

h
e
e

RELATÓRIO DO PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

Lisboa, 29 de Janeiro de 2025



Introdução

Nos termos da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto de 2018, 1ue 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 2024 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 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 2024, no que concerne aos valores registados, e a data de 31 de Dezembro de 2024 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 2024, 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 2024	16	12	4	75,0%	25,0%
Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2024 incluindo administradores	18	13	5	72,2%	27,8%

Fig.1 - Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2024



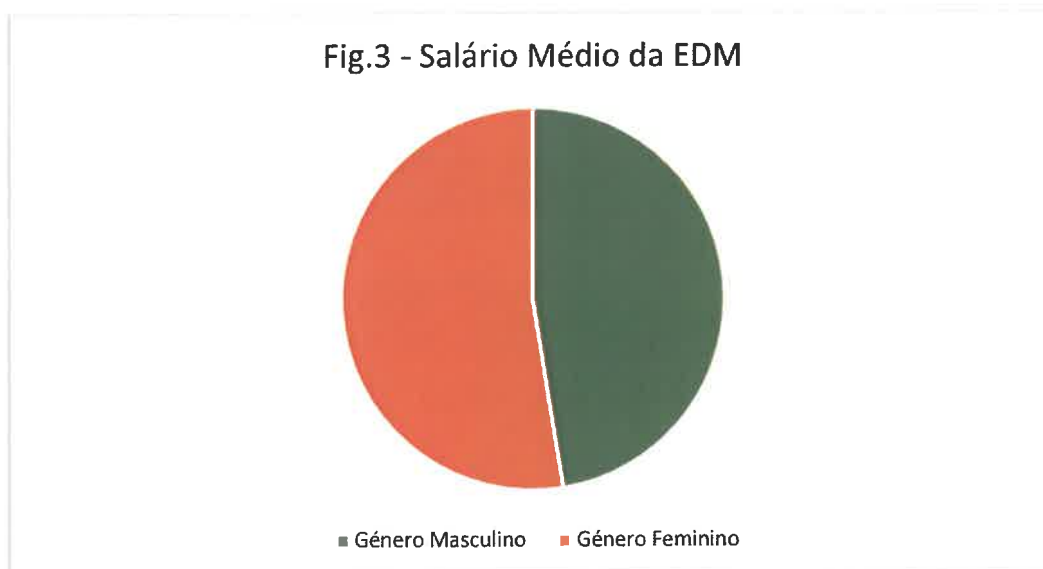
- Género Masculino (número absoluto)
- Género Feminino (número absoluto)

Fig.2 - Número de trabalhadores em 31 de Dezembro de 2024 incluindo administradores



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

No mês de Dezembro de 2024 a remuneração média da EDM foi de € 1 937,70, sendo que o género feminino esse valor foi de € 2 082,81 e no género masculino € 1 882,01. O que representa uma remuneração média 9,6% mais elevada por parte do género feminino. Apesar de uma diferença significativa em termos de géneros representados, com maior presença masculina, em termos de salário médio por género este é maior no género feminino com uma diferença com significado.

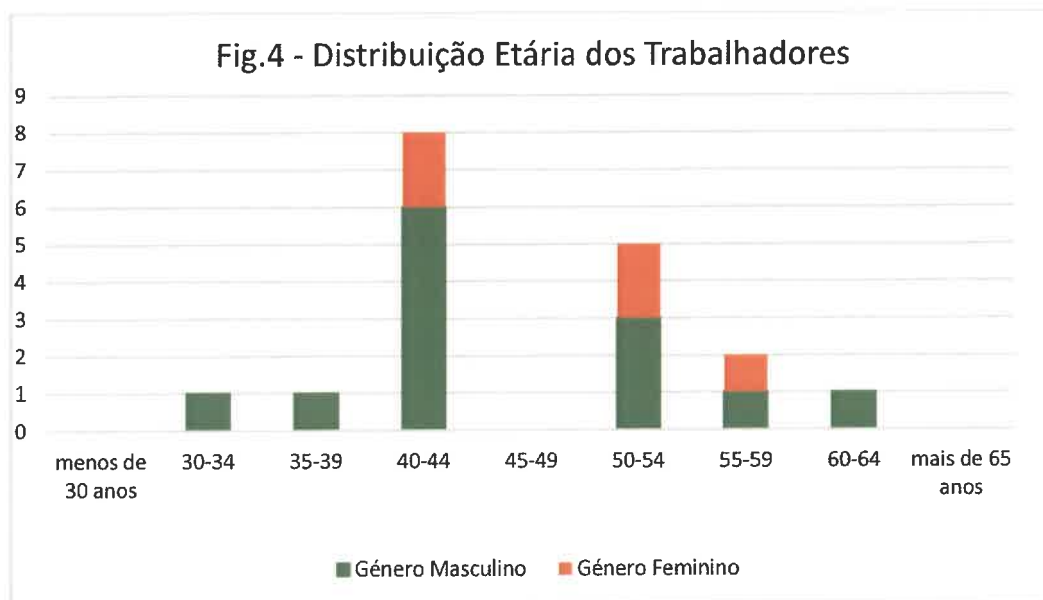


Estrutura por Idade

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 18 trabalhadores da empresa. Verifica-se que 8 dos 18 trabalhadores encontram-se nas classes dos 50 anos ou mais.

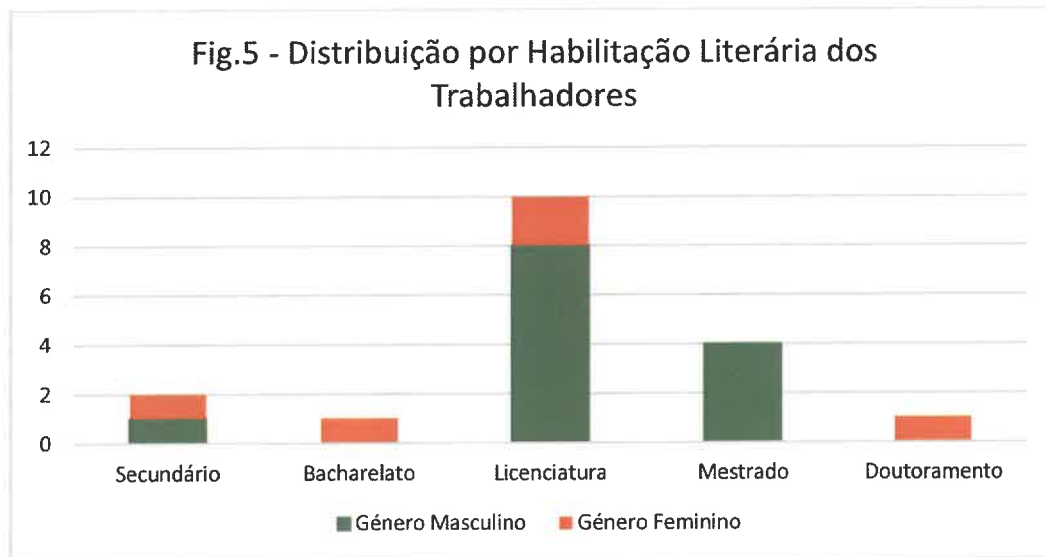
É ainda de registar que enquanto o género masculino está representado em 6 das 6 classes, o feminino apenas em 3, sendo que abaixo da classe 50-54 existem apenas duas trabalhadoras, o que no curto prazo, mas também no médio, se não forem tomadas medidas ao nível do recrutamento de recursos humanos, aumentará a desigualdade entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras.



Estrutura por Habilitação Literária

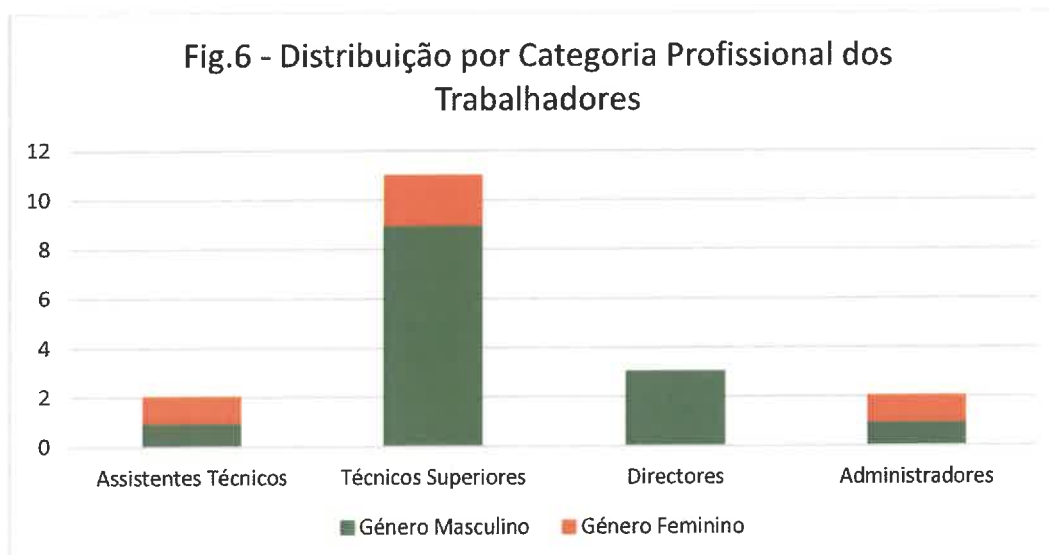
A estrutura por habilitação literária dos trabalhadores da EDM em Dezembro de 2024 permite-nos retirar as seguintes conclusões:

A habilitação literária predominante é a licenciatura (10 em 18), seguindo-se o mestrado (4 em 18). O género masculino está concentrado nestas duas classes, enquanto que o feminino está distribuído, marcando presença em todas excepto na de mestrado. De salientar ainda que com habilitações literárias inferiores a licenciatura o género feminino é predominante. De referir ainda que a EDM é uma empresa constituída essencialmente por quadros superiores.



Estrutura por Categoria

Em Dezembro de 2024 a distribuição dos trabalhadores da EDM por categoria profissional era a que consta no gráfico seguinte.



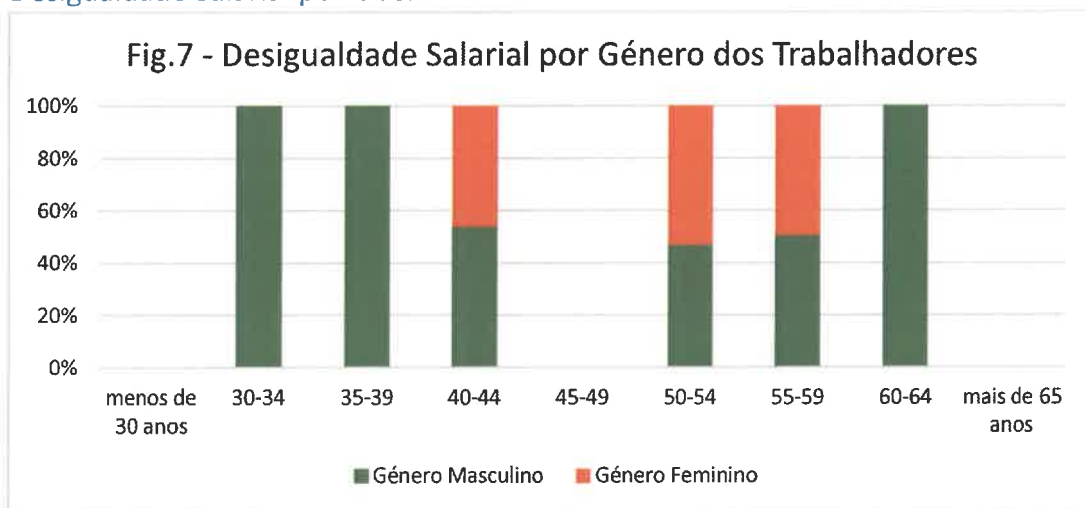
NA
je

A categoria predominante é a dos técnicos superiores, marcadamente masculina (9 em 11). A categoria de assistente técnico é paritária. Já a categoria de direcção é exclusivamente masculina.

O Conselho de Administração é paritária, sendo de referir que a 31 de Dezembro encontrava-se vago um lugar de vogal. 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

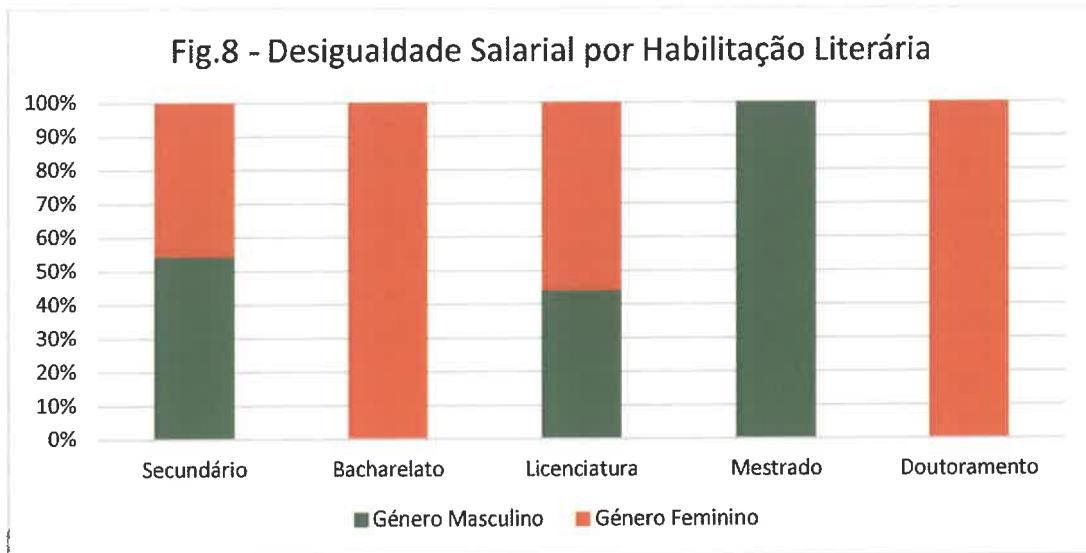


A diferenciação salarial entre géneros na EDM (ver figura 3) tem algum significado, no entanto quando se desagregam os trabalhadores em classes etárias verifica-se que é praticamente inexistente no grupo dos 55 aos 59 anos, que no grupo dos 50 aos 54 anos é idêntica à global, mas que se inverte no grupo dos 40 aos 44 anos — neste caso é o género masculino que auferia salários mais elevados. Nos restantes grupos apenas existe um género pelo que não é possível fazer a comparação

Desigualdade Salarial em Função da Habilitação Literária

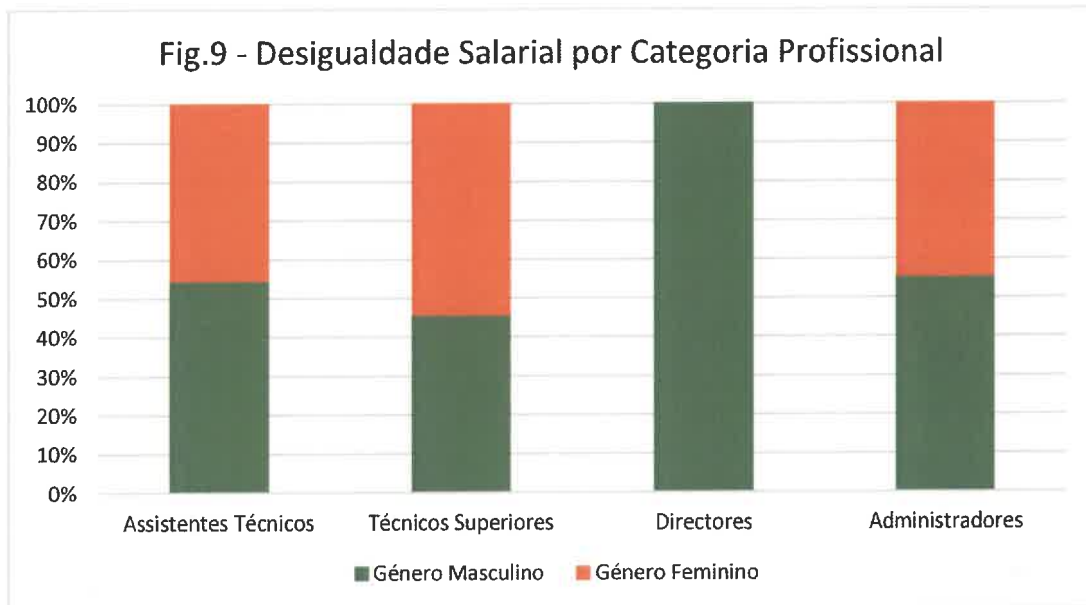
Em termos da desigualdade salarial de género por habilitação literária, apenas se podem fazer as comparações para os detentores de licenciatura e do ensino secundário, uma vez que são as únicas classes que contêm os dois géneros. No caso dos detentores de licenciatura verifica-se que o género feminino é melhor remunerado com uma diferença de cerca de 25%. Já nos detentores do ensino secundário é o género masculino com uma diferença de 20%.

h
 e
 z



Desigualdade Salarial em Função da Categoria Profissional

No caso da desigualdade salarial em função da categoria profissional verifica-se que não é possível comparar a categoria de Directores, uma vez que é uma categoria exclusivamente masculina.



Nas restantes categorias existem diferenças significativas. De notar que o género feminino é melhor remunerado na categoria de Técnicos Superiores que concentra o maior número de trabalhadores. Nas restantes categorias com dois trabalhadores cada verifica-se que é o género masculino que acede a salários mais elevados.

Conclusões

Concluiu-se que apesar de existir uma desigualdade de género nos quadros da empresa, aproximadamente 3/4 do género masculino e 1/4 do feminino, em termos de salário médio de ambos os géneros, a desigualdade pode ser considerada significativa (9,6%).

Das análises da desigualdade salarial de género por classe etária, habilitação literária e categoria profissional, conclui-se que essa desigualdade por vezes existe e pode tomar dimensões significativas. Podendo-se concluir que a EDM, em termos de desigualdade salarial de género, se encontra numa situação menos favorável em relação a anos anteriores.

Dada a dimensão da empresa, a entrada ou saída de um trabalhador pode ter impacto significativo na desigualdade salarial de género da EDM, o que ocorreu em 2024. Importa ter sempre em atenção este aspecto.

Lisboa, 29 de Janeiro de 2025.

O Conselho de Administração



Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus

Presidente



Zélia do Rosário do Vale Estêvão

A Vogal



Daniel Miguel Rebelo

O Vogal (designado a 8/1/2025)