



Banco Português  
de Fomento

# Remunerações pagas a mulheres e homens

2021

Elaborado por: Direção de Recursos Humanos

maio / 2022



[www.bpfomento.pt](http://www.bpfomento.pt)



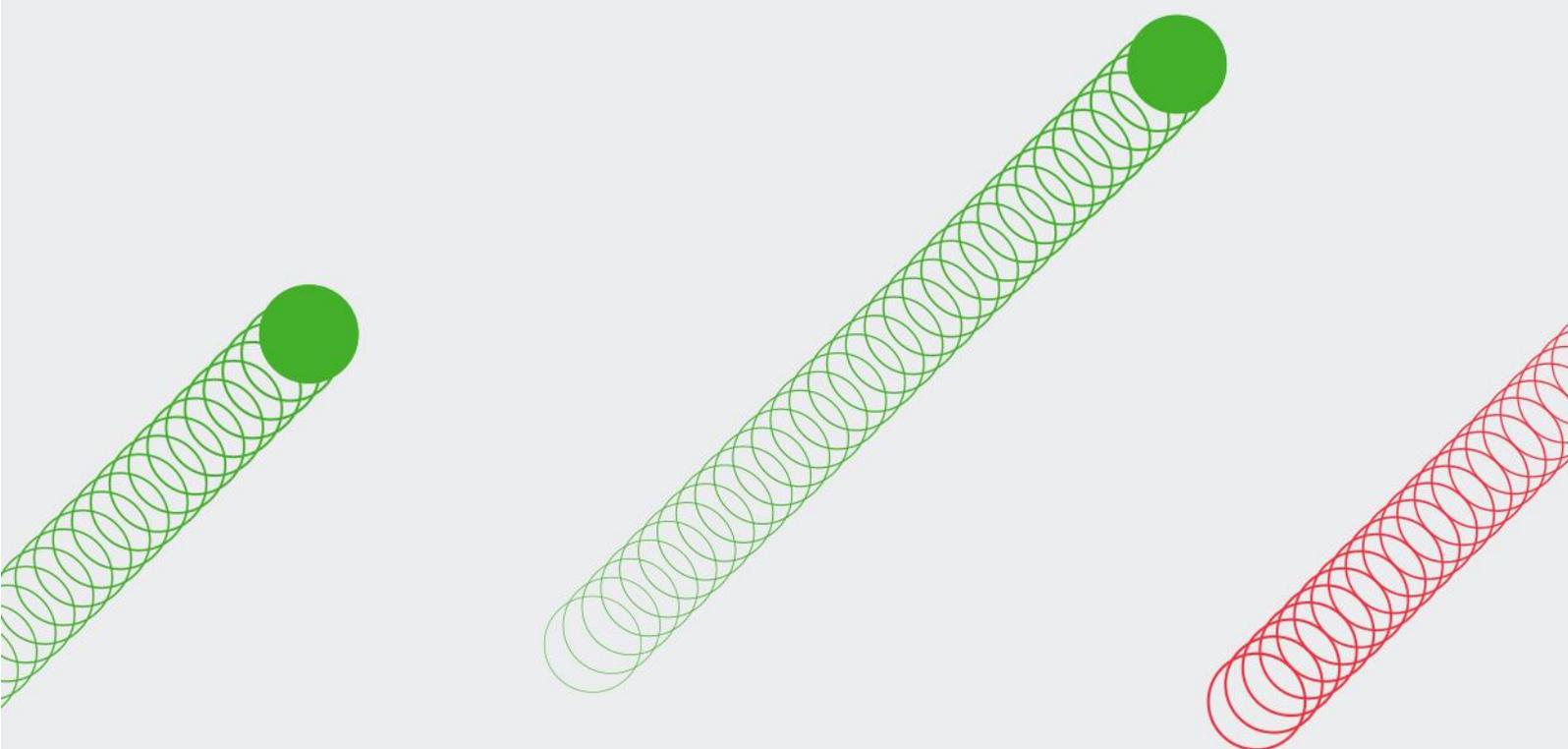
## ÍNDICE

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | Enquadramento Geral.....                | 6  |
| 2.     | Perfil BPF.....                         | 6  |
| 2.1.1. | A nossa História.....                   | 6  |
| 2.1.2. | A nossa missão e os nossos valores..... | 6  |
| 2.1.3. | Estrutura BPF.....                      | 7  |
| 2.1.4. | Remunerações.....                       | 9  |
| 3.     | Conclusão.....                          | 11 |



# 01.

## Enquadramento





## 1. ENQUADRAMENTO GERAL

Sendo princípio da Constituição da República Portuguesa, e estruturante do Estado de direito democrático, a não-discriminação em função do género, e tendo em vista o cumprimento das regras a que se encontra vinculado vertidas da matéria em causa, o Estado Português adotou um conjunto específico de medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas, nomeadamente, através da **Resolução do Conselho de Ministros 18/2014, de 7 de março**, onde estabelece a obrigatoriedade das empresas do Sector Empresarial do Estado promoverem, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

## 2. PERFIL BPF

### 2.1.1. A nossa História

O Programa do XXII Governo Constitucional propôs o desenvolvimento de uma nova instituição financeira, com o propósito de conferir capacidade financeira ao ecossistema empresarial nacional e acelerar as várias fontes de financiamento existentes dedicadas a investir em projetos sustentáveis, de neutralidade carbónica e de economia circular. Merecia ainda destaque, a intenção de mobilizar os instrumentos financeiros mais adequados à promoção de uma economia verde, em linha com as orientações europeias para o financiamento sustentável.

Já em junho de 2020, o Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pelo Governo no âmbito da resposta ao difícil contexto económico provocado pela pandemia de Covid-19, considerou essencial acelerar o processo de criação de uma instituição que se afirmasse como banco promocional de desenvolvimento e que permitisse explorar sinergias através de uma maior articulação e integração dos apoios ao investimento, à inovação e à internacionalização da economia.

Assim nasce, a 3 de novembro de 2020, o Banco Português de Fomento, S.A. (BPF), uma instituição que resulta da fusão, por incorporação, da PME Investimentos - Sociedade de Investimento S.A., e da IFD - Instituição Financeira de Desenvolvimento S.A., na SPGM - Sociedade de Investimento S.A., conforme descrito no Decreto-Lei n.º 63/2020 de 7 de setembro. Uma instituição ímpar que cria soluções inovadoras para apoiar projetos nacionais e internacionais, promovendo a sustentabilidade e o desenvolvimento económico.

### 2.1.2. A nossa missão e os nossos valores

O BPF tem como missão apoiar o desenvolvimento económico e social de Portugal, através da criação e disponibilização de soluções inovadoras, competitivas e adequadas às necessidades e desafios do ecossistema empresarial, potenciando a capacidade empreendedora, o investimento e a criação de emprego, e promovendo a sustentabilidade e a coesão económica, social e territorial do país.

Missão esta, que assenta em 3 pilares, Crescimento, Sustentabilidade e Estabilidade.



**Crescimento**

Promover o empreendedorismo, a internacionalização e a inovação, fomentando a criação de emprego



**Sustentabilidade**

Financiar a transição para uma economia com baixo teor de carbono e resiliente do ponto de vista climático



**Estabilidade**

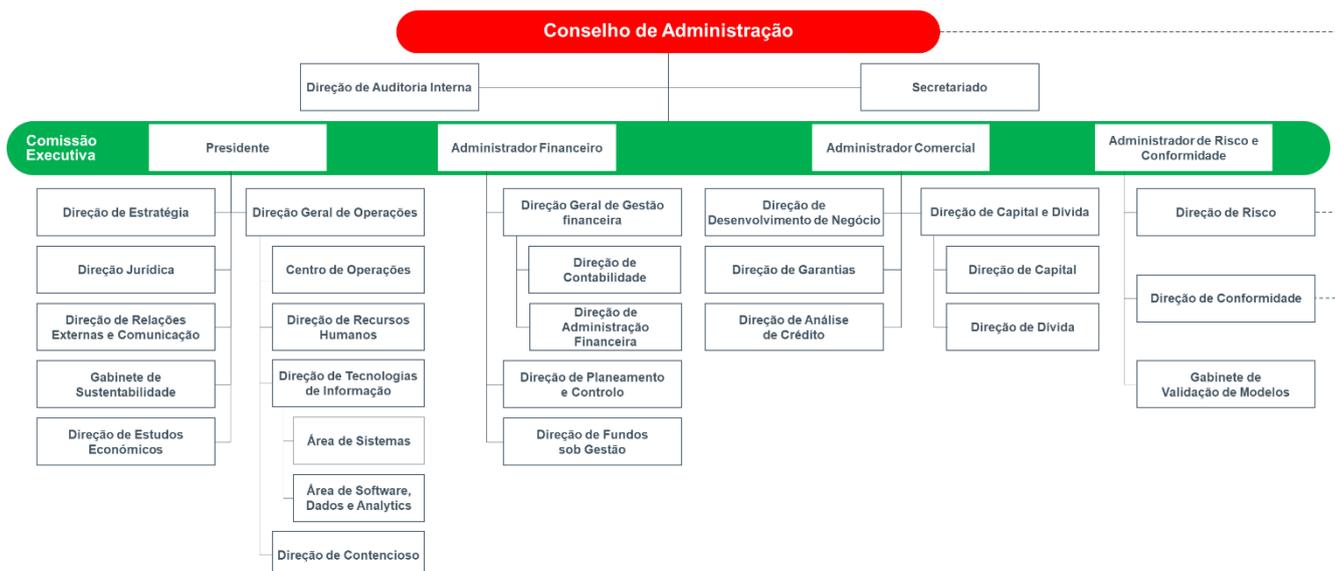
Desempenhar um papel anticíclico, permitindo a recuperação económica em períodos de crise.

Estes são os valores que nos movem:

- Criamos relações de **CONFIANÇA**, com base na partilha de experiência e conhecimento;
- Somos **ÁGEIS** no desenvolvimento e implementação de projetos;
- Financiamos a construção de um futuro com foco na **SUSTENTABILIDADE**;
- **TRABALHAMOS JUNTOS** na procura das melhores soluções.

**2.1.3. Estrutura BPF**

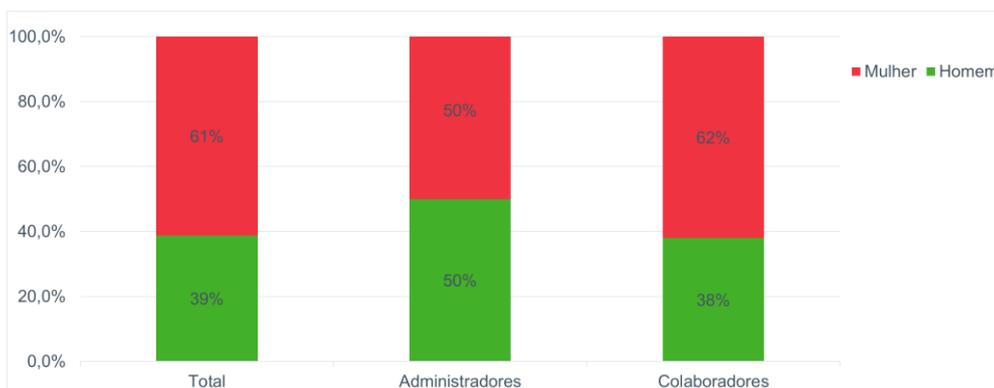
O BPF contava, a 31 de dezembro de 2021, com um quadro de pessoal de 108 colaboradores, 26 dos quais dirigentes, cuja idade média, à data de referência, se situava nos 41 anos e cuja distribuição está de acordo com a seguinte estrutura organizacional:





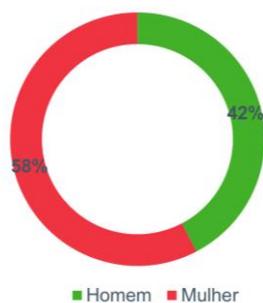
No total de colaboradores/as do quadro do BPF, o percentual de género feminino é superior (61%) em relação ao género masculino (39%).

Relativamente à Administração, o BPF apresenta um equilíbrio entre ambos os géneros.

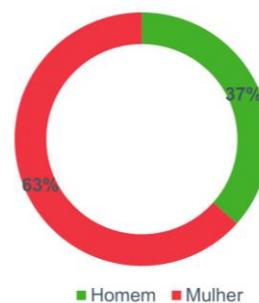


Relativamente ao grupo dirigente e não dirigente, a distribuição por género demonstra a prevalência de mulheres, que representam mais de metade de colaboradores/as, o que permite afirmar a igualdade de oportunidades no acesso a estes cargos.

Colaboradores Dirigentes



Colaboradores Não Dirigentes



| Categoria                   | Mulher    | Homem     | Total      |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|
| Assistente Administrativo/a | 9         | 2         | 11         |
| Dirigente                   | 15        | 11        | 26         |
| Outra                       | 1         | 0         | 1          |
| Técnico/a                   | 41        | 29        | 70         |
| <b>Total</b>                | <b>66</b> | <b>42</b> | <b>108</b> |

O BPF apresenta uma equipa multidisciplinar com qualificações profissionais e habilitações literárias adequadas para a execução das suas funções.



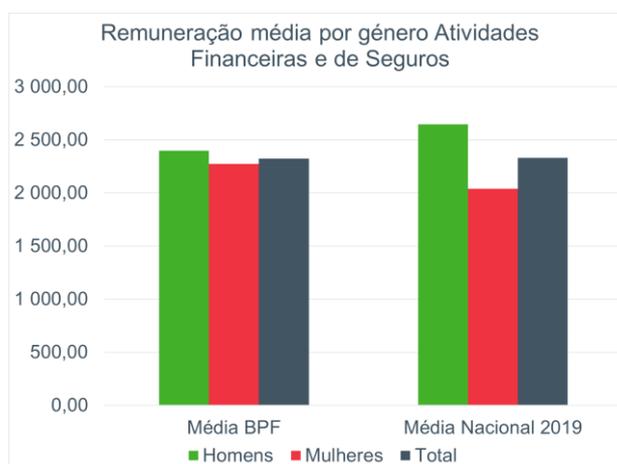
Na tabela seguinte apresentam-se as habilitações da equipa de colaboradores/as do BPF.

| Habilitações Literárias | Género    |           | Total      | Total %     |
|-------------------------|-----------|-----------|------------|-------------|
|                         | Masculino | Feminino  |            |             |
| 1º Ciclo                | 0         | 1         | 1          | 1%          |
| Secundário              | 6         | 4         | 10         | 9%          |
| Superior Politécnico    | 4         | 12        | 16         | 15%         |
| Superior Universitário  | 32        | 49        | 81         | 75%         |
| <b>Total</b>            | <b>42</b> | <b>66</b> | <b>108</b> | <b>100%</b> |

#### 2.1.4. Remunerações

O BPF atua no setor das Atividades Financeiras e de Seguros, setor esse que segundo os dados do PORDATA com referência a 2019, apresenta uma média da remuneração dos trabalhadores por conta de outrem de cerca de € 2.330, sendo que no caso do género masculino correspondia a cerca de € 2.645 e do género feminino € 2.038, refletindo uma discrepância salarial no setor de cerca de € 606,90 (30%) entre géneros. Esta análise inclui remuneração base e outras remunerações mensais.

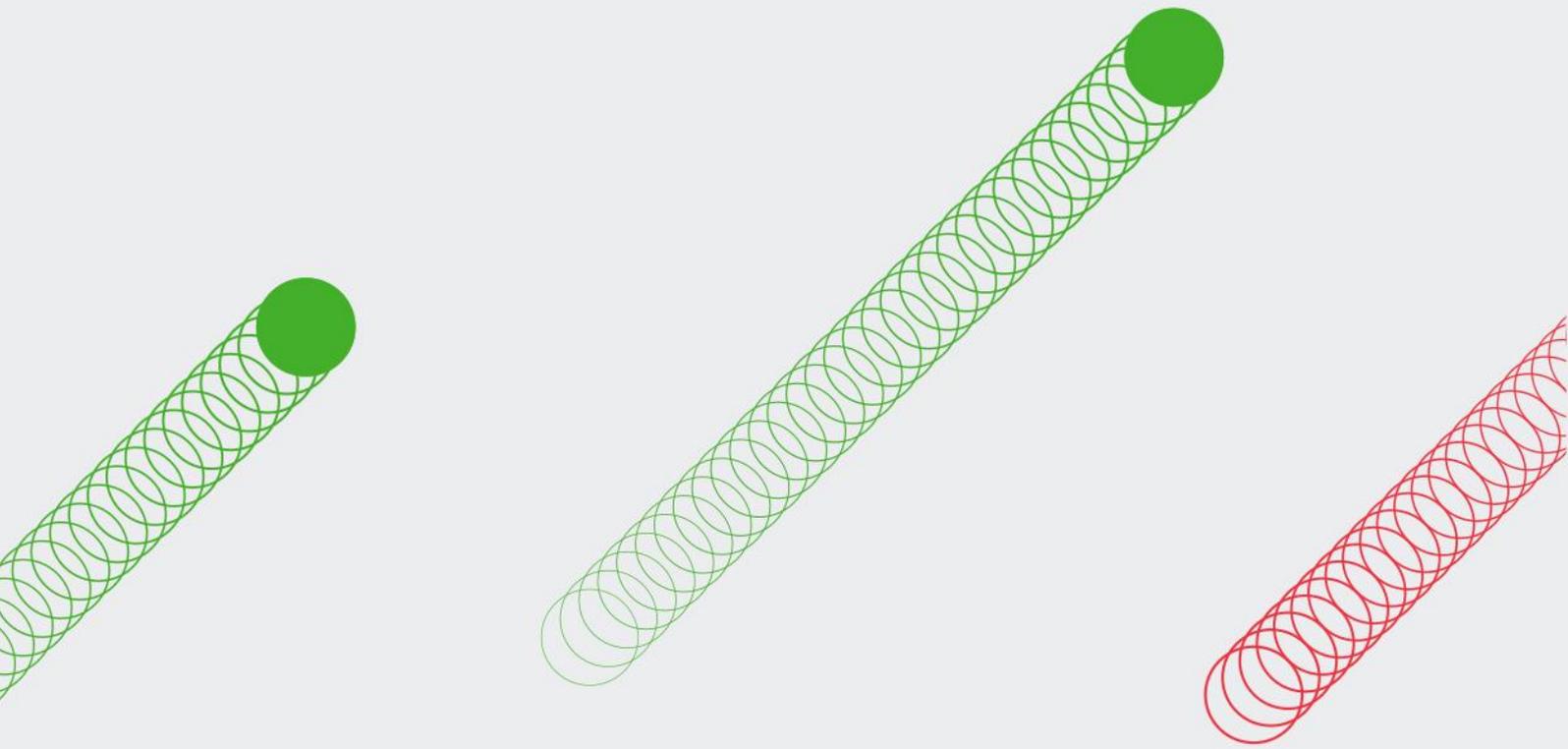
Verifica-se que a média de remuneração mensal do género feminino no BPF é superior (12%) em relação à média do setor, já a média de remuneração do género masculino é ligeiramente inferior (9%).



Apesar da maior representatividade do género feminino no BPF, em termos de remunerações verifica-se que a média remuneratória é ligeiramente inferior (cerca de 5%) face à média do género masculino, no entanto esta diferença não resulta de fatores assentes em diferenciação de género, mas de uma multiplicidade de fatores ainda transportados das 3 instituições que deram origem ao BPF, como os posicionamentos nas respetivas carreiras e tabelas salariais, antiguidade, avaliação de desempenho, etc.

02.

## Conclusão





### 3. CONCLUSÃO

Com a criação do BPF foi aprovado pelo Conselho de Administração o Regulamento de Carreiras e Retribuições, que descreve os princípios orientadores do BPF para efeitos de progressão e promoção/gestão de carreiras.

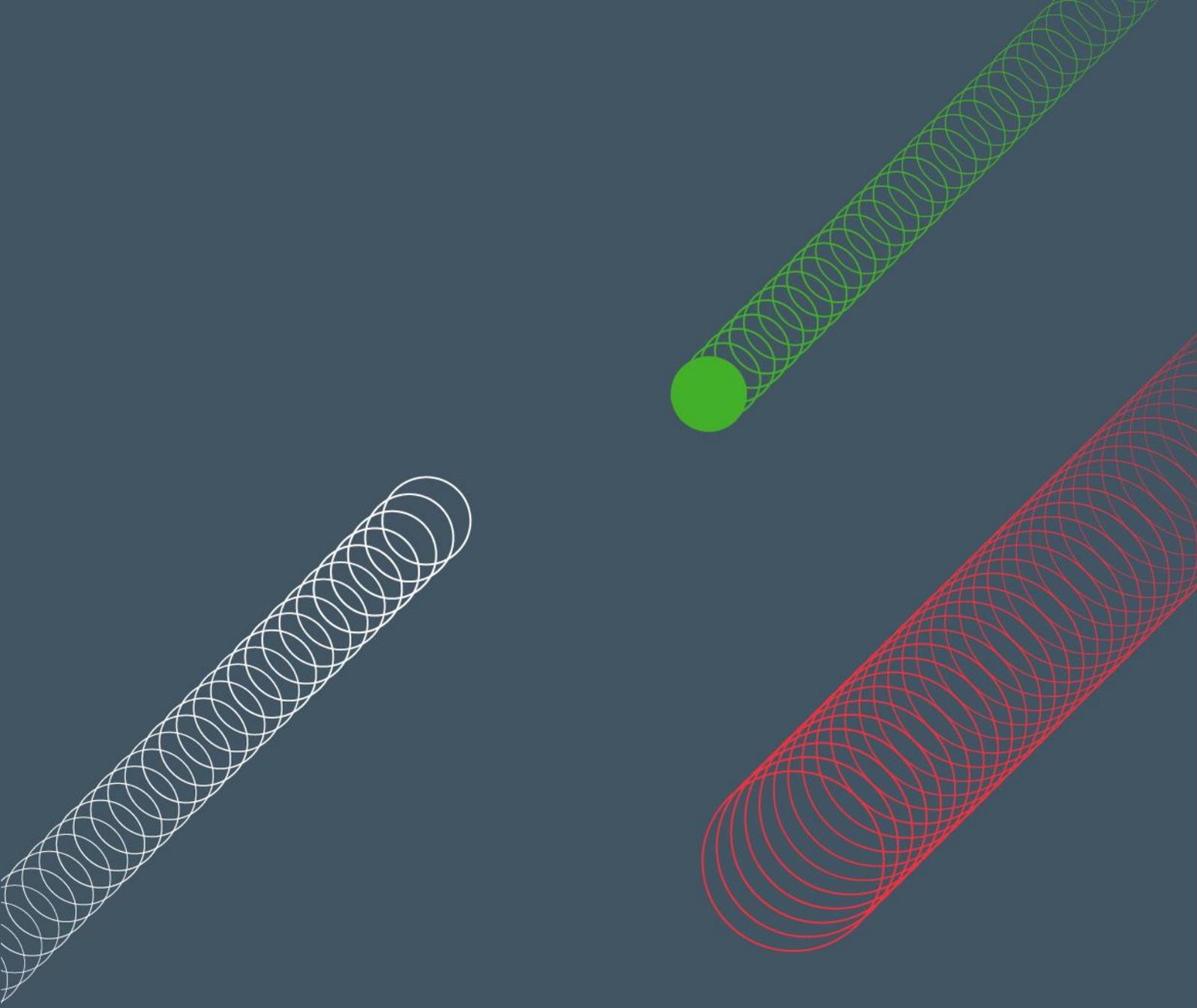
O Regulamento é de aplicação transversal, não existindo qualquer diferenciação de género, uma vez que a gestão de carreiras está associada às carreiras e categorias profissionais aí definidas.

Foram ainda desenvolvidas várias Políticas de Recursos Humanos, entre estas a política de remunerações do BPF, que tem na sua base os termos definidos no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

A política de remunerações rege-se por princípios gerais orientadores como a simplicidade, clareza e transparência; a coerência com uma gestão e controlo de risco são, prudente e eficaz, de modo a evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses; a adequação com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da sociedade, dos seus clientes, colaboradores e demais *stakeholders*; e a proporcionalidade à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da sociedade. Do mesmo modo, procura orientar-se para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os/as colaboradores/as e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.

**Com a análise do exposto no capítulo anterior, é possível verificar que o BPF tem nos seus princípios a igualdade de oportunidades, procurando garantir o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, estimulando processos de aprendizagem, sem qualquer tipo de discriminação de género.**

No entanto, **foi definido um plano para a igualdade de género** (disponível em [Banco Português de Fomento \(bpfomento.pt\)](https://www.bancoportugues.pt/bpfomento)), de intervenção multinível, que inclui ações já em curso, assim como iniciativas a implementar no curto e médio-prazo, **sendo a não-discriminação uma preocupação elementar da Instituição.**



**Banco Português  
de Fomento**

Rua Professor Mota Pinto, n.º 42-F,  
2º Andar, Sala 2.11  
4100-353 Porto | PORTUGAL

T (+351) 226 165 280  
F (+351) 226 165 289

[www.bpfomento.pt](http://www.bpfomento.pt) 