



Plano de Igualdade de Género

Relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

2019

Elaborado por:	DAF: Autor: Cristiana Reis / Revisão: Vânia Alves		
Destinatário final:	Comissão Executiva		
Requisito:	RCM 19/2012, de 23 de fevereiro, RCM 103/2013, de 31 de dezembro, RCM 18/2014, de 7 de março, Lei 62/2017, de 1 de agosto de 2017		
Versão 1:	Data: 2020.03.06	Referência:	
Versão aprovada em Comissão Executiva em:			2020.03.06

ÍNDICE

1. Introdução.....	3
2. Enquadramento 2015 a 2019.....	3
3. Estrutura de recursos humanos na IFD em 2019.....	6
4. Análise IFD face ao Mercado.....	11
5. Conclusões e Recomendações.....	13
6. Legislação Aplicável.....	13

1. INTRODUÇÃO

Sendo princípio da Constituição da República Portuguesa, e estruturante do Estado de direito democrático, a não-discriminação em função do género ou da orientação sexual, 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, a obrigatoriedade das empresas detidas pelo Estado em adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Uma das fases deste processo consubstancia-se na elaboração do diagnóstico das organizações do sector público que, proporcionando uma fotografia das características da instituição, constitua a base a partir da qual se irá delinear o Plano de Igualdade de Género e Relatório sobre Remunerações pagas a Mulheres e Homens. Tendo a IFD - Instituição Financeira de Desenvolvimento, S.A. (IFD) iniciado a sua atividade em 2015, e dada a sua dimensão, foi elaborado um plano tendo em conta o diagnóstico da situação verificada na IFD e a comparação da mesma com a situação verificada a nível nacional.

2. ENQUADRAMENTO 2015 A 2019

Durante os anos de 2016 e 2017 a atividade da IFD cresceu de forma sustentada e em conjunto com a estimativa de aumento da atividade para 2018, relacionado com o reforço de capital sob gestão dos fundos de fundos e da implementação da atividade de *on-lending*, foi previsto, em sede de Plano de Atividades e Orçamento (PA&O 2017) da IFD, um quadro total de pessoal de 28 recursos. Com a aprovação do PA&O 2017 foi realizado um processo de recrutamento de 19 colaboradores/as para reforço das diversas áreas da IFD.

Nos últimos anos de atividade a estrutura funcional da IFD sofreu algumas oscilações a nível de recursos humanos. Até 2017, 5 membros do Conselho de Administração renunciaram às funções, tendo-se verificado, no final do 1.º semestre de 2017, a entrada de 2 membros (1 mulher e 1 homem). Nesse mesmo ano saíram ainda 2 colaboradores (1 colaboradora e 1 colaborador) e foram admitidos 3 (2 colaboradoras e 1 colaborador), que se encontravam

previstos no processo de recrutamento acima referido. No final de 2017, a equipa, excluindo Conselho de Administração era constituída por 10 elementos, 6 colaboradoras e 4 colaboradores.

Ainda decorrente do processo de recrutamento, que ficou concluído no final de 2017, entraram em funções até final de abril de 2018 os restantes 16 elementos, 9 colaboradoras e 7 colaboradores. No entanto, no último trimestre de 2018, 2 colaboradoras rescindiram com a empresa, pelo que no final de 2018 a equipa era constituída por 24 colaboradores.

Durante o ano de 2019 não se verificaram alterações nos membros do Conselho de Administração da IFD, que se manteve com 7 membros dos 9 previstos, distribuídos entre 5 homens e 2 mulheres.

No que respeita aos colaboradores, durante o ano de 2019, 4 colaboradores rescindiram o contrato de trabalho (1 colaborador e 3 colaboradoras). Nesse sentido, tendo por base o mapa de pessoal aprovado para 2019 e a análise dos 8 perfis a repor, foram encetados todos os procedimentos para a sua reposição através de um processo de recrutamento, do qual resultou no recrutamento de 6 novos elementos, 3 colaboradores e 3 colaboradoras, um dos quais iniciou funções em janeiro de 2020.

Desta forma, no final de 2019, a equipa da IFD era constituída por 25 colaboradores/as, representada por 14 mulheres e 11 homens, que corresponde a 56% e 44%, respetivamente, sendo a sua média de idade de 36 anos.

O total de efetivos na IFD no final de 2019 ascende a 32, distribuídos por 16 mulheres e 16 homens, correspondendo a 52% e 48%, respetivamente. A média de idade é de 39 anos.

Nos gráficos 1 e 2 são apresentados os dados relativos ao género da equipa da IFD no final de cada ano.

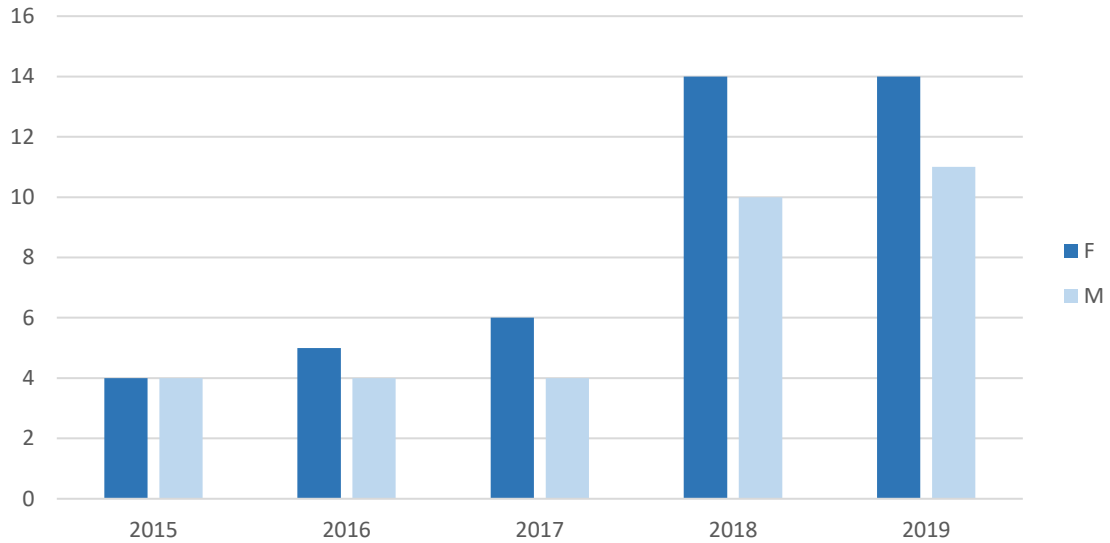


Gráfico 1: Equipa IFD por género no final de cada ano, excluindo membros do Conselho de Administração

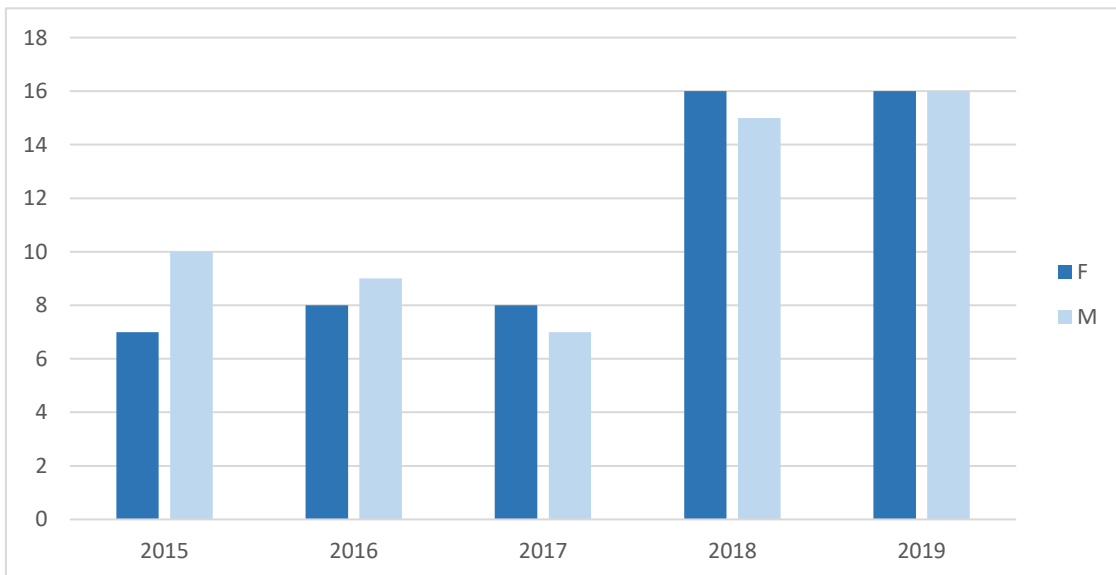


Gráfico 2: Equipa IFD por género no final de cada ano, incluindo membros do Conselho de Administração

Importa salientar que, a IFD possui um normativo interno denominado “Política de Remunerações”, aprovado pelo Conselho de Administração, onde descreve os seus princípios orientadores. Foi ainda aprovado, em 2018, parte do normativo de Regulamento de Carreiras. A IFD está a implementar um Sistema de Avaliação de Desempenho, que juntamente com a atualização do normativo interno, definem a política da IFD para a orientação e valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade dos colaboradores e colaboradoras e contribuindo

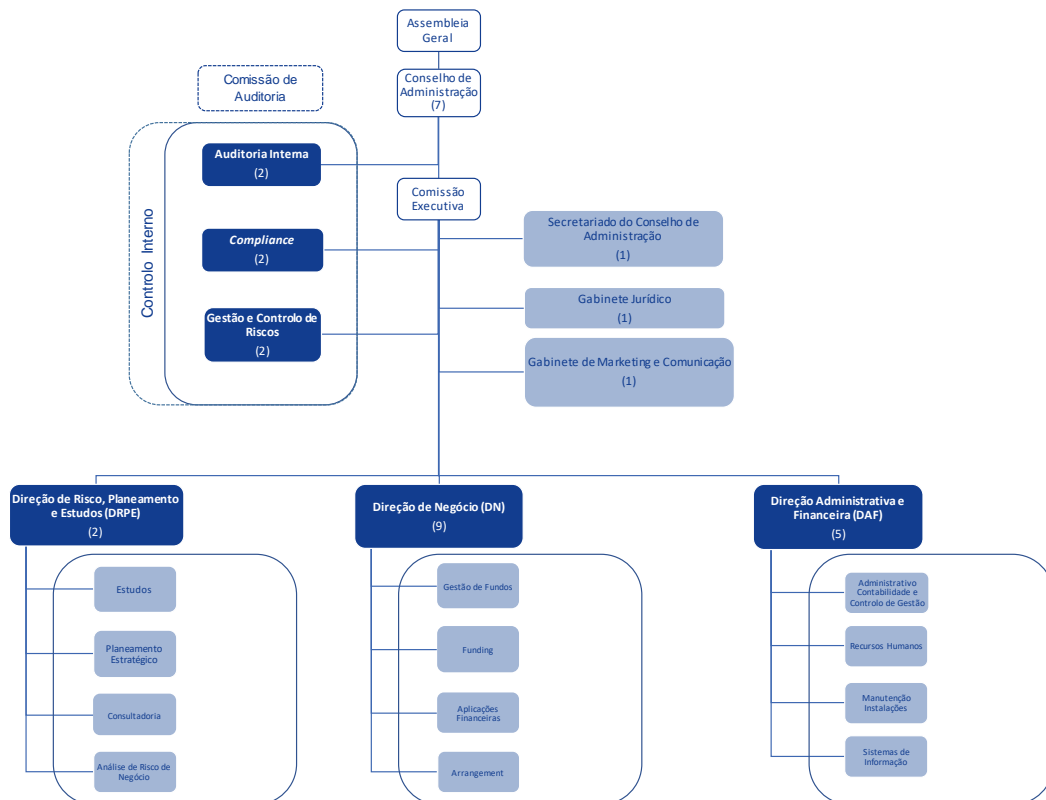
ativamente para a sua valorização profissional, bem como a sua conciliação com a vida pessoal e profissional. A remuneração é igualmente fixada com base em princípios como a competência pessoal, o nível de responsabilidade das funções atribuídas, o cargo exercido, o tempo de serviço e o enquadramento de mercado para funções equivalentes.

Durante o ano de 2019 conclui-se o processo de Certificação de Qualidade pela Norma ISSO 9001:2015 com impacto nos processos relacionados com a área de recursos humanos.

3. ESTRUTURA DE RECURSOS HUMANOS NA IFD EM 2019

3.1. Estrutura Organizativa

A 31 de dezembro de 2019 a estrutura organizacional da IFD era constituída por 25 colaboradores e 7 administradores, distribuídos de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



O Conselho de Administração nomeado para exercer funções para o triénio de 2018-2020 é atualmente constituído por 7 membros, 5 homens e 2 mulheres. Nesse sentido, a IFD não está a cumprir com o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, consagrado na Lei 62/2017, de 1 de agosto de 2017, situação essa que foi devidamente comunicada ao Acionista e que se aguarda resolução.

3.2. Género

Na distribuição de colaboradores por género (14 mulheres e 11 homens), verifica-se uma ligeira predominância de mulheres, representando 56% do total de colaboradores.

Incluindo o Conselho de Administração na análise de género, verifica-se que a IFD cumpre com o equilíbrio de género, encontrando-se representada com 16 mulheres e 16 homens.

A nível nacional a representação do género feminino na população empregada é de 48,9% (Fonte: Pordata, dados de 2018).

3.3. Vínculo contratual

Todos os colaboradores da IFD têm contrato de trabalho sem termo.

3.4. Funções

Quanto às funções desempenhadas pelos colaboradores da IFD, verifica-se a seguinte decomposição:

- Funções de Direção;
- Funções de Coordenação;
- Funções Técnicas;
- Funções de Apoio ou Operacionais.

A distribuição de colaboradores por funções encontra-se descrita no gráfico 3.

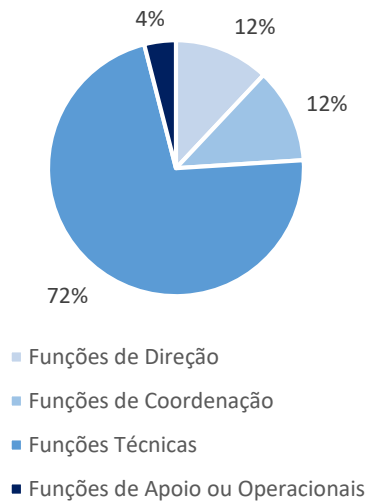


Gráfico 3: Decomposição da equipa IFD por funções

A distribuição por género de cada classe funcional é conforme se apresenta no gráfico seguinte:

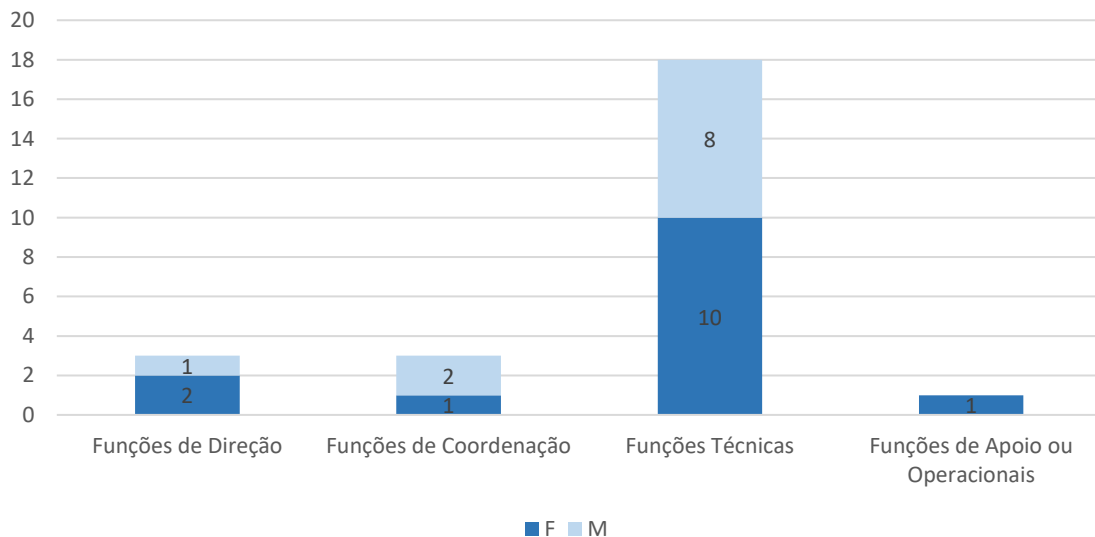


Gráfico 4: Decomposição da equipa IFD por funções e por género

A classe funcional com maior número de colaboradores é a classe de Funções Técnicas, com 18 colaboradores, dos quais 10 do género feminino (56%) e 8 do género masculino (44%).

Em todas as funções, com a exceção da função de coordenação, existe uma predominância do género feminino.

3.5. Grupo Etário

Na distribuição dos colaboradores por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 40-44 é a que inclui maior número de colaboradores, representando 32% do total dos colaboradores, sendo a maioria do género feminino, representando 62,5% dos colaboradores nessa faixa etária e 20% do total dos colaboradores.

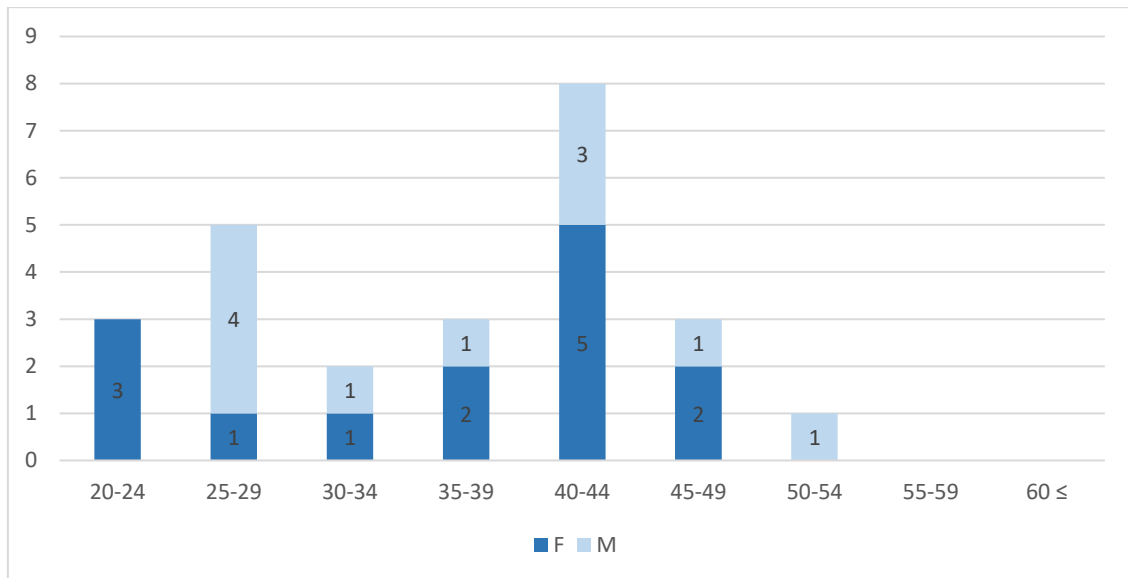


Gráfico 5: Distribuição de colaboradores por grupo etário e por género

A média de idades dos colaboradores da IFD é de 36 anos, sendo a média de idades no género feminino de 36 anos e no género masculino de 37 anos. Considerando os membros da Administração, a média de idades da IFD é de 39 anos, sendo de 41 anos no género masculino e 38 anos no género feminino.

3.6. Níveis de Escolaridade

No que respeita às habilitações literárias detidas pelos colaboradores da IFD, 96% das colaboradoras e dos colaboradores são detentores de graus de estudos do ensino superior. Tendo apenas uma colaboradora o ensino secundário, correspondente ao 12º ano, representando 4% do total dos colaboradores.

3.7. Remunerações

A remuneração média dos colaboradores da IFD é de € 1.884,64, sendo a remuneração média feminina de € 1.807,32 e a remuneração média masculina € 1.983,05. Verifica-se assim que a remuneração média auferida por homens superior em € 175,73 (10%) face à remuneração média auferida pelas mulheres.

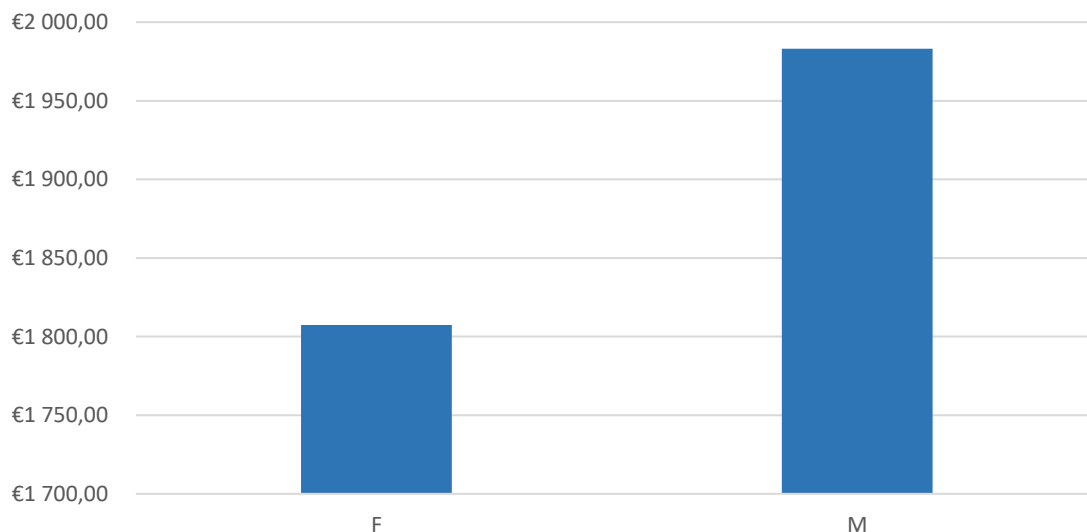


Gráfico 6: Remuneração média dos colaboradores por género

Analisando a remuneração média dos colaboradores da IFD por funções, verifica-se que a remuneração média masculina por funções é superior nas funções de direção (16%) e funções técnicas (17%). No que toca às funções de coordenação a remuneração média é igual em ambos os géneros. Relativamente às funções de apoio ou operacionais não há comparação entre géneros, pois a IFD tem somente uma colaboradora a desempenhar estas funções.

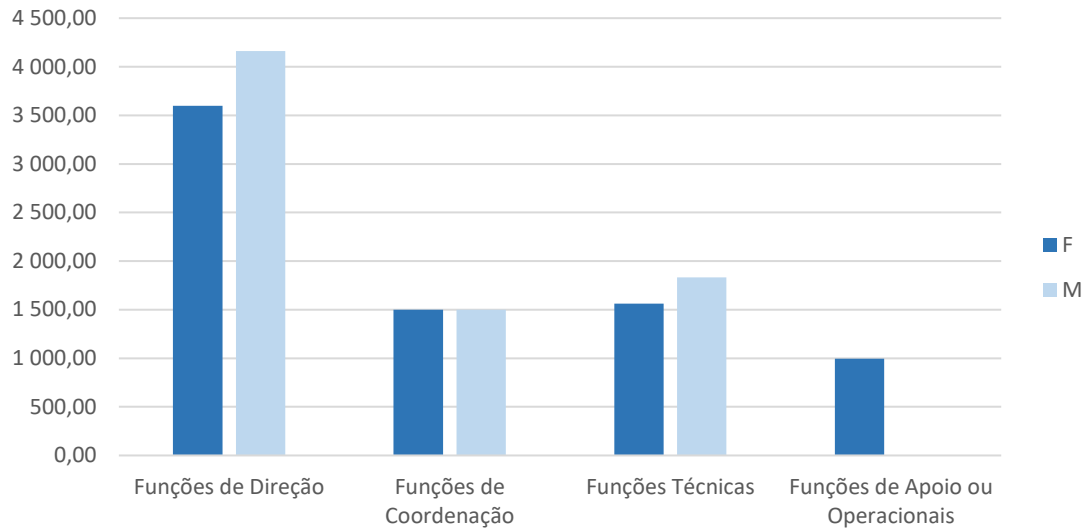


Gráfico 7: Remuneração média dos colaboradores por funções e por género

4. ANÁLISE IFD FACE AO MERCADO

A IFD é uma empresa do setor empresarial do Estado e opera no setor das Atividades Financeiras e de Seguros, setor esse que segundo os dados do PORDATA atualizados a 2018, no que respeita à média da remuneração base¹ por género, a remuneração base média total dos trabalhadores por conta de outrem ascendia a cerca de € 1.601, sendo que no caso dos homens correspondia a € 1.794 e das mulheres € 1.413, refletindo uma discrepância salarial de cerca de € 381 (27%).

Na IFD, analisando a média de remuneração base por género em 2019, verifica-se uma diferença de € 375 (18%) entre homens e mulheres, correspondendo a uma média de remuneração base de € 2.461 e € 2.086, respetivamente. Essa diferença resulta sobretudo, da remuneração atribuída ao Conselho de Administração, fixada pelo representante do acionista único (DGTF - Direção Geral do Tesouro e Finanças) na Deliberação Social Unânime por Escrito de 25 de junho de 2018.

Ao remover da comparação as remunerações referentes ao Conselho de Administração, verifica-se, desse modo, uma diferença de € 176 (10%) entre a média da remuneração base atribuída

¹ A remuneração de base mensal corresponde ao montante que o empregado tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho.

aos homens e mulheres, que corresponde a € 1.983 e € 1.807, respetivamente. A IFD apresenta uma discrepância média de remuneração base por género abaixo da média do setor financeiro e de seguros.

Ainda segundo os dados do PORDATA, a população empregada em 2018 era de 4,86 milhões, constituída por 2,48 milhões de homens (51,1%) e 2,38 milhões de mulheres (48,9%). Neste critério a IFD está ligeiramente acima da média nacional, apresentando um equilíbrio entre géneros no total de efetivos.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Conforme resulta da análise efetuada, verifica-se que a IFD evidencia um esforço na implementação e desenvolvimento de práticas de igualdade de género no âmbito do recrutamento e seleção dos seus colaboradores e colaboradoras. Do mesmo modo, apesar de alguma aparente evidência de diferença remuneratória apresentada, a mesma é inferior à media do setor onde a IFD se insere.

6. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O presente documento foi elaborado segundo a seguinte legislação: RCM² 19/2012, de 23 de fevereiro; RCM 61/2018, de 21 de maio, RCM 18/2014, de 7 de março e Lei 62/2017, de 1 de agosto de 2017.

² RCM – Resolução do Conselho de Ministros