



# RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

PARPÚBLICA – PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS, SGPS, S.A.

- ANO 2024 -

dezembro de 2024

73#  
SGPS

## Índice

|     |                                                                                      |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | ENQUADRAMENTO .....                                                                  | 3  |
| 2.  | DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS .....                                                       | 4  |
| 2.1 | Metodologia utilizada .....                                                          | 4  |
| 2.2 | Análise qualitativa e quantitativa .....                                             | 5  |
| ✓   | Caraterização Geral da Sociedade .....                                               | 5  |
| ✓   | Caraterização dos(as) Trabalhadores(as) por Grupo Etário .....                       | 6  |
| ✓   | Caraterização da remuneração por Grupo Etário .....                                  | 7  |
| ✓   | Caraterização dos(as) Trabalhadores(as) por Nível de Habilitação Literária .....     | 8  |
| ✓   | Caraterização dos(as) Trabalhadores(as) por Grupo de Qualificação Profissional ..... | 10 |
| ✓   | Caraterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional .....            | 11 |
| 3.  | CONCLUSÕES .....                                                                     | 12 |
| 4.  | DIVULGAÇÃO .....                                                                     | 14 |

## 1. ENQUADRAMENTO

Com o objetivo de promover a igualdade de género no mercado de trabalho e assegurar a 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 reforçou a adoção de medidas específicas tendentes à concretização da efetiva paridade de género. Neste contexto, as entidades do Setor Público Empresarial passaram a estar obrigadas a elaborar e divulgar, no respetivo sítio institucional, um Relatório caracterizador das diferenças salariais associadas às remunerações pagas aos seus trabalhadores e trabalhadoras.

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 alcançados nesta matéria e definidas orientações estratégicas com horizonte até 2030, visando uma igualdade substantiva e estrutural, adequada à evolução da realidade nacional.

Em cumprimento do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, o presente Relatório, reportado a 31 de dezembro de 2024, tem como finalidade diagnosticar, identificar e analisar as eventuais diferenças remuneratórias de género na PARPÚBLICA – Participações Públicas, SGPS, S.A. (doravante designada por “Sociedade” ou “PARPÚBLICA”).

Para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros do Conselho de Administração, cuja remuneração é fixada nos termos legais aplicáveis, sendo a análise circunscrita exclusivamente às Trabalhadoras e aos Trabalhadores da Sociedade.

## 2. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

### 2.1 Metodologia utilizada

A elaboração do presente Relatório teve por referência a metodologia preconizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), designadamente no âmbito do I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, adotando critérios de análise comparável e estatisticamente consistentes.

As diferenças salariais entre mulheres e homens são analisadas com base nas médias mensais das remunerações certas e permanentes (ilíquidas), reportadas a 31 de dezembro de 2024.

Para além da análise global por género, o Relatório contempla a desagregação da informação segundo variáveis relevantes para a caracterização da estrutura organizacional, nomeadamente grupo etário, nível de habilitação literária e grupo de qualificação profissional.

O diferencial remuneratório (GAP) é apurado quer em termos absolutos (euros), quer em termos percentuais, sendo este último calculado com base na diferença entre a remuneração média dos homens e das mulheres, em proporção da remuneração média masculina.

Os resultados apresentados no ponto seguinte estruturam-se numa análise quantitativa dos dados remuneratórios, complementada por uma leitura qualitativa que procura contextualizar os diferenciais apurados à luz da estrutura funcional e organizacional da Sociedade.

## 2.2 Análise qualitativa e quantitativa

### ✓ Caraterização Geral da Sociedade

Em 31 de dezembro de 2024, a caraterização dos recursos humanos da PARPÚBLICA em termos de género era a seguinte:

|                           | Género   |        |       | Representação |        |
|---------------------------|----------|--------|-------|---------------|--------|
|                           | Mulheres | Homens | Total | Mulheres      | Homens |
| <b>Trabalhadores (as)</b> | 22       | 13     | 35    | 62,86%        | 37,14% |

Esta configuração constitui um elemento estrutural relevante para a análise subsequente das diferenciações remuneratórias, uma vez que a distribuição quantitativa por género pode influenciar a leitura global dos indicadores de remuneração média e dos diferenciais apurados.

|                                 | Género     |            |            | Representação |               |
|---------------------------------|------------|------------|------------|---------------|---------------|
|                                 | Mulheres   | Homens     | Média      | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| <b>Remuneração Média Mensal</b> | 2 776,37 € | 4 429,09 € | 3 389,46 € | 1 652,72 €    | 37,31%        |

A remuneração média mensal das mulheres é de 2.776,37 €, enquanto a dos homens ascende a 4.429,09 €, registando-se um diferencial absoluto de 1.652,72 €, correspondente a um GAP remuneratório de 37,31%.

Verifica-se, assim, que a remuneração média feminina é inferior à masculina, evidenciando um diferencial expressivo no conjunto da organização. Este resultado deverá, contudo, ser analisado à luz da distribuição funcional, etária e académica dos trabalhadores(as), fatores que podem influenciar a composição da média global apurada. A leitura isolada do diferencial global não permite, por si só, concluir quanto à origem das diferenças remuneratórias, impondo-se a análise desagregada por variáveis estruturais, a qual se apresenta nos pontos seguintes do Relatório.

✓ Caraterização dos(as) Trabalhadores(as) por Grupo Etário

A distribuição etária da PARPÚBLICA, reportada a 31 de dezembro de 2024, evidencia uma estrutura predominantemente concentrada nos escalões intermédios de idade:

| Grupo Etário | Género    |           |           | Representação |               | Peso Relativo  |                |
|--------------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|----------------|----------------|
|              | Mulheres  | Homens    | Total     | Mulheres      | Homens        | Mulheres       | Homens         |
| 21-30        | 1         | 1         | 2         | 50,00%        | 50,00%        | 4,55%          | 7,69%          |
| 31-40        | 5         | 0         | 5         | 100,00%       | 0,00%         | 22,73%         | 0,00%          |
| 41-50        | 3         | 4         | 7         | 42,86%        | 57,14%        | 13,64%         | 30,77%         |
| 51-60        | 9         | 4         | 13        | 69,23%        | 30,77%        | 40,91%         | 30,77%         |
| 61-70        | 4         | 4         | 8         | 50,00%        | 50,00%        | 18,18%         | 30,77%         |
| <b>Total</b> | <b>22</b> | <b>13</b> | <b>35</b> | <b>62,86%</b> | <b>37,14%</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

Em termos globais, verifica-se que a estrutura etária da Sociedade é composta maioritariamente por trabalhadores(as) com idade superior a 41 anos, representando estes escalões 80% do total do efetivo, o que traduz um quadro organizacional globalmente experiente.

A concentração feminina é particularmente expressiva nos escalões intermédios (31–60 anos), enquanto a presença masculina apresenta maior dispersão pelos diferentes grupos etários. Esta configuração constitui um elemento relevante para a análise subsequente das diferenças remuneratórias, na medida em que a senioridade e o percurso profissional podem influenciar os níveis médios de remuneração observados.

✓ Caraterização da remuneração por Grupo Etário

Em 31 de dezembro de 2024, a remuneração média mensal por grupo etário e género era a seguinte:

| Grupo Etário | Remuneração Média Mensal |            |            |               |               |
|--------------|--------------------------|------------|------------|---------------|---------------|
|              | Mulheres                 | Homens     | Média      | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| 21-30        | 1 800,00 €               | 2 156,58 € | 1 978,29 € | 356,58 €      | 16,53%        |
| 31-40        | 3 001,26 €               | n/a        | 3 001,26 € | n/a           | n/a           |
| 41-50        | 2 299,94 €               | 3 898,05 € | 3 213,14 € | 1 598,11 €    | 41,00%        |
| 51-60        | 3 054,93 €               | 4 941,77 € | 3 635,50 € | 1 886,84 €    | 38,18%        |
| 61-70        | 2 469,90 €               | 5 015,58 € | 3 742,74 € | 2 545,67 €    | 50,76%        |

A análise da remuneração média mensal por grupo etário evidencia diferenças relevantes entre escalões e uma tendência de agravamento do diferencial remuneratório nos grupos etários superiores.

No grupo 21–30 anos, a remuneração média das mulheres é de 1.800,00 €, enquanto a dos homens é de 2.156,58 €, registando-se um diferencial de 356,58 €, correspondente a um GAP de 16,53%, o mais reduzido entre os escalões comparáveis.

No grupo 31–40 anos, não é possível proceder a análise comparativa, por inexistência de representação masculina, sendo a remuneração média feminina de 3.001,26 €.

No grupo 41–50 anos, verifica-se um diferencial expressivo: a remuneração média das mulheres (2.299,94 €) é inferior à dos homens (3.898,05 €), apurando-se um diferencial de 1.598,11 €, correspondente a um GAP de 41,00%.

No grupo 51–60 anos, que constitui o escalão mais representativo da estrutura etária, o diferencial mantém-se elevado. A remuneração média feminina é de 3.054,93 €, enquanto a masculina ascende a 4.941,77 €, o que corresponde a um diferencial de 1.886,84 € e a um GAP de 38,18%.

O maior diferencial percentual verifica-se no grupo 61–70 anos, onde a remuneração média das mulheres (2.469,90 €) é inferior à dos homens (5.015,58 €), registando-se um diferencial de 2.545,67 €, equivalente a um GAP de 50,76%.

Em termos globais, observa-se que o diferencial remuneratório tende a aumentar nos escalões etários mais elevados, o que poderá estar associado a trajetórias profissionais

diferenciadas, níveis de responsabilidade assumidos ao longo do tempo e posicionamento funcional dentro da organização.

✓ Caraterização dos(as) Trabalhadores(as) por Nível de Habilitação Literária

A estrutura académica da PARPÚBLICA, reportada a 31 de dezembro de 2024, evidencia um quadro globalmente qualificado, sendo a Licenciatura o nível de habilitação predominante na organização:

| Nível de Habilitação | Género    |           |           | Representação |               | Peso Relativo  |                |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|----------------|----------------|
|                      | Mulheres  | Homens    | Total     | Mulheres      | Homens        | Mulheres       | Homens         |
| 12º Ano              | 0         | 1         | 1         | 0,00%         | 100%          | 0,00%          | 7,69%          |
| Bacharelato          | 0         | 1         | 1         | 0,00%         | 100%          | 0,00%          | 7,69%          |
| Licenciatura         | 15        | 10        | 25        | 60,00%        | 40,00%        | 68,18%         | 76,92%         |
| Mestrado             | 7         | 1         | 8         | 87,50%        | 12,50%        | 31,82%         | 7,69%          |
| <b>Total</b>         | <b>22</b> | <b>13</b> | <b>35</b> | <b>62,86%</b> | <b>37,14%</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

O grupo de Licenciatura integra 25 trabalhadores(as), correspondendo a 71,43% do efetivo total, dos quais 15 mulheres e 10 homens, representando uma distribuição de 60% feminina e 40% masculina. Este grupo concentra 68,18% do universo feminino e 76,92% do universo masculino.

O nível de Mestrado abrange 8 trabalhadores(as), maioritariamente mulheres (87,5%), representando 31,82% do total de mulheres da organização e 7,69% dos homens.

Os níveis de 12.º Ano e Bacharelato apresentam expressão residual, com 1 trabalhador masculino cada, não existindo representação feminina nestes níveis.

Em termos globais, 94,29% do efetivo possui formação superior (Licenciatura, Mestrado ou Bacharelato), evidenciando um quadro altamente qualificado.

✓ Caraterização da Remuneração por Nível de Habilitação Literária

A análise da remuneração por nível de habilitação literária evidencia diferenças relevantes entre os diferentes graus académicos e entre géneros, sobretudo ao nível da Licenciatura:

| Nível de Habilitação | Remuneração Média Mensal |            |            |               |               |
|----------------------|--------------------------|------------|------------|---------------|---------------|
|                      | Mulheres                 | Homens     | Média      | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| 12º Ano              | n/a                      | 1 747,06 € | 1 747,06 € | n/a           | n/a           |
| Bacharelato          | n/a                      | 3 575,25 € | 3 575,25 € | n/a           | n/a           |
| Licenciatura         | 2 532,54 €               | 4 872,36 € | 3 468,47 € | 2 339,83 €    | 48,02 %       |
| Mestrado             | 3 298,87 €               | 3 532,20 € | 3 328,03 € | 233,33 €      | 6,61 %        |

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

- No grupo de Licenciatura, a remuneração média feminina é de 2.532,54 €, enquanto a masculina ascende a 4.872,36 €, registando-se um diferencial de 2.339,83 €, correspondente a um GAP de 48,02%. Trata-se do diferencial mais expressivo ao nível académico.
- No nível de Mestrado, a remuneração média das mulheres é de 3.298,87 € e a dos homens 3.532,20 €, apurando-se um diferencial de 233,33 €, correspondente a um GAP de 6,61%, significativamente inferior ao observado na Licenciatura.
- Nos níveis de 12.º Ano e Bacharelato não é possível proceder a análise comparativa por inexistência de representação de ambos os géneros.

Constata-se, assim, que o diferencial remuneratório por habilitação não é homogéneo, assumindo maior expressão no grupo mais representativo da organização.

✓ Caraterização dos(as) Trabalhadores(as) por Grupo de Qualificação Profissional

A estrutura funcional da Sociedade apresenta forte concentração na categoria de Técnico Superior, que integra 25 trabalhadores(as), correspondendo a 71,43% do efetivo total. Neste grupo, a representação feminina é de 60%:

| Grupo de Qualificação Profissional | Género    |           |           | Representação |               | Peso Relativo |                |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|----------------|
|                                    | Mulheres  | Homens    | Total     | Mulheres      | Homens        | Mulheres      | Homens         |
| Assistente Operacional             | 1         | 1         | 2         | 50,00 %       | 50,00 %       | 4,55 %        | 7,69 %         |
| Assistente Técnico                 | 5         | 0         | 5         | 100,00%       | 0,00 %        | 22,73 %       | 0,00 %         |
| Dirigente Intermédio 1º Grau       | 1         | 2         | 3         | 33,33 %       | 66,67 %       | 4,55 %        | 15,38 %        |
| Técnico Superior                   | 15        | 10        | 25        | 60,00%        | 40,00%        | 68,18%        | 76,92 %        |
| <b>Total</b>                       | <b>22</b> | <b>13</b> | <b>35</b> | <b>62,86%</b> | <b>37,14%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,00%</b> |

O grupo de Dirigente Intermédio 1.º Grau é composto por 3 trabalhadores(as), dos quais 1 mulher e 2 homens, representando 33,33% e 66,67%, respetivamente.

A categoria de Assistente Técnico integra 5 trabalhadoras, não existindo representação masculina.

A categoria de Assistente Operacional é composta por 2 trabalhadores(as), com distribuição equilibrada entre géneros.

Observa-se, assim, que existem categorias com representação exclusivamente feminina (Assistente Técnico), bem como categorias com distribuição equilibrada ou maioritariamente masculina.

7364  
Hato #

✓ Caraterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional

A análise remuneratória por qualificação profissional evidencia diferenças relevantes:

| Grupo de Qualificação Profissional | Remuneração Média Mensal |            |            |               |               |
|------------------------------------|--------------------------|------------|------------|---------------|---------------|
|                                    | Mulheres                 | Homens     | Média      | GAP (H-M) (€) | GAP (H-M) (%) |
| Assistente Operacional             | 2 220,35€                | 1 747,06€  | 1 983,70 € | 473,29 €      | 27,09 %       |
| Assistente Técnico                 | 1 621,42 €               | n/a        | 1 621,42 € | n/a           | n/a           |
| Dirigente Intermédio 1º Grau       | 4 482,16€                | 5 245,62 € | 4 991,13 € | 763,46 €      | 14,55 %       |
| Técnico Superior                   | 3 084,70 €               | 4 533,99 € | 3 664,41 € | 1 449,29 €    | 31,96%        |

No grupo de Dirigente Intermédio 1.º Grau, a remuneração média das mulheres é de 4.482,16 €, enquanto a dos homens é de 5.245,62 €, registando-se um diferencial de 763,46 €, correspondente a um GAP de 14,55%.

No grupo de Técnico Superior, a remuneração média feminina é de 3.084,70 €, ao passo que a masculina atinge 4.533,99 €, apurando-se um diferencial de 1.449,29 €, correspondente a um GAP de 31,96%. Atendendo ao peso estrutural desta categoria (71,43% do efetivo), este diferencial assume particular relevância na explicação do resultado global.

No grupo de Assistente Operacional, verifica-se uma situação inversa: a remuneração média feminina (2.220,35 €) é superior à masculina (1.747,06 €), registando-se um diferencial de 473,29 €, correspondente a um GAP de 27,09%, traduzindo vantagem remuneratória feminina nesta categoria.

No grupo de Assistente Técnico, não é possível efetuar comparação por inexistência de representação masculina.

Conclui-se que a diferenciação remuneratória não é uniforme entre categorias, sendo particularmente influenciada pelo grupo de Técnico Superior.

A estrutura funcional e o posicionamento hierárquico revelam-se, assim, fatores determinantes para a compreensão do diferencial remuneratório apurado, devendo a sua análise ser articulada com as restantes variáveis estruturais consideradas no presente Relatório.

735-1  
Helo  
/

### 3. CONCLUSÕES

Conforme referido ao longo do presente Relatório, o seu propósito consiste na monitorização da situação da Sociedade no que respeita às remunerações pagas a mulheres e homens, visando a identificação e prevenção de eventuais diferenças injustificadas, nos termos do n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março.

Em 31 de dezembro de 2024, a Sociedade contava com 35 trabalhadores(as), dos quais 22 mulheres (62,86%) e 13 homens (37,14%), evidenciando uma estrutura maioritariamente feminina. A distribuição etária revela concentração significativa nos escalões compreendidos entre os 41 e os 60 anos, traduzindo um quadro organizacional globalmente experiente.

No que respeita às habilitações literárias, a Licenciatura constitui o nível predominante, abrangendo 25 trabalhadores(as), o que corresponde a 71,43% do efetivo. Verifica-se igualmente que a quase totalidade do quadro de pessoal detém formação superior, confirmando o elevado nível de qualificação académica da Sociedade.

Da análise remuneratória global resulta que a remuneração média mensal dos homens (4.429,09 €) é superior à das mulheres (2.776,37 €), registando-se um diferencial de 1.652,72 €, correspondente a um GAP de 37,32%.

A análise desagregada permite constatar que este diferencial não é uniforme entre níveis académicos nem entre categorias profissionais. No grupo de Licenciatura, que concentra a maioria do efetivo, observa-se um diferencial percentual mais expressivo (48,02%). No grupo de Técnico Superior, igualmente predominante na estrutura organizacional, o diferencial é de 31,96%, assumindo particular relevância na explicação do resultado global. No grupo de Dirigente Intermédio 1.º Grau, o diferencial é de 14,55%, enquanto na categoria de Assistente Operacional se verifica uma situação de vantagem remuneratória feminina. Existem ainda categorias com representação exclusiva de um dos géneros, circunstância que impossibilita a comparação direta.

Os resultados evidenciam que o diferencial remuneratório global apurado está fortemente associado à estrutura funcional da organização e à distribuição dos trabalhadores pelos

diferentes níveis de qualificação e responsabilidade, devendo ser analisado à luz do conteúdo funcional das funções desempenhadas, da experiência profissional e do posicionamento hierárquico de cada trabalhador(a).

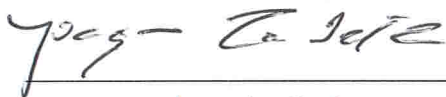
O Conselho de Administração da PARPÚBLICA mantém o compromisso de assegurar o cumprimento das normas relativas à igualdade de género e de acompanhar de forma contínua os indicadores de diferenciação remuneratória, promovendo uma gestão de recursos humanos alinhada com os princípios da equidade, transparência e não discriminação.

#### 4. DIVULGAÇÃO

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todas as Colaboradoras e Colaboradores, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março. 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 no ponto “Análise Quantitativa”, deverá ser disponibilizada no sítio da Internet da Sociedade uma versão do Relatório sem o conteúdo do referido ponto.

Lisboa, em 31 de dezembro de 2024

O Conselho de Administração,



Joaquim Cadete  
Presidente



João Pinhão  
Vice-Presidente Executivo



Cristina Carvalho  
Vogal Executiva



Filipa Franco  
Vogal Executivo



João Ferreira  
Vogal Executiva