

# **CE – Circuito Estoril, SA**

---

## **RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO 2021**

março de 2022

**Índice**

1. INTRODUÇÃO .....	2
2. METODOLOGIA UTILIZADA .....	3
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 .....	4
3.1.3 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO.....	4
3.1.4 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	4
3.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO .....	5
3.1.6 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO .....	5
3.1.7 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	5
3.2 ANÁLISE QUALITATIVA .....	6
3.2.1 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO.....	6
3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO .....	6
3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO.....	7
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 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 CE – Circuito Estoril, SA. (adiante, “Sociedade” ou “CE”).

Anota-se que, para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros do Conselho de Administração, mas apenas as Colaboradoras e os Colaboradores da Sociedade, já que os membros do Conselho de Administração não usufruem qualquer remuneração pelas funções exercidas na CE, considerando que são remunerados pelas funções de Administração exercidas na acionista única, de acordo com o estipulado em DUE de 6 de Agosto de 2020.

## 2. METODOLOGIA UTILIZADA

A elaboração 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 2021, 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.
<b>Trabalhadores (as)</b>	5	7	12	42%	58%

	Género			Representação	
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
<b>Remuneração Média Mensal</b>	2.027,15 €	1.179,81 €	1.532,87 €	-847,34 €	-72%

## 4 Relatório sobre Remunerações por Género 2021

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

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
31-40	0	1	1	0%	100%	0%	8%
41-50	2	1	3	67%	33%	17%	8%
51-60	2	4	6	33%	67%	17%	33%
61-70	1	1	2	50%	50%	8%	8%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>			<b>42%</b>	<b>58%</b>

### 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.
4.º Ano	1	0	1	100%	0%	8%	0%
6.º Ano	0	2	2	0%	100%	0%	17%
9.º Ano	0	5	5	0%	100%	0%	42%
12.º Ano	1	0	1	100%	0%	8%	0%
Bacharelato	1	0	1	100%	0%	8%	0%
Licenciatura	2	0	2	100%	0%	17%	0%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>			<b>42%</b>	<b>58%</b>

### 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 superior de 2.º grau	1	0	1	100%	0%	8%	0%
Dirigente intermédio de 1.º grau	1	1	2	50%	50%	8%	8%
Assistente Técnico / Administrativo	2	0	2	100%	0%	17%	0%
Assistente Operacional, operário, auxiliar	1	6	7	14%	86%	8%	50%
	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>			<b>42%</b>	<b>58%</b>

3.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
31-40	0,00 €	799,12 €	799,12 €		
41-50	1.997,82 €	799,12 €	1.598,25 €	-1.198,70 €	-150%
51-60	735,06 €	1.361,71 €	1.152,82 €	626,65 €	46%
61-70	4.670,00 €	1.213,63 €	2.941,82 €	-3.456,37 €	-285%
<b>Total</b>	<b>2.027,15 €</b>	<b>1.179,81 €</b>	<b>1.532,87 €</b>	<b>-847,34 €</b>	<b>-72%</b>

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) (%)
4.º Ano	736,95 €	0,00 €	736,95 €		
6.º Ano	0,00 €	1.006,38 €	1.006,38 €		
9.º Ano	0,00 €	1.249,19 €	1.249,19 €		
12.º Ano	1.090,68 €	0,00 €	1.090,68 €		
Bacharelato	4.670,00 €	0,00 €	4.670,00 €		
Licenciatura	1.819,06 €	0,00 €	1.819,06 €		
<b>Total</b>	<b>2.027,15 €</b>	<b>1.179,81 €</b>	<b>1.532,87 €</b>	<b>-847,34 €</b>	<b>-72%</b>

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 superior de 2.º grau	4.670,00 €	0,00 €	4.670,00 €		
Dirigente intermédio de 1.º grau	2.904,95 €	2.848,86 €	2.876,90 €	-56,10 €	-2%
Assistente Técnico / Administrativo	911,92 €	0,00 €	911,92 €		
Assistente Operacional, operario, auxiliar	736,95 €	901,64 €	878,11 €	164,69 €	18%
<b>Total</b>	<b>2.027,15 €</b>	<b>1.179,81 €</b>	<b>1.532,87 €</b>	<b>-847,34 €</b>	<b>-72%</b>

### 3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados constantes do presente Relatório, e tendo em conta a caracterização dos colaboradores e colaboradoras da CE, constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 42% de mulheres e 58% de homens, num total de 12 colaboradores/as.

Em termos genéricos, conclui-se que, na CE, a remuneração média mensal das mulheres era, em 2021, globalmente superior à dos homens, sendo a remuneração média das mulheres cerca de 72% acima do valor médio da remuneração dos homens, o que representa um *gap (h-m)* de -72% explicado pelas funções executadas por um e outro género.

#### 3.2.1 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

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

- O grupo etário [31-40] é o que regista um menor número de colaboradores/as, sendo composto apenas por 1 homem;
- Os grupos etários [51-60] e [41-50] são respetivamente os que registam um maior número de colaboradoras/es, num total de 9 (75% do total de colaboradores da Sociedade), dos quais 4 são mulheres;
- Ao nível das médias mensais das remunerações certas e permanentes de homens e mulheres, constata-se que a remuneração média das mulheres é superior em quase todos os grupos etários em que é possível comparar, sendo a diferença mais significativa no escalão etário acima dos 60 anos, no qual a proporção de homens é de 1/2.

#### 3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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

- Constata-se que o grupo de habilitação “9º ano” é o predominante na Sociedade, sendo que das/os 12 colaboradores/as, 5 (ou seja, 42%), todos homens, têm este grau de habilitação;

- Relativamente à remuneração por grupos de habilitações, não é possível efetuar uma comparação por género tendo em consideração que nenhum dos grupos contem representação masculina e feminina em simultâneo.

### 3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Quanto à qualificação profissional das/os colaboradoras/as da CE, importa salientar os seguintes pontos:

- As mulheres constituem a totalidade (100%) dos dirigentes intermédios de 1.º grau, pelo que, neste grupo de qualificação profissional não é possível efetuar a comparação do nível de qualificação por género.
- O grupo de “dirigentes Intermédios de 2º grau” é composto igualmente por mulheres (50%) e homens (50%), sendo a remuneração média mensal das mulheres, neste grupo de qualificação profissional, 2% superior à dos homens, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 56,10 €;
- 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 / Operário” é composto por 14% de mulheres e 86% de homens, sendo a remuneração média mensal das mulheres, neste grupo de qualificação profissional, 18% inferior à dos homens, o que corresponde a um *gap* remuneratório médio de 164,69€.

## 4. CONCLUSÕES

Conforme se referiu, é propósito deste Relatório fazer uma monitorização da situação, a 31 de dezembro de 2021, da Sociedade no que respeita 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 2021 com 12 colaboradores/as, representando as mulheres 42% 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 “9º ano” é o predominante na Sociedade.

## 8 Relatório sobre Remunerações por Género 2021

Em termos genéricos, dos dados atrás apresentados conclui-se também que, na CE, a remuneração média mensal das mulheres é superior à dos homens, existindo um *gap* remuneratório médio de 847,34€ (72%), explicado pelas funções executadas por um e outro género.

No escalão etário 61-70, composto igualmente por homens e mulheres, encontra-se a remuneração mais elevada. O *gap* remuneratório de 285% 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 2021 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 16% em vez de nos 72% verificados.

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
31-40	0,00 €	799,12 €	799,12 €		
41-50	1.997,82 €	799,12 €	1.598,25 €	-1.198,70 €	-150%
51-60	735,06 €	1.361,71 €	1.152,82 €	626,65 €	46%
<b>Total</b>	<b>1.366,44 €</b>	<b>1.174,18 €</b>	<b>1.251,08 €</b>	<b>-192,26 €</b>	<b>-16%</b>

Conforme se pode verificar, as remunerações dos/as colaboradores/as que integram o escalão etário superior, composto igualmente por elementos do género masculino e feminino justificam por si só, cerca de 56 p.p. do *gap* salarial total apurado no final de 2021.

Subsiste na Sociedade uma grande diferença salarial entre mulheres e homens que resulta essencialmente da tipologia das funções desempenhadas bem como da evolução profissional e curricular dos vários colaboradores não estando de forma alguma associada ao género.

## 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, em 21 de março de 2022

O Conselho de Administração,

---

Jaime Serrão Andrez  
Presidente

---

Ana Santos Martins  
Vogal Executiva

---

João Carlos da Silva Sacadura Pinhão  
Vogal não Executivo