



SIRESP - GESTÃO DE REDES DIGITAIS DE SEGURANÇA E EMERGÊNCIA, S.A.

Relatório sobre remunerações por género 2024

Aprovada em reunião do Conselho de Administração de 25 de outubro de 2024

Índice

| | |
|--|----------|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 3 |
| 2. METODOLOGIA UTILIZADA | 4 |
| 3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS | 5 |
| 3.1. ANÁLISE QUANTITATIVA | 5 |
| 3.1.1. CARATERIZAÇÃO GERAL | 5 |
| 3.1.2. CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO ETÁRIO | 5 |
| 3.1.3. CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO | 5 |
| 3.1.4. CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL | 6 |
| 3.1.5. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO | 6 |
| 3.1.6. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO | 6 |
| 3.1.7. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.... | 7 |
| 3.2. ANÁLISE QUALITATIVA | 7 |
| 3.2.1. CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO | 7 |
| 3.2.2. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO | 8 |
| 3.2.3. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO | 8 |
| 4. CONCLUSÕES | 9 |

1. Introdução

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março de 2014, 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.

A SIRESP – Gestão de Redes Digitais de Segurança e Emergência, S.A., (adiante, SIRESP, S.A.), obriga-se à promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos.

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, o presente Relatório tem como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias de género e implementar medidas de promoção da igualdade de género, eliminando qualquer forma de discriminação, com vista a alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Anota-se que, para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros do Conselho de Administração, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, tendo em atenção o tipo de empresa, mas apenas os colaboradores da Sociedade.

2. Metodologia Utilizada

A construção deste Relatório teve por base o estudo da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - I RELATÓRIO SOBRE DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR RAMOS DE ATIVIDADE. As diferenças salariais entre homens e mulheres são analisadas relativamente às médias mensais das remunerações certas e permanentes. No Relatório são igualmente analisadas variáveis relativas à idade, às habilitações literárias e à qualificação.

Os resultados estão apresentados no ponto seguinte, tendo como referência o presente ano de 2024, até à sua elaboração, e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa da informação relativa a remunerações ilíquidas dos homens e das mulheres, de acordo com cada uma das variáveis referidas.

3. Diferenciações Salariais

3.1. Análise Quantitativa

3.1.1. Caracterização Geral

| | Género | | | Representação | |
|---------------|----------|-----------|-------|---------------|-----------|
| | Feminino | Masculino | Total | Feminino | Masculino |
| Colaboradores | 4 | 10 | 14 | 29% | 71% |

| | Género | | | Representação | |
|--------------------------|----------|------------|------------|---------------|---------------|
| | Feminino | Masculino | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| Remuneração Média Mensal | 3 075,89 | 3 217,69 € | 3 146,79 € | 141,80 € | 5% |

GAP – Gender Pay Gap: Diferencial salarial entre homens e mulheres

3.1.2. Caracterização dos colaboradores por grupo etário

| Grupo Etário | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|--------------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| | Feminino | Masculino | Total | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| 35-39 | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% | 0% | 14% |
| 40-44 | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% | 7% | 14% |
| 45-49 | 2 | 3 | 5 | 40% | 60% | 14% | 21% |
| 50-54 | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% | 7% | 7% |
| 55-59 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 60-64 | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% | 0% | 14% |
| Total | 4 | 10 | 14 | | | 29% | 71% |

3.1.3. Caracterização dos colaboradores por nível de habilitação

| Nível de Habilitação | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|----------------------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| | Feminino | Masculino | Total | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| 12.º Ano | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% | 7% | 21% |
| Bacharelato | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Licenciatura | 3 | 6 | 9 | 33% | 67% | 21% | 43% |
| Mestrado | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% | 0% | 7% |
| Total | 4 | 10 | 14 | | | 29% | 71% |

3.1.4. Caracterização dos colaboradores por grupo de qualificação profissional

| Grupo de Qualificação Profissional | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|---------------------------------------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| | Feminino | Masculino | Total | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| Dirigente intermédio | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% | 0% | 7% |
| Técnico Superior | 3 | 6 | 9 | 33% | 67% | 21% | 43% |
| Assistente Técnico/ Administrativo | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% | 7% | 21% |
| Total | 4 | 10 | 14 | | | 29% | 71% |

3.1.5. Caracterização da remuneração por grupo etário

| Grupo Etário | Remuneração Média Mensal | | | | |
|--------------|--------------------------|------------|------------|---------------|---------------|
| | Feminino | Masculino | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| 35-39 | | 2 171,43 € | 2 171,43 € | | |
| 40-44 | 3 815,75 € | 2 389,16 € | 3 102,45 € | -1 426,60 € | -37% |
| 45-49 | 3 460,62 € | 3 166,89 € | 3 313,76 € | -293,73 € | -8% |
| 50-54 | 1 566,56 € | 3 738,16 € | 2 652,36 € | 2 171,60 € | 139% |
| 55-59 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | |
| 60-64 | | 4 908,44 € | 4 908,44 € | | |

3.1.6. Caracterização da remuneração por nível de habilitação

| Nível de Habilitação | Remuneração Média Mensal | | | | |
|----------------------|--------------------------|------------|------------|---------------|---------------|
| | Feminino | Masculino | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| 12.º Ano | 1 566,56 | 2 901,03 € | 2 233,80 € | 1 334,47 € | 85,2% |
| Bacharelato | | | | | |
| Licenciatura | 3 579,00 € | 3 489,27 € | 3 534,13 € | -89,73 € | -2,5% |
| Mestrado | | 2 538,16 € | 2 538,16 € | | |

3.1.7. Caraterização da remuneração por grupo de qualificação profissional

| Grupo de Qualificação Profissional | Remuneração Média Mensal | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|------------|------------|---------------|---------------|
| | Feminino | Masculino | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| Dirigente intermédio de 1.º grau | | 6 378,71 € | 6 378,71 € | | |
| Técnico Superior | 3 579,00 € | 2 849,18 € | 3 214,09 € | -729,82 € | -20,4% |
| Assistente Técnico/Administrativo | 1 566,56 € | 2 901,03 € | 2 233,80 € | 1 334,47 € | 85,2% |

3.2. Análise Qualitativa

De acordo com os dados constantes do presente Relatório, e tendo em conta a caracterização dos colaboradores da SIRESP, S.A., constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 29% de mulheres e 71% de homens, num total de 14 colaboradores.

Em termos genéricos, conclui-se que, na SIRESP, S.A., a remuneração média mensal das mulheres é globalmente inferior à dos homens, representando a remuneração média das mulheres cerca de 29% do valor médio da remuneração dos homens, o que representa um *gap* de 5%.

3.2.1. Caraterização por idade e remuneração

Sobre a estrutura etária da SIRESP, S.A., foi possível, através dos dados obtidos, concluir o seguinte:

- O grupo etário (50-54) é o que regista um menor número de colaboradores, sendo composto por 1 mulher e 1 homem; A nível de remunerações, o género masculino é o que aufere maior rendimento, com um *gap* de 139%;
- O grupo etário (45-49) é o que regista um maior número de colaboradores num total de 5, 14% de mulheres e 21% de homens, dos quais 2 são mulheres e 3 são homens. As remunerações médias são superiores no género feminino com uma diferença de 293,73€, com um *gap* de 8%, em comparação com o género masculino;
- O grupo etário (40-44) também regista um número significativo de colaboradores num total de 7% de mulheres e 14% de homens, dos quais 1 são mulheres e 2 são homens. A

remuneração média mensal também neste grupo etário é superior nas mulheres, com 1 426,60€ e um *gap* de 37%.

■ Ao nível das médias mensais das remunerações certas e permanentes de homens e mulheres, constata-se que a remuneração média dos homens é inferior em quase todos os grupos etários, exceto no escalão etário entre os 50-54 anos.

3.2.2. Caracterização por nível de habilitação e remuneração

Da análise à estrutura de habilitações da SIRESP, S.A., observamos o seguinte:

- Constata-se que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade, sendo que dos 14 colaboradores, 9 colaboradores têm este grau de habilitação, com 64%;
- Ainda no grupo de habilitação “Licenciatura”, conclui-se que a remuneração média mensal das mulheres é superior em 2,5% à dos homens, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 89,73€;
- No grupo de habilitação “Mestrado”, composto por 1 colaborador (1 homem), não é possível efetuar a comparação de nível de habilitações por género;
- No que respeita ao grupo de habilitação “12.º Ano”, verifica-se um 1 colaborador do género feminino e 3 colaboradores do género masculino, cuja remuneração média é superior ao do género feminino, o que corresponde a um *gap* remuneratório de 1 334,47€.

3.2.3. Caracterização por nível de qualificação e remuneração

Quanto à qualificação profissional dos colaboradores da SIRESP, S.A., importa salientar os seguintes pontos:

- O grupo “Técnicos Superiores” é constituído na sua maioria por homens com 67% (6 homens e 3 mulheres), concluindo-se que a sua remuneração média mensal é, neste grupo de qualificação profissional, inferior à das mulheres, em 20,4%, o que corresponde a um *gap* remuneratório de 729,82€;
- O grupo “Dirigente intermédio de 1.º grau” é composto unicamente por 1 homem, pelo que, neste grupo de qualificação profissional não é possível efetuar a comparação do nível de qualificação por género;
- O grupo “Assistente Técnico/Administrativo” é composto por 1 mulher e 3 homens, pelo que, neste grupo de qualificação profissional concluindo-se que a sua remuneração média mensal dos homens é superior à das mulheres, o que corresponde a um *gap* remuneratório de 1 334,47€;

4. Conclusões

Conforme se referiu, é propósito deste Relatório fazer uma monitorização da situação do presente ano de 2024, no que diz respeito às remunerações pagas a homens e mulheres, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, tal como o determina o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

O quadro de pessoal da SIRESP, S.A., é reduzido e tecnicamente especializado, composto por 14 colaboradores, aqui incluindo o lugar de origem da Técnica Superior Licenciada da área financeira que se encontra a exercer a função de Vogal do Conselho de Administração desde junho de 2023, representando as mulheres 29% e os homens 71% da força de trabalho. A maioria dos colaboradores integram-se nos escalões etários compreendidos entre os 45 e os 49 anos, e constata-se que o grupo de habilitação "Licenciatura" é o predominante na Sociedade.

Em termos genéricos, dos dados atrás apresentados conclui-se também que, na SIRESP, S.A., a remuneração média mensal das mulheres é inferior à dos homens, existindo um *gap* remuneratório médio de 141,80€ (de 5%).

No escalão etário 60-64, composto por 2 homens, encontra-se a remuneração mais elevada, em larga medida, associado às competências profissionais e curriculares, mas sobretudo por um dos colaboradores pertencer ao grupo "Dirigente intermédio de 1.º grau" cuja remuneração se destaca dos restantes colaboradores da SIRESP, S.A.. Isto acontece porque já se encontra num nível mais avançado da carreira, onde a remuneração é mais elevada.

No entanto, esta situação não é sinónimo de desigualdade salarial, não tem por base questões de género, uma vez que está de acordo com a distribuição de colaboradores, quer por género, habilitações, grupo etário e pela sua própria dimensão (observada nos quadros anteriores), como também em relação à categoria profissional e níveis remuneratórios subjacentes.

A SIRESP, S.A., dispõe de uma grelha salarial, por grupos profissionais e os seus respetivos níveis de progressão, estando estes indexados à avaliação de desempenho, que se aplica de igual forma a todos os colaboradores. Salienta-se que, a SIRESP, S.A., respeita o princípio da igualdade entre mulheres e homens, sendo os seus recrutamentos efetuados em função das competências literárias e profissionais e não em função do género.