



RELATÓRIO  
SOBRE REMUNERAÇÕES  
POR GÉNERO

ESTAMO - PARTICIPAÇÕES IMOBILIÁRIAS, S.A.

março de 2021

## Índice

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

## 1. INTRODUÇÃO

Com o propósito de promover a igualdade de género no mercado de trabalho e a eliminação progressiva das desigualdades salariais entre homens e mulheres, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, visando o reforço das medidas tendentes a alcançar a efetiva aplicação daquele propósito. 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.

Por outro lado, com a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, entrada em vigor em janeiro de 2019, as empresas passaram a estar vinculadas ao princípio do “trabalho igual, salário igual”, eliminando quaisquer diferenças remuneratórias que, nas mesmas funções e circunstâncias, pudessem fundar-se apenas no género do trabalhador.

Assim, 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 em função do género dos trabalhadores da ESTAMO - Participações Imobiliárias, S.A. (adiante, “Sociedade” ou ESTAMO), estando como tal excluídos da presente análise os membros dos respetivos Órgãos Sociais.

Faz-se, todavia, notar, a reduzida dimensão do quadro de pessoal da ESTAMO, composto, à data da redação do presente, por apenas 9 efetivos.

## 2. METODOLOGIA UTILIZADA

A construção deste Relatório teve por base o estudo da Comissão para a 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, habilitações literárias e qualificação profissional.

Os resultados estão apresentados no ponto seguinte do Relatório e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa dos dados remuneratórios (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 CARACTERIZAÇÃO GERAL

Em 31 de dezembro de 2020, a caracterização do quadro de pessoal da ESTAMO em termos de género era a seguinte:

	Género			Representação	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.
<b>Trabalhadores (as)</b>	6	3	9	67%	33%

	Género			Representação	
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
<b>Remuneração Média Mensal</b>	2 551,75 €	3 593,63 €	2 899,04 €	1 041,89 €	29%

### 3.1.2 CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO ETÁRIO

Em 31 de dezembro de 2020, a caracterização do quadro de pessoal da ESTAMO em termos de grupo etário era a seguinte:

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
41-50	5	1	6	83%	17%	56%	11%
51-60	0	2	2	0%	100%	0%	22%
61-70	1	0	1	100%	0%	11%	0%
<b>Total</b>	6	3	9	67%	33%	67%	33%

### 3.1.3 CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Em 31 de dezembro de 2020, a caracterização do quadro de pessoal da ESTAMO quanto às habilitações literárias por género era a seguinte:

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
12.º ano	1	1	2	50%	50%	11%	11%
Licenciatura	5	2	7	71%	29%	56%	22%
<b>Total</b>	6	3	9	67%	33%	67%	33%

### 3.1.4 CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em 31 de dezembro de 2020, a distribuição de trabalhadores em termos de nível de qualificação profissional, por género, era a seguinte:

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Dirigente Intermédio 1.º Grau	0	1	1	0%	100%	0%	11%
Técnico Superior	3	1	4	75%	25%	33%	11%
Assistente	3	1	4	75%	25%	33%	11%
Técnico/Administrativo	3	1	4	75%	25%	33%	11%
<b>Total</b>	6	3	9	67%	33%	67%	33%

### 3.1.5 CARACTERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
41-50	2 478,16 €	3 309,90 €	2 616,78 €	831,74 €	25%
51-60	0,00 €	3 735,50 €	3 735,50 €	0,00 €	0%
61-70	2 919,69 €	0,00 €	2 919,69 €	0,00 €	0%
<b>Total</b>	5 397,85 €	7 045,40 €	2 899,04 €	831,74 €	

### 3.1.6 CARACTERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
12.º ano	2 919,69 €	2 507,50 €	2 713,60 €	-412,19 €	-16%
Licenciatura	2 478,16 €	4 136,70 €	2 952,03 €	1 658,54 €	40%
<b>Total</b>	5 397,85 €	6 644,20 €	2 899,04 €	1 246,35 €	

### 3.1.7 CARACTERIZAÇÃO 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 1.º Grau	0,00 €	4 963,50 €	4 963,50 €	0,00 €	
Técnico Superior	3 167,38 €	3 309,90 €	3 203,01 €	142,52 €	4%
Assistente Técnico/Administrativo*	1 936,11 €	2 507,50 €	2 078,96 €	571,39 €	23%
<b>Total</b>	5 103,49 €	10 780,90 €	2 899,04 €	713,91 €	

Nota: \* - Este grupo de qualificação profissional engloba quer funções de secretariado/administrativas, quer funções de componente técnica de construção

## 3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados que atrás se explicitaram e que serviram de base ao presente Relatório, constata-se que, de um total de 9 trabalhadores, na estrutura de recursos humanos da ESTAMO mulheres e homens representam, respetivamente, 67% e 33% da força de trabalho.

A remuneração média mensal das mulheres é, globalmente, 29% inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 1.041,89 € e compara com a diferença reportada no anterior relatório, emitido com referência ao ano de 2017, de 48,88% (GAP remuneratório médio de 1.784,00 €).

### 3.2.1 CARACTERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

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

- O grupo etário [41-50] é o que regista um maior número, com 6 trabalhadores, dos quais 5 mulheres e 1 homem;
- O grupo etário [51-60] regista 2 trabalhadores, ambos homens;
- O grupo etário [61-70] regista apenas 1 trabalhadora;
- Ao nível das médias mensais das remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres no grupo etário [41-50], constata-se que a remuneração dos trabalhadores é superior em 25% à das trabalhadoras;
- Os restantes grupos etários têm exclusivamente homens ou mulheres, pelo que não é possível qualquer análise comparativa.

### 3.2.2 CARACTERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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

- O grupo de habilitação "12.º Ano" regista 2 trabalhadores, 1 mulher e 1 homem;
- Constata-se que o grupo de habilitação "Licenciatura" regista 7 trabalhadores, dos quais 5 mulheres e 2 homens;
- Conclui-se que, no grupo de habilitação "Licenciatura", a remuneração média mensal das mulheres é, globalmente, 40% inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 1.658,54 €;
- Tendo em conta que no grupo de habilitação "Licenciatura" o número de mulheres é 2,5 vezes superior ao dos homens, as funções por aquelas desempenhadas têm níveis distintos de responsabilidade, associados a também distintos salários, influenciando decisivamente a média do grupo;
- Em sentido contrário, no grupo de habilitação "12.º Ano", a remuneração média mensal da trabalhadora é superior em 16% à do trabalhador que também integra este grupo de habilitações, o que corresponde a um GAP remuneratório de 412,19 €.



### **3.2.3 CARACTERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO**

Quanto à qualificação profissional dos trabalhadores(as) da ESTAMO importa salientar os seguintes pontos:

- O único Dirigente intermédio de 1.º grau é homem, pelo que, o facto de este grupo de qualificação profissional não ter representação feminina, torna impossível efetuar a comparação do nível de qualificação por género;
- O peso relativo dos homens é de 25% nos grupos “Assistente Técnico/Administrativo” e “Técnico Superior”, correspondendo às mulheres um peso relativo de 75% nestes grupos de qualificação profissional;
- No grupo “Assistente Técnico/Administrativo”, verifica-se que a remuneração média do trabalhador é 23% superior à das trabalhadoras, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 571,39 €, explicado pelas distintas funções que, ainda que no âmbito do mesmo grupo, pelos mesmos são exercidas;
- No que se refere ao grupo “Técnico Superior”, constata-se que a remuneração média dos trabalhadores e das trabalhadoras é bastante equilibrada, com um GAP percentual de apenas 4% a favor do trabalhador.

## **4. CONCLUSÕES**

Conforme se referiu, é propósito deste Relatório fazer uma monitorização da situação atual da Sociedade no que às remunerações pagas a homens e mulheres, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, se refere, tal como determina o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

O assaz reduzido quadro de pessoal da Sociedade contava em 31 de dezembro de 2020 com apenas 9 trabalhadores nos escalões etários compreendidos entre os 41 e os 70 anos, com 6

trabalhadores no escalão 41/50 anos. Os homens representavam 33% da força de trabalho, incluindo-se nos grupos de habilitação “12.º Ano” e “Licenciatura” todos os trabalhadores da Sociedade.

Conclui-se igualmente que, na ESTAMO, a remuneração média mensal das mulheres é globalmente inferior em 29% à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 1.041,89 € e compara com a diferença reportada no anterior relatório, emitido com referência ao ano de 2017, de 48,88% (GAP remuneratório médio de 1.784,00 €).

Esta diferença percentual poderá ser explicada, em parte, pela diferença de grupos de qualificação profissional, uma vez que um dos homens é “Dirigente Intermédio de 1.º Grau”, correspondendo a essa qualificação profissional um nível remuneratório superior aos dos restantes trabalhadores, maioritariamente mulheres, que se integram nos grupos de qualificação profissional “Técnico Superior” e “Assistente Técnico/Administrativo”.

Apesar das habilitações profissionais dos colaboradores serem, em regra, idênticas, sendo também idêntica, em regra, a respetiva qualificação profissional - “Técnico Superior” ou “Assistente Técnico/Administrativo” - o conteúdo funcional das atribuições de cada colaborador é distinto, justificando, seja entre homens e mulheres, seja entre mulheres, seja entre homens, distintas remunerações.

Relativamente à desigualdade salarial que porventura ainda subsista, a mesma não tem por base questões de género, mas antes contratações (do mesmo género) efetuadas à luz de enquadramentos orçamentais distintos, situação que o Plano de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho a implementar na organização em 2021 se destina a colmatar.

Assim, pese embora as diferenças remuneratórias registadas, em face das distintas variáveis que no presente Relatório se identificaram, verifica-se que a Sociedade possui boas práticas em matéria de igualdade de género, sendo as desigualdades remuneratórias apontadas fruto de critérios e variáveis objetivas e/ou da ausência de enquadramento jurídico/orçamental que permita eliminá-las.

## 5. DIVULGAÇÃO

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 15 de março de 2021.

O Conselho de Administração,

---

Alexandre Boa-Nova Santos  
Presidente

---

Maria João Alves Sineiro Canha  
Vice-Presidente

---

Manuel Jorge Santos  
Vogal Executivo

---

Miguel Correia Marques dos Santos  
Vogal não executivo