



Parques de Sintra  
Monte da Lua

RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES  
PAGAS A MULHERES E HOMENS

2022

# Conteúdo

Introdução .....	3
Enquadramento E Metodologia .....	4
Caracterização do universo laboral .....	7
Caracterização Da Remuneração .....	10
Conclusões .....	12
Divulgação .....	13

## Introdução

A igualdade de género tem sido assumida pelos responsáveis governamentais como uma condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

Nessa medida, a obtenção de dados atualizados no que concerne às diferenciações salariais entre mulheres e homens, com vista a um diagnóstico concreto e atual das circunstâncias que afetam os diferentes géneros em matéria remuneratória, é fundamental para prevenir diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Terá sido este o propósito da Resolução do Conselho de Ministros n.º18/2014, de 7 de março, ao determinar que as empresas do setor público empresarial do Estado devem promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório, sobre as remunerações pagas a homens e a mulheres.

A par de outras medidas que têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre homens e mulheres no mercado de trabalho, esta medida específica visa contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres e alcançar uma efetiva igualdade de género.

Dando assim cumprimento ao disposto no ponto 2 da supra referida Resolução do Conselho de Ministros, a Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A., elaborou o presente Relatório sobre remunerações na organização.

## Enquadramento E Metodologia

A Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A. (PSML) é uma empresa de capitais exclusivamente públicos, criada em 2000, no seguimento da classificação pela UNESCO da Paisagem Cultural de Sintra como Património Mundial da Humanidade (1995). A sua criação teve como objetivo reunir as instituições com responsabilidade na salvaguarda e valorização da Paisagem Cultural de Sintra, e o Estado Português entregou-lhe a gestão das suas principais propriedades na zona. Não recorre ao Orçamento do Estado, pelo que a recuperação e manutenção do património que gere são asseguradas pelas receitas de bilheteiras, lojas, cafetarias e aluguer de espaços para eventos. A salvaguarda e valorização de património sob a sua gestão são totalmente suportados pelas receitas geradas por esse mesmo património.

### Missão

A Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A. (PSML) tem, entre outras missões, a de gerir os mais importantes valores naturais e culturais situados na zona da Paisagem Cultural de Sintra e em Queluz: o Parque e o Palácio da Pena, os Jardins e o Palácio de Monserrate, o Castelo dos Mouros, o Convento dos Capuchos, o Jardim e o Chalet da Condessa d'Edla e, desde 2012, os Palácios Nacionais de Sintra e de Queluz e a Escola Portuguesa de Arte Equestre sediada nos Jardins históricos de Queluz, – e com apresentações no Picadeiro Henrique Calado, na Calçada da Ajuda (Belém).

A gestão destas propriedades envolve a sua recuperação, requalificação, revitalização, conservação, investigação, divulgação e exploração, abrindo-as à fruição pública e potenciando a sua valência turística.

### Responsabilidade Social

A Parques de Sintra - Monte da Lua (PSML), consciente do seu estatuto e responsabilidades, conduz as suas atividades de forma ética, social e

ambientalmente responsável, assumindo os seguintes compromissos em termos de Responsabilidade Social:

- Promove um ambiente de trabalho inclusivo através da integração de colaboradores com mobilidade reduzida;
- Desenvolve projetos inclusivos para melhoria das condições de visita a todos os públicos, em especial pessoas com mobilidade reduzida ou com deficiência;
- Cooperar com Cooperativas para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, para a manutenção de alguns dos jardins dos Parques de Monserrate e Pena (CERCICA Cascais e CECD-Centro de Educação para o Cidadão Deficiente de Mira Sintra);
- Controla o impacto ambiental das suas atividades através da promoção de práticas de reciclagem, reutilização, redução do consumo energético e utilização de energias renováveis;
- Disponibiliza opções de mobilidade sustentável (percursos pedestres, veículos elétricos hop-on hop-off);
- Implementa processos que contribuem para a redução da pegada de carbono da empresa e daqueles que lhe estão afetos;
- Preserva e recupera a biodiversidade local, sensibilizando os visitantes para esta necessidade;
  - Recupera e reintroduz práticas tradicionais de gestão florestal.

---

No desempenho da sua atividade, os(as) trabalhadores(as) da Parques de Sintra regem-se pelo instrumento de regulamentação coletiva, que abrange as categorias profissionais existentes na empresa, e que se encontram devidamente publicados no Boletim do Trabalho e Emprego.

O Acordo de Empresa contém um anexo relativo à tabela salarial aplicável, que, em caso algum, faz diferenciação de género. Importa, neste contexto, acrescentar que na PSML não existem disposições regulamentares, em particular no que respeita à remuneração, que tenham como destinatários homens ou mulheres. Os destinatários são sempre os(as) trabalhadores(as) de determinada categoria profissional ou os(as) trabalhadores(as) em geral.

As remunerações consideradas no presente relatório têm por referência as tabelas salariais em vigor na Empresa (para o ano de 2022) e englobam as médias mensais das remunerações base ilíquidas, certas e permanentes dos(as) trabalhadores(as) no ativo da PSML, pagas em dezembro de 2022.

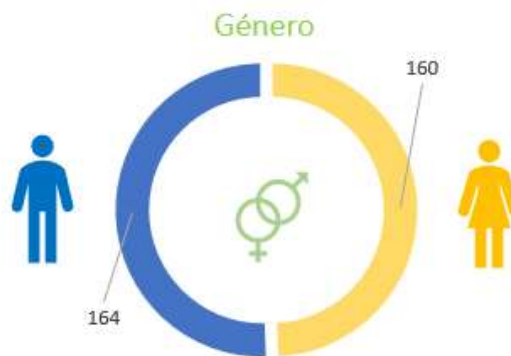
No presente relatório foi utilizado o método sintético e gráfico para apresentação dos resultados e uma análise quantitativa e qualitativa dos mesmos. Os dados demonstrados são referentes à caracterização do universo laboral por género, por faixa etária, por antiguidade, por modelos de carreira, por área funcional e por habilitações literárias, bem como às diferenças remuneratórias entre mulheres e homens nestas variáveis.

Este documento teve por base as recomendações da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Importa igualmente realçar que, mais do que o cumprimento de uma recomendação, este relatório pretende constituir-se como uma importante ferramenta de monitorização da política de igualdade de género na Parques de Sintra.

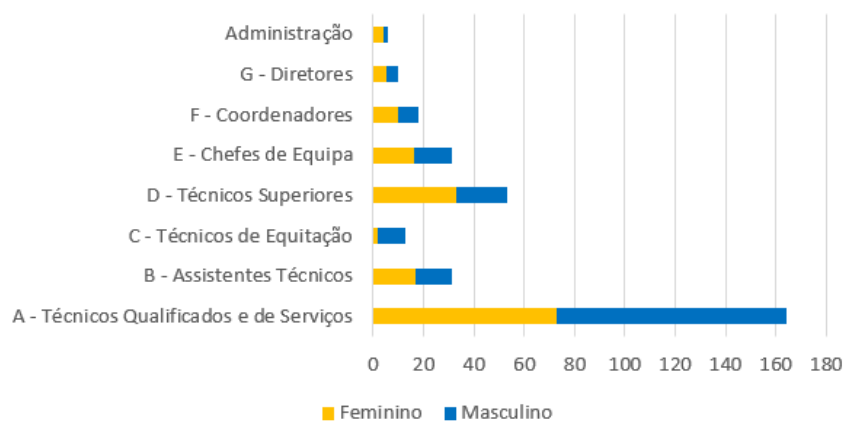
## Caracterização do universo laboral

A Parques de Sintra reconhece os seus colaboradores como elementos cruciais para o sucesso da organização. Com essa premissa presente e com o forte sentido de responsabilidade social que assume, a PSML compromete-se com a verificação regular da presença de equilíbrio e igualdade de género nas diversas áreas de atuação.

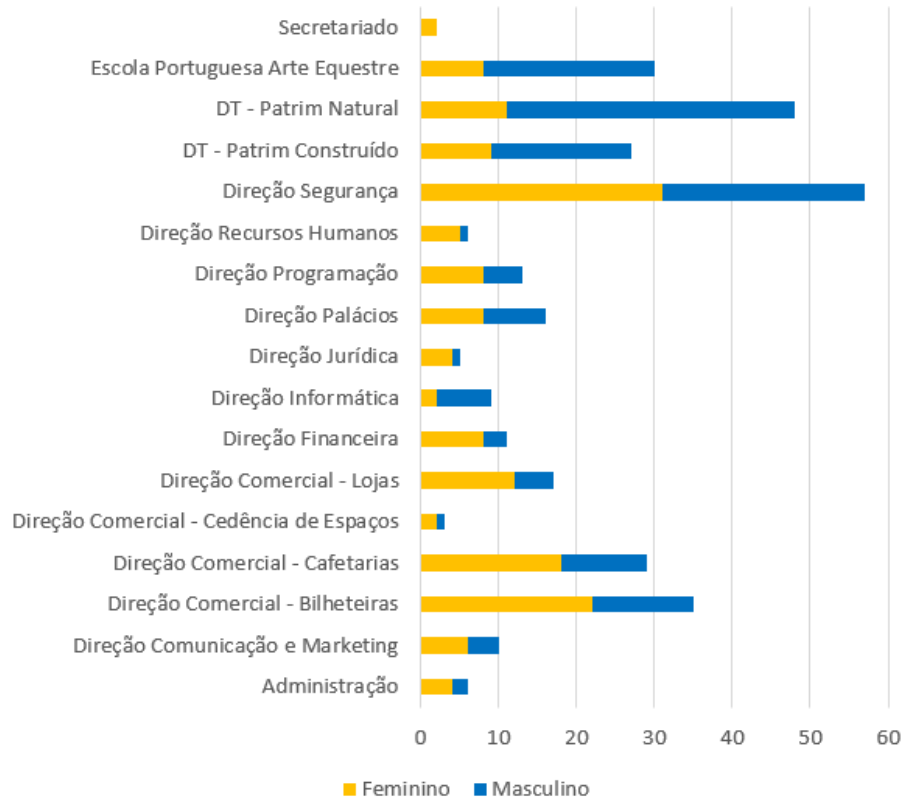
A 31 de dezembro de 2022 a estrutura de Recursos Humanos da PSML era constituída por 324 colaboradores (266 permanentes, 49 com vínculo a termo e 9 com acordo de cedência de interesse público – 50% mulheres e 50% homens), distribuídos do seguinte modo:



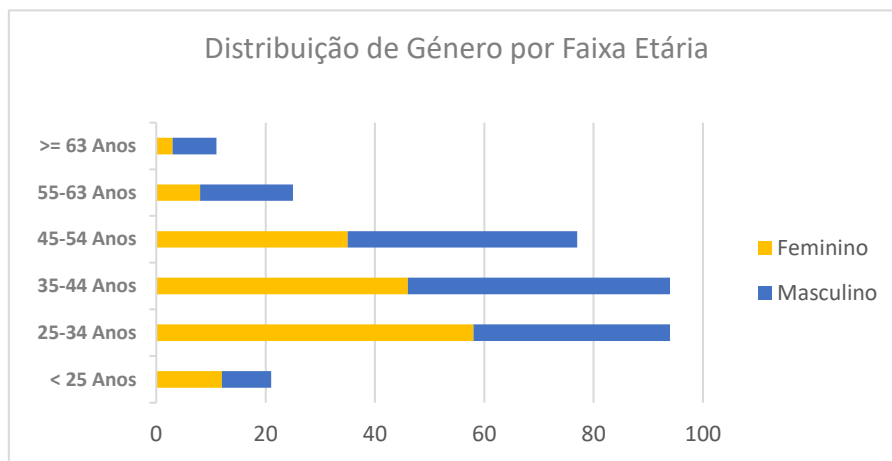
### Distribuição de Género por Modelos de Carreira



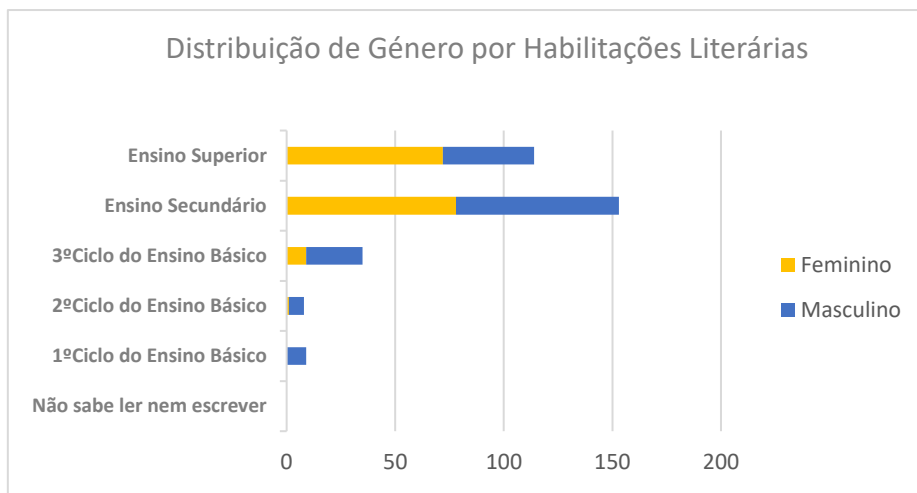
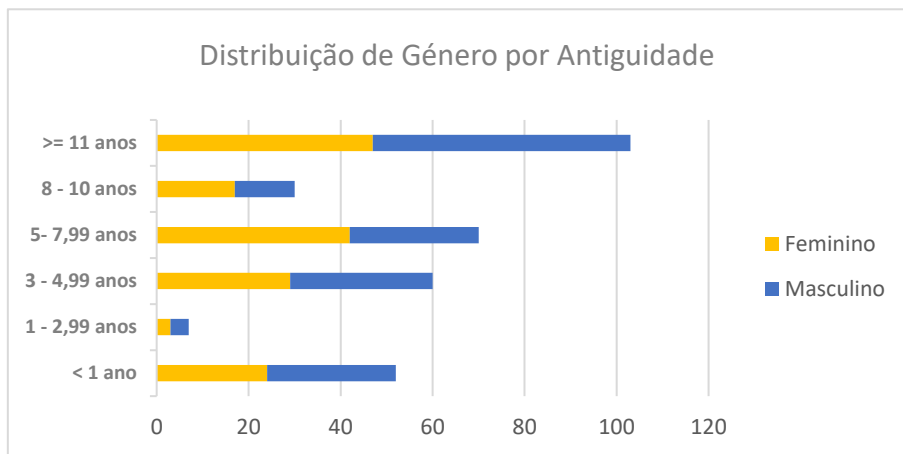
### Distribuição de Género por Área Funcional



### Distribuição de Género por Faixa Etária

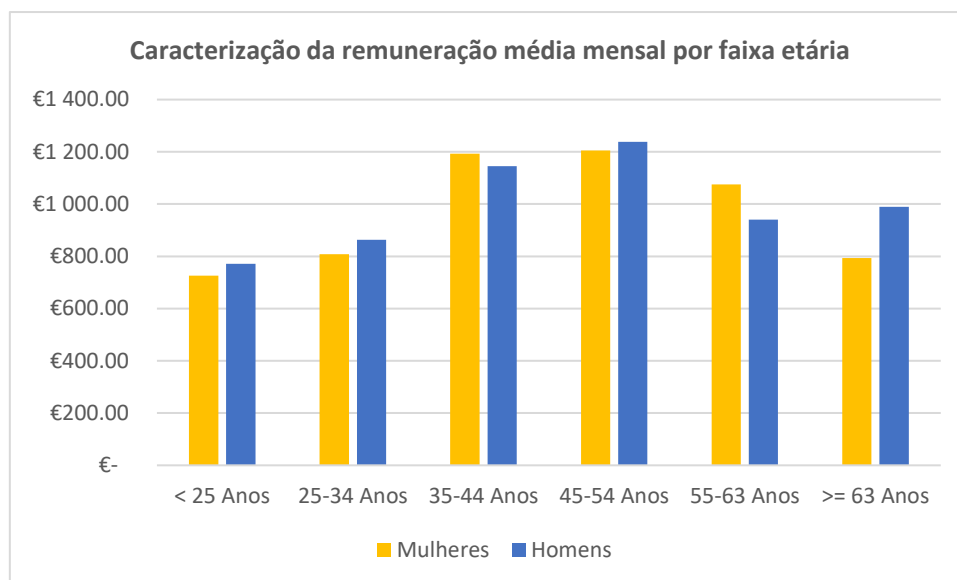




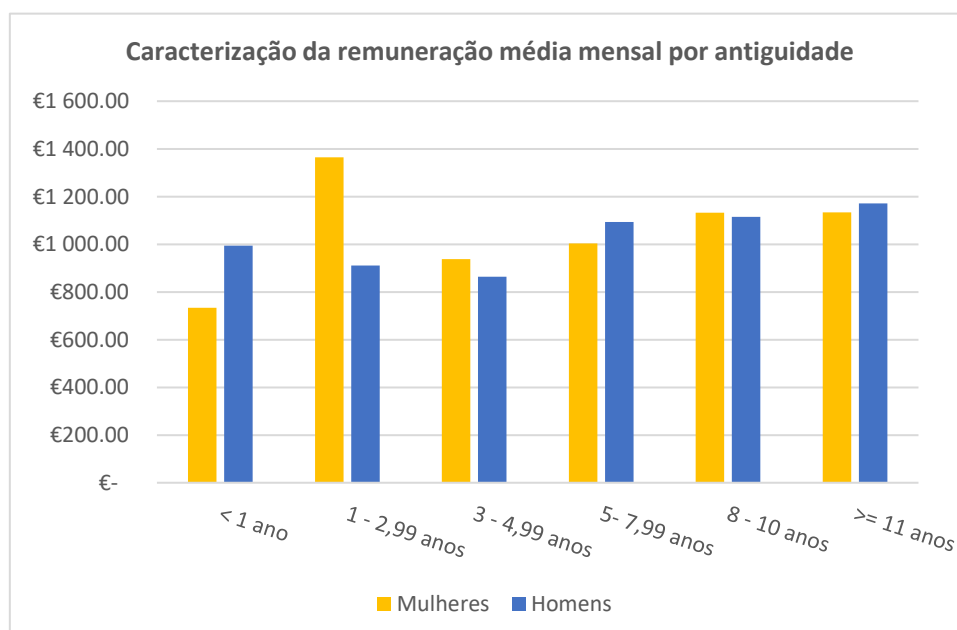


## Caracterização Da Remuneração

No que concerne à análise da remuneração, os gráficos seguintes espelham a realidade da Parques de Sintra e a sua distribuição nas variáveis em estudo.

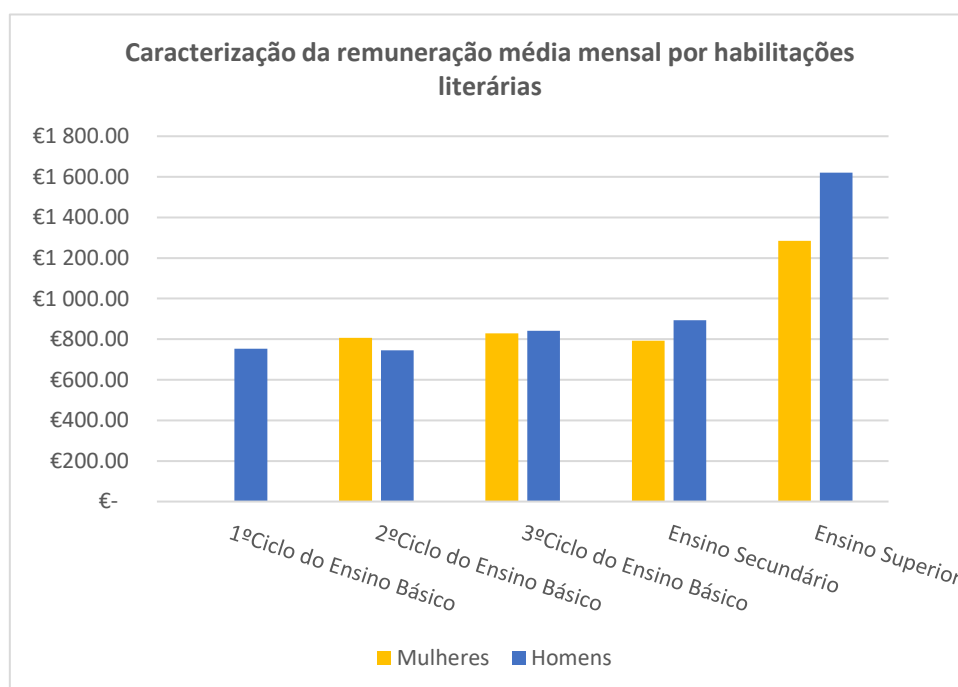


A análise à estrutura etária dos(as) trabalhadores(as) permite concluir que, em termos genéricos, se regista uma quase total paridade entre as remunerações pagas a homens e a mulheres. Neste contexto, cumpre também assinalar que as pequenas diferenças aparentes nas remunerações pagas a homens e mulheres se deve à diferença de representatividade de cada um dos géneros, que difere em cada uma das faixas etárias assinaladas.



Da análise aos anos de antiguidade dos(as) trabalhadores(as) verifica-se que, em média, durante os primeiros 3 anos de permanência na empresa a remuneração média mensal difere bastante entre mulheres e homens, prendendo-se esta oscilação com a diversidade de carreiras e áreas funcionais em que os trabalhadores(as) ingressaram nos últimos anos.

Porém, a partir dos 4/5 anos de antiguidade, estas diferenças tendem a dissipar-se, verificando-se uma quase total paridade entre as remunerações pagas a homens e a mulheres.



Quanto à estrutura de habilitações da Parques de Sintra, é possível observar que o Ensino Superior, que inclui os graus de bacharel, licenciado, mestre e doutor, é o que predomina na Empresa, sendo também o grupo onde a remuneração média mensal é superior.

É também nesse nível habilitacional que reside a maior diferença de remuneração média mensal auferida entre homens e mulheres. Esta disparidade prende-se com o número de trabalhadores(as) que, estando capacitados com Ensino Superior, exercem funções que correspondem a outras categorias profissionais.

## Conclusões

O presente Relatório sobre remunerações por género na Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A. pretende traçar o retrato atual da Empresa no que concerne às remunerações pagas a homens e mulheres tendo por base a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, tal como o definido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

Em termos genéricos, utilizando dados relativos a dezembro de 2022, os(as) 324 trabalhadores(as) no ativo da Parques de Sintra refletem uma representação equitativa de homens e mulheres, maioritariamente compreendidos na faixa etária entre os 25 e os 55 anos e cujo nível de habilitações literárias predominante é o Ensino Secundário ou Superior.

A remuneração média mensal das mulheres e homens verifica-se, geralmente, paritária, sendo a maioria das disparidades encontradas justificadas pelo tipo de função exercida (existindo determinadas funções, tabeladas com salário superior ou inferior, com maior representatividade de um determinado género).

Importa neste contexto salientar que não se verificam práticas ou procedimentos da PSML que sejam potenciadoras desta desigualdade de adesão a determinadas funções. Efetivamente, a estrutura de remunerações, assente nas tabelas salariais acordadas entre a Empresa e as estruturas representativas dos(as) trabalhadores(as), encontra-se devidamente regulamentada no Acordo de Empresa, aplicável a cada carreira profissional.

É atribuída remuneração igual, por função e prestação de trabalho iguais a mulheres e a homens, tendo por base uma política remuneratória transparente.

A elaboração do presente Relatório, e a sua atualização trienal, permitirá à Parques de Sintra monitorizar a sua estrutura de remunerações e a prevenção de eventuais diferenças salariais por género, injustificadas, constituindo assim um importante instrumento no âmbito da política de igualdade de género da empresa e na afirmação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

## Divulgação

Conforme previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º18/2014, de 7 de março o presente Relatório, aprovado pelo Conselho de Administração, é divulgado internamente a todos(as) os(as) trabalhadores(as) e tornado público no sítio oficial da Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A., na internet.