível Habilitação	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Ensino Superior	1.996,32	2.415,00	2.148,57	-418,68	83%
Ensino Secundário	1.197,24	1.281,76	1.539,30	-84,52	93%
Ensino Básico	921,99	938,48	804,41	-16,49	98%

Quando observado o nível de qualificação seguinte, o ensino básico 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 Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Téc. Superior	1.836,59	1.837,52	1.836,87	-0,93	99,95%
Assist. Técnico	1.225,23	1.517,82	1.267,02	-292,59	81%
Assist. Operacional	806,25	975,66	947,42	-169,41	83%
Dirigente Interm. 3º Grau	3.530,01	2.761,49	3.049,69	768,52	128%

Com exceção da categoria de Direção em que as mulheres ganham, em média, mais 768,52€/mês que os homens, e da categoria de Técnico superior em que as remunerações se equiparam, verifica-se um GAP quando comparada a retribuição Base média mensal auferida pelas mulheres e pelos homens nas restantes categorias, de Assistente técnico e Assistente operacional. Este GAP está relacionado com a especificidade de funções e com a antiguidade. 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 2023, o quadro de pessoal da SIMAB, SA contava com 10 trabalhadores/as, dos quais 3 (30%) são homens e 7 (70%) são mulheres.

A média de idades dos trabalhadores/as da SIMAB, SA é de 49 anos, 48 anos para as mulheres e 49 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 1.067,33€, isto significa que em média as mulheres ganham apenas 60% 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 143,08,74€, equivale a que as mulheres ganham mais 10% 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, 5 de fevereiro de 2024



Jorge Proença dos Reis
Presidente



Rita Godinho Saraiva
Vogal

