REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

CENTRO HOSPITALAR TONDELA | VISEU, EPE

Centro Hospitalar Tondela-Viseu, E.P.E

Ata, 27/04/2017
Aprovado.
Publique-se no
Sítio do Hospital

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
Presidente
(Dr. Célio Correia)
Diretor Clínico
(Dr. João Alexandre)
Enfermeiro Diretor
(Enfº Carlos Portugal)
Vogal Executivo
(Dra. Lúcia Costa)
Vogal Executivo
Engº Francisco Faro

Relatório

sobre Remunerações por Género

2016

Relatório sobre Remunerações por Género - 2016

A Resolução de Conselho de Ministros n.º18/2014, de 7 de março, no seu ponto 2, determina que "*as empresas do sector empresarial do Estado promovam, 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 Centro Hospitalar Tondela-Viseu, E.P.E. (CHTV) defende uma política de igualdade de oportunidades, baseada na igualdade de tratamento e na não discriminação, tal como consta de disposições legais e do seu Código de Ética. Pauta a sua atuação em conformidade com o princípio da igualdade entre os sexos/ de género, constitucionalmente consagrado como um direito e pretende documentar essa prática e analisar as diferenciações remuneratórias por género. Assim, em conformidade com a Resolução de Conselho de Ministros n.º18/2014 o Conselho de Administração do CHTV elaborou o presente "Relatório sobre Remunerações por Género, 2016" (RRG) que será divulgado no sitio do Centro Hospitalar em http://www.hstviseu.min-saude.pt/.

Trata-se de um diagnóstico prévio da situação institucional por género, em que só foi considerada a variável associada ao agrupamento profissional dos Colaboradores do CHTV (conforme dados da aplicação RHV2). Não foi possível, por razões de celeridade, tratar as variáveis de remuneração por grupos etários, por grupo de qualificação profissional, por nível de habilitação e por categorias profissionais. Entendemos que essas variáveis poderão ter influência significativa nas justificações para algumas divergências salariais assinaláveis.

A titulo de exemplo, conforme se observa no "Quadro 1 - Colaboradores do CHTV por agrupamento profissional e género, 2016" e no "Quadro 2 - Valor médio anual de remunerações processadas em 2016, por género", 80% dos profissionais de enfermagem são do sexo feminino, no entanto o valor médio das remunerações anuais do sexo feminino é inferior em 16,77% ao do sexo masculino, pelo que só um estudo mais exaustivo permitirá elucidar sobre a(s) principal(ais) causas para esta divergência salarial.

No CHTV o recrutamento e selecção de pessoal são feitos através de oferta pública, divulgada em meio de comunicação e os critérios de selecção, classificação e ordenação dos candidatos assentam nas habilitações académicas e profissionais, na experiência profissional e outras que não o género. Constata-se que o género feminino é predominante no quadro de pessoal do CHTV, com efeito num total de 2321 Colaboradores, 74,67% são do sexo feminino e 25,33% do sexo masculino (vide "Quadro 1 - Colaboradores do CHTV por Agrupamento profissional e Género, 2016").

Quando o CHTV nomeia um Colaborador ou uma Colaboradora para um cargo de chefia ou "órgão de decisão", tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género. Tal como se verifica no "Quadro 3 - Equidade de Género em Cargos de Chefia / Dirigentes e Coordenadores de Comissões CHTV, 2016 os cargos de Direcção, chefia e coordenação (incluindo Comissões de Apoio Técnico) são ocupados por 46,9% de mulheres e 53,1% de homens (num total de 143 cargos).

Para a caracterização das diferenciações remuneratórias por género, no período de 2016, considerámos todas as remunerações anuais processadas neste período (e não somente a remuneração base) e tivemos como comparador, por género, o valor médio anual de remunerações processadas por agrupamento profissional. No "Quadro 2 - Valor médio anual de remunerações processadas em 2016, por género" destacamos o facto de, globalmente, existir uma variação média anual de remuneração entre o género feminino e o masculino desfavorável para o feminino de 10.494,28 €, sendo em termos percentuais o valor médio anual das remunerações do sexo feminino inferior em 48,92% ao do sexo masculino. Este desvio desfavorável ao sexo feminino é muito significativo no agrupamento de pessoal de enfermagem (-16,77%), sendo o valor médio anual do sexo feminino de 20.957,73€ e o do sexo masculino de 24.471,77€. De salientar que este agrupamento profissional representa 36,3% dos efectivos do CHTV e 32,6% do valor total de remunerações processadas em 2016. Por outro lado, verifica-se uma variação média anual de remuneração entre o género feminino e masculino favorável ao sexo feminino nos seguintes agrupamentos profissionais: Assistente Técnico (3,5%), Dirigente (12,25%); Outro Pessoal (21,51%); Pessoal em formação Pré-carreira (1,69%); Técnico Superior (35,38%).

Quadro 1 – Colaboradores do CHTV por Agrupamento profissional e Género, 2016

Agrupamento Profissional	Género (nº)			Género (%º)	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Assistente Operacional	407	103	510	79,80%	20,20%
Assistente Técnico	182	46	228	79,82%	20,18%
Conselho de Administração	2	3	5	40,00%	60,00%
Dirigente	4	4	8	50,00%	50,00%
Docente	3	0	3	100,00%	0,00%
Enfermagem	674	168	842	80,05%	19,95%
Informática	0	6	6	0,00%	100,00%
Médico	162	157	319	50,78%	49,22%
Outro Pessoal (e s/ agrupamento)	9	3	12	75,00%	25,00%
Pessoal em formação pré carreira	119	59	178	66,85%	33,15%
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	128	32	160	80,00%	20,00%
Técnico Superior	21	6	27	77,78%	22,22%
Técnico Superior de Saúde	22	1	23	95,65%	4,35%
Total Geral	1733	588	2321	74,67%	25,33%

Quadro 2 - Valor Médio Anual de Remunerações Processadas em 2016, por Género

Agrupamento Profissional	Feminino		Masculino		Total		Variação Feminino - Masculino	
	Valor	Valor Médio	Valor	Valor Médio	Valor	Valor Médio	Var. (F-M) Valor Médio €	Var. (F-M) %
Assistente Operacional	3.902.188,43	9.587,69	1.074.519,85	10.432,23	4.976.708,28	9.758,25	-844,54	-8,81%
Assistente Técnico	2.510.171,91	13.792,15	612.252,25	13.309,83	3.122.424,16	13.694,84	482,32	3,50%
Conselho de Administração	148.604,71	74.302,36	221.280,50	73.760,17	369.885,21	73.977,04	542,19	0,73%
Dirigente	199.190,39	49.797,60	174.790,92	43.697,73	373.981,31	46.747,66	6.099,87	12,25%
Docente	81.485,79	27.161,93	0,00	#DIV/0!	81.485,79	27.161,93	#DIV/0!	#DIV/0!
Enfermagem	14.125.508,45	20.957,73	4.111.257,44	24.471,77	18.236.765,89	21.658,87	-3.514,04	-16,77%
Informática	0,00	#DIV/0!	219.008,62	36.501,44	219.008,62	36.501,44	#DIV/0!	#DIV/0!
Médico	8.882.811,35	54.832,17	9.721.106,86	61.917,88	18.603.918,21	58.319,49	-7.085,71	-12,92%
Outro Pessoal (e Prestadores)	244.658,41	27.184,27	96.010,18	32.003,39	340.668,59	28.389,05	-4.819,13	-17,73%
Pessoal em formação pré carreira	3.627.814,75	30.485,84	1.768.248,64	29.970,32	5.396.063,39	30.314,96	515,52	1,69%
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	2.327.079,48	18.180,31	661.891,65	20.684,11	2.988.971,13	18.681,07	-2.503,81	-13,77%
Técnico Superior	494.424,37	23.544,02	91.278,57	15.213,10	585.702,94	21.692,70	8.330,92	35,38%
Técnico Superior de Saúde	630.914,19	28.677,92	32.273,23	32.273,23	663.187,42	28.834,24	-3.595,31	-12,54%
Total Geral	37.174.852,23	21.451,16	18.783.918,71	31.945,44	55.958.770,94	24.109,77	-10.494,28	-48,92%

Quadro 3 - Equidade de Género em Cargos de Chefia / Dirigentes e C. Comissões CHTV, 2016

Descrição da Tipologia dos Cargos	Nº Cargos	Nº Titulares	Género dos Titulares			
			Feminino	%	Masculino	%
Dirigentes - Conselho Administração	5	5	2	1,4%	3	2,1%
Dirigentes - Administradores e Dirigentes Àreas Não Assistenciais	19	14	8	5,6%	6	4,2%
Adjuntos CA/ Direcção Clinica e Enfermagem /RAI	10	10	6	4,2%	4	2,8%
Diretores e Coordenadores A. Assistencial	45	44	14	9,8%	30	21,0%
Enfermeiros em Funções Direcção	6	6	4	2,8%	2	1,4%
Enfermeiros em Funções Chefia	31	31	19	13,3%	12	8,4%
Técnicos Diagnóstico e Ter. Coordenadores	6	6	4	2,8%	2	1,4%
Comissões Apoio Técnico/ Grupos Trabalho	29	27	10	7,0%	17	11,9%
Total	151	143	67	46,9%	76	53,1%

Pelo exposto conclui-se pela existência de alguns condicionalismos metodológicos à análise da diferenciação remuneratória por género, sendo desejável a introdução de outras variáveis (previamente identificadas) e um estudo estatístico adicional. Ainda assim, o facto de em alguns agrupamentos profissionais existir uma variação remuneratória favorável ao sexo feminino, aliado à equidade de género na nomeação de titulares de cargos de direcção / coordenação permitem-nos concluir que o CHTV está, efectivamente, a implementar a política de igualdade de género nas instituições públicas.

Abril de 2017

O Conselho de Administração