



**RELATÓRIO SOBRE  
REMUNERAÇÕES  
PAGAS A MULHERES  
E HOMENS**

**opart**  
ORGANISMO  
DE PRODUÇÃO  
ARTÍSTICA, EPE

© OPART E.P.E. 2024

# INDICE

Introdução	3
Análise das diferenças salariais face ao género	4
Caracterização geral do efetivo	5
Distribuição etária	6
1. Distribuição por idade	6
1.1. Elenco artístico da companhia nacional de bailado	7
1.2. Coro do teatro nacional de são carlos	7
1.3. Orquestra sinfónica portuguesa	8
Distribuição por antiguidade	9
Distribuição por habilitações literárias	10
Distribuição por cargos dirigentes e órgãos sociais	11
Distribuição por carreira profissional	12
Caracterização das remunerações	13
1. Rácio do vencimento base médio e da remuneração média de mulheres face aos homens (%)	13
2. Caracterização das remunerações médias por grupo etário e por género	14
3. Caracterização das remunerações médias por habilitações literárias e por género	15
4. Caracterização das remunerações médias por grupo profissional e por género	16
Conclusão	17
Divulgação	19

# INTRODUÇÃO

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está atualmente consagrada na lei portuguesa, Lei nº 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 e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 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, designadamente a eliminação de diferenças salariais, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, o incentivo à consolidação da responsabilidade social das empresas, a eliminação e segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

Tendo em vista alcançar-se no domínio salarial uma efetiva igualdade de género, a Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, intensifica medidas específicas para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres. Esta Resolução determina, no ponto nº 2, 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 responde à obrigação legal estabelecida no ponto nº 2 da Resolução de Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, e 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 o OPART - E.P.E obriga-se à promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos.

# ANÁLISE DAS DIFERENÇAS SALARIAIS FACE AO GÉNERO

A construção deste relatório teve por base a análise das diferenças salariais entre mulheres e homens atendendo à remuneração média ilíquida fixa dos colaboradores do OPART - E.P.E. Para o efeito foi tido em conta o vencimento base e demais remunerações fixas auferidas mensalmente.

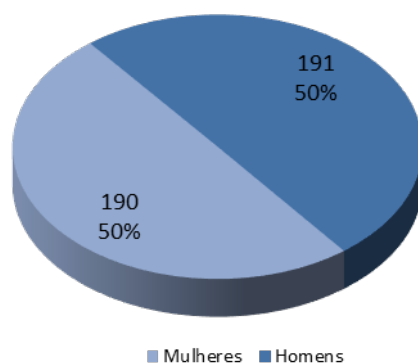
Observou-se a diferenciação salarial do ponto de vista quantitativo e que teve por objetivo a análise relativa aos colaboradores do OPART de acordo como o sexo, grupo etário, antiguidade, categoria profissional e habilitações literárias, bem como a diferenciação salarial do ponto de vista qualitativo, decorrente da análise às diferenças de remuneração e salário.

Os resultados apresentados têm como referência dezembro de 2023 e estão estruturados de acordo com as variáveis anteriormente referidas.

# CARACTERIZAÇÃO GERAL DO EFETIVO

Observa-se no efetivo do OPART, em relação ao género, uma equidade entre mulheres e homens.

Em 31 de dezembro de 2023 o efetivo global do OPART- E.P.E. era composto por 381 colaboradores, dos quais 190 eram mulheres e 191 homens, a que corresponde uma representação de 50% para cada um dos géneros.



	Mulheres	Homens	Total
Efetivo Global	190	191	381
%efetivo global	49,87	50,13	
Idademédia	48,69	46,09	47,39
Antiguidademédia	17,48	16,43	16,91

Na empresa a idade média é de 47,39 anos, tendo as mulheres uma média de idade de 48,69 anos e os homens de 46,09 anos.

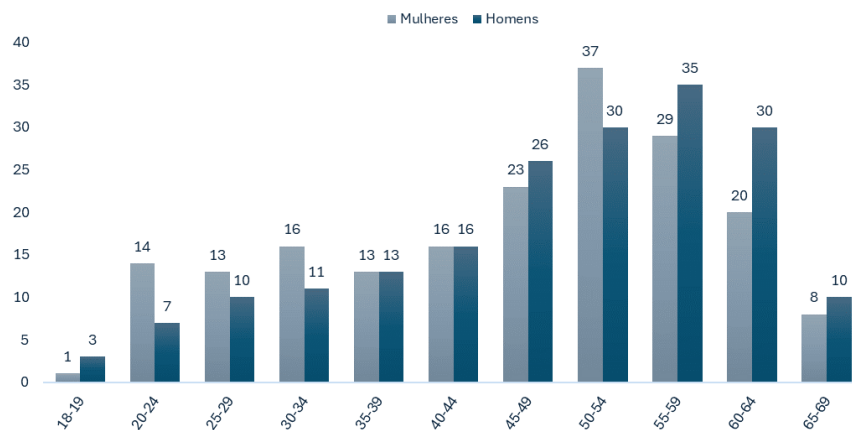
No que respeita ao número de anos de permanência na empresa, a antiguidade média é de 16,91 anos, sendo a das mulheres de 17,48 anos e a dos homens de 16,43 anos.

Constata-se que a permanência dos colaboradores ao serviço da empresa ao longo do tempo indicia ser independente do género do colaborador, revelando um contexto de estabilidade no emprego para mulheres e homens.

# DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA

Os colaboradores da empresa encontram-se maioritariamente distribuídos por dois grupos etários, dos 50 aos 54 anos e dos 55 aos 59 anos, logo seguido dos 60 aos 64 anos e dos 45 aos 49 anos. Nos mencionados quatro grupos etários verifica-se uma maior representatividade de colaboradores do sexo masculino, com exceção do grupo etário 50 aos 54 anos, no qual prevalece o sexo feminino.

## 1. DISTRIBUIÇÃO POR IDADE



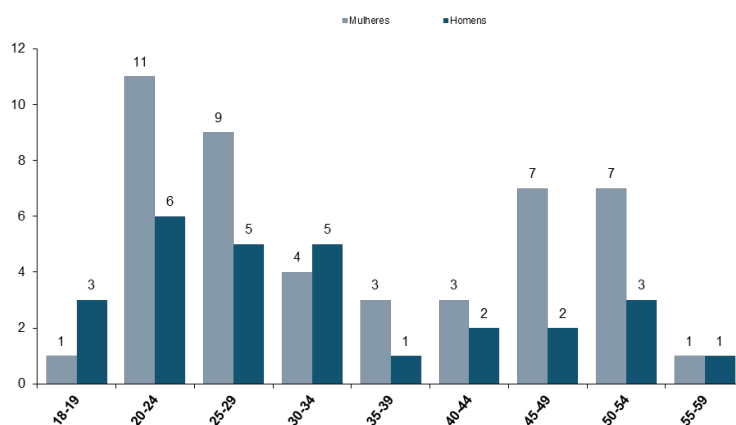
Uma análise mais cuidada dos reportes dos anos anteriores permite concluir que a idade média aumentou progressivamente desde 2011 até 2020, ano em que atingiu os 48,32 anos, evidenciando uma tendência de envelhecimento gradual no efetivo do OPART, que só não foi mais acentuada devido à baixa idade do Elenco Artístico CNB, face à idade dos outros colaboradores.

A partir do ano 2021, para fazer face à necessidade de rejuvenescimento do efetivo, fundamentalmente das áreas artística e técnica/produção, foi intensificada a iniciativa de negociações para celebração de acordos de revogação do contrato de trabalho, essencialmente com trabalhadores que apresentam um conjunto de limitações físicas atestadas pela Medicina do Trabalho e que condicionam consideravelmente o normal desempenho das suas funções.

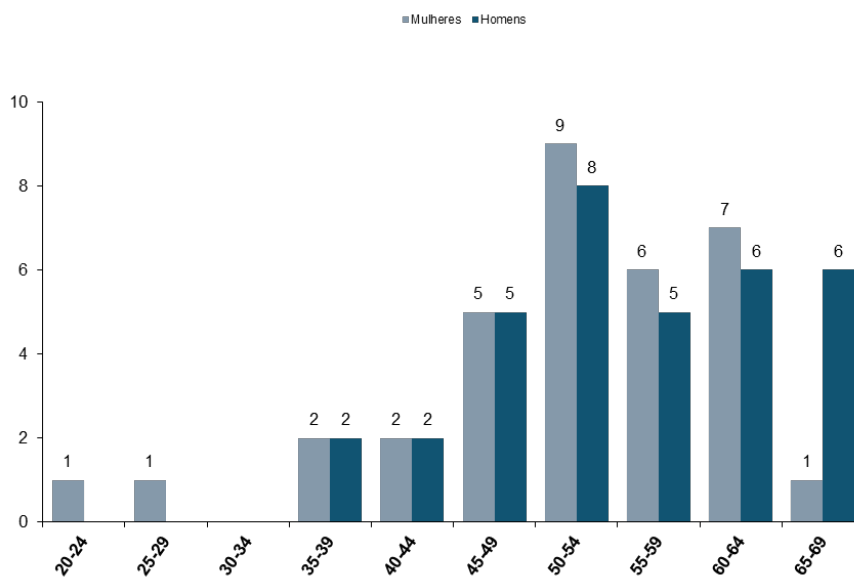
Relativamente ao índice de envelhecimento (colaboradores com idade superior a 55 anos), situa-se atualmente nos 34,65%, assistindo-se a um decréscimo de cerca de 2,3% face a 2022 (35,47%).

Em 31 de dezembro de 2023 os Corpos Artísticos residentes contavam com 74 colaboradores pertencentes ao Elenco Artístico da CNB, 68 colaboradores integrados no Coro do TNSC e 94 colaboradores na OSP, e cuja estrutura etária apresentava a seguinte distribuição:

### 1.1. Elenco Artístico da Companhia Nacional de Bailado

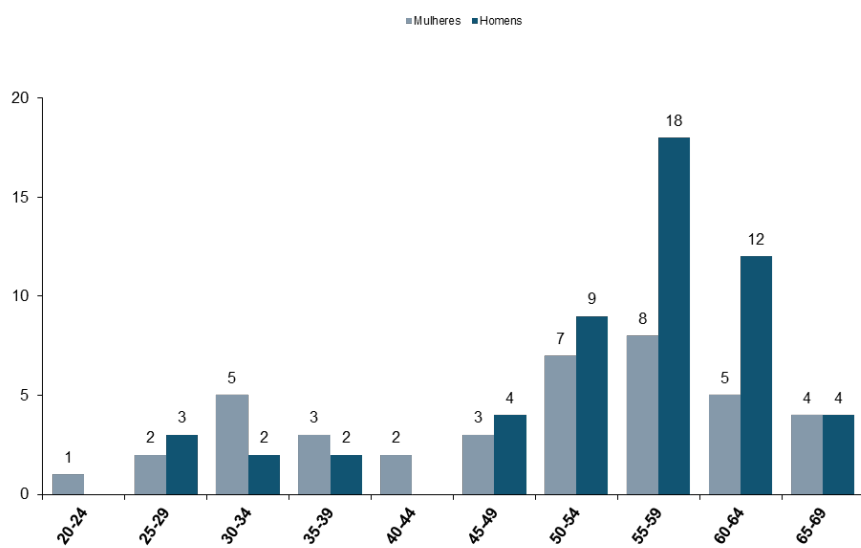


### 1.2. Coro do Teatro Nacional de São Carlos



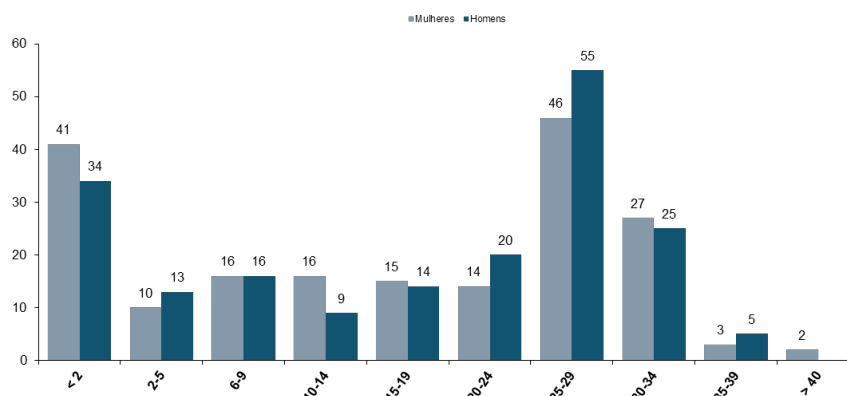


### 1.3. Orquestra Sinfónica Portuguesa



# DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE

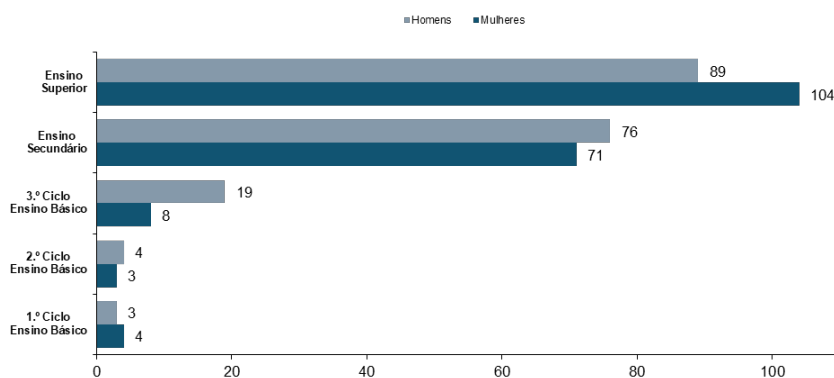
Na variável relativa ao tempo de permanência na empresa, os colaboradores distribuem-se de acordo com o gráfico seguinte:



Observa-se nesta variável uma concentração de distribuição entre 25 e 29 anos de antiguidade representando 27% do total dos efetivos (101 colaboradores), e na antiguidade menor do que 2 anos, 20% do total dos efetivos (75 colaboradores), em resultado das contratações a termo certo para a realização da Temporada e para a substituição de colaboradores ausentes por motivo de incapacidade para o trabalho ou licença sem vencimento.

# DISTRIBUIÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Quanto à distribuição do efetivo segundo as habilitações literárias, medidas pelo nível de ensino concluído, é a seguinte:



A formação ao nível do ensino superior é o nível de habilitações literárias predominante entre os colaboradores, em que o sexo feminino apresenta uma maior representatividade, situação que não se verifica no nível do ensino secundário e do 3º ciclo do ensino básico em que o sexo masculino tem uma maior representatividade.

Nos níveis de habilitações mais baixos, 1º e 2º ciclo do ensino básico, o OPART- E.P.E. possui ainda 14 colaboradores distribuídos equitativamente pelo sexo feminino e masculino.

## DISTRIBUIÇÃO POR CARGOS DIRIGENTES E ÓRGÃOS SOCIAIS

No universo do efetivo total de 378 colaboradores, 31 (8%) possuem um cargo na estrutura da empresa, sendo destes 13 mulheres e 18 homens conforme distribuição seguinte:

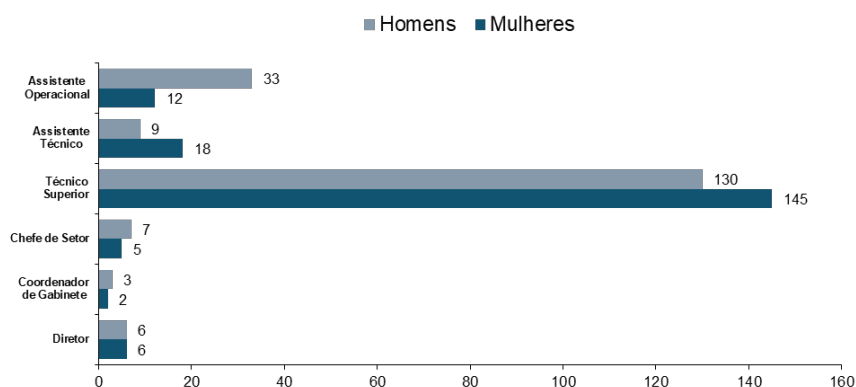
	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Total</b>
Diretor Artístico	0	2	2
Diretor	6	6	12
Coordenador de Gabinete	2	3	5
Chefe de Setor	5	7	12
Sub - Total	13	18	31
Conselho de Administração	2	1	3
Total	15	19	34

Nos cargos dirigentes predomina a representatividade do sexo masculino com exceção do cargo Diretor em que há equidade.

No Conselho de Administração a representatividade de géneros é de 2 mulheres para 1 homem.

# DISTRIBUIÇÃO POR CARREIRA PROFISSIONAL

Em relação às carreiras profissionais a distribuição do efetivo é conforme o quadro seguinte:

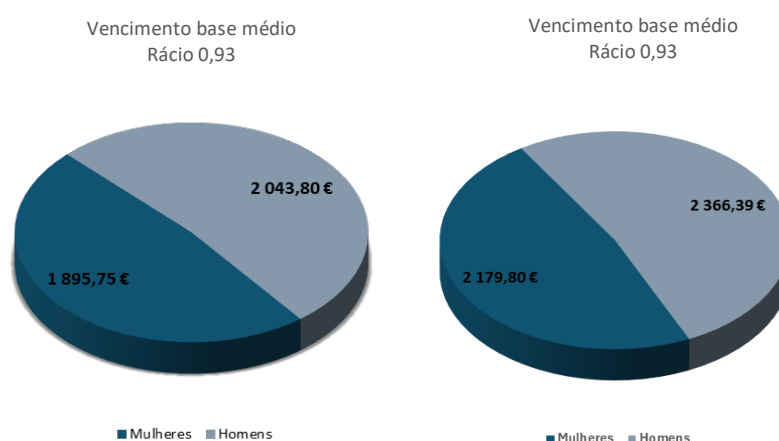


Nesta variável, o grupo profissional mais expressivo é o da carreira profissional de Técnico Superior (na área artística, na área técnica/produção e na área de suporte) com 275 colaboradores, em que a representatividade das mulheres (52,7%) é superior à média da empresa.

A carreira profissional Assistente Técnico representa 27 colaboradores dos quais 18 são mulheres (67%) e 9 são homens (33%). Por sua vez, na carreira de Assistente Operacional verifica-se uma maior representatividade do sexo masculino, refletindo o mercado de trabalho neste tipo de profissões, predominantemente masculino.

# CARACTERIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

## 1. Rácio do vencimento base médio e da remuneração média de mulheres face aos homens (%)

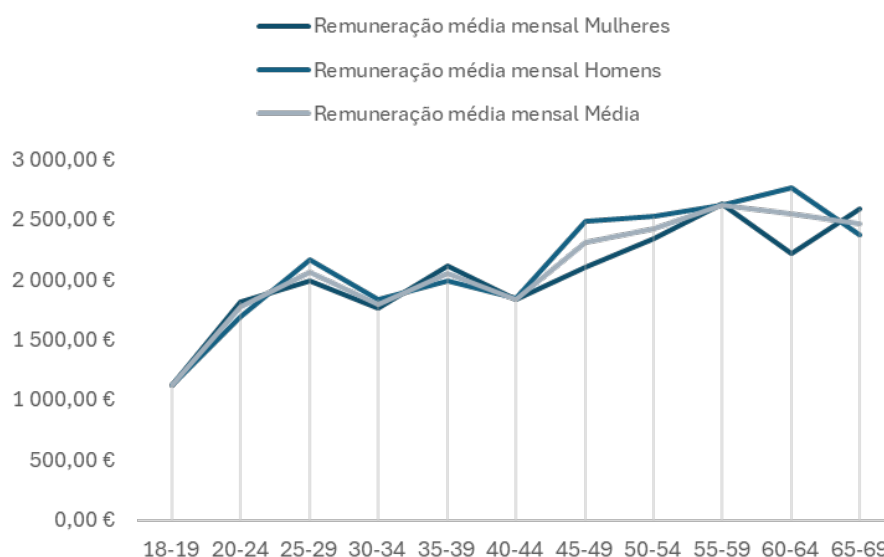


	Mulher	Homem	Média	Variação		Desvio	
				Valor	%	%Mulher	%Homem
<b>Vencimento base médio</b>	1 895,75€	2 043,80€	1 969,96€	148,05€	7,81%	-3,77%	3,75%
<b>Remuneração média</b>	2 179,80€	2 366,39€	2 273,34€	186,58€	8,56%	-4,11%	4,09%

Da análise do vencimento base médio e da remuneração média das mulheres face aos homens verifica-se que em 2023 estas eram globalmente inferiores à dos homens, traduzindo-se numa diferença de 7,81% e 8,56%, respetivamente. Para esta explicação contribui essencialmente o facto de os homens ocuparem maioritariamente os cargos de dirigente, assim como na carreira profissional de assistente operacional os homens constarem em número substancialmente superior.

## 2. Caracterização das remunerações médias por grupo etário e por género

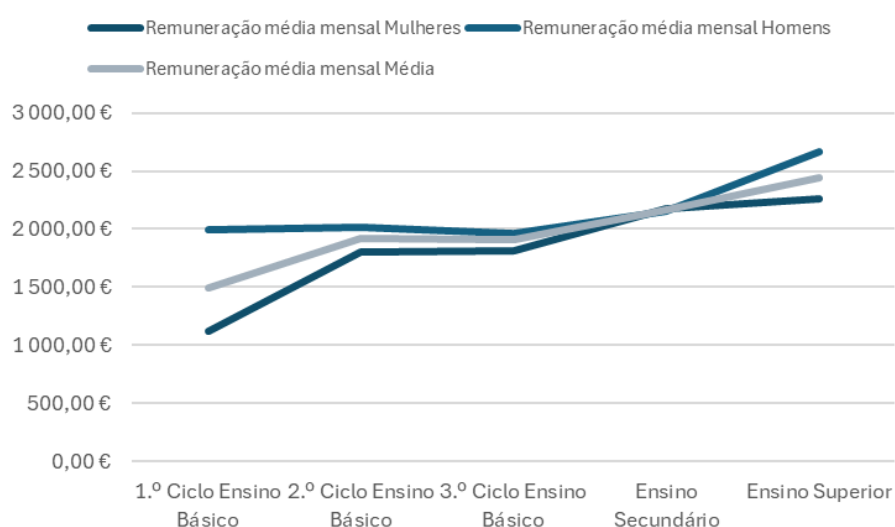
Grupo etário	Remuneração média mensal			Variação	
	Mulheres	Homens	Média	Valor	%
18-19	1 120,86€	1 120,86€	1 120,86€		0%
20-24	1 816,31€	1 696,44€	1 776,35€	-119,88€	-7%
25-29	1 993,49€	2 165,48€	2 068,27€	171,99€	9%
30-34	1 768,89€	1 836,97€	1 796,63€	68,08€	4%
35-39	2 112,45€	1 990,75€	2 051,60€	-121,71€	-6%
40-44	1 832,85€	1 845,53€	1 839,19€	12,68€	1%
45-49	2 110,20€	2 492,41€	2 313,01€	382,21€	18%
50-54	2 344,46€	2 527,86€	2 426,58€	183,40€	8%
55-59	2 629,76€	2 625,28€	2 627,31€	-4,48€	0%
60-64	2 216,48€	2 772,62€	2 550,16€	556,13€	25%
65-69	2 592,02€	2 377,09€	2 472,61€	-214,93€	-8%
<b>Remun. Média Total</b>	<b>2 179,80€</b>	<b>2 366,39€</b>	<b>2 273,34€</b>	<b>186,58€</b>	<b>8,56%</b>



Ao nível da remuneração média mensal de mulheres e homens, e excetuando-se os grupos etários 20-24, 35-39, 55-59 e 65-69, consta-se que a remuneração média mensal dos homens é superior em todos os restantes grupos etários, sendo a diferença mais significativa nos grupos etários 45-49 e 60-64.

### 3. Caracterização das remunerações médias por habilitações literárias e por género

Habilitações literárias	Remuneração média mensal			Variação	
	Mulheres	Homens	Média	Valor	%
1.º Ciclo Ensino Básico	1 115,87 €	1 994,84 €	1 492,57 €	878,97 €	79%
2.º Ciclo Ensino Básico	1 804,07 €	2 011,07 €	1 922,36 €	207,00 €	11%
3.º Ciclo Ensino Básico	1 808,52 €	1 958,50 €	1 914,06 €	149,98 €	8%
Ensino Secundário	2 179,67 €	2 152,51 €	2 165,63 €	-27,15 €	-1%
Ensino Superior	2 260,21 €	2 664,59 €	2 446,69 €	404,38 €	18%
<b>Remun. Média</b>	<b>2 179,80 €</b>	<b>2 366,39 €</b>	<b>2 273,34 €</b>	<b>186,58 €</b>	<b>8,56%</b>

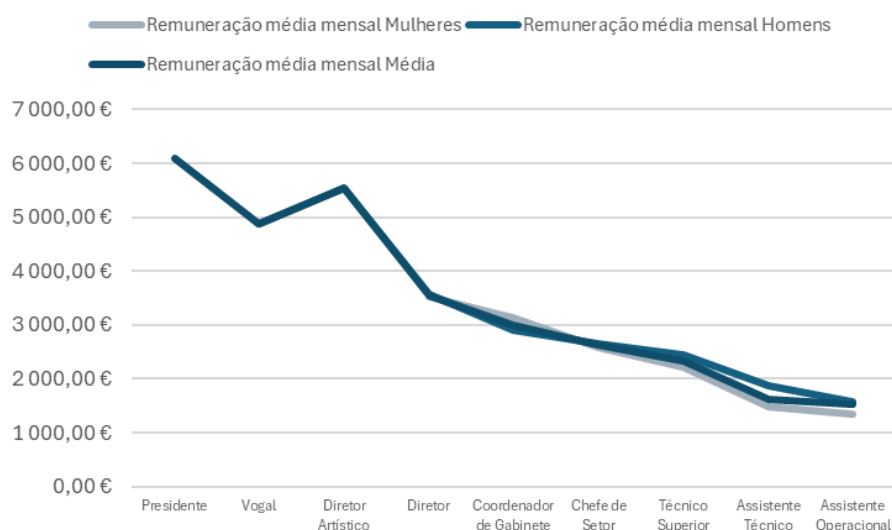


Excetuando-se a formação ao nível do ensino secundário, em todos os outros níveis de formação a remuneração média mensal auferida pelos homens é consideravelmente superior à das mulheres. Destaca-se o nível da habilitação literária do 1.º ciclo do ensino básico, onde a remuneração média mensal das mulheres tem uma variação negativa de 79%.



#### 4. Caracterização das remunerações médias por grupo profissional e por género

Grupo profissional	Remuneração média mensal			Variação	
	Mulheres	Homens	Média	Valor	%
Presidente	6 089,01 €		6 089,01 €		0%
Vogal	4 871,14 €	4 871,14 €	4 871,14 €	0,00 €	0%
Diretor Artístico		5 538,87 €	5 538,87 €	5 538,87 €	0%
Diretor	3 524,31 €	3 572,19 €	3 548,25 €	47,87 €	1%
Coordenador de Gabinete	3 140,29 €	2 893,89 €	2 992,45 €	-246,40 €	-8%
Chefe de Setor	2 593,08 €	2 655,67 €	2 629,59 €	62,59 €	2%
Técnico Superior	2 205,98 €	2 448,54 €	2 320,64 €	242,57 €	11%
Assistente Técnico	1 482,41 €	1 881,57 €	1 615,46 €	399,16 €	27%
Assistente Operacional	1 355,06 €	1 578,24 €	1 518,73 €	223,18 €	16%
<b>Remun. Média</b>	<b>2 179,80 €</b>	<b>2 366,39 €</b>	<b>2 273,34 €</b>	<b>186,58 €</b>	<b>8,56%</b>



Como se pode verificar existem alguns grupos profissionais em que apenas existem colaboradores do sexo feminino ou do masculino, pelo que não é possível avaliar da diferenciação salarial.

Com exceção do grupo profissional coordenador de gabinete, em todos os outros grupos profissionais a remuneração média mensal auferida pelas mulheres é inferior à dos homens.

# CONCLUSÃO

Com a elaboração do presente Relatório, trienal, a empresa monitoriza a estrutura de remunerações pagas a mulheres e homens face ao género, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, tal como determina o nº 2 da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março.

A estrutura do efetivo do OPART - E.P.E. no final de dezembro de 2023 era composto por 381 colaboradores, dos quais 190 eram mulheres e 191 homens, a que corresponde uma representação de 50% para cada um dos géneros.

Em termos genéricos, dos dados atrás apresentados conclui-se também que a remuneração média mensal das mulheres é inferior à dos homens.

As diferenças salariais verificadas entre mulheres e homens, contribui essencialmente o facto de os homens ocuparem maioritariamente os cargos de dirigente, assim como na carreira profissional de assistente operacional os homens constarem em número substancialmente superior.

O OPART, E.P.E. repudia explícita e ativamente quaisquer práticas discriminatórias em função do género e mantém a expectativa de nos próximos anos ter a oportunidade de encontrar no mercado de trabalho candidatas para o exercício de profissões que, histórica e culturalmente, são ocupadas por trabalhadores do sexo masculino.

No respeito pelos princípios de legalidade, ética empresarial e de compromisso de erradicação de todas as práticas de discriminação, e no prosseguimento de uma política de Igualdade de Género com vista à plena igualdade de oportunidades, o OPART - E.P.E. repudia qualquer prática que assente em desigualdades salariais entre mulheres e homens.

A igualdade remuneratória é demonstrada pelos indicadores de desempenho social apresentados neste relatório, sendo atribuída igual remuneração a mulheres e a homens assente numa política remuneratória transparente, não existindo qualquer diferença injustificada nas remunerações atribuídas por trabalho igual ou de igual valor.

Pelo presente relatório, é possível afirmar que no OPART - E.P.E. são inexistentes as diferenças salariais que resultem dos estereótipos de género e da discriminação das mulheres em várias dimensões, dando a Empresa continuidade ao compromisso assumido de valorização do papel da Mulher no mercado de trabalho e na sociedade, com destaque para valorização coletiva da presença feminina.

A redução da diferença global entre as remunerações médias mensais de mulheres e homens constitui um dos objetivos do Conselho de Administração do OPART - E.P.E., que se encontra fortemente empenhado para que, progressivamente, a situação continue a registar uma evolução favorável.

Importa também realçar que a situação em análise resulta de uma evolução histórica ao longo dos últimos 15 anos, que com a criação do OPART - E.P.E., em 2007, que agregou o efetivo do Teatro Nacional de São Carlos e da Companhia Nacional de Bailado com estruturas remuneratórias completamente distintas, não foi efetuada na altura, como seria desejável, a uniformização das carreiras e categorias profissionais e respetivos níveis remuneratórios.

Acresce também o facto das restrições legais e orçamentais que têm impedido ajustamentos salariais que promovam a correção de situações identificadas quanto à equidade interna no que diz respeito ao conteúdo funcional e níveis de responsabilidade.

# **DIVULGAÇÃO**

O Relatório sobre Remunerações por Género 2023, depois de aprovado pelo Conselho de Administração será divulgado internamente e disponibilizado no sítio da internet do OPART - E.P.E., nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.

**opart**  
ORGANISMO  
DE PRODUÇÃO  
ARTÍSTICA, EPE

**TNSC**  
Teatro Nacional de São Carlos

**CN B**  
COMPANHIA  
NACIONAL  
DE BREVÊDO

**ESTÚDIOS VÍCTOR  
CORDON** PLATAFORMA  
CRIATIVA

Rua Serpa Pinto, n.º9 | 1200-442 Lisboa

[opart.pt](http://opart.pt) | [www.saocarlos.pt](http://www.saocarlos.pt) | [cnb.pt](http://cnb.pt) | [estudiosvictorcordon.pt](http://estudiosvictorcordon.pt)

