

RELATÓRIO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2016

Introdução

A Constituição Portuguesa estipula (C.R.P., art.º 58.º) que todos têm direito ao trabalho, incumbindo, por conseguinte, ao Estado, 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 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.

Ainda pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), considera-se como contraordenação muito grave a circunstância de a 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 Barreiro Montijo, EPE foi criado a 1 de novembro de 2009, através do Decreto-lei n.º 280/2009, e integra o Hospital de Nossa Senhora do Rosário e o Hospital Distrital do Montijo.

Detendo o Centro Hospitalar Barreiro Montijo (adiante designado CHBM) a natureza jurídica de entidade pública empresarial, conforme decorre do diploma que procedeu à respetiva criação, integra por isso o setor empresarial do Estado, nos termos do n.º 2 do art. 5.º do Decreto-Lei n.º 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 na 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 devendo para o efeito cada empresa:

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 e 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, o CHBM elaborou em 2014 um plano de igualdade de género com o objetivo de promover 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 do CHBM.

Indicadores Analisados:

- Número de mulheres e homens por grupo profissional

Grupo Profissional	TOTAL		TOTAL GERAL
	M	F	
Conselhos de Administração	2	3	5
Pessoal Dirigente	1	6	7
Pessoal Médico	117	169	286
Pessoal Técnico Superior de Saúde	0	12	12
Técnico Superior	9	25	34
Pessoal de Enfermagem	79	503	582
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	26	118	144
Pessoal Docente	0	2	2
Pessoal de Informática	8	0	8
Assistente Técnico	24	146	170
Assistente Operacional	81	327	408
Outro Pessoal	1	0	1
TOTAL	348	1311	1659
%	20,98	79,02	100,00

Nota: Dados de Fevereiro de 2016

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

Grupo Profissional	CHEFIAS/DIREÇÃO	
	M	F
Conselhos de Administração	2	3
Pessoal Dirigente	2	5
Pessoal Médico	17	13
Pessoal Técnico Superior de Saúde		1
Técnico Superior	3	2
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	4	6
Pessoal de Enfermagem	4	14
Pessoal de Informática	1	
Assistente Técnico	1	1
Assistente Operacional	2	1
TOTAL	36	46

Nota: Dados de Fevereiro de 2016

- Número de mulheres e homens por nível de antiguidade.

Nº de homens e mulheres por antiguidade/grupo profissional																						
Grupo Profissional	até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL GERAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Conselhos de Administração		1								1					2	1			2	3	5	
Pessoal Dirigente			1	5												1			1	6	7	
Pessoal Médico	55	75	15	27	15	14	1	3	3	10	8	21	8	12	7	5	5	2	117	169	286	
Pessoal Técnico Superior de Saúde		1				4				5				2					0	12	12	
Técnico Superior	2	2	2	4	2	11		1		2	1	2	1	2			1	1	9	25	34	
Pessoal de Enfermagem	15	97	14	81	9	55	9	80	15	91	6	64	5	30	5	3	1	2	79	503	582	
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	4	11	4	20	5	23	2	18	5	25	4	13	2	6		1		1	26	118	144	
Pessoal Docente				1											1				0	2	2	
Pessoal de Informática			6		1						1								8	0	8	
Assistente Técnico	1	3	5	14	7	53		8	1	22	6	13	2	22	2	7		4	24	146	170	
Assistente Operacional	15	53	14	67	30	87	6	30	2	22	4	18	7	30	2	13	1	7	81	327	408	
Outro Pessoal	1																		1	0	1	
TOTAL	93	243	61	219	69	247	18	140	26	178	30	131	25	105	18	31	8	17	348	1311	1659	
%	28%	72%	22%	78%	22%	78%	11%	89%	13%	87%	19%	81%	19%	81%	37%	63%	32%	68%	21%	79%	100%	

Nota: Dados de Fevereiro de 2016

- Retribuição dos homens e das mulheres.

Retribuição de homens e mulheres – média

VENCIMENTO BASE	M	F
MÉDIA	1.667,62 €	1.318,10 €

Nota: Dados de Fevereiro de 2016

Retribuição de homens e mulheres – variação

VENCIMENTO BASE	M	F
REMUNERAÇÃO MAIS ELEVADA	6.850,00 €	6.850,00 €
REMUNERAÇÃO MAIS BAIXA	530,00 €	530,00 €

Nota: Dados de Fevereiro de 2016

Conclusões:

- A taxa de feminização é muito elevada (79%), 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 71.º (aplicação de regimes laborais especiais na saúde), da Lei n.º 82-B/2014, 31 de dezembro, durante o ano de 2015, 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 Remuneratória 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.

Porém, há uma alternativa de excepção 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.

- Considerando que a Instituição se rege pelas leis gerais em vigor no Estado Português, pode-se considerar que está devidamente precavida qualquer discriminação face ao género. A seleção e o recrutamento de pessoal é uma questão de “meritocracia” e o principal elemento de seleção é o curriculum vitae.

Nos termos do art.º 14.º do Decreto-lei n.º 233/2005, de 29 de dezembro, republicado pelo Decreto-Lei n.º 12/2015 de 26 de janeiro, (que publica os estatutos dos hospitais EPE), os processos de recrutamento nestes hospitais devem assentar na adequação dos profissionais às funções a desenvolver e assegurar os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa fé e da não discriminação, bem como da publicidade, excepto em casos de manifesta urgência devidamente fundamentada.

– Cursos de formação frequentados por homens e mulheres.

Formandos:

Homens - 173

Mulheres – 1073

– Preleção de Cursos de formação por mulheres e homens.

Formadores:

Homens - 38

Mulheres - 90

Conclusões:

- É promovida a aplicação do princípio de igualdade nos processos de seleção, promoção e desenvolvimento profissional dos colaboradores e das colaboradoras do CHBM, constando de todos os anúncios para recrutamento a indicação de que são potenciais candidatos tanto homens, como mulheres.
- É incentivada de igual forma a formação dos colaboradores e das colaboradoras para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Verificando-se uma maior representatividade de mulheres do que de homens na Instituição, é razoável que as primeiras frequentem ou ministrem em maior número as ações de formação.

Objetivo:

Facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores da CHBM.

Aumentar a satisfação e a motivação dos colaboradores, possibilitando a ambos os géneros as mesmas oportunidades de usufruto da vida privada e de investimento e dedicação à carreira profissional.

Indicadores Analisados:

- Número de horários flexíveis atribuídos, ao abrigo da proteção da parentalidade.

Conclusões:

- Foi recentemente aprovado um procedimento interno que define os critérios para atribuição de horários flexíveis aos enfermeiros, maior grupo profissional da Instituição, em caso de colisão de direitos. Este novo procedimento permite assim definir de forma transparente e não arbitrária as regras inerentes à atribuição de horários que permitam a conciliação da vida profissional e pessoal, nas situações em que não é possível por motivos de serviço o gozo em simultâneo por todos os requerentes das prerrogativas previstas na Lei.

*Visto e aprovado em Conselho de
Administração de 24 de março de 2016*