

RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

- ANO 2023 -

Índice

1.	ENQUADRAMENTO.....	3
2.	DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS	4
2.1	Metodologia utilizada	4
2.2	Análise qualitativa e quantitativa.....	4
	✓ Caraterização Geral da Sociedade	4
	✓ Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo Etário.....	5
	✓ Caraterização da remuneração por Grupo Etário.....	6
	✓ Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Nível de Habilitação Literária	7
	✓ Caraterização da Remuneração por Nível de Habilitação Literária.....	7
	✓ Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo de Qualificação Profissional	8
	✓ Caraterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional.....	8
3.	CONCLUSÕES	10
4.	DIVULGAÇÃO	11

1. ENQUADRAMENTO

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 Setor Público Empresarial obrigadas a elaborar um Relatório (e a disponibilizá-lo no respetivo sítio na Internet) caracterizador das diferenças salariais associadas às 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 à realidade portuguesa e sua evolução até 2030.

Dando cumprimento à 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 ESTAMO – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (adiante, “Sociedade” ou “ESTAMO”).

Anota-se que, para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros dos respetivos Órgãos Sociais, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, tendo em consideração o tipo de empresa, mas apenas as colaboradoras e os colaboradores da Sociedade.

2. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

2.1 Metodologia utilizada

A construção deste Relatório teve por base o estudo da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - I RELATÓRIO 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, habilitações literárias e qualificação profissional.

Os resultados, tendo como referência 31 de dezembro de 2023, estão apresentados no ponto seguinte do Relatório e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa dos dados remuneratórios (remunerações líquidas) dos homens e das mulheres, de acordo com cada uma das variáveis referidas.

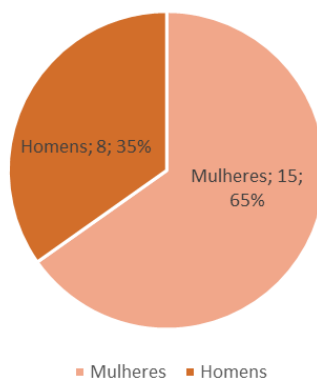
2.2 Análise qualitativa e quantitativa

✓ Caracterização Geral da Sociedade

Em 31 de dezembro de 2023, a caracterização dos recursos humanos da ESTAMO em termos de género era a seguinte:

	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Trabalhadores (as)	15	8	23	65%	35%

Distribuição de trabalhadores por género



	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Remuneração Média Mensal	2 819,70 €	3 255,35 €	2 971,23 €	435,65 €	15,5%

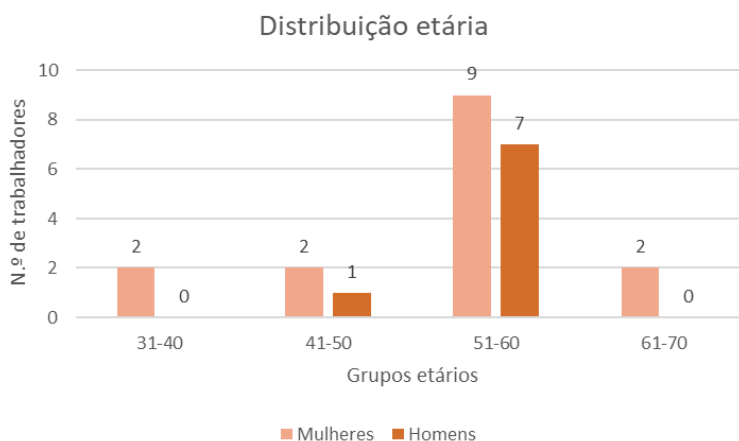
Constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 65% de mulheres e 35% de homens, num total de 23 colaboradores.

A remuneração média mensal das mulheres é, globalmente, 15,5% inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 435,65€, podendo esta constatação estar relacionada com o facto de o único dirigente intermédio de 1.º grau da Sociedade ser homem e, devido à sua qualificação profissional, auferir valores mais elevados.

✓ Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo Etário

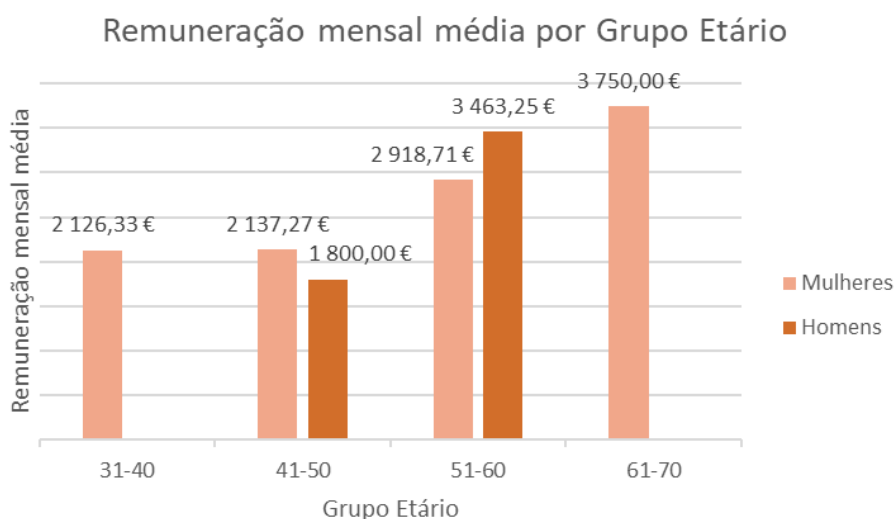
Em 31 de dezembro de 2023, a caracterização dos recursos humanos da ESTAMO em termos de grupo etário era a seguinte:

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
31-40	2	0	2	100%	0%	9%	0
41-50	2	1	3	67%	33%	9%	5%
51-60	9	7	16	56%	44%	39%	30%
61-70	2	0	2	100%	0%	9%	0
Total	15	8	23			65%	35%



✓ Caracterização da remuneração por Grupo Etário

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
31-40	2 126,33 €	n/a	2 126,33 €	n/a	n/a
41-50	2 137,27 €	1 800,00 €	2 024,85 €	-337,27 €	-19%
51-60	2 918,71 €	3 463,25 €	3 156,95 €	544,55 €	19%
61-70	3 750,00 €	n/a	3 750,00 €	n/a	n/a



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

- O grupo etário [51-60] é o que regista um maior número, integrando 16 dos 23 colaboradores, dos quais 9 mulheres e 7 homens;
- Ao nível das médias mensais das remunerações certas e permanentes entre homens e mulheres, constata-se que nos grupos etários [31-40] e [61-70] apenas existem mulheres, não sendo possível efetuar, nesses grupos, uma comparação quanto às remunerações por género; no grupo etário [41-50] as mulheres auferem em média 19% mais do que os homens e no grupo etário [51-60] verifica-se a situação oposta, auferindo os homens, em média, 19% mais do que as mulheres.

✓ Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por Nível de Habilitação Literária

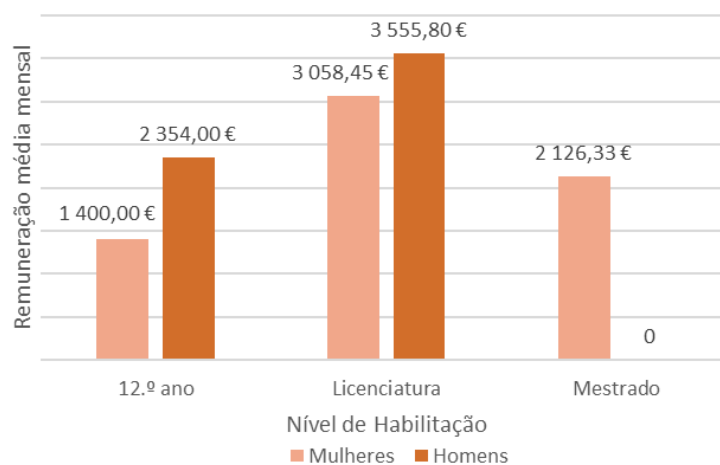
Em 31 de dezembro de 2023, a caracterização dos recursos humanos da ESTAMO quanto às habilitações literárias por género era a seguinte:

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
12.º Ano	1	2	3	33%	67%	4%	9%
Licenciatura	12	6	18	67%	33%	52%	26%
Mestrado	2	0	2	100%	0%	9%	0%
Total	15	8	23	65%	35%	65%	35%

✓ Caracterização da Remuneração por Nível de Habilitação Literária

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
12.º Ano	1 400,00 €	2 354,00 €	2 036,00 €	954,00 €	68%
Licenciatura	3 058,45 €	3 555,80 €	3 224,23 €	497,35 €	16%
Mestrado	2 126,33 €	n/a	2 126,33 €	n/a	n/a

Remuneração mensal média por Nível de Habilitação



Da análise à estrutura de habilitações literárias da ESTAMO observamos o seguinte:

- Constatase que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade, sendo que, dos(as) 23 colaboradores(as), 18 (ou seja, 78%) têm este grau de habilitação;
- No grupo de habilitação “12.º ano”, verifica-se que os homens auferem, em média, 68% mais do que a mulher que integra o referido grupo de habilitação profissional, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 954,00€;
- No grupo de habilitação “Mestrado” apenas existem mulheres, não sendo possível, por isso, efetuar uma comparação quanto às remunerações por género;
- No que ao grupo de habilitação “Licenciatura” diz respeito, conclui-se que a remuneração média mensal das mulheres é globalmente 16% inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 497,35€.

✓ **Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo de Qualificação Profissional**

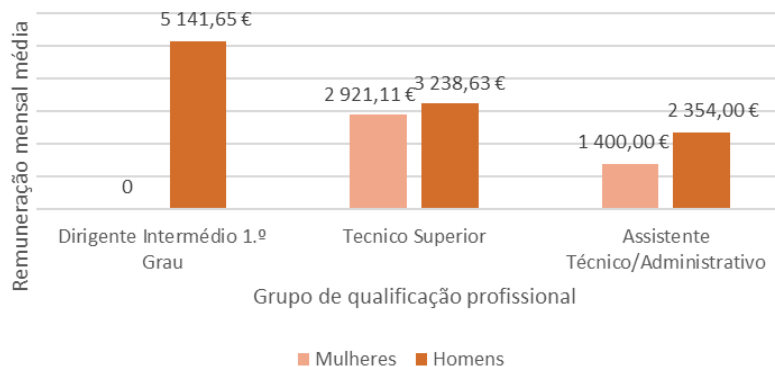
Em 31 de dezembro de 2023, a caraterização dos recursos humanos da ESTAMO quanto à qualificação profissional por género era a seguinte:

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Dirigente Intermédio 1.º Grau	0	1	1	0%	100%	0%	4%
Técnico Superior	14	5	19	74%	26%	61%	22%
Assistente Técnico/Administrativo	1	2	3	33%	67%	4%	9%
Total	15	8	23			65%	35%

✓ **Caraterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional**

Grupo de Qualificação Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Dirigente Intermédio 1.º Grau	0	5 141,65 €	5 141,65 €	n/a	n/a
Técnico Superior	2 921,11 €	3 238,63 €	3 004,67 €	317,52 €	11%
Assistente Técnico/Administrativo	1 400,00 €	2 354,00 €	2 036,00 €	954,00 €	68%

Remuneração mensal média por grupo de qualificação profissional



Quanto à qualificação profissional dos(as) colaboradores(as) da ESTAMO, importa salientar os seguintes pontos:

- Constata-se que o grupo de qualificação profissional “Técnico Superior” é o predominante na Sociedade, sendo que, dos(as) 23 colaboradores(as), 19 (ou seja, 83%) pertencem a este grupo;
- Este grupo é composto maioritariamente por mulheres (representam 74%), sendo a remuneração média mensal dos homens 11% superior à das mulheres, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 317,52 €.
- No grupo de qualificação “Dirigente Intermédio de 1.º Grau” apenas existe um homem, não sendo possível, por isso, efetuar uma comparação quanto às remunerações por género;
- No grupo de qualificação “Assistente Técnico/Administrativo”, verifica-se que os homens auferem, em média, 68% mais do que a mulher que integra o referido grupo de habilitação profissional, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 954,00€. Esta diferença salarial pode estar relacionada com o conteúdo funcional de cada função, pois, apesar do grupo profissional ser o mesmo, a função em si pode ter exigências diferentes, com níveis de responsabilidade e autonomia diferentes, o que pode justificar remunerações diferentes.

3. CONCLUSÕES

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

O quadro de pessoal da Sociedade contava, no final de 2023, com 23 colaboradores(as), representando as mulheres 65% da força de trabalho, integrando a grande maioria dos colaboradores nos escalões etários compreendidos entre os 51 e os 60 anos. Por outro lado, constata-se que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade. Conclui-se igualmente que, na ESTAMO, a remuneração média mensal das mulheres é globalmente inferior em cerca de 15,5% à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 435,65€. Esta diferença percentual poderá ser explicada parcialmente pelo facto de o desempenho do único cargo de “Dirigente Intermédio de 1.º Grau” ser desempenhado por um homem, correspondendo à função uma remuneração superior.

Relativamente à desigualdade salarial que ainda porventura subsista, não tem por base questões de género, mas antes questões relacionadas com a própria contratação em si (sejam do mesmo género, ou não), efetuadas à luz de enquadramentos orçamentais distintos, situação que o Plano de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho a implementar na Sociedade se destina a colmatar.

Assim, pese embora as diferenças remuneratórias registadas, verifica-se que a Sociedade possui boas práticas na matéria de igualdade de género, sendo as desigualdades remuneratórias apontadas fruto de critérios e variáveis objetivas e/ou da ausência de enquadramento jurídico/orçamental que permita colmatá-las. O objetivo da Administração é continuar a garantir o cumprimento das normas relacionadas com paridade de género, nas suas diversas perspetivas, tendo, também, estado presente no contexto dos recrutamentos que tem sido possível concretizar.

4. DIVULGAÇÃO

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

Lisboa, em 05 de março de 2024.

O Conselho de Administração,

António Inácio de Carvalho Furtado
Presidente

Maria de Fátima Vieira de Andrade e
Sousa Madureira
Vice-Presidente

José Realinho de Matos
Vogal Executivo