

## Relatório de Igualdade de Género

2019



1

### INTRODUÇÃO

A Constituição da República Portuguesa preceitua no artigo 58.º que todos têm direito ao trabalho, incumbindo, por conseguinte, o Estado de assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.

O artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (CT) garante o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho.

Rege, ainda, o n.º 8 do artigo 25.º do CT que se considera como contraordenação muito grave a circunstância de uma trabalhadora ou candidata a emprego ser prejudicada ou privada de qualquer direito em razão do sexo, ou a existência de qualquer prática discriminatória, direta ou indireta, em função do sexo. Situações de assédio são consideradas, igualmente, como contraordenações muito graves.

Toda a exclusão ou restrição de acesso ao emprego, atividade profissional e formação, em função do sexo, é considerada como uma contraordenação muito grave.

O Centro Hospitalar do Oeste, EPE, (CHO) foi constituído a 1 a de julho de 2018, através do Decreto-lei n.º 44/2018, e integra as Unidades Hospitalares de Caldas da Rainha, Torres Vedras e Peniche.

Detendo o CHO a natureza jurídica de entidade pública empresarial, conforme decorre do diploma que procedeu à respetiva criação, integra por isso o sector empresarial do Estado, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei nº 133/2013 de 3 de outubro.

Na sequência da publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, surgiu a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, dos planos para a igualdade previstos no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro, que veio revogar a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 determina que as empresas do setor 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.



Determina ainda que as empresas do setor empresarial do Estado concebam, na sequência do relatório a que se refere o número anterior, medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.

Assim, no âmbito da igualdade de género foram promovidas medidas que favoreçam a incorporação, a permanência e o desenvolvimento da carreira profissional das pessoas que participam na organização, com vista à obtenção de uma participação equilibrada de homens e mulheres em todas as ocupações e em todos os níveis de responsabilidade.

No momento atual, impõe-se realizar o relatório trienal das remunerações a pagar a homens e mulheres, imposto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, que se consubstancia na análise dos objetivos e indicadores a seguir descritos:

#### OBJETIVO:

Promover uma participação equilibrada entre mulheres e homens em todos os âmbitos, categorias e níveis no CHO.

#### INDICADORES ANALISADOS:

- Nº de mulheres e homens por grupo profissional:

Grupo Profissional	TOTAL		TOTAL GERAL
	M	F	
Conselhos de Administração + Conselho Fiscal	2	5	7
Pessoal Dirigente	3	8	11
Pessoal Médico	88	184	272
Pessoal Técnico Superior de Saúde	2	11	13
Técnico Superior	5	25	30
Pessoal de Enfermagem	91	497	588
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	25	101	126
Pessoal Docente	0	1	1
Pessoal de Informática	6	2	8
Assistente Técnico	29	176	205
Assistente Operacional	84	328	412
Outro Pessoal	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>335</b>	<b>1338</b>	<b>1673</b>
%	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>



- Número de homens e mulheres em lugares de chefia/direção:

Grupo Profissional	Chefias/Direção	
	M	F
Conselhos de Administração	1	3
Pessoal Dirigente	3	8
Pessoal Médico	9	22
Pessoal Técnico Superior de Saúde	0	2
Técnico Superior	0	1
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	1	4
Pessoal de Enfermagem	6	12
Pessoal de Informática	0	1
Assistente Técnico	4	5
Assistente Operacional	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>63</b>

Nota: Dados de 31 Dezembro de 2019

- Retribuição dos homens e das mulheres:

**Retribuição de homens e mulheres - média**

VENCIMENTO BASE	M	F
<b>MÉDIA</b>	1.502,50 €	1.362,00 €

Dados de 31 dezembro 2019

## Retribuição de homens e mulheres - variação

4

VENCIMENTO BASE	M	F
REMUNERAÇÃO MAIS ELEVADA	5.945,00 €	5.708,00 €
REMUNERAÇÃO MAIS BAIXA	635,07 €	635,07 €

Nota: Dados de 31 de dezembro de 2019

## CONCLUSÕES

- A taxa de feminização é muito elevada (80%), o que decorre do facto de estarem em causa carreiras com grande adesão feminina, como é o caso da enfermagem.
- A representatividade dos homens é escassa no grupo de enfermagem, administrativos e auxiliares.
- Ao nível dos cargos de direção e chefia, está assegurada a representatividade feminina, com tendência para aumentar.
- Nos termos do artigo 44.º (aplicação de regimes laborais especiais na saúde), do orçamento de estado para 2019, os níveis retributivos, incluindo suplementos remuneratórios, dos trabalhadores com contrato de trabalho no âmbito dos estabelecimentos ou serviços do SNS com a natureza de entidade pública empresarial, celebrados após 1 de janeiro de 2015, não podem ser superiores aos dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos em carreiras gerais ou especiais. Tal determinação é igualmente aplicável aos acréscimos remuneratórios devidos pela realização de trabalho noturno, trabalho em descanso semanal obrigatório e complementar e feriados.

Esta disposição remonta já ao Orçamento de Estado de 2012. Ou seja, desde esse ano, os hospitais com a natureza de entidade pública empresarial, ao celebrar novos contratos têm que respeitar o disposto na Tabela Remuneratório Única (TRU) da Administração Pública ou na tabela remuneratória dos corpos especiais, as quais não permitem discriminações em razão do género.

Relativamente às remunerações base dos trabalhadores que exercem funções públicas, coexistem dois sistemas: o primeiro, através da vigência de índices 100 das escalas salariais aplicáveis às carreiras/categorias de regime geral, de regime especial e corpos especiais, ainda não revistas ao abrigo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), ou já revistas, mas ainda sem aplicação da Tabela Remuneratória Única (TRU), bem como às carreiras/categorias subsistentes; o segundo através da adoção, nas carreiras

gerais e especiais, entretanto criadas, dos níveis remuneratórios cujos montantes foram fixados na TRU.

5

A remuneração base dos trabalhadores em funções públicas é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o/a trabalhador/a se encontra na carreira/categoria/cargo de que é titular, paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei. A remuneração base é fixada nos termos da tabela remuneratória única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro. Não existindo trabalhadores/as a auferir remuneração de nível remuneratório inferior ao da retribuição mínima mensal garantida.

Porém, há uma alternativa de exceção a esta regra, exigindo, no entanto, nos casos de celebração de contratos de trabalho que não respeitem os níveis retributivos, autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde. Ou seja, há um crivo superior, que salvaguarda eventuais intenções de discriminação.

#### **OBJETIVO:**

Promover o potencial humano da instituição, garantindo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na seleção, promoção e desenvolvimento profissional dos colaboradores e das colaboradoras e ao nível das condições de trabalho.

#### **INDICADORES ANALISADOS:**

- Regras de recrutamento neutras.
- O CHO reger-se pelo disposto na legislação em vigor, pelo que se afigura estar devidamente precavida qualquer discriminação face ao género. Sendo a seleção e o recrutamento de pessoal efetuada de acordo com as normas em vigor.

#### **CONCLUSÕES:**

- É promovida a aplicação do princípio de igualdade nos processos de seleção, promoção e desenvolvimento profissional dos colaboradores e das colaboradoras do CHO.