



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

2024

RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

- ANO 2024 -

fevereiro de 2025



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

Índice

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



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 Triannual¹ (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 Fundiestamo – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (adiante, “Sociedade” ou “Fundiestamo”).

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.

¹ Apesar do relatório ser elaborado com uma periodicidade triannual, poderá ser atualizado sempre que se justifique, de forma a garantir que os valores nele constantes refletem a realidade e evolução da sociedade. Assim, ainda que formalmente publicado a cada três anos, a sua revisão e atualização poderá ocorrer, pelo menos, anualmente.



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 2024, estão apresentados no ponto seguinte do Relatório e estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa dos dados remuneratórios (remunerações íliquidas) dos homens e das mulheres, de acordo com cada uma das variáveis referidas.

2.2 Análise qualitativa e quantitativa

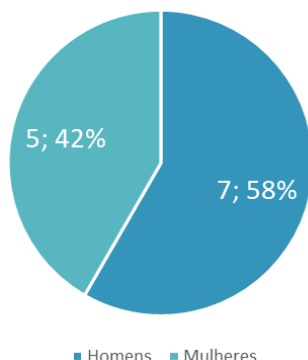
✓ Caraterização Geral da Sociedade

Em 31 de dezembro de 2024, a caraterização dos recursos humanos da Fundiestamo em termos de género era a seguinte:

	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Trabalhadores (as)	5	7	12	42%	58%



Distribuição dos tabalhadores por género



	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Remuneração Média Mensal	3 135,80 €	4 291,29 €	3 809,84 €	1 155,49 €	36,8%

Constata-se que a estrutura de recursos humanos é constituída por 42% de mulheres e 58% de homens, num total de 12 colaboradores.

A remuneração média mensal das mulheres é, globalmente, 36,8% inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 1 155,49€, podendo esta constatação estar relacionada com o facto da maioria dos dirigentes intermédios de 2.º grau da Sociedade serem homens e auferirem valores mais elevados.

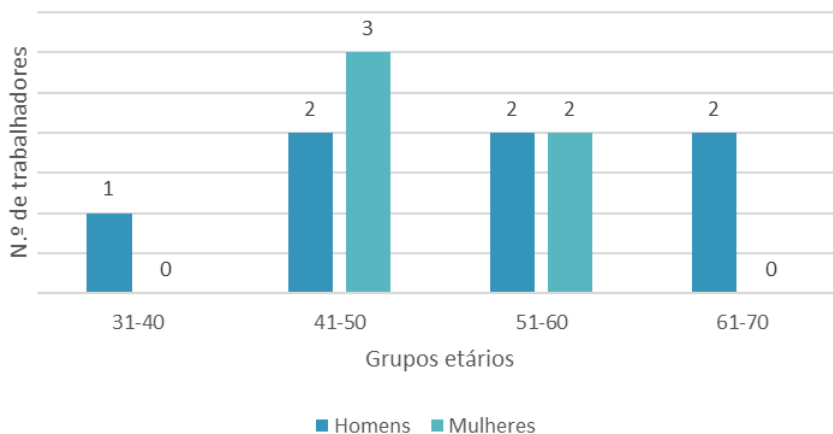
✓ **Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo Etário**

Em 31 de dezembro de 2024, a caraterização dos recursos humanos da Fundiestamo em termos de grupo etário era a seguinte:

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
31-40	0	1	1	0%	100%	0%	8%
41-50	3	2	5	60%	40%	25%	17%
51-60	2	2	4	50%	50%	17%	17%
61-70	0	2	2	0%	100%	0%	17%
Total	5	7	12			42%	58%



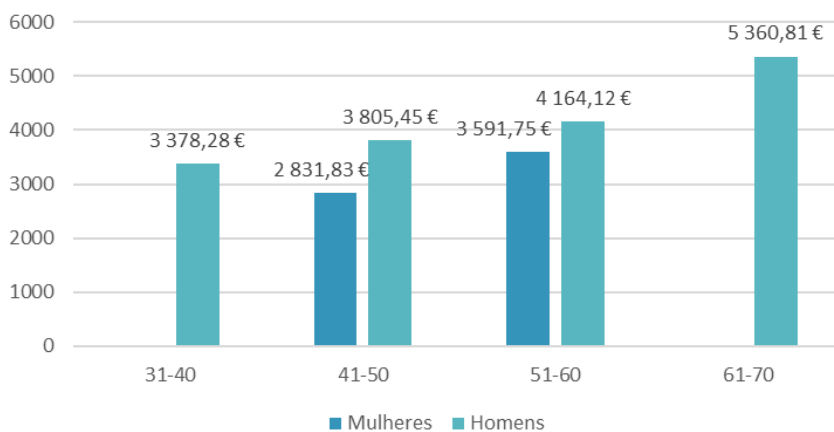
Distribuição etária



✓ Caracterização da remuneração por Grupo Etário

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
31-40		3 378,28 €	n/a	n/a	n/a
41-50	2 831,83 €	3 805,45 €	3 318,64 €	973,63 €	34%
51-60	3 591,75 €	4 164,12 €	3 877,94 €	572,38 €	16%
61-70		5 360,81 €	n/a	n/a	n/a

Remuneração mensal média por Grupo Etário





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

- O grupo etário [41-50] é o que regista um maior número, com 5 colaboradores, dos quais 3 mulheres e 2 homens;
- O grupo etário [51-60] é o que a seguir tem maior representação, com 4 colaboradores, 2 mulheres e 2 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 homens, não sendo possível efetuar, nesses grupos, uma comparação quanto às remunerações por género; nos grupos etários [41-50] e [51-60] os homens auferem mais do que as mulheres, existindo um GAP significativo nos(as) colaboradores(as) com idade entre os 41 e 50 anos.

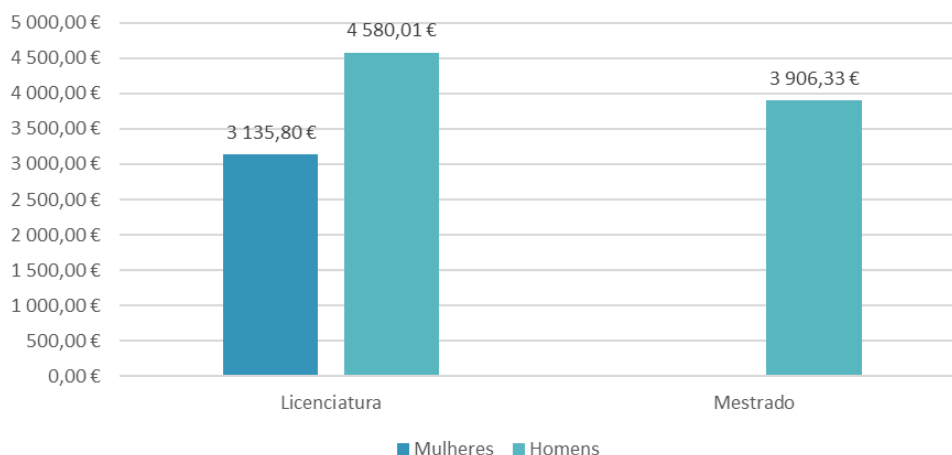
✓ Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por Nível de Habilitação Literária

Em 31 de dezembro de 2024, a caracterização dos recursos humanos da Fundiestamo quanto às habilitações literárias por género era a seguinte:

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Licenciatura	5	4	9	56%	44%	42%	33%
Mestrado	0	3	3	0%	100%	0%	25%
Total	5	4	9	56%	44%	42%	58%

✓ Caracterização da Remuneração por Nível de Habilitação Literária

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Licenciatura	3 135,80 €	4 580,01 €	3 857,90 €	1 444,22 €	46%
Mestrado		3 906,33 €	n/a	n/a	n/a
Total	3 135,80 €	8 486,35 €	3 857,90 €	1 444,22 €	46%

**Remuneração mensal média por nível de habilitação**

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

- Constata-se que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade, sendo que dos(as) 12 colaboradores(as), 9 (ou seja, 75%) têm este grau de habilitação;
- No que ao grupo de habilitação “Licenciatura” diz respeito, conclui-se que a remuneração média mensal das mulheres é globalmente 46% inferior à dos homens, o que corresponde a um gap remuneratório médio de 1 444,22€;
- No que respeita grupo de habilitação “Mestrado”, apenas integra colaboradores homens (3 colaboradores), pelo que não é possível efetuar comparação.

✓ Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo de Qualificação Profissional

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Dirigente Intermédio 2.º Grau	2	4	6	33,33%	66,66%	16,66%	33,33%
Técnico Superior	3	3	6	50%	50%	25%	25%
Total	5	7	12			42 %	58 %



✓ Caracterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional

Grupo de Qualificação Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Fem.	Masc.	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Dirigente Intermédio 2.º Grau	4 376,75 €	4 423,63 €	4 400,19 €	46,88 €	1%
Técnico Superior	2 308,49 €	4 114,85 €	3 211,67 €	1 806,36 €	78%

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

- Dos 6 cargos de dirigente intermédios (seja de 2.º ou 3.º grau), que estão ocupados, 4 correspondem a homens e 2 a mulheres. Neste escalão, podemos considerá-las equilibradas;
- O grupo de colaboradores com qualificação profissional de Técnico Superior é composto, em partes iguais, por homens e mulheres. No entanto, a remuneração média mensal dos homens é 78% superior à das mulheres, o que representa uma diferença média de 1.806,36€, esta disparidade pode estar associada às exigências específicas de cada função. Pelo que, embora integrem o mesmo grupo profissional, as funções exercidas podem diferir em termos de nível de responsabilidade, grau de autonomia e complexidade das tarefas, fatores que justificam variações salariais dentro da mesma categoria profissional.

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 2024, com 12 colaboradores(as), representando os homens 58% da força de trabalho, integrando a grande maioria dos colaboradores nos escalões etários compreendidos entre os 41 e os 60 anos. Por outro lado, constata-se que o grupo de habilitação “Licenciatura” é o predominante na Sociedade e que estamos perante um grupo de colaboradores(as) altamente qualificado, uma vez que a



Licenciatura é a habilitação mínima entre os(as) colaboradores(as). Conclui-se igualmente que, na Fundiestamo, a remuneração média mensal das mulheres é globalmente inferior em cerca de 37 % à dos homens, o que corresponde a um GAP remuneratório médio de 1 155,49€. Esta diferença percentual poderá ser explicada parcialmente pelo facto de o desempenho de cargos de chefia serem maioritariamente desempenhados por homens, a que correspondem remunerações superiores.

Apesar das habilitações profissionais dos colaboradores serem idênticas, e de dos 12 colaboradores, 6 integrarem a qualificação profissional “Técnico Superior”, o conteúdo funcional das atribuições de cada colaborador é distinto, justificando distintas remunerações.

No que respeita a eventuais disparidades salariais que ainda possam subsistir, estas não decorrem de questões de género, mas sim de fatores relacionados com o próprio processo de contratação. Este processo tem em consideração um conjunto de variáveis, nomeadamente o *know-how*, as valências específicas, a experiência profissional prévia, as funções a desempenhar e o contributo técnico que cada colaborador traz no momento da sua admissão. Assim, as diferenças salariais refletem as exigências e o impacto de cada função, e não qualquer critério discriminatório.

Adicionalmente, as contratações foram realizadas em diferentes enquadramentos orçamentais, o que também pode justificar diferenças remuneratórias. No entanto, com a implementação do Plano de Gestão de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, pretende-se promover maior equidade e alinhamento salarial, assegurando uma estrutura remuneratória mais transparente e ajustada à realidade da organização.

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.



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

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 18 de fevereiro de 2025.

O Conselho de Administração,

Pedro Miguel dos Santos Moreira
Presidente

Isabel Maria Martins Dias
Vogal Executiva

Vanda Cristina Dias Marques Valadares
Vogal não Executiva