



**Relatório
sobre Remunerações
Pagas a Mulheres
e Homens**

1. Objetivo e Âmbito

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de março, adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, nomeadamente, nos termos do n.º 2 da referida Resolução, “a elaboração de um relatório, a divulgar internamente (...) sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações”. Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência a data de 31.12.2023. Nesta medida, a diferença salarial entre homens e mulheres foi analisada relativamente à remuneração média e ao ganho médio do mês de dezembro tendo presente as seguintes variáveis: sexo, idade, nível de habilitação literária e categoria. Os dados em questão não englobam estagiários, contratos suspensos, prestações de serviço nem licenças sem vencimento.

2. Enquadramento Legal

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está atualmente consagrada na Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a qual aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março aprovou um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, entre as quais a eliminação de diferenças salariais. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, no ponto n.º 2, determina que as empresas do sector empresarial do estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações. Assim, a elaboração deste Relatório visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir na estrutura remuneratória da Empresa e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo certo que a EPAL obriga-se à promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos. Qualquer impressão/cópia deste documento é considerada não controlada. É responsabilidade do utilizador a verificação da validade deste documento antes da sua utilização, consultando a edição em vigor na internet. Os documentos obsoletos devem ser destruídos ou anulados.

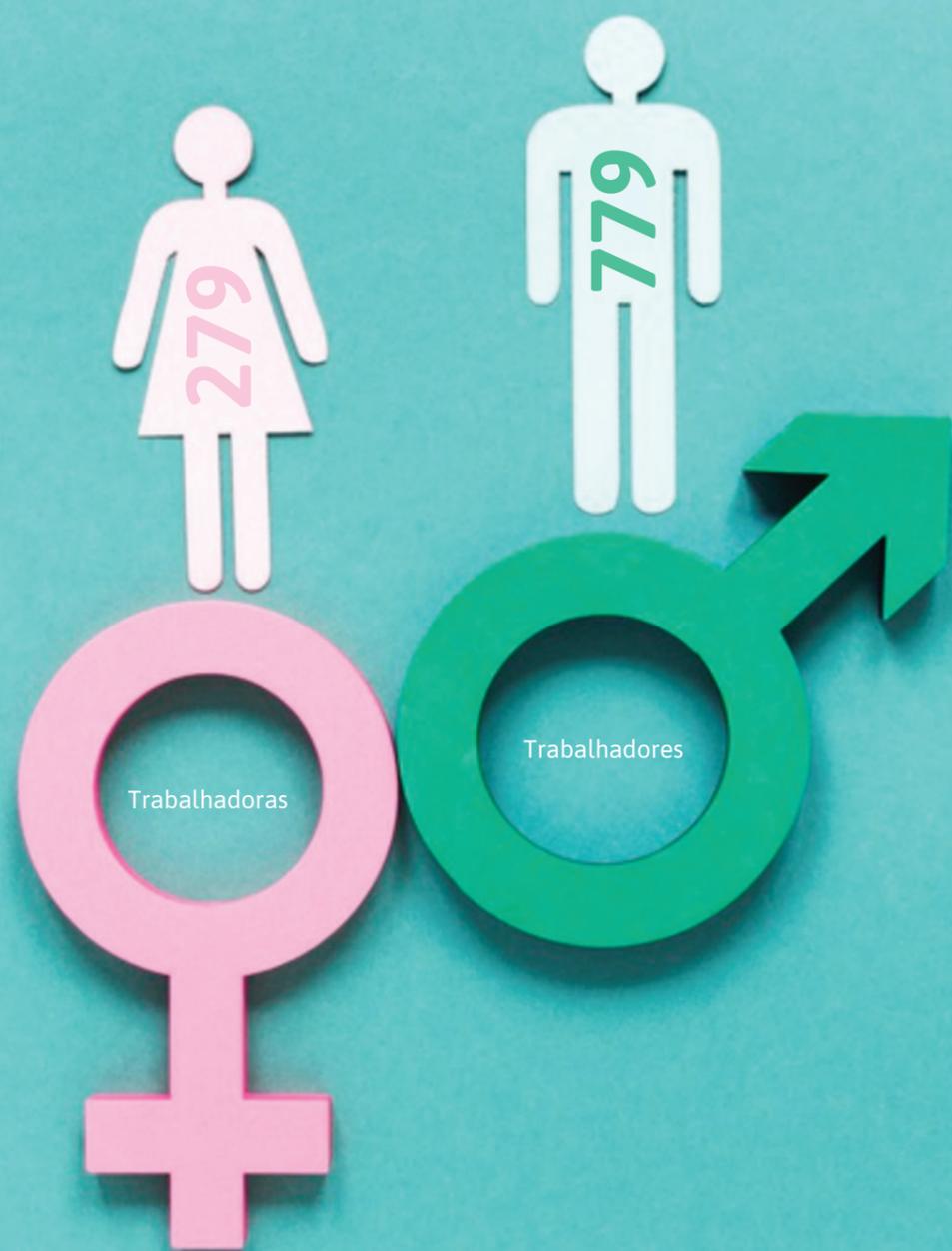
3. Análise das Diferenças Salariais face ao Género

Apresenta-se uma análise quantitativa referente aos trabalhadores de acordo com o género, os grupos etários, e a respetiva categoria profissional, bem como a remuneração média e a diferença salarial, segundo as mesmas variáveis. Posteriormente desenvolve-se uma breve análise qualitativa onde são elencadas e observadas as principais ilações a retirar, fruto da análise às diferenciações salariais.

3.1. Caracterização Geral dos Trabalhadores

Pela análise de dados que caracterizam o efetivo da EPAL, observa-se que em relação ao género, a Empresa é predominantemente masculina.

Em 31 de dezembro de 2023 o efetivo global da EPAL era de 1058 trabalhadores, dos quais 279 eram mulheres e 779 homens, a que corresponde uma representação de 26% de mulheres e 74% de homens. O fato da atividade da empresa compreender uma estrutura maioritariamente operacional, justifica o diferencial existente entre o número de homens e mulheres.



3.2. Distribuição Etária

A idade média do efetivo EPAL é de 47,86 anos, sendo que a média de idade do sexo feminino é de 47,69 anos e do masculino, de 47,92 anos, verificando-se que 58,88% do efetivo total está acima dos 45 anos de idade.

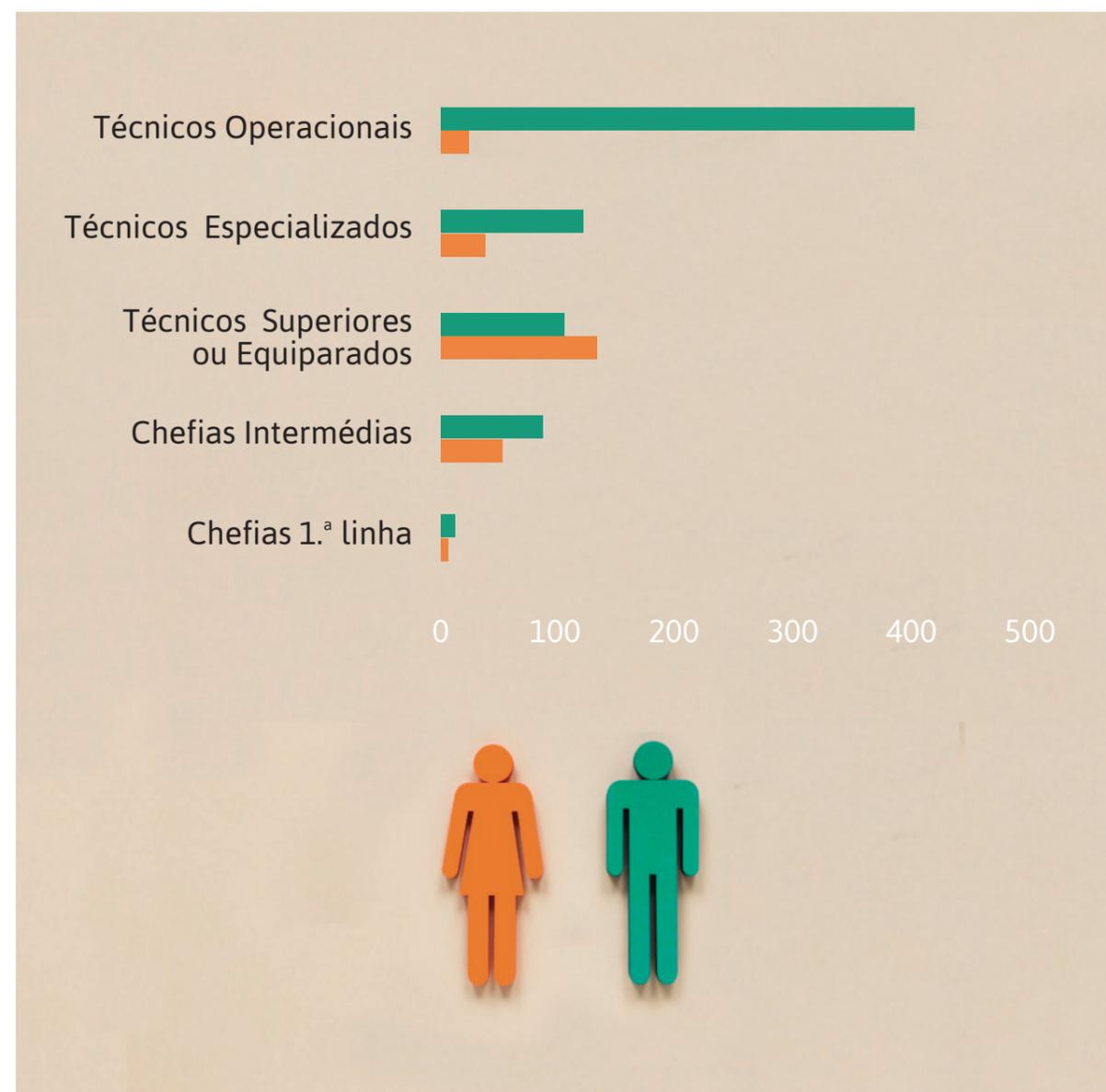
As áreas core para o negócio da Empresa como a Operação e a Manutenção, destacam-se por serem maioritariamente masculinas, com uma média de idades que ronda os 47,10 anos, sendo que 58,46% dos trabalhadores têm 45 ou mais anos de idade.



3.3. Distribuição de acordo com as Funções Desempenhadas

No universo do efetivo total de 1058 trabalhadores, 177 possuem um cargo na estrutura da Empresa, sendo destes 68 mulheres e 109 homens conforme distribuição seguinte.

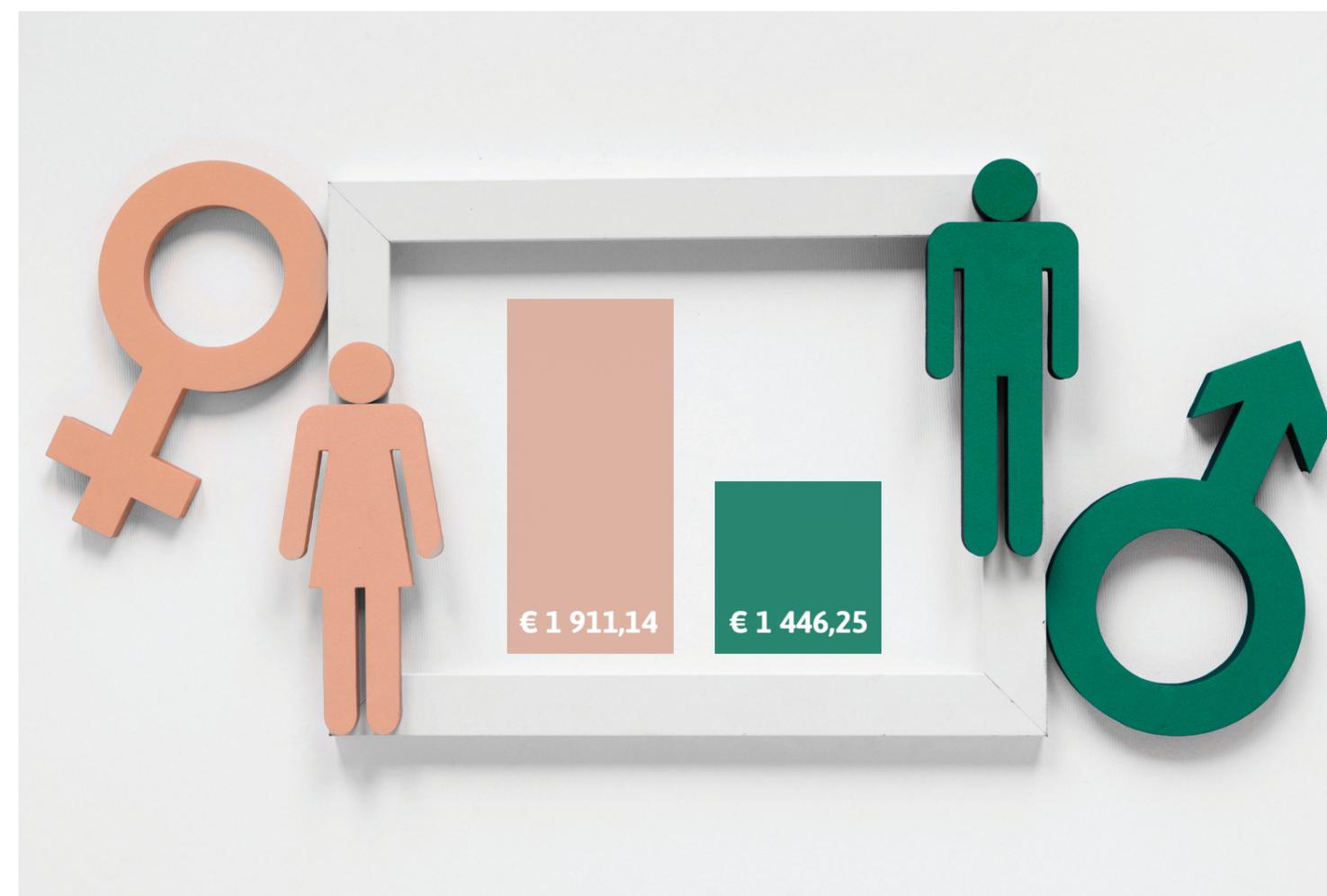
O grupo profissional com maior representatividade é o técnico operativo, maioritariamente constituído por homens.



3.4. Caracterização das Remunerações

De uma forma mais pormenorizada, e atentos à finalidade do presente relatório, passamos a caracterizar as remunerações pagas por género, em diversas dimensões.

3.4.1. Remuneração Média por Género



3.4.2. Remuneração de acordo com as Funções Desempenhadas

As diferenciações salariais entre mulheres e homens registadas, resultam de critérios objetivos justificados nas diferenças de antiguidade e desempenho que influenciam a progressão no nível de categoria profissional, pois quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora posicionados no mesmo nível e com a mesma antiguidade não se observam quaisquer diferenças salariais.

4. Resumo das alterações

Data da Edição	Descrição
01.01.2024	Elaboração do relatório para o período de referência 2023-2025

