

# RELATÓRIO REMUNERAÇÕES PAGAS A MULHERES E HOMENS







# ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>ENQUADRAMENTO LEGAL</b> .....	<b>005</b>
<b>2.</b>	<b>CONTEXTO INCM, S.A.</b> .....	<b>005</b>
<b>3.</b>	<b>UNIVERSO</b> .....	<b>005</b>
3.1	CARACTERIZAÇÃO GERAL .....	.006
3.2	DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA .....	.006
3.3	DISTRIBUIÇÃO DE ACORDO COM AS FUNÇÕES DESEMPENHADAS EM CARGOS DIRIGENTES E OU DE CHEFIA .....	.007
3.4	CARACTERIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES .....	.008
	3.4.1 Remuneração média por género .....	.008
	3.4.2 Remuneração de acordo com as funções desempenhadas .....	.008
<b>4.</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>009</b>





## 1. Enquadramento legal

Na senda de anterior legislação enquadradora de políticas de Igualdade de Género, nomeadamente da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que determina a obrigatoriedade do regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprovou medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas, incluindo em matéria salarial.

A referida legislação consagra orientações resultantes da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que aprovou um conjunto de medidas destinadas a garantir e promover a igualdade de oportunidades e resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, bem como da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

No âmbito específico das desigualdades de género em matéria profissional no âmbito do setor público empresarial, onde se insere a Imprensa Nacional Casa da Moeda, S.A., realça-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 da mencionada Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de onde resulta a obrigação de promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório, 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.

## 2. Contexto INCM, S.A.

A política de remunerações da INCM, S.A. obedece ao disposto na legislação laboral, aos instrumentos de regulamentação coletiva vigentes, sem prejuízo do cumprimento do enquadramento legal aplicável ao setor público empresarial do Estado. Deste modo, a remuneração está associada à carreira e categoria detidas por cada trabalhadora e trabalhador, sendo a respetiva integração na carreira e categoria efetuada, de acordo com as habilitações detidas e funções a desempenhar, conforme estipulado na Cláusula 14.ª do Acordo de Empresa.

Ao exposto, acrescem as normas internas que promovem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das diferentes componentes dos postos de trabalho. Pelo seu Código de Ética e de Conduta, ponto 6.5, a INCM considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa e orientação sexual. A INCM rege-se também por um Plano de Igualdade de Género, o qual é um instrumento de promoção e de preservação das temáticas da igualdade e da não discriminação.

A elaboração deste relatório pretende diagnosticar e prevenir diferenças remuneratórias injustificadas que eventualmente possam existir nas remunerações pagas a mulheres e a homens, contudo a INCM remunera as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores de acordo com a categoria profissional detida, a qual não é determinada pela variante género.

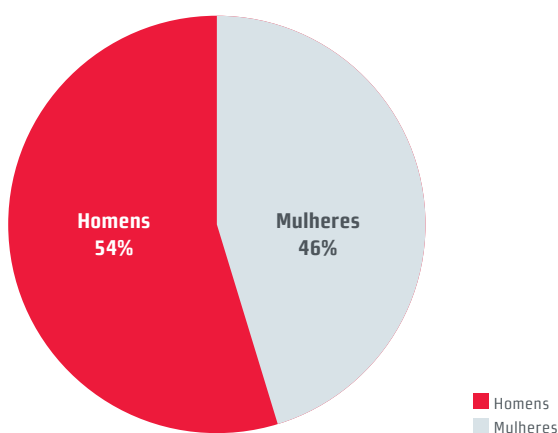
## 3. Universo

O presente Relatório tem por base a apreciação do universo de trabalhadores e trabalhadoras a prestar atividade na INCM à data de 31 de dezembro de 2021, num total de 724 pessoas. Na apreciação não foram contemplados os processos de estágio curricular e profissional, bem como as situações de suspensão contratual.

### 3.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL

A 31 de dezembro de 2021, o universo das pessoas da INCM correspondia a um total de 724, dos quais 333 mulheres e 391 homens, o que determina uma representatividade quase paritária, com 46% de mulheres e 54% de homens. Esta representatividade ligeiramente similar à que se regista no contexto do mercado de trabalho nacional afigura-se ser o reflexo da atividade da empresa, caracterizada pela componente de indústria, e que, sem prejuízo da inversão registada nos últimos anos, se encontrava associada ao género masculino.

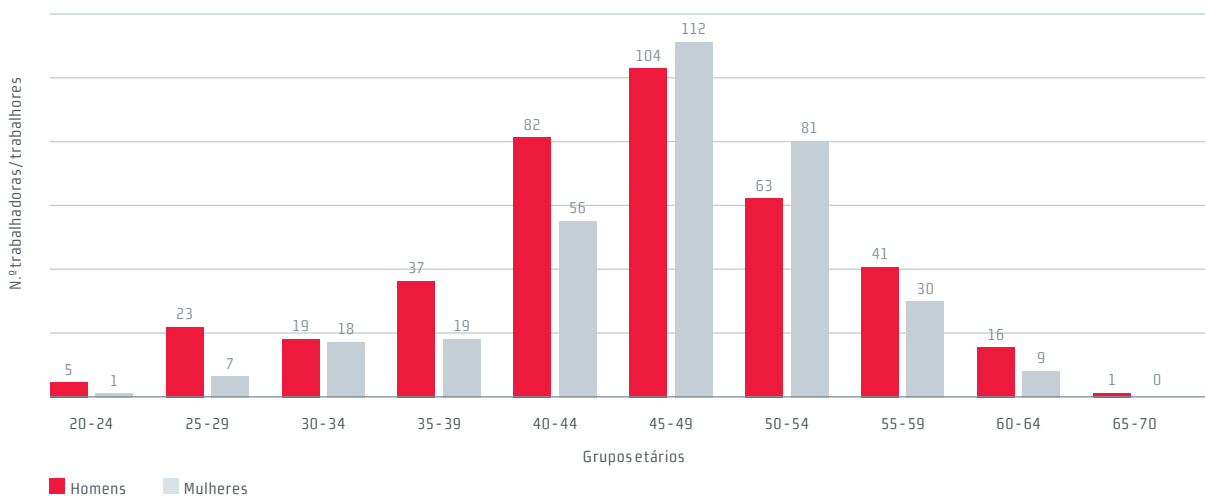
Universo trabalhadores e trabalhadoras INCM



### 3.2 DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA

O grupo etário mais representativo tanto para os homens como para as mulheres é o que se situa entre os 45 e os 49 anos, embora se registre um maior número de mulheres, tanto neste grupo etário, como no grupo entre os 50 e os 53 anos de idade. Deste modo, a política de renovação de quadros afigura-se importante, dando cumprimento à política de contratação ética e responsável, inclusiva e com promoção da igualdade de género.

Distribuição etária







### 3.3 DISTRIBUIÇÃO DE ACORDO COM AS FUNÇÕES DESEMPENHADAS EM CARGOS DIRIGENTES E OU DE CHEFIA

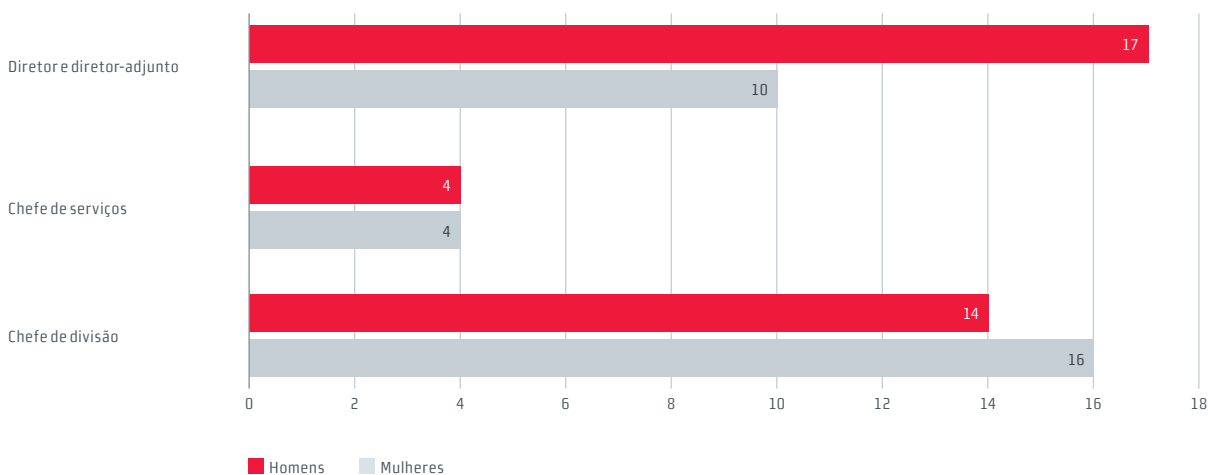
Nesta análise não estão contemplados os órgãos sociais, cuja composição obedece ao disposto na Lei n.º 62/2017, com representatividade de género devidamente assegurada. Assim, a análise abrange os cargos de direção e chefia, cujo exercício é efetuado em regime de comissão de serviço.

Do universo de 65 dirigentes, composto por cargos de direção e chefia de serviço, com reporte direto ao Conselho de Administração e chefias intermédias, as designadas chefias de divisão, regista-se uma distribuição por género, com 46% de mulheres e 54% de homens, ou seja, uma distribuição equivalente ao número de homens e mulheres na empresa, o que permite afirmar a igualdade de oportunidades no acesso a estes cargos.

#### Dirigentes por género

GÉNERO	%
	54%
	46%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

#### Distribuição homens e mulheres por cargo de direção e chefia



#### Cargos de direção e chefia por género

	Feminino	Masculino	Total
Chefe de divisão	52%	48%	100%
Chefe de serviços	50%	50%	100%
Diretor e diretor-adjunto	37%	63%	100%

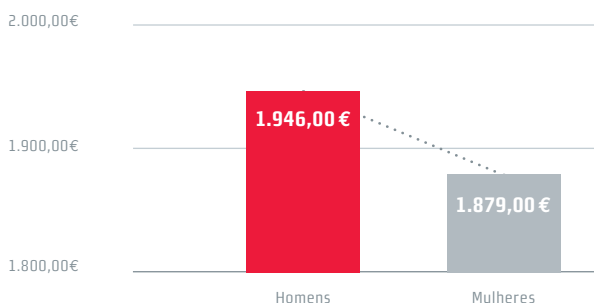


### 3.4 CARACTERIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

A remuneração média na INCM é de 1.915,00€. Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de almoço, o qual apenas é abonado aos trabalhadores que prestam atividade em regime presencial nas instalações onde não existe refeitório, ou aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

#### 3.4.1 Remuneração média por género

Remuneração média homens e mulheres



A remuneração média das Mulheres corresponde a 1.879,00€, enquanto a remuneração média dos Homens é de 1.946,00€, ou seja, regista-se uma quase total paridade entre as remunerações de Homens e Mulheres, sendo de realçar que, em determinadas funções, como é o caso de chefe de divisão, até se regista uma remuneração média superior das mulheres.

#### 3.4.2 Remuneração de acordo com as funções desempenhadas

Neste âmbito, cumpre referir que a diferença registada é mero reflexo dos postos de trabalho ocupados, aos quais estão associadas determinadas carreiras, com diferentes remunerações previstas na tabela salarial anexa ao IRCT em vigor. Assim, as diferenças salariais resultam de critérios como antiguidade, e conseqüente atribuição de diuturnidades, e progressão de carreira procedente de avaliação de desempenho. Isto porque quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora com a mesma antiguidade, a executar a mesma atividade, estão posicionados no mesmo nível e são detentores da mesma remuneração base. Para além disso, a atribuição de remuneração variável é motivada pela modalidade de prestação de atividade, como é o caso dos subsídios decorrentes da prestação de trabalho em regime de turno, ou de isenção de horário de trabalho, pelo que as eventuais diferenças são justificadas pelas funções desempenhadas ou respetiva modalidade e nunca assente em diferenças de género.

O exposto não invalida o reconhecimento de que se regista ainda nas áreas de produção fabril uma maior representatividade de Homens, o que inevitavelmente conduz a que seja este o género que ocupa as posições de maior senioridade, com remuneração mais elevada, bem como que não se deva promover a inversão da tendência registada na ocupação dos cargos de direção mais elevados.







#### 4. Conclusão

Na INCM, no ano 2021, assinala-se uma aproximação entre o número de Homens e Mulheres, sem deixar de reconhecer que o género masculino é o predominante, tendência que se associa a razões históricas de uma atividade caracterizada por indústria, assegurada por Homens. Contudo, tem vindo a registar-se uma inversão deste ciclo, com um percurso marcado pelo equilíbrio no quadro de pessoal, entre o número de homens e o número de mulheres.

A faixa etária entre os 45 e os 49 anos é a mais representativa do número de trabalhadoras e de trabalhadores, assinalando-se que nesta faixa etária já não se regista um maior número de Homens, mas sim uma ligeira curva favorável à representatividade das Mulheres.

Sem prejuízo do evidente cumprimento da legislação em vigor, quanto à representatividade nos órgãos sociais, também nos cargos de direção e de chefia pode afirmar-se que está praticamente cumprida a Meta Nacional para a Igualdade de Género, com o compromisso de assegurar 40% de Mulheres em cargos de Decisão. Com efeito, no nível de Chefe de Serviços, cargo de reporte direto à Administração, já existe total paridade e nos níveis de Direção a percentagem de 37% de Mulheres, permite ambicionar o cumprimento da referida meta nos próximos anos.

Por último, regista-se que existe diferença entre a remuneração média de Mulheres e de Homens, sendo de realçar que a remuneração dos Homens se situa acima da remuneração média da empresa, enquanto a remuneração média das Mulheres é ligeiramente inferior a esta média. Contudo, as referidas diferenças salariais entre as trabalhadoras e os trabalhadores, e que são meramente residuais, decorrem cerca de outras variantes que não a diferença de género na determinação da remuneração, nomeadamente da menor representatividade global das Mulheres no universo da empresa, bem como da ténue assimetria que ainda se regista nos cargos de maior responsabilidade.

**iNCM**