





Ficha Técnica

Título – Relatório Sobre as Remunerações Pagas a Mulheres e Homens - 2021 Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. Data de finalização – fevereiro de 2022 Coordenação – Direção de Recursos Humanos Av. da República, nº 61 | 1050-189 Lisboa

Tel.: 211 545 600 | Fax: 211 545 649 URL: https://www.spms.min-saude.pt/



ÍNDICE

| NOTA I | INTRODUTÓRIA | 4 |
|--------|--|-----|
| UNIVE | RSO DOS EFETIVOS NA SPMS | 5 |
| l. | CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS DA SPMS POR GÉNERO | 5 |
| II. | ESCALÕES ETÁRIOS | . 5 |
| III. | CARGOS E FUNÇÕES | . 6 |
| IV. | HABILITAÇÕES ACADÉMICAS | . 7 |
| V. | VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL | . 7 |
| REMUI | NERAÇÕES | 8 |
| l. | VALORES MÍNIMOS E MÁXIMOS | . 8 |
| II. | ESCALÕES REMUNERATÓRIOS | . 8 |
| VI. | MÉDIA REMUNERATÓRA POR QUALIFICAÇÃO | 9 |
| III. | MÉDIA REMUNERATÓRA POR ESCALÃO ETÁRIO | 10 |
| CONCI | LICÕEC | 11 |



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 mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente na conciliação da vida profissional, 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, 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.

Os Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E., (doravante SPMS), é uma Entidade Pública Empresarial criada em 2010 pelo Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de março, como pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e de património próprio, nos termos do regime jurídico do setor empresarial do Estado, estando sujeita à tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.

A SPMS prossegue as seguintes atribuições, sob superintendência e tutela do membro do Governo responsável pelas Finanças e da Saúde:

- A prestação de serviços partilhados nas áreas de Compras Públicas, Serviços Financeiros, Recursos Humanos e Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação;
- O funcionamento do Centro de Contacto do Serviço Nacional de Saúde (CCSNS) e do Centro Nacional de TeleSaúde (CNTS);
- A gestão do Centro de Controlo e Monitorização do Serviço Nacional de Saúde (CCMSNS), no âmbito dos serviços partilhados de conferência de faturas de medicamentos, de meios complementares de diagnóstico e terapêutica, e de outras áreas de prestações de saúde.

Neste sentido e considerando a natureza jurídica da SPMS, procedeu-se à elaboração do presente relatório dando cumprimento à determinação do estipulado na Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.

Em termos metodológicos, os dados estatísticos utilizados neste Relatório, têm por base dados extraídos do Balanço Social referente a 31 de dezembro de 2021, pretendendo-se que o mesmo demonstre dados elucidativos às diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, tendo em conta o total de efetivos, bem como, escalões etários, habilitações literárias e grupo profissional.

UNIVERSO DOS EFETIVOS NA SPMS

I. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS DA SPMS POR GÉNERO

A SPMS, em dezembro de 2021, contava com a colaboração de 286 profissionais efetivos. Este universo estava dividido por 54,36% colaboradores do género feminino e por 45,64% género masculino (Quadro 1).

| Quadro 1. Totais efetivos por género | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------|--------|-------|------------|----------|--|--|--|
| Indicador | Mulheres | Homens | Total | % Mulheres | % Homens | | | |
| Nº de RH por género | 156 | 130 | 286 | 54,36 | 45,64 | | | |

[•] Variação de 0,9% relativamente a 2018, a favor de género masculino.

II. ESCALÕES ETÁRIOS

Avaliando os escalões etários que compõem o total de efetivos, verifica-se que 59, ou seja 20,63% desses profissionais, apresentam idades compreendidas os 35 e os 39 anos, sendo esta faixa etária igualmente representativa em ambos os géneros; 19,87% do total dos profissionais do género feminino e de 21,54% do género masculino (Quadro 2).

| Quadro 2. Distribuição de género por escalões etários | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|-------|----------|--|--|--|--|
| Escalões etários | | | | | % Homens | | | | |
| Menos de 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 20-24 | 1 | 3 | 4 | 25,00 | 75,00 | | | | |
| 25-29 | 18 | 16 | 34 | 52,94 | 47,06 | | | | |
| 30-34 | 20 | 22 | 42 | 47,62 | 52,38 | | | | |
| 35-39 | 31 | 28 | 59 | 52,54 | 47,46 | | | | |
| 40-44 | 28 | 24 | 52 | 53,85 | 46,15 | | | | |
| 45-49 | 29 | 14 | 43 | 67,44 | 32,56 | | | | |
| 50-54 | 13 | 11 | 24 | 54,17 | 45,83 | | | | |
| 55-59 | 9 | 3 | 12 | 75,00 | 25,00 | | | | |
| 60-64 | 5 | 4 | 9 | 55,56 | 44,44 | | | | |
| 65-69 | 2 | 5 | 7 | 28,57 | 71,43 | | | | |
| 70 e mais | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | | | | |

[•] O escalão etário mais representativo mantém-se em relação a 2018.





III. CARGOS E FUNÇÕES

Relativamente ao cargo ou carreira, cumpre-se a Lei da Paridade nos Órgãos Sociais (OS) (Quadro 3).

| Quadro 3. Distribuição de género por cargos dirigentes (Órgãos Sociais) | | | | | | | |
|---|---|---|---|-------|----------|--|--|
| Cargo Dirigente | | | | | % Homens | | |
| Conselho de Administração | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | | |
| Conselho Fiscal | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | | |

Em relação aos restantes cargos de dirigentes, no cômputo geral prevalece a superioridade do género feminino em 5,26%, não obstante a existirem mais homens em cargos de Direção (Quadro 4).

| Quadro 4. Distribuição de género por cargos dirigentes | | | | | | | | |
|--|----|----|----|-------|-------|--|--|--|
| | | | | | | | | |
| Diretor(a) | 5 | 6 | 11 | 45,45 | 54,55 | | | |
| Coordenador(a) | 15 | 12 | 27 | 55,56 | 44,44 | | | |

[•] Invertida a posição de maior representatividade de género em cargo de Diretor(a), face a 2018, o género feminino passou de 69,23% para 45,45%

No geral, de todos os cargos dirigentes, existe uma divisão equitativa entre os géneros, 50% feminino e 50% masculino.

No que respeita a cargos não dirigentes, salienta-se o grupo técnico superior, que representa 55,94% do universo de efetivos, onde a representação feminina é maior que o género masculino, correspondendo a 30,77% do universo de efetivos e 56,41% no universo feminino, em comparação com os 25,17% e 55,38% respetivamente do género masculino. De uma forma geral a representação do género feminino encontrase em maioria em todos grupos, exceto no assistente operacional onde o universo é apenas masculino (Quadro 5).

| Quadro 5. Distribuição de género por grupo profissional | | | | | | | | | |
|---|----|----|-----|-------|--------|--|--|--|--|
| Grupo Profissional | | | | | | | | | |
| Técnicos Superiores (*) | 88 | 72 | 160 | 55,00 | 45,00 | | | | |
| Pessoal de Informática (**) | 11 | 5 | 16 | 68,75 | 31,25 | | | | |
| Assistente Técnico | 35 | 28 | 63 | 55,56 | 44,44 | | | | |
| Assistente Operacional | | 3 | 3 | 0,00 | 100,00 | | | | |

^(*) O grupo técnico superior sofreu um aumento de 17,64% face a 2018, sendo 62,5% desse aumento, no género masculino. (**) Apenas integra o quadro de trabalhadores em funções Públicas, os restantes informáticos — CIT, integram os grupos de técnicos superiores e Assistentes técnicos.

IV. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Fazendo uma análise genérica ao quadro representativo da escolaridade dos efetivos (Quadro 6), verificamos que a maioria dos efetivos da SPMS (78.32%), têm habilitações superiores, sendo 126 do género feminino, representando 80.77% deste género e 44.06% do total de efetivos, e 98 do género masculino representando 75.38% do género e 34.27% do total de efetivos (Quadro 6).

| Quadro 6. Distribuição de género por habilitações | | | | | | | | |
|---|----|----|-----|-------|----------|--|--|--|
| Habilitação | | | | | % Homens | | | |
| Doutoramento | 2 | 1 | 3 | 66,67 | 33,33 | | | |
| Mestrado | 34 | 17 | 51 | 66,67 | 33,33 | | | |
| Licenciatura | 88 | 79 | 167 | 52,69 | 47,31 | | | |
| Bacharelato | 2 | 1 | 3 | 66,67 | 33,33 | | | |
| 12 Anos Escolaridade | 27 | 28 | 55 | 49,09 | 50,91 | | | |
| 11 Anos Escolaridade | 2 | 1 | 3 | 66,67 | 33,33 | | | |
| 9 Anos Escolaridade | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | | | |
| 4 Anos Escolaridade | | 1 | 1 | 0,00 | 100,00 | | | |

O aumentou da percentagem de Colaboradores com habilitações superiores de 2,59%, face a 2018, resulta 66,67% do género masculino e 27,78% do género feminino.

V. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

A distribuição por volume de formação, com o correspondente investimento direto e indireto, é predominantemente dominada pelo género feminino com 16.92% a mais que o género masculino. Quanto ao universo, verificamos que dos 286 colaboradores da SPMS, 118 tiveram oportunidades de formação, ou seja, 41,26% do efetivo, onde 52,54% do género feminino e 47,46% do género masculino (Quadro 7).

| Quadro 7. Distribuição de género por volume de formações | | | | | | |
|--|-----|----|-----|-------|----------|--|
| Formação | | | | | % Homens | |
| N. de ações de formação | 125 | 89 | 214 | 58,41 | 41,59 | |
| Nº de Colaboradores afetos à formação | 62 | 56 | 118 | 52,54 | 47,46 | |

[•] A percentagem de colaboradores afetos a formação em 2021 diminui significativamente, face a 2018, menos 44,74% dos efetivos, mantendo-se a prevalência no género feminino.



REMUNERAÇÕES

De uma forma mais pormenorizada, e atentos à finalidade do presente relatório, passamos a caraterizar as remunerações pagas por género, em diversas dimensões. A SPMS apresenta um teto salarial que vai desde o mínimo de 665,00€ e o máximo de 6 423,19€ (Quadro 8).

I. VALORES MÍNIMOS E MÁXIMOS

| Quadro 8. Mínimo e máximo das remunerações a 31.12.2021 | | | | | | |
|---|--------------------|----------|----------|--|--|--|
| | | | | | | |
| | Mínimo de Total RM | 665,00 | 665,00 | | | |
| | Máximo de Total RM | 5 138,55 | 6 423,19 | | | |

Observando apenas as remunerações do quadro efetivo não dirigente e com contrato individual de trabalho, por nos restantes se verificar uma igualdade entre remunerações pagas a efetivos do género masculino e feminino, verifica-se uma majoração de remuneração para o género masculino, com maior evidência no que concerne ao valor máximo. Para o grupo Assistente Técnico representa 24,71% a mais para o género masculino, já para o grupo Técnico superior 25,14%, não obstante em termos de média os valores ficarem por 13,62% e 12,01% respetivamente, mas também a favor do género masculino (Quadro 9).

| Quadro 9. Mínimo e máximo das remunerações por grupo Profissional (não dirigentes e CIT's) | | | | | | | | |
|--|----------|--------------|----------|----------|-------------|----------|--|--|
| | | Mínimo de RM | | o de RM | Média de RM | | | |
| Grupo Profissional | | | | Homens | Mulheres | Homens | | |
| Assistente Operacional | - | 665,00 | - | 895,21 | - | 804,25 | | |
| Assistente Técnico | 665,00 | 703,13 | 1 571,70 | 2 087,49 | 853,96 | 988,62 | | |
| Técnicos Superiores | 1 103,30 | 1 203,60 | 2 815,71 | 3 761,37 | 1 682,66 | 1 912,28 | | |

II. ESCALÕES REMUNERATÓRIOS

Analisando quanto ao género, o escalão remuneratório com maior representatividade (23,08%) é o de 1501€ a 1750€, sendo que 65,03% do total de efetivos recebe entre 501€ e 1.750€ (Quadro 10).

Apenas 4,9% dos efetivos apresentam remuneração superior a 4.000€, tratando-se de Dirigentes superiores e intermédios de 1º grau (Conselho de Administração e Diretores), encontrando-se a par do restante corpo dirigente, onde se verifica uma igualdade entre remunerações pagas a efetivos dos dois géneros.



| Quadro 10. Distribuiç | ão de género por esca | lões de remuneraç | ão |
|-----------------------|-----------------------|-------------------|-------|
| Escalão Remuneração | | Homens | Total |
| 501 - 1000€ | 28 | 20 | 48 |
| 1001 - 1250€ | 36 | 18 | 54 |
| 1251 - 1500€ | 10 | 8 | 18 |
| 1501 - 1750€ | 29 | 37 | 66 |
| 1751 - 2000€ | 5 | 3 | 8 |
| 2001 - 2250€ | 2 | 3 | 5 |
| 2251 - 2500€ | 5 | 2 | 7 |
| 2501 - 2750€ | 2 | 0 | 2 |
| 2751 - 3000€ | 14 | 17 | 31 |
| 3001 - 3250€ | 4 | 1 | 5 |
| 3251 - 3500€ | 14 | 12 | 26 |
| 3751 - 4000€ | 1 | 1 | 2 |
| 4001 - 4250€ | 5 | 6 | 11 |
| mais de 5000€ | 1 | 2 | 3 |

VI. MÉDIA REMUNERATÓRA POR QUALIFICAÇÃO

No que respeita aos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens, desfavorável às mulheres, é significativo em três níveis de escolaridade, 11 Anos Escolaridade, o bacharelato e o doutoramento, menos 36,04%, 57,63% e 30% respetivamente, sendo que o último se justifica pelo elemento masculino ser diretor, ou seja, a remuneração mais elevada e nos restantes, por os elementos masculinos desempenharem funções de informática. No nível de escolaridade de licenciatura, onde as mulheres predominam, os diferenciais salariais são menores, correspondendo a menos 8,69% que os homens.

A situação mais favorável à mulher, constatada no nível 9 Anos Escolaridade, prende-se com o facto de a colaboradora ter uma longa carreira e ser de informática.

| Quadro 11. Média de Remuneração por nível de escolaridade | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|----------|----------|--|--|
| Nível de escolaridade | | | | | Homens | | |
| 4 Anos Escolaridade | 0 | 1 | 1 | 0,00 | 895,21 | | |
| 9 Anos Escolaridade | 1 | 2 | 3 | 1 721,55 | 1 088,02 | | |
| 11 Anos Escolaridade | 2 | 1 | 3 | 1 101,05 | 1 721,55 | | |
| 12 Anos Escolaridade | 27 | 28 | 55 | 936,37 | 1 107,08 | | |
| Bacharelato | 2 | 1 | 3 | 935,04 | 2 206,60 | | |
| Licenciatura | 88 | 79 | 167 | 2 070,64 | 2 267,80 | | |
| Mestrado | 34 | 17 | 51 | 1 950,82 | 2 127,96 | | |
| Doutoramento | 2 | 1 | 3 | 2 948,82 | 4 212,60 | | |
| Total Geral | 156 | 130 | 286 | 1 830,24 | 1 981,09 | | |



III. MÉDIA REMUNERATÓRA POR ESCALÃO ETÁRIO

A diferença em termos de remuneração média, por estrutura etária, revela que os três grupos etários com valores remuneratórios mais elevados face à média, nas mulheres estão entre os 50 e 64 anos e nos homens entre os 45 e 59.

Da análise sobre a diferenciação salarial entre género, em termos de grupos etários, verifica-se a maior diferença entre os 60 - 64 anos, onde as mulheres ganham em média substancialmente mais dos que os homens.

| Quadro 12. Média de Remuneração Total por estrutura etária | | | | | |
|--|-----|-----|-----|----------|----------|
| Estrutura Etária | | | | | |
| Menos de 20 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| 20-24 | 1 | 3 | 4 | 1 652,68 | 1 652,68 |
| 25-19 | 18 | 16 | 34 | 1 412,47 | 1 915,06 |
| 30-34 | 20 | 22 | 42 | 1 618,99 | 1 555,52 |
| 35-39 | 31 | 28 | 59 | 1 988,23 | 2 072,28 |
| 40-44 | 28 | 24 | 52 | 2 028,72 | 1 844,45 |
| 45-49 | 29 | 14 | 43 | 1 590,75 | 2 579,73 |
| 50-54 | 13 | 11 | 24 | 2 112,30 | 2 371,74 |
| 55-59 | 9 | 3 | 12 | 2 286,58 | 2 687,94 |
| 60-64 | 5 | 4 | 9 | 2 053,07 | 1 111,42 |
| 65-69 | 2 | 5 | 7 | 1 592,44 | 2 143,20 |
| 70 e mais | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Total Geral | 156 | 130 | 286 | 1 830,24 | 1 981,09 |

• O grupo com maior diferença alterou, face a 2018, que era o 55-59, mantendo-se a favor do mesmo género.

A remuneração média, de ambos os géneros, regista uma diferença de mais € 150,85 para os homens, sendo que 65,38% dos homens estão abaixo da remuneração média aferida no género e 67,95% das mulheres se encontra abaixo da média aferida para o género.





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/qualificação, para que a comparação tivesse presente várias dimensões. Desta forma e apresentando em termos globais a SPMS, podemos dizer que é constituída maioritariamente por trabalhadores do género feminino, sendo que em 31.12.2021 o efetivo total correspondia a 286, dos quais 54,36% do género feminino (156) e 45,64% do género masculino (130).

A idade média dos trabalhadores, em 31 de dezembro de 2021, situava-se em 41 anos. A faixa etária com mais trabalhadores incidia entre os 35 e 39 anos, com maior representação feminina (52,54%).

Relativamente à análise na dimensão de habilitações, a maioria do efetivo detém habilitações superiores (78.32%), com a maior representação feminina (44,06%).

O grupo profissional com maior representatividade na SPMS é o técnico superior.

Relativamente aos cargos/grupos profissionais, constata-se que os cargos de dirigentes são maioritariamente constituídos por homens, excetuando-se o cargo de coordenador, que representa 58,54% dos cargos dirigentes, e é ocupado em 55,56% por mulheres, ao contrário dos grupos profissionais, não dirigentes, que são maioritariamente constituídos por mulheres, com exceção do grupo Assistente operacional, contemplando apenas homens.

Da análise relativamente à diferenciação salarial entre género, em termos médios globais, existe uma diferença de € 150,85 a favor do género masculino.

Tendo presente que a elaboração deste Relatório visa apurar a diferença salarial paga a Mulheres e Homens (cfr. n.º 2 da RCM n.º 18/2014, de 7 de março) e, considerando que a SPMS, EPE é uma entidade pública empresarial do setor da saúde que contemplava a 31 de dezembro de 2021 no quadro de pessoal o total de 286 efetivos, sendo maioritariamente do género feminino, a diferenciação remuneratória, face aos dados analisados, remete para as respetivas categorias profissionais de cada trabalhador.

Apesar de se observar que em nenhuma das dimensões analisadas tenha sido encontrada uma paridade salarial entre homens e mulheres, exceto nos cargos dirigentes, ou colaboradores que integram o quadro de trabalhadores em funções Públicas da SPMS, as diferenças de remunerações são residuais. Assumindo





que as autorizações para recrutamento têm sido maioritariamente, aos valores de base de carreira da Administração Pública, perspetiva-se a continuidade do cenário de igualdade.