

RELATÓRIO DO PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

Lisboa, 24 de janeiro de 2024

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 e da mais recente “Agenda do Trabalho Digno”, que representa um conjunto de medidas que têm como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores, legalmente consagradas através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a qual veio introduzir alterações, entre outros diplomas, ao Código do Trabalho, nomeadamente para 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 2023 e aos salários base de cada trabalhador.

Neste relatório foram consideradas as remunerações dos administradores da empresa, embora essas remuneração 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 objetivos 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 acionista único da EDM, o Estado Português.

Objetivos

Com o presente Relatório, a realizar anualmente, respeitante à monitorização do Plano, que é atualizado 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 efetuadas e pormenorizadas, com as principais conclusões a retirar, fruto da análise às diferenças observadas.

É ainda de referir que as análises efetuadas têm como referência os valores de remuneração base do processamento salarial do mês de Dezembro de 2023, no que concerne aos valores registados, e a data de 31 de Dezembro de 2023 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 2023, existe uma maioria do género masculino, quer nos quadros técnicos da empresa, quer considerando os membros do Conselho de Administração.

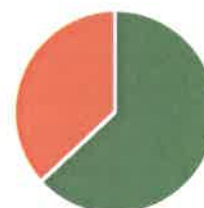
| | Total | Género Masculino (número absoluto) | Género Feminino (número absoluto) | Género Masculino (em percentagem) | Género Feminino (em percentagem) |
|---|-------|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2023 | 17 | 11 | 6 | 64,7% | 35,3% |
| Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2023 incluindo administradores | 20 | 13 | 7 | 65,0% | 35,0% |

Fig.1 - Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2023



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

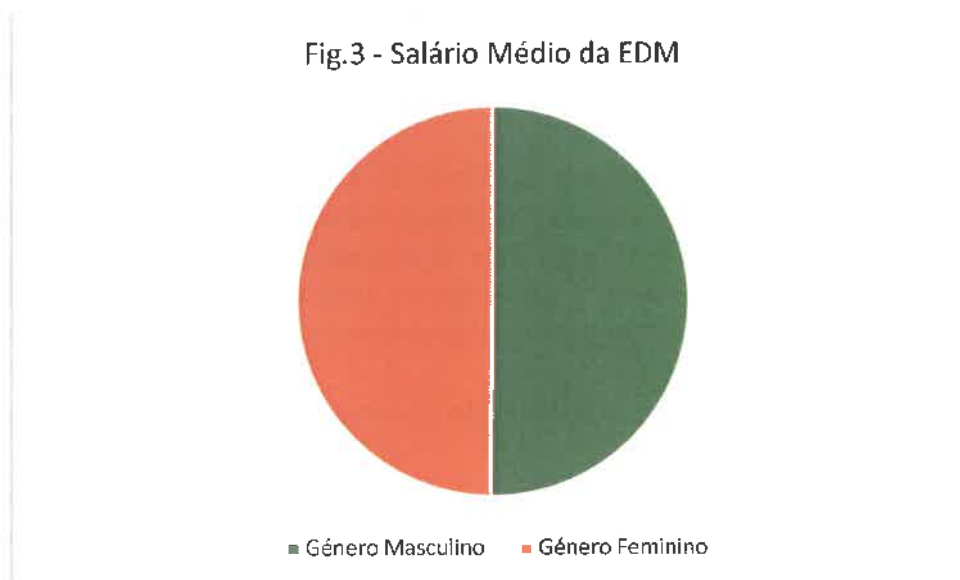
Fig.2 - Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2023 incluindo administradores



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

No mês de Dezembro de 2023 a remuneração média da EDM foi de € 1 958,35, sendo que no género feminino esse valor foi de € 1 950,42 e no género masculino € 1 962,26. O que representa uma remuneração média de 0,6% menos 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



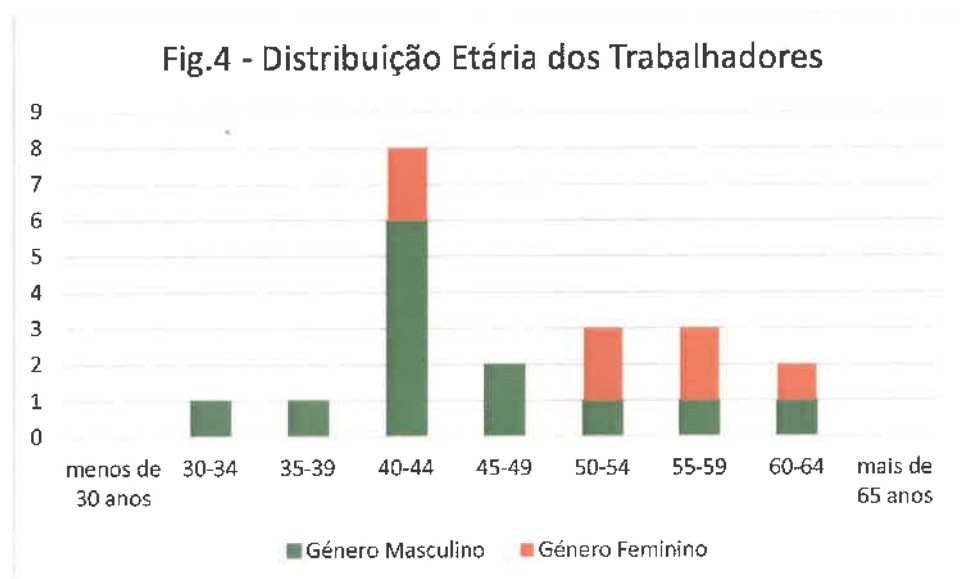
Estrutura por Idade

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

Existe uma classe etária predominante, a entre os 40 e os 44 na qual se concentram 8 dos 20 trabalhadores da empresa. Verifica-se que 6 dos 20 trabalhadores encontram-se nas classes acima dos 50 anos.

É ainda de registar que enquanto o género masculino está representado em 7 das 9 classes, o feminino apenas em 4, sendo que abaixo da classe 50-54 existem apenas duas trabalhadoras, 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.

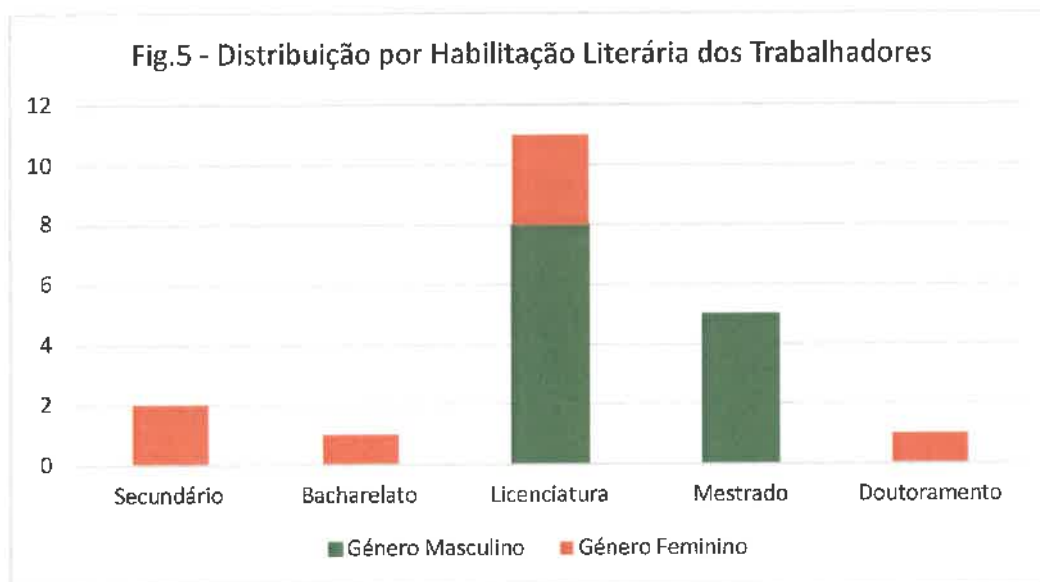
Fig.4 - Distribuição Etária dos Trabalhadores



Estrutura por Habilitação Literária

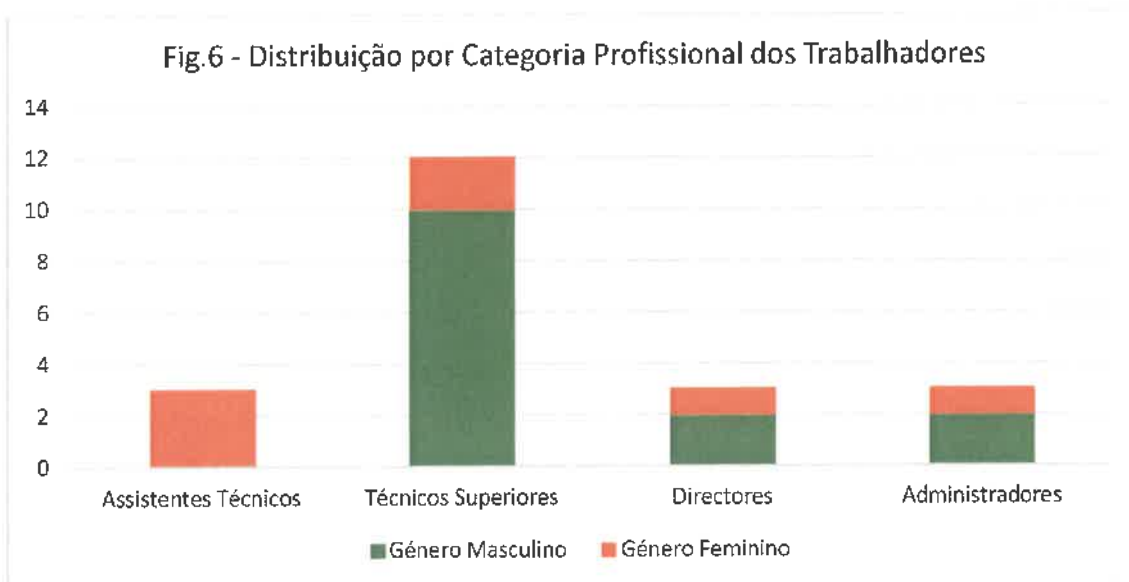
A estrutura por habilitação literária dos trabalhadores da EDM em Dezembro de 2023 permite-nos retirar as seguintes conclusões:

A habilitação literária predominante é a licenciatura (11 em 20), seguindo-se o mestrado (5 em 20). O género masculino está concentrado nestas duas classes, enquanto que o feminino está distribuído, marcando presença em todas exceto na de 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.



Estrutura por Categoria

Em Dezembro de 2023 a distribuição dos trabalhadores da EDM por categoria profissional era a que consta no gráfico seguinte.

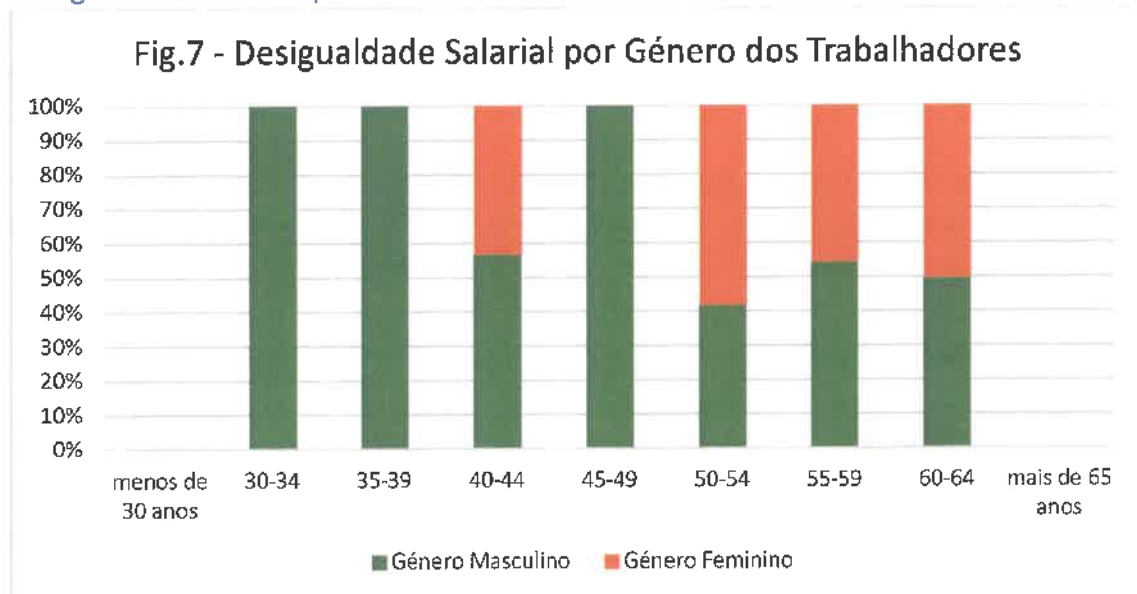


A categoria predominante é a dos técnicos superiores, marcadamente masculina (10 em 12). A categoria de assistente técnico é exclusivamente feminina – três assistentes técnicas. Já na categoria de direção, existem dois diretores e uma diretora.

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 acionista 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

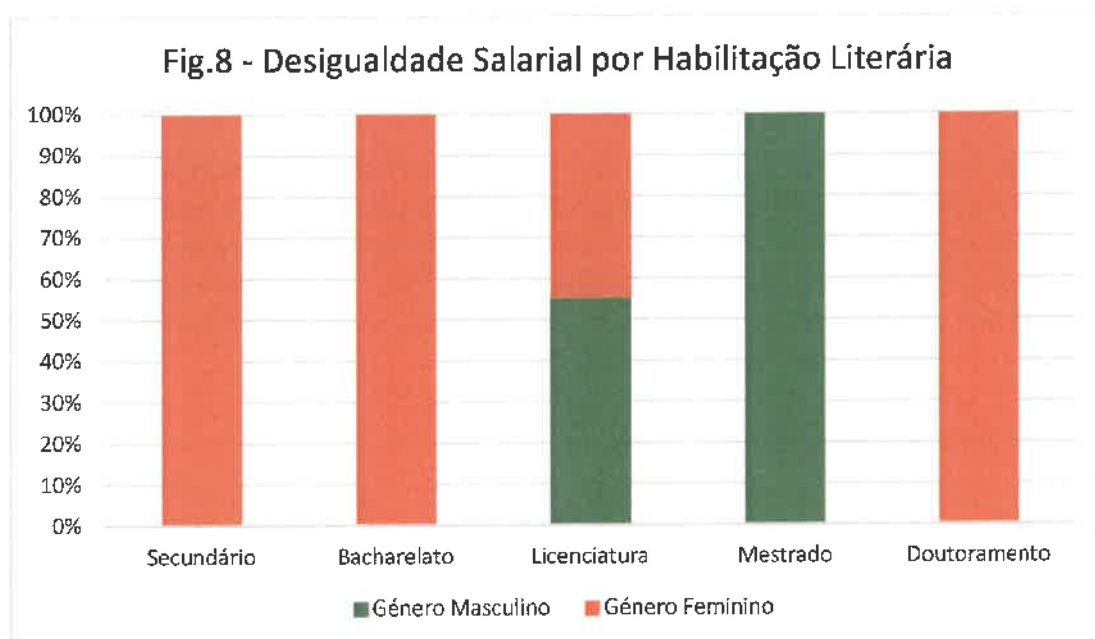
Desigualdade Salarial por Classe Etária



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 reduzida nos grupos dos 40 aos 44 anos e dos 55 aos 59 anos. Nos grupos entre os 50 e os 54 e entre os 55 e os 59 anos, a desigualdade é ligeiramente mais acentuada sendo que o género feminino tem salários médios maiores no grupo 50 aos 54 anos, enquanto que no grupo dos 60 aos 64 anos existe igualdade salarial. Nos restantes grupos apenas existe um género pelo que não é possível fazer a comparação.

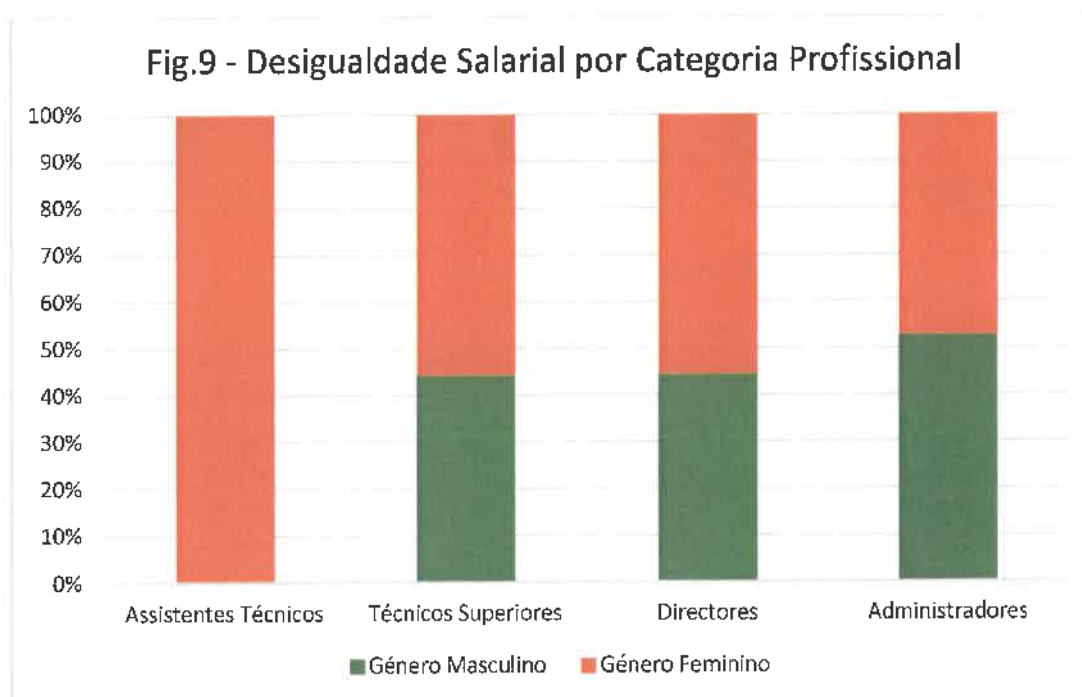
Desigualdade Salarial em Função da Habilitação Literária

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 %.



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.



Em ambas as categorias profissionais a desigualdade dos salários médios é inferior a 10%, sendo que na dos técnicos superiores e diretores 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, podemos considerar existência de igualdade (0,6%).

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% em todos os casos. O único caso em que é próxima de 10% é na classe etária dos 50 aos 54 anos, o que, no entanto, representa um aumento da igualdade em relação a 2022. Podendo-se concluir que a EDM se encontra numa boa situação em termos de igualdade salarial por género.

Dada a dimensão da empresa, e apesar da 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, 29 de Janeiro de 2024

O Conselho de Administração



Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus

Presidente do Conselho de Administração



Zélia do Rosario do Vale Estêvão

Vogal do Conselho de Administração



Jorge Manuel Fernandes Martinho Cristino

Vogal do Conselho de Administração