

RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

2021



FLORESTGAL - EMPRESA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO FLORESTAL, S.A.



Março de 2022

Índice

| | | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. | INTRODUÇÃO..... | 3 |
| 2. | METODOLOGIA UTILIZADA..... | 4 |
| 3. | DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS..... | 4 |
| 3.1 | ANÁLISE QUANTITATIVA..... | 4 |
| 3.1.1 | CARATERIZAÇÃO GERAL | 4 |
| 3.1.2 | CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO ETÁRIO | 4 |
| 3.1.3 | CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO..... | 5 |
| 3.1.4 | CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL | 5 |
| 3.1.5 | CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO..... | 5 |
| 3.1.6 | CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO..... | 5 |
| 3.1.7 | CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL | 6 |
| 3.2 | ANÁLISE QUALITATIVA | 6 |
| 3.2.1 | CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO | 6 |
| 3.2.2 | CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO..... | 7 |
| 3.2.3 | CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO..... | 7 |
| 4. | CONCLUSÕES..... | 7 |
| 5. | PUBLICIDADE | 8 |

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 perspetivado 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 Colaboradoras e os Colaboradores da Sociedade.

De igual modo se chama a atenção para a exiguidade do quadro de pessoal da FLORESTGAL, à data de 31 de dezembro de 2021, composto por apenas 2 colaboradores.



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, às habilitações literárias e à qualificação profissional.

Os resultados estão apresentados no ponto seguinte, tendo como referência o ano de 2021, e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa da informação relativa a remunerações ilíquidas dos homens e das mulheres, de acordo com cada uma das variáveis referidas.

3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

3.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

3.1.1 CARATERIZAÇÃO GERAL

| | Género | | | Representação | |
|--------------------|--------|-------|-------|---------------|-------|
| | Fem. | Masc. | Total | Fem. | Masc. |
| Trabalhadores (as) | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |

| | Género | | | Representação | |
|--------------------------|------------|------------|------------|---------------|---------------|
| | Fem. | Masc. | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| Remuneração Média Mensal | 1 258,28 € | 2 682,33 € | 1 970,31 € | 1 424,05 € | 53% |

3.1.2 CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO ETÁRIO

| Grupo Etário | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|--------------|--------|-------|-------|---------------|-------|---------------|-------|
| | Fem. | Masc. | Total | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. |
| 41-50 | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| Total | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% | | |

3.1.3 CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

| Nível de Habilitação | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|----------------------|----------|----------|----------|---------------|------------|---------------|-------|
| | Fem. | Masc. | Total | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. |
| 12.º Ano | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% | 50% | 0% |
| Licenciatura | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% | 0% | 50% |
| Total | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% | | |

3.1.4 CARATERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

| Grupo de Qualificação Profissional | Género | | | Representação | | Peso Relativo | |
|------------------------------------|----------|----------|----------|---------------|------------|---------------|-------|
| | Fem. | Masc. | Total | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. |
| Técnico Superior | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% | 0% | 50% |
| Assistente/Técnico Administrativo | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% | 50% | 0% |
| Total | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% | | |

3.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

| Grupo Etário | Remuneração Média Mensal | | | | |
|--------------|--------------------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| | Fem. | Masc. | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| 41-50 | 1 258,28 € | 2 682,33 € | 1 970,31 € | 1 424,05 € | 53% |
| Total | 1 258,28 € | 2 682,33 € | 1 970,31 € | | |

3.1.6 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

| Nível de Habilitação | Remuneração Média Mensal | | | | |
|----------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| | Fem. | Masc. | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| 12.º Ano | 1 258,28 € | - | 1 258,28 € | 0,00 € | 0% |
| Licenciatura | - | 2 682,33 € | 2 682,33 € | 0,00 € | 0% |
| Total | 1 258,28 € | 2 682,33 € | 1 970,31 € | 0,00 € | 0% |



3.1.7 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

| Grupo de Qualificação Profissional | Remuneração Média Mensal | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| | Fem. | Masc. | Média | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| Técnico Superior | 0,00 € | 2 682,33 € | 2 682,33 € | 0,00 € | 0% |
| Assistente/Técnico Administrativo | 1 258,28 € | 0,00 € | 1 258,28 € | 0,00 € | 0% |
| Total | 1 258,28 € | 2 682,33 € | 1 970,31 € | 0,00 € | 0% |

3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados constantes do presente Relatório e tendo em conta a caracterização dos trabalhadores e trabalhadoras da FLORESTGAL, constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 50% de homens e 50% de mulheres, num total de 2 trabalhadores. Assim, em termos genéricos, conclui-se que, na FLORESTGAL, a remuneração mensal do colaborador é superior em 53% à da colaboradora, o que corresponde a um GAP remuneratório de 1.424,05€. Para este GAP releva a diferença de habilitações literárias e de nível de qualificação profissional.

3.2.1 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

Sobre a estrutura etária da FLORESTGAL, ambos os colaboradores da Sociedade incluem-se no grupo etário [41-50] anos.

Ao nível das diferenças entre as remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres por grupos etários, constatamos que o homem ganha mais do que a mulher naquele grupo etário [41-50], sendo a sua remuneração superior em 53%. Para este GAP releva a diferença de habilitações literárias e de nível de qualificação profissional.

3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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

- Constata-se que no grupo de habilitação “12.º Ano” se inclui a colaboradora da Sociedade e que no grupo de habilitação “Licenciatura” se inclui o colaborador.
- O facto de os níveis de habilitação não terem, ora representação masculina (12.º Ano) ora representação feminina (Licenciatura), torna impossível efetuar a comparação do nível de habilitação por género na Sociedade.

3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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

- A componente administrativa da Sociedade é assegurada pela colaboradora;
- O colaborador desempenha funções de Técnico Superior;
- O facto de os níveis de qualificação não terem, ora representação masculina (Assistente/Técnico Administrativo) ora representação feminina (Técnico Superior), torna impossível efetuar a comparação do nível de qualificação por género na Sociedade.

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 e tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações se refere, tal como o determina o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

O quadro de pessoal, bastante reduzido, contava em 2021 com apenas 2 trabalhadores, 1 homem e 1 mulher, encontrando-se ambos no escalão etário compreendido entre os 41 e os 50 anos. A remuneração mensal do colaborador do género masculino é superior em 53% à da colaboradora, o que corresponde a um GAP remuneratório de 1.424,05€.



Cumprе, contudo, referir que a componente administrativa da Sociedade é assegurada pela colaboradora, sendo que o colaborador desempenha funções de Técnico Superior, verificando-se igualmente uma diferença no seu nível de habilitações literárias (respetivamente “12.º Ano” e “Licenciatura”).

Assim, e em termos genéricos, conclui-se que, na FLORESTGAL, a remuneração mensal do colaborador é 53% superior à da colaboradora, tendo, todavia, esta diferença percentual de ser enquadrada na diferença de habilitações literárias e de nível de qualificação profissional referidos *supra*, na análise qualitativa.

Deste modo, em face da exiguidade do universo de amostra, que não permite retirar extrapolações e das distintas variáveis que no presente Relatório se identificaram, verifica-se que a Sociedade possui boas práticas na matéria de igualdade de género, sendo as desigualdades remuneratórias apontadas fruto de critérios e variáveis inteiramente objetivas, no caso a diferença de habilitações e nível de qualificação profissional correspondentes.

5 PUBLICIDADE

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todos os colaboradores 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 22 de março de 2022.

O Conselho de Administração,

Rui Nobre Gonçalves
Presidente

Cândida Pestana
Vogal