

RELATÓRIO
SOBRE
REMUNERAÇÕES
POR GÉNERO

2020



PARPÚBLICA
PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS), S.A.



ÍNDICE

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

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 colaboradores e colaboradoras.

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 prospetivado 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 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.

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 2020, e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa da informação relativa a remunerações líquidas 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	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	22	13	35	63%	37%

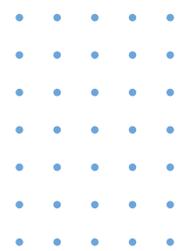
	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Remuneração Média Mensal	2 804,94 €	4 453,98 €	3 417,44 €	1 649,04 €	37%

3.1.2 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
31-40	5	3	8	63%	38%	14%	9%
41-50	7	5	12	58%	42%	20%	14%
51-60	7	3	10	70%	30%	20%	9%
61-70	3	2	5	60%	40%	9%	6%
Total	22	13	35			63%	37%

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
12.º Ano	2	0	2	100%	0%	6%	0%
Bacharelato	1	1	2	50%	50%	3%	3%
Licenciatura	15	11	26	58%	42%	43%	31%
Mestrado	4	1	5	80%	20%	11%	3%
Total	22	13	35			63%	37%



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
Dirigente intermédio de 1.º grau	1	2	3	33%	67%	3%	6%
Técnico Superior	15	11	26	58%	42%	43%	31%
Assistente Técnico / Administrativo	6	0	6	100%	0%	17%	0%
Total	22	13	35			63%	37%

3.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
31-40	2 527,50 €	4 078,87 €	3 109,26 €	1 551,37 €	38%
41-50	2 534,84 €	4 179,27 €	3 220,02 €	1 644,43 €	39%
51-60	3 664,32 €	4 630,42 €	3 954,15 €	966,10 €	21%
61-70	1 892,33 €	5 438,77 €	3 310,91 €	3 546,44 €	65%
Total	2 804,94 €	4 453,98 €	3 417,44 €	1 649,04 €	37%

3.1.6 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
12.º Ano	1 898,18 €	0,00 €	1 898,18 €		
Bacharelato	1 880,63 €	2 671,83 €	2 276,23 €	791,20 €	30%
Licenciatura	2 776,26 €	4 727,29 €	3 601,70 €	1 951,03 €	41%
Mestrado	3 596,94 €	3 229,66 €	3 523,48 €	-367,28 €	-11%
Total	2 804,94 €	4 453,98 €	3 417,44 €	1 649,04 €	37%

3.1.7 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Grupo de Qualificação Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Dirigente intermédio de 1.º grau	4 012,00 €	4 739,18 €	4 496,79 €	727,18 €	15%
Técnico Superior	3 111,99 €	4 402,13 €	3 657,82 €	1 290,14 €	29%
Assistente Técnico / Administrativo	1 836,13 €	0,00 €	1 836,13 €	-	-
Total	2 804,94 €	4 453,98 €	3 417,44 €	1 649,04 €	37%

3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados constantes do presente Relatório, e tendo em conta a caracterização dos colaboradores e colaboradoras da PARPÚBLICA, constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 63% de mulheres e 37% de homens, num total de 35 colaboradores/as.

Em termos genéricos, conclui-se que, na PARPÚBLICA, a remuneração média mensal das mulheres era, em 2020, globalmente inferior à dos homens, representando a remuneração média das mulheres cerca de 63% do valor médio da remuneração dos homens, o que representa um gap de 37%.

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 [61-70] é o que regista um menor número de colaboradores/as, sendo composto por 3 mulheres e 2 homens;
- Os grupos etários [41-50] e [51-60] são os que registam um maior número de colaboradoras/es, num total de 22 (63% do total de colaboradores da Sociedade), dos quais 14 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, 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 35 colaboradores/as, 26 (ou seja, 74%) 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 49% inferior à dos homens, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 1.951,03 €;
- No grupo de habilitação “Bacharelato”, composto por 2 colaboradores (1 homem e 1 mulher), verifica-se que o colaborador auferir uma remuneração 30% superior à da colaboradora, o que corresponde a um gap remuneratório de 791,20 €;
- Em oposição, no grupo de habilitação “Mestrado”, composto por 5 colaboradores (4 mulheres e 1 homem), verifica-se que o colaborador auferir uma remuneração 11% inferior à remuneração média das colaboradoras com as mesmas habilitações académicas, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 367,28 €;
- No que respeita ao grupo de habilitação “12.º Ano”, dado que não regista representação masculina, não é possível efetuar a comparação em sede de nível de habilitações por género.

3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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

- Os homens constituem a maioria (67%) dos dirigentes intermédios de 1.º grau, concluindo-se que a sua remuneração média mensal é, neste grupo de qualificação profissional, 15% superior à das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório de 727,18 €;
- O grupo de Técnicos Superiores é composto maioritariamente por mulheres (58%), sendo a remuneração média mensal dos homens, neste grupo de qualificação profissional, 29% superior à das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 1.290,14 €;
- 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.

4. CONCLUSÕES

Conforme se referiu, é propósito deste Relatório fazer uma monitorização da situação, a 31 de dezembro de 2020, 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 2020 com 35 colaboradores/as, representando as mulheres 63% 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 1.649,04€ (de 37%), o qual compara com o gap remuneratório médio de 2.047,84 € registado com referência a 2017, constante do anterior Relatório.

No escalão etário 61-70, composto maioritariamente por homens, encontram-se as remunerações mais elevadas. O gap remuneratório de 65% vigente neste escalão surge, em larga medida, associado à evolução profissional e curricular dos respetivos colaboradores. A relevância deste escalão na determinação do gap salarial existente no final de 2020 pode ser evidenciada pelo efeito da não consideração das remunerações auferidas pelas/os colaboradores/as com mais de 60 anos, o que conduziria a que o gap salarial global se cifrasse nos 31% em vez de nos 37% verificados.

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
31-40	2 527,50 €	4 078,87 €	3 109,26 €	1 551,37 €	38%
41-50	2 534,84 €	4 179,27 €	3 220,02 €	1 644,43 €	39%
51-60	3 664,32 €	4 630,42 €	3 954,15 €	966,10 €	21%
Total	2 949,03 €	4 274,93 €	3 435,19 €	4 161,90 €	31%

Conforme se pode verificar, as remunerações dos/as colaboradores/as que integram o escalão etário superior, maioritariamente composto por elementos do género masculino, justificam por si só, cerca de 6 p.p. do gap salarial total apurado no final de 2020.



Pese embora a redução verificada no gap remuneratório médio relativamente a 2017, subsiste na Sociedade 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 2020 constitui, assim, um dos objetivos da Administração da Sociedade, 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 paridade 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, situação que o Plano de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho cuja implementação tem vindo a ser desenvolvida se destina a colmatar.

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.

5. PUBLICIDADE

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todos os colaboradores/as 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, 7 de maio de 2021.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO,

Jaime Andrez

Presidente

João Pinhão

Vogal Executivo

Fernando Rocha Andrade

Vogal Não Executivo

Maria João Dias
Pessoa de Araújo

Vogal Não Executiva

Ana Santos Martins

Vogal Executiva

José Miguel Morais
de Azevedo Rodrigues

Vogal Não Executivo