

RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES PAGAS A MULHERES E
HOMENS 2023



aicep Global Parques



8
R

ÍNDICE

I-Introdução	3
II- A aicep Global Parques.....	4
1. Enquadramento Geral	4
2. Modelo De Negócio	4
3. Modelo De Governação.....	5
4. Estrutura Acionista	6
III - Os Recursos Humanos	7
1. Estrutura e Caracterização	8
2. Remunerações	11
IV – Conclusão	13
V – Divulgação	14



I-INTRODUÇÃO

Tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens e a necessidade de intensificar medidas específicas que possam contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres e com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de género, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março veio determinar que as empresas do sector empresarial do Estado devem elaborar, de três em três anos, 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.

Sendo a aicep Global Parques - Gestão de Áreas Empresariais e Serviços, S. A. uma sociedade anónima de capitais maioritariamente públicos, enquadrando-se na esfera do Setor Empresarial do Estado, apresenta-se o presente relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens, com a caracterização, diagnóstico e análise da situação verificada ao nível da estrutura e da distribuição de remunerações entre Homens e Mulheres.



J
S

II- A AICEP GLOBAL PARQUES

1. Enquadramento Geral

A aicep Global Parques, empresa cujo capital é detido maioritariamente pela aicep Portugal Global, é especialista em gestão de parques empresariais para todos os setores - indústria, energia, logística e serviços. O seu *focus* é garantir condições de captação e acompanhamento da instalação de projetos de investimento nacional e estrangeiro.

Os valores corporativos da aicep Global Parques assentam na melhoria contínua da sua performance de forma a manter-se uma organização:

- Moderna, eficiente no compromisso de oferecer aos nossos clientes os melhores serviços e aos nossos trabalhadores as melhores ferramentas e as melhores condições de trabalho;
- Sustentada na contínua qualificação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras. Adotando integralmente o Princípio da igualdade de oportunidades e não discriminação respeitando as diferenças e promovendo a integração e promoção de todos os trabalhadores independentemente da sua idade, nacionalidade, raça, género, religião, ou qualquer outro fator de discriminação;
- Institucionalmente articulada com parceiros públicos e privados, adotando simultaneamente uma posição de independência face aos poderes central ou local;
- Sustentável financeira, ambiental e socialmente sempre com uma visão da gestão empresarial;
- Socialmente responsável, pautando a nossa conduta por preocupações sociais, ambientais e por políticas de desenvolvimento sustentável.

2. Modelo De Negócio

O modelo de negócio da aicep Global Parques assenta em quatro pilares essenciais, a saber:

- Desenvolvimento dos ativos sob gestão;
- Desenvolvimento de novos ativos e/ou prestação de serviços em parceria;
- Desenvolvimento de competências em informação e conhecimento da oferta para a localização empresarial e gestão integrada de áreas empresariais;
- Estabelecimento de parcerias com os *stakeholders* para a promoção de sinergias



Handwritten signature in blue ink.

3. Modelo De Governação

A aicep Global Parques no âmbito da sua atividade, desenvolve um conjunto de competências que são desempenhadas através de uma estrutura organizacional de tipo vertical, com os seguintes níveis de responsabilidade:

- Administração: responsável pela coordenação da empresa, em todas as suas vertentes, composta por cinco membros, dos quais três compõem a Comissão Executiva (desde dezembro de 2023, por renúncia de dois Administradores, a Administração é composta por três membros, dos quais dois compõem a Comissão Executiva)
- Direção: responsável pela coordenação de competências das Unidades Transversais Operacionais (DAF - Direção Administrativa e Financeira, DN - Direção de Negócio e DT - Direção Técnica e AJ – Assessoria Jurídica) e das Unidades de Negócio Operacionais (DZILS - Direção da ZILS - Zona Industrial e Logística de Sines e DBBA - Direção do BlueBiz - Parque Empresarial da Península de Setúbal e do Albiz - Parque Empresarial de Sintra).

A estrutura organizacional assume uma lógica matricial, centrada nas competências/produtos, permitindo às Unidades Operacionais focar-se naquilo que é o seu objeto principal, na sua área de intervenção, com o apoio das Unidades Transversais Operacionais, enquanto entidades com atividades transversais à empresa. É um tipo de organização com uma estrutura ágil e reduzida o que, para absorver as exigências necessárias ao funcionamento da empresa, obriga a que seja necessariamente multidisciplinar.



4. Estrutura Acionista

A aicep Global Parques é uma sociedade anónima de capitais maioritariamente públicos. Rege-se pelo Código das Sociedades Comerciais, pelas normas do Setor Público Empresarial, nos termos do Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro e ainda pelos seus Estatutos.

ACCIONISTAS	VALOR	%	ACÇÕES
AICEP – Agência P/ Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE	18.406.890,00 €	91,2%	3.681.378
IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP	1.084.590,00 €	5,4%	216.918
APS-Administração do Porto de Sines, SA	434.265,00 €	2,2%	86.853
Caixa Geral de Depósitos, SA	130.280,00 €	0,6%	26.056
ISQ -Instituto de Soldadura e Qualidade	130.280,00 €	0,6%	26.056
	20.186.305,00 €		4.037.261,00



III - OS RECURSOS HUMANOS

A aicep Global Parques atua sempre de forma responsável, respeitando os direitos económicos, sociais, culturais, de género, políticos e civis dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras seguindo a legislação dos direitos humanos baseando-se nos seguintes pilares:

- Não tolerar qualquer desrespeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro;
- Dar iguais oportunidades a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente da idade, género, raça, religião ou condição social;
- Assegurar que o número de horas de trabalho e as respetivas remunerações são justas;
- Reconhecer o valor dos trabalhadores e das trabalhadoras promovendo o mérito proporcionando-lhes oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional. Neste âmbito, é definido um programa anual de formação que responde às necessidades individuais e ao desenvolvimento das suas capacidades e responsabilidades;
- Gerir a diversidade de talentos de modo a promover e capitalizar diferenças culturais e individuais no sentido de assegurar vantagens competitivas e novas perspetivas de desenvolvimento.

As bases de sucesso para alcançar estes pilares assentam nos códigos internos de Ética e de Conduta, de Prevenção do Assédio no Trabalho, no Plano para a Igualdade e no Regulamento Interno relativo aos procedimentos de Recursos Humanos. Estes documentos foram elaborados e implementados de forma a garantir maior clareza e justeza no âmbito da gestão de Recursos Humanos indo ao encontro dos princípios e valores instituídos na empresa e em cumprimento com a legislação do trabalho.

O regulamento interno de recursos humanos foi desenvolvido em observância dos normativos legais e inclui, nomeadamente, os procedimentos de Carreiras Profissionais, de Compensações, de Férias Feriados e Faltas e ainda o Modelo de Gestão de Desempenho

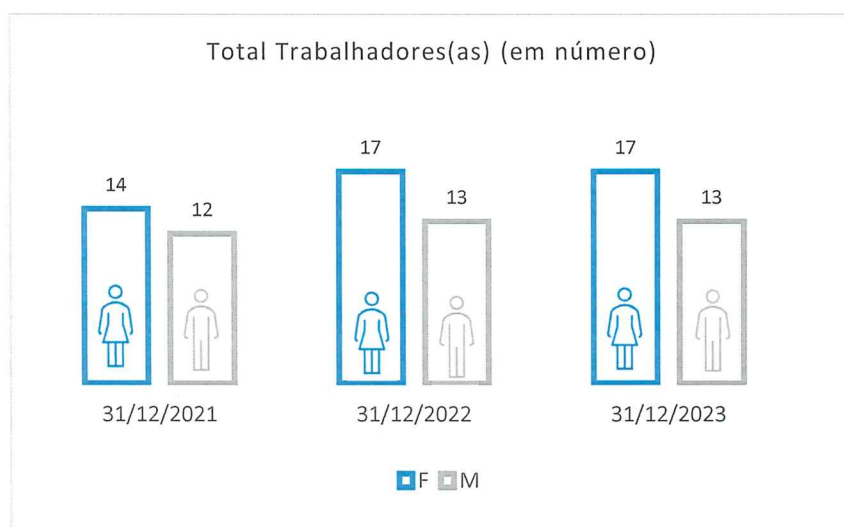
A consciência de responsabilidade social perante os seus trabalhadores e as suas trabalhadoras tem orientado a aicep Global Parques para uma política de melhoria continua para um ambiente de trabalho saudável e seguro, assegurando ainda um quadro de benefícios sociais, que excedem as obrigações legais, direcionado às necessidades dos colaboradores e das colaboradoras.



Handwritten signature or initials in blue ink.

1. Estrutura e Caracterização

Atualmente a aicep Global Parques detém um total de 30 trabalhadores e trabalhadoras. A estrutura de Recursos Humanos é caracterizada pelo equilíbrio de género com um peso relativo de 57% de mulheres e de 43% de homens. Esta paridade é uma realidade presente nos últimos anos.



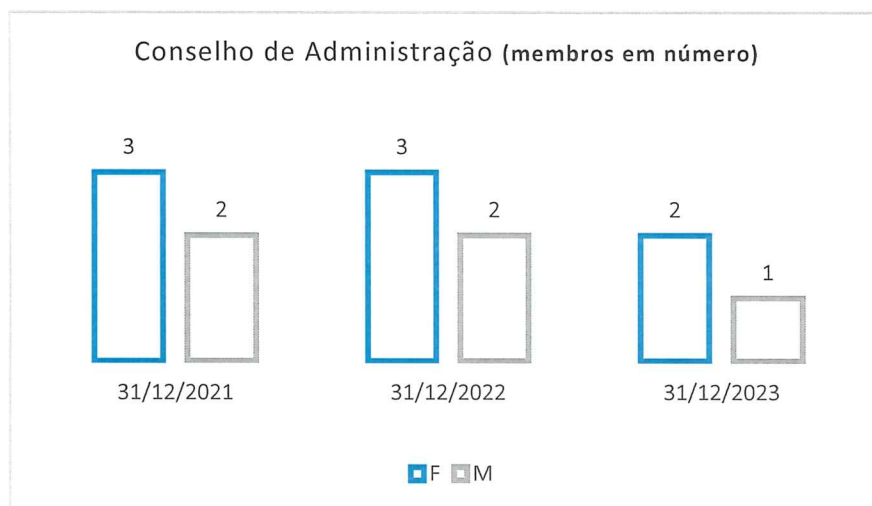
Nota: Exclui Administração

Relativamente à estrutura de pessoal é ainda importante referir que na sequência da designação da Diretora Administrativa e Financeira da AICEP Global Parques, para o cargo de Vogal Executivo do Conselho de Administração da Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E. P. E., com efeitos à data de 05 de junho de 2023, o contrato de trabalho entre a trabalhadora e a empresa foi suspenso com efeitos à data da designação até à cessação de funções no mencionado cargo. Assim, apesar de ainda manter o vínculo contratual como o contrato se encontra suspenso a trabalhadora irá ser excluída da análise e caracterização de Recursos Humanos da empresa a 31/12/2023.



J
P

A aicep Global Parques cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo na composição do conselho de administração, atualmente com um peso relativo de 33,3% de homens e 66,7 % de mulheres. Nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto a proporção de pessoas de cada sexo designadas para o Conselho de Administração não pode ser inferior a 33,3%. Os mandatos dos órgãos sociais são objeto de apreciação por parte dos acionistas, em sede de Assembleia Geral.



De relevar que em 2023 a Presidente e o Vice-presidente do conselho de administração da empresa apresentaram renúncia aos cargos respetivos não tendo sido substituídos até à presente data.

Estrutura de Recursos Humanos a 31/12/2023 (inclui Conselho de Administração)	Administradores		Diretores		Técnicos		Assistente Administrativo		Assistente Operacional		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Administração	1	2						2			1	4
Unidades Transversais Operacionais												
DAF - Direção Administrativa e Financeira				1	1	2			2		3	3
DN - Direção de Negócio				1	1	2					1	3
DT - Direção Técnica			1		2	2			1		4	2
AJ - Assessoria Jurídica						3					0	3
Unidades de Negócio Operacionais												
DZILS - Direção da ZILS			1			1		1	1	1	2	3
DBBA - Direção do BlueBiz e Albiz			1		1			1	1		3	1
Total	1	2	3	2	5	10	0	4	5	1	14	19

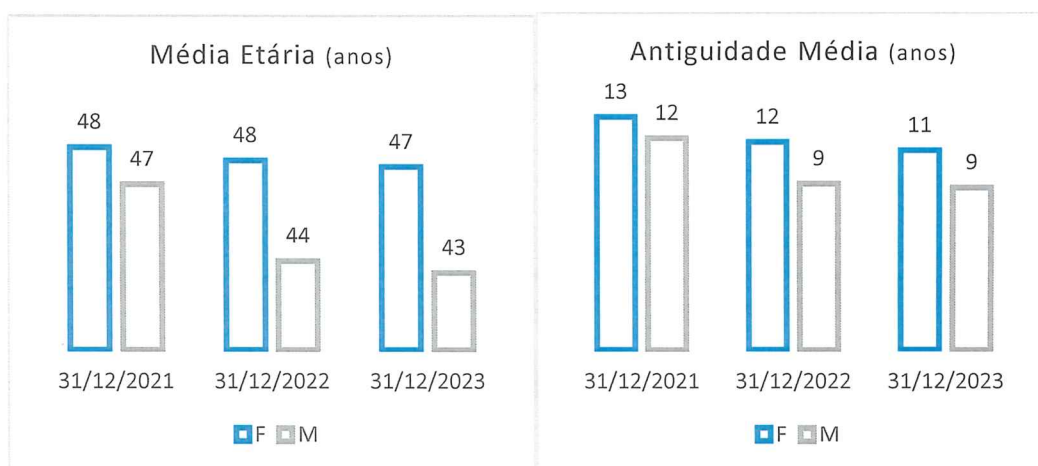
No que se refere à distribuição por cargos verifica-se que a representação do sexo feminino nos cargos de técnico e assistente administrativo é significativamente superior. Esta desproporção



2
3

de distribuição deriva dos processos de recrutamento que ocorreram em 2019 e 2022 nos quais, apesar de terem sido assegurados os princípios da igualdade e não discriminação em função do sexo, a seleção recaiu maioritariamente sobre elementos do sexo feminino (em alguns dos casos dos casos apenas tivemos candidatos femininos).

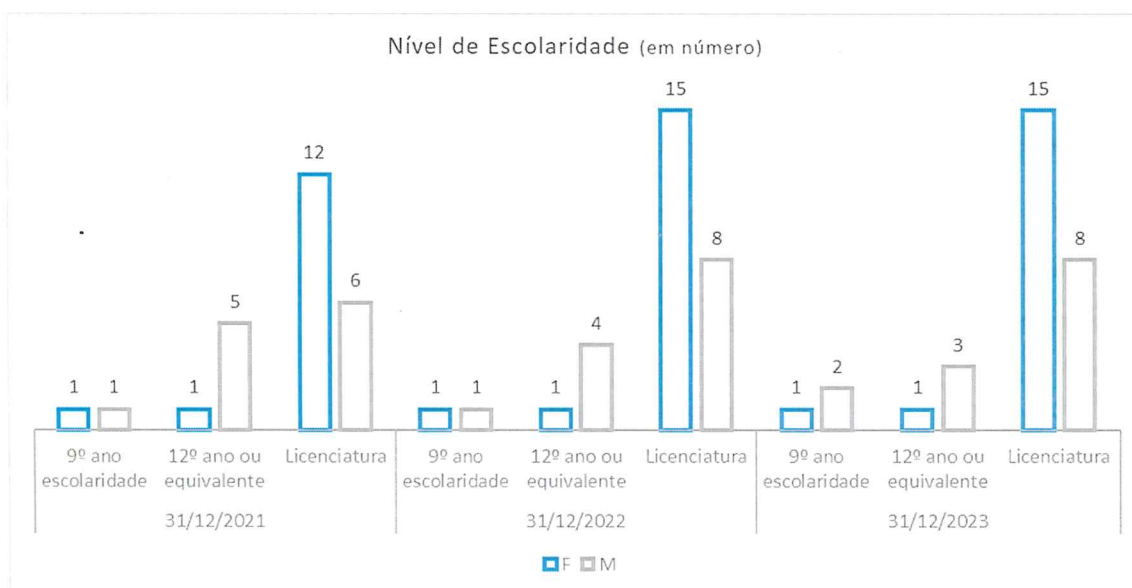
No triénio em análise há uma redução da média etária e da antiguidade média dos trabalhadores e trabalhadoras, justificada pela admissão de novos trabalhadores e pela substituição daqueles que passaram à situação de reforma.



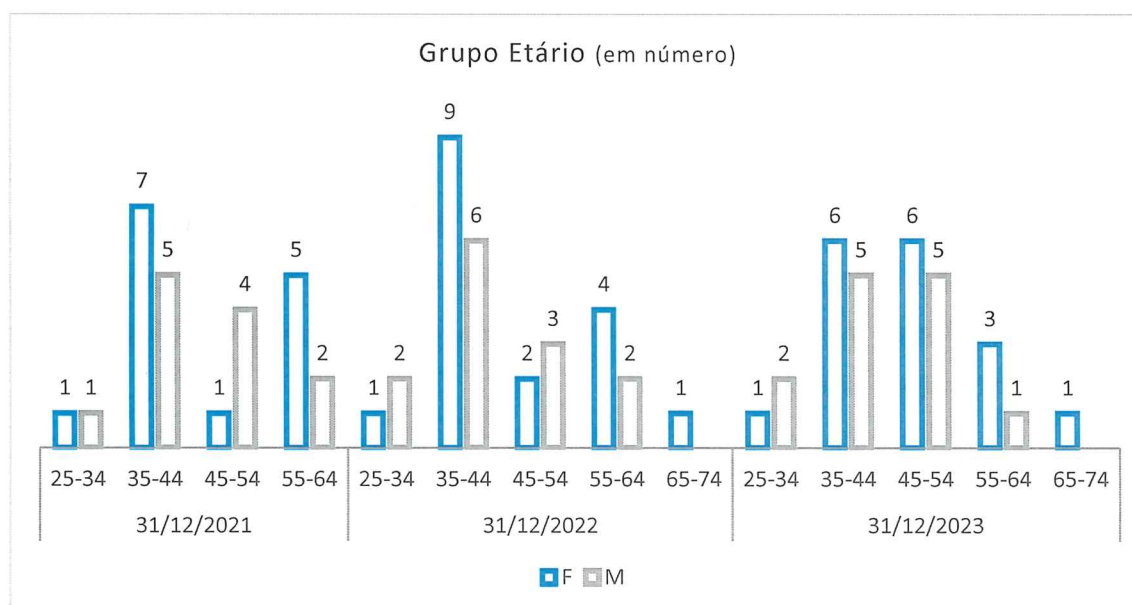
Atualmente, do total de 30 trabalhadores e trabalhadoras, 77 % possui formação superior. Relativamente aos homens, 66% tem qualificações ao nível do ensino superior e cerca de 23% detém qualificações ao nível do ensino secundário. Considerando que as mulheres desempenham funções mais técnicas na empresa verifica-se que o seu nível de escolaridade é bastante elevado, ou seja, cerca de 88% tem formação superior.



J
B



O quadro de pessoal da aicep Global Parques, é caracterizado por alguma homogeneidade no que se refere ao grupo etário. Os escalões dos 35-44 anos e dos 45-54 representam no seu conjunto 73 % do total de trabalhadores.



2. Remunerações

A remuneração média mensal dos trabalhadores, excluindo as remunerações do conselho de administração¹, com referência a 31 de dezembro de cada ano, demonstra uma distribuição

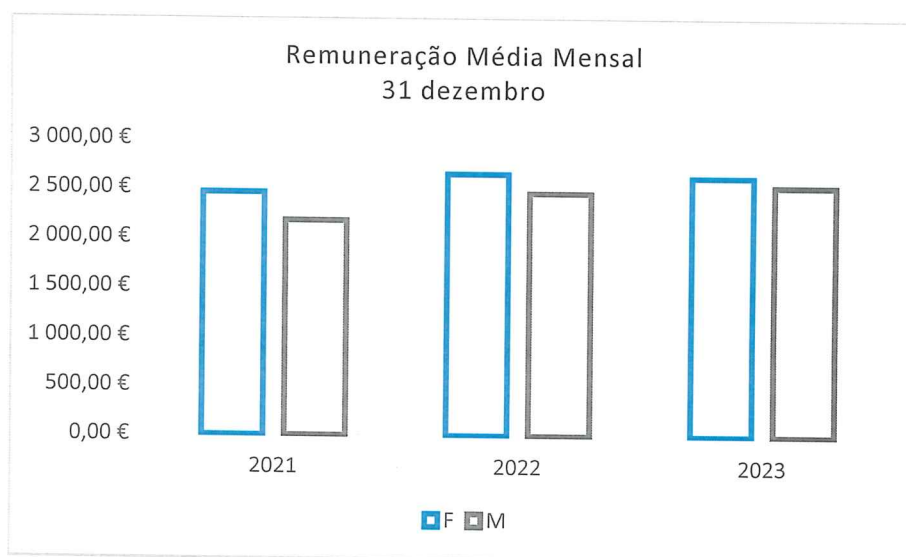
¹ As remunerações e outras regalias dos órgãos sociais são fixadas pela Assembleia Geral, tendo presente a legislação aplicável, nomeadamente a classificação da empresa, as leis do Orçamento do Estado e o Estatuto do Gestor Público (DL n.º 8/2012, de 18 de janeiro).



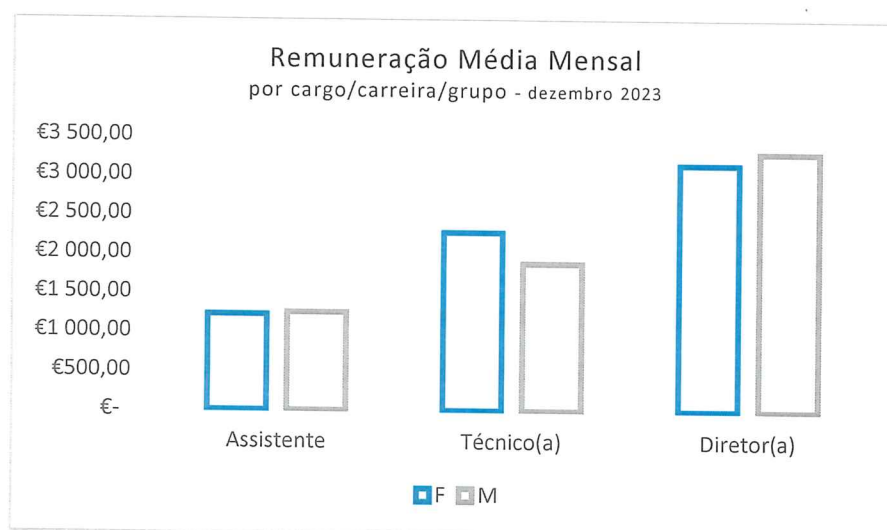
J
E

equitativa entre os valores atribuídos ao sexo feminino e ao sexo masculino. Em 2023 a remuneração média mensal é de 2.019 EUR, sendo a remuneração média das mulheres de 2.063 EUR e a remuneração média dos homens de 1.961 EUR, 5% inferior à média feminina.

Este diferencial está diretamente relacionado com antiguidade dos trabalhadores da empresa, verificando-se que a antiguidade média das mulheres em 2023 é superior em 2 anos à dos homens, o que se reflete diretamente na média salarial.



Quando analisamos a distribuição salarial de 2023 por género e por cargo/carreira/grupo constatamos uma quase paridade nos salários ao nível da função de assistente. No que diz respeito ao cargo de técnico(a) observa-se uma ligeira diferença de 5% a mais nas remunerações atribuídas a mulheres. Já no âmbito do cargo de diretor(a) verifica-se um diferencial positivo de 5% nas remunerações pagas aos Homens.





J
E

IV – CONCLUSÃO

Tal como descrito anteriormente a estrutura de Recursos Humanos da aicep Global Parques é caracterizada pelo equilíbrio de género com um peso relativo de 57% de mulheres e de 43% de homens num total de 30 trabalhadores e trabalhadoras (excluindo os Órgãos Sociais), todos com contrato de trabalho sem termo.

Na distribuição por cargos verifica-se que a representação do sexo feminino nos cargos de técnico e assistente administrativo é significativamente superior. Esta desproporção de distribuição deriva dos processos de recrutamento que ocorreram em 2019 e 2022 nos quais, apesar de terem sido assegurados os princípios da igualdade e não discriminação em função do sexo, a seleção recaiu maioritariamente sobre elementos do sexo feminino (em alguns dos casos dos casos apenas tivemos candidatos femininos).

No que se refere ao nível de escolaridade, atualmente, do total de 30 trabalhadores e trabalhadoras, 77 % possui formação superior. Relativamente aos homens, 66% tem qualificações ao nível do ensino superior e cerca de 23% detém qualificações ao nível do ensino secundário. Considerando que as mulheres desempenham funções mais técnicas na empresa verifica-se que o seu nível de escolaridade é bastante elevado, ou seja, cerca de 88% tem formação superior.

A remuneração média mensal, com referência a 31 de dezembro de cada ano, demonstra uma distribuição equitativa entre os valores atribuídos ao sexo feminino e ao sexo masculino.

Por último é importante destacar a existência dos códigos internos de Ética e de Conduta e de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e de um regulamento interno de recursos humanos desenvolvido em observância dos normativos legais que inclui, os procedimentos de Carreiras Profissionais, de Compensações, de Férias Feriados e Faltas e ainda o Modelo de Gestão de Desempenho. Estes procedimentos garantem uma maior transparência e justiça na gestão das políticas remuneratórias, de valorização e de progressão promovendo o mérito dos comportamentos e do desempenho de cada um, independentemente de fatores económicos, sociais, culturais, de género ou políticos.



Assim, e considerando que não existem situações de discriminação ou desigualdade entre mulheres e homens não se considera ser necessária a definição de medidas para a eliminação de discriminações. Tendo em vista a prevenção de eventuais situações injustificadas de desigualdades de direitos e garantias entre mulheres e homens manter-se-á a monitorização dos indicadores anteriormente analisados e outros que se venham considerar relevantes.

V – DIVULGAÇÃO

O Relatório Sobre Remunerações Pagas a Mulheres a Homens referente a 2023, depois de aprovado pela Comissão Executiva será divulgado internamente e disponibilizado na página da internet da aicep Global Parques nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.

Lisboa, 18 de janeiro de 2024.

A Comissão Executiva



Presidente da Comissão Executiva

Isabel Luísa Caldeira Gonçalves Ferreira Cardoso Manso Preto



Vice-Presidente da Comissão Executiva

Augusto Miguel da Gama Antunes de Albuquerque