

**TAP** AIRPORTUGAL

A

# Relatório sobre Remunerações por Género **2021**



**MARÇO 2023**

A STAR ALLIANCE MEMBER 

## Índice

Índice.....	2
1. SUMÁRIO EXECUTIVO.....	4
2. INTRODUÇÃO.....	5
3. METODOLOGIA UTILIZADA.....	6
4. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS.....	7
4.1 ANÁLISE QUANTITATIVA.....	7
4.1.1 CARATERIZAÇÃO GERAL.....	7
4.1.1.1 TAP, SA.....	7
4.1.1.2 TAP, SA – PNT.....	7
4.1.1.3 TAP, SA – PNC.....	7
4.1.1.4 TAP, SA – Terra.....	8
4.1.1.5 TAP, SA – Representações/Delegações.....	8
4.1.2 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO ETÁRIO.....	9
4.1.2.1 TAP, SA.....	9
4.1.2.2 TAP, SA – PNT.....	9
4.1.2.3 TAP, SA – PNC.....	9
4.1.2.4 TAP, SA – Terra.....	10
4.1.2.5 TAP, SA – Representações/Delegações.....	10
4.1.3 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES.....	11
4.1.3.1 TAP, SA.....	11
4.1.3.2 TAP, SA – PNT.....	11
4.1.3.3 TAP, SA – PNC.....	12
4.1.3.4 TAP, SA – Terra.....	12
4.1.3.5 TAP, SA – Representações/Delegações.....	13
4.1.4 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO DE PROFISSIONAL.....	14
4.1.4.1 TAP, SA.....	14
4.1.4.2 TAP, SA – PNT.....	14
4.1.4.3 TAP, SA – PNC.....	15
4.1.4.4 TAP, SA – Terra.....	15
4.1.4.5 TAP, SA – Representações/Delegações.....	16
4.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO.....	17
4.1.5.1 TAP, SA.....	17

4.1.5.2 TAP, SA – PNT.....	17
4.1.5.3 TAP, SA – PNC.....	17
4.1.5.4 TAP, SA – Terra.....	18
4.1.5.5 TAP, SA – Representações/Delegações .....	18
4.1.6 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO.....	19
4.1.6.1 TAP, SA.....	19
4.1.6.2 TAP, SA – PNT.....	19
4.1.6.3 TAP, SA – PNC.....	20
4.1.6.4 TAP, SA – Terra.....	20
4.1.6.5 TAP, SA – Representações/Delegações .....	21
4.1.7 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE PROFISSIONAL ...	22
4.1.7.1 TAP, SA.....	22
4.1.7.2 TAP, SA – PNT.....	22
4.1.7.3 TAP, SA – PNC.....	22
4.1.7.4 TAP, SA – Terra.....	23
4.1.7.5 TAP, SA – Representações/Delegações .....	23
4.2 ANÁLISE QUALITATIVA .....	24
4.2.1 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO.....	24
4.2.2 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO.....	24
4.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO.....	25
5. CONCLUSÕES .....	26
6. PUBLICIDADE .....	29

## **1. SUMÁRIO EXECUTIVO**

Na TAP AIR PORTUGAL, S.A., a remuneração média das mulheres é ainda inferior à dos homens.

Este fato deve-se sobretudo pela influência do grupo profissional dos pilotos (PNT) dado o peso destes na massa salarial total da TAP. Este grupo é predominantemente do género masculino sendo esta predominância ainda maior nos níveis com maior antiguidade. Os níveis e tabelas salariais para pilotos, estão definidos em acordos de empresa (sem discriminação de género) e a antiguidade é um fator fundamental na evolução na carreira e logo no nível salarial. Esta é a principal razão para a diferença entre géneros e esta diferença nesta classe profissional impacta os resultados globais.

A empresa tem vindo a fazer uma aposta no género feminino nos processos de admissão nomeadamente para pilotos.

Nos restantes grupos profissionais (funções terra ou de navegante comercial), verificam-se equilíbrios nas remunerações médias entre homens e mulheres sendo que em navegante comercial verifica-se até uma média superior em 2% para as mulheres.



## 2. INTRODUÇÃO

Com a finalidade da promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e da eliminação progressiva das desigualdades salariais entre mulheres e homens, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, que veio intensificar medidas específicas tendentes a alcançar a efetiva paridade de género. Neste âmbito, ficaram as entidades do Sector Público Empresarial obrigadas a elaborar um Relatório (e a disponibilizá-lo no respetivo sítio na Internet) caracterizador das diferenças salariais associadas as remunerações pagas aos seus colaboradores e colaboradoras.

Já no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não - Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, foram consolidados os progressos até então alcançados e perspetivado o futuro da ação governativa, tendo em vista uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária a realidade portuguesa e sua evolução até 2030.

Dando cumprimento ao o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, o presente Relatório tem como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias de género na TAP AIR PORTUGAL, S.A. (adiante, "TAP").



### 3. METODOLOGIA UTILIZADA

A construção deste Relatório teve por base o estudo da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - I RELATORIO SOBRE DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR RAMOS DE ATIVIDADE.

As diferenças salariais entre homens e mulheres são analisadas relativamente às médias mensais das remunerações certas e permanentes. No Relatório são igualmente analisadas variáveis relativas à idade, às habilitações literárias e ao grupo profissional.

Tendo em acordo com a realidade da TAP, decidiu-se demonstrar os dados pelo Global TAP SA e depois por áreas da Empresa, sendo as mesmas: PNT, PNC, Terra e Representações/Delegações.

Os resultados estão apresentados no ponto seguinte, tendo como referência os dados de dezembro de 2021, e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa da informação relativa a remunerações ilíquidas dos homens e das mulheres, de acordo com cada uma das variáveis acima referidas.



## 4. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

### 4.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

#### 4.1.1 CARATERIZAÇÃO GERAL

##### 4.1.1.1 TAP, SA

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	2 768	4 035	6 803	41%	59%

  

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Remuneração Média Mensal	2 420,76 €	4 245,95 €	3 503,32 €	1 825,18 €	43%

##### 4.1.1.2 TAP, SA – PNT

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	54	1 174	1 228	4%	96%

  

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Remuneração Média Mensal	7 028,50 €	8 443,00 €	8 380,80 €	1 414,50 €	17%

7

##### 4.1.1.3 TAP, SA – PNC

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	1 581	800	2 381	66%	34%

  

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Remuneração Média Mensal	2 076,46 €	2 044,80 €	2 065,82 €	-31,66 €	-2%

#### 4.1.1.4 TAP, SA – Terra

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	979	1 920	2 899	34%	66%

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Remuneração Média Mensal	2 713,40 €	2 707,21 €	2 709,30 €	- 6,19 €	0%

#### 4.1.1.5 TAP, SA – Representações/Delegações

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	154	141	295	52%	48%

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Remuneração Média Mensal	2 479,44 €	2 742,11 €	2 604,98 €	262,67 €	10%



## 4.1.2 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO ETÁRIO

### 4.1.2.1 TAP, SA

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
20-29	158	276	434	36%	64%	2%	4%
30-39	959	1 397	2 356	41%	59%	14%	21%
40-49	1 059	1 423	2 482	43%	57%	16%	21%
50-59	537	856	1 393	39%	61%	8%	13%
60-69	55	77	132	42%	58%	1%	1%
70-79	-	6	6				
<b>Total</b>	<b>2 768</b>	<b>4 035</b>	<b>6 803</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>

### 4.1.2.2 TAP, SA – PNT

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
20-29	6	113	119	5%	95%	0%	9%
30-39	25	359	384	7%	93%	2%	29%
40-49	18	446	464	4%	96%	1%	36%
50-59	5	236	241	2%	98%	0%	19%
60-69	-	20	20				2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>1 174</b>	<b>1 228</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>

9

### 4.1.2.3 TAP, SA – PNC

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
20-29	101	46	147	69%	31%	4%	2%
30-39	656	329	985	67%	33%	28%	14%
40-49	550	300	850	65%	35%	23%	13%
50-59	257	112	369	70%	30%	11%	5%
60-69	17	13	30	57%	43%	1%	1%
<b>Total</b>	<b>1 581</b>	<b>800</b>	<b>2 381</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>

#### 4.1.2.4 TAP, SA – Terra

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
20-29	44	112	156	28%	72%	2%	4%
30-39	243	678	921	26%	74%	8%	23%
40-49	427	634	1 061	40%	60%	15%	22%
50-59	240	463	703	34%	66%	8%	16%
60-69	25	30	55	45%	55%	1%	1%
70-79	-	3	3				0%
<b>Total</b>	<b>979</b>	<b>1 920</b>	<b>2 899</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>

#### 4.1.2.5 TAP, SA – Representações/Delegações

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
20-29	7	5	12	58%	42%	2%	2%
30-39	35	31	66	53%	47%	12%	11%
40-49	64	43	107	60%	40%	22%	15%
50-59	35	45	80	44%	56%	12%	15%
60-69	13	14	27	48%	52%	4%	5%
70-79	-	3	3				1%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>141</b>	<b>295</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>

### 4.1.3 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES

#### 4.1.3.1 TAP, SA

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
9º Ano	29	327	356	8%	92%	0%	5%
12º Ano	1 223	2 372	3 595	34%	66%	18%	35%
Pos-Secund Nao Super	71	84	155	46%	54%	1%	1%
Bacharelato	129	73	202	64%	36%	2%	1%
Licenciatura	1 174	1 012	2 186	54%	46%	17%	15%
Pós-Graduação	47	31	78	60%	40%	1%	0%
MBA	5	10	15	33%	67%	0%	0%
Mestrado	89	123	212	42%	58%	1%	2%
Doutoramento	1	3	4	25%	75%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>2 768</b>	<b>4 035</b>	<b>6 803</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>

#### 4.1.3.2 TAP, SA – PNT

11

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
9º Ano	-	4	4				0%
12º Ano	27	609	636	4%	96%	2%	50%
Pos-Secund Nao Super	-	38	38				3%
Bacharelato	1	24	25	4%	96%	0%	2%
Licenciatura	24	455	479	5%	95%	2%	37%
Pós-Graduação	-	5	5				0%
MBA	-	4	4				0%
Mestrado	2	34	36	6%	94%	0%	3%
Doutoramento	-	1	1				0%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>1 174</b>	<b>1 228</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>

#### 4.1.3.3 TAP, SA – PNC

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
9º Ano	8	1	9	89%	11%	0%	0%
12º Ano	712	472	1 184	60%	40%	30%	20%
Pos-Secund Nao Super	57	30	87	66%	34%	2%	1%
Bacharelato	82	27	109	75%	25%	3%	1%
Licenciatura	677	250	927	73%	27%	28%	10%
Pós-Graduação	10	5	15	67%	33%	0%	0%
MBA	1	1	2	50%	50%	0%	0%
Mestrado	33	14	47	70%	30%	1%	1%
Doutoramento	1	-	1			0%	
<b>Total</b>	<b>1 581</b>	<b>800</b>	<b>2 381</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>

#### 4.1.3.4 TAP, SA – Terra

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
9º Ano	20	320	340	6%	94%	1%	11%
12º Ano	350	1 173	1 523	23%	77%	12%	40%
Pos-Secund Nao Super	14	16	30	47%	53%	0%	1%
Bacharelato	46	20	66	70%	30%	2%	1%
Licenciatura	456	288	744	61%	39%	16%	10%
Pós-Graduação	36	21	57	63%	37%	1%	1%
MBA	3	5	8	38%	63%	0%	0%
Mestrado	54	75	129	42%	58%	2%	3%
Doutoramento	-	2	2				0%
<b>Total</b>	<b>979</b>	<b>1 920</b>	<b>2 899</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>



#### 4.1.3.5 TAP, SA – Representações/Delegações

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
9º Ano	1	2	3	33%	67%	0%	1%
12º Ano	134	118	252	53%	47%	45%	40%
Bacharelato	-	2	2				1%
Licenciatura	17	19	36	47%	53%	6%	6%
Pós-Graduação	1	-	1			0%	
MBA	1	-	1			0%	
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>141</b>	<b>295</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>

#### 4.1.4 CARATERIZAÇÃO DAS/OS COLABORADORAS/ES POR GRUPO DE PROFISSIONAL

##### 4.1.4.1 TAP, SA

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Gestão de Topo	22	33	55	40%	60%	0%	0%
Gestão Intermédia	94	107	201	47%	53%	1%	2%
Chefia Técnica	41	197	238	17%	83%	1%	3%
Analista / Especialista	171	178	349	49%	51%	3%	3%
Técnico	443	1 221	1 664	27%	73%	7%	18%
Assistente	360	213	573	63%	37%	5%	3%
Auxiliar	4	122	126	3%	97%	0%	2%
PNT	54	1 165	1 219	4%	96%	1%	17%
PNC	1 579	799	2 378	66%	34%	23%	12%
<b>Total Geral</b>	<b>2 768</b>	<b>4 035</b>	<b>6 803</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>

##### 4.1.4.2 TAP, SA – PNT

14

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Gestão de Topo	-	4	4				0%
Gestão Intermédia	-	5	5				0%
PNT	54	1 165	1 219	4%	96%	4%	95%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>1 174</b>	<b>1 228</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>

#### 4.1.4.3 TAP, SA – PNC

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Gestão de Topo	1	-	1			0%	
Gestão Intermédia	3	1	4	75%	25%	0%	0%
Analista / Especialista	1	-	1			0%	
PNC	1 576	799	2 375	66%	34%	66%	34%
<b>Total</b>	<b>1 581</b>	<b>800</b>	<b>2 381</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>

#### 4.1.4.4 TAP, SA – Terra

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Gestão de Topo	20	28	48	42%	58%	1%	1%
Gestão Intermédia	91	96	187	49%	51%	3%	3%
Chefia Técnica	41	197	238	17%	83%	1%	7%
Analista / Especialista	170	178	348	49%	51%	6%	6%
Técnico	291	1 086	1 377	21%	79%	10%	37%
Assistente	359	213	572	63%	37%	12%	7%
Auxiliar	4	122	126	3%	97%	0%	4%
PNC	3	-	3			0%	
<b>Total</b>	<b>979</b>	<b>1 920</b>	<b>2 899</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>

#### 4.1.4.5 TAP, SA – Representações/Delegações

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Gestão de Topo	1	1	2	50%	50%	0%	0%
Gestão Intermédia	-	5	5				2%
Técnico	152	135	287	53%	47%	52%	46%
Assistente	1	-	1			0%	
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>141</b>	<b>295</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>



#### 4.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

##### 4.1.5.1 TAP, SA

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
20-29	1 379,72 €	2 758,43 €	2 256,50 €	1 378,70 €	50%
30-39	1 852,55 €	3 020,36 €	2 545,01 €	1 167,80 €	39%
40-49	2 692,08 €	4 629,11 €	3 802,63 €	1 937,03 €	42%
50-59	3 112,99 €	5 878,51 €	4 812,41 €	2 765,52 €	47%
60-69	3 336,09 €	6 489,92 €	5 175,82 €	3 153,83 €	49%
70-79	- €	5 445,42 €	5 445,42 €		
<b>Total</b>	<b>2 420,76 €</b>	<b>4 245,95 €</b>	<b>3 503,32 €</b>	<b>1 825,18 €</b>	<b>43%</b>

##### 4.1.5.2 TAP, SA – PNT

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
20-29	4 563,06 €	4 655,45 €	4 650,80 €	92,39 €	2%
30-39	5 759,71 €	6 063,47 €	6 043,70 €	303,76 €	5%
40-49	8 287,72 €	8 813,29 €	8 792,90 €	525,57 €	6%
50-59	11 797,81 €	12 743,24 €	12 723,63 €	945,43 €	7%
60-69	- €	13 554,99 €	13 554,99 €		
<b>Total</b>	<b>7 028,50 €</b>	<b>8 443,00 €</b>	<b>8 380,80 €</b>	<b>1 414,50 €</b>	<b>17%</b>

17

##### 4.1.5.3 TAP, SA – PNC

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
20-29	1 088,67 €	1 075,33 €	1 084,50 €	-13,34 €	-1%
30-39	1 600,00 €	1 562,90 €	1 587,61 €	-37,11 €	-2%
40-49	2 374,92 €	2 349,57 €	2 365,98 €	-25,35 €	-1%
50-59	2 960,01 €	2 882,84 €	2 936,59 €	-77,17 €	-3%
60-69	3 317,25 €	3 417,69 €	3 360,77 €	100,44 €	3%
<b>Total</b>	<b>2 076,46 €</b>	<b>2 044,80 €</b>	<b>2 065,82 €</b>	<b>-31,66 €</b>	<b>-2%</b>

#### 4.1.5.4 TAP, SA – Terra

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
20-29	1 492,71 €	1 622,15 €	1 585,64 €	129,44 €	8%
30-39	2 150,71 €	2 158,40 €	2 156,37 €	7,69 €	0%
40-49	2 948,14 €	2 935,91 €	2 940,84 €	-12,23 €	0%
50-59	3 023,96 €	3 350,03 €	3 238,71 €	326,07 €	10%
60-69	3 340,15 €	4 050,33 €	3 727,52 €	710,19 €	18%
70-79	- €	6 272,15 €	6 272,15 €		
<b>Total</b>	<b>2 713,40 €</b>	<b>2 707,21 €</b>	<b>2 709,30 €</b>	<b>-6,19 €</b>	<b>0%</b>

#### 4.1.5.5 TAP, SA – Representações/Delegações

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
20-29	2 140,38 €	822,76 €	1 591,37 €	-1 317,62 €	-160%
30-39	1 725,18 €	2 098,94 €	1 900,73 €	373,76 €	18%
40-49	2 135,43 €	2 099,00 €	2 120,79 €	-36,43 €	-2%
50-59	3 606,11 €	3 347,99 €	3 460,92 €	-258,13 €	-8%
60-69	3 352,92 €	4 477,41 €	3 935,99 €	1 124,49 €	25%
70-79	- €	4 618,70 €	4 618,70 €		
<b>Total</b>	<b>2 479,44 €</b>	<b>2 742,11 €</b>	<b>2 604,98 €</b>	<b>262,67 €</b>	<b>10%</b>

#### 4.1.6 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

##### 4.1.6.1 TAP, SA

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
9º Ano	2 344,27 €	2 520,30 €	2 505,96 €	176,03 €	7%
12º Ano	2 312,33 €	3 915,66 €	3 370,21 €	1 603,33 €	41%
Pós-Secundário - Não Superior	2 169,59 €	5 730,10 €	4 099,16 €	3 560,52 €	62%
Bacharelato	2 796,40 €	4 937,10 €	3 570,02 €	2 140,70 €	43%
Licenciatura	2 455,47 €	5 308,91 €	3 776,46 €	2 853,45 €	54%
Pós-Graduação	3 294,04 €	5 120,24 €	4 019,84 €	1 826,20 €	36%
MBA	3 778,23 €	8 080,10 €	6 646,14 €	4 301,87 €	53%
Mestrado	2 603,20 €	4 488,74 €	3 697,17 €	1 885,54 €	42%
Doutoramento	1 822,24 €	4 770,36 €	4 033,33 €	2 948,12 €	62%
<b>Total</b>	<b>2 420,76 €</b>	<b>4 245,95 €</b>	<b>3 503,32 €</b>	<b>1 825,18 €</b>	<b>43%</b>

##### 4.1.6.2 TAP, SA – PNT

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
9º Ano	- €	13 546,52 €	13 546,52 €		
12º Ano	6 854,16 €	8 371,02 €	8 306,63 €	1 516,87 €	18%
Pos-Secund Nao Super	- €	9 685,55 €	9 685,55 €		
Bacharelato	11 223,73 €	9 765,37 €	9 823,70 €	-1 458,37 €	-15%
Licenciatura	7 157,59 €	8 382,68 €	8 321,30 €	1 225,09 €	15%
Pós-Graduação	- €	10 780,98 €	10 780,98 €		
MBA	- €	12 314,56 €	12 314,56 €		
Mestrado	5 735,48 €	6 877,29 €	6 813,85 €	1 141,81 €	17%
Doutoramento	- €	6 413,43 €	6 413,43 €		
<b>Total</b>	<b>7 028,50 €</b>	<b>8 443,00 €</b>	<b>8 380,80 €</b>	<b>1 414,50 €</b>	<b>17%</b>

#### 4.1.6.3 TAP, SA – PNC

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
9º Ano	2 884,91 €	1 802,73 €	2 764,67 €	-1 082,18 €	-60%
12º Ano	2 144,04 €	2 076,10 €	2 116,96 €	-67,94 €	-3%
Pos-Secund Nao Super	2 059,70 €	2 070,88 €	2 063,55 €	11,18 €	1%
Bacharelato	2 689,87 €	2 461,47 €	2 633,29 €	-228,40 €	-9%
Licenciatura	1 943,50 €	1 949,70 €	1 945,18 €	6,19 €	0%
Pós-Graduação	2 106,48 €	1 912,31 €	2 041,75 €	-194,16 €	-10%
MBA	2 713,38 €	2 144,74 €	2 429,06 €	-568,64 €	-27%
Mestrado	1 633,98 €	1 885,66 €	1 708,95 €	251,68 €	13%
Doutoramento	1 822,24 €	- €	1 822,24 €		
<b>Total</b>	<b>2 076,46 €</b>	<b>2 044,80 €</b>	<b>2 065,82 €</b>	<b>-31,66 €</b>	<b>-2%</b>

#### 4.1.6.4 TAP, SA – Terra

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
9º Ano	2 208,86 €	2 395,57 €	2 384,59 €	186,70 €	8%
12º Ano	2 239,22 €	2 449,79 €	2 401,40 €	210,57 €	9%
Pos-Secund Nao Super	2 616,99 €	3 196,97 €	2 926,31 €	579,98 €	18%
Bacharelato	2 803,11 €	2 944,04 €	2 845,82 €	140,93 €	5%
Licenciatura	2 964,27 €	3 552,66 €	3 192,03 €	588,39 €	17%
Pós-Graduação	3 680,63 €	4 536,24 €	3 995,85 €	855,60 €	19%
MBA	4 141,59 €	5 879,60 €	5 227,84 €	1 738,01 €	30%
Mestrado	3 079,50 €	3 891,84 €	3 551,79 €	812,34 €	21%
Doutoramento	- €	3 948,82 €	3 948,82 €		
<b>Total</b>	<b>2 713,40 €</b>	<b>2 707,21 €</b>	<b>2 709,30 €</b>	<b>-6,19 €</b>	<b>0%</b>



#### 4.1.6.5 TAP, SA – Representações/Delegações

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
9º Ano	727,39 €	783,86 €	765,04 €	56,46 €	7%
12º Ano	2 482,28 €	2 851,35 €	2 655,10 €	369,07 €	13%
Bacharelato	- €	349,61 €	349,61 €		
Licenciatura	2 557,33 €	2 521,60 €	2 538,47 €	-35,73 €	-1%
Pós-Graduação	1 252,46 €	- €	1 252,46 €		
MBA	3 753,00 €	- €	3 753,00 €		
<b>Total</b>	<b>2 479,44 €</b>	<b>2 742,11 €</b>	<b>2 604,98 €</b>	<b>262,67 €</b>	<b>10%</b>

#### 4.1.7 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE PROFISSIONAL

##### 4.1.7.1 TAP, SA

Grupo Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Gestão de Topo	8 130,81 €	9 985,60 €	9 243,69 €	1 854,79 €	19%
Gestão Intermédia	4 423,45 €	5 343,32 €	4 913,13 €	919,88 €	17%
Chefia Técnica	3 409,26 €	3 478,08 €	3 466,23 €	68,83 €	2%
Analista / Especialista	3 462,84 €	3 358,53 €	3 409,64 €	-104,31 €	-3%
Técnico	2 309,14 €	2 394,59 €	2 371,85 €	85,45 €	4%
Assistente	1 950,79 €	2 043,05 €	1 985,09 €	92,26 €	5%
Auxiliar	1 708,92 €	1 607,76 €	1 610,97 €	-101,16 €	-6%
PNT	7 028,50 €	8 380,06 €	8 320,18 €	1 351,55 €	16%
PNC	2 066,15 €	2 040,37 €	2 057,49 €	-25,79 €	-1%
<b>Total</b>	<b>2 420,76 €</b>	<b>4 245,95 €</b>	<b>3 503,32 €</b>	<b>1 825,18 €</b>	<b>43%</b>

##### 4.1.7.2 TAP, SA – PNT

Grupo Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Gestão de Topo	- €	18 030,85 €	18 030,85 €		
Gestão Intermédia	- €	15 439,31 €	15 439,31 €		
PNT	7 028,50 €	8 380,06 €	8 320,18 €	1 351,55 €	16%
<b>Total</b>	<b>7 028,50 €</b>	<b>8 443,00 €</b>	<b>8 380,80 €</b>	<b>1 414,50 €</b>	<b>17%</b>

22

##### 4.1.7.3 TAP, SA – PNC

Grupo Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Gestão de Topo	7 094,24 €	- €	7 094,24 €		
Gestão Intermédia	5 597,37 €	5 585,12 €	5 594,31 €	-12,25 €	0%
Analista / Especialista	2 422,72 €	- €	2 422,72 €		
PNC	2 066,35 €	2 040,37 €	2 057,61 €	-25,99 €	-1%
<b>Total</b>	<b>2 076,46 €</b>	<b>2 044,80 €</b>	<b>2 065,82 €</b>	<b>-31,66 €</b>	<b>-2%</b>

#### 4.1.7.4 TAP, SA – Terra

Grupo Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Gestão de Topo	8 105,16 €	9 029,61 €	8 644,42 €	924,45 €	10%
Gestão Intermédia	4 384,75 €	4 756,81 €	4 575,75 €	372,06 €	8%
Chefia Técnica	3 409,26 €	3 478,08 €	3 466,23 €	68,83 €	2%
Analista / Especialista	3 468,96 €	3 358,53 €	3 412,47 €	-110,43 €	-3%
Técnico	2 237,47 €	2 370,20 €	2 342,15 €	132,73 €	6%
Assistente	1 955,38 €	2 043,05 €	1 988,02 €	87,67 €	4%
Auxiliar	1 708,92 €	1 607,76 €	1 610,97 €	-101,16 €	-6%
PNC	1 959,11 €	- €	1 959,11 €		
<b>Total</b>	<b>2 713,40 €</b>	<b>2 707,21 €</b>	<b>2 709,30 €</b>	<b>-6,19 €</b>	<b>0%</b>

#### 4.1.7.5 TAP, SA – Representações/Delegações

Grupo Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (M-F) €	GAP (M-F) %
Gestão de Topo	9 680,50 €	4 572,42 €	7 126,46 €	-5 108,08 €	-112%
Gestão Intermédia	- €	6 460,16 €	6 460,16 €		
Técnico	2 446,37 €	2 590,84 €	2 514,33 €	144,47 €	6%
Assistente	304,52 €	- €	304,52 €		
<b>Total</b>	<b>2 479,44 €</b>	<b>2 742,11 €</b>	<b>2 604,98 €</b>	<b>262,67 €</b>	<b>10%</b>

## 4.2 ANÁLISE QUALITATIVA

De acordo com os dados constantes do presente Relatório, e tendo em conta a caracterização dos colaboradores da TAP, constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 41% de mulheres e 59% de homens, num total de 6 803 colaboradores/as.

Em termos genéricos, conclui-se que, na TAP, a remuneração média mensal das mulheres era, em 2021, globalmente inferior à dos homens, o que representa um gap de 43% em relação à remuneração dos homens. Esta avaliação em geral não tem em consideração as diferentes categorias profissionais e o peso relativo de homens e mulheres em cada uma. Dado o peso da categoria profissional PNT os resultados globais são assim influenciados.

Verificamos que existe equilíbrio da remuneração média entre homens e mulheres nas categorias profissionais de PNC (resultado mulheres 2% acima) e categorias de terra (resultado sem diferença). Estes dois grupos representam 82% do total da população.

### 4.2.1 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

Sobre a estrutura etária da TAP foi possível, através dos dados obtidos, concluir o seguinte:

24

- O grupo etário [70-79] é o que regista um menor número de colaboradores/as, sendo composto por 6 homens;
- O grupo etário [40-49] é o que registam um maior número de colaboradores/as, num total de 2 482 (37% do total de colaboradores da Empresa), dos quais 1 059 são mulheres;
- Ao nível das médias do total das remunerações fixas dos homens e mulheres, constata-se que a remuneração média dos homens é superior em todos os grupos etários, sendo a diferença mais significativa no escalão etário acima dos 60 anos, isto deve-se ao facto da população dos colaboradores da TAP ser na sua maioria do género masculino e com grande impacto do grupo PNT onde não existe nesta idade alguma mulher.

### 4.2.2 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Da análise à estrutura de habilitações da TAP observamos o seguinte:



- Consta-se que o grupo de habilitação "12º ano" é o predominante na TAP, sendo que das/os 6 803 colaboradores/as, 3 595 (ou seja, 53%) tem este grau de habilitação;
- No que ao grupo de habilitação "12º ano" diz respeito, conclui-se que a remuneração média mensal das mulheres é globalmente 41% inferior à dos homens, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 1 603,33 €;
- No grupo de habilitação "Pós-Secundário - Não Superior", composto por 155 colaboradores (71 mulheres e 84 homens), verifica-se que os homens auferem uma remuneração 62% superior às das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório de 3 560,52 €;
- Estes valores devem ser contextualizados considerando a especificidade dos grupos profissionais de voo, cujas funções e carreira não dependem diretamente das habilitações literárias;

#### 4.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Quanto à qualificação profissional dos/as colaboradores/as da TAP, importa salientar os seguintes pontos:

- Num sector tradicional como a aviação as mulheres representam já 40% da Gestão de Topo havendo, no entanto, um gap remuneratório de 20% que corresponde a 1 854,79 €.
- O grupo de Gestão Intermédia já foi atingido um equilíbrio sendo este composto por 53% homens e 47% mulheres, sendo a remuneração média mensal dos homens, neste grupo de qualificação profissional, 17% superior à das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 919,88 €.
- O grupo PNT é composto maioritariamente por homens (96%), sendo a remuneração média mensal dos homens, neste grupo de qualificação profissional, 16% superior à das mulheres, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 1 351,55 €.
- O grupo PNC é composto maioritariamente por mulheres (66%), no entanto existe um equilíbrio da remuneração média, com os homens a auferir -1% o que corresponde a um gap remuneratório médio de -25,79 €.

## 5. CONCLUSÕES

Conforme se referiu, é propósito deste Relatório fazer uma monitorização da situação, a 31 de dezembro de 2021, da Empresa no que diz respeito às remunerações pagas a homens e mulheres, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações, tal como o determina o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

De referir, que com a declaração de Situação Económica Difícil da Empresa em Janeiro de 2021 e com a entrada em vigor dos Acordos Temporários de Emergência, negociados entre a TAP e os Órgãos representativos dos trabalhadores, em 1 de Março de 2021, as remunerações mensais (fixas mais variáveis) acima dos 1 330 € ficaram sujeitas a um corte salarial.

O quadro de pessoal da TAP contava no final de 2021 com 6 803 colaboradores/as, representando as mulheres 41% da força de trabalho, integrando-se a grande maioria dos colaboradores nos escalões etários compreendidos entre os 40 e os 49 anos. Por outro lado, constata-se que o grupo de habilitação “12º ano” é o predominante na Empresa.

Em termos genéricos, dos dados atrás apresentados conclui-se também que, na TAP, a remuneração média das mulheres é inferior à dos homens, sendo este muito influenciado pelo grupo profissional PNT. Este grupo profissional é predominantemente do género masculino, mas a Empresa tem vindo a fazer uma grande aposta no género feminino. O gap entre homens e mulheres não se verifica nos grupos profissionais PNC e Terra, existindo um equilíbrio nas remunerações médias entre homens e mulheres.

No escalão etário 60-69, composto maioritariamente por homens, encontram-se as remunerações mais elevadas. O gap remuneratório de 49% vigente neste escalão surge, em larga medida, associado à antiguidade profissional na Empresa dos respetivos colaboradores.

Assim, e relativamente a desigualdade salarial que se verifica a mesma não tem por base questões de género nem mesmo de habilitações literárias, mas antes às funções desempenhadas e à antiguidade na Empresa.

Tem existido na TAP um compromisso em diminuir o gap existente entre as remunerações dos dois géneros, visando desta forma colmatar as desigualdades.

Como referido anteriormente, a desigualdade é superior na categoria profissional PNT, em que a maioria dos trabalhadores pertencem ao género masculino.

Numa indústria em que, desde a sua génese, é manifesta a falta de paridade entre géneros, sobretudo em funções específicas, como Piloto ou Técnico de Manutenção, que continuam, ainda hoje, a ser exercidas maioritariamente por homens, é também clara a mudança nos últimos anos. Atualmente, cada vez mais mulheres acedem a profissões que, há poucas décadas, lhes estavam vedadas.

O recrutamento da TAP não faz qualquer discriminação entre géneros no processo de recrutamento em qualquer categoria profissional, embora exista ainda escassez de candidatos disponíveis no mercado de trabalho para ambos os géneros, nas categorias de PNT ou TMA.

É de realçar igualmente, a procura em fomentar uma cultura de diversidade e inclusão de géneros em quadros de liderança através da implementação de iniciativas como por exemplo os Programas de Desenvolvimento e Liderança, a decorrer na empresa desde setembro de 2022, (“Leadership Take Off”, ministrado na Católica Lisbon School of Business & Economics) e que teve como principal objetivo a promoção e a própria implementação dessas redes de liderança dentro da organização.

Esta formação contou com a participação de 65 mulheres, o que representou um total de 42% no universo de participantes, sendo um objetivo da empresa aumentar o número de participantes do género feminino.

Em junho de 2022, procurando pelos valores da representação e da paridade, a TAP subscreveu o acordo “25by2025”, promovido pela IATA, por ocasião da *Annual General Meeting & World Air Transport Summit* da IATA, e se propôs a aumentar a representação de mulheres nas suas organizações em 25%, ou até um mínimo de 25%, até 2025.

O equilíbrio na representação e a igualdade de oportunidades são os grandes objetivos da IATA ao criar esta iniciativa, que “pretende criar *awareness* da necessidade de aumentar a representação feminina na indústria da aviação”. Este compromisso não é apenas simbólico, já que o progresso dos signatários será monitorizado anualmente em diversas métricas. Serão criados fóruns para analisar a informação recolhida, bem como para partilhar experiências e discutir as melhores práticas no campo da diversidade e da inclusão

## **6. PUBLICIDADE**

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todos os colaboradores/as e disponibilizado no sítio da Internet da Empresa, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

Lisboa, 29 de março de 2023.