



---

# RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO **2021**

(junho de 2022)  
(Versão do Relatório para disponibilização Online)



## Índice

1. INTRODUÇÃO .....	2
2. METODOLOGIA UTILIZADA.....	2
3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS .....	3
3.1 ANÁLISE QUANTITATIVA.....	3
3.2 ANÁLISE QUALITATIVA .....	3
3.2.1 CARATERIZAÇÃO GERAL .....	3
3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO .....	3
3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO .....	4
3.2.4 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO .....	4
4. CONCLUSÕES .....	5
5. PUBLICIDADE .....	6



## 2 Relatório sobre Remunerações por Género 2021

---

### 1. INTRODUÇÃO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março, veio adotar um conjunto de medidas que vieram preconizar a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens. Neste âmbito, foi determinado que as empresas do Setor Empresarial do Estado promovem, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Sem prejuízo do facto de a estrutura da empresa ser muito reduzida, fazendo com que inexistam mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes, o presente Relatório visa dar cumprimento ao disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março, tendo como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias de género na Marina do Parque das Nações – Sociedade Concessionária da Marina do Parque das Nações, S.A. (adiante, “Sociedade” ou “MPN”).

Cumprir ainda salientar que, no presente Relatório, foram considerados apenas as Colaboradoras e Colaboradores da Sociedade. Com efeito, a análise não contempla os membros do Conselho de Administração, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, tendo em atenção o tipo de empresa.

### 2. METODOLOGIA UTILIZADA

A abordagem metodológica adotada teve como referência o “I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade” (2014), elaborado em cumprimento da alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 08 de março.

As diferenças salariais entre mulheres e homens são analisadas relativamente às médias mensais das remunerações certas e permanentes. No Relatório são ainda consideradas e analisadas as seguintes variáveis: idade, habilitações literárias e qualificação.

Os resultados, seguidamente apresentados, têm como referência o ano de 2021. Estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa da informação relativa a remunerações ilíquidas das mulheres e dos homens, de acordo com cada uma das variáveis referidas.



### 3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

#### 3.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

[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 neste ponto, o mesmo foi excluído da versão do Relatório a disponibilizar no sítio da Internet da Sociedade.]

#### 3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

##### 3.2.1 CARATERIZAÇÃO GERAL

Tendo por base os dados da análise quantitativa realizada no ponto precedente, é possível constatar que a estrutura de recursos humanos da MPN é constituída por 67% de homens e 33% de mulheres, num universo de 6 Colaboradoras/Colaboradores.

De um modo geral, verifica-se que, em 2021, a remuneração média mensal das mulheres era superior à dos homens, com a remuneração média das mulheres a representar cerca de 124% da remuneração auferida pelos homens, o que coloca em evidência um gap (homens-mulheres) de -24%.

Esta diferença na remuneração média mensal é justificada, essencialmente, pelo facto de homens e mulheres integrarem grupos de qualificação profissional distintos. A este respeito, é de notar que, tal como referido anteriormente, a estrutura do Sociedade é muito reduzida, fazendo com que inexistam mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes. Por conseguinte, impossibilitando a realização de comparações intra “categorias”<sup>1</sup>.

##### 3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

Na perspetiva da remuneração média mensal em função da idade, constata-se que:

- A estrutura de recursos humanos da MPN é constituída apenas por Colaboradoras/Colaboradores que integram os grupos etários [40-50[, [50-60] e superior a 60 anos;

---

<sup>1</sup> Não existe, na MPN, uma definição salarial por “categoria”.



## 4 Relatório sobre Remunerações por Género 2021

---

- O grupo etário [40-50] integra uma Colaboradora, que representa 33% do total de Colaboradores deste grupo etário;
- O grupo etário [50-60] integra igualmente uma Colaboradora, que representa 50% do total de Colaboradores deste grupo etário;
- O grupo etário correspondente a mais de 60 anos integra apenas 1 Colaborador (inexistindo mulheres neste grupo etário);
- Ao nível das remunerações médias mensais de mulheres e homens, afere-se que a remuneração média das mulheres é superior no grupo etário [40-50], com um gap (homens-mulheres) de cerca de -23%;
- No grupo etário [50-60] a remuneração média mensal dos homens é ligeiramente superior à das mulheres, existindo um gap (homens-mulheres) de cerca de 6%.

### 3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

No que diz respeito ao nível de habilitação, constata-se o seguinte:

- O 9.º ano corresponde e a Licenciatura são as habilitações predominantes na MPN, com 33% dos Colaboradores a apresentarem cada um deste nível de escolaridade (i.e. 2 colaboradores em cada um dos níveis de escolaridade);
- Os níveis de habilitação mais elevados (i.e. “Bacharelato” e “Licenciatura”) são detidos maioritariamente por mulheres, com uma Colaboradora para cada um dos níveis e um Colaborador com Licenciatura;
- No nível em que existe representação feminina e masculina (“Licenciatura”), verifica-se a existência um gap (homens-mulheres) de 43%.

### 3.2.4 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Quanto à qualificação profissional de Colaboradoras/Colaboradores da MPN, destacam-se os seguintes aspetos:

- A qualificação profissional “Assistente Técnico / Administrativo” é predominante na MPN, representando 50% da estrutura de pessoal da Sociedade. Neste grupo, a representação maioritária é masculina (67%);
- Relativamente às demais qualificações, existem 2 técnicos superiores (1 mulher e um homem) e 1 assistente operacional (homem);
- Atendendo a esta distribuição de pessoal por grupo de qualificação profissional, verifica-se que no caso da qualificação “Assistente Técnico / Administrativo” existe



um gap (homens-mulheres) cifrado em -2%. Por sua vez, na qualificação profissional “Técnico Superior” constata-se da ocorrência de um gap (homens-mulheres) de 7%.

#### 4. CONCLUSÕES

O presente Relatório tem como objetivo o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas nas remunerações pagas a mulheres e homens, dando cumprimento ao disposto no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março.

O quadro de pessoal da Sociedade contava, no final de 2021, com 6 Colaboradoras/Colaboradores. A exiguidade desta estrutura traduz-se na inexistência de mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes, impossibilitando a realização de análises comparativas ao nível das diferenças de remunerações auferidas por mulheres e homens.

Não obstante, é possível verificar que os homens são predominantes na estrutura (67%, que comparam com 33% de mulheres). Do ponto de vista dos escalões etários, as mulheres representam 33% do quadro de pessoal no grupo etário [40-50] e 50% no grupo etário [50-60]. Constata-se ainda que as mulheres estão em maioria nos níveis de habilitação mais elevados: 1 Colaboradora com Bacharelato e 1 Colaboradora com Licenciatura (existe apenas um homem com estes níveis de habilitação).

Do ponto de vista da remuneração média mensal, verifica-se que a remuneração média mensal das mulheres é superior à dos homens, com a remuneração média das mulheres a representar cerca de 124% da remuneração auferida pelos homens. Como tal, existindo um gap (homens-mulheres) de -24%. Esta diferença de remunerações tem por base o facto de mulheres e homens integrarem grupos de qualificação profissional distintos, inexistindo mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes na Sociedade.

Com efeito, e em face do exposto, importará continuar a garantir e aprofundar o cumprimento das normas relacionadas com a paridade de género nas suas diferentes dimensões, nomeadamente no contexto de futuros processos de recrutamento. Isto não colocando em causa a prossecução de processos de recrutamento baseados no mérito, na competência técnica e na aptidão para o exercício das funções, independentemente do género.

## 6 Relatório sobre Remunerações por Género 2021

---

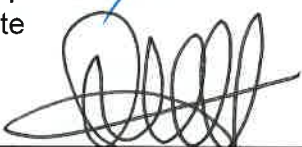
### 5. PUBLICIDADE

Nos termos Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março, o presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, deverá ser divulgado a todas as Colaboradores e Colaboradores. 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 30 de junho de 2022.

O Conselho de Administração,

  
\_\_\_\_\_  
André Filipe Fernandes  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Rute Sofia Florêncio Lima de Jesus  
Administradora Não Executiva