



IGUALDADE DE GÉNERO

(dados de 31 de dezembro de 2013)



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde



I. Índice

0

I. Índice.....	1
II. Enquadramento	2
III. Diagnóstico de Situação.....	3
Quadro-Síntese	8

II. Enquadramento

De acordo com os Princípios de Bom Governo estabelecidos pela Resolução de Conselho e Ministros nº49/2007, de 28 de março, e as Orientações Estratégicas do Estado ao Setor Empresarial emanadas pela Resolução de Conselho de Ministros nº70/2008, de 22 de abril, *“As empresas detidas pelo Estado devem adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”*.

A Resolução de Conselho de Ministros nº19/2012, de 8 de março, vem determinar a obrigatoriedade de adoção, pelas Entidades do Setor Empresarial do Estado, de planos de igualdade devendo para o efeito, numa primeira fase, cada empresa elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores de igualdade.

A Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE, doravante designada por SPMS, EPE é uma empresa do Setor Empresarial Estado cuja missão principal é a prestação de serviços partilhados específicos na área da saúde em matéria de compras e de logística, de serviços financeiros, de recursos humanos, de sistemas e tecnologias de informação e comunicação e demais atividades complementares e subsidiárias, a todos os estabelecimentos e serviços do SNS, independentemente da respetiva natureza jurídica, sejam entidades EPE's sejam entidades do Sector Público Administrativo (SPA), bem como aos órgãos e serviços do Ministério da Saúde e a quaisquer outras entidades quando executem atividades na área da saúde.

A prossecução da referida missão enquadra-se em normas e princípios gerais de atuação, consubstanciando os valores primordiais a salvaguardar, os quais deverão servir de enquadramento ao desenvolvimento da atividade dos seus colaboradores, que se assumem como a face visível da empresa.

Conforme explanado no Código de Ética da SPMS, EPE, em todas as situações será promovida a não discriminação, designadamente, em função do género, da nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social, capacidade física ou orientação sexual, tendo em vista a igualdade de tratamento e de oportunidades e uma atuação justa e imparcial.

No cumprimento das orientações da Resolução de Conselho de Ministros nº19/2012, de 8 de março, em maio de 2012 (valores a 31 de dezembro de 2011), a SPMS, EPE elaborou um relatório com o diagnóstico da situação em matéria de igualdade de género na empresa, procedendo-se agora à sua atualização (com dados a 31 de dezembro de 2013).

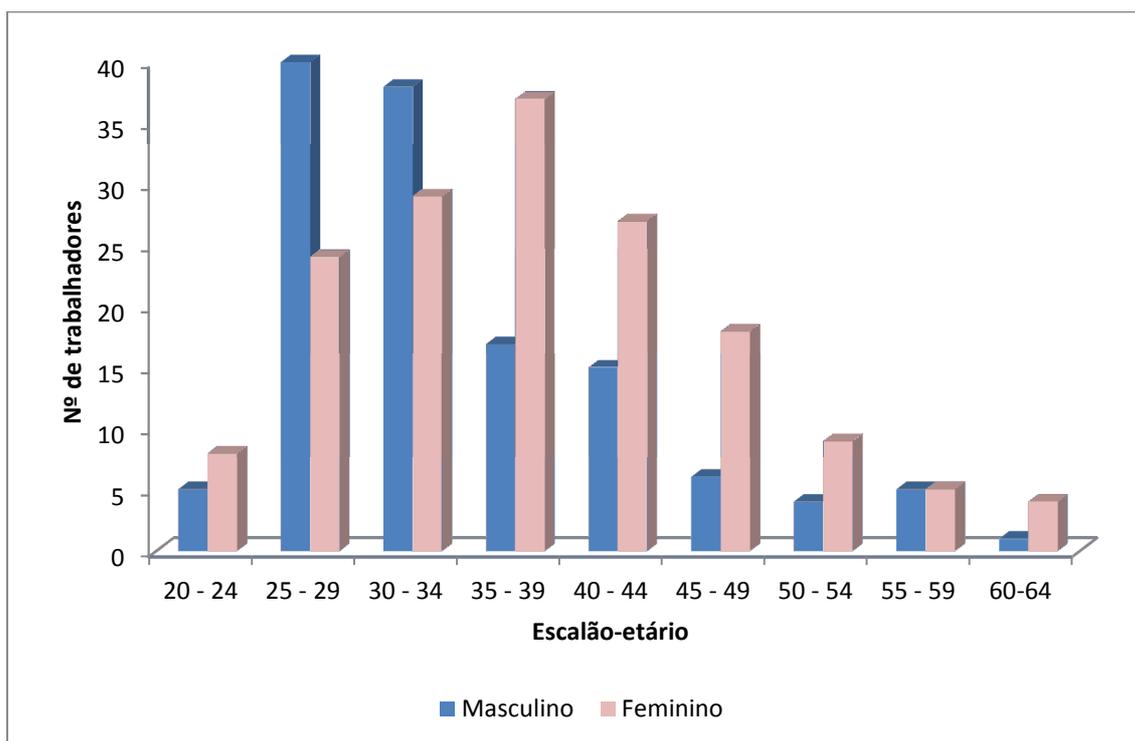
III. Diagnóstico de Situação

A 31 de dezembro de 2013, o número de trabalhadores da SPMS, EPE ascendia a 291, dos quais 129 (45%) pertenciam ao sexo masculino e 162 (55%) ao feminino.

No que concerne à distribuição dos trabalhadores por **escalões etários**, verifica-se uma maior representatividade do sexo masculino nos grupos etários mais jovens e do sexo feminino nos mais elevados.

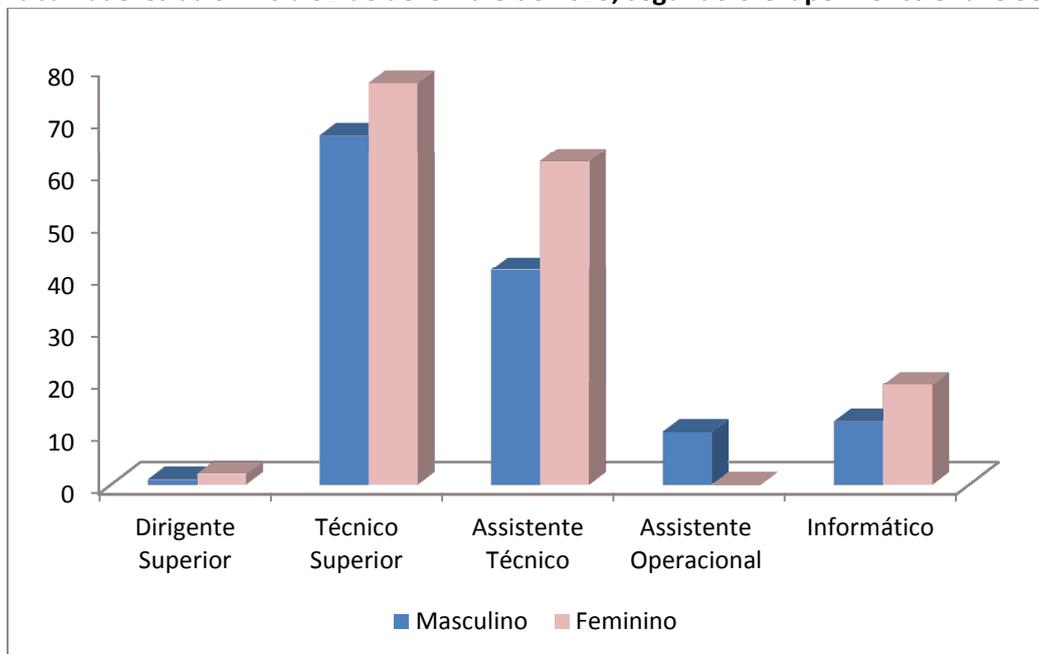
No sexo masculino, a classe modal é a dos 25-29 (30,5%) anos e no sexo feminino a dos 35-39 anos (23%). Aproximadamente 34% dos trabalhadores do sexo masculino apresentavam menos de 30 anos enquanto no sexo feminino este valor desce para os 20%.

Trabalhadores da SPMS a 31 de dezembro de 2013, segundo o Escalão Etário e Sexo



No referente aos efetivos por **carreira profissional**, destacam-se a predominância, acima dos 50%, de trabalhadores do sexo feminino em todas as categorias, apenas com a exceção nos Assistentes Operacionais que apenas é ocupado por trabalhadores do sexo masculino.

Trabalhadores da SPMS a 31 de dezembro de 2013, segundo o Grupo Profissional e Sexo



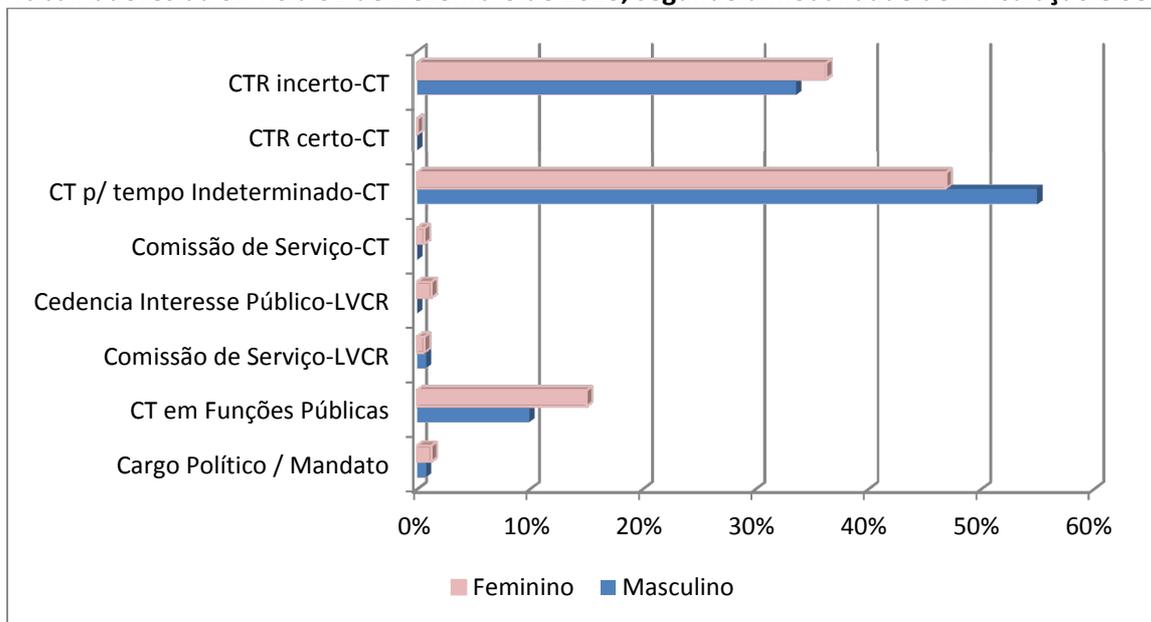
A **taxa de tecnicidade** em sentido restrito é ligeiramente superior no sexo masculino (M:60,3%; F:59,6%) mas em sentido lato¹ é superior no feminino (M: 91,6%; F:98,1%).

¹ Sentido restrito= (Técnico Superior + Informático)/Total de trabalhadores *100;

Sentido lato= (Técnico Superior + Assistente Técnico + Informático)/ Total de trabalhadores *100

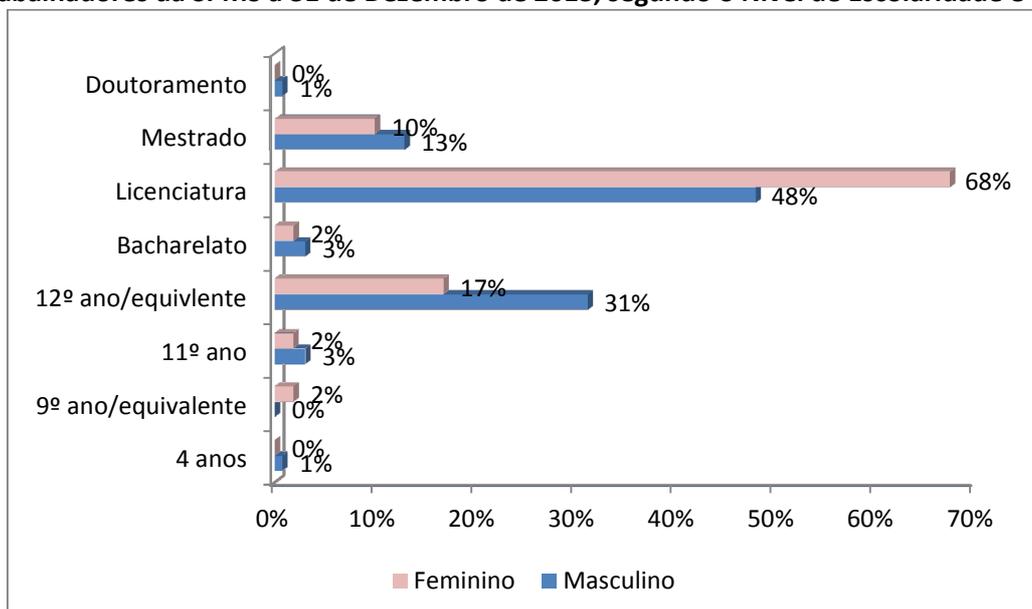
No que respeita à **modalidade de vinculação**, destacam-se largamente, em ambos os sexos, os Contratos de Trabalho no âmbito do Código de Trabalho (M: 88,5%; F: 83,8%), seguidos dos Contratos de Trabalho em Funções Públicas (M: 10%; F: 15%) e das Comissões de Serviço e Cedência por Interesse Público no âmbito do LVCR (M: 0,8%; F: 1,2%).

Trabalhadores da SPMS a 31 de Dezembro de 2013, segundo a modalidade de Vinculação e Sexo



No cômputo geral, o grau de licenciatura é o **nível de escolaridade** mais representativo nos trabalhadores da SPMS, em dezembro de 2013 (59%). Este padrão verifica-se de igual modo em ambos os sexos (M:48%; F: 68%). No sexo masculino, o 12º ano ou equivalente assume igualmente uma parcela elevada (M:31%; F:17%). A taxa de formação superior é de 64,9% no sexo masculino e de 79,4% no sexo feminino.

Trabalhadores da SPMS a 31 de Dezembro de 2013, segundo o Nível de Escolaridade e Sexo



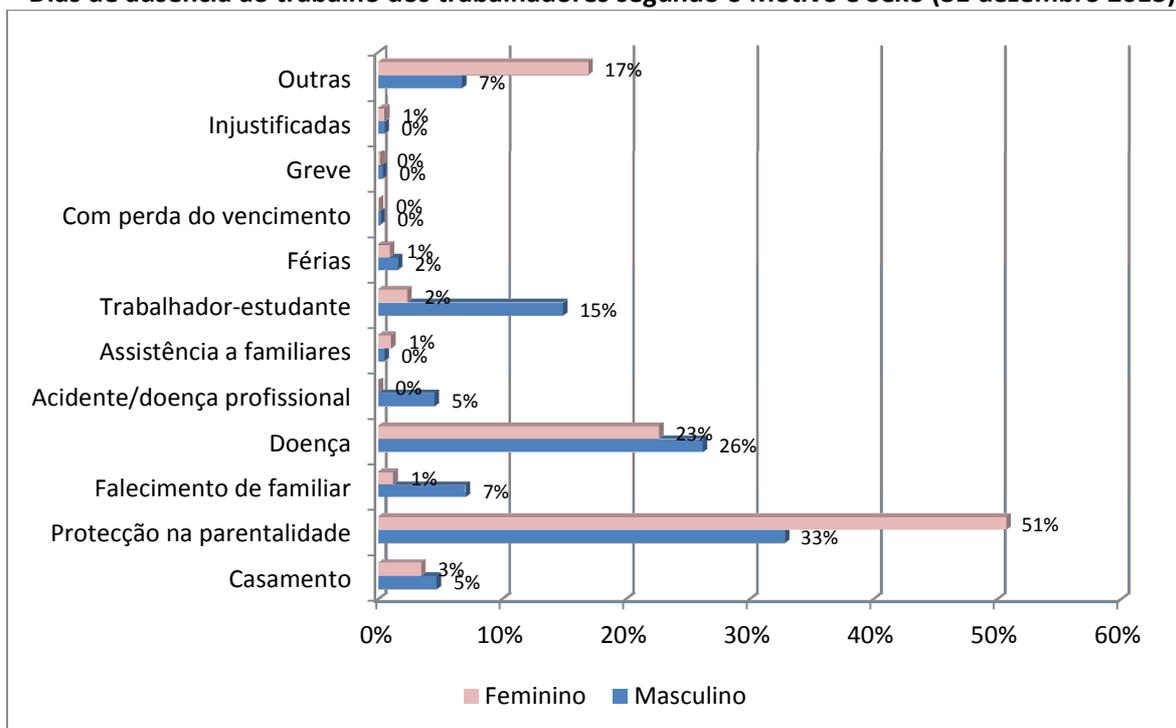
Em 2013, registaram-se no total 56 **saídas de trabalhadores**, correspondentes a 17 trabalhadores do sexo masculino e 39 do feminino o que corresponde a uma taxa total de saídas de 19%. De entre as saídas ocorridas, 35 (M:7; F:28) foram motivadas pela caducidade/termo do contrato e 16 (M:9; F:7) pela denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador.

Em 2013, a **modalidade de horário** mais abrangente é o rígido (M: 90%; F:93%), no qual predominam as 40 horas, seguido da isenção de horário (M: 10%; F: 5,6%).

No total, foram efetuadas 1218 **horas de trabalho extraordinário**, das quais 841 (69%) por trabalhadores do sexo masculino e 377 (31%) do sexo feminino. A maioria das horas extraordinárias efetuadas realizaram-se em dias de descanso semanal complementar (51%), em dias de descanso semanal obrigatório (24%) e em horário extraordinário diurno (21%). Apenas 4% das horas extraordinárias correspondem a trabalho noturno.

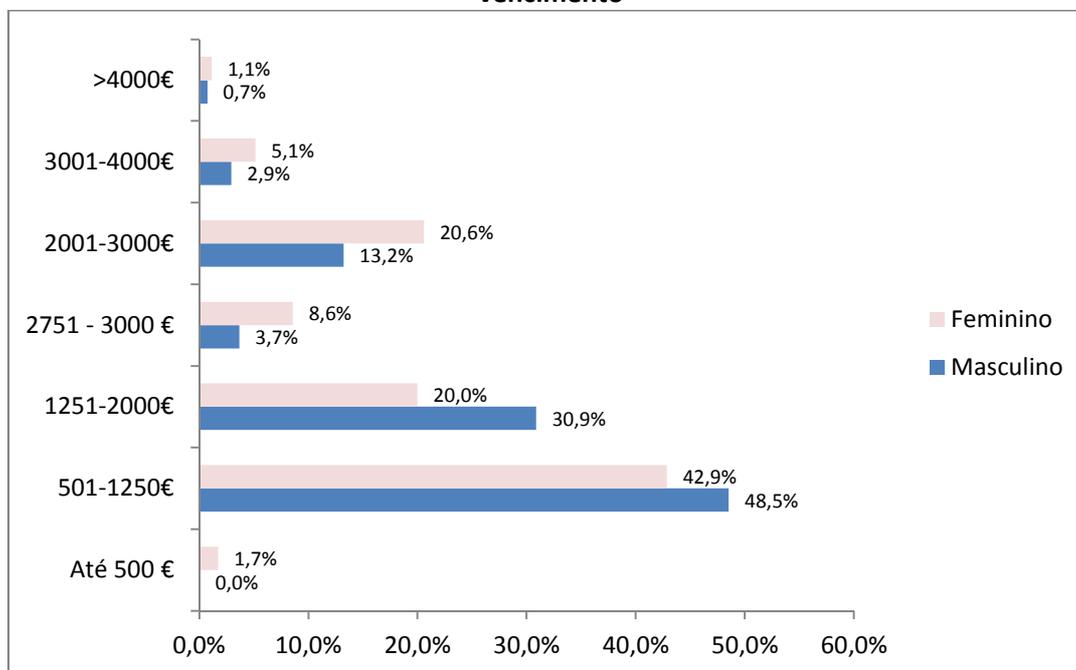
Em 2013, registaram-se um total de 2817 **dias de ausência ao trabalho**, dos quais 23% (637 dias) equivalem a trabalhadores do sexo masculino e 77% (2180 dias) ao sexo feminino. O principal motivo é a Proteção na Parentalidade (M:33%; F:51%), seguindo-se a Doença (M:26%; F:23%). O terceiro motivo responsável pela ausência no trabalho é o estatuto de trabalhador/estudante no sexo masculino (15%) e o casamento no sexo feminino (3%).

Dias de ausência ao trabalho dos trabalhadores segundo o Motivo e Sexo (31 dezembro 2013)



Mais de 53% dos trabalhadores encontravam-se no **escalão de vencimento** entre os 501-1000 euros (M:28%; F:34%). O segundo escalão mais representativo é o dos 1001-1250 euros (M: 22%; F: 12%).

Estrutura remuneratória dos trabalhadores da SPMS a 31 de Dezembro de 2013, segundo o escalão de vencimento



Em 2013, o leque salarial² no sexo masculino era de 11,4 e no sexo feminino de 9,19 no feminino.

² Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida



Quadro-Síntese

Indicador	Sexo masculino	Sexo Feminino
Total de Trabalhadores	45%	55%
Número de Dirigentes Superiores (Conselho de Administração)	1	2
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	60,3%	59,6%
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	91,6%	98,1%
CT em Funções Públicas	10%	15%
CT no âmbito do Código de Trabalho	88,5%	83,8%
Taxa de formação superior	64,9%	79,4%
Saídas de trabalhadores	13%	24%
Horas de trabalho extraordinário	21%	79%
Dias de ausência	23%	77%
Dias de ausência devido a Proteção na Parentalidade	33%	51%
Dias de ausência por doença	26%	23%
Leque salarial	11,4	9,19