

# Relatório | 2021

## Remunerações pagas a Mulheres e Homens



# Índice:

1. Introdução página 3
2. Enquadramento Legal página 4
3. Descrição, por género, dos Recursos Humanos do Hospital página 4
  - 3.1. número de profissionais por grupo profissional página 4
  - 3.2. grupo profissional por género página 5
  - 3.3. escalões etários por género página 5
  - 3.4. grau de habilitações literárias por género página 6
  - 3.5. horário de trabalho por género página 6
4. Análise remuneratória por categoria, género e antiguidade página 7
5. Conclusão página 8

# 1. Introdução

A garantia e promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens constitui um direito consagrado na Constituição que tem, felizmente, tomado um lugar cada vez mais presente nos temas atuais da sociedade.

Os progressos alcançados nesta temática reforçam a importância na adoção das medidas até então estabelecidas pelas forças políticas que conduzam à eliminação total das desigualdades entre géneros.

O presente Relatório pretende dar cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de março, *“que 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”*.

Pretende-se, assim, demonstrar que as políticas e práticas no Hospital de Braga relativamente a esta temática visam garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres (M) e homens (H), reforçando que não existem critérios, requisitos ou condições distintas em função do género.

## 2. Enquadramento Legal

A implementação deste Relatório pretende o cumprimento da:

» **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial.

» **Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014**, publicada no Diário da República, 1ª série, nº47, de 7 março.

Mais se informa que, para efeitos deste Relatório, foi considerada a informação datada a **31 de dezembro de 2021**.

## 3. Descrição, por género, dos Recursos Humanos do Hospital

### 3.1. número de profissionais por grupo profissional

Grupo Profissional	Nº	Representação
Assistentes Operacionais	808	24%
Assistentes Técnicos(as)	268	8%
Conselho de Administração	5	0%
Conselho Fiscal	3	0%
Enfermeiros(as)	1116	34%
Internos(as)	268	8%
Médicos(as)	543	16%
Pessoal Dirigente	22	1%
Técnicos(as) Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	179	5%
Técnicos(as) Superiores	83	3%
Técnicos(as) Superiores de Saúde	17	1%
Total	3312	100%

Quadro 1

### 3.2. grupo profissional por género

Grupo Profissional	Número			Representação		Peso Relativo		
	H	M	Total	H	M	H	M	Total
Assistentes Operacionais	136	672	808	17%	83%	4%	20%	24%
Assistentes Técnicos(as)	48	220	268	18%	82%	1%	7%	8%
Conselho de Administração	2	3	5	40%	60%	0%	0%	0%
Conselho Fiscal	2	1	3	67%	33%	0%	0%	0%
Enfermeiros(as)	212	904	1116	19%	81%	6%	27%	34%
Internos(as)	77	191	268	29%	71%	2%	6%	8%
Médicos(as)	204	339	543	38%	62%	6%	10%	16%
Pessoal Dirigente	6	16	22	27%	73%	0%	0%	1%
Técnicos(as) Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	37	142	179	21%	79%	1%	4%	5%
Técnicos(as) Superiores	22	61	83	27%	73%	1%	2%	3%
Técnicos(as) Superiores de Saúde	1	16	17	6%	94%	0%	0%	1%
<b>Total</b>	<b>747</b>	<b>2565</b>	<b>3312</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>	<b>100%</b>

#### Quadro 2

A 31 de dezembro de 2021, o número de profissionais em funções no Hospital de Braga, E.P.E. ascendia a 3312, dos quais 2565 (77%) pertenciam ao género feminino e 747 (23%) ao género masculino.

### 3.3. escalões etários por género

Faixa Etária	H	M	Total	% Total
[20-24]	8	82	90	3%
[25-29]	104	368	472	14%
[30-34]	113	395	508	15%
[35-39]	149	457	606	18%
[40-44]	96	342	438	13%
[45-49]	80	280	360	11%
[50-54]	63	265	328	10%
[55-59]	52	221	273	8%
[60-64]	63	132	195	6%
[65-69]	16	23	39	1%
>= 70 anos	3		3	0%
<b>Total</b>	<b>747</b>	<b>2565</b>	<b>3312</b>	<b>100%</b>

#### Quadro 3

No que concerne à distribuição dos profissionais por escalões etários salienta-se a representatividade do género feminino em todos os escalões definidos, exceto no escalão maior ou igual a 70 anos.

### 3.4. grau de habilitações literárias por género

Habilitações Literárias	Distribuição		Representatividade	
	H	M	H	M
Menos de 4 anos de Escolaridade	3	3	0%	0%
4 anos de escolaridade	9	54	1%	2%
6 anos de escolaridade	14	65	2%	3%
9º ano ou equivalente	51	230	7%	9%
11º ano	4	14	1%	1%
12º ano ou equivalente	93	449	12%	18%
Bacharelato	2	7	0%	0%
Licenciatura	450	1418	60%	55%
Mestrado	121	325	16%	13%
<b>Total</b>	<b>747</b>	<b>2565</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Quadro 4

No quadro de profissionais do Hospital de Braga, E.P.E., o nível de escolaridade mais representativo é o correspondente à licenciatura, sendo que destes, 1418 profissionais são mulheres e 450 são homens. No entanto, estes números têm pesos distintos dentro de cada género, uma vez que dos 747 homens 60% têm licenciatura e das 2565 mulheres a percentagem é de 55%.

### 3.5. horário de trabalho por género

Horário	H	M	Total
Horário Específico	179	73	252
Horário por turnos	2073	567	2640
Horário Rígido	295	91	386
Tempo Parcial	18	16	34
<b>Total</b>	<b>2565</b>	<b>747</b>	<b>3312</b>

#### Quadro 5

No quadro de profissionais do Hospital de Braga, E.P.E., o horário por turnos é o mais representativo, sendo as mulheres as que mais fazem este horário laboral (2073).

## 4. Análise remuneratória por categoria, género e antiguidade

No gráfico *infra* não constam as rubricas variáveis de remuneração, como:

» subsídio de alimentação | horas extraordinárias | horas de prevenção | despesas de representação

	M	custo/pessoa	H	custo/pessoa	M	H
Assistentes Operacionais	672	686.79 €	136	691.48 €	26%	18%
Assistentes Técnicos(as)	220	782.40 €	48	790.61 €	9%	6%
Conselho de Administração	3	3,903.13 €	2	4,477.51 €	0%	0%
Conselho Fiscal	1	1,366.11 €	2	1,024.85 €	0%	0%
Enfermeiros(as)	904	1,440.32 €	212	1,447.69 €	35%	28%
Internos(as)	191	1,801.65 €	77	1,786.19 €	7%	10%
Médicos(as)	339	2,923.80 €	204	2,948.55 €	13%	27%
Pessoal Dirigente	16	2,824.53 €	6	2,797.25 €	1%	1%
Técnicos(as) Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	142	1,318.03 €	37	1,295.37 €	6%	5%
Técnicos(as) Superiores	61	1,316.11 €	22	1,399.85 €	2%	3%
Técnicos(as) Superiores de Saúde	16	1,998.87 €	1	2,781.31 €	1%	0%
<b>Total</b>	<b>2565</b>	<b>1,414.69 €</b>	<b>747</b>	<b>1,723.21 €</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Quadro 6

O quadro 6 apresenta as remunerações base médias no Hospital de Braga por categoria e género. Da análise do mesmo destacam-se as seguintes observações:

» nas categorias onde as diferenças salariais entre géneros são residuais, as mesmas prendem-se com o facto de, no mesmo grupo profissional, existirem profissionais com mais anos de carreira e consequente posição remuneratória distinta

» 35% das mulheres que trabalham no Hospital de Braga integram as categorias com remunerações mais baixas (Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos). Já os homens nestas categorias representam 25%.

» por sua vez, nas categorias com remunerações mais elevadas, (Médicos, Internos e Pessoal Dirigente), apenas 21% são mulheres. Os homens nestas mesmas categorias têm uma representação de 38%.

- » na categoria Conselho de Administração, o Presidente tem uma remuneração mais elevada que os Vogais Executivos (de acordo com o respetivo suporte legal) e o Diretor Clínico optou, aquando do início das suas funções, pelo vencimento de origem;
- » na categoria Técnicos(as) Superiores de Saúde, a diferença remuneratória observada entre géneros pende-se com um profissional do género masculino que auferia uma remuneração mais elevada justificada pelos anos de carreira.

## 5. Conclusão

Dos dados acima apresentados podemos concluir que o quadro de pessoal é constituído, na sua grande maioria, pelo género feminino.

No entanto, apesar do número total de mulheres no Hospital de Braga ser maior do que o número total de homens, a percentagem de homens a ocupar categorias com remunerações mais elevadas e com maior antiguidade é maior do que a percentagem de mulheres nestas condições.

No que diz respeito às remunerações o Hospital de Braga, e a partir de setembro de 2019 (uma vez que antes se tratava de uma Parceria Público-Privada), aplica a mesma tabela salarial independentemente do género dos colaboradores e natureza do vínculo contratual. As diferenças salariais que possam surgir estão diretamente ligadas com a categoria profissional, função ou regime de trabalho, nunca relacionada com o género.