



ABRIL 2025

# RELATÓRIO DE REMUNERAÇÃO DE GÉNERO

## 2025



**ESTAMO**

PARTICIPAÇÕES IMOBILIÁRIAS



**ESTAMO**

PARTICIPAÇÕES IMOBILIÁRIAS

# Índice

SECÇÃO I   Enquadramento .....	4
1. Enquadramento .....	5
SECÇÃO II   Diferenciação salariais .....	7
1. Metodologia Utilizada .....	8
2. Análise Qualitativa e Quantitativa .....	9
a. Género .....	9
b. Remuneração .....	10
c. Grupo Etário .....	11
d. Habilitações Académicas .....	12
e. Qualificação Profissinal .....	14
SECÇÃO III   Conclusões .....	15
1. Conclusões .....	16
SECÇÃO IV   Divulgação .....	17
1. Divulgação .....	18

P.  
P.

# SECÇÃO I ENQUADRAMENTO

7.  
†



# 1. Enquadramento

A promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens é um imperativo social, económico e legal, para o qual a ESTAMO – Participações Imobiliárias, S.A., (adiante, “Sociedade” ou “ESTAMO”), está comprometida.

O direito a remuneração igual por trabalho igual ou de igual valor, sem distinção de sexo, garantindo a proibição da discriminação salarial, resulta do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Várias têm sido as iniciativas legislativas e administrativas, tendo por objetivo a igualdade remuneratória entre mulheres e homens, das quais se destacam:

- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril:** orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado, destacando-se a política de recursos humanos e promoção da igualdade. Tal política tinha em vista “conceber e implementar políticas de recursos humanos orientadas para (...) promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional” (Anexo, Seção II, n.º 1, alínea d).
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março:** medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas, incluindo a elaboração de planos para a igualdade.
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março:** medidas que visaram garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho.
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março:** medidas tendentes à promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março:** promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial.
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio:** Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), 2018-2030, que determinou o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH).
- **Lei n.º 60/2018, de 3 de agosto:** aprova medidas de transparência salarial e de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, incluindo a obrigação de salários iguais para trabalho igual ou de igual valor.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto: Planos de Ação 2023-2026 da Estratégia "Portugal + Igual") que aprovou medidas focadas na eliminação da disparidade salarial, monitorização através de dados estatísticos (Censos 2021) e integração da perspectiva de género nos orçamentos públicos.

O presente relatório visa dar cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, que veio prever medidas específicas tendentes a alcançar a efetiva paridade de género.

Determina-se no n.º 2 da referida RCM que de três em três anos, as empresas do setor empresarial do Estado devem elaborar relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Ademais, compete, ainda, a estas empresas apresentar medidas concretas, a integrar nos seus planos para a igualdade, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.

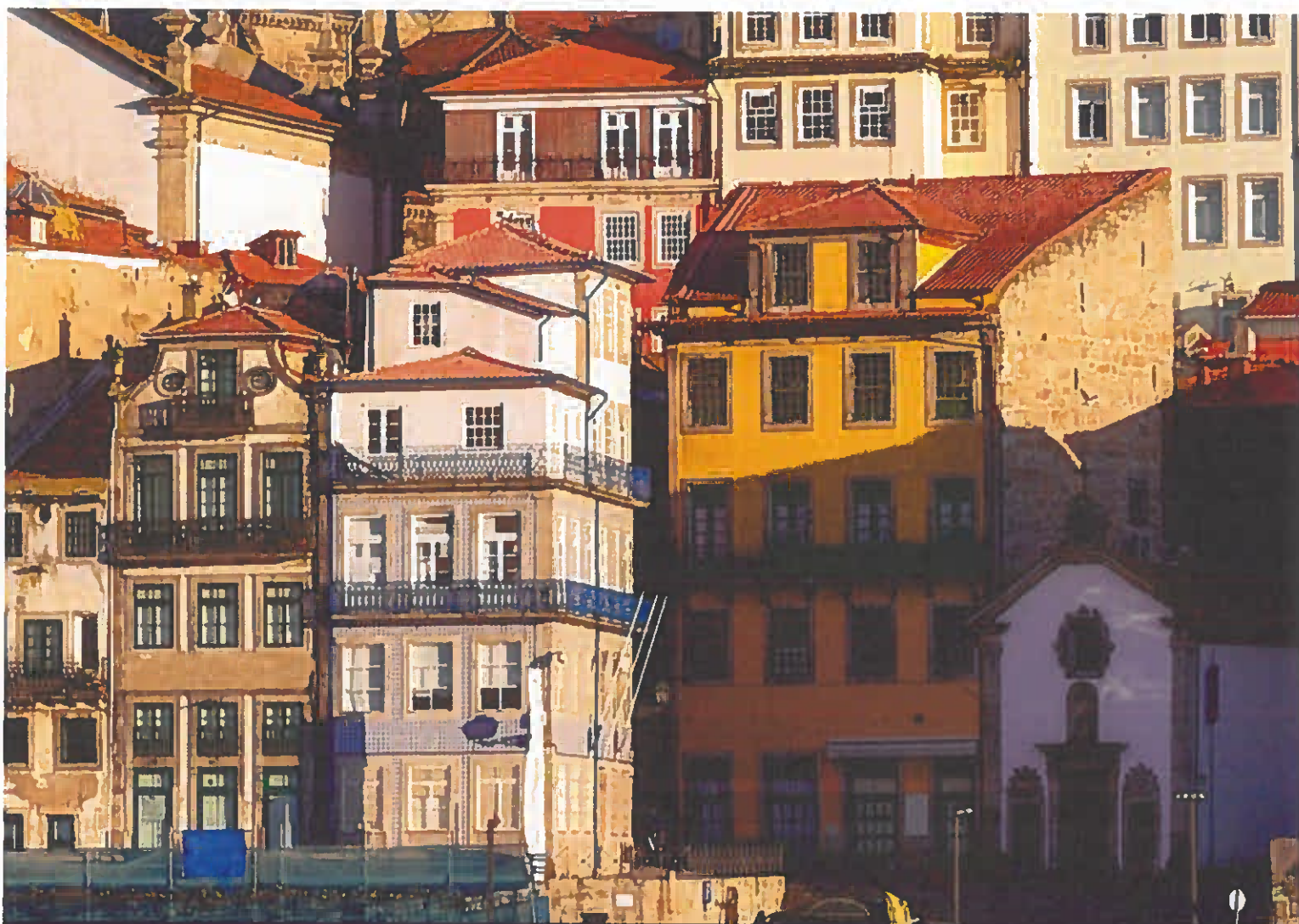
Anota-se que, para efeitos deste Relatório foram considerados os rendimentos líquidos mensais das trabalhadoras e dos trabalhadores da Sociedade, em dezembro de 2025, neles se incluindo remuneração base e remunerações acessórias.

Não foram consideradas as remunerações dos membros dos respetivos Órgãos Sociais, cuja remuneração é fixada, pela tipologia de empresa nos termos legais.



# SECÇÃO II DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

7.  
†



# 1. 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 e habilitações académicas.

Os resultados, tendo como referência 31 de dezembro de 2025, estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa dos dados remuneratórios (remunerações ilíquidas) das mulheres e dos homens que trabalham na Sociedade, de acordo com cada uma das variáveis referidas.

# 2. Análise qualitativa e quantitativa

7.  
f

## a) Género

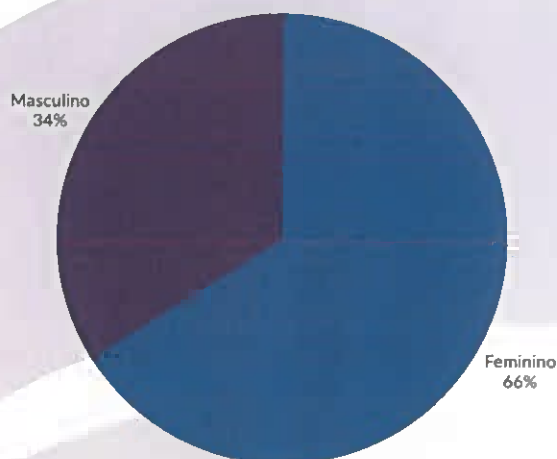
Em 31 de dezembro de 2025, a estrutura de recursos humanos era constituída por 27 mulheres (66%) e 14 homens (34%), num total de 41 trabalhadores (Tabela 1 e Gráfico 1).

Tabela 1: Número de Trabalhadores por género e percentagem

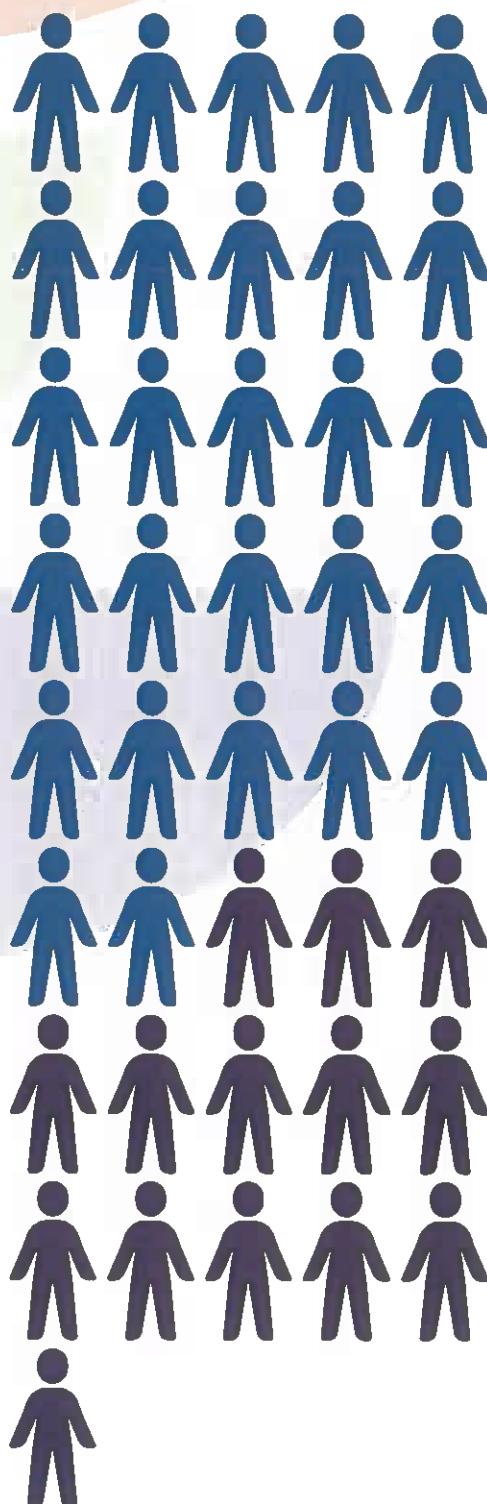
Género			Representação	
Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
27	14	41	66%	34%

Fonte: ESTAMO

Gráfico 1: Percentagem de trabalhadores por género



Fonte: ESTAMO



P. 2.  
P.

## b) Remuneração

A remuneração média mensal do conjunto dos trabalhadores é de 3.035,13€.

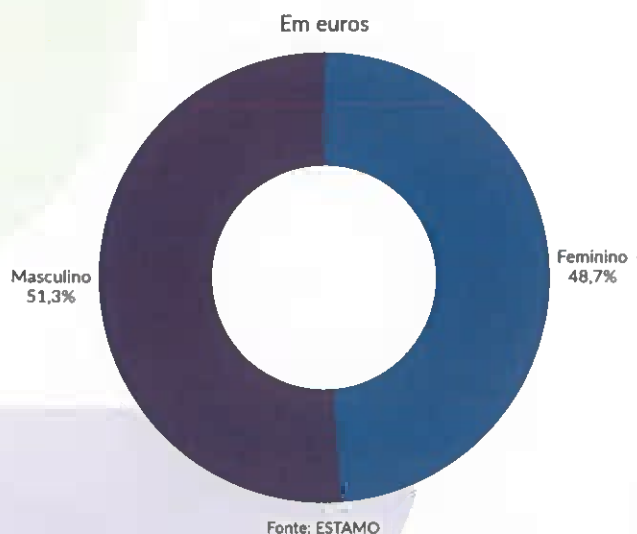
A remuneração média mensal das mulheres da Sociedade é cerca de 5% inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 154,52 €/mês (Tabela 2 e Gráfico 2).

**Tabela 2: Remuneração média mensal dos trabalhadores por género, diferença e percentagem**

Mulheres	Género		GAP (M-H)	
	Homens	Total	(€)	(%)
2 982,36 €	3 136,88 €	3 035,13 €	-154,52 €	5%

Fonte: ESTAMO

**Gráfico 2: Remuneração média mensal dos trabalhadores por género**



A remuneração mais elevada auferida por um homem na Sociedade tem um acréscimo de 1.191,25€ relativamente à trabalhadora mulher mais bem remunerada na Estamo (Tabela 3).

**Tabela 3: Remuneração mensal dos trabalhadores por género e respetiva variação**

Remuneração Mensal	Género		GAP (M-H) (€)
	Mulheres	Homens	
Mais baixa	1 683,99 €	1 442,58 €	241,41 €
Mais elevada	4 352,81 €	5 544,06 €	-1 191,25 €
Variação	2 668,82 €	4 101,48 €	

Fonte: ESTAMO

7.  
P.

## c) Grupo Etário

Em 31 de dezembro de 2025, a caracterização dos recursos humanos da ESTAMO em termos de grupos etários corresponde a uma preponderância de idades entre os 41 e os 60 anos de idade (grupos etários dos 41 aos 50 - 15 trabalhadores, e dos 51 aos 60 - 16 trabalhadores, perfazendo 31 trabalhadores, cerca de 75% do total de trabalhadores da Sociedade) (Tabela 4). A média etária dos trabalhadores da Sociedade é de 48 anos.

**Tabela 4: Número de trabalhadores por faixa etária, por género e em percentagem**

Nível de Habilitações	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Ensino Obrigatório	3	3	6
Licenciatura	18	10	28
Mestrado	6	1	7
Todos	27	14	41

Fonte: ESTAMO

A remuneração média por faixa etária e género permite verificar que as trabalhadoras mulheres até aos 40 anos, auferem, em média até mais 672,35€/mês do que os trabalhadores homens (Tabela 5).

No grupo etário dos 51 aos 60 anos, as trabalhadoras mulheres auferem retribuição mensal média inferior aos trabalhadores homens (-748,62€/mês).

**Tabela 5: Retribuição média mensal dos trabalhadores por faixa etária, por género e em percentagem de diferença**

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) (€)	GAP (M-H) (%)
25-40	2 946,42 €	2 274,07 €	2 658,27 €	672,35 €	29,57%
41-50	2 905,58 €	2 758,05 €	2 866,24 €	147,53 €	5,08%
51-60	2 974,51 €	3 723,13 €	3 302,03 €	-748,62 €	25,17%
61-70	3 335,37 €	0,00 €	3 335,37 €	n/a	n/a
Total	2 432,38 €	2 918,42 €	3 035,13 €		

Fonte: ESTAMO

P. D.

## d) Habilitações Académicas

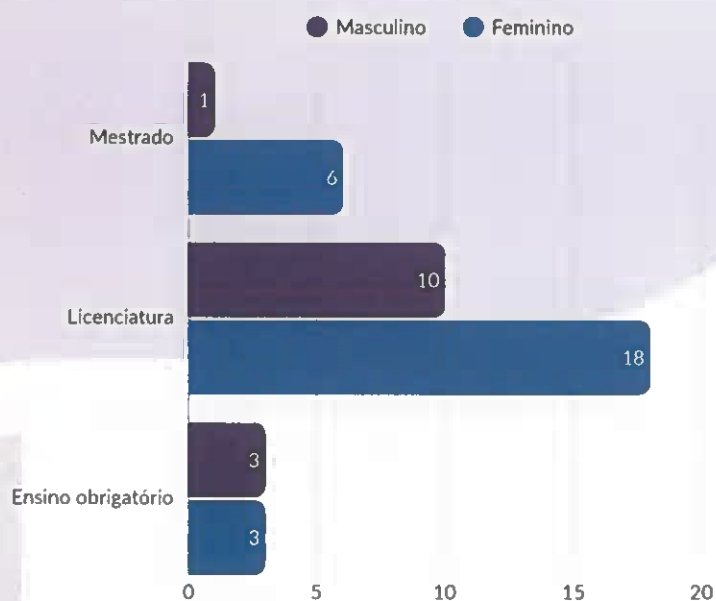
A equipa de trabalhadores da ESTAMO era, em dezembro de 2025, constituído, por 28 trabalhadores detentores de licenciatura (Tabela 6 e Gráfico 3).

**Tabela 4: Número de trabalhadores por faixa etária, por género e em percentagem**

Nível de Habilitações	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Ensino Obrigatório	3	3	6
Licenciatura	18	10	28
Mestrado	6	1	7
Todos	27	14	41

Fonte: ESTAMO

**Gráfico 3: Nível de Habilitações académicas por género**



Em todos os níveis de habilitação os trabalhadores homens auferem, em média, mais que as mulheres com o mesmo grau académico, com exceção dos titulares de grau de mestrado (Tabela 7 e Gráfico 4).

A Sociedade tem 7 trabalhadores titulares de grau de mestrado, sendo que 6 são mulheres. Contudo, os trabalhadores homens com grau académico inferior (licenciatura) auferem, em média, remunerações mais elevadas (em 57,05€) que estas mulheres com mestrado.

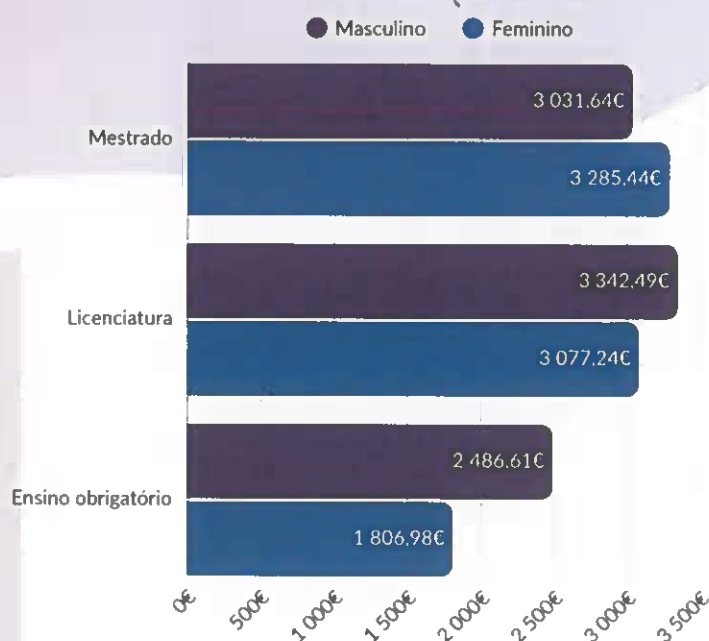
A diferença salarial mais significativa (679,63€/mensais) verifica-se entre os trabalhadores com o ensino obrigatório.

**Tabela 7: Retribuição média mensal dos trabalhadores por nível de habilitação, por género e em percentagem de diferença**

Nível Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) (€)	GAP (M-H) (%)
Ensino Obrigatório	1 806,98 €	2 486,61 €	2 146,80 €	-679,63 €	34,06%
Licenciatura	3 077,24 €	3 342,49 €	3 171,97 €	-265,25 €	7,93%
Mestrado	3 285,44 €	3 031,64 €	3 249,18 €	253,80 €	8,37%

Fonte: ESTAMO

**Gráfico 4: Retribuição média mensal dos trabalhadores por nível de habilitação e por género**



Fonte: ESTAMO

7.  
↑

## e) Qualificação Profissional

A divisão entre os diferentes grupos de qualificação profissional demonstra uma predominância de técnicos superiores (33 trabalhadores), sendo que neste grupo as trabalhadoras mulheres auferem uma remuneração média superior aos trabalhadores masculinos (mais 132,44€/mês). Contudo, os únicos 2 diretores são trabalhadores homens.

Quanto aos trabalhadores homens administrativos recebem, em média, mais 679,63€/mês que as trabalhadoras mulheres (Tabela 8 e Gráfico 5).

**Tabela 8: Retribuição média mensal dos trabalhadores por grupo de qualificação profissional e por género**

Grupo de Qualificação Profissional	Género		N.º	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Administrativo	1 806,98 €	2 486,61 €	3	3
Técnico Superior	3 079,62 €	2 947,18 €	24	9
Diretor	0,00 €	4 965,94 €	0	2

Fonte: ESTAMO

**Gráfico 5: Retribuição média mensal dos trabalhadores por grupo de qualificação profissional e por género**

# SECÇÃO III CONCLUSÕES

P. A.



### 3. Conclusões

Conforme se referiu, é propósito deste Relatório fazer uma monitorização da situação atual da Sociedade no que às remunerações pagas a mulheres e a homens, 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 quadro de pessoal da Sociedade contava, no final de 2025, com 41 colaboradores(as), representando as mulheres 66% da força de trabalho, integrando 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.

Conclui-se igualmente que, na ESTAMO, a remuneração média mensal das mulheres é globalmente inferior em cerca de 5% (contra os 15,5% do relatório de 2023) à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 154,52€/mês. Esta diferença percentual poderá ser explicada parcialmente pelo facto de o desempenho dos cargos de "Diretor" serem desempenhados por homens, correspondendo à função uma remuneração superior.

Relativamente à desigualdade salarial que ainda porventura subsista, não tem por base questões de género, mas antes questões relacionadas com a própria contratação em si (sejam do mesmo género, ou não), efetuadas à luz de enquadramentos orçamentais distintos, situação que o Plano de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho a implementar na Sociedade se destina a colmatar.

Assim, pese embora as diferenças remuneratórias registadas, verifica-se que a Sociedade possui boas práticas na matéria de igualdade de género, sendo as desigualdades remuneratórias não muito significativas e apontadas fruto de critérios e variáveis objetivas e/ou da ausência de enquadramento jurídico/orçamental que permita colmatá-las. O objetivo da Administração é continuar a garantir o cumprimento das normas relacionadas com paridade de género, nas suas diversas perspetivas, tendo, também, estado presente no contexto dos recrutamentos que tem sido possível concretizar.

# SECÇÃO IV DIVULGAÇÃO

7  
P

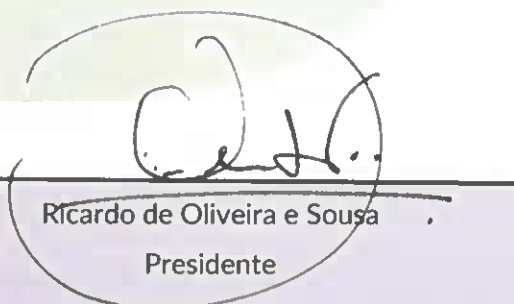


## 4. Divulgação

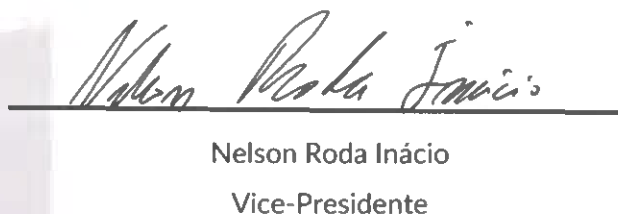
O presente documento, depois de aprovado pela Comissão Executiva com os poderes conferidos pelo Conselho de Administração na Ata n.º 495 de 17 de setembro de 2025, será divulgado a todos os colaboradores e disponibilizado no sítio da Internet da sociedade, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

Lisboa, em 17 de abril de 2026

### Comissão Executiva



Ricardo de Oliveira e Sousa  
Presidente



Nelson Roda Inácio  
Vice-Presidente