



RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES
POR GÊNERO

2022

Introdução

Nos termos da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto de 2018, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, bem como nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada a 7 de Março, que adopta medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, a EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S.A. apresenta o Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas nas referidas remunerações, conforme definido no n.º 2 da resolução atrás referida.

Os dados estatísticos utilizados no presente relatório reportam-se ao quadro de pessoal em 31 de Dezembro de 2022 e aos salários base de cada trabalhador.

Neste relatório foram consideradas as remunerações dos administradores da empresa, embora essas remunerações sejam expressamente estabelecidas pelo Estatuto do Gestor Público, conforme o Decreto-Lei n.º 71/2007 de 27 de Março, republicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 8/2012 de 18 de Janeiro e pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2012 de 9 de Fevereiro, a qual procede à definição de categorias e critérios objectivos para a fixação do vencimento dos gestores públicos com base na aplicação dos indicadores estabelecidos no seu n.º 3 que atribui à EDM a classificação de empresa do grupo C, e outras determinações da competência do accionista único da EDM, o Estado Português.

Objectivos

Com o presente Relatório, a realizar de 3 em 3 anos, pretende-se interpretar e compreender, se existem, e de que modo se verificam, diferenças remuneratórias entre homens e mulheres na EDM. Assim, o Relatório divide-se, essencialmente, em duas partes. Uma primeira parte, que constitui o ponto seguinte deste Relatório, que faz uma caracterização da empresa em função do género e que visa uma apreciação dos trabalhadores da EDM de acordo com o género por grupo etário, nível de habilitações literárias e categorias profissionais.

A segunda parte, “Desigualdade Salarial de Género”, onde são registadas as observações efectuadas e discriminadas as principais conclusões a retirar, fruto da análise às diferenças observadas.

É ainda de referir que as análises efectuadas têm como referência os valores de remuneração base do processamento salarial do mês de Dezembro de 2022, no que concerne aos valores registados, e a data de 31 de Dezembro de 2022 no que respeita ao quadro de pessoal.

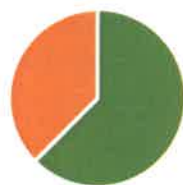
Caracterização da EDM

Estrutura Global por Género

De acordo com os dados em que se baseou o presente Relatório, no final de 2022, existe uma maioria do género masculino, quer nos quadros técnicos da empresa, quer considerando os membros do Conselho de Administração.

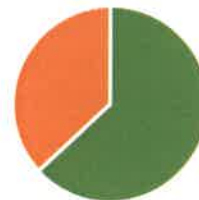
	Total	Género Masculino (número absoluto)	Género Feminino (número absoluto)	Género Masculino (em percentagem)	Género Feminino (em percentagem)
Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2022	16	10	6	62,5%	37,5%
Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2023 incluindo administradores	19	12	7	63,2%	36,8%

Fig.1 - Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2022



- Género Masculino (número absoluto)
- Género Feminino (número absoluto)

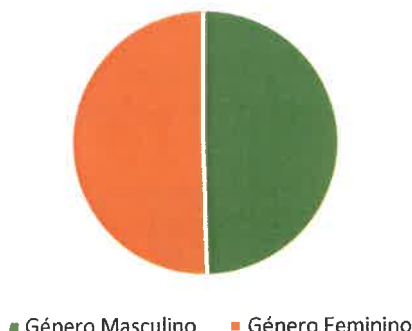
Fig.2 - Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2023 incluindo administradores



- Género Masculino (número absoluto)
- Género Feminino (número absoluto)

No mês de Dezembro de 2022 a remuneração média da EDM foi de € 1 798,84, sendo que o género feminino esse valor foi de € 1 817,36 e no género masculino € 1 788,03. O que representa uma remuneração média 5,3% mais elevada por parte do género feminino. Apesar de uma diferença significativa em termos de géneros representados, não existe uma diferença significativa em termos de salário médio por género.

Fig.3 - Salário Médio da EDM



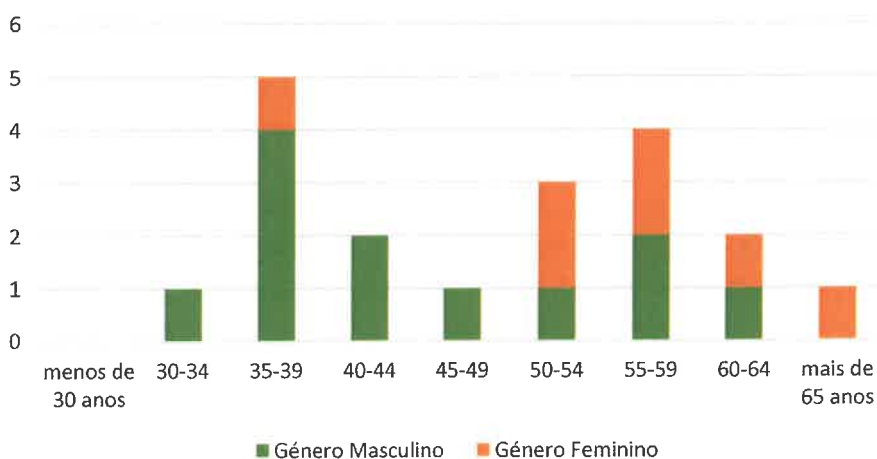
Estrutura por Idade

Sobre a estrutura etária da EDM registam-se as seguintes e principais ilações:

Existe uma classe etária predominante, a entre os 35 e os 39 anos, e um conjunto de três classes, 50 a 54, 55 a 59 e 60 a 64, nas quais se concentram 9 dos 19 trabalhadores da empresa.

As duas classes predominantes, 35-39 e 55-59 concentram na sua vizinhança as classes com maiores frequências. É ainda de registar que enquanto o género masculino está representado em 7 das 9 classes, o feminino apenas em 5, sendo que abaixo da classe 50-54 existe apenas uma trabalhadora, o que no curto prazo, mas também no médio, se não forem tomadas medidas ao nível do recrutamento de recursos humanos, aumentará a desigualdade entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras.

Fig.4 - Distribuição Etária dos Trabalhadores

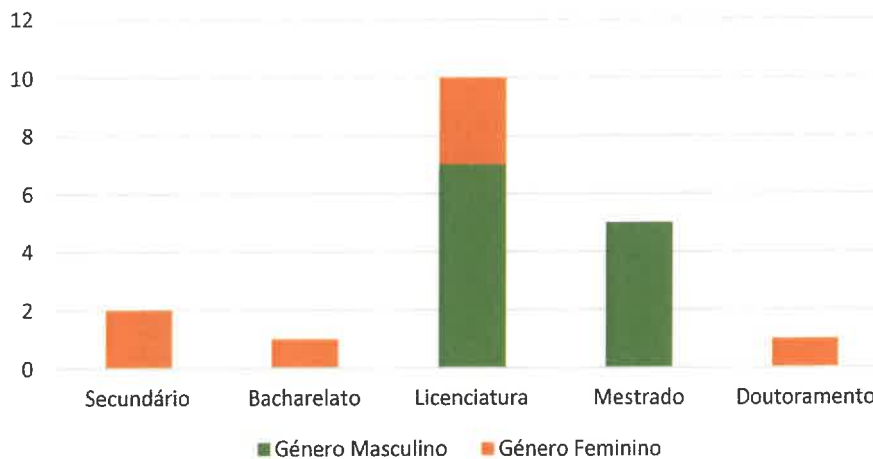


Estrutura por Habilitação Literária

A estrutura por habilitação literária dos trabalhadores da EDM em Dezembro de 2022 permite-nos retirar as seguintes conclusões:

A habilitação literária predominante é a licenciatura (10 em 19), seguindo-se o mestrado (5 em 19). O género masculino está concentrado nestas duas classes, enquanto que o feminino está distribuído, marcando presença em todas excepto no mestrado. De salientar ainda que com habilitações literárias inferiores a licenciatura apenas encontramos o género feminino. De referir ainda que a EDM é uma empresa constituída essencialmente por quadros superiores.

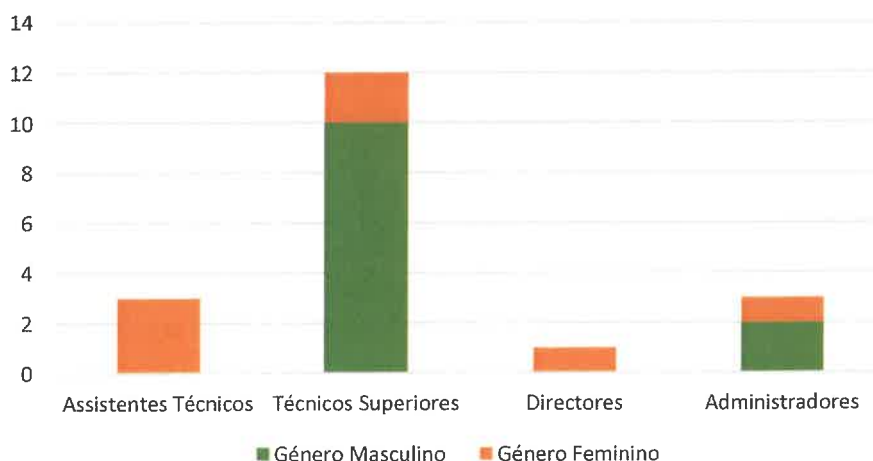
Fig.5 - Distribuição por Habilitação Literária dos Trabalhadores



Estrutura por Categoria

Em Dezembro de 2022 a distribuição dos trabalhadores da EDM por categoria profissional era a que consta no gráfico seguinte.

Fig.6 - Distribuição por Categoria Profissional dos Trabalhadores



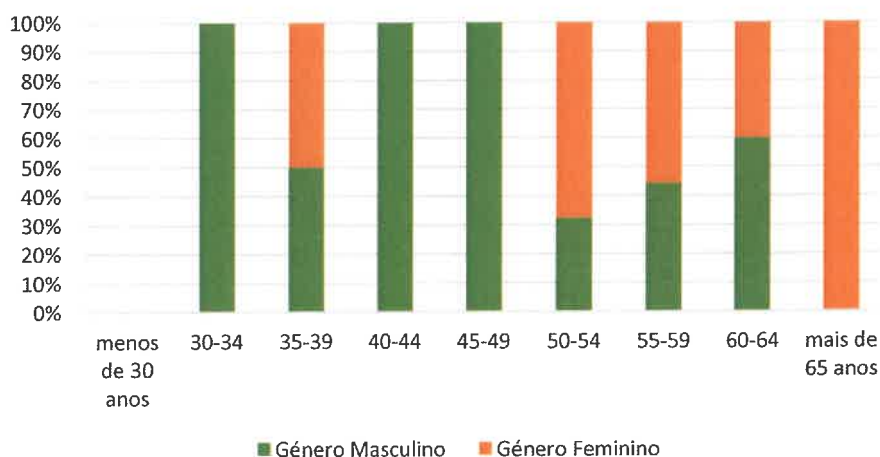
A categoria predominante é a dos técnicos superiores, marcadamente masculina (10 em 12). As categorias de assistente técnico e de director são exclusivamente femininas, 3 assistentes técnicas e uma directora.

O Conselho de Administração é composto por 2 elementos do género masculino e 1 do género feminino. A composição dos membros do Conselho de Administração é matéria da competência do accionista único, o Estado Português, e no caso da EDM foi cumprido o disposto no artigo nº 4 da Lei n.º 62/2017 de 1 de Agosto, que estabeleceu, a partir de 1 de Janeiro de 2018, nos órgãos de gestão das empresas públicas a proporção de pessoas de cada género não poder ser inferior a 33,3%.

Desigualdade Salarial de Género

Desigualdade Salarial por Classe Etária

Fig.7 - Desigualdade Salarial por Género dos Trbalhadores

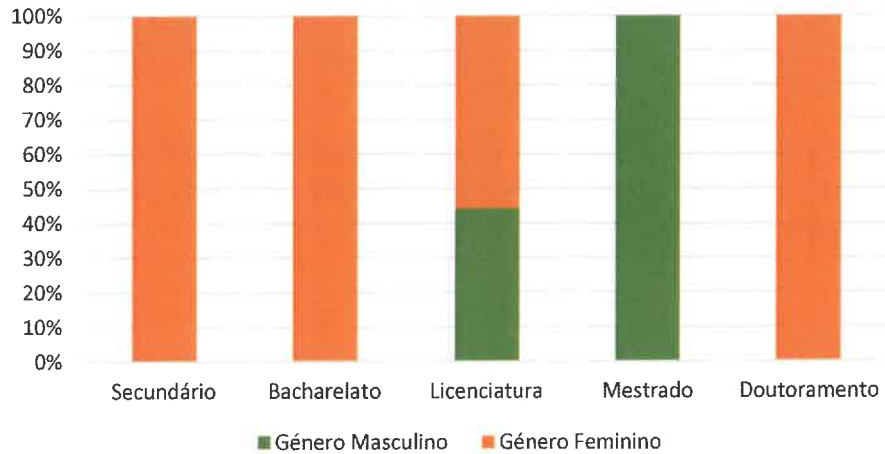


A diferenciação salarial entre géneros é bastante reduzida na EDM (ver figura 3), no entanto quando se desagregam os trabalhadores em classes etárias verifica-se que essa desigualdade só é inexistente no grupo dos 35 aos 39 anos. Nos grupos entre os 50 e os 54 e entre os 55 e os 59 anos o género feminino tem salários médios maiores, enquanto que no grupo dos 60 aos 64 anos é o género masculino. Nos restantes grupos apenas existe um género pelo que não é possível fazer a comparação

Desigualdade Salarial em Função da Habilitação Literária

Em termos da desigualdade salarial de género por habilitação literária, apenas se pode fazer a comparação para os detentores de licenciatura, uma vez que é a única classe que contém os dois géneros. Nesse caso verifica-se que o género feminino é melhor remunerado, embora a diferença seja inferior a 10 %.

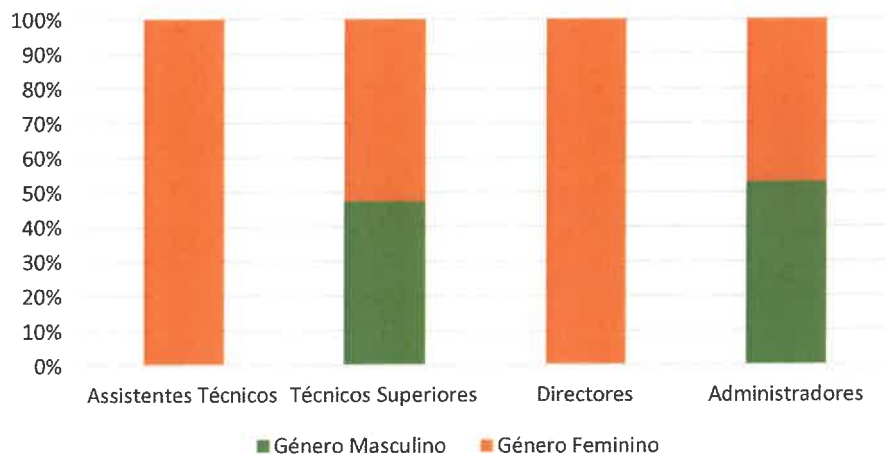
Fig.8 - Desigualdade Salarial por Habilitação Literária



Desigualdade Salarial em Função da Categoria Profissional

No caso da desigualdade salarial em função da categoria profissional verifica-se que apenas é possível comparar as categorias de Técnicos Superiores e Administradores.

Fig.9 - Desigualdade Salarial por Categoria Profissional



Em ambas as categorias profissionais a desigualdade dos salários médios é inferior a 10%, sendo que na dos técnicos superiores o género feminino tem um salário médio mais elevado, enquanto que na dos administradores é o género masculino.

Conclusões

Concluiu-se que apesar de existir uma desigualdade de género nos quadros da empresa, aproximadamente 2/3 do género masculino e 1/3 do feminino, em termos de salário médio de ambos os géneros a desigualdade é muito baixa 5,3%.

Das análises da desigualdade salarial de género por classe etária, habilitação literária e categoria profissional, conclui-se que essa desigualdade quando existe é igual ou inferior a 10% na generalidade dos casos. O único caso em que é superior a 10% verifica-se na classe etária dos 50 aos 54 anos em que é quase de 20%. Podendo-se concluir que a EDM encontra-se numa boa situação em termos de desigualdade salarial de género.

Dada a dimensão da empresa, e apesar de a situação também ser favorável no relatório anterior, é necessária atenção a este tema, uma vez que a entrada ou saída de um trabalhador pode ter impacto significativo na desigualdade salarial de género da EDM.

Lisboa, 27 de Janeiro de 2023.

O Conselho de Administração



Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus

Presidente do Conselho de Administração



Zélia do Rosário do Vale Estêvão

Vogal do Conselho de Administração



Jorge Manuel Fernandes Martinho Cristino
Vogal do Conselho de Administração