



Banco Português  
de Fomento

# Remunerações Pagas a Mulheres e Homens

2023 (dados a jun23)

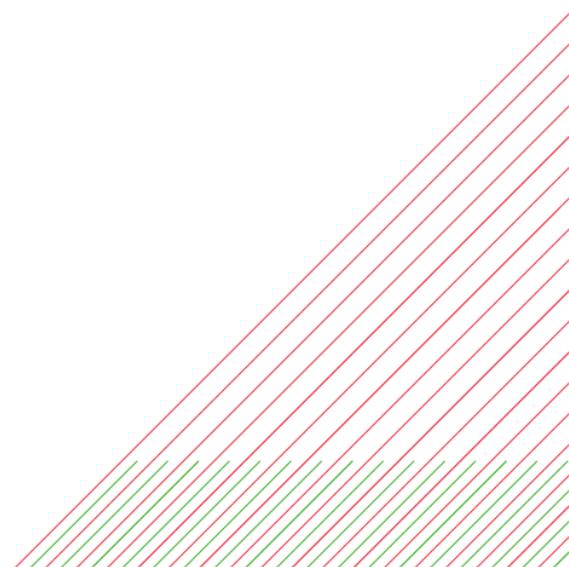


Elaborado por: DRH

Ago/2023



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

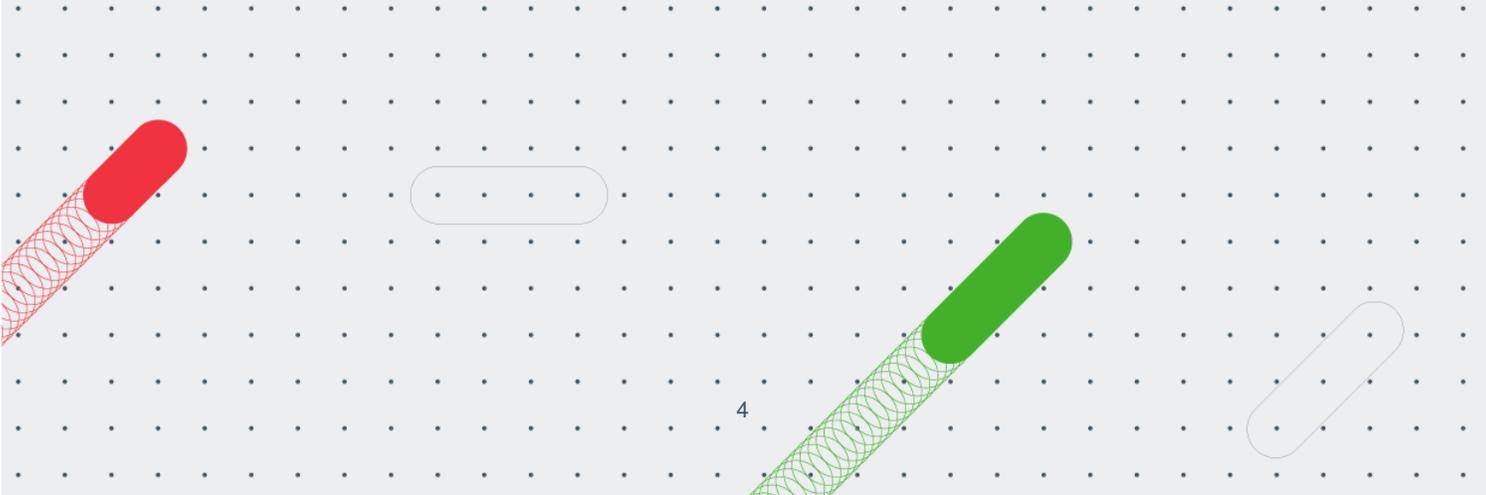




## ÍNDICE

1.	Enquadramento .....	5
	Perfil BPF.....	5
2.	Análise e conclusões .....	8
	Estrutura BPF .....	8
	Distribuição por faixa etária .....	9
	Distribuição por antiguidade .....	9
	Remunerações .....	10

# 01. Enquadramento



## 1. ENQUADRAMENTO

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.

O último relatório disponível no website do BPF é relativo a dezembro de 2021, sendo objetivo do BPF acompanhar, de forma mais regular, a evolução desta temática, pelo que se antecipa a elaboração deste relatório face ao que seria a obrigatoriedade legal.

### Perfil BPF

#### *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.

#### *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**

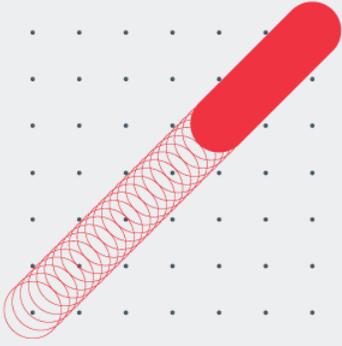
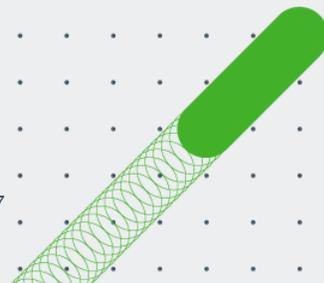
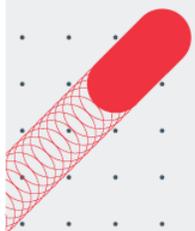
Desempenhar um papel anticíclico, permitindo a recuperação económica em períodos de crise.

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.

02.

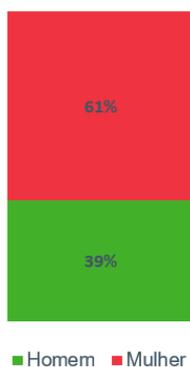
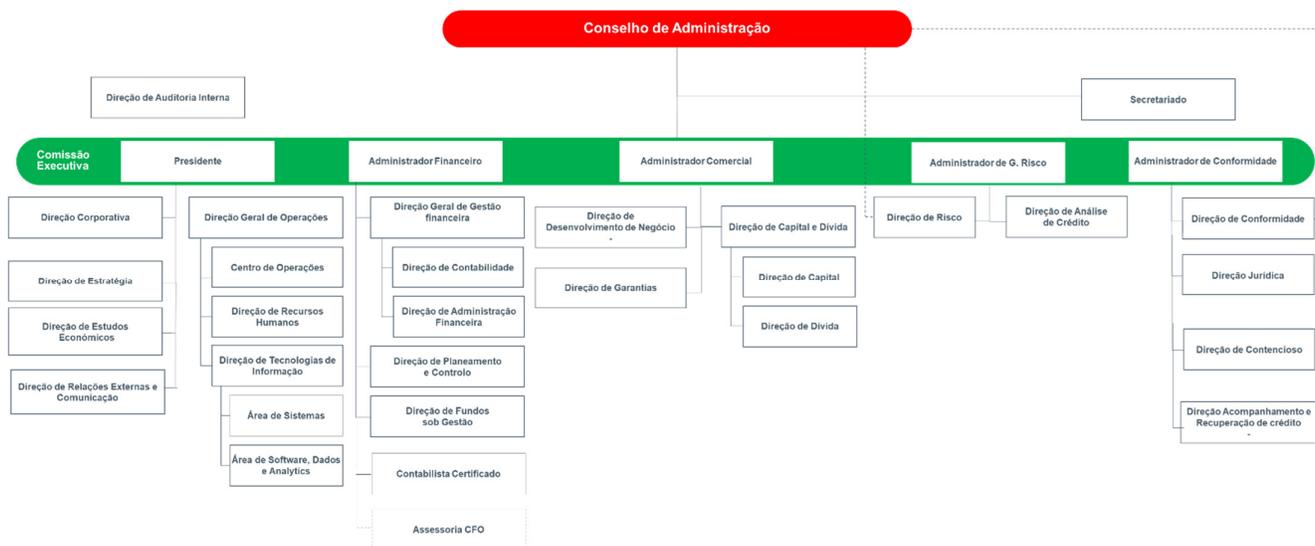
# Análise e conclusões



## 2. ANÁLISE E CONCLUSÕES

### Estrutura BPF

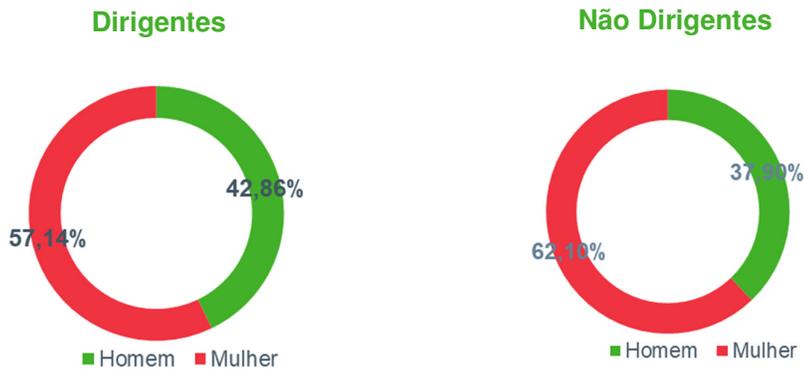
O BPF contava, a 30 de junho de 2023, com um quadro de pessoal de 152 colaboradores/as, 27 dos/as quais dirigentes, cuja idade média, à data de referência, se situava nos 41 anos e cuja distribuição está de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



No total de colaboradores/as do quadro do BPF, o percentual de género feminino é superior (61%) em relação ao género masculino (39%), com uma evolução positiva no caminho da paridade de género face aos números apresentados em 2021.

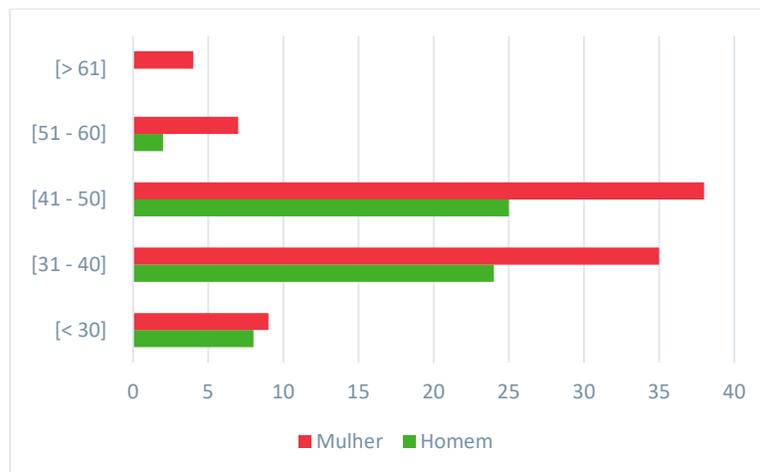
Relativamente à Administração, o BPF apresenta, historicamente, um equilíbrio entre ambos os géneros, mas encontra-se, à data, a aguardar a substituição de um dos seus administradores.

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, o que em termos globais se mantém face a 2021.



### Distribuição por faixa etária

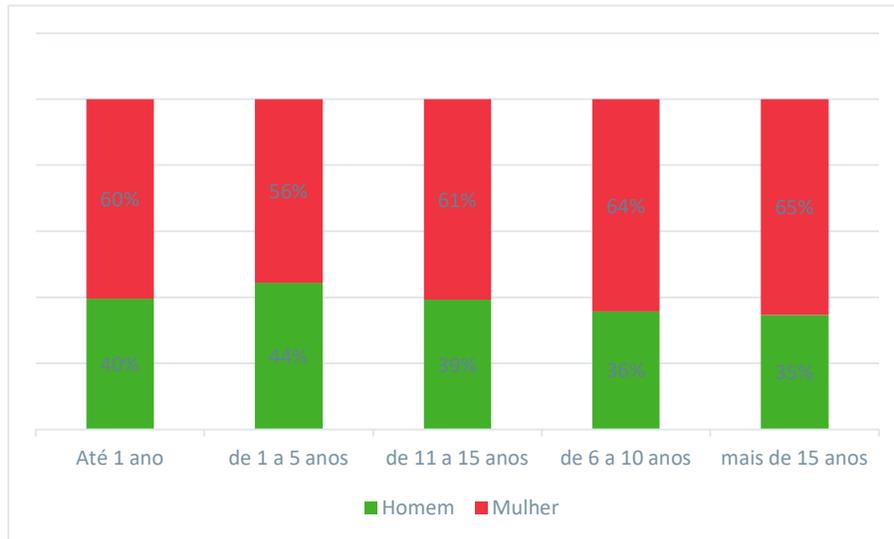
O BPF tem uma equipa composta maioritariamente por colaboradores/as cujas idades são superiores a 30 anos, sendo que a maioria dos/as colaboradores/as se encontram na faixa entre os 30 e 44 anos (a média de idades no BPF é de 41 anos).



### Distribuição por antiguidade

O BPF tem cerca de 36% de colaboradores/as com antiguidades superiores a 10 anos. A maioria (64%) desempenha funções há menos de 11 anos; 37% apresenta uma antiguidade entre os 6 e 15 anos e 28% desempenha funções há menos de 1 ano, sendo esta % reflexo das contratações ocorridas a partir do segundo semestre de 2022.

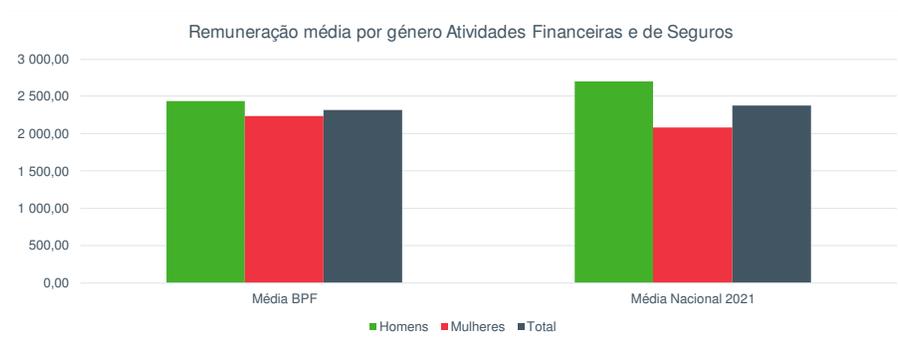
A distribuição do género por antiguidade é muito semelhante à distribuição global, conforme se pode verificar no gráfico seguinte:



### Remunerações

O BPF atua no setor das Atividades Financeiras e de Seguros, setor esse que segundo os dados do PORDATA com referência a 2021, apresenta uma média da remuneração dos trabalhadores por conta de outrem de cerca de € 2.374,40, sendo que no caso do género masculino correspondia a cerca de € 2.698,80 e do género feminino € 2.081,00 refletindo uma discrepância salarial no setor de cerca de € 617,80 (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 ligeiramente superior (5%) em relação à média do setor, já a média de remuneração do género masculino é inferior (-11%).



Apesar da maior representatividade do género feminino no BPF, em termos de remunerações verifica-se que a média remuneratória é ligeiramente inferior (cerca de 8,76%) 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, alguns deles ainda transportados das 3 instituições que deram origem ao BPF, como os posicionamentos nas respetivas carreiras e tabelas salariais, antiguidade, avaliação de desempenho, etc.

Contudo, é de destacar que de uma forma mais pormenorizada, se verifica que o “gap” de remunerações, face às carreiras existentes, apresenta uma evolução positiva face aos dados disponíveis de dezembro de 2021:

jun2023	CARREIRA/CATEGORIA					dez2021	Homem	Mulher	GAP analysis	Evolução
	N.º	Homem €	Mulher N.º	Mulher €	GAP analysis					
Assistente Administrativo/a	1	1 225,24 €	15	1 451,36 €	18%	Assistente Administrativo/a	1 200,00 €	1 480,32 €	23%	-5%
Dirigente	11	4 495,36 €	16	4 771,88 €	6%	Dirigente	4 024,24 €	4 548,52 €	13%	-7%
Outra			1	488,63 €		Outra		451,35 €		0%
Técnico/a	47	1 981,06 €	61	1 757,29 €	-11%	Técnico/a	1 864,89 €	1 662,24 €	-11%	0%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>2 437,02 €</b>	<b>93</b>	<b>2 212,94 €</b>	<b>-9%</b>	<b>Total</b>	<b>2 398,77 €</b>	<b>2 275,06 €</b>	<b>-5%</b>	

É de salientar, inclusive, que 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 sã, 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/as 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, 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, **o BPF está comprometido com os objetivos e medidas delineadas no seu plano para a igualdade de género** (disponível em [Banco Português de Fomento \(bpfomento.pt\)](http://Banco%20Portugu%C3%AAs%20de%20Fomento%20(bpfomento.pt))), plano este 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**, com foco nas seguintes áreas:

- Continuidade da promoção da igualdade nos processos de recrutamento, através da integração nas *shortlists* finais de admissões, de candidatos/as de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado;
- Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual, com a promoção de análises internas, no âmbito do estabelecido no Plano Estratégico, e de uma revisão (se necessária), da descrição das funções/atividades existentes e respetivas retribuições, alinhada com o princípio da promoção de mérito e retenção de talento na Instituição;
- Promoção da sensibilização interna para o tema da igualdade e reforço das medidas/orientações relativas à parentalidade.

