

Centro Hospitalar Universitário do Porto, E.P.E.

(Hospital Santo António, Centro Materno Infantil e Centro de Genética Médica)



Relatório Sobre as Remunerações Pagas a Mulheres e Homens

(em cumprimento do nº 2 da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março)

07 JUL. 2021

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Dr. PAULO BARBOSA

Dr.ª RITA MOREIRA

Presidente

Vogal Executiva

Prof. Doutor JOSÉ BARROS

Dr.ª RITA VELOSO

Diretor Clínico

Vogal Executiva

Ent.º EDUARDO ALVES

Enfermeiro Diretor

NOTA INTRODUTÓRIA

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, publicada em 8 de março (RCM 13/2013), aprovou um conjunto de medidas que genericamente têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades e resultados entre homens e mulheres no mercado de trabalho, designadamente na conciliação da vida profissional e a vida pessoal e familiar e no sentido da eliminação das diferenças salariais.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de março, adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, nomeadamente, nos termos do n.º 2 da referida Resolução, determina que as empresas do setor empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Neste sentido o Centro Hospitalar Universitário do Porto E.P.E., procedeu à elaboração do presente relatório dando cumprimento à determinação do estipulado na Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, publicada no Diário da República, 1ª série, nº47, de 7 março.

Em termos metodológicos, os dados estatísticos utilizados neste relatório, têm por base os efetivos reais a 31 de dezembro de 2020, pretendendo-se que o mesmo demonstre dados elucidativos às diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, nas diferentes dimensões: escalões etários, habilitações literárias e grupo profissional.

I - Caracterização dos efetivos

Em 31 de dezembro de 2020 o efetivo do Centro Hospitalar do Porto, E.P.E. era de 4.832 colaboradores, pertencendo a grande maioria ao género feminino. Na generalidade dos grupos profissionais verifica-se uma maior representação do género feminino, à exceção da Informática em que prevalece a representação do género masculino. Assiste-se a uma maior paridade entre homens e mulheres no grupo profissional Dirigente.

Quadro 1 – Distribuição de efetivos por grupo profissional e género

Grupo Profissional	N.º Colaboradores		Representação	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Dirigente	14	13	52%	48%
Assistente Operacional	788	229	77%	23%
Assistente Técnico	325	101	76%	24%
Enfermagem	1383	252	85%	15%
Médico	779	427	65%	35%
TSDT	257	70	79%	21%
TSS	26	4	87%	13%
TS	93	15	86%	14%
Farmacêutico	31	4	89%	11%
Informática	4	12	25%	75%
Docente	3		100%	0%
Outros	1	1	50%	50%
Total	3704	1128	77%	23%

II - Remunerações

Considerando o objetivo do presente relatório, apresentamos a caracterização das remunerações pagas por género, em diversas dimensões, para o feito não foram considerados os abonos variáveis, tais como:

- Despesas de Representação;
- Subsídio de alimentação;
- Horas extraordinárias;
- Horas de prevenção;

- Atividade adicional

No CHUPorto a remuneração mínima é de 645,07€ e a remuneração máxima é de 5.681,85€, traduzindo uma variação entre remunerações de 5.036,78€.

Quadro 2 – Mínimo e máximo das remunerações a 31.12.2020

Remuneração (€) Dez 20	Homens	Mulheres
Mínimo de Total RM	645,07 €	645,07 €
Máximo de Total RM	5.539,82 €	5.681,85 €

No quadro 3, onde é apresentada a distribuição de género por escalões de remuneração, é possível verificar que os escalões com maior representatividade, respetivamente com 56% e 18%, situam-se no escalão remuneratório |645.07 – 1.250€| e |1.501 – 2.000€|, sendo o escalão com mais de 5000€, com menor expressão.

Analisando quanto ao género, todos os escalões remuneratórios, com exceção dos escalões |3501-4000€| e |mais de 5.000€| apresentam mais mulheres do que homens, indicador justificado pela maior representatividade (77%) do género feminino no total de efetivos.

O último escalão |mais de 5.000€| regista uma igualdade no género representada por pessoal médico, em regime de dedicação exclusiva e horário alargado.

Quadro 3 – Distribuição de género por escalões de remuneração

Escalão Remuneração	Homens	Mulheres	Total
645,07 - 1250€	545	2145	2690
1251 - 1500€	62	284	346
1501 - 2000€	203	650	853
2001 - 2500€	38	101	139
2501 - 3000€	157	282	439
3001 - 3500€	59	115	174
3501 - 4000€	7	4	11
4001 - 4500€	25	39	64
4501 - 5000€	22	74	96
mais de 5000€	10	10	20

No que respeita aos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens, ligeiramente desfavorável às mulheres, com diferenças pouco significativas em dois níveis de escolaridade, a licenciatura e o doutoramento.

Quadro 4 – Média de Remuneração por nível de escolaridade

Nível de escolaridade	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
4º ano	79	234	313	690,42 €	685,57 €
9º ano	84	285	369	675,06 €	713,95 €
11º ano	27	75	102	1.188,61 €	1.132,79 €
12º ano	152	512	664	839,00 €	821,82 €
Bacharelato	47	210	257	1.408,32 €	1.433,96 €
Licenciatura	517	1893	2410	2.167,73 €	1.783,90 €
Mestrado	207	481	688	2.040,97 €	1.954,07 €
Doutoramento	15	14	29	3.369,55 €	2.674,73 €
Total Geral	1128	3704	4832	1.711,70 €	1.491,64 €

A remuneração média, de ambos os géneros, apenas regista uma diferença de 220,05€, onde cerca de 54% dos homens estão abaixo da remuneração média aferida no género e apenas 66% das mulheres se encontra abaixo da média aferida para o género.

A diferença em termos de remuneração média, por estrutura etária, revela que os dois grupos etários com valores mais elevados face à média, nos homens estão entre 60- 64 e 65 – 69 e nas mulheres nos grupos etários dos 60-64 e 65-69 anos.

Da análise sobre a diferenciação salarial entre género, em termos de grupos etários, vna generalidade as mulheres apresentam valores ligeiramente inferiores aos dos homens, reforçando-se porém que a remuneração média de ambos os géneros, apresenta uma diferença de apenas 220 €.

Quadro 5 – Média de Remuneração Total por estrutura etária

Estrutura Etária	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
20-24	12	99	111	882,41 €	1.032,18 €
25-29	138	461	599	1.579,35 €	1.387,66 €
30-34	134	469	603	1.669,68 €	1.506,09 €
35-39	191	538	729	1.436,56 €	1.358,31 €
40-44	167	496	663	1.464,81 €	1.338,58 €
45-49	124	500	624	1.492,65 €	1.368,99 €
50-54	90	413	503	1.612,24 €	1.457,70 €
55-59	117	387	504	2.084,15 €	1.895,27 €
60-64	108	274	382	2.387,28 €	1.936,25 €
65-69	45	67	112	2.814,74 €	1.963,60 €
(+)70	2	0	2	494,73 €	
Total Geral	1128	3704	4832	1.711,70 €	1.491,64 €

CONCLUSÕES

Pretendeu-se com este relatório apresentar, à semelhança dos estudos nacionais e europeus, a análise das remunerações médias mensais numa perspetiva de género, tendo presente variáveis como a idade, nível de habilitação literária e nível de qualificação, para que a comparação tivesse presente várias dimensões. Desta forma e apresentando em termos globais o CHUPorto, podemos dizer que é constituída maioritariamente por trabalhadores do sexo feminino, sendo que em 31.12.2020 o efetivo total correspondia a 4832, dos quais 77% do sexo feminino (3704) e 23% do sexo masculino (1128), sendo que o grupo profissional com maior representatividade é Enfermagem.

A idade média dos trabalhadores, em 31 de dezembro de 2020, situava-se em 39 anos. A faixa etária com mais trabalhadores situa-se entre os 35 e 39 anos, com maior representação feminina (74%).

Relativamente à análise na dimensão de habilitações, a maioria do efetivo detém habilitações superiores (70%), com a maior representação feminina (54%).

Da análise relativamente à diferenciação salarial entre género, em termos médios globais, existe uma diferença de € 220,05 a favor do género masculino.

Em todas as dimensões analisadas verifica-se que as diferenças de remunerações encontradas são residuais. Acresce que o CHUPorto respeita os princípios de legalidade por aplicação das normas implícitas quer no que respeita ao desenvolvimento de carreiras, quer no que respeita ao cumprimento dos princípios da igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, não existindo qualquer diferença infundada nas remunerações.

Divulgação

O presente relatório sobre Remunerações por Género, depois de aprovado pelo Conselho de Administração será divulgado internamente e disponibilizado na página da internet do CHUPorto nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.