



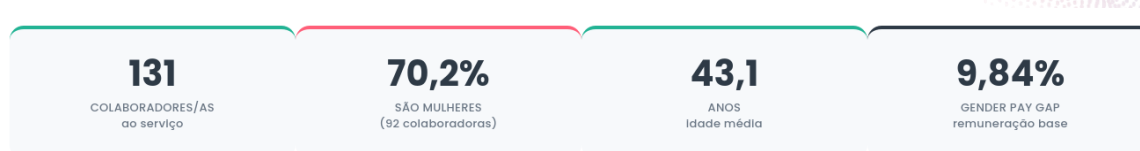
AGÊNCIA NACIONAL
DE INOVAÇÃO

Relatório sobre Remunerações Pagas a Mulheres e Homens

2025



01. Sumário Executivo



Em 31 de dezembro de 2025, a **Agência Nacional de Inovação, S.A. (ANI)** contava com 131 colaboradores/as, dos/as quais 70,2% eram mulheres e 29,8% eram homens. A remuneração base média das mulheres situava-se em 2.270,07 €, cerca de 9,84% abaixo da remuneração base média dos homens (2.517,68 €) - um Gender Pay Gap inferior à média nacional de 12,5% registada em 2023 para a remuneração base (Barómetro das Diferenças Remuneratórias, Direção-Geral de Coordenação e Planeamento - DGCP).

A análise por categoria profissional e grupo etário indica que esta diferença está associada, sobretudo, à distribuição dos/as colaboradores/as pelas categorias e posições remuneratórias do modelo de carreiras em vigor - nomeadamente à concentração de mulheres na categoria de Técnico Superior (58,0% do efetivo total) - não se identificando indícios de discriminação salarial direta. A ANI reafirma o seu compromisso com a igualdade remuneratória e apresenta, na secção 5, um conjunto de recomendações para reforçar a monitorização contínua desta matéria.

02. Objetivo e Âmbito

A Resolução do [Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março](#), consagra um conjunto de medidas orientadas para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Nos termos do seu n.º 2, prevê a elaboração e divulgação interna de um relatório relativo às remunerações pagas a colaboradores/as, com vista à identificação, diagnóstico e prevenção de disparidades salariais injustificadas.

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência a data de 31/12/2025. Nesta medida, a diferença salarial entre homens e mulheres foi analisada relativamente à remuneração média e ao ganho médio do mês de dezembro tendo presente as seguintes variáveis: género, idade, nível de habilitação literária e categoria profissional. Os dados em questão não englobam estagiários, contratos suspensos, prestações de serviço nem licenças sem vencimento.

03. Enquadramento Legal

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está atualmente consagrada na [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.

A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março](#), aprovou um conjunto de medidas destinadas a assegurar e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, incluindo a eliminação das disparidades remuneratórias em razão do género. Neste contexto, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, determina, no seu n.º 2, que as empresas do Setor Empresarial do Estado procedam, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações auferidas por mulheres e homens, com o objetivo de diagnosticar e prevenir eventuais diferenças remuneratórias injustificadas. Assim, o **presente Relatório visa analisar a estrutura remuneratória da Agência Nacional de Inovação, S.A. (ANI), identificando e avaliando a existência de eventuais**

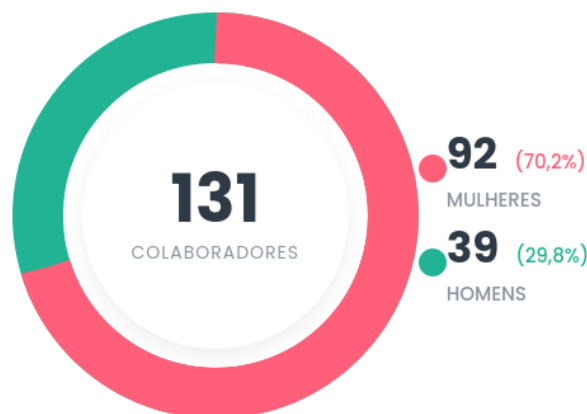
disparidades salariais entre mulheres e homens que não encontrem justificação em critérios objetivos. A ANI pauta a sua política remuneratória pelos princípios da igualdade, da transparência e da não discriminação, assentes na valorização das funções desempenhadas e na aplicação de critérios objetivos e adequados à natureza e responsabilidade dos postos de trabalho.

04. Análise das diferenças salariais face ao Género

O presente relatório apresenta uma análise quantitativa da distribuição dos/as colaboradores/as da ANI por género, grupo etário e categoria profissional, incluindo a avaliação das remunerações médias e das respetivas diferenças salariais entre mulheres e homens para cada uma destas variáveis. Complementarmente, é desenvolvida uma análise qualitativa que procura identificar e interpretar as principais conclusões decorrentes dos resultados obtidos, com particular enfoque nas eventuais disparidades remuneratórias observadas e nos fatores que as possam justificar.

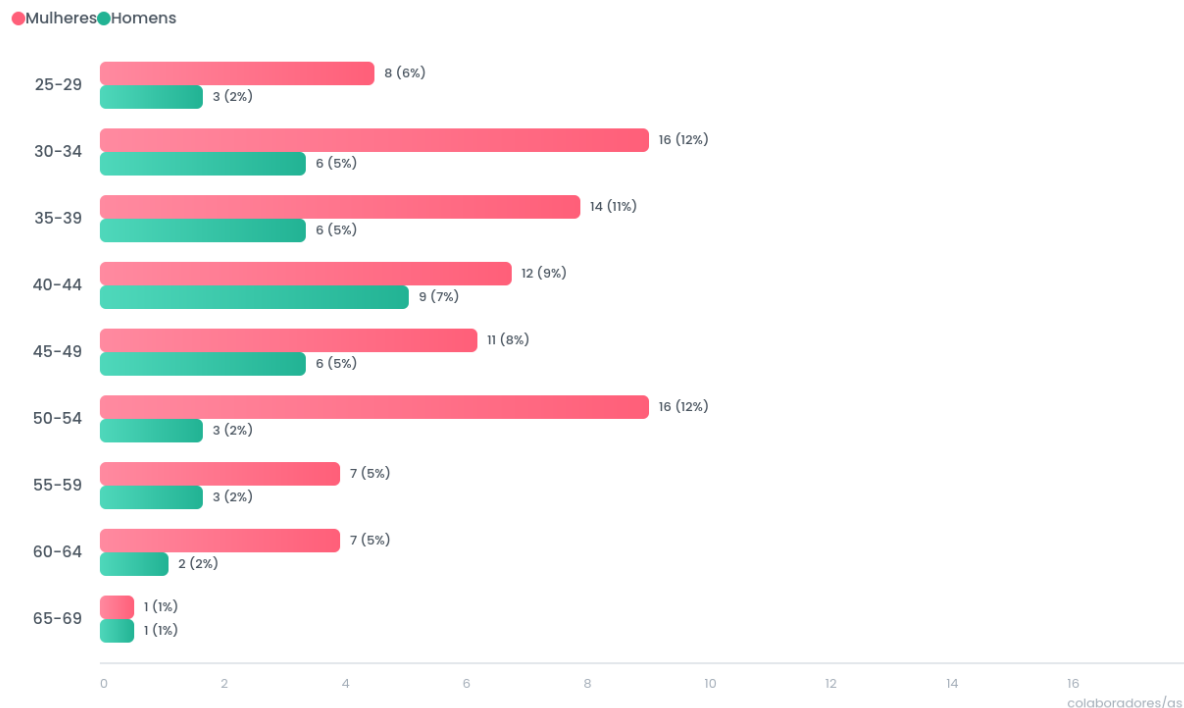
4.1 Caracterização Geral dos Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2025, a ANI contava com **131 colaboradores/as**, dos quais **92 eram mulheres (70,2%)** e **39 eram homens (29,8%)**, verificando-se uma **predominância do sexo feminino** na organização.



4.2 Distribuição Etária

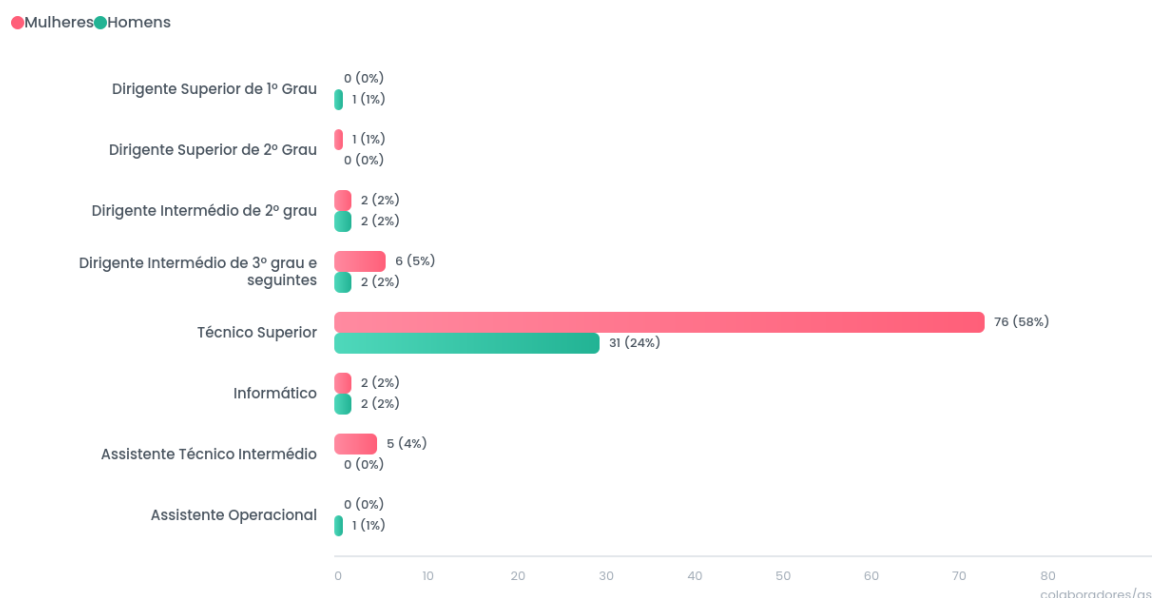
A **idade média** dos colaboradores da ANI é de **43,1 anos**, sendo que a média de idade do género feminino é de 43,4 anos e do masculino, de 42,4 anos, verificando-se que 59,5% está acima dos 45 anos de idade.



4.3 Distribuição de acordo com as Categorias Profissionais

A ANI desenvolve a sua atividade no domínio da promoção da inovação, encontrando-se os/as colaboradores/as distribuídos/as pelas categorias profissionais de: Dirigente Superior de 1º Grau; Dirigente Superior de 2º Grau; Dirigente Intermédio de 2º Grau; Dirigente Intermédio de 3º Grau e seguintes; Técnico Superior; Informático; Assistente Técnico Intermédio e Assistente Operacional.

A **maior concentração dos/as colaboradores/as** verifica-se na categoria de **Técnico Superior**, que representa 82% dos 131 colaboradores/as.



4.4 Caracterização das Remunerações

4.4.1 Remuneração Média por Género

A **análise da remuneração média** dos/as colaboradores/as da ANI evidencia os seguintes valores:



Verifica-se que a remuneração base média das mulheres na ANI é de 2.270,07 €, enquanto a dos homens é de 2.517,68 €. Esta diferença corresponde a um **Gender Pay Gap (GPG) de 9,84%**, indicando que a **remuneração base média das mulheres é inferior à dos homens em cerca de 10%**.

4.4.2 Remuneração de acordo com fatores objetivos

A ANI dispõe de um **plano de carreiras estruturado**, no qual o enquadramento dos/as colaboradores/as nas respetivas carreiras, categorias e posições remuneratórias **assenta em critérios objetivos**, nomeadamente a experiência profissional e as habilitações académicas. Assim, as diferenças remuneratórias identificadas refletem o posicionamento dos trabalhadores no modelo de carreiras em vigor.

4.4.3 Comparação com a Média Nacional

De acordo com o [Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens](#), elaborado pelo DGCP, a diferença salarial de género na remuneração base a nível nacional situava-se em 12,5% em 2023. O **GPG da ANI (9,84%)** é, assim, **inferior à média nacional**, o que posiciona a ANI de forma favorável no contexto do setor público empresarial, **sem prejuízo da necessidade de continuar a acompanhar e a monitorizar esta matéria**.

05. Recomendações

Com base nos resultados apresentados, e no âmbito da melhoria contínua das práticas de gestão de pessoas, a ANI identifica as seguintes linhas de atuação prioritárias:

- Manter a monitorização anual do Gender Pay Gap (GPG), desagregado por categoria profissional, escalão etário e antiguidade, de forma a identificar precocemente eventuais desvios;
- Reforçar a divulgação interna dos resultados deste Relatório e a formação em matéria de igualdade, não discriminação e transparência remuneratória.
- Manter a política de transparência remuneratória e assegurar o acompanhamento periódico dos indicadores de disparidade salarial junto dos órgãos de gestão.

06. Conclusões

Da análise efetuada à data de **31 de dezembro de 2025**, conclui-se que:

- A ANI apresenta uma estrutura de pessoal maioritariamente feminina, representando as mulheres cerca de 70,2% do efetivo.
- A remuneração média dos homens é superior à das mulheres, traduzindo-se num GPG de 9,84%.
- As diferenças observadas devem ser analisadas tendo em consideração fatores objetivos como a antiguidade, o nível de qualificação, a profissão e o posicionamento profissional dos/as colaboradores/as.
- A ANI mantém o compromisso com os princípios da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, promovendo práticas de gestão de recursos humanos assentes em critérios objetivos, transparentes e não discriminatórios.
- O GPG da ANI (9,84%) situa-se abaixo da média nacional (12,5% em 2023), o que reforça a avaliação globalmente positiva da política remuneratória da ANI, sem prejuízo da implementação de medidas que visem consolidar esta tendência e aprofundar a monitorização da matéria.



A INOVAÇÃO COMEÇA AQUI.

www.ani.pt