

Relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens

Ano 2024

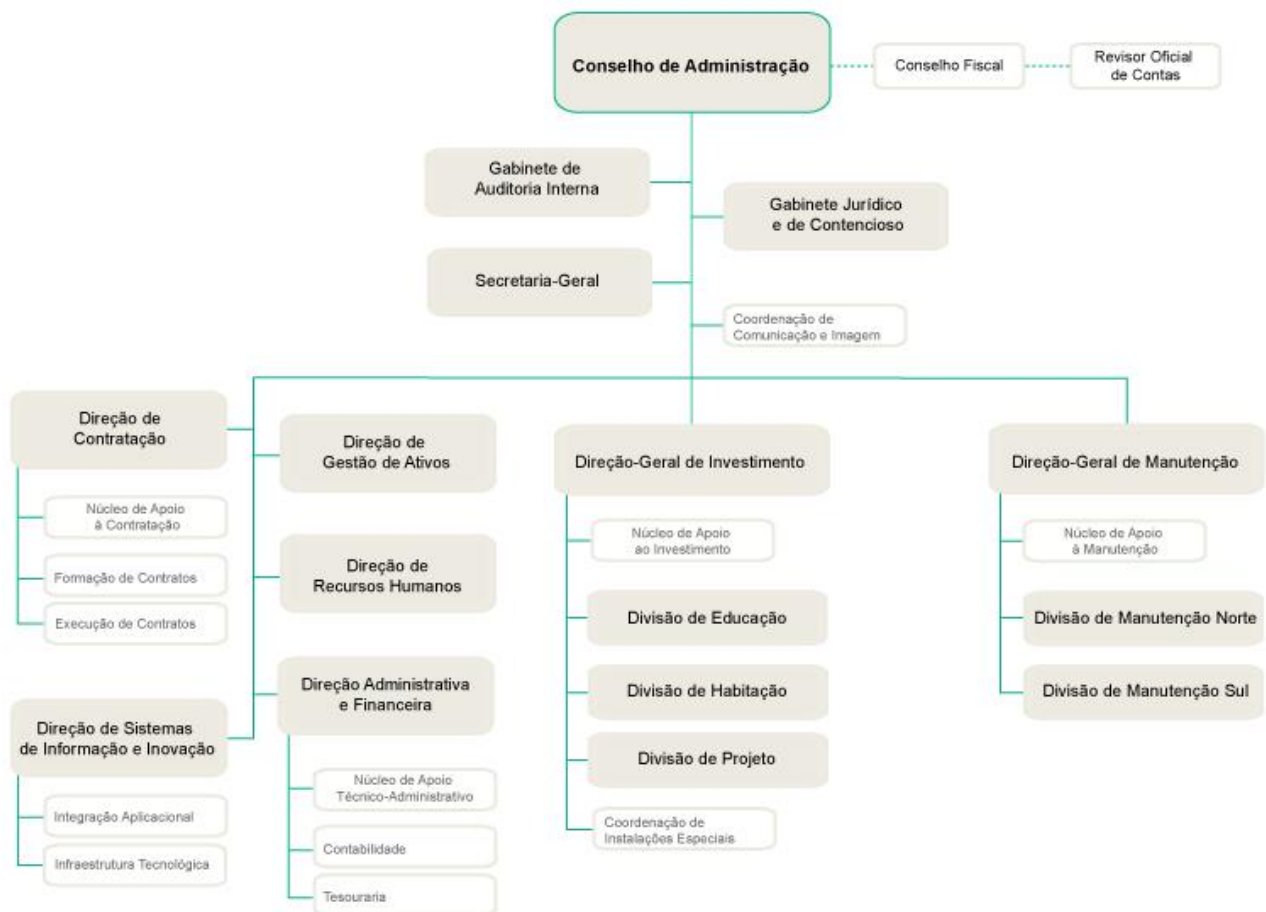
Direção de Recursos Humanos

Fevereiro de 2025

1. Introdução

A Construção Pública, E.P.E., adiante designada por Construção Pública ou Empresa, é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa e financeira e de património próprio, sujeita à tutela dos membros do governo responsáveis pelas áreas das finanças e, em função da matéria, da educação ou da habitação.

Estrutura organizacional (a 31 de dezembro de 2024)



À data de referência, os recursos humanos afetos à estrutura organizacional da Construção Pública integravam 140 (cento e quarenta) trabalhadoras e trabalhadores - 136 (cento e trinta e seis) com vínculo à Empresa através de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado e 4 (quatro) através de acordo de cedência de interesse público -, mais 2 (dois) membros do Conselho de Administração e 2 (dois) elementos externos que compõem o Conselho Fiscal.

Missão e Valores

Missão

Edificar, todos os dias, o futuro do país.

Planear e executar programas e projetos de construção, requalificação, manutenção e conservação de edifícios e equipamentos.

Valores

Excelência | Eficácia | Experiência

Juntos, edificamos o futuro de Portugal.

Ação | Impacto

Somos de ação: habitação, educação, transformação, dedicação.

Ética | Responsabilidade Social | Compromisso

Um por todos e todos por Portugal.

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, a Construção Pública reconhece uma cada vez maior importância às questões relacionadas com a igualdade de género.

A política de remunerações da Empresa, obedece ao disposto no seu Estatuto do Pessoal e na legislação laboral (Código do Trabalho), sem prejuízo do estrito cumprimento do enquadramento legal aplicável ao setor público empresarial do Estado.

Deste modo, a remuneração está associada à carreira e categoria detidas por cada trabalhadora e por cada trabalhador, sendo a respetiva integração na carreira e categoria efetuada de acordo com as habilitações detidas, experiência profissional e funções a desempenhar, à data da sua admissão.

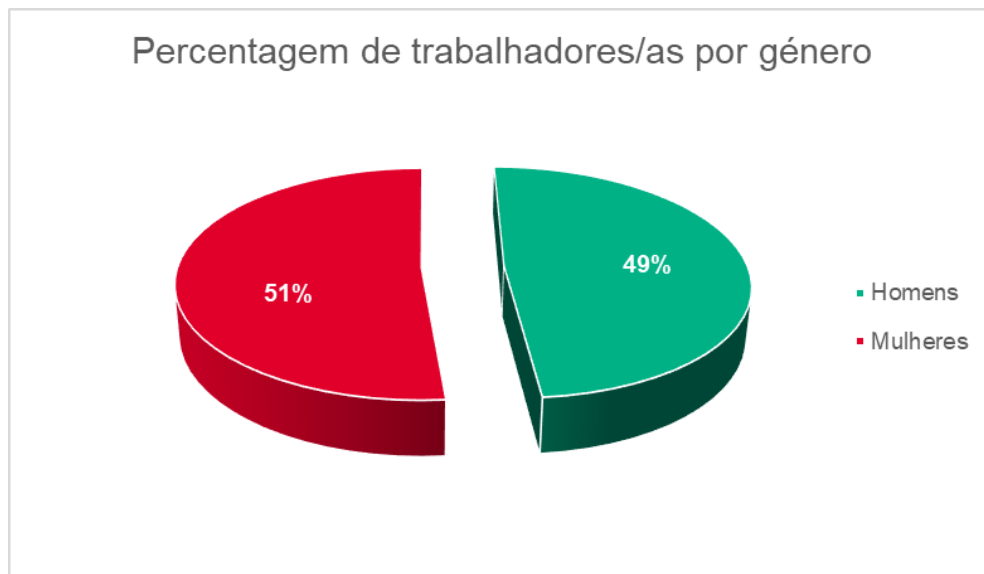
A Construção Pública promove uma cultura de gestão de mérito, valorizando o desempenho de todas as trabalhadoras e de todos os trabalhadores assente no processo de avaliação de desempenho e em regras de progressão na carreira sem qualquer diferenciação de género.

Assim, pretende-se, com o presente documento, demonstrar o atual posicionamento da Construção Pública, E.P.E., na promoção de políticas e práticas que visam garantir os princípios de igualdade de oportunidades entre gêneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação, dando cumprimento ao previsto no n.º 2 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que determina que as empresas do setor empresarial do Estado devem promover, 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, sendo divulgado internamente e no respetivo sítio na Internet.

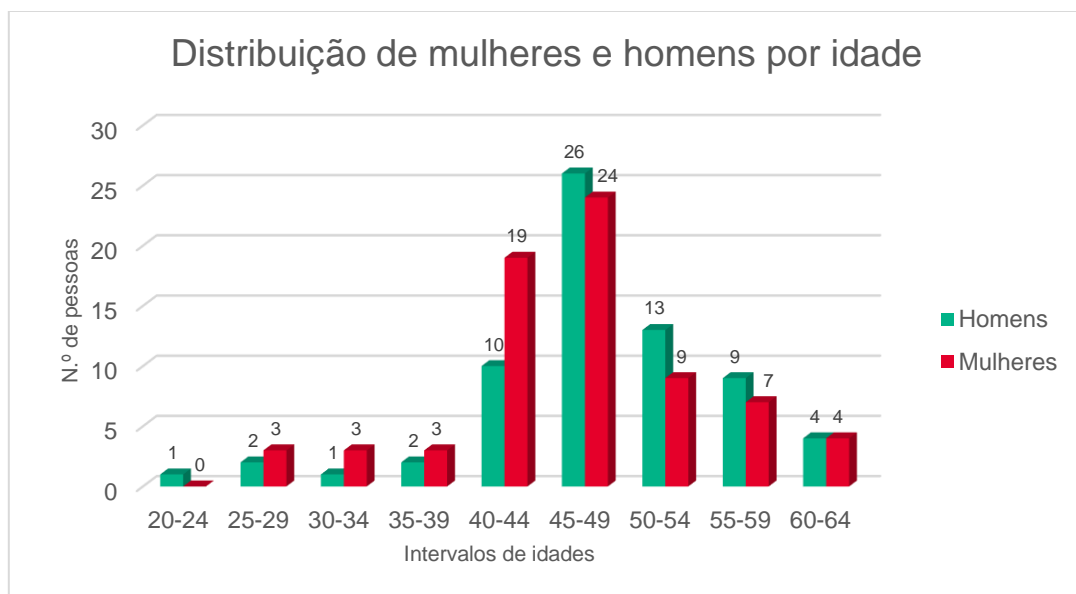
Ressalva-se que, para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros do Conselho de Administração, nem os membros do Conselho Fiscal, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, mas apenas as trabalhadoras e os trabalhadores da Empresa.

2. Caracterização da estrutura de recursos humanos

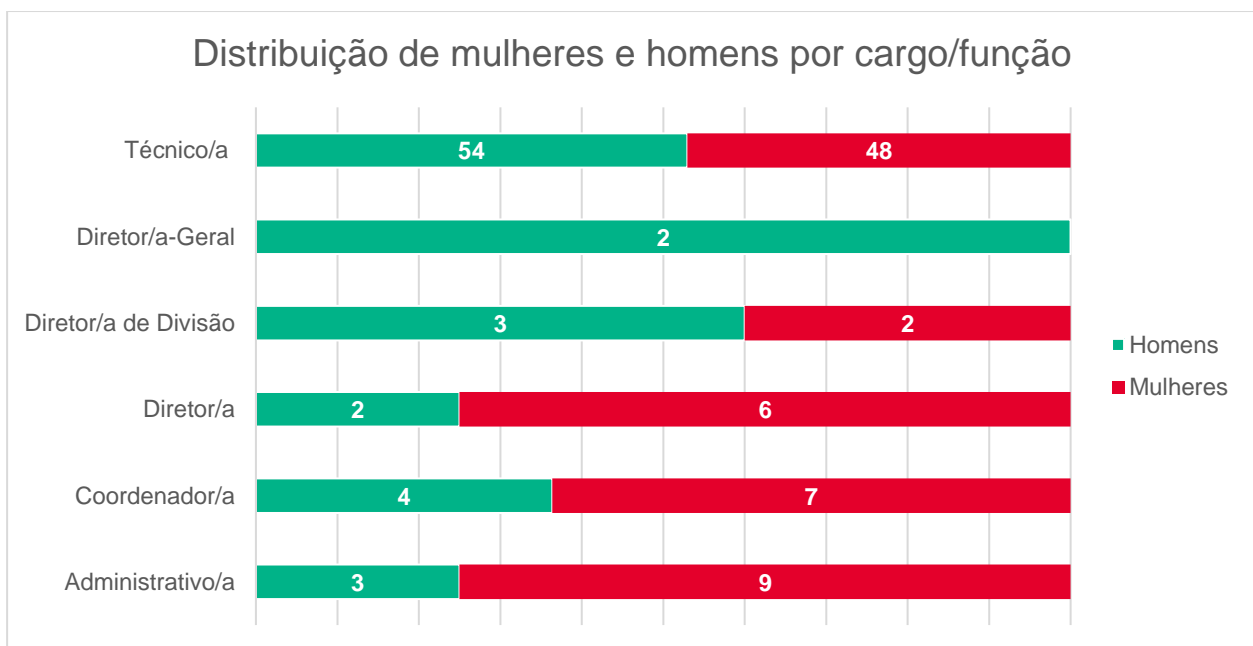
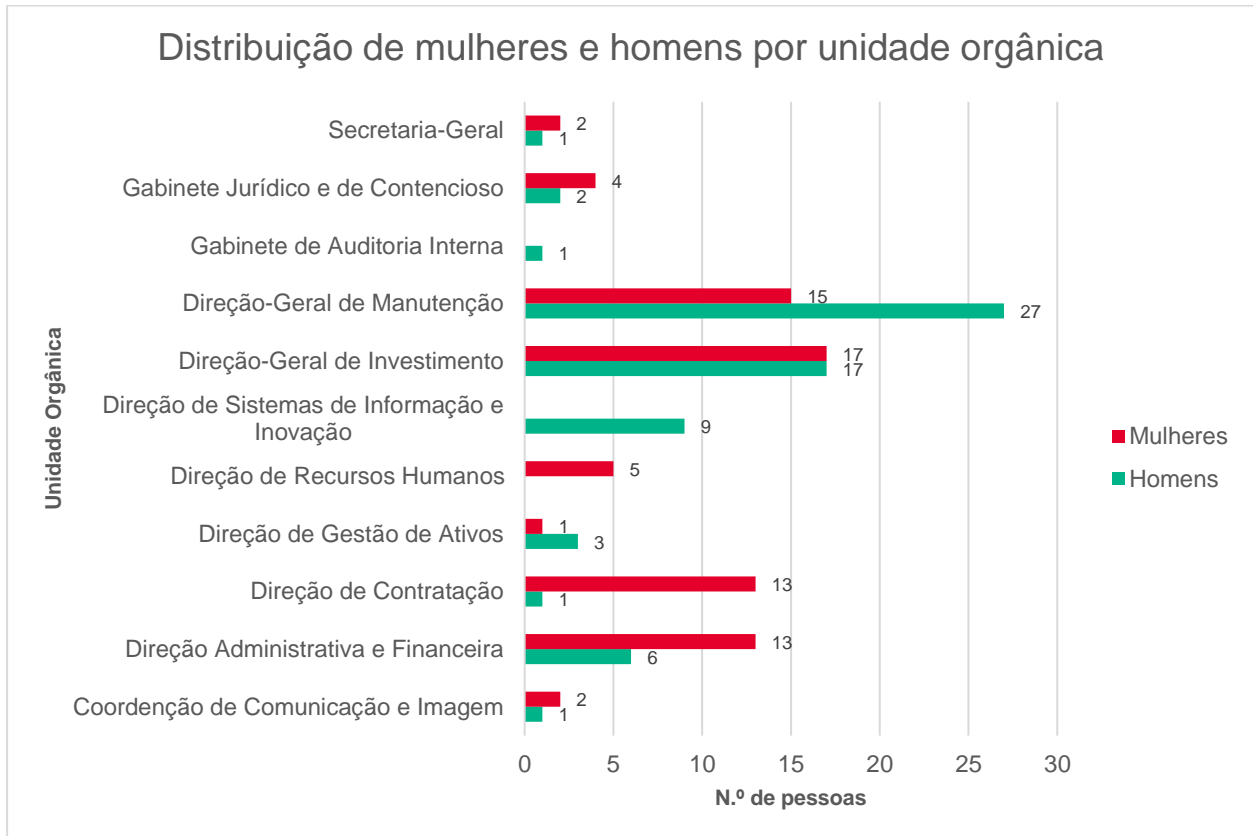
A 31 de dezembro de 2024 o universo de trabalhadoras e trabalhadores da Construção Pública constituía-se por um total de 140 pessoas, 72 (setenta e duas) mulheres e 68 (sessenta e oito) homens, sendo que o gráfico seguinte ilustra a representatividade do número de mulheres e do número de homens na Empresa.

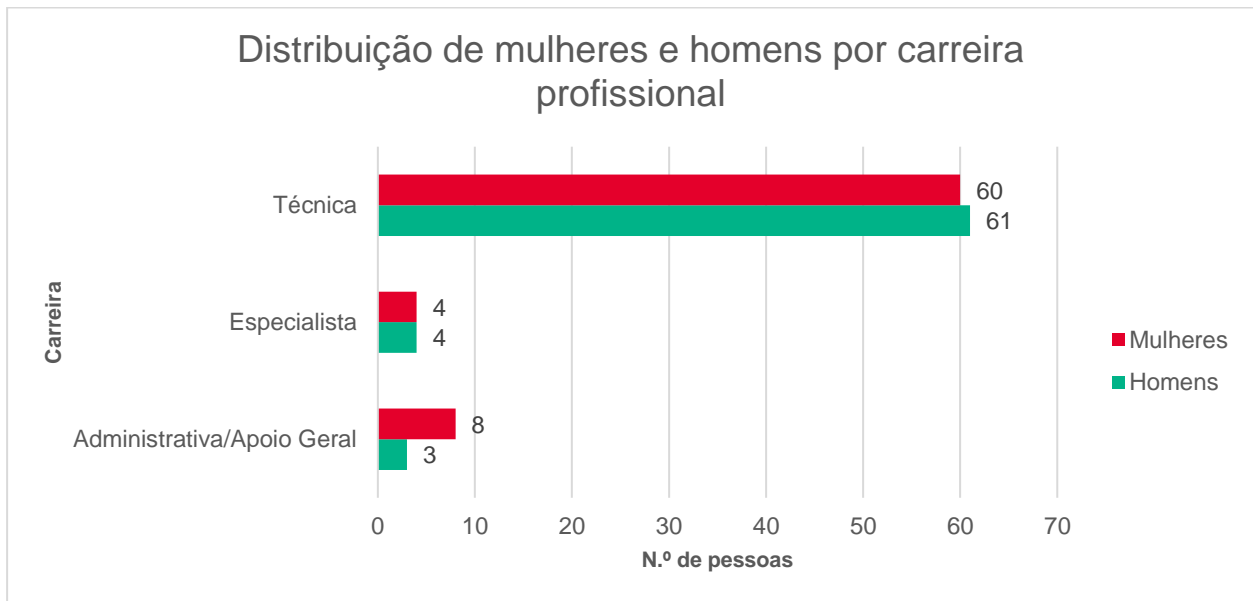


O gráfico seguinte ilustra a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores por intervalos de idades.



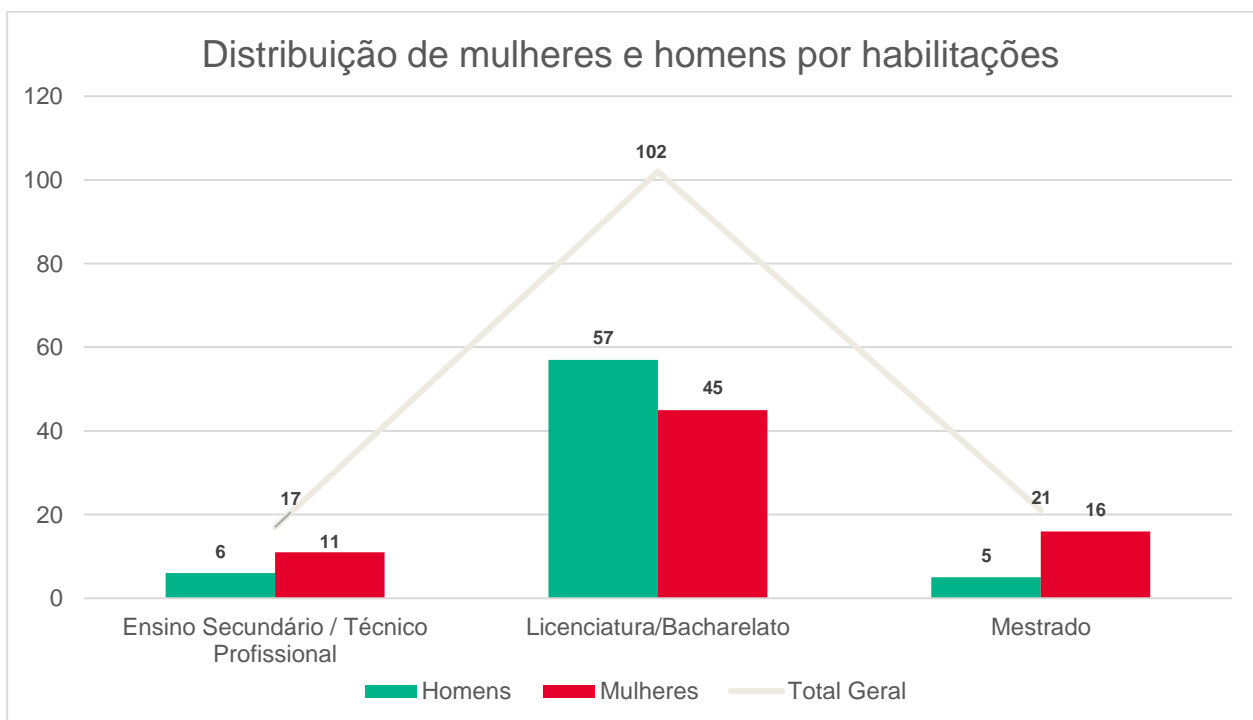
No que se refere à estrutura orgânica, os gráficos seguintes ilustram a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores por unidade orgânica, por cargo/função e por carreira profissional.





A Empresa mantém o elevado nível de qualificação dos seus recursos humanos, onde se incluem as novas trabalhadoras e os novos trabalhadores contratados em 2024, sendo que 87% dos/as trabalhadores/as têm formação de nível superior.

O gráfico seguinte ilustra a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores por habilitações.



3. Caracterização das remunerações

Média de remunerações pagas a mulheres e homens

	Mulheres	Homens	GPG*
Média Vencimento Base (€)	2.187,51	2.460,15	12%
Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)	2.586,30	2.975,46	15%

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.

Média de remunerações pagas a mulheres e homens (por habilitações)

Habilitações	Média Vencimento Base (€)			Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)		
	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*
Ensino Secundário/Técnico Profissional	1.380,86	1.377,67	-0,2%	1.687,86	1.682,17	-0,3%
Licenciatura/Bacharelato	2.418,72	2.580,89	7%	2.837,21	3.119,39	10%
Mestrado	2.091,79	2.382,66	14%	2.498,28	2.886,55	16%

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.



* GPG (Gender Pay Gap) - Diferencial salarial entre homens e mulheres

O valor do Gender Pay Gap é sempre por referência aos homens e reflete a percentagem a mais que os homens recebem nos salários em relação às mulheres.

Média de remunerações pagas a mulheres e homens (por carreira profissional)

Carreira	Média Vencimento Base (€)			Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)		
	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*
Administrativa/Apoio Geral	1.368,83	1.198,62	-12,4%	1.635,84	1.325,24	-19,0%
Especialista	1.368,38	1.476,22	8%	1.758,74	1.859,25	6%
Técnica	2.351,27	2.586,71	10%	2.768,20	3.129,81	13%

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.

Média de remunerações pagas a mulheres e homens (por cargo/função)

Cargo/Função	Média Vencimento Base (€)			Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)		
	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*
Administrativo/a	1.407,65	1.234,73	-12,3%	1.644,99	1.319,66	-19,8%
Técnico/a	2.114,71	2.332,80	10%	2.424,82	2.798,18	15%
Coordenador/a	2.195,82	2.830,22	29%	2.862,51	3.637,71	27%
Diretor/a de Divisão	3.246,31	3.764,62	16%	4.130,25	4.552,62	10%
Diretor/a	3.577,06	3.600,14	1%	4.453,15	4.517,38	1%
Diretor/a-Geral	n.a.	3.953,99	n.a.	n.a.	5.004,99	n.a.

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.



* GPG (Gender Pay Gap) - Diferencial salarial entre homens e mulheres

O valor do Gender Pay Gap é sempre por referência aos homens e reflete a percentagem a mais que os homens recebem nos salários em relação às mulheres.

4. Análise qualitativa

De acordo com os dados constantes do presente Relatório, verifica-se que existe uma presença equitativa entre mulheres e homens na Construção Pública.

Ao nível da distribuição por unidades orgânicas, existe uma maior representação de mulheres nas áreas de apoio transversal, uma igual representação de mulheres e homens na Direção-Geral de Investimento e uma menor representação de mulheres na Direção-Geral de Manutenção.

Na Construção Pública existem 26 cargos dirigentes. De entre o total dos trabalhadores, mulheres e homens, 19% (dezanove por cento) desempenha cargo/função dirigente, com uma maior representação de mulheres nos referidos cargos/funções. De um total de 72 (setenta e duas) mulheres, 21% (vinte e um por cento) ocupa um cargo/função dirigente. No que respeita aos homens, 16% (dezasseis por cento) num total de 68 desempenha um cargo/função dirigente.

Ao nível da distribuição por carreira profissional, verifica-se uma maior representação de mulheres na carreira Administrativa, 80% (oitenta por cento), e uma representação equilibrada, entre mulheres e homens, na carreira Técnica, 49,5% (quarenta e nove e cinco décimas por cento) de mulheres e 50% (cinquenta por cento) de homens.

Num total de 140 trabalhadoras e trabalhadores, 87% (oitenta e sete por cento) possuem formação superior. Das 72 mulheres, 85% (oitenta e cinco por cento), tem formação superior e 15% (quinze por cento) tem o ensino secundário concluído. Relativamente aos homens, dos 68 trabalhadores, 91% (noventa e um por cento) tem formação superior e 9% tem o ensino secundário concluído.

No que diz respeito à faixa etária é evidente a predominância de pessoas com idade entre os 45 e os 49 anos, em ambos os géneros, sendo que a média de idades se fixa em 46,9 anos.

Em termos genéricos, na Construção Pública, a retribuição mensal das mulheres é em 2024, globalmente, inferior à dos homens, representando a retribuição média das mulheres cerca de 89% (oitenta e nove por cento) do valor médio da retribuição dos homens.

Da análise à estrutura de habilitações da Construção Pública, constata-se que o grupo de habilitação "Licenciatura/Bacharelato" é o mais predominante na empresa, sendo que, no referido grupo, a retribuição mensal das mulheres é globalmente inferior à dos homens, padrão que se repete em quase todos os restantes grupos de habilitação.

Quanto às carreiras, a carreira Técnica é a mais representativa em número de trabalhadoras e de trabalhadores, sendo a retribuição média mensal das mulheres inferior à dos homens, situação que se inverte na carreira Administrativa, onde a retribuição média mensal das mulheres é superior à dos homens.

Relativamente ao cargo/função, verifica-se uma maioria de mulheres em cargos/funções dirigentes, sendo a retribuição média mensal das mulheres inferior à dos homens e, nos cargos/funções administrativos/as, a retribuição média mensal das mulheres é superior à dos homens.

Com relação ao último Relatório elaborado, referente ao ano de 2020, verificam-se as seguintes situações, relevantes:

- O GPG relativo à média de remunerações pagas a mulheres e homens diminuiu, conforme informação no quadro infra.

	2020			2024			Diferença GPG (2024-2020)
	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*	
Média Vencimento Base (€)	1.944,37	2.424,51	24,7%	2.187,51	2.460,15	12%	-12,2%
Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)	2.337,41	2.927,93	25,3%	2.586,30	2.975,46	15%	-10,2%

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.

- O GPG relativo à média de remunerações pagas a mulheres e homens com habilitações ao nível de licenciatura/bacharelato diminuiu, conforme informação no quadro infra.

Habilitações	2020						2024			2024				
	Média Vencimento Base (€)			Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)			Média Vencimento Base (€)			Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)				
	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*	Diferença GPG (2024-2020)	Mulheres	Homens	GPG*	Diferença GPG (2024-2020)
Licenciatura/Bacharelato	1.963,47	2.273,69	15,8%	2.310,73	2.782,88	20,4%	2.418,72	2.580,89	7%	-9,1%	2.837,21	3.119,39	10%	-10,5%

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.

- O GPG relativo à média de remunerações pagas a mulheres e homens na carreira Técnica diminuiu, conforme informação no quadro infra.

Carreira	2020						2024			Diferença GPG (2024-2020)	2024				Diferença GPG (2024-2020)
	Média Vencimento Base (€)			Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)			Média Vencimento Base (€)				Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)				
	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*		Mulheres	Homens	GPG*		
Técnica	2.101,11	2.454,61	16,8%	2.525,21	2.964,02	17,4%	2.351,27	2.586,71	10,0%	-6,8%	2.768,20	3.129,81	13,1%	-4,3%	

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.

- O GPG relativo à média de remunerações pagas a mulheres e homens em cargo/função Diretor/a diminuiu, conforme informação no quadro infra.

Cargo/Função	2020						2024			Diferença GPG (2024-2020)	2024				Diferença GPG (2024-2020)
	Média Vencimento Base (€)			Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)			Média Vencimento Base (€)				Média Retribuição Total ⁽¹⁾ (€)				
	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*	Mulheres	Homens	GPG*		Mulheres	Homens	GPG*		
Diretor/a	2.736,06	3.270,58	19,5%	4.032,50	4.320,50	7,1%	3.577,06	3.600,14	0,6%	-18,9%	4.453,15	4.517,38	1,4%	-5,7%	

⁽¹⁾ Para esta remuneração foram consideradas todas as componentes remuneratórias, com exceção do subsídio de alimentação.

5. Conclusões

No respeito pelos princípios de legalidade e ética empresarial e de compromisso de erradicação de todas as práticas de discriminação, e no prosseguimento de uma política de gestão de recursos humanos com vista à plena igualdade de oportunidades, a Construção Pública repudia qualquer prática que assente em desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Assim sendo, na Empresa não se verificam situações de discriminação salarial por motivos de género. Os critérios de retribuição são comuns a mulheres e a homens, e as diferenças de remuneração não constituem discriminação por se considerarem assentes em critérios objetivos, comuns a mulheres e a homens, nomeadamente, baseados na experiência profissional, desenvolvimento de carreira, desempenho ou antiguidade.

Importa salientar que o setor público empresarial, entre os anos de 2011 e 2018, viveu num contexto de grandes restrições que impediam, ou fortemente limitavam, as progressões, com as consequentes valorizações remuneratórias, bem como os novos recrutamentos, situação que se continua a refletir nos resultados ora apurados e que, dificilmente, se conseguirá compensar num futuro próximo.

Considerando que não existem indícios de qualquer restrição no acesso de ambos os géneros a cargos/funções dirigentes na Construção Pública, não se justificará a adoção de qualquer medida a este respeito.

De salientar que a existência de critérios de progressão, assentes num sistema de avaliação dos níveis de desempenho e do cumprimento de objetivos, conferem à Construção Pública mecanismos que proporcionam uma maior robustez às políticas salariais prosseguidas e uma menor vulnerabilidade a fatores indutores de discriminação de qualquer natureza, sendo que aquelas estão condicionadas à existência de condições financeiras e às limitações legais aplicáveis ao setor público empresarial.

Em termos remuneratórios, é aplicada a mesma tabela salarial a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores, independentemente do género e da natureza do vínculo contratual, pelo que, as diferenças salariais constatadas resultam da categoria profissional em que cada trabalhador/a está inserido/a dentro da carreira profissional, da posição remuneratória, da progressão e promoção na carreira, do regime de trabalho, não sendo resultado de qualquer discriminação por género, antes correspondendo ao estrito cumprimento do quadro legal que regula as relações de trabalho na Empresa.

Neste contexto, não se entende como necessária a definição de um plano de ação para implementação de medidas tendentes à eliminação de discriminações remuneratórias, com base no género, considerando-se estar assegurada uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens.

Não obstante, a Construção Pública assume o compromisso de contínua melhoria de políticas e práticas neste domínio, pelo que manterá sob monitorização os indicadores anteriormente analisados e outros que se venham a mostrar relevantes.

Diretora de Recursos Humanos