



Companhia das Lezírias
desde 1836

RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

2022

MAIO DE 2023

Aprovado pelo Conselho de Administração em 24 de maio de 2023



Carta Social Europeia

Artigo 20º - Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo

Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, as Partes comprometem-se a reconhecer esse direito e a tomar as medidas apropriada para assegurar ou promover a sua aplicação nos seguintes domínios:

1. Acesso ao emprego, proteção contra o despedimento e reinserção profissional;
2. Orientação e formação profissionais, reciclagem, reabilitação profissional;
3. Condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração;
4. Progressão na carreira, incluindo a promoção.



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	4
2. METODOLOGIA UTILIZADA	5
3. ANÁLISE QUANTITATIVA	6
3.1. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS	6
3.1.1. CARATERIZAÇÃO GERAL.....	6
3.1.2. CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO ETÁRIO.....	6
3.1.3. CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO	6
3.1.4. CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	7
3.1.5. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO	7
3.1.6. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO	8
3.1.7. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	8
3.2. ANÁLISE QUALITATIVA	8
3.2.1. CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO.....	9
3.2.2. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO	9
3.2.3. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO	9
4. CONCLUSÕES	10
5. DIVULGAÇÃO	11



1. INTRODUÇÃO

Considerando que a igualdade de género é condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, aprovou um conjunto de medidas que, genericamente, têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

Especificamente quanto à questão das desigualdades salariais entre homens e mulheres, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, veio intensificar medidas específicas tendentes a alcançar a efetiva igualdade de género, determinando que as empresas do setor empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

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 COMPANHIA DAS LEZÍRIAS, S.A. (adiante, “Empresa” ou “CL”).

Para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros dos órgãos sociais, Assembleia Geral, Conselho de Administração e Conselho Fiscal, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, tendo em atenção o tipo de empresa.



2. METODOLOGIA UTILIZADA

A elaboração 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 à qualificação profissional (de acordo com as categorias profissionais previstas no SIOE – Sistema de Informação da organização do Estado).

Os resultados apresentados têm como referência o ano de 2022 e foram estruturados quantitativa e qualitativamente a partir da informação relativa a remunerações brutas auferidas por homens e mulheres, de acordo com cada uma das variáveis referidas.



3. ANÁLISE QUANTITATIVA

3.1. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

3.1.1. CARATERIZAÇÃO GERAL

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	29	57	86	34%	66%

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Remuneração Média Mensal	1.030,84 €	1.305,47 €	1.212,86 €	274,63 €	21%

3.1.2. CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
≤ 25	1	4	5	20%	80%	1%	5%
26 ≤ 40	8	15	23	35%	65%	9%	17%
41 ≤ 55	13	20	33	39%	61%	15%	23%
≥ 55	7	18	25	28%	72%	8%	21%
Total	29	57	86			34%	66%

3.1.3. CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
≤ 4.º ano	2	8	10	20%	80%	2%	9%
≤ 9.º ano	9	28	37	24%	76%	10%	33%
≤ 12.º ano	10	9	19	53%	47%	12%	10%
Bacharelato	1	0	1	100%	0%	1%	0%
Licenciatura	6	11	17	35%	65%	7%	13%
Mestrado	1	1	2	50%	50%	1%	1%
Total	29	57	86			34%	66%



3.1.4. CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Assistente operacional, operário, auxiliar	11	34	45	24%	76%	13%	40%
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	12	11	23	52%	48%	14%	13%
Técnico Superior	6	5	11	55%	45%	7%	6%
Dirigente intermédio de 1º grau	0	7	7	0%	100%	0%	8%
Total	29	57	86			34%	66%

3.1.5. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
≤ 25	877,98 €	846,00 €	852,40 €	-31,98 €	-4%
26 ≤ 40	1.025,60 €	1.037,50 €	1.033,36 €	11,90 €	1%
41 ≤ 55	1.022,55 €	1.444,32 €	1.278,16 €	421,77 €	29%
≥ 55	1.074,09 €	1.476,60 €	1.363,89 €	402,51 €	27%
Total	1.030,84 €	1.305,47 €	1.212,86 €	274,62 €	21%

Como algumas funções representativas do universo de trabalhadores, relacionadas com a atividade da Empresa implicam atribuição de suplementos remuneratórios, apresentamos também a caracterização remuneratória utilizando como referência apenas a remuneração base.

CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO BASE POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
≤ 25	877,98 €	705,00 €	852,40 €	-172,98 €	-25%
26 ≤ 40	977,65 €	793,85 €	1.033,36 €	-183,79 €	-23%
41 ≤ 55	900,89 €	1.074,62 €	1.278,16 €	173,73 €	16%
≥ 55	871,28 €	1.119,21 €	1.363,89 €	247,93 €	22%
Total	914,12 €	988,88 €	963,67 €	74,75 €	8%



3.1.6. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Nível de Habilitação	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
≤ 4.º ano	872,30 €	1.013,24 €	939,06 €	140,94 €	14%
≤ 9.º ano	832,88 €	1.008,42 €	973,32 €	175,54 €	17%
≤ 12.º ano	974,36 €	1.076,45 €	1.051,62 €	102,09 €	9%
Mestrado	1.476,34 €	0,00 €	1.476,34 €		
Licenciatura	1.315,44 €	2.221,04 €	1.901,41 €	905,60 €	41%
Mestrado	1.367,49 €	2.652,79 €	2.010,14 €	1.285,30 €	48%
Total	1.030,84 €	1.305,47 €	1.212,86 €	274,62 €	21%

3.1.7. CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Assistente operacional, operário, auxiliar	802,88 €	962,06 €	923,15 €	159,18 €	17%
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1.056,72 €	1.240,27 €	1.144,51 €	183,55 €	15%
Técnico Superior	1.397,03 €	2.602,70 €	1.144,51 €	1.205,67 €	46%
Dirigente intermédio de 1º grau	0,00 €	2.149,26 €	2.149,26 €	2.149,26 €	100%
Total	1.030,84 €	1.305,47 €	1.212,86 €	274,62 €	21%

3.2. ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados constantes do presente relatório, e tendo em conta a caracterização dos colaboradores e colaboradoras da CL, constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 34% de mulheres e 66% de homens, num total de 86 colaboradores/as.

No setor agrícola, há uma grande predominância de mão-de-obra masculina, sendo de realçar a percentagem de trabalhadoras femininas na Empresa.

Em termos genéricos, conclui-se que, na CL, a remuneração média mensal das mulheres era, em 2022, globalmente inferior à dos homens, representando a remuneração média das mulheres cerca de 79% do valor médio da remuneração dos homens, o que representa um gap de 21%.



3.2.1. CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

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

- ✓ O grupo etário $[\leq 25]$ é o que regista um menor número de colaboradores/as, sendo composto por 1 mulher e 4 homens;
- ✓ Os grupos etários $[41 \leq 55]$ e $[\geq 55]$ são os que registam um maior número de colaboradores/as, num total de 58 (67% do total da Empresa), dos quais 20 (34%) são mulheres;
- ✓ Ao nível das médias mensais das remunerações certas e permanentes de homens e mulheres, constata-se que a remuneração média dos homens é superior em todos os grupos etários, exceto no grupo mais jovem, sendo a diferença mais significativa no escalão etário $[41 \leq 55]$ anos, no qual o peso relativo de homens é de 23%;
- ✓ Quando analisamos apenas as remunerações base, verificamos que nos dois grupos etários mais jovens, $[\leq 25]$ e $[26 \leq 40]$ anos, a remuneração das mulheres é superior à dos homens em mais de 20%. O peso relativo das mulheres nestes escalões é de 10%.

3.2.2. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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

- ✓ Constata-se que os grupos de habilitação “ $\leq 4.º$ ano” e “ $\leq 9.º$ ano” são predominantes na Empresa, sendo que das/os 86 colaboradores/as, 47 (ou seja, 55%) têm este grau de habilitação;
- ✓ Também é representativo o grupo de habilitação “ $\leq 12.º$ ano”, com 19 colaboradores/as (ou seja, 22%);
- ✓ No que ao grupo de habilitação “ $\leq 9.º$ ano” diz respeito, conclui-se que a remuneração média mensal das mulheres é globalmente 17% inferior à dos homens, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 175,54 €;
- ✓ No grupo de habilitação “Licenciado”, composto por 17 colaboradores (10 homens e 6 mulheres), verifica-se que os homens auferem uma remuneração 41% superior à das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório de 905,60 €.

3.2.3. CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Quanto à qualificação profissional das/os colaboradores/as da CL, importa salientar os seguintes pontos:

- ✓ Apenas existem homens com a qualificação de dirigentes intermédios de 1.º grau, pelo que neste grupo de qualificação profissional não é possível efetuar a comparação do nível de qualificação por género;
- ✓ O grupo de Técnicos Superiores é composto maioritariamente por mulheres (55%), sendo a remuneração média mensal dos homens, neste grupo de qualificação profissional, 46% superior à das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 1.205,67 €;
- ✓ O grupo “Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo” é composto por homens e mulheres, tendo neste grupo, as mulheres uma maior representação, 52%. A remuneração média mensal dos homens, é 15% superior à das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 183,55 €.



4. CONCLUSÕES

O propósito deste relatório é fazer uma monitorização da situação, a 31 de dezembro de 2022, da Empresa no que diz respeito às remunerações pagas a homens e mulheres, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, 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 contava no final de 2022 com 86 colaboradores/as efetivos/as, representando as mulheres 34% da força de trabalho, integrando-se a grande maioria dos colaboradores/as nos escalões etários compreendidos entre os $[41 \leq 55]$ e $[\geq 55]$ anos. Por outro lado, constata-se que o grupo de habilitação “ $\leq 9.º$ ano” é o predominante.

Em termos genéricos, dos dados atrás apresentados conclui-se também que, na Companhia das Lezírias, a remuneração média mensal das mulheres é inferior à dos homens, existindo um gap remuneratório médio de 274,63 € (de 21%).

No escalão etário $[\geq 55]$, composto maioritariamente por homens, encontram-se as remunerações mais elevadas. O gap remuneratório de 27% neste escalão surge, em larga medida, associado à qualificação profissional dos respetivos colaboradores. No entanto, se apreciarmos o gap remuneratório analisando apenas a remuneração base atendendo ao antes referido, este reduz-se para 8%.

Como este é o primeiro relatório elaborado pela CL, não se produz informação comparativa da evolução das remunerações dos/as colaboradores/as.

No entanto, verifica-se que existe na Empresa uma grande diferença salarial entre homens e mulheres, facto que merece o devido aprofundamento e compreensão, com vista à adoção de medidas que conduzam a uma recuperação gradual da situação.

A redução da diferença global entre as remunerações médias mensais de mulheres e homens registada em 2022 constitui, assim, um dos objetivos da Administração da Empresa, que se encontra fortemente empenhada para que, progressivamente, a situação possa registar uma evolução favorável. Por outro lado, o objetivo da gestão de garantir o cumprimento das normas relacionadas com igualdade de género, nas suas diversas perspetivas, nomeadamente em termos remuneratórios, tem também estado presente no contexto dos recrutamentos que tem sido possível concretizar.

Assim, e relativamente à desigualdade salarial que ainda porventura subsista, não tem por base questões de género, mas antes contratações efetuadas à luz de enquadramentos orçamentais distintos.

Ainda assim, importa ter presente que a situação em análise resulta de uma evolução histórica ao longo de diversos anos, que não pode ser ajustada com a celeridade que seria desejável, em particular num contexto de grandes restrições que têm impedido, ou fortemente limitado, ajustamentos salariais, situação que se prevê colmatar progressivamente com o sistema de gestão de desempenho



5. DIVULGAÇÃO

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

Samora Correia, 25 de maio de 2023

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

António João Coelho de Sousa
(Presidente)

Georgete Marques Félix
(Vogal)

Maria Isabel Ramos de Figueiredo Vinagre
(Vogal)