

Amadora Inovation, EM Unipessoal, Lda



RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

ANO 2025

Relatório sobre remunerações por Género

1. Objetivo e Âmbito

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de março, adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, nomeadamente, nos termos do n.º 2 da referida Resolução, “a elaboração de um relatório, a divulgar internamente (...) sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações”. Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência as médias mensais das remunerações certas e permanentes. Nesta medida, a diferença salarial entre homens e mulheres foi analisada relativamente à remuneração média, tendo presente as seguintes variáveis: sexo, idade, nível de habilitação literária e categoria. Os dados em questão não englobam membros dos órgãos sociais, Assembleia Geral, Conselho de Administração e Conselho Fiscal nem prestações de serviço.

2. Enquadramento Legal

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está atualmente consagrada na Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a qual aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março aprovou um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, entre as quais a eliminação de diferenças salariais. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, no ponto n.º 2, determina que as empresas do sector empresarial do estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações. Assim, a elaboração deste Relatório visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir na estrutura remuneratória da Empresa e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo certo que a Amadora Innovation, Lda obriga-se à promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos.

3. Análise das Diferenças Salariais face ao Género

Apresenta-se uma análise quantitativa referente aos trabalhadores de acordo com o género, os grupos etários, e a respetiva categoria profissional, bem como a remuneração média e a diferença salarial, segundo as mesmas variáveis. Posteriormente desenvolve-se uma breve análise qualitativa onde são elencadas e observadas as principais ilações a retirar, fruto da análise às diferenciações salariais.

3. Análise Quantitativa

3.1. Caracterização Geral

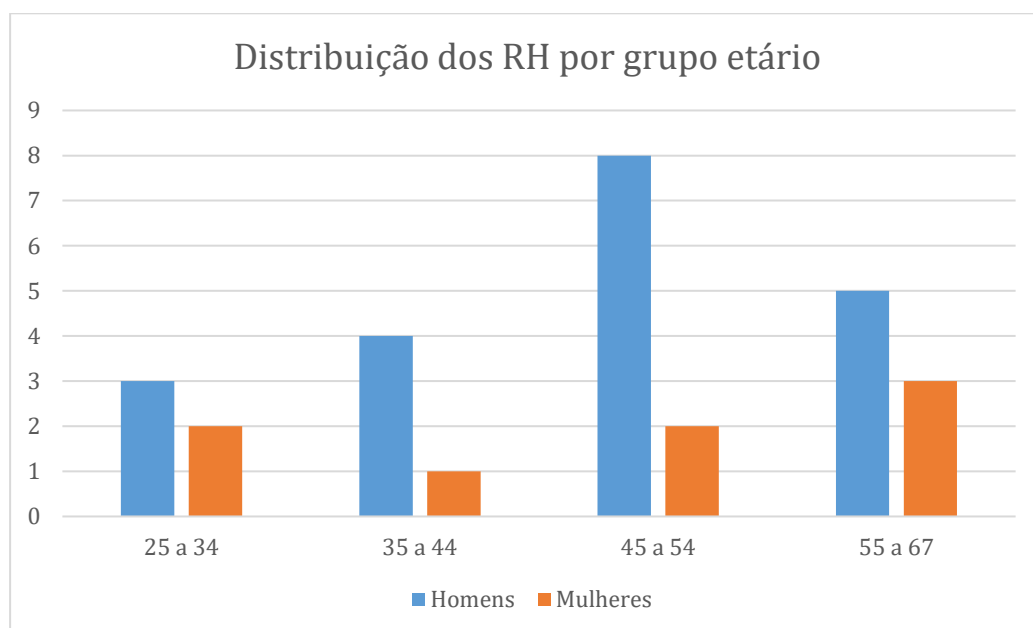
	Género		
	Feminino	Masculino	Total*
colaboradores	08	20	28

* Para efeitos de cálculo das métricas de remuneração por género apresentadas neste relatório, informamos que o universo de análise contempla os colaboradores ativos e remunerados pela organização à data de referência de 31 de dezembro 2025. Ressalva-se que três colaboradores do quadro foram excluídos do apuramento estatístico, dois colaboradores encontram-se em situação de licença sem vencimento e um colaborador encontra-se em regime de requisição de utilidade pública. Esta exclusão visa garantir a integridade dos dados e evitar distorções no cálculo das médias salariais.

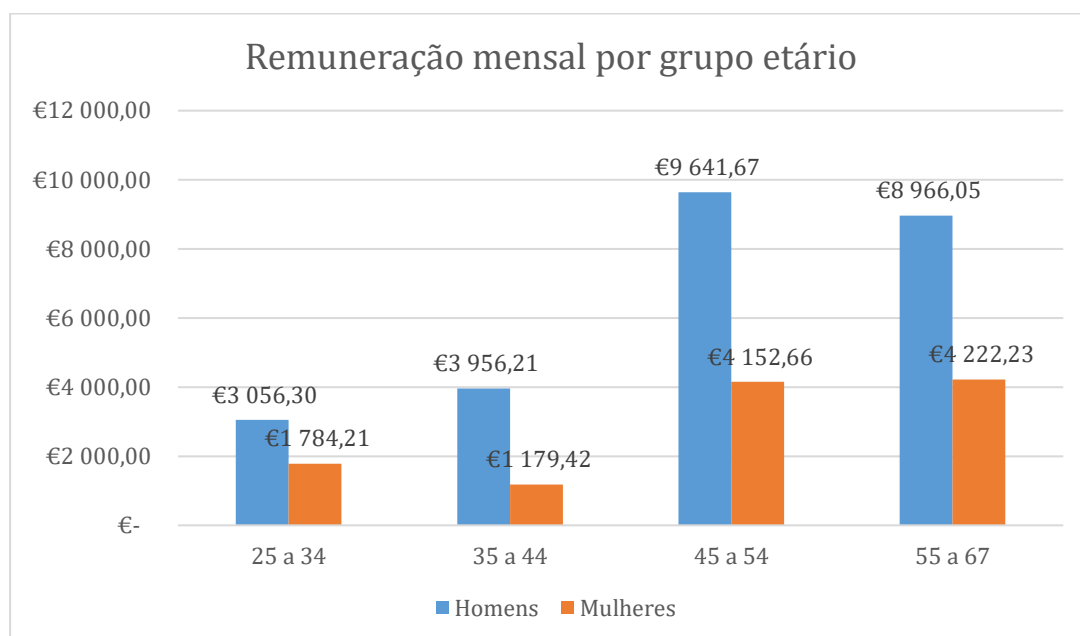
	Género		
	Feminino	Masculino	Média
Remuneração Média Mensal	1417.31€	1281.01 €	1319.96€

3.2. Caracterização dos/as Colaboradores/as por Grupo Etário/Remuneração

Grupo Etário	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
25 a 34	2	3	5	40%	60%
35 a 44	1	4	5	20%	80%
45 a 54	2	8	10	20%	80%
55 a 67	3	5	8	37.5%	62.5%
Total	8	20	28		

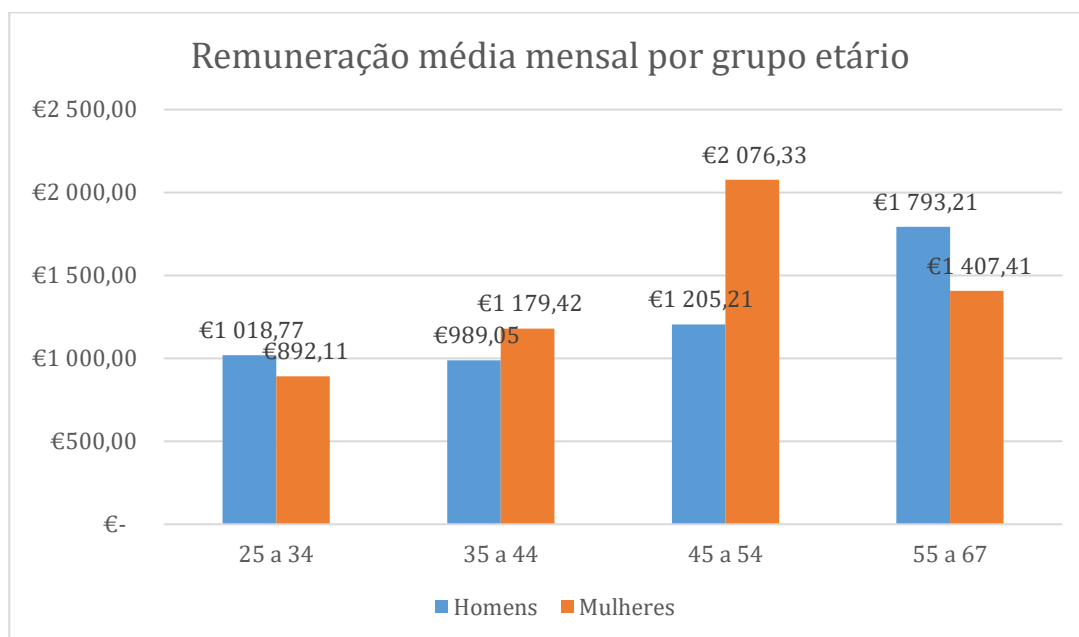


Remuneração Mensal por Grupo Etário			
Grupo Etário	Género		
	Feminino	Masculino	Total
25 a 34	1 784.21 €	3 056.30 €	4 840.51 €
35 a 44	1 179.42 €	3 956.21 €	5 135.63 €
45 a 54	4 152.66 €	9 641.67 €	13 794.33 €
55 a 67	4 222.23 €	8 966.05 €	13 188.28 €
Total	11 338.52 €	25 620.23 €	



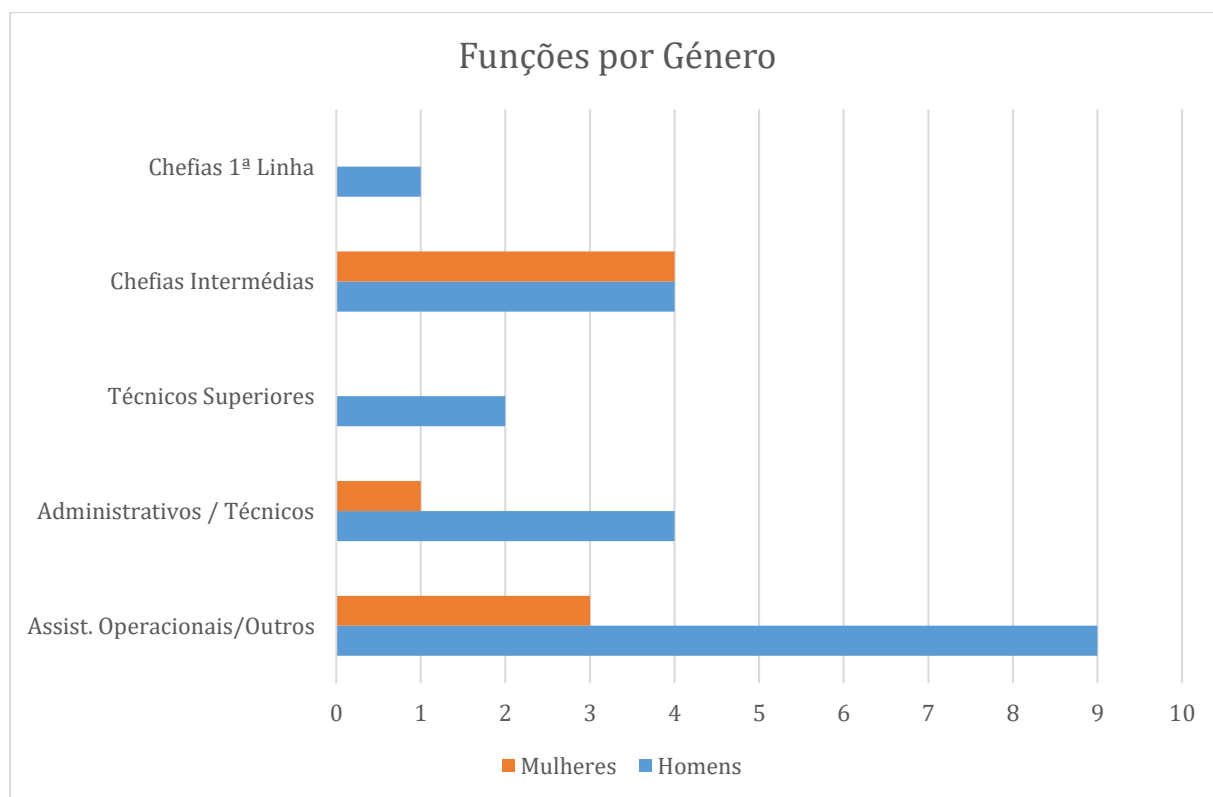
Remuneração Média Mensal por Grupo Etário

Grupo Etário	Género		Média Grupo Etário
	Feminino	Masculino	
25 a 34	892,11 €	1 018,77 €	968,10 €
35 a 44	1 179,42 €	989,05 €	1 027,13 €
45 a 54	2 076,33 €	1 205,21 €	1 379,43 €
55 a 67	1 407,41 €	1 793,21 €	1 648,54 €
Total	1 417,31 €	1 281,01 €	



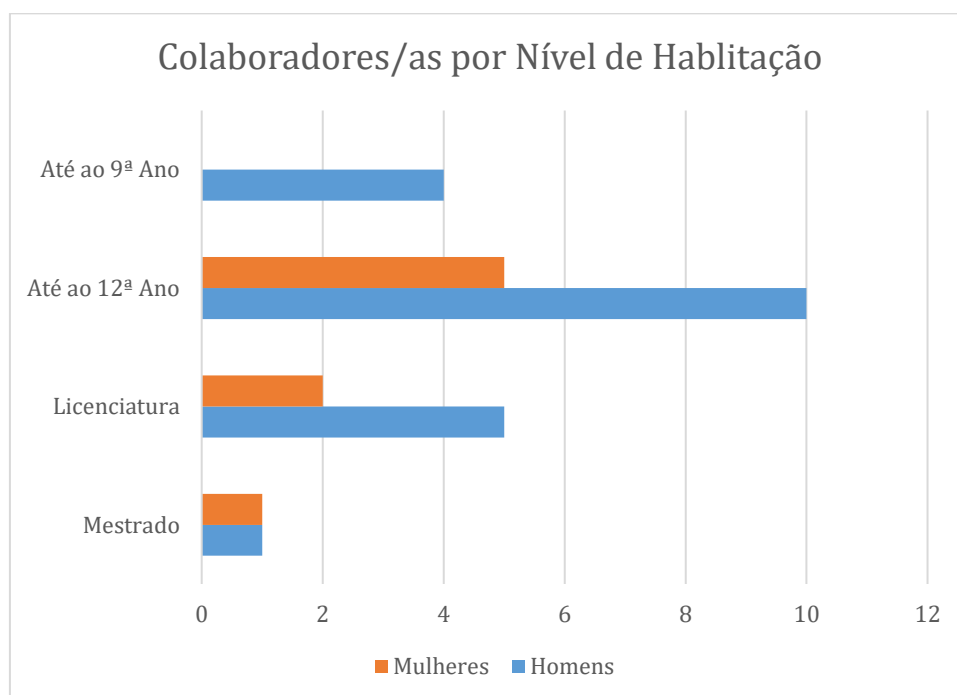
3.3. Distribuição de acordo com as funções desempenhadas

Categoria funcional	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Chefias 1ª Linha	0	1	1	0,0%	100%
Chefias Intermédias	4	4	8	50%	50%
Técnicos Superiores	0	2	2	0,0%	100%
Administrativos/Técnicos	1	4	5	20%	80%
Assist. Operacionais/Outros	3	9	12	25%	75%
Total	8	20	28		



3.4. Caracterização dos/as Colaboradores/as por Nível de Habilitação/ Remuneração

Habilitações	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Mestrado	1	1	2	50%	50%
Licenciatura	2	5	7	28.57%	71.42%
Até ao 12º Ano	5	10	15	33.33%	66.66%
Até ao 9º Ano	0	4	4	0,00%	100,00%
Total	8	20	28		



3.5. Remuneração de acordo com as funções desempenhadas

As diferenciações salariais entre mulheres e homens registadas, resultam de critérios objetivos justificados nas diferenças de antiguidade e desempenho que influenciam a progressão no nível de categoria profissional, pois quando se

compara um trabalhador e uma trabalhadora posicionados no mesmo nível e com a mesma antiguidade não se observam quaisquer diferenças salariais.

Conclusões

O presente relatório visa proceder à análise das remunerações médias mensais numa perspetiva de género, considerando variáveis como a idade, o nível de habilitações literárias e a categoria profissional, de modo a assegurar uma comparação abrangente e multidimensional.

No que respeita à caracterização global da Amadora Innovation E.M. Unipessoal, Lda., a atual composição demográfica da força de trabalho — 29% de colaboradores do sexo feminino e 71% do sexo masculino — traduz a realidade organizacional vigente. Durante o ano de 2025 foi concluído o processo de reforço da equipa da Oficina Multisserviços. Trata-se de uma área que, historicamente, apresenta uma predominância de mão de obra masculina no mercado laboral. Apesar de o procedimento de recrutamento ter sido conduzido de forma inteiramente isenta de qualquer discriminação de género, não se verificou a apresentação de candidaturas por parte de elementos do sexo feminino.

Por outro lado, no Serviço de Projetos e nos Serviços Administrativos registou-se a saída de quatro colaboradoras do sexo feminino. As respetivas substituições foram efetuadas mediante a contratação de dois trabalhadores do sexo masculino e uma trabalhadora do sexo feminino, não tendo sido preenchida a quarta vaga.

Da análise efetuada quanto à diferenciação salarial entre géneros, constata-se que, em termos médios globais, se verifica uma variação de 136,30 €, favorável ao sexo feminino.