

**Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE**

**Serviço de Gestão de Recursos Humanos**

**RELATÓRIO SOBRE AS  
REMUNERAÇÕES PAGAS A  
MULHERES E HOMENS  
2018**

(Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março)

maio, 2019



## ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
1. CARACTERIZAÇÃO GERAL	6
1.1. GRUPO PROFISSIONAL POR GÉNERO	7
1.2. FAIXA ETÁRIA POR GÉNERO	9
1.3. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS POR GÉNERO	10
1.4. HORÁRIO DE TRABALHO POR GÉNERO	11
1.5. REMUNERAÇÃO BASE POR GÉNERO	12
2. CONCLUSÃO	15

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1   Número de profissionais por grupo profissional	6
Figura 2   Distribuição dos/as profissionais por grupo profissional e género em 2018	7
Figura 3   Representatividade dos/as profissionais por grupo profissional e género em 2018	8
Figura 4   Representatividade dos/as profissionais por faixa etária e género em 2018	9
Figura 5   Representatividade dos/as profissionais por habilitações literárias e género em 2018	10
Figura 6   Representatividade dos/as profissionais por modalidade de horário e género em 2018	11
Figura 7   Remuneração base média por grupo profissional em 2018	12
Figura 8   Remuneração base média por grupo profissional e género em 2018	13
Figura 9   Variação da remuneração base média, mulheres vs. homens, por grupo profissional em 2018	14

## INTRODUÇÃO

O presente documento visa cumprir a determinação do estipulado no n.º 2 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, especificamente 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”*.

A execução do relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens enquadra-se ainda na concretização do objetivo estratégico **“Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do género”**, constante no Plano de Promoção de uma Política para a Igualdade, do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE (CHUC), aprovado pelo Conselho de Administração em 28 de fevereiro 2019.

A fonte da informação, que adiante se explana, reside no sistema de informação Recursos Humanos e Vencimentos (RHV), responsável pelo processamento de remunerações e gestão de recursos humanos nas Instituições do Serviço Nacional de Saúde.

No capítulo seguinte efetua-se uma caracterização geral dos profissionais, em funções a 31 de dezembro 2018, por género, segundo as seguintes variáveis: grupo profissional, faixa etária, habilitações literárias, modalidade de horário praticado e valor de remuneração base média auferida no mês de dezembro 2018. Posteriormente, efetua-se a respetiva conclusão.

Excluem-se, neste relatório, os colaboradores em regime de prestação de serviços, estagiários, internos de outras Instituições e colaboradores temporariamente saídos, nomeadamente por licença sem vencimento ou em cedência por interesse público.

## 1. CARACTERIZAÇÃO GERAL

O CHUC tem como missão “a prestação de cuidados de saúde de elevada qualidade e diferenciação, num contexto de formação, ensino, investigação, conhecimento científico e inovação, constituindo-se como uma referência nacional e internacional em áreas consideradas como polos de excelência.

Para a sua concretização, em 31 de dezembro 2018, o CHUC contou com o empenho e esforço dedicado de 7.703 profissionais. Destes, constata-se uma clara preponderância do Pessoal de Enfermagem (37,3%), seguido dos Assistentes Operacionais (21,4%) e Pessoal Médico (inclui-se pessoal em formação pré-carreira médica) (21,4%). Estes três grupos profissionais representam cerca de 80% da força de trabalho da Instituição.

Figura 1 | Número de profissionais por grupo profissional

Grupo Profissional	Número	Representação
Pessoal de Enfermagem	2 875	37,3%
Assistente Operacional	1 648	21,4%
Pessoal Médico	1 030	13,4%
Assistente Técnico	697	9,0%
Pessoal em formação pré-carreira Médica	620	8,0%
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	494	6,4%
Técnico Superior	141	1,8%
Pessoal Técnico Superior de Saúde	74	1,0%
Pessoal Farmacêutico	41	0,5%
Pessoal Dirigente	29	0,4%
Pessoal de Informática	27	0,4%
Pessoal Docente	19	0,2%
Conselho de Administração	5	0,1%
Outros (Assistente Espiritual)	3	0,04%
<b>Total</b>	<b>7 703</b>	<b>100%</b>

Fonte: RHV\_SAG

## 1.1. GRUPO PROFISSIONAL POR GÉNERO

No que respeita à distribuição por género, observa-se uma taxa de feminização de 74% (5.721 profissionais). O género masculino representa 26% (1.982 profissionais). Contudo, o acentuado peso relativo do género feminino não é semelhante entre os diversos grupos profissionais, nomeadamente, Conselho de Administração, Pessoal de Informática, Pessoal Dirigente e Outros, onde o género masculino tem um peso relativo superior ao género feminino.

Figura 2 | Distribuição dos/as profissionais por grupo profissional e género em 2018

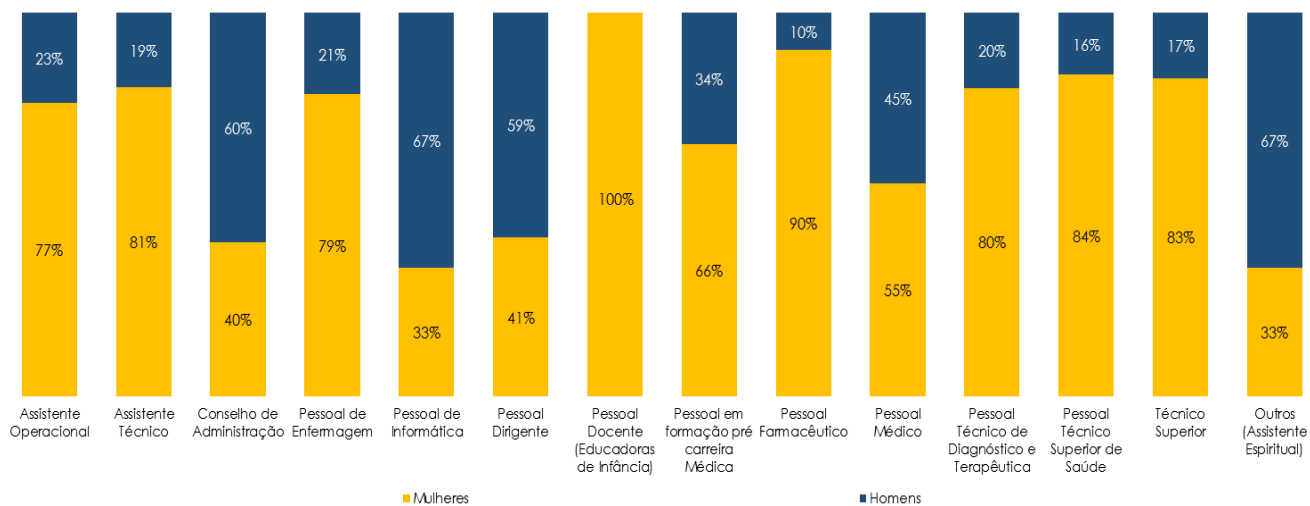
Grupo Profissional	Número			Representação		Peso Relativo		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total
Assistente Operacional	1 262	386	1 648	77%	23%	16,4%	5,0%	21,4%
Assistente Técnico	562	135	697	81%	19%	7,3%	1,8%	9,0%
Conselho de Administração	2	3	5	40%	60%	0,0%	0,0%	0,1%
Pessoal de Enfermagem	2 263	612	2 875	79%	21%	29,4%	7,9%	37,3%
Pessoal de Informática	9	18	27	33%	67%	0,1%	0,2%	0,4%
Pessoal Dirigente	12	17	29	41%	59%	0,2%	0,2%	0,4%
Pessoal Docente	19	0	19	100%	0%	0,2%	0,0%	0,2%
Pessoal em formação pré-carreira Médica	408	212	620	66%	34%	5,3%	2,8%	8,0%
Pessoal Farmacêutico	37	4	41	90%	10%	0,5%	0,1%	0,5%
Pessoal Médico	570	460	1 030	55%	45%	7,4%	6,0%	13,4%
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	397	97	494	80%	20%	5,2%	1,3%	6,4%
Pessoal Técnico Superior de Saúde	62	12	74	84%	16%	0,8%	0,2%	1,0%
Técnico Superior	117	24	141	83%	17%	1,5%	0,3%	1,8%
Outros (Assistente Espiritual)	1	2	3	33%	67%	0,01%	0,03%	0,04%
<b>Total</b>	<b>5 721</b>	<b>1 982</b>	<b>7 703</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

Fonte: RHV\_SAG

É no Pessoal Médico que se assiste a uma distribuição mais equitativa entre mulheres e homens, 55% e 45%, respetivamente.

Em contrapartida, verifica-se no Pessoal Docente e Pessoal Farmacêutico a maior desigualdade entre géneros, ou seja, 100% dos/as profissionais no Pessoal Docente e 90% dos/as profissionais no Pessoal Farmacêutico são mulheres.

Figura 3 | Representatividade dos/as profissionais por grupo profissional e género em 2018



Fonte: RHV\_SAG



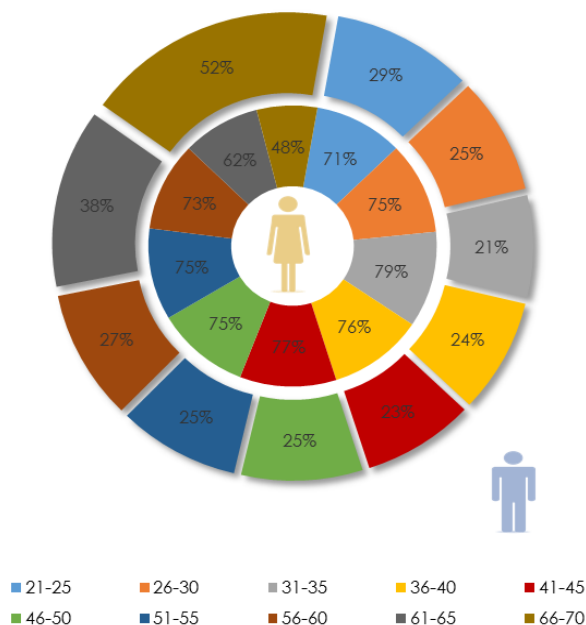
## 1.2. FAIXA ETÁRIA POR GÉNERO

A média de idades dos profissionais é de 46,8 anos e das profissionais de 45 anos, o que perfaz uma média de idades, no universo CHUC de 45,5 anos. Cerca de 62% dos/as profissionais tem idade inferior a 50 anos. Com idades superiores a 65 anos contabilizam-se 89 profissionais (1%).

Com exceção da faixa etária 66-70 anos em que se assiste a maior representatividade do género masculino (52%) vs. género feminino (48%), nas restantes, predomina o género feminino.

Destaca-se a faixa etária 31-35 anos por se observar a maior disparidade entre os géneros feminino e masculino, 79% e 21%, respetivamente.

Figura 4 | Representatividade dos/as profissionais por faixa etária e género em 2018



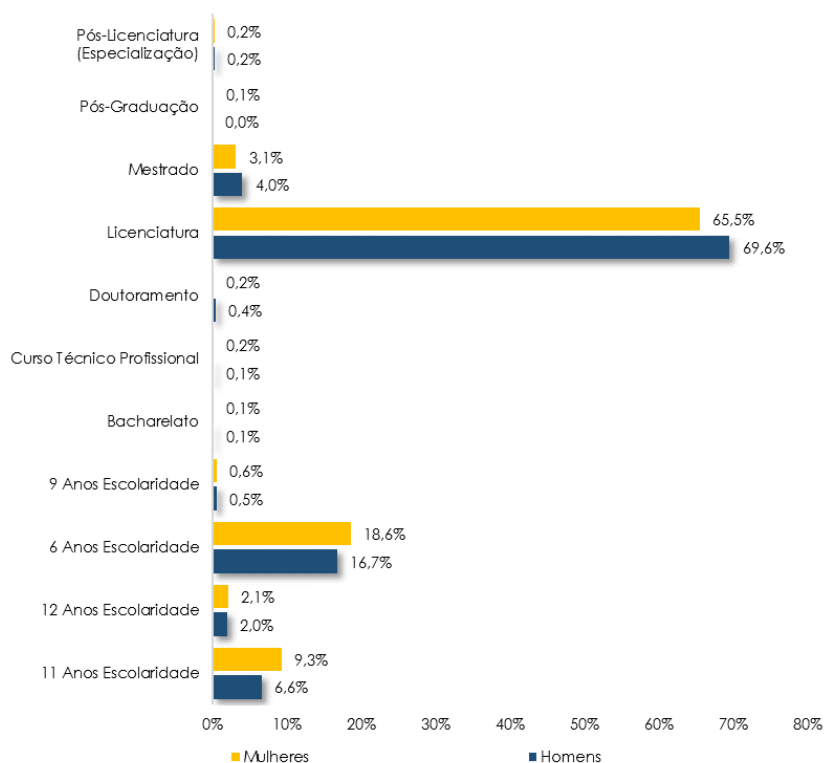
Fonte: RHV\_SAG

### 1.3. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS POR GÉNERO

O CHUC exibe um índice de tecnicidade de 70%, o que traduz o nível elevado de habilitações literárias dos/as seus/suas profissionais. A habilitação literária predominante, tanto no género feminino, como no género masculino, é a licenciatura, 65,5% e 69,6%, respetivamente.

Com exceção das habilitações com 6 e 11 anos de escolaridade em que se verifica um maior peso do género feminino, nas restantes, verifica-se uma distribuição semelhante entre géneros, como se pode observar na figura seguinte.

Figura 5 | Representatividade dos/as profissionais por habilitações literárias e género em 2018



Fonte: RHV\_SAG

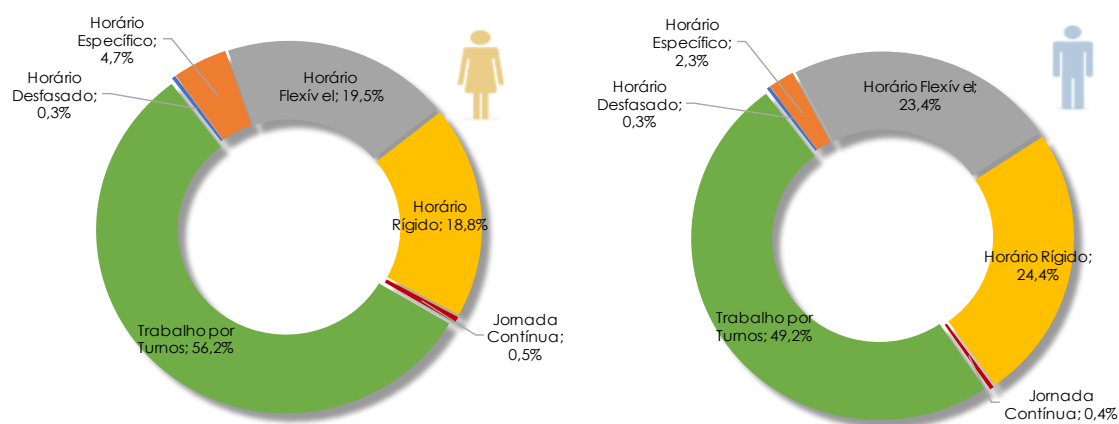
## 1.4. HORÁRIO DE TRABALHO POR GÉNERO

Segundo o disposto no regulamento de horários de trabalho e de assiduidade<sup>1</sup> do CHUC existem as seguintes modalidades de horário de trabalho: rígido, flexível, desfasado, específico (inclui-se parentalidade, trabalhador-estudante, tempo parcial, meia jornada e isenção de horário), jornada contínua e trabalho por turnos.

Constata-se que o trabalho por turnos é a modalidade de horário praticada pela maioria dos/as profissionais, num total de 54% (4.200 profissionais). No que concerne a uma análise por géneros, constata-se, que o trabalho por turnos é a modalidade com maior peso, tanto para o género feminino, como para o género masculino.

Evidencia-se, de modo particular, que a modalidade de horário específico tem um maior peso no género feminino (4,7%) comparativamente ao masculino (2,3%).

Figura 6 | Representatividade dos/as profissionais por modalidade de horário e género em 2018



Fonte: RHV\_SAG

Acresce referir que cerca de 92% dos/as profissionais pratica o horário que corresponde ao seu regime de trabalho: 42, 40, 35, 28 ou 17,5 horas semanais. Os restantes profissionais, num total de 629 profissionais (8%), praticam um horário inferior ao horário vinculado no seu regime de trabalho. Destes, 69% (432) são do género feminino e 31% (197) do género masculino.

<sup>1</sup> Na elaboração e revisão do regulamento foram ouvidas as associações sindicais representativas dos trabalhadores.

## 1.5. REMUNERAÇÃO BASE POR GÉNERO

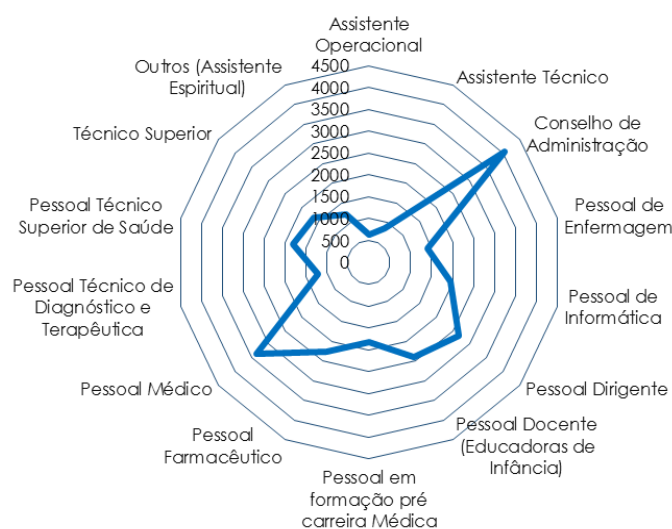
Na presente análise não estão incluídas as remunerações variáveis, tais como:

- Subsídio de alimentação;
- Despesas de representação;
- Horas extraordinárias;
- Horas de prevenção;
- Horas em trabalho normal prestado em “horas incómodas”;
- Atividade adicional.

No CHUC, a remuneração base mínima, em média, situa-se nos 640 € e a remuneração máxima, em média, nos 4.056 €, o que traduz uma variação entre remunerações, mínima e máxima, de 3.415 €.

Observa-se nos grupos profissionais Conselho de Administração, Pessoal Médico e Pessoal Dirigente, remunerações médias mais elevadas comparativamente aos restantes grupos, a saber, 4.056 €, 3.367 € e 2.686 €, respetivamente. E, nos grupos profissionais Assistente Operacional e Assistente Técnico, as remunerações médias com os valores menores, 640 € e 863 €, respetivamente.

Figura 7 | Remuneração base média por grupo profissional em 2018



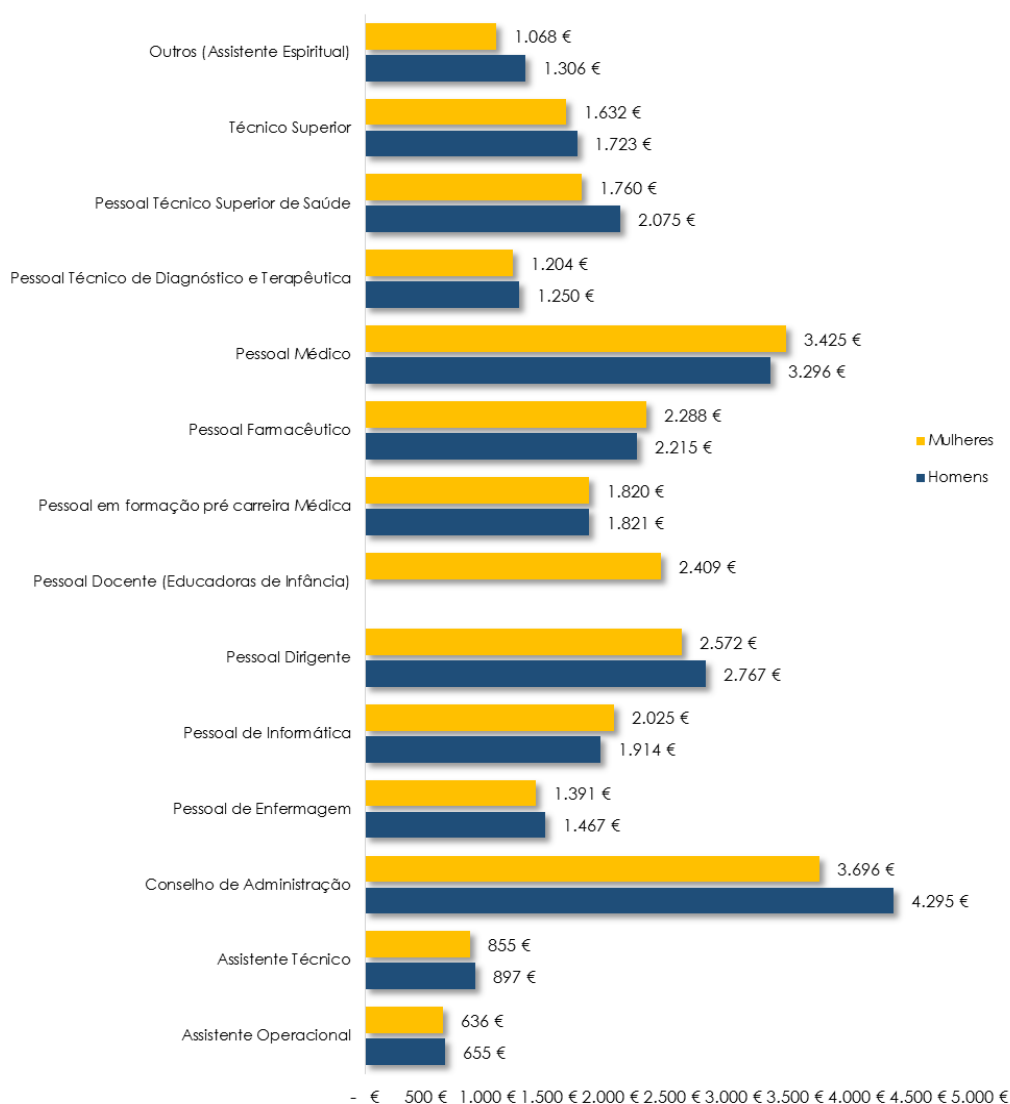
Fonte: RHV\_SAG

Comparando, as remunerações médias entre mulheres e homens, observa-se que

as mulheres auferem, em média, 1.414 €, isto é, um valor inferior aos 1.750 € auferidos, em média, pelos profissionais do género masculino. Deste modo, a remuneração média das mulheres é inferior à dos homens em cerca de 336 €.

Numa análise por grupo profissional constata-se que, nos grupos profissionais de Pessoal Médico, Pessoal Farmacêutico e Pessoal de Informática, as profissionais do género feminino auferem, em média, valores superiores aos valores auferidos pelos profissionais do género masculino.

**Figura 8 | Remuneração base média por grupo profissional e género em 2018**

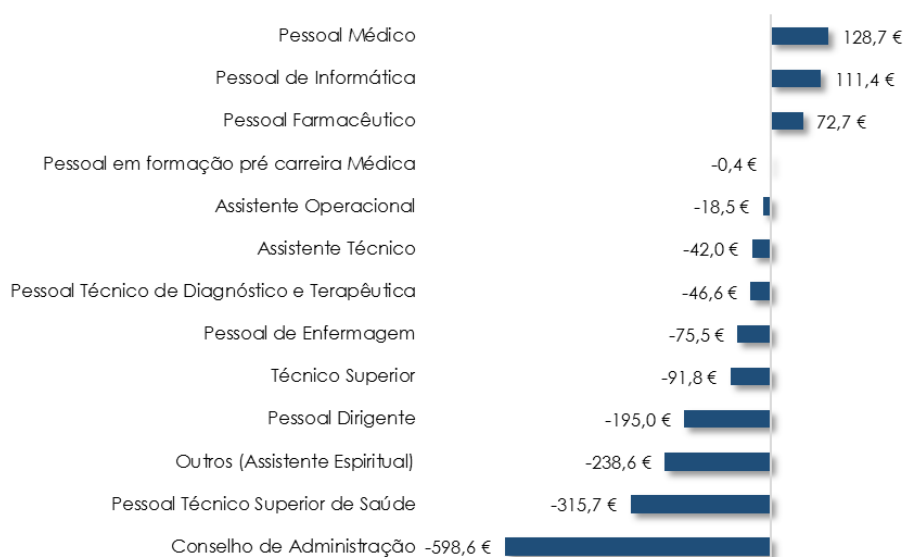


Fonte: RHV\_SAG

A maior variação salarial entre mulheres e homens, por grupo profissional verifica-se no grupo Conselho de Administração e Pessoal Técnico Superior de Saúde, uma variação média de cerca 598,6 € e 315,7 €, respetivamente.

A menor variação salarial observa-se nos grupos Pessoal em formação pré-carreira Médica e Assistentes Operacional, ou seja, as mulheres auferem, em média, mais 0,4 € e 18,5 €, respetivamente, do que os homens.

Figura 9 | Variação da remuneração base média, mulheres vs. homens, por grupo profissional em 2018



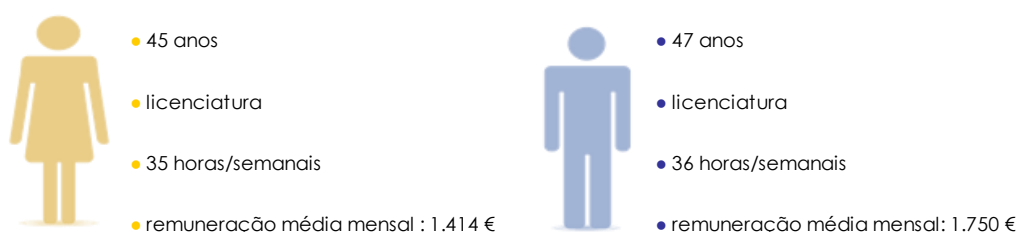
Fonte: RHV\_SAG

Evidencia-se que o grupo Pessoal Docente (Educadoras de infância) não é passível de comparação uma vez que só existem profissionais do género feminino, em funções.

## 2. CONCLUSÃO

Em 31 de dezembro 2018, o número de efetivos constante no mapa de pessoal do CHUC integra maioritariamente profissionais do género feminino (74%).

No seguimento da análise realizada, no presente relatório, efetua-se a seguinte caracterização representativa dos/as profissionais do CHUC, por género:



Observa-se que a remuneração média das mulheres é inferior à dos homens em cerca de 336 €. Contudo, importa robustecer tal facto em consonância com o peso relativo do género em cada grupo profissional. A diferenciação salarial entre mulheres e homens, dentro do mesmo grupo profissional, quando existe, justifica-se apenas pela posição remuneratória e regime de trabalho que os profissionais detêm, **não existindo no CHUC, qualquer distinção da remuneração em função do género.**

Em matéria de igualdade entre homens e mulheres, de oportunidades e da não discriminação em razão de deficiência, raça ou origem étnica, religião, crença, região ou orientação sexual, **cumpre-se ressaltar que o CHUC se rege pelas prioridades nacionais e europeias, em vigor.**

