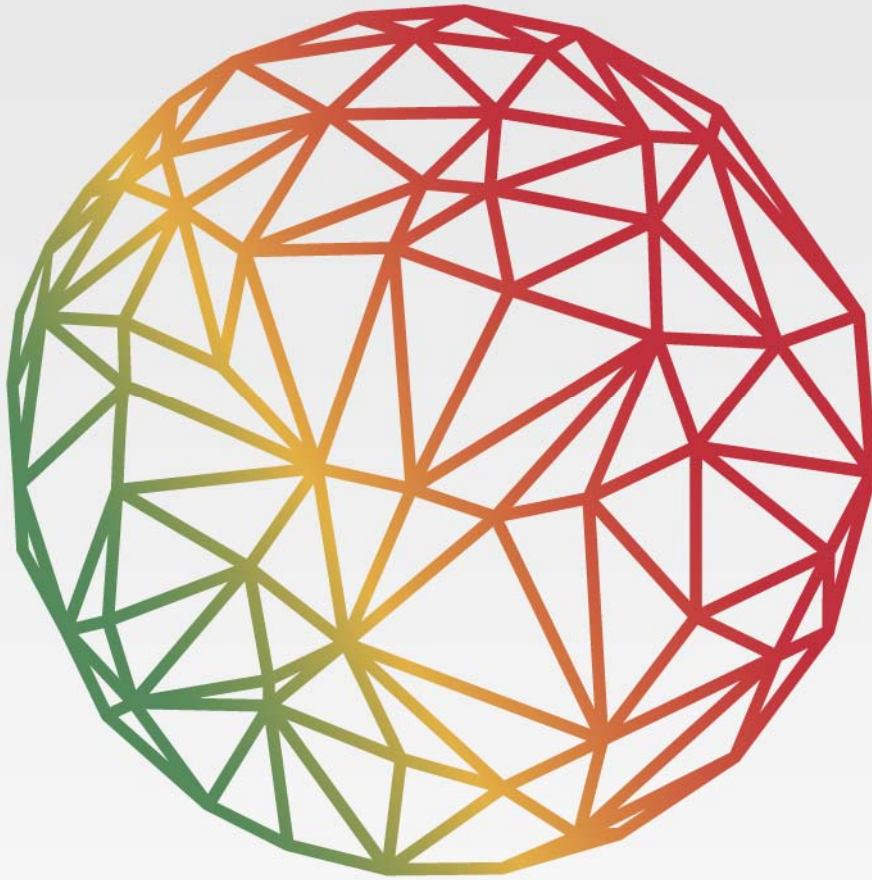


*Aprovado por Deliberação do
Conselho de Administração em
30.10.2018*



Caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva do género - 2017

Direção de Recursos Humanos

Novembro 2018



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde



Ficha Técnica

Título – Caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva do género - 2017
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E.
Data de finalização – Outubro de 2018
Coordenação – Direção de Recursos Humanos
Av. da República, nº 61 | 1050-189 Lisboa
Tel.: 211 545 600 | Fax: 211 545 649
URL: <http://spms.min-saude.pt/>

ÍNDICE

I - Nota Introdutória.....	3
II - Universo dos efetivos da SPMS.....	4
1. Distribuição dos efetivos por Escalões Etários.....	4
2. Distribuição dos efetivos por Níveis de Escolaridade	5
3. Distribuição dos efetivos por Categoria Profissional	6
4. Remuneração média total por género.....	7
5. Distribuição dos efetivos por Modalidade Vinculativa	8
6. Distribuição dos efetivos por Tipologia de Saída	9
7. Distribuição dos efetivos por Tipo de Horário	10
8. Distribuição dos efetivos por N.º Horas Trabalho Suplementar.....	11
9. Distribuição dos efetivos por N.º Horas de Formação.....	12
10. Distribuição dos efetivos por Tipo de Ausências	13
III - Principais Conclusões.....	15

I - NOTA INTRODUTÓRIA

Do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP (Constituição da República Portuguesa), resulta que todos os trabalhadores têm direito a *“organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”*.

Em consonância com o preceito acima citado, o n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei 133/2013, de 03 de outubro (Regime Jurídico do Setor Público Empresarial) e de acordo com o estabelecido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, publicada no Diário da República, 1ª série, de 08 de março de 2012, *“as empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”*.

Este relatório visa apresentar os resultados da SPMS – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE, (doravante, abreviadamente, designada por SPMS) a 31 de dezembro de 2017, no que se refere a caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva do género, seguindo a obrigatoriedade de reportar semestralmente, o Plano de Ação para a Igualdade de género ao membro do governo com tutela sobre esta área e poder ser consultado no *site* da empresa.

Pretende-se, com este relatório, apresentar um conjunto de indicadores de Recursos Humanos que traduzam a realidade da SPMS em termos de estrutura organizacional por género avaliando, desta forma, a situação da empresa no que se refere à Igualdade de género.

II - UNIVERSO DOS EFETIVOS DA SPMS

Em 31 de Dezembro de 2017 a SPMS contava com 280 efetivos, dos quais 162 do sexo feminino e 118 do sexo masculino, representando 57,9% de taxa de feminização.

GÉNERO	N.º Efetivos	%
FEMININO	162	57,9%
MASCULINO	118	42,1%
	280	100%

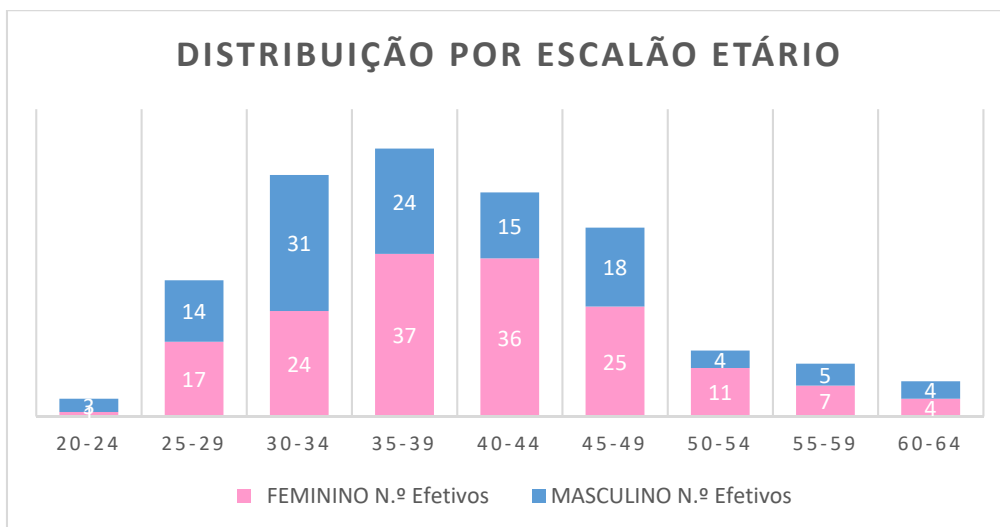


Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017

1. Distribuição dos efetivos por Escalões Etários

ESCALÃO ETÁRIO	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%
20-24	1	0,6%	3	2,5%	4	1,4%
25-29	17	10,5%	14	11,9%	31	11,1%
30-34	24	14,8%	31	26,3%	55	19,6%
35-39	37	22,8%	24	20,3%	61	21,8%
40-44	36	22,2%	15	12,7%	51	18,2%
45-49	25	15,4%	18	15,3%	43	15,4%
50-54	11	6,8%	4	3,4%	15	5,4%
55-59	7	4,3%	5	4,2%	12	4,3%
60-64	4	2,5%	4	3,4%	8	2,9%
65-69	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	162	100%	118	100%	280	100%

Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017



Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017

Relativamente aos escalões etários verifica-se que a SPMS tem uma estrutura “jovem”, onde cerca de 53% dos seus efetivos tem uma idade até aos 39 anos.

De acordo com os dados obtidos, verifica-se que a maior percentagem de colaboradores do sexo feminino encontra-se no escalão etário dos 35-39 anos, sendo que o escalão etário dos 30-34 anos é onde se encontra o maior número de colaboradores do sexo masculino.

O escalão dos 20-24 anos é onde se verifica o menor número de colaboradores, independentemente do sexo.

Ao contrário do que se verificou no ano de 2016, em dezembro de 2017 não existiam colaboradores com mais de 65 anos de idade.

2. Distribuição dos efetivos por Níveis de Escolaridade

ESCOLARIDADE	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%
4ºano	0	0,0%	1	0,8%	1	0,4%
9ºano	1	0,6%	2	1,7%	3	1,1%
11ºano	2	1,2%	2	1,7%	4	1,4%
12ºano	24	14,8%	31	26,3%	55	19,6%
Bacharelato	2	1,2%	3	2,5%	5	1,8%
Licenciatura	110	67,9%	61	51,7%	171	61,1%
Mestrado	22	13,6%	17	14,4%	39	13,9%
Doutoramento	1	0,6%	1	0,8%	2	0,7%
	162	100%	118	100%	280	100%

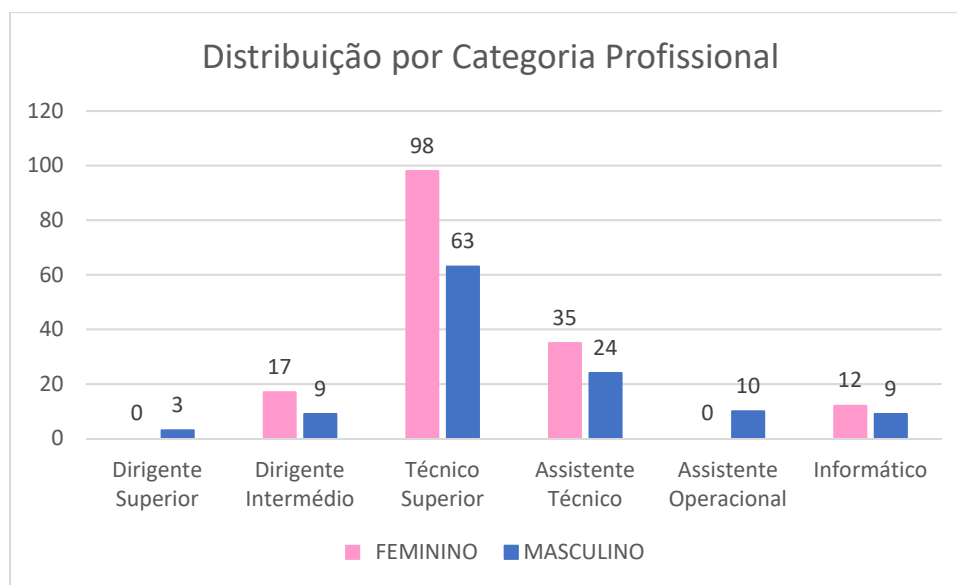
Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017

No que concerne à escolaridade verifica-se que 75,7% dos efetivos da SPMS tem formação superior, deste universo, 62,7% é representado pelo sexo feminino e 37,3% pelo sexo masculino.

O 12º ano é o grau de escolaridade que logo após a licenciatura, tem maior representatividade no universo da SPMS, sendo a maioria homens (56,4%).

3. Distribuição dos efetivos por Categoria Profissional

Categoria Profissional	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%
Dirigente Superior	0	0,0%	3	2,5%	3	1,1%
Dirigente Intermédio	17	10,5%	9	7,6%	26	9,3%
Técnico Superior	98	60,5%	63	53,4%	161	57,5%
Assistente Técnico	35	21,6%	24	20,3%	59	21,1%
Assistente Operacional	0	0,0%	10	8,5%	10	3,6%
Informático	12	7,4%	9	7,6%	21	7,5%
	162	100%	118	100%	280	100%



Fonte: Mapa Nominativo de Dezembro de 2017 | Balanço Social 2017

Analisando as categorias profissionais verifica-se que mais de 57% dos efetivos da SPMS enquadram-se no grupo “Técnico Superior”, verificando-se que existe uma maior percentagem de mulheres nesta categoria.

Também na categoria de “Assistente Técnico” se verifica que o n.º de colaboradores do sexo feminino (35) é superior ao de colaboradores do sexo masculino (24).

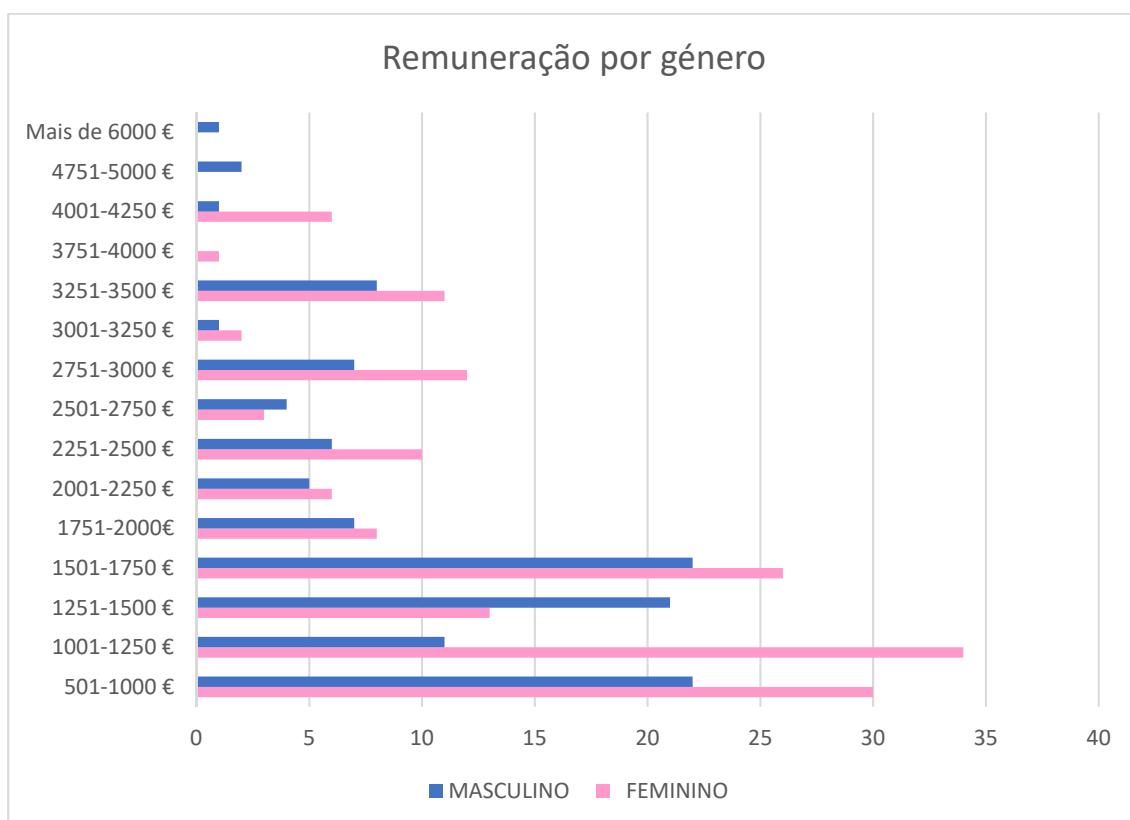
Já na categoria de “Assistente Operacional”, apenas existem colaboradores do sexo masculino.

Relativamente à constituição do Conselho de Administração aqui mencionado como “Dirigente Superior” importa referir que é composto apenas por elementos do sexo masculino. Contudo na categoria profissional imediatamente abaixo, “Dirigente Intermédio”, verifica-se que existe uma maior percentagem de elementos do sexo feminino.

4. Remuneração média total por género

Analisando o gráfico em baixo apresentado, podemos verificar que o escalão remuneratório onde se verifica uma maior representatividade global de colaboradores é o escalão compreendido entre os 501 e os 1000 euros, onde se inserem 18,6 % dos colaboradores, contudo o escalão remuneratório onde existe o maior número de colaboradores do sexo feminino é o dos 1001-1250 euros, com uma percentagem de 12,1 %.

De referir que a partir do escalão remuneratório dos 4251 euros e até ao máximo remuneratório, apenas existem colaboradores do sexo masculino nesse intervalo.

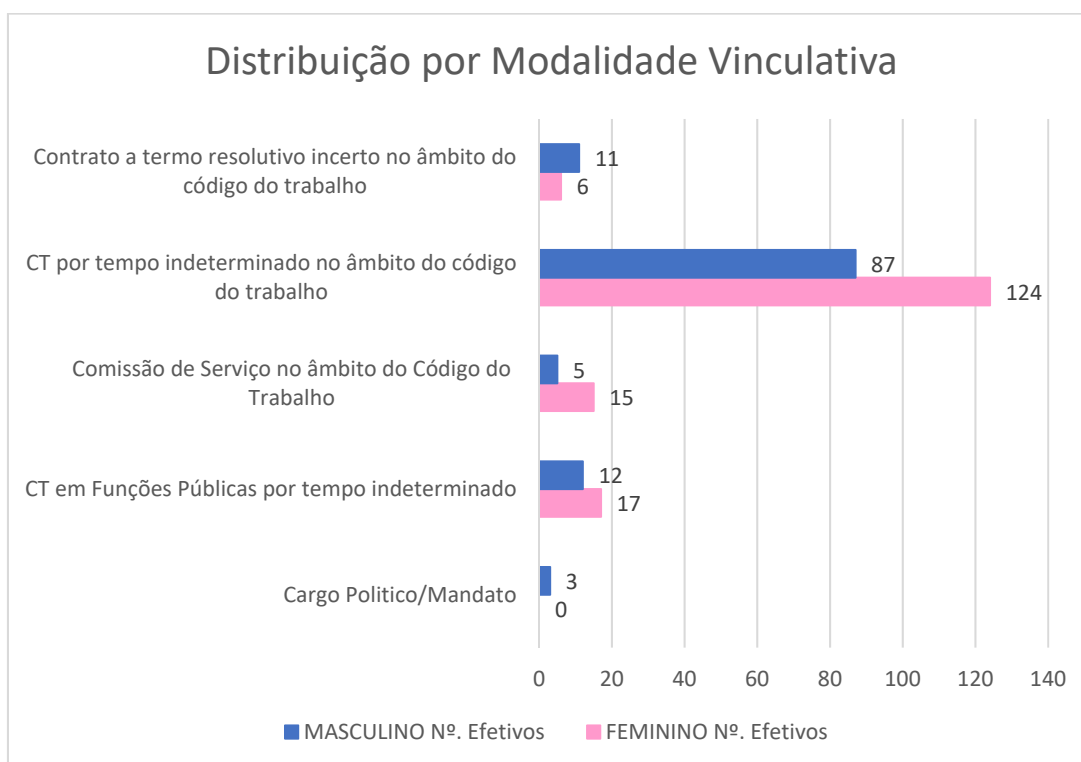


Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017

5. Distribuição dos efetivos por Modalidade Vinculativa

Modalidade vinculativa	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	Nº. Efetivos	%	Nº. Efetivos	%	Nº. Efetivos	%
Cargo Político/Mandato	0	0,0%	3	2,5%	3	1,1%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	17	10,5%	12	10,2%	29	10,4%
Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho	15	9,3%	5	4,2%	20	7,1%
CT por tempo indeterminado no âmbito do código do trabalho	124	76,5%	87	73,7%	211	75,4%
Contrato a termo resolutivo incerto no âmbito do código do trabalho	6	3,7%	11	9,3%	17	6,1%
	162	100%	118	100%	280	100%

Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017



Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017

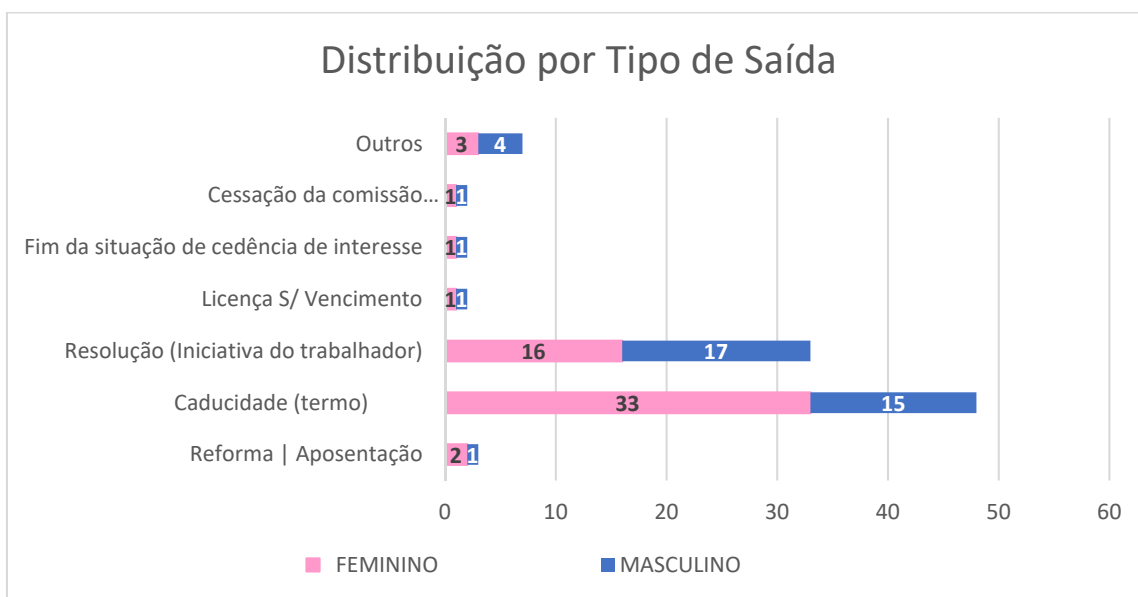
No que concerne à modalidade vinculativa verifica-se que cerca de 75% dos efetivos da SPMS vinculam-se a esta entidade através de CT por tempo indeterminado no âmbito do código do trabalho.

A segunda modalidade vinculativa com maior expressão é o Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (10,4%).

6. Distribuição dos efetivos por Tipologia de Saída

TIPO DE SAÍDA	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%
Reforma Aposentação	2	3,5%	1	2,5%	3	3,1%
Caducidade (termo)	33	57,9%	15	37,5%	48	49,5%
Resolução (Iniciativa do trabalhador)	16	28,1%	17	42,5%	33	34,0%
Licença S/ Vencimento	1	1,8%	1	2,5%	2	2,1%
Fim da situação de cedência de interesse	1	1,8%	1	2,5%	2	2,1%
Cessaçãõ da comissão de serviço	1	1,8%	1	2,5%	2	2,1%
Outros	3	5,3%	4	10%	7	7,2%
	57	100%	40	100%	97	100%

Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017



Fonte: Mapa Nominativo de dezembro de 2017 | Balanço Social 2017

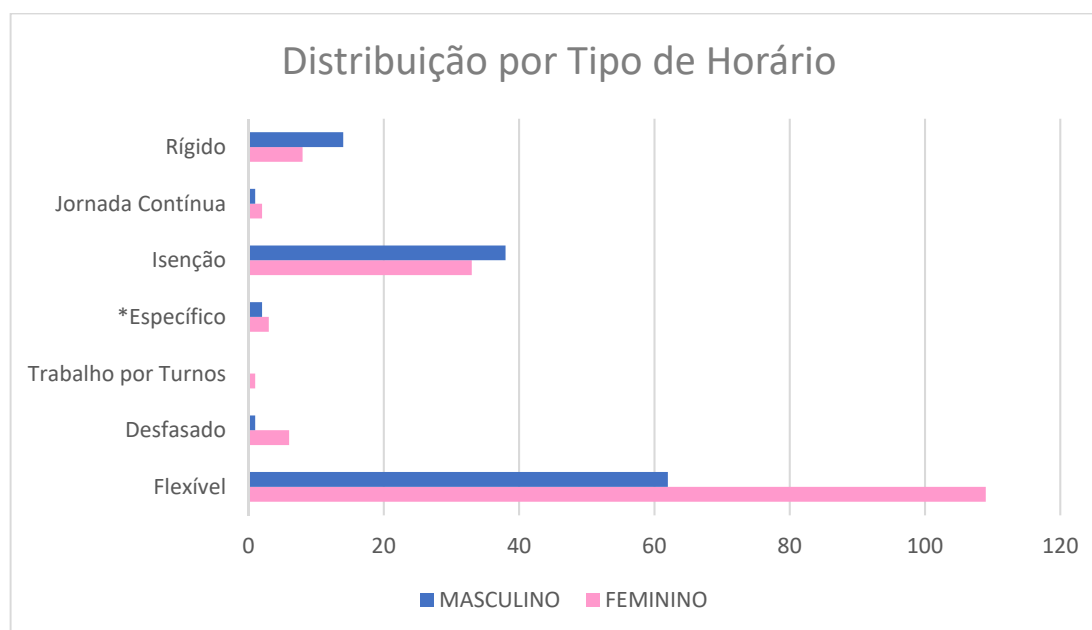
Em 2017 verificou-se a saída de 97 trabalhadores, 57 do sexo feminino e 40 do sexo masculino.

A tipologia de saída mais frequente no sexo feminino é a caducidade, representando um total de cerca de 58%, sendo que a resolução de contrato por iniciativa do colaborador é a tipologia de saída mais frequente no género masculino, com uma percentagem de cerca de 43%.

7. Distribuição dos efetivos por Tipo de Horário

TIPO HORÁRIO	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	Nº Efetivos	%	Nº Efetivos	%	Nº Efetivos	%
Flexível	109	67,3%	62	52,5%	171	61,1%
Desfasado	6	3,7%	1	0,8%	7	2,5%
Trabalho por Turnos	1	0,6%	0	0,0%	1	0,4%
*Específico	3	1,9%	2	1,7%	5	1,8%
Isenção	33	20,4%	38	32,2%	71	25,4%
Jornada Contínua	2	1,2%	1	0,8%	3	1,1%
Rígido	8	4,9%	14	11,9%	22	7,9%
	162	100%	118	100%	280	100%

*inclui amamentação/aleitação, doença crónica ou deficiência, trabalhador-estudante, tempo parcial, outras especificidades particulares.



Fonte: Balanço Social 2017

Mais de 61% dos efetivos da SPMS usufruem de um horário flexível, com 67,3% das mulheres e 52,5% dos homens a usufruírem deste horário em 2017.

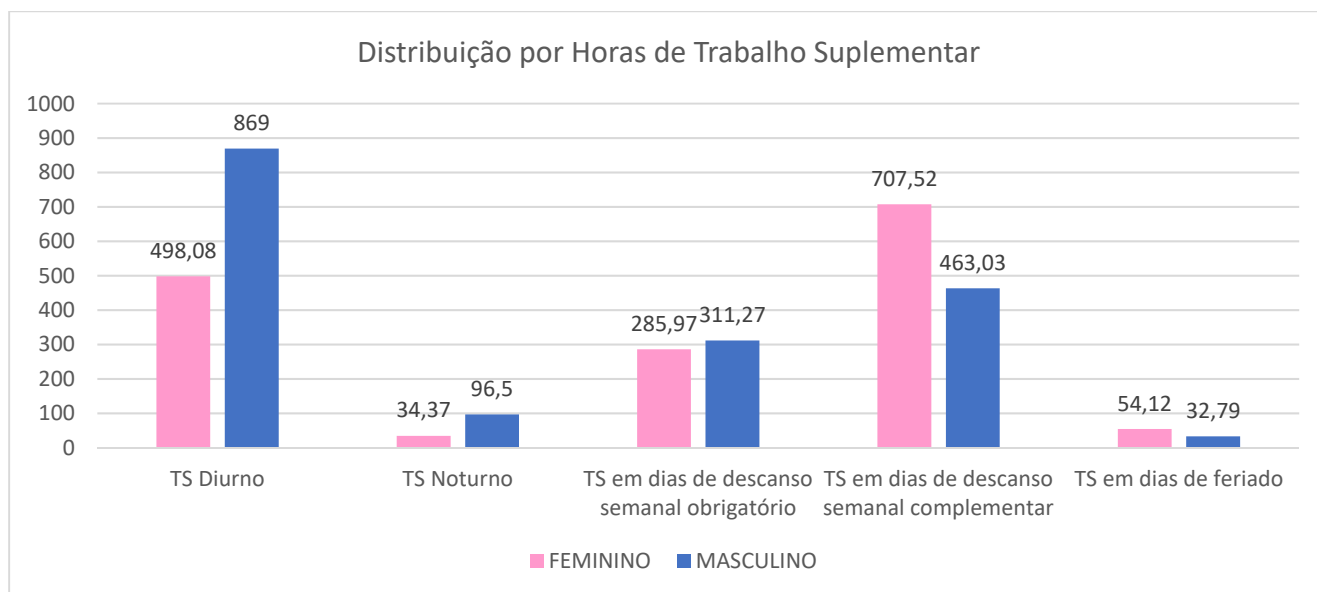
Segue-se a isenção de horário, onde a percentagem de colaboradores é ligeiramente superior no sexo masculino (32% versus 20% nos elementos do sexo feminino).

O horário rígido, por sua vez, representa cerca de 5% da população feminina e 12% da população masculina.

De notar que no trabalho por turnos só se verifica a presença de elementos do sexo feminino, nomeadamente apenas uma colaboradora.

8. Distribuição dos efetivos por N.º Horas Trabalho Suplementar

TRABALHO SUPLEMENTAR	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Horas	%	N.º Horas	%	N.º Horas	%
TS Diurno	498,08	31,5%	869	49,0%	1367,08	40,8%
TS Noturno	34,37	2,2%	96,5	5,4%	130,87	3,9%
TS em dias de descanso semanal obrigatório	285,97	18,1%	311,27	17,6%	597,24	17,8%
TS em dias de descanso semanal complementar	707,52	44,8%	463,03	26,1%	1170,55	34,9%
TS em dias de feriado	54,12	3,4%	32,79	1,9%	86,91	2,6%
	1 580,06	100%	1 771,87	100%	3 352,65	100%



Fonte: Balanço Social 2017

Durante o ano de 2017 registaram-se, no total, 3 352,65 horas de trabalho suplementar, das quais cerca de 53% foi realizado por elementos do sexo masculino e 47% por elementos do sexo feminino. Em média, cada trabalhador terá executado 11.97 horas de trabalho suplementar.

Das 3 352,65 horas de trabalho suplementar realizadas em 2017, cerca de 53% foi realizado por elementos do sexo masculino e 47% por elementos do sexo feminino.

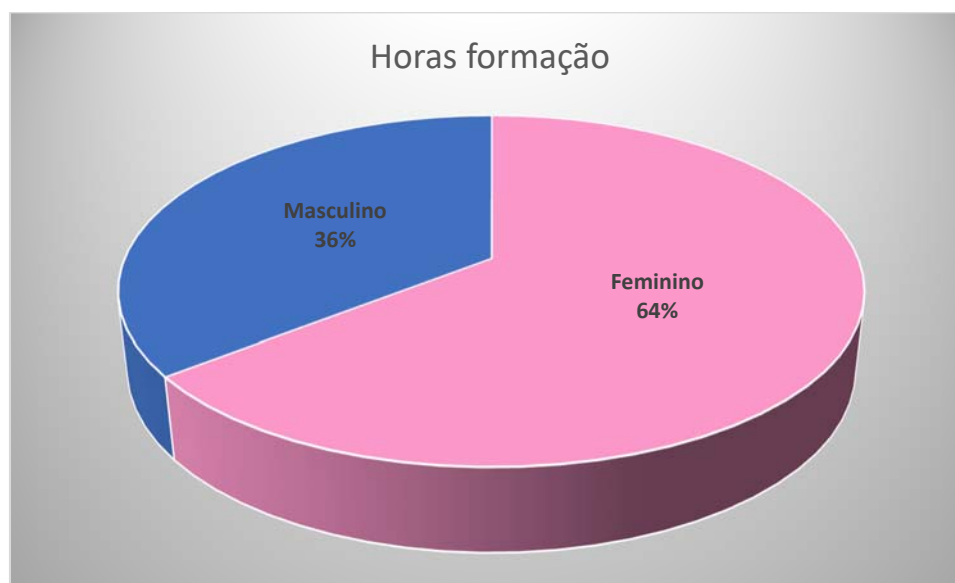
O trabalho suplementar verificado nas colaboradoras do sexo feminino tem a sua maior expressão nos dias de descanso semanal complementar (44,8%), seguido pelo trabalho suplementar em horário diurno (31,5%).

Na análise do trabalho suplementar efetuado pelos colaboradores do sexo masculino, verifica-se que este tem uma maior incidência no horário diurno (49%), seguido pelo trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar (26%).

9. Distribuição dos efetivos por N.º Horas de Formação

	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Horas	%	N.º Horas	%	N.º Horas	%
FORMAÇÃO	17 244	64%	9 528	36%	26 772	100%

Fonte: Unidade Academia SPMS e Balanço Social 2017



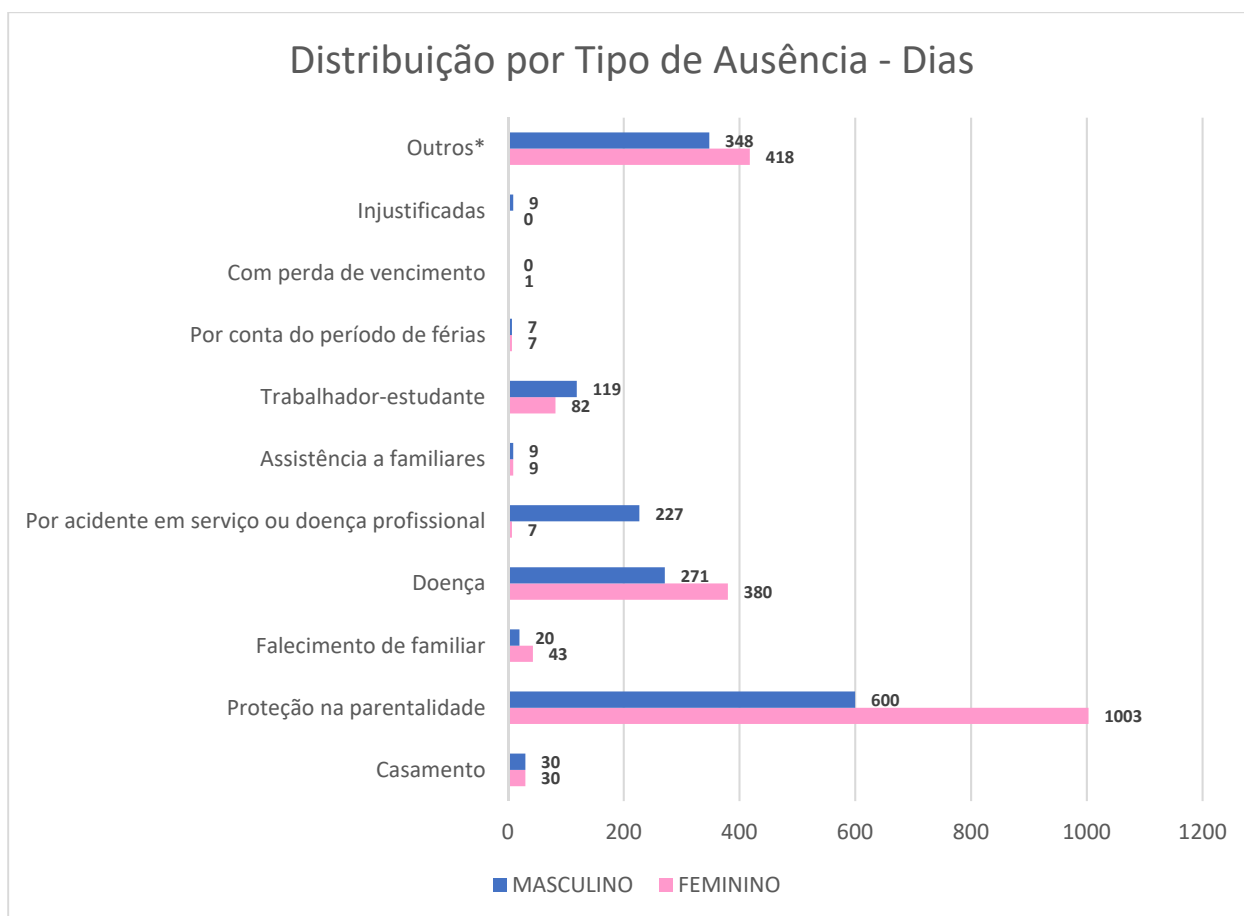
Fonte: RHV e balanço Social 2017

Das 26 771,5 horas de formação verificadas em 2017, 64% foram frequentadas por elementos do sexo feminino e 36% por elementos do sexo masculino, verificando-se tal como no ano anterior uma maior prevalência de colaboradores do sexo feminino a frequentar ações de formação.

10. Distribuição dos efetivos por Tipo de Ausências

ABSENTISMO - DIAS	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Dias	%	N.º Dias	%	N.º Dias	%
Casamento	30	1,5%	30	1,8%	60	1,7%
Proteção na parentalidade	1003	50,7%	600	36,6%	1603	44,3%
Falecimento de familiar	43	2,2%	20	1,2%	63	1,7%
Doença	380	19,2%	271	16,5%	651	18,0%
Por acidente em serviço ou doença profissional	7	0,4%	227	13,8%	234	6,5%
Assistência a familiares	9	0,5%	9	0,5%	18	0,5%
Trabalhador-estudante	82	4,1%	119	7,3%	201	5,6%
Por conta do período de férias	7	0,4%	7	0,4%	14	0,4%
Com perda de vencimento	1	0,1%	0	0,0%	1	0,0%
Injustificadas	0	0,0%	9	0,5%	9	0,2%
Outros*	418	21,1%	348	21,2%	766	21,2%
	1980	100%	1640	100%	3620	100%

*Outros – Inclui Cumprimento de Obrigações, Doação de Sangue, Liberdade Religiosa, Provas Concurso Público



Fonte: Balanço Social 2017

No total de dias de absentismo registados no ano de 2017, verifica-se que mais de 44% tiveram como causa a Parentalidade. Esta causa de absentismo é a principal em ambos os sexos, tendo mais expressão no sexo feminino, onde representa 50% do total de dias de absentismo neste género.

A segunda causa de absentismo é a ausência por diversos motivos, como doações de sangue, presença em provas num concurso público entre outros.

De referir também a ausência por doença, que representa cerca de 18% do absentismo nos colaboradores.

III - PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Da comparação do número de efetivos, entre dezembro de 2016 (293 efetivos) e dezembro de 2017 (280 efetivos), verifica-se, em termos de redimensionamento da empresa, uma diminuição de cerca de 4% da população da SPMS, ainda assim mantendo-se a taxa de feminização em 58%.

Olhando para a estrutura etária da SPMS, em ambos os anos, verifica-se que a distribuição dos géneros por escalões etários é relativamente semelhante, homens e mulheres concentram-se maioritariamente nos escalões etários mais jovens, sendo a classe dos 30-34 anos a que acolhe mais homens e nas classes dos 35-39 e dos 40-44 anos onde se concentra o maior número de mulheres.

No que concerne à escolaridade, a percentagem da população da SPMS com formação superior mantém-se nos cerca de 75%, não se verificando alterações significativas na distribuição por género nos diferentes níveis de escolaridade de um ano para o outro.

Importa referir que a taxa de formação superior nas mulheres é de cerca de 82% e a dos homens é de 67%. Mais de 65% das mulheres e 50% dos homens tem licenciatura. O 2º nível de escolaridade que engloba mais homens e mulheres é o 12º ano onde se verificam cerca de 26% dos homens e de 9% das mulheres neste nível, com ligeiras alterações comparando com o ano anterior.

Relativamente às categorias profissionais verifica-se que o grupo “Técnico Superior”, acolhe cerca de 58% dos efetivos da SPMS. Havendo nesta categoria um aumento significativo relativamente a dezembro de 2016, com cerca de 60% das mulheres nesta categoria profissional, um acréscimo de 4%, já nos homens percentagem é de 53% nesta categoria profissional.

Se analisarmos a composição dos cargos de chefia relativamente à constituição do Conselho de Administração, aqui mencionado como “Dirigente Superior”, importa referir que é composto apenas por elementos do sexo masculino (1 Presidente e 2 vogais executivos). No entanto, na categoria profissional imediatamente abaixo, “dirigente Intermédio”, verifica-se que cerca de 65% dos elementos é do sexo feminino, uma percentagem menor relativamente ao ano anterior (70%).

No que toca a modalidade vinculativa os contratos por tempo Indeterminado são os que os mais predominam em ambos os sexos, cerca de 75%, aumentando significativamente em relação ao ano anterior (56,3%).

Verificando para as saídas de trabalhadores durante o ano de 2017, verificamos que 59% foram do sexo feminino e 41% do sexo masculino, e que a caducidade do Contrato foi o tipo de saída mais predominante (50%) em ambos os sexos, seguido da denúncia do contrato (34%).

Relativamente ao tipo de horário a maioria dos efetivos da SPMS usufruem de um horário flexível, dos quais cerca de 64% são do sexo feminino, um aumento significativo relativamente ao ano anterior (48%). A isenção de horário e o horário rígido, são os seguintes a agregar mais efetivos de ambos os sexos.

Se nos debruçarmos no número de horas de trabalho suplementar comparando com o ano anterior, verificou-se um maior equilíbrio, 53% do trabalho suplementar realizado pelo sexo masculino e 47% pelo sexo feminino. Do total de dias de absentismo registados no ano de 2017, a maioria teve como causas principais a Parentalidade e a doença, apesar da última causa ter diminuído significativamente relativamente ao ano anterior. Havendo maior predominância no sexo feminino em ambas as causas.

No que se refere à formação investida em 2017, 64% das horas de formação realizadas foram frequentadas pelo sexo feminino, e 36% pelo sexo masculino, verificando-se uma maior frequência do sexo feminino, tal como no ano de 2016.