

TEATRO NACIONAL D. MARIA II

D.M^{II}

Relatório sobre remunerações pagas a Mulheres e
Homens
2024

22 de dezembro de 2025

Índice

1. Enquadramento	3
2. Metodologia.....	3
3. Caracterização das Pessoas Trabalhadoras por Género: Perfil Socioprofissional e Remuneração	4
3.1 Caracterização Socioprofissional da estrutura de pessoas trabalhadoras	4
3.1.1 Caracterização das pessoas por género.....	4
3.1.2 Representatividade por género e idade	4
3.1.3 Representatividade por género e cargos/ categorias profissionais	5
3.1.4 Representatividade por género e habilitações	6
3.2 Análise remuneratória da estrutura de pessoas trabalhadoras	6
3.2.1 Remuneração Média Mensal por género	6
3.2.2 Remuneração Média Mensal por género e idade	7
3.2.3 Remuneração Média Mensal por género e cargos/ categorias profissionais	8
3.2.4 Remuneração Média Mensal por género e habilitações	9
3.3 Caracterização Socioprofissional do Conselho de Administração e Direção Artística	10
3.3.1 Caracterização das pessoas por género: análise agregada CA e DA	10
3.3.2 Representatividade por género e idade: análise agregada CA e DA.....	11
3.3.3 Representatividade por género e cargo: análise agregada CA e DA.....	11
3.3.4 Representatividade por género e habilitações: análise agregada CA e DA.....	12
3.4 Análise remuneratória do Conselho de Administração e Direção Artística.....	13
3.4.1 Remuneração Média Mensal por género: análise agregada CA e DA.....	13
3.4.2 Remuneração Média Mensal por género e idade: análise agregada CA e DA.....	14
3.4.3 Remuneração Média Mensal por género e cargo: análise agregada CA e DA.....	14
3.4.4 Remuneração Média Mensal por género e habilitações literárias: análise agregada CA e DA.....	15
4. Conclusão.....	16
5. Divulgação.....	17

1. Enquadramento

No âmbito da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, as empresas do Setor Empresarial do Estado estão obrigadas a elaborar, com uma periodicidade trienal, um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, o qual deve ser divulgado internamente e disponibilizado no respetivo sítio na Internet.

O presente documento tem como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens nas entidades do Setor Empresarial do Estado, em cumprimento do disposto na referida Resolução. A análise efetuada pelo Teatro Nacional D. Maria II (TNDM II) insere-se no compromisso com a promoção da igualdade de género e visa garantir a transparência salarial, bem como prevenir e corrigir eventuais desigualdades remuneratórias injustificadas.

A elaboração deste relatório constitui uma etapa essencial para a definição de medidas concretas, a integrar nos Planos para a Igualdade, conforme estabelecido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo no TNDM II.

2. Metodologia

A elaboração deste relatório teve por base a análise das diferenças salariais entre mulheres e homens, com enfoque na remuneração média ilíquida - fixa e variável - das pessoas trabalhadoras que mantêm um contrato do trabalho (sem termo ou a termo) com o TNDM II.

Para além da comparação global das remunerações, o relatório analisa também variáveis adicionais, nomeadamente a idade, as habilitações literárias e a qualificação profissional das pessoas trabalhadoras.

Os resultados apresentados referem-se a 31 de dezembro de 2024 e estão estruturados com base numa análise quantitativa e qualitativa da informação relativa às remunerações ilíquidas, segmentadas por género e por cada uma das variáveis em estudo.

Importa referir que a análise considera apenas os seguintes componentes remuneratórios:

- O vencimento base da respetiva categoria profissional ou do cargo em comissão de serviço;
- A retribuição especial atribuída a título de prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho.

É apresentada, ainda, uma análise específica relativa ao Conselho de Administração e à Direção Artística, cujos dados são tratados separadamente devido às particularidades dos respetivos vínculos contratuais. Mais concretamente, os membros do Conselho de Administração são nomeados por Resolução do Conselho de Ministros, sob proposta das tutelas da Cultura e das Finanças, enquanto a Direção Artística é selecionada através de concurso público, nos termos do Decreto-Lei n.º 95/2023, de 17 de outubro, que estabelece o procedimento para a designação do/a Diretor/a Artístico/a dos Teatros Nacionais.

3. Caracterização das Pessoas Trabalhadoras por Género: Perfil Socioprofissional e Remuneração

3.1 Caracterização Socioprofissional da estrutura de pessoas trabalhadoras

3.1.1 Caracterização das pessoas por género

Género	2021		2024		Variação (p.p.)
	N.º	%	N.º	%	
Mulheres	57	54,29	57	57,58	+ 3,29
Homens	48	45,71	42	42,42	- 3,29
Total	105	100,00	99	100,00	

A análise da distribuição por género entre 2021 e 2024 evidencia uma maior representatividade feminina no TNDM II. Em termos absolutos, o número de mulheres manteve-se estável (57 em ambos os anos), enquanto o número de homens registou uma redução, passando de 48 para 42.

Percentualmente, a presença feminina cresceu de 54,29% para 57,58% (+3,29 p.p.), ao passo que a masculina diminuiu de 45,71% para 42,42% (-3,29 p.p.).

Apesar da ligeira redução no número total de pessoas trabalhadoras (de 105 para 99), os dados confirmam uma tendência positiva de reforço da participação feminina e um maior equilíbrio de género na estrutura organizacional.

3.1.2 Representatividade por género e idade

Grupo Etário	2021				2024				Variação (p.p.)	
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		
< 29	13	12,38	6	5,71	7	7,07	3	3,03	- 5,31	- 2,68
30 - 39	8	7,62	13	12,38	8	8,09	9	9,09	+ 0,46	- 3,29
40 - 49	16	15,24	16	15,24	21	21,21	14	14,14	+ 5,97	- 1,10
50 - 59	14	13,33	8	7,62	14	14,14	13	13,13	+ 0,81	+ 5,51
> 60	6	5,71	5	4,77	7	7,07	3	3,03	+ 1,36	- 1,73

No período de 2021 a 2024, verifica-se uma evolução equilibrada da distribuição etária, com destaque para o crescimento da presença feminina nos escalões intermédios e superiores. O grupo dos 40-49 anos registou o aumento mais expressivo das mulheres (+5,97 p.p.), reforçando a sua presença numa faixa etária particularmente ativa e experiente.

Nos 50-59 anos, verifica-se igualmente estabilidade feminina e um aumento relevante da participação masculina (+5,51 p.p.), sinal de continuidade e retenção de profissionais mais experientes. Já nos maiores de 60 anos, a presença feminina também cresceu ligeiramente (+1,36 p.p.), demonstrando maior diversidade etária.

Embora se note uma redução dos trabalhadores mais jovens (<29 anos), esta tendência é compensada pela consolidação das faixas etárias intermédias, o que traduz uma estrutura organizacional mais madura, estável e equilibrada entre géneros.

3.1.3 Representatividade por género e cargos/ categorias profissionais

Cargos/ Categorias Profissionais	2021				2024				Variação (p.p.)	
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		
Diretor/a	4	3,81	4	3,81	6	6,06	2	2,02	+ 2,25	- 1,79
Coordenador/a	6	5,71	9	8,57	7	7,07	10	10,10	+ 1,36	+ 1,53
Ator/ Atriz	1	0,95	3	2,86	0	0,00	3	3,03	- 0,95	+ 0,17
Técn. Adjunto/a	2	1,90	1	0,95	3	3,03	1	1,01	+ 1,13	+ 0,06
Técnico/a	38	36,19	31	29,52	36	36,36	26	26,26	+ 0,17	- 3,26
Técnico/a Auxiliar	6	5,71	0	0,00	5	5,05	0	0,00	- 0,66	0,00

Cargos/ Categorias Profissionais	Representação	
	Mulheres	Homens
Diretor/a	75,00%	25,00%
Coordenador/a	41,18%	58,82%
Ator/ Atriz	0,00%	100,00%
Técnico/a Adjunto/a	75,00%	25,00%
Técnico/a	58,06%	41,94%
Técnico/a Auxiliar	100,00%	0,00%

A análise da distribuição por género nos diferentes cargos/ categorias profissionais do TNDM II revela progressos consistentes entre 2021 e 2024.

Sobressai o reforço da presença feminina em funções de maior responsabilidade, com destaque para a Direção e Coordenação. Nas funções de apoio especializado, também se observa um aumento da participação feminina, refletindo uma evolução positiva no equilíbrio de género.

De forma global, os dados apontam para uma valorização crescente da participação das mulheres e para uma aproximação gradual à equidade na estrutura organizacional, confirmando avanços em diversidade de género.

3.1.4 Representatividade por género e habilitações

Habilitações Literárias	2021				2024				Variação (p.p.)	
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		
Doutoramento	1	0,95	0	0,00	2	2,02	0	0,00	+ 1,02	0,00
Mestrado	7	6,67	4	3,81	9	9,09	1	1,02	+ 2,32	- 2,70
Licenciatura	28	26,67	14	13,33	28	28,28	13	13,13	+ 1,50	- 0,22
Bacharelato	1	0,95	2	1,90	2	2,02	2	2,02	+ 1,02	+ 0,11
Secundário	13	12,38	20	19,05	9	9,09	17	17,17	- 3,19	- 1,84
Ensino Básico	7	6,67	8	7,62	7	7,07	9	9,09	+ 0,37	+ 1,40

Entre 2021 e 2024, verifica-se uma evolução positiva na qualificação académica do corpo de profissionais, com destaque para o reforço da presença feminina nos níveis mais elevados de escolaridade.

A licenciatura mantém-se como o grau mais representativo e equilibrado entre géneros, enquanto o bacharelato evidencia uma ligeira subida da participação feminina. Nos níveis de ensino secundário e básico regista-se uma redução relativa, indiciando uma transição favorável para habilitações superiores e confirmando a tendência global de valorização académica e de maior equidade no TNDM II.

3.2 Análise remuneratória da estrutura de pessoas trabalhadoras

3.2.1 Remuneração Média Mensal por género

(Valores em Euros)			
Género	2021	2024	Variação (p.p.)
Mulheres	1 548	1 823	+ 17,73
Homens	1 802	1 974	+ 9,52
Remuneração Média Total	1 664	1 887	
Diferença entre H ≠ M	254	151	
Rácio H : M	1,16	1,08	

A análise da remuneração média mensal ilíquida evidencia diferenças relevantes entre mulheres e homens, embora se observe uma tendência de redução das desigualdades salariais ao longo do período 2021–2024.

Em 2021, a remuneração média das mulheres era 1 548 €, valor inferior em 254 € ao registado para os homens (1 802 €). Em 2024, embora as mulheres continuem a auferir, em média, menos do que os homens (1 823 € face a 1 974 €), a diferença absoluta reduziu-se significativamente para 151 €.

O rácio da remuneração média entre homens e mulheres passou de 1,16 em 2021 para 1,08 em 2024, revelando uma aproximação progressiva das remunerações entre géneros. Destaca-se que a evolução da remuneração média das mulheres (+17,73%) foi quase o dobro do crescimento verificado nos homens (+9,52%), refletindo uma tendência de maior valorização relativa da componente remuneratória feminina.

3.2.2 Remuneração Média Mensal por género e idade

Grupo Etário	2021					2024					Rácio H : M Variação p.p.
	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	
	€	€	μ	H ≠ M	H : M	€	€	μ	H ≠ M	H : M	
< 29	1 173	1 131	1 160	-42	0,96	1 632	1 409	1 565	-223	0,86	+ 0,10
30 - 39	1 689	1 850	1 789	161	1,10	1 778	1 979	1 884	202	1,11	- 0,02
40 - 49	1 901	1 882	1 892	-19	0,99	2 062	1 821	1 966	-240	0,88	+ 0,11
50 - 59	1 441	1 988	1 640	547	1,38	1 873	2 130	1 997	257	1,14	+ 0,24
> 60	1 484	1 930	1 687	446	1,30	1 249	2 560	1 642	1 311	2,05	- 0,75

A comparação das remunerações médias por faixa etária evidencia progressos na valorização feminina, sobretudo nas faixas centrais da carreira, ainda que subsistam desafios em alguns segmentos específicos.

No grupo <29 anos, em 2021 as mulheres apresentavam uma remuneração média ligeiramente superior à dos homens. Em 2024, registou-se uma inversão dessa tendência, com os homens a auferirem mais. Todavia, sendo esta uma faixa etária de reduzida representatividade no universo do TNDM II, o seu impacto no equilíbrio global é limitado.

Na faixa 30–39 anos, as diferenças salariais mantiveram-se relativamente estáveis, com os homens a auferirem, em média, mais 202 € em 2024. Importa sublinhar, contudo, que o rácio praticamente não sofreu alterações face a 2021, o que demonstra que a disparidade não se agravou, mantendo-se controlada.

O grupo 40–49 anos evidencia uma evolução muito positiva. Em 2021, as remunerações estavam praticamente equilibradas, mas em 2024 as mulheres passaram a auferir, em média, mais 240 € do que os homens. Este resultado é particularmente relevante por incidir numa faixa de elevada representatividade no universo laboral do Teatro, traduzindo-se numa clara valorização feminina.

No grupo 50–59 anos, também se registou uma melhoria expressiva. Em 2021, a diferença salarial a favor dos homens ascendia a 547 €, valor que foi reduzido para 257 € em 2024. O rácio desceu de 1,38 para 1,14, confirmando um avanço significativo na aproximação remuneratória entre géneros.

Já no grupo >60 anos, verificou-se um aumento das disparidades a favor dos homens. Contudo, trata-se de uma faixa etária minoritária e que corresponde já à fase de aproximação à idade da reforma. Neste contexto, os valores observados refletem sobretudo a estabilidade profissional e o rumo natural de término da carreira, pelo que o impacto no equilíbrio remuneratório global é reduzido e tenderá a perder relevância com a renovação geracional.

De forma geral, a trajetória global confirma uma evolução positiva na valorização das mulheres, com ganhos de equilíbrio salarial sobretudo nas faixas centrais da carreira (40–49 e 50–59 anos). Embora persistam desafios nos extremos do percurso profissional, o panorama geral aponta para uma correção progressiva das disparidades e para o reforço da igualdade de género no TNDM II, em linha com os princípios de valorização e reconhecimento do contributo feminino.

3.2.3 Remuneração Média Mensal por género e cargos/ categorias profissionais

Cargos/ Categorias Profissionais	2021					2024					Rácio H : M Variação p.p.
	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	
	€	€	μ	H ≠ M	H : M	€	€	μ	H ≠ M	H : M	
Diretor/a	2 998	3 325	3 162	327	1,11	3 166	3 587	3 271	421	1,13	- 0,02
Coordenador/a	1 962	1 918	1 936	-44	0,98	2 027	2 102	2 071	75	1,04	- 0,06
Ator/ Atriz	2 592	2 592	2 592	0	1,00	0	2 877	2 877	2 877	0,00	+ 1,00
Téc. Adjunto/a	1 940	2 205	2 028	265	1,14	2027	2 389	2 095	362	1,18	- 0,04
Técnico/a	1 377	1 483	1 425	106	1,08	1 643	1 681	1 659	37	1,02	+ 0,05
Técnico/a Auxiliar	949	0	949	-949	0,00	1 171	0	1 171	-1 171	0,00	0,00

A análise da remuneração média por cargos/categorias profissionais permite identificar disparidades específicas e avaliar a evolução da equidade salarial entre 2021 e 2024.

Nos cargos de Direção, embora a remuneração média dos homens se apresente superior (327 € em 2021 e 421 € em 2024), esta diferença reflete essencialmente alguns valores mais elevados no grupo masculino, sem comprometer a tendência geral. Desde 2024, as mulheres são maioritárias neste nível hierárquico, evidenciando uma presença feminina forte e consolidada em cargos de liderança, o que minimiza o efeito desses casos pontuais na análise global da igualdade.

Entre os cargos de Coordenação, registava-se em 2021 uma ligeira vantagem feminina (-44 € face aos homens; rácio H:M = 0,98). Em 2024, os homens passaram a auferir mais 75 €, elevando o rácio para 1,04. Embora a diferença seja pouco expressiva, traduz uma inversão da tendência, que deverá ser acompanhada.

Em 2021, verificava-se paridade total (2 592 €) no núcleo de atores/atrizes residentes. Nos três anos seguintes, registou-se a saída da única atriz residente, o que explica a ausência de mulheres e a manutenção apenas da remuneração masculina. Neste núcleo, há alguns anos que não se verificam admissões permanentes, dado que, nesta área artística, as contratações têm sido temporárias e ajustadas às necessidades da programação.

Na categoria de Técnico/a Adjunto/a, a desigualdade agravou-se. Em 2021, os homens auferiam mais 265 € (rácio = 1,14), diferença que aumentou para 362 € em 2024 (rácio = 1,18). Este alargamento da disparidade resulta, em grande medida, da admissão de uma trabalhadora em 2023 que iniciou funções no valor base da carreira, o que impactou a média feminina deste grupo. Ainda assim, a situação justifica acompanhamento atento, de modo a garantir maior equilíbrio nesta categoria profissional.

Entre os/as Técnicos/as, a evolução foi positiva. Em 2021, a diferença salarial era de 106 € (rácio = 1,08), reduzindo-se para apenas 37 € em 2024 (rácio = 1,02). Esta aproximação demonstra um progresso consistente em direção à paridade salarial.

Por fim, nos/as Técnicos/as Auxiliares, apenas existem mulheres, tanto em 2021 como em 2024, mantendo-se o rácio em 0,00.

Em termos globais, os dados confirmam a relevância da presença feminina em funções de maior responsabilidade (Direção e Coordenação) e uma aproximação progressiva à paridade em cargos técnicos. Embora subsistam desafios em algumas categorias, designadamente na categoria de Técnicos/as Adjuntos/as, a tendência aponta para o reforço da equidade e para a valorização crescente do contributo feminino no TNDM II.

3.2.4 Remuneração Média Mensal por género e habilitações

Habilitações Literárias	2021					2024					Rácio H : M Variação p.p.
	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	
	€	€	μ	H ≠ M	H : M	€	€	μ	H ≠ M	H : M	
Doutoramento	1 411	0	1 411	-1 411	0,00	1 808	0	1 808	-1 808	0,00	0,00
Mestrado	1 862	2 204	1 986	342	1,18	1 926	2 389	1 973	462	1,24	- 0,06
Licenciatura	1 566	1 790	1 641	224	0,00	1 934	2 007	1 958	73	0,00	0,00
Bacharelato	1 632	2 252	2 045	620	1,38	1 784	2 665	2 224	881	1,49	- 0,11
Ensino Secundário	1 688	1 860	1 786	172	1,10	1 838	1 965	1 921	127	1,07	+ 0,03
Ensino Básico	1 008	1 531	1 322	523	1,52	1 239	1 744	1 523	504	1,41	+ 0,11

Todos os níveis de habilitação registaram aumentos salariais significativos, refletindo a valorização das competências e qualificações.

No nível de doutoramento, exclusivamente feminino, a remuneração média subiu de 1 411 € para 1 808 €, evidenciando o reconhecimento da qualificação avançada. Nas habilitações de mestrado e licenciatura, os aumentos salariais foram consistentes para ambos os géneros, com a diferença relativa a manter-se moderada. Particularmente na licenciatura, a diferença absoluta entre homens e mulheres diminuiu, evidenciando uma aproximação entre salários e uma tendência positiva de igualdade.

No bacharelato e no ensino básico, embora a diferença absoluta ainda seja significativa, o rácio H/M revela uma redução gradual da desigualdade relativa em algumas categorias, indicando que os ganhos salariais das mulheres têm acompanhado, de forma consistente, os dos homens. No ensino secundário, a desigualdade relativa é já reduzida, com homens a receberem apenas 7% mais que as mulheres, o que representa uma melhoria em relação a 2021.

No panorama geral é encorajador: todos os níveis de habilitação registaram crescimento salarial, e há sinais de aproximação entre géneros, evidenciando efeitos positivos das políticas de valorização da qualificação e promoção da igualdade salarial.

3.3 Caracterização Socioprofissional do Conselho de Administração e Direção Artística

Para efeitos de análise remuneratória e de representatividade por género, os dados do Conselho de Administração (CA) e da Direção Artística (DA) foram apresentados de forma agregada. Esta abordagem permite preservar a confidencialidade dos membros, preservando a identidade individual diante do reduzido número de pessoas em cada órgão, embora se note que a remuneração destes membros seja pública.

Os valores apresentados correspondem a médias agregadas e refletem tendências de representatividade e remuneração por género, idade, cargo e habilitações, assegurando simultaneamente a transparência e rigor exigidos na análise.

3.3.1 Caracterização das pessoas por género: análise agregada CA e DA

Género	2021		2024		Variação (p.p.)
	N.º	%	N.º	%	
Mulheres	2	50,00	1	25,00	- 25,00
Homens	2	50,00	3	75,00	+ 25,00
Total	4	100,00	4	100,00	

No período compreendido entre 2021 e 2024, observaram-se mudanças na distribuição por género no órgão agregado constituído pelo Conselho de Administração (CA) e pela Direção Artística (DA).

Em 2021, o órgão agregava quatro membros, com 50,0% mulheres e 50,0% homens. Em 2024, a composição manteve quatro elementos, mas com 25,0% mulheres e 75,0% homens, refletindo a saída de uma mulher durante o período analisado.

Esta alteração resultou de transições no CA e no modelo de seleção da Direção Artística, que passou a integrar um diretor artístico e um adjunto, ambos do género masculino, enquanto o CA sofreu alterações na sua composição estatutária com a saída de uma das vogais em junho de 2024.

À data de referência do presente relatório (dezembro de 2024), o cargo vago ainda não se encontrava preenchido, pelo que a composição do Conselho contava apenas com dois elementos. Esta situação transitória não reflete a estrutura estatutária completa, que prevê três membros. A nomeação de um novo elemento ocorreu em janeiro de 2025, fora do período em análise, pelo que não é considerada nesta caracterização.

3.3.2 Representatividade por género e idade: análise agregada CA e DA

Grupo Etário	2021				2024				Variação (p.p.)	
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		
< 29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
30 - 39	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
40 - 49	1	25,00	2	50,00	1	25,00	3	75,00	0,00	+ 25,00
50 - 59	1	25,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	- 25,00	0,00
> 60	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00

A distribuição agregada por género e idade do Conselho de Administração (CA) e da Direção Artística (DA) evidencia alterações resultantes das mudanças na composição destes órgãos. Em ambos os anos analisados, não se verificou representação nos grupos etários abaixo dos 40 anos nem acima dos 60 anos.

Em 2021, as mulheres encontravam-se distribuídas pelos grupos etários dos 40–49 anos e 50–59 anos, enquanto os homens se concentravam no grupo dos 40–49 anos. Em 2024, todos os elementos – de ambos os géneros – se situam exclusivamente no grupo dos 40–49 anos, deixando de existir representação feminina na faixa dos 50–59 anos.

A saída de um elemento feminino pertencente ao grupo etário superior explica esta alteração, bem como a maior concentração de membros no intervalo dos 40–49 anos. Em termos percentuais, observa-se estabilidade da representatividade feminina neste grupo (25,00%) e um aumento da representatividade masculina (de 50,00% para 75,00%), refletindo a entrada de novos elementos. Em sentido inverso, a presença feminina no grupo dos 50–59 anos diminui 25 p.p.

No conjunto dos órgãos, não se registam alterações nas restantes faixas etárias, permanecendo sem representação.

3.3.3 Representatividade por género e cargo: análise agregada CA e DA

A análise da representatividade por género nos diferentes cargos do CA e da DA é apresentada de forma agregada, englobando todos os cargos de direção (Presidente, Vogal, Diretor/a Artístico/a e Assessor/a).

Como mostrado em 3.3.1, a distribuição por género no conjunto CA + DA evidencia a composição global do órgão dirigente de direção superior. Apesar de a composição dos cargos ser pública, os dados relativos à análise de género foram agregados, de modo a preservar a confidencialidade de informações sensíveis e permitir uma análise estatística consistente.

No período em análise, verificaram-se alterações na distribuição de género pelos cargos de presidência e vogal no Conselho de Administração. Em 2021, a presidência era ocupada por uma mulher, enquanto em 2024 essa função passou a ser exercida por um homem. No cargo de vogal, a representação manteve-se equilibrada, garantindo a continuidade da participação feminina nos processos de decisão.

Ao longo do período, a Direção Artística manteve-se composta exclusivamente por elementos do género masculino. Em 2024, foi introduzida a função de Adjunto da Direção Artística, reforçando o acompanhamento e a atividade artística, sem alterar a representatividade de género.

A ausência de representação feminina nos cargos de direção artística evidencia uma oportunidade para o alargamento da diversidade de género na liderança artística. A consolidação de práticas de seleção baseadas em concurso, iniciada em 2023, poderá contribuir para a inclusão de uma maior diversidade de perfis nos processos de nomeação, fomentando um ambiente organizacional mais representativo e plural.

3.3.4 Representatividade por género e habilitações: análise agregada CA e DA

	2021				2024				Variação (p.p.)	
Habilitações Literárias	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		
Doutoramento	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Mestrado	1	25,00	1	25,00	1	25,00	1	25,00	0,00	0,00
Licenciatura	1	25,00	1	25,00	0	0,00	2	50,00	- 25,00	+ 25,00
Bacharelato	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Secundário	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Ensino Básico	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00

Em 2021, os membros apresentavam habilitações ao nível de Mestrado (uma mulher e um homem) e Licenciatura (uma mulher e um homem), correspondendo cada grupo a 25,0% do total de elementos.

Em 2024, verificou-se uma alteração na distribuição: a presença feminina com Licenciatura deixou de existir, enquanto a representação masculina neste nível passou a corresponder a 50,0%. O número de membros com Mestrado manteve-se inalterado, com um elemento de cada género.

Não houve representantes com Doutoramento, Bacharelato, Ensino Secundário ou Ensino Básico em nenhum dos anos analisados.

Em termos de variação percentual, observa-se uma redução de 25 p.p. na representação feminina com Licenciatura e um aumento equivalente na representação masculina. Estas alterações refletem mudanças na composição interna dos órgãos, mantendo a predominância de membros com habilitações de nível superior (Mestrado ou Licenciatura).

A análise evidencia a importância de continuar a promover a diversidade de habilitações nos órgãos dirigentes, garantindo maior pluralidade de perfis técnicos e académicos na tomada de decisão.

A análise da representatividade por género e habilitações evidencia que, ao longo do período considerado, a distribuição académica do Conselho de Administração se manteve centrada no mestrado e na licenciatura, não se registando elementos

com outras habilitações.

3.4 Análise remuneratória do Conselho de Administração e Direção Artística

3.4.1 Remuneração Média Mensal por género: análise agregada CA e DA

(Valores em Euros)			
Género	2021	2024	Variação (p.p.)
Mulheres	5 462	5 018	-8,15
Homens	4 928	4 929	0,02
Remuneração Média Total	5 195	4 951	
Diferença entre H ≠ M	-535	-89	
Rácio H : M	0,90	0,98	

A análise da remuneração média mensal do Conselho de Administração (CA) e da Direção Artística (DA) revela uma evolução significativa na aproximação das remunerações entre mulheres e homens ao longo do período 2021–2024. Em 2021, as mulheres apresentavam uma remuneração média mensal de 5 462 €, enquanto os homens recebiam 4 928 €, resultando numa diferença de -535 € e num rácio H:M de 0,90.

Em 2024, a remuneração média feminina registou uma ligeira diminuição para 5 018 €, enquanto a remuneração masculina se manteve praticamente inalterada, em 4 929 €. A diferença remuneratória reduziu-se substancialmente para -89 €, refletindo um rácio H:M de 0,98, muito próximo da paridade.

A remuneração média total do conjunto CA + DA passou de 5 195 € em 2021 para 4 951 € em 2024, refletindo alterações na composição dos órgãos e nos contratos aplicáveis.

Estes dados evidenciam que, apesar da variação na composição dos cargos e na estrutura interna dos órgãos dirigentes, a diferença média remuneratória entre géneros se reduziu significativamente, aproximando-se de uma distribuição mais equilibrada em termos salariais.

As retribuições e demais despesas consideradas correspondem aos valores legalmente previstos para o Conselho de Administração de uma E.P.E. Em síntese, a evolução remuneratória reflete as alterações na liderança e composição do Conselho, traduzindo-se num aumento da remuneração média masculina e numa diminuição da média feminina, em conformidade com as práticas legais e estruturais da entidade.

3.4.2 Remuneração Média Mensal por género e idade: análise agregada CA e DA

Grupo Etário	2021					2024					Rácio H : M Variação p.p.
	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	
	€	€	μ	H ≠ M	H : M	€	€	μ	H ≠ M	H : M	
< 29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
30 - 39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
40 - 49	4 856	4 928	4 904	72	1,01	5 018	4 929	4 951	- 89	0,98	+ 0,97
50 - 59	6 069	0	0	- 6 069	0	0	0	0	0	0	0,00
> 60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

A análise por idade evidencia que a faixa etária 40-49 anos concentra a maioria das remunerações do CA e DA, sendo a única que permite comparações consistentes entre géneros. Em 2021, a remuneração média das mulheres nesta faixa era de 4 856 €, enquanto a dos homens se situava em 4 928 €, resultando numa diferença de 72 € a favor dos homens (rácio H:M 1,01).

Em 2024, a média feminina aumentou para 5 018 €, enquanto a masculina se manteve praticamente estável em 4 929 €, invertendo a diferença para -89 € a favor das mulheres, com rácio H:M de 0,98. Estes dados indicam uma redução significativa da diferença salarial entre géneros, aproximando-se da igualdade. As faixas etárias 50-59, <29, 30-39 e >60 anos não apresentam dados comparáveis ou não têm registos remuneratórios, pelo que não influenciam a análise global.

Na Direção Artística, a composição permaneceu exclusivamente masculina, incluindo a introdução, em 2024, a função de Adjunto/a da Direção Artística. No CA, ocorreram alterações na distribuição por género, com a presidência a passar de feminina em 2021 para masculina em 2024, e com variação no número de vogais ao longo do tempo.

3.4.3 Remuneração Média Mensal por género e cargo: análise agregada CA e DA

A análise da remuneração média mensal por género e cargo é apresentada de forma agregada, não sendo incluído um quadro detalhado por função individual. Embora os cargos de direção sejam públicos, a divulgação segmentada com valores associados a cada função poderia permitir a identificação indireta de pessoas específicas, dada a reduzida dimensão dos órgãos. Por esse motivo, optou-se por um tratamento agregado dos dados, garantindo a confidencialidade e a consistência estatística da análise.

No período analisado, registaram-se alterações na composição do Conselho de Administração, nomeadamente a passagem da presidência de uma mulher, em 2021, para um homem, em 2024, bem como a redução do número de vogais em 2024. Estas mudanças influenciam naturalmente as médias remuneratórias observadas. A representação feminina manteve-se presente no cargo de vogal, assegurando continuidade na participação nos processos de decisão.

Na Direção Artística, a composição manteve-se exclusivamente masculina, ainda que com o reforço da estrutura através da criação do cargo de Adjunto da Direção Artística em 2024, sem impacto na representatividade de género.

De forma global, apesar das alterações na composição dos cargos e das especificidades contratuais associadas a cada função, verifica-se uma tendência de aproximação remuneratória entre mulheres e homens, contribuindo para um quadro mais equilibrado no conjunto do CA e DA.

3.4.4 Remuneração Média Mensal por género e habilitações literárias: análise agregada CA e DA

Habilitações Literárias	2021					2024					Rácio H : M Variação p.p.
	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	Mulheres	Homens	Média	Diferença	Rácio	
	€	€	μ	H ≠ M	H : M	€	€	μ	H ≠ M	H : M	
Doutoramento	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00
Mestrado	6 069	5 000	5 535	- 1 069	0,82	5 018	5 376	5 197	358	1,07	- 0,25
Licenciatura	4 856	4 856	4 856	0	1,00	0	4 705	4 705	0	0,00	1,00
Bacharelato	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00
Ensino Secundário	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00
Ensino Básico	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00

A análise das remunerações por género e habilitações literárias demonstra que os níveis de mestrado e licenciatura concentram a totalidade das remunerações dos órgãos de direção. Em 2021, as mulheres com mestrado recebiam, em média, 6 069 €, enquanto os homens recebiam 5 000 €, refletindo uma diferença de -1 069 € e um rácio H:M de 0,82. Na licenciatura, verificou-se remuneração igual entre géneros (4 856 €).

Em 2024, a remuneração média feminina com mestrado diminuiu para 5 018 €, ao passo que a masculina aumentou para 5 376 €, invertendo a diferença e resultando num rácio H:M de 1,07. Na licenciatura, apenas os homens permaneciam representados, com remuneração média de 4 705 €.

Globalmente, observa-se uma aproximação remuneratória nas habilitações com maior presença nos órgãos dirigentes, embora as variações na composição por habilitação influenciem os rácios individuais. A evolução demonstra a necessidade de continuar a promover práticas remuneratórias equitativas, alinhadas com critérios claros e consistentes.

4. Conclusão

A análise efetuada às remunerações pagas a mulheres e homens no TNDM II no período compreendido entre 2021 e 2024 evidencia uma evolução significativa no sentido da promoção da igualdade de género, tanto ao nível das pessoas trabalhadoras como dos órgãos dirigentes. O estudo permitiu avaliar a distribuição das remunerações considerando variáveis como género, idade, habilitações literárias, categoria profissional e cargo de direção, oferecendo um retrato claro e fundamentado da realidade organizacional.

Os resultados demonstram que, no conjunto da estrutura de pessoal, se verificou uma redução consistente das diferenças remuneratórias entre géneros, sobretudo nas categorias com maior representatividade. Esta convergência resulta não apenas da evolução natural das carreiras e das progressões, mas também da valorização das habilitações e da entrada de novos profissionais, contribuindo para um ambiente organizacional mais equilibrado e inclusivo.

Ao nível do Conselho de Administração e da Direção Artística, as variações observadas nas remunerações médias refletem sobretudo alterações na composição dos órgãos e especificidades contratuais associadas às funções desempenhadas. Apesar de algumas oscilações decorrentes da mudança de presidência ou da introdução de novos cargos, não se identificaram padrões sistemáticos de diferenciação remuneratória com base no género. A aproximação dos rácios de remuneração entre mulheres e homens confirma a tendência para maior equilíbrio nestes cargos de direção.

No entanto, a ausência de representação feminina na Direção Artística permanece como uma oportunidade de melhoria, sugerindo a necessidade de continuar a reforçar mecanismos de recrutamento e seleção transparentes, assentes em critérios objetivos e alinhados com a promoção da diversidade. A continuidade das práticas iniciadas nos últimos anos poderá contribuir para um órgão dirigente mais plural e representativo.

Em conjunto, os resultados obtidos evidenciam o compromisso da instituição com a igualdade de género, refletido tanto na transparência dos dados como na consolidação de práticas que promovem equidade, valorização profissional e diversidade. A manutenção e aprofundamento das medidas previstas no Plano para a Igualdade constituem passos fundamentais para assegurar um progresso sustentado, reforçando um ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e inclusivo para todas as pessoas.

5. Divulgação

Após aprovação pelo Conselho de Administração, o presente documento será comunicado a todas as pessoas trabalhadoras e disponibilizado no sítio da Internet do TNDMII, E.P.E., em conformidade com o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, garantindo transparência e acesso à informação no âmbito da igualdade e gestão de recursos humanos.

O Conselho de Administração do TNDM II, E.P.E.,

Assinado digitalmente por
RUI ANDRÉ CATARINO
FERNANDES
RODRIGUES
GONÇALVES, em
29-12-2025 10:05.

Rui Catarino

(Presidente)

Assinado digitalmente
por Sofia Pacheco de
Campos Carvalho, em
29-12-2025 10:15.

Sofia Campos

(Vogal)

Assinado digitalmente
por SUSANA ISABEL
DA SILVA RIBEIRO
DE MELO, em
29-12-2025 10:17.

Susana Melo

(Vogal)