



RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

FLORESTGAL - EMPRESA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO

FLORESTAL, S.A.

- ANO 2023 -

maio de 2024

Índice

| | |
|--|---|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. METODOLOGIA UTILIZADA..... | 4 |
| 3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS | 4 |
| 3.1 ANÁLISE QUANTITATIVA..... | 4 |
| 3.2 ANÁLISE QUALITATIVA | 4 |
| 3.2.1. CARATERIZAÇÃO GERAL | 4 |
| 3.2.2. CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO | 5 |
| 3.2.3. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO | 5 |
| 3.2.4. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO | 6 |
| 4. CONCLUSÕES | 6 |
| 5. DIVULGAÇÃO..... | 7 |

1. INTRODUÇÃO

Com a finalidade da promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e da eliminação progressiva das desigualdades salariais entre mulheres e homens, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, que veio intensificar medidas específicas tendentes a alcançar a efetiva paridade de género. Neste âmbito, ficaram as entidades do Sector Público Empresarial obrigadas a elaborar um Relatório (e a disponibilizá-lo no respetivo sítio na Internet) caracterizador das diferenças salariais associadas às remunerações pagas aos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Já no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, foram consolidados os progressos até então alcançados e prospetivado o futuro da ação governativa, tendo em vista uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030.

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, o presente Relatório tem como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias de género na FLORESTGAL – Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A. (adiante, “Sociedade” ou “FLORESTGAL”).

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 as Trabalhadoras e os Trabalhadores da Sociedade.

De igual modo se chama a atenção para a reduzida dimensão do quadro de pessoal da FLORESTGAL, à data de 31 de dezembro de 2023 composto por apenas 9 trabalhadores.

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, habilitações literárias e qualificação profissional.

Os resultados, tendo como referência 31 de dezembro de 2023, estão apresentados no ponto seguinte do Relatório e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa dos dados remuneratórios (remunerações líquidas) dos homens e das mulheres, de acordo com cada uma das variáveis referidas.

3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

3.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

[Atendendo a que a dimensão da estrutura de pessoal torna possível a identificação direta ou indireta das Colaboradoras/Colaboradores a que respeita a informação disponibilizada neste ponto, o mesmo foi excluído da versão do Relatório a disponibilizar no sítio da Internet da Sociedade.]

3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

3.2.1. CARATERIZAÇÃO GERAL

Tendo por base os dados da análise quantitativa realizada no ponto precedente, é possível constatar que a estrutura de recursos humanos da FLORESTGAL é constituída por 56% de homens e 44% de mulheres, num universo de 9 Colaboradas/Colaboradores.

De um modo geral, verifica-se que, em 2023, a remuneração média mensal das mulheres e dos homens é globalmente equivalente, com a remuneração média das mulheres a representar 102% da remuneração auferida pelos homens, existindo um *gap* (homens-mulheres) de -2%.

3.2.2. CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

Sobre a estrutura etária da FLORESTGAL, foi possível, através dos dados obtidos, concluir o seguinte:

- Os grupos etários [41-50] e [51-60] são os que registam um maior número de trabalhadores, com 4 trabalhadores cada, perfazendo a quase totalidade dos 9 trabalhadores da empresa.
- Ao nível das médias mensais das remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres, constata-se que, no grupo etário [41-50], os homens auferem 36% mais do que as mulheres, existindo um *gap* remuneratório significativo;
- No grupo etário [51-60], verifica-se que as mulheres têm, em média, uma remuneração mensal 9% superior à dos homens.

Atendendo à dimensão da estrutura operacional da FLORESTGAL, estas variações não podem, no entanto, ser consideradas significativas.

3.2.3. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Da análise à estrutura de habilitações literárias da FLORESTGAL observamos o seguinte:

- Constata-se que o grupo de habilitação “Formação Superior” é o predominante na Sociedade, sendo que, dos(as) 9 trabalhadores(as), 6 (ou seja, 66%) têm este nível de habilitação (dos quais 4 obtiveram a sua qualificação no sistema “pré-Bolonha”);
- No que respeita ao grupo de habilitação “12.º ano”, a remuneração média das mulheres e dos homens é globalmente equivalente, sendo a das mulheres 3% superior à dos homens, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 36,30€;
- No que respeita ao grupo de habilitação “Formação Superior”, a remuneração média dos homens é globalmente superior à das mulheres em 11%, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 324,63€.

3.2.4. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Quanto à qualificação profissional dos(as) trabalhadores(as) da FLORESTGAL, importa salientar os seguintes pontos:

- Dos 3 cargos de dirigente intermédio, 1 corresponde a um homem e 2 a mulheres. Podemos considerar relativamente equilibradas as remunerações neste nível de qualificação profissional em ambos os géneros, sendo a remuneração média dos homens globalmente superior à das mulheres em 12%, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 439,79€.
- O grupo cuja qualificação profissional corresponde a Técnicos Superiores é composto por 2 homens e 1 mulher, sendo a remuneração média mensal dos homens 112% superior à da trabalhadora, o que corresponde a um *gap* remuneratório significativo de 1 444,54 €. Estas diferenças salariais estão relacionadas com os anos de experiência profissional e com o conteúdo funcional de cada função, pois apesar do grupo profissional ser o mesmo, a função em si tem exigências diferentes, com níveis de responsabilidade e autonomia diferentes, o que justifica remunerações diversas.
- No que se refere ao grupo de qualificação profissional “Assistente Técnico/Administrativo”, a remuneração média das mulheres e dos homens é globalmente equivalente, sendo a das mulheres 3% superior à dos homens, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 36,30€.

4. CONCLUSÕES

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

O quadro de pessoal da Sociedade contava, no final de 2023, com 9 trabalhadores(as), representando os homens 56% da força de trabalho, integrando a grande maioria dos trabalhadores os escalões etários compreendidos entre os 41 e os 60 anos. Por outro lado, constata-se que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade.

Conclui-se igualmente que, na FLORESTGAL, a remuneração média mensal das mulheres é globalmente equivalente à dos homens, sendo superior em 2% no caso das mulheres. Apesar das habilitações profissionais dos trabalhadores serem idênticas, e de dos 9 trabalhadores, 6 integrarem a qualificação profissional “Técnico Superior”, o conteúdo funcional das atribuições de cada trabalhador é distinto, podendo esse facto justificar distintas remunerações.

É objetivo do Conselho de Administração da FLORESTGAL continuar a garantir o cumprimento das normas relacionadas com paridade de género, nas suas diversas perspetivas.

5. DIVULGAÇÃO

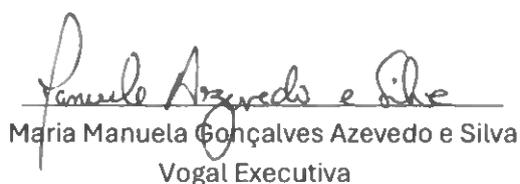
O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todos os trabalhadores e disponibilizado no sítio da Internet da sociedade, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

Lisboa, em 14 de maio de 2024.

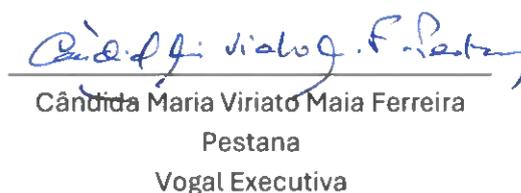
O Conselho de Administração,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "José de Jesus Gaspar".

José de Jesus Gaspar
Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Maria Manuela Gonçalves Azevedo e Silva".

Maria Manuela Gonçalves Azevedo e Silva
Vogal Executiva

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Cândida Maria Viriato Maia Ferreira".

Cândida Maria Viriato Maia Ferreira
Pestana
Vogal Executiva