

**RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO 2021**  
**E**  
**PLANO DE IGUALDADE 2023**

**1. INTRODUÇÃO**

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX. Este quadro não é estranho à generalidade dos países das sociedades atuais, ainda que com especificidades. As mulheres são, na atualidade, uma proporção importante da força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos do sexo masculino. Mas ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, numa perspetiva qualitativa, como o evidenciam a segregação horizontal e vertical e o diferencial de remunerações entre os sexos. As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que alterem este quadro social e económico e promover condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

A igualdade de género é fundamental para o progresso e a coesão sociais, sendo importante adotar uma perspetiva de género transversal (mainstreaming) a todas as políticas e nos diversos contextos sociais.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

## **2. ÂMBITO**

O presente Plano para a Igualdade aplica-se às colaboradoras e aos colaboradores da Imofundos – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (Imofundos).

A Imofundos foi constituída em 7 de abril de 1999, tem sede social na Rua Dr. António Loureiro Borges, 7 – piso 6, Miraflores, 1495-131 Algés, possuindo atualmente um capital social de 573 600 Euros, totalmente subscrito e realizado, pelo seu único acionista, Parparticipadas, SGPS, S.A, que pertence ao grupo PARS.

A Imofundos, tem como atividade a administração e gestão de organismos de investimento imobiliário (OII), abertos e fechados, sendo esta a única linha de negócio desenvolvida pela Sociedade.

Contudo, desde a nacionalização do BPN e decorrente dos problemas de liquidez, em 31 de Dezembro de 2021, a maioria das unidades de participação encontravam-se na carteira da

Parups, S.A., pelo que a atividade de comercialização de unidades de participação dos fundos junto de clientes pelo banco depositário, tem sido praticamente inexistente. A atividade da Imofundos tem incidido principalmente, na gestão e otimização da rentabilidade dos imóveis.

O quadro de pessoal da Imofundos em 31 de dezembro de 2021 era constituído por 13 trabalhadores, afetos aos quatro departamentos: Departamento Financeiro e de Contabilidade, Departamento Jurídico, Departamento de Operações Imobiliárias e Departamento Comercial, Comunicação e Marketing.

O regime laboral aplicável a estes trabalhadores é o decorrente do Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário de 2008 (ACT 2008), publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) n.º 3 de 22 de Janeiro de 2009 e no BTE n.º 39, de 22 de Outubro de 2010 (no âmbito de alterações ocorridas).

Em 2021, foi revisto e celebrado novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2021), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 6 de 15/02/2021, entre as várias Instituições de Crédito aderentes e os Sindicatos pertencentes à FEBASE (Federação do Setor Financeiro) adotado também pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e pelo Sindicato Independente da Banca.

O novo ACT incorporou a tabela salarial prevista no ACT de 2008.

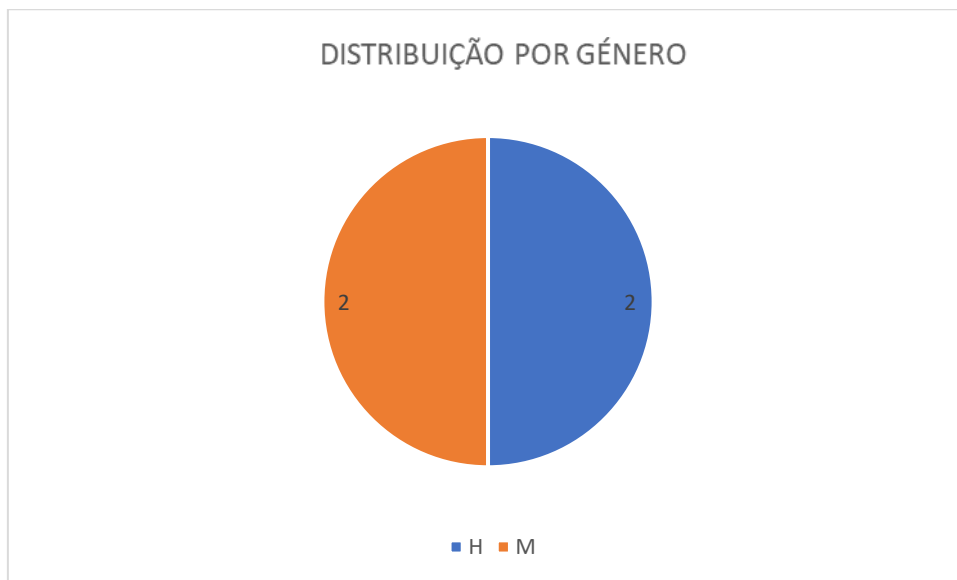
Nas matérias não consagradas no Acordo Coletivo de Trabalho vigora o disposto no Código do Trabalho.

Os trabalhadores da Imofundos, encontram-se, na atualidade, integrados e a descontar para a Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 88/2012, de 11 de abril, assegurando esta as eventualidades de doença, invalidez e morte, bem como as pensões de reforma (tendo a quantia provisionada no Fundo de Pensões do BPN sido transferida para a Caixa Geral de Aposentações, I. P. (CGA, I. P.).

Ao abrigo do ACT 2021 em vigor, os trabalhadores do quadro de pessoal da Imofundos beneficiam dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS).

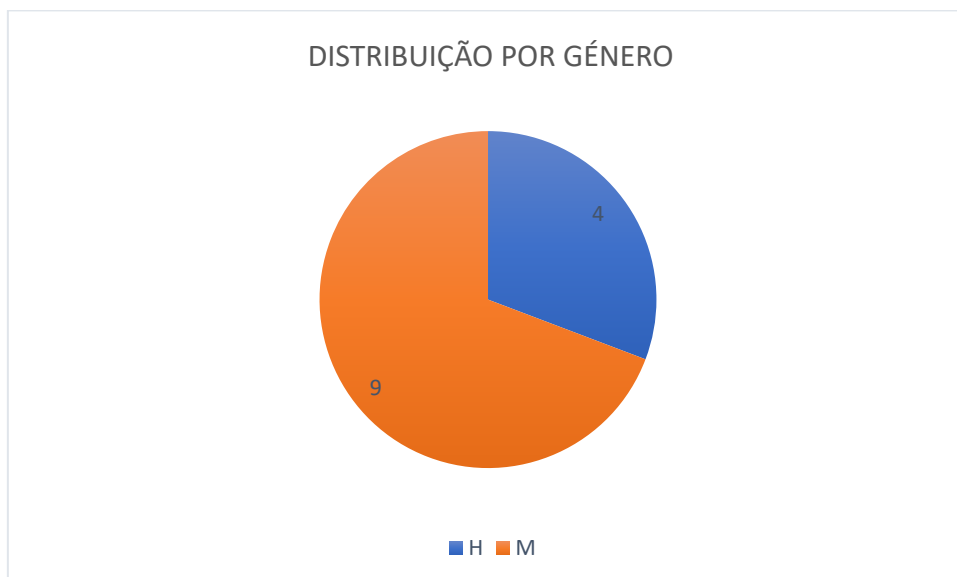
### 3. CLASSIFICAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E POLÍTICAS VIGENTES

#### 3.1 A) DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO – CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



O Conselho de Administração é composto por dois homens e por duas mulheres.

#### B) DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO – COLABORADORES



A Imofundos tinha em 31 de dezembro de 2021, 13 colaboradores, cuja distribuição era de 9 mulheres e 4 homens.

Os homens representam 30,77% e as mulheres 69,23% do total de colaboradores.

A Imofundos tinha ainda, em 31 de dezembro de 2021, 1 colaborador do género masculino cedido pela Parvalorem. De referir que na Imofundos, ao longo dos últimos anos, não tem havido admissões de colaboradores, mas sim alguns acordos de rescisão.

### 3.2 DISTRIBUIÇÃO POR IDADES

Grupo Etário	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
inferior a 30 anos	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
dos 30 aos 39 anos	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
dos 40 aos 49 anos	5	4	9	55,56	44,44	38,46	30,77
dos 50 aos 59 anos	3	0	3	100,00	0,00	23,08	0,00
superior a 59 anos	1	0	1	100,00	0,00	7,69	0,00
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>

A maioria dos colaboradores, em 31 de dezembro de 2021, situa-se na faixa etária dos 40 aos 49 anos, que representa 69,23% do total de colaboradores, seguindo-se a faixa etária dos 50 a 59, que representa 23,08% do total de colaboradores. Não temos colaboradores na faixa etária inferiores a 30 anos, o que está relacionado pela ausência de admissões de colaboradores.

### 3.3 DISTRIBUIÇÃO POR QUALIFICAÇÕES (HABILITAÇÕES ACADÉMICAS)

Habilitações Literárias	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	Total	M	H	M	H
1º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
2º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
3º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Ensino secundário	3	1	4	75,00	25,00	23,08	7,69
Ensino superior	6	3	9	66,67	33,33	46,15	23,08
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>

Relativamente às habilitações académicas, 69,23% (9) dos colaboradores têm formação superior, sendo 66,67% de mulheres (6) e 33,33% de homens (3).

Das 9 mulheres, 6 têm formação superior e 3 têm o ensino secundário. Dos 4 homens, 3 têm formação superior e 1 tem o ensino secundário. Não existem colaboradores com formação no 1º, 2º. e 3º. ciclos do ensino básico.

### 3.4 DISTRIBUIÇÃO POR ÁREA DE FORMAÇÃO

Distribuição por Áreas de Estudo - Ensino Superior	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Engenharia e técnicas afins	0	1	1	0,00	100,00	0,00	11,11
Ciências Empresariais	2	2	4	50,00	50,00	22,22	22,22
Ciências Sociais e do Comportamento	1	0	1	100,00	0,00	11,11	0,00
Direito	3	0	3	100,00	0,00	33,33	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>66,67</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>	<b>33,33</b>

No total de 9 colaboradores com formação superior, as áreas de estudo com maior peso são as Ciências Empresariais (44,44%) e o Direito (33,33%), que representam 77,77% do universo de colaboradores considerado.

### 3.5 DISTRIBUIÇÃO POR GRUPOS PROFISSIONAIS

Grupo Profissional	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Dirigente intermédio de 1º grau	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Técnico Superior	4	2	6	66,67	33,33	30,77	15,38
Informático	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	2	7	71,43	28,57	38,46	15,38
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>

Como empresa do Setor Empresarial do Estado (SEE), os colaboradores foram agrupados de acordo com as categorias do SIOE (Sistema de Informação dos Organismos do Estado).

Identifica-se o Grupo Profissional de Técnicos Superiores, que representam 46,15% do total dos colaboradores. Neste grupo, as mulheres representam 30,77% do total dos colaboradores e os homens representam 15,38%.

O grupo profissional de assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo, representa 53,84% do total dos colaboradores. Neste grupo, as mulheres representam 38,46% do total dos colaboradores, enquanto os homens representam 15,38%. Esta diferenciação demonstra e segue o princípio acima inferido de que a Imofundos tem 69,23% de mulheres e 30,77% de homens no seu quadro de pessoal.

### 3.6 DISTRIBUIÇÃO POR CARGOS DE CHEFIA

Dirigentes	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Diretor	0	0	0	0	0	0	0
Chefias	2	2	4	50	50	50	50
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

A Imofundos tinha em 31 de dezembro de 2021 um diretor coordenador do género masculino cedido pela Parvalorem e quatro responsáveis de departamento, dois do género feminino e dois do género masculino.

### 3.7 DISTRIBUIÇÃO POR VOLUME DE FORMAÇÃO

Género	Colaboradores/as	Horas de Formação	N.º Formandos/as
M	9	12	2
H	4	14	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>3</b>

Na formação profissional em 2021, tendo em conta as necessidades demonstradas através do diagnóstico realizado, e comparando com o ano 2020, verificou-se um aumento no

número de participantes, nas horas e no investimento envolvidos em ações de formação, facto que em parte se ficou a dever à pandemia Covid 19, e naturalmente, ao impacto da mesma na vida pessoal e profissional dos colaboradores no ano 2020.

Constata-se que as ações de formação efetuadas permitiram dar resposta às principais necessidades de formação, previamente demonstradas em se obter conhecimentos e competências, formação ajustada às reais necessidades previamente diagnosticadas e nessa decorrência, elegíveis, para além de cumprimento de obrigações legais.

### 3.8 DISTRIBUIÇÃO DA RETRIBUIÇÃO MENSAL EFETIVA POR CATEGORIAS SIOE

Categorias SIOE	REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	M	H
Dirigente intermédio de 1º grau	0,00	0,00	0,00	0,00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	0,00	0,00	0,00	0,00
Técnico Superior	60,74	39,26	33,16	21,43
Informático	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	73,39	26,61	33,33	12,09
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,00	0,00	0,00	0,00

### 3.9 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO DA RETRIBUIÇÃO MENSAL EFETIVA

Género	%
M	66,48
H	33,52
TOTAL	100

Na Imofundos observa-se o princípio de tratamento igual e indiferenciado dos seus colaboradores, independentemente do género, o que também se justifica e está em consonância com a atividade e a realidade da empresa, nomeadamente sem processos de recrutamento de trabalhadores ao longo dos anos e tendencialmente com a redução do seu quadro de pessoal por via de acordos de rescisão. Temos registado a cedência de alguns colaboradores da Parvalorem à Imofundos.



A diferenciação verificada na distribuição da remuneração mensal efetiva entre homens e mulheres está justificada no princípio acima inferido de que a Imofundos tem uma maioria de mulheres no seu quadro de pessoal.

### 3.10 PROMOÇÕES OBRIGATÓRIAS POR MÉRITO POR GÉNERO

GÉNERO	PROMOÇÕES EM 2020	PROMOÇÕES EM 2021
M	1	1
H		
TOTAL	1	1

Em cumprimento do estabelecido no ACT – Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário (Cláusula 19.<sup>a</sup> Promoções obrigatórias por mérito), em que estabelece que, sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada Instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, em que:

- As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- O número total de promoções a efetuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses trabalhadores.

A Imofundos deu cumprimento àqueles princípios, tendo sido promovido nos anos de 2020 e 2021, 1 colaborador respetivamente.

## 4. METODOLOGIA

Na definição das políticas de igualdade nas empresas reconhecem-se como estruturantes para a sua efetivação um leque amplo de medidas que envolvem desde o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da empresa e a respetiva assunção pela liderança de topo das organizações, a todo um outro conjunto de dimensões, chave da gestão das empresas e que devem abarcar os vários elementos da sua estrutura organizativa, a saber:

1. Informação e comunicação;
2. Recrutamento e seleção;
3. Acesso à formação;

4. Progressão na carreira;
5. Acesso a funções de chefia aos diversos níveis;
6. Sistemas de avaliação de desempenho;
7. Regimes de trabalho e vínculos contratuais;
8. Políticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A definição dos princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios será melhor concretizada através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

A promoção da igualdade de género implica, portanto, mudança, para a qual são aspetos fundamentais:

- **O Diagnóstico**

Antes da implementação de um plano para a igualdade torna-se fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual das empresas no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança.

Neste sentido, o instrumento de autodiagnóstico permitirá fazer uma mais rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração e implementação do plano de ação correspondente. Através deste instrumento é possível diagnosticar as práticas a nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e os pontos fracos a este respeito, o que irá permitir uma definição objetiva e mensurável das prioridades da empresa neste domínio.

O Autodiagnóstico (**Anexo 1**) deverá incidir nas seguintes dimensões, decorrentes do legalmente imposto pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 (a negrito constam as áreas obrigatórias):

1. Estratégia, missão e valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho, onde se insere a área dos salários/Igualdade

- Remuneratória;
5. Proteção na parentalidade;
  6. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
  7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

- **O Plano de Ação**

A responsabilidade social da empresa e do grupo PARS prevê, precisamente, o cumprimento da legislação e que, além desse cumprimento, se desenvolvam políticas adicionais e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de género que a nível vertical e sectorial continua a prevalecer na generalidade dos locais de trabalho.

A elaboração de um plano para promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens define o rumo a tomar pela empresa e o modo como as ações a desenvolver vão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas.

Importa, além disso, que as orientações estratégicas da empresa consagrem os princípios da igualdade entre mulheres e homens e a eles façam menção expressa nos documentos estratégicos que explicitam a sua missão e os valores por que se rege.

No Plano de Ação **em Anexo 2**, foram consideradas medidas quanto aos seguintes Parâmetros:

1. **Recrutamento e Seleção** - Na Imofundos não existe recrutamento externo de colaboradores. Apenas existem processos de recrutamento e seleção internos, por transferência de pessoal entre departamentos, que assentam em princípios de tratamento igual e indiferenciado dos seus colaboradores, considerando as competências exigidas ou necessárias. Os processos decorrem, normalmente, por divulgação do concurso de recrutamento interno via Intranet do grupo PARS, sendo que a Imofundos intervém na avaliação e seleção do candidato.
2. **Formação Contínua** - O acesso à formação é reconhecido como um direito igual para mulheres e homens, dentro dos princípios das necessidades formativas

específicas de cada departamento e também no cumprimento das obrigações legais de formação.

Foi elaborado um Plano de Formação tendo em conta as necessidades apuradas através de diagnóstico efetuado junto de cada departamento. Apesar da diminuição do número de participantes, do número de horas envolvidas e, por conseguinte, no investimento efetuado, constata-se que as ações de formação ocorridas permitiram dar resposta às necessidades da Empresa, nomeadamente as decorrentes da reorganização efetuada, por força da saída de colaboradores com conhecimentos e competências em áreas específicas do negócio. Nomeadamente, foi efetuada formação ao nível do Branqueamento de Capitais e também na área do Setor Imobiliário.

Considerando propostas apresentadas pelos Colaboradores e após análise do Conselho de Administração, tem havido apoios financeiros para a realização de Pós-graduações e Mestrados em áreas de formação com interesse para a Empresa.

3. **Gestão de Carreiras e Promoções** - A Imofundos assegura a igualdade e a não discriminação de género nas promoções aos colaboradores, no cumprimento dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicáveis.

Tais Instrumentos preveem a não diferenciação salarial, de enquadramento profissional e a progressão na carreira em função do género.

Contudo, face à manutenção da estrutura hierárquica da Imofundos e do seu quadro de pessoal (exceção para os processos de acordo de rescisão ocorridos ao longo dos anos), não se têm verificado alterações significativas nas funções e lugares de chefia.

4. **Diálogo Social e Participação de Colaboradores** - A Imofundos dispõe de Intranet e de Email, que permitem aos colaboradores aceder à divulgação das orientações estratégicas, à legislação aplicável, aos processos de recrutamento interno e demais informação considerada relevante. O grupo PARS tem uma Comissão de Trabalhadores que participa em reuniões com o Conselho de Administração e efetua

a divulgação de informação relevante aos Trabalhadores através do próprio Email institucional.

5. **Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho**  
- A Imofundos, no respeito pela Lei do Trabalho e pelos Instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicáveis, assegura os direitos genéricos dos trabalhadores nomeadamente em função do género, estado civil ou situação familiar.
  
6. **Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal** - A Imofundos tem implementadas algumas políticas dirigidas aos trabalhadores que facilitam o equilíbrio entre a vida familiar, pessoal e profissional, nomeadamente a flexibilidade de horário de trabalho, nas horas de entrada e de almoço, no cumprimento do período normal de trabalho semanal.
  
7. **Formas Inovadoras de Organização do Trabalho** - No contexto da implementação do Plano Estratégico, e conscientes da importância de se alinhar as opções estratégicas com os interesses dos Colaboradores, nomeadamente quanto a potenciar a sua empregabilidade futura, pretende-se continuar a promover iniciativas de fomento da empregabilidade, colocação de Colaboradores, rotação de Colaboradores entre departamentos tendo em vista promover dinâmicas operacionais, motivar os colaboradores e reforçar competências e capacidade de produção das áreas core.
  
8. **Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias** - A Imofundos, no cumprimento dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicáveis, concede mensalmente aos trabalhadores um Subsídio Infantil, por cada filho até aos 6 anos, e trimestralmente um Subsídio de Estudo, para os filhos que estão a estudar nos diferentes graus de ensino.

Igualmente, nos casos de Colaboradores com baixas médicas, pelo facto de terem estado ausentes ao serviço devido a baixa por doença, a empresa efetua adiantamentos de um valor líquido equivalente, a regularizar pelos Colaboradores após receberem da Segurança Social o respetivo pagamento do subsídio de baixa.

A Empresa tem aderido à campanha de vacinação para a prevenção da gripe sazonal, de adesão voluntária, cuja vacinação habitualmente ocorre nas instalações da Empresa, com o objetivo de evitar a deslocação dos Colaboradores.

Existem, também, vários protocolos com empresas que permitem aos colaboradores beneficiar de descontos diversos (em Farmácias, Clínicas Médicas, Agências de Viagens, etc.).

9. **Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família** - A Imofundos, no cumprimento e respeito pela legislação aplicável nesta matéria, no reforço da proteção na maternidade, parentalidade e adoção, assegura os direitos quanto ao gozo das licenças obrigatórias e facultativas e apresenta alguma flexibilidade nos direitos quanto ao horário de trabalho no que respeita ao período de amamentação / aleitação.

São igualmente asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de ganhos médios mensais entre mulheres e homens em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor, relativamente à proteção de grávidas.

Apesar de somente após o apuramento/tratamento dos resultados obtidos através do Autodiagnóstico ser possível estabelecer um plano de acção objetivos e que considere as recomendações oriundas do CITE. No Plano para 2022/2023 (Anexo II) são já sugeridas medidas, ainda que tenham de ser reenquadradas nas dimensões corretas para as empresas do universo do grupo PARS.