

---

**RELATÓRIO SOBRE  
REMUNERAÇÕES POR  
GÉNERO  
(2017)**



## Índice

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

### 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 do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, havia sido reforçada a necessidade de se realizar uma avaliação permanente da evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens.

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 PARPÚBLICA – Participações Públicas, SGPS, S.A. (adiante, “Sociedade” ou “PARPÚBLICA”).

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.

### 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, de junho de 2014.

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.

Os resultados estão apresentados no ponto seguinte, tendo como referência o ano de 2017, 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)	21	15	36	58,33%	41,66%

	Género			Representação	
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Remuneração Média Mensal	2.239,00 €	4.286,84 €	3.092,27 €	2.047,84 €	47,8%

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

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
21-30	1	0	1	100%	0%	2,8%	0%
31-40	3	2	5	60%	40%	8,3%	5,5%
41-50	11	6	17	64,7%	35,3%	30,5%	16,6%
51-60	5	5	10	50%	50%	13,9%	13,9%
61-70	1	2	3	33,3%	66,6%	2,8%	5,5%
Total	21	15	36	58,3%	41,6%	58,3%	41,6%

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

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
9.º ano	0	1	1	0%	100%	0%	2,8%
12.º Ano	5	0	5	100%	0%	13,9%	0%
Bacharelato	1	0	1	100%	0%	2,78%	0%
Licenciatura	12	14	26	46,1%	53,8%	33,3%	38,8%
Mestrado	3	0	3	100%	0%	8,33%	0%
Total	21	15	36	58,3%	41,6%	58,3%	41,6%

## 4 Relatório sobre Remunerações por Género 2017

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

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Dirigente intermédio de 1.º grau	3	7	10	30%	70%	8,33%	19,4%
Técnico Superior	8	7	15	53,3%	46,6%	22,2%	19,4%
Assistente Técnico / Administrativo	10	0	10	100%	0%	27,8%	0%
Assistente Operacional	0	1	1	0%	100%	0%	2,8%
Total	21	15	36	58,3%	41,6%	58,3%	41,6%

### 3.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
21-30	2.620,00 €	-	2.620,00 €	-	-
31-40	2.060,00 €	4.825,00 €	3.166,00 €	2.765,00 €	57,3%
41-50	2.271,27 €	3.755,94 €	2.795,27 €	1.484,67 €	39,5%
51-60	2.272,00 €	3.974,40 €	3.123,20 €	1.702,40 €	42,8%
61-70	1.875,00 €	6.122,50 €	4.706,67 €	4.247,50 €	69,3%
Total	2.239,00 €	4.286,84 €	3.092,27 €	2.047,84 €	47,8%

### 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) (%)
9.º ano	-	1.047,00 €	1.047,00 €	-	-
12.º Ano	1.186,80 €	-	1.186,80 €	-	-
Bacharelato	2.245,00 €	-	2.245,00 €	-	-
Licenciatura	2.364,58 €	4.518,26 €	3.524,25 €	2.153,68 €	47,6%
Mestrado	3.488,33 €	-	3.488,33 €	-	-
Total	2.239,00 €	4.286,84 €	3.092,27 €	2.047,84 €	47,8%

### 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) (%)
Dirigente intermédio de 1.º grau	2.626,67 €	5.135,71 €	4.383,00 €	2.509,04 €	48,8%
Técnico Superior	3.071,25 €	3.900,80 €	3.486,03 €	829,55 €	21,2%
Assistente Técnico / Administrativo	1.456,90 €	-	1.456,90 €	-	-
Assistente Operacional	-	1.047,00 €	1.047,00 €	-	-
<b>Total</b>	<b>2.239,00 €</b>	<b>4.286,84 €</b>	<b>3.262,92 €</b>	<b>2.047,84 €</b>	<b>47,8%</b>

### 3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados constantes do presente Relatório, e tendo em conta a caracterização dos trabalhadores e trabalhadoras da PARPÚBLICA, constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 58,3% de mulheres e 41,6% de homens, num total de 36 trabalhadores/as.

Em termos genéricos, conclui-se que, na PARPÚBLICA, a remuneração média mensal das mulheres era em 2017, globalmente, inferior à dos homens, representando a remuneração média das mulheres cerca de 52,2% do valor médio da remuneração dos homens, o que representa um *gap* de 47,8%. Para a explicação deste valor contribuem essencialmente dois fatores: Em primeiro lugar pelo facto de os homens constituírem ainda a maioria (70%) dos dirigentes intermédios de 1.º grau na Sociedade, e em segundo lugar pelo facto de o género masculino ser também maioritário no escalão etário superior onde, por efeito de carreira, se concentram remunerações mais elevadas.

#### 3.2.1 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

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

- O grupo etário [21-30] é o que regista um menor número de colaboradoras/es, sendo composto por 1 mulher;

## 6 Relatório sobre Remunerações por Género 2017

---

- O grupo etário [41-50] é o que regista um maior número de colaboradoras/es, num total de 17, dos quais 11 são mulheres;
- Ao nível das médias mensais das remunerações certas e permanentes de homens e mulheres, e excetuando o grupo etário [21-30], o qual, conforme referido, é composto por apenas 1 mulher, constata-se que a remuneração média dos homens é superior em todos os restantes grupos etários, sendo a diferença mais significativa no escalão etário acima dos 60 anos, no qual a proporção de homens é de 2/3.

### 3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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

- Constata-se que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade, sendo que das/os 36 colaboradoras/es, 26 (ou seja, 72%) têm este grau de habilitação;
- No que ao grupo de habilitação “Licenciatura” diz respeito, conclui-se que a remuneração média mensal das mulheres é globalmente 47% inferior à dos homens, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 2.153,68 €.
- No que respeita aos restantes grupos de habilitação, dado que cada um deles não regista ora representação feminina ora representação masculina, não é possível efetuar a comparação do nível de qualificação por género.

### 3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Quanto à qualificação profissional das/os colaboradoras/es da PARPÚBLICA, importa salientar os seguintes pontos:

- Os homens constituem a maioria (70%) dos dirigentes intermédios de 1.º grau, concluindo-se que a sua remuneração média mensal é, neste grupo de qualificação profissional, 48,8% superior à das mulheres, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 2.509,04 €;
- O grupo de Técnicos Superiores é composto quase equitativamente por homens e mulheres, sendo a remuneração média mensal daqueles, neste grupo de qualificação

profissional, 21,2% superior à das mulheres, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 829,55 €;

- O grupo “Assistente Técnico / Administrativo” é composto unicamente por mulheres, pelo que, neste grupo de qualificação profissional não é possível efetuar a comparação do nível de qualificação por género;
- O grupo “Assistente Operacional” é composto por um único colaborador, pelo que neste grupo de qualificação profissional não é possível efetuar a comparação do nível de qualificação por género.

#### 4. CONCLUSÕES

Conforme se referiu, é propósito deste Relatório fazer uma monitorização da situação atual da Sociedade 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 da Sociedade contava no final de 2017 com 36 trabalhadores/as, representando as mulheres 58,33% da força de trabalho, integrando-se a grande maioria dos colaboradores nos escalões etários compreendidos entre os 41 e os 60 anos. Por outro lado, constata-se que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade.

Em termos genéricos, dos dados atrás apresentados conclui-se também que, na PARPÚBLICA, a remuneração média mensal das mulheres é inferior à dos homens, existindo um *gap* remuneratório médio de 2.047,84 €.

Esta diferença, poderá justificar-se parcialmente, pelo facto de os homens constituírem a maioria (70%) dos dirigentes intermédios de 1.º grau na Sociedade.

Acresce que a maioria das mulheres se integra nos escalões etários compreendidos entre os 41 e os 60 anos (16 em 21 mulheres) enquanto no escalão etário 61-70, composto maioritariamente por homens, se encontram as remunerações mais elevadas. A remuneração superior vigente no escalão etário 61-70 surge, em larga medida, associada à evolução profissional e curricular dos respetivos trabalhadores. A relevância deste escalão na determinação do *gap* salarial existente no final de 2017 pode ser evidenciada pelo efeito da não consideração das remunerações auferidas pelas/os colaboradoras/es com mais de 60 anos.

## 8 Relatório sobre Remunerações por Género 2017

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
21-30	2.620,00 €	-	2.620,00 €	-	-
31-40	2.060,00 €	4.825,00 €	3.166,00 €	2.765,00 €	57,3%
41-50	2.271,27 €	3.755,94 €	2.795,27 €	1.484,67 €	39,5%
51-60	2.272,00 €	3.974,40 €	3.123,20 €	1.702,40 €	42,8%
Total	2.257,20 €	4.004,43 €	3.130,82 €	1.747,23 €	44,00%

Conforme se pode verificar as remunerações das/os colaboradoras/es que integram o escalão etário superior, maioritariamente composto por elementos do género masculino, justificam por si só, cerca de 4 p.p. do gap salarial total apurado no final de 2017.

Outro fator que explica a diferença global entre as remunerações médias mensais de mulheres e homens na Sociedade, é o facto de o grupo “Assistente Técnico / Administrativo”, ao qual se encontram associadas remunerações inferiores à média, ser composto unicamente por mulheres.

A redução da diferença global entre as remunerações médias mensais de mulheres e homens registada em 2017 constitui um dos objetivos da Administração da empresa que se encontra fortemente empenhada para que, progressivamente, a situação possa registar uma evolução favorável. Nesse sentido, em 2018 foram já tomadas algumas decisões em matéria de orgânica interna que terão reflexo significativo nesta matéria, e que se tornarão visíveis no próximo relatório. Por outro lado, o objetivo da gestão de garantir o cumprimento das normas relacionadas com paridade de género, nas suas diversas perspetivas, nomeadamente em termos remuneratórios, tem também estado presente no contexto dos recrutamentos que tem sido possível concretizar e estarão seguramente presentes nas ações que visam ajustar a estrutura de recursos humanos da sociedade ao novo perfil de atividade que o Estado, e acionista, pretende estabelecer, sem que isso possa por em causa o primado da seleção da competência e do reconhecimento do mérito, independentemente do género.

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 e novos recrutamentos. Adicionalmente, a PARPÚBLICA, no âmbito de um contrato de prestação de serviços à DGTF, inclui no conjunto de 36 colaboradoras/colaboradores uma equipa contratada especificamente para o acompanhamento de um conjunto de ativos, sendo que o seu gap salarial é de natureza temporária e tem uma origem externa.

## 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 27 de abril de 2018.

O Conselho de Administração,

---

Miguel Jorge de Campos Cruz  
Presidente

---

Carlos Manuel Durães da Conceição  
Vice-Presidente

---

Maria Amália Freire de Almeida  
Administradora

---

Mário Manuel Pinto Lobo  
Administrador