

Caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva do género - 2016

Direção de Recursos Humanos

Março 2017



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde



Ficha Técnica

Título – Caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva do género - 2016
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E.
Data de finalização – Março de 2017
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 categorias profissionais representativas	7
5. Distribuição dos efetivos por Modalidade Vinculativa	7
6. Distribuição dos efetivos por Tipologia de Saída.....	8
7. Distribuição dos efetivos por Tipo de Horário	9
8. Distribuição dos efetivos por N.º Horas Trabalho Suplementar	10
9. Distribuição dos efetivos por N.º Horas de Formação.....	11
10. Distribuição dos efetivos por Tipo de Ausências	12
III - Principais Conclusões	13

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”*.

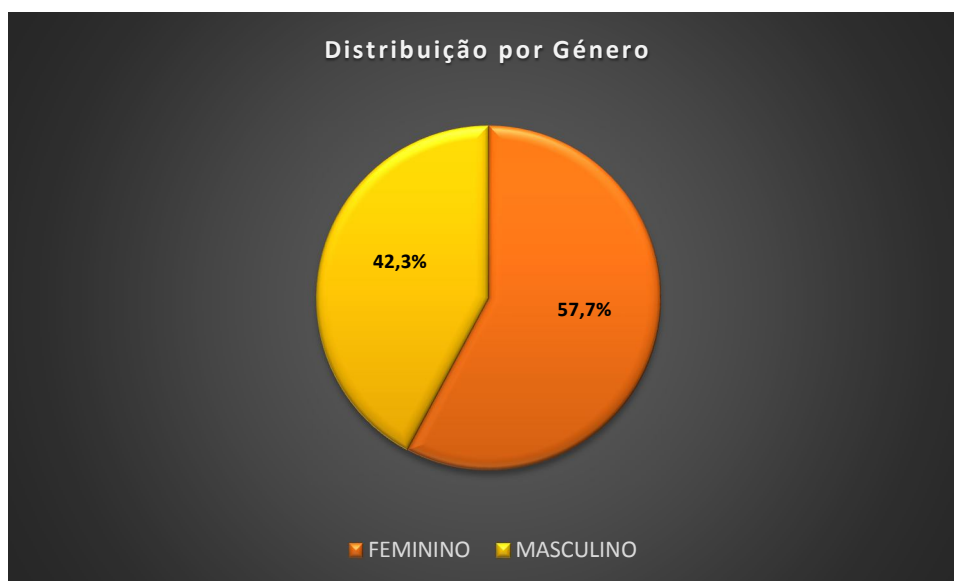
Este relatório visa apresentar os resultados da SPMS – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE, (doravante, abreviadamente, designada por SPMS) a 31 de dezembro de 2016, no que se refere a caracterização do contexto organizacional segundo a perspectiva do género, seguindo a obrigatoriedade de 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 2016 a SPMS contava com 293 efetivos, dos quais 169 do sexo feminino e 124 do sexo masculino, representando 57,8% de taxa de feminização.

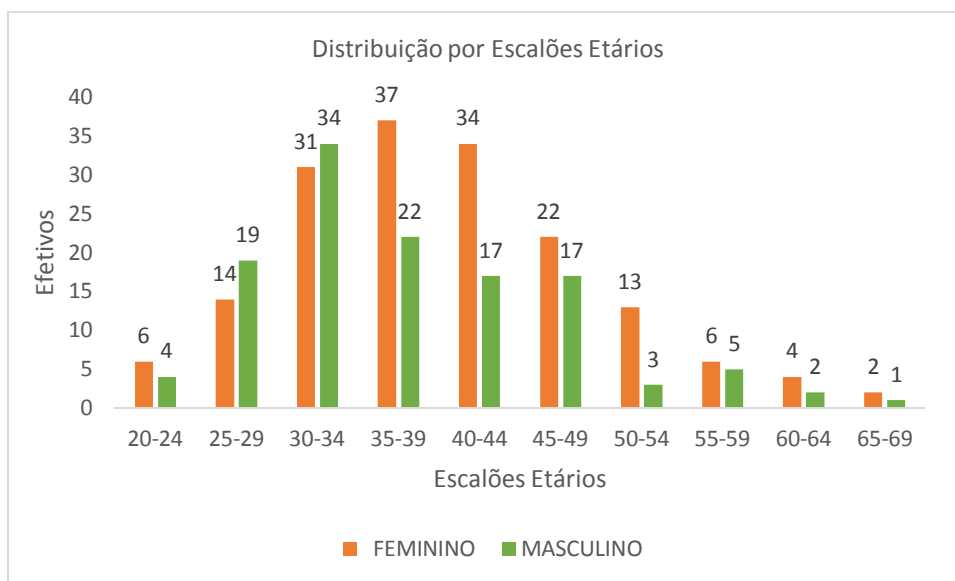
GÉNERO	N.º Efetivos	%
FEMININO	169	57,7%
MASCULINO	124	42,3%
	293	100,0%



Fonte: Mapa Nominativo Dezembro de 2016 | Balanço Social 2016

1. Distribuição dos efetivos por Escalões Etários

ESCALÕES ETÁRIOS	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%	N.º Efetivos	%
20-24	6	3,6%	4	3,2%	10	3,4%
25-29	14	8,3%	19	15,3%	33	11,3%
30-34	31	18,3%	34	26,6%	64	21,8%
35-39	37	21,9%	22	17,7%	59	20,1%
40-44	34	19,5%	17	13,7%	50	17,1%
45-49	22	13,6%	17	13,7%	40	13,7%
50-54	13	7,7%	3	1,6%	15	5,1%
55-59	6	3,6%	5	4,8%	12	4,1%
60-64	4	2,4%	2	2,4%	7	2,4%
65-69	2	1,2%	1	0,8%	3	1,0%
	169	100,0%	124	100,0%	293	100,0%



Fonte: Mapa Nominativo Dezembro de 2016 | Balanço Social 2016

Relativamente aos escalões etários verifica-se que a SPMS tem uma estrutura “jovem” onde 50% dos seus efetivos tem até 39 anos.

Importa referir que 50% do sexo feminino concentra-se especialmente nas classes etárias entre os 30-34 anos, 35-39 anos e 40-44 anos, sendo a sua distribuição de 18.3%, 21.9% e 20.1%, respetivamente.

O sexo masculino, por sua vez, está mais distribuído entre os vários escalões etários, estando 27.4% na classe etária 30-34 anos.

2. Distribuição dos efetivos por Níveis de Escolaridade

ESCOLARIDADE	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N. Efetivos	%	N. Efetivos	%	N. Efetivos	%
4º ano	0	0,0%	1	0,8%	1	0,3%
9º ano	2	1,2%	1	0,8%	3	1,0%
11º ano	2	1,2%	2	1,6%	4	1,4%
12º ano	26	15,4%	31	25,0%	57	19,5%
Bacharelato	2	1,2%	4	3,2%	6	2,0%
Licenciatura	116	68,6%	66	53,2%	182	62,1%
Mestrado	19	11,2%	18	14,5%	37	12,6%
Doutoramento	2	1,2%	1	0,8%	3	1,0%
	169	100,0%	124	100,0%	293	100,0%

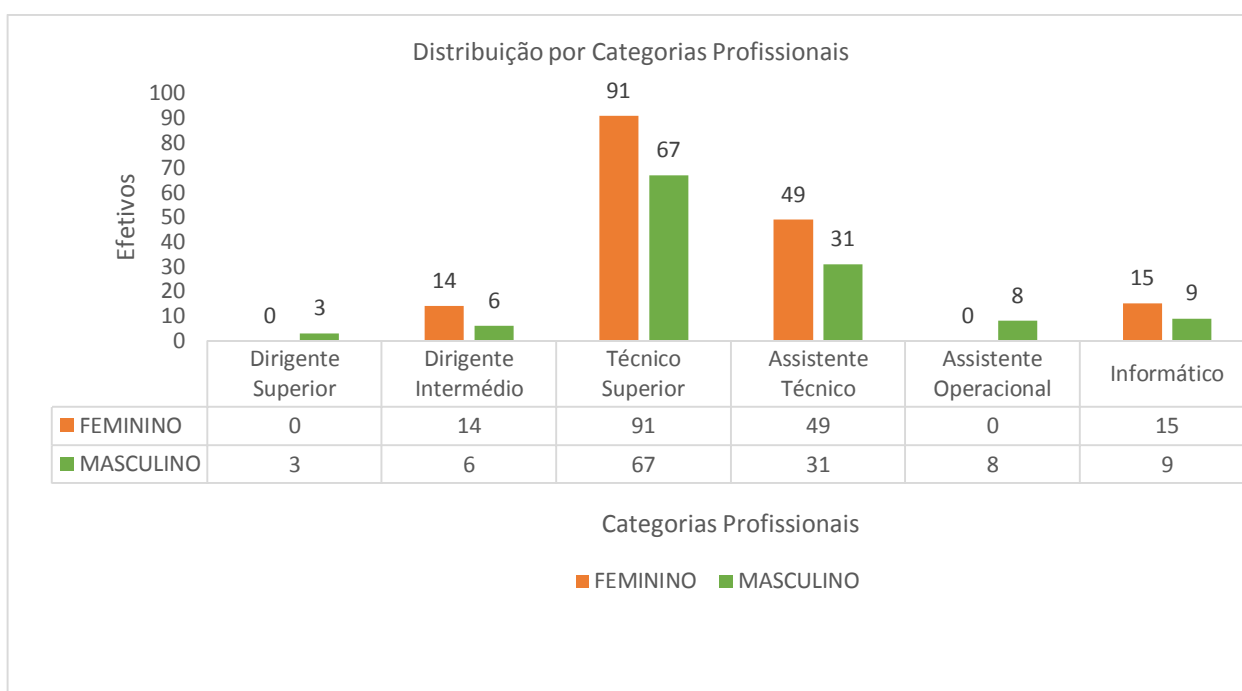
Fonte: Mapa Nominativo de Dezembro de 2016 | Balanço Social 2016

No que concerne à escolaridade verifica-se que 75,5% dos efetivos da SPMS tem formação superior.

Deste universo, 61.7% é representado pelo sexo feminino e 38,3 % pelo sexo masculino.

3. Distribuição dos efetivos por Categoria Profissional

CATEG.PROFISSIONAL	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	Nº Efetivos	%	Nº Efetivos	%	Nº Efetivos	%
Dirigente Superior	0	0,0%	3	2,4%	3	1,0%
Dirigente Intermédio	14	8,3%	6	4,8%	20	6,8%
Técnico Superior	91	53,8%	67	54,0%	158	53,9%
Assistente Técnico	49	29,0%	31	25,0%	80	27,3%
Assistente Operacional	0	0,0%	8	6,5%	8	2,7%
Informático	15	8,9%	9	7,3%	24	8,2%
	169	100,0%	124	100,0%	293	100,0%



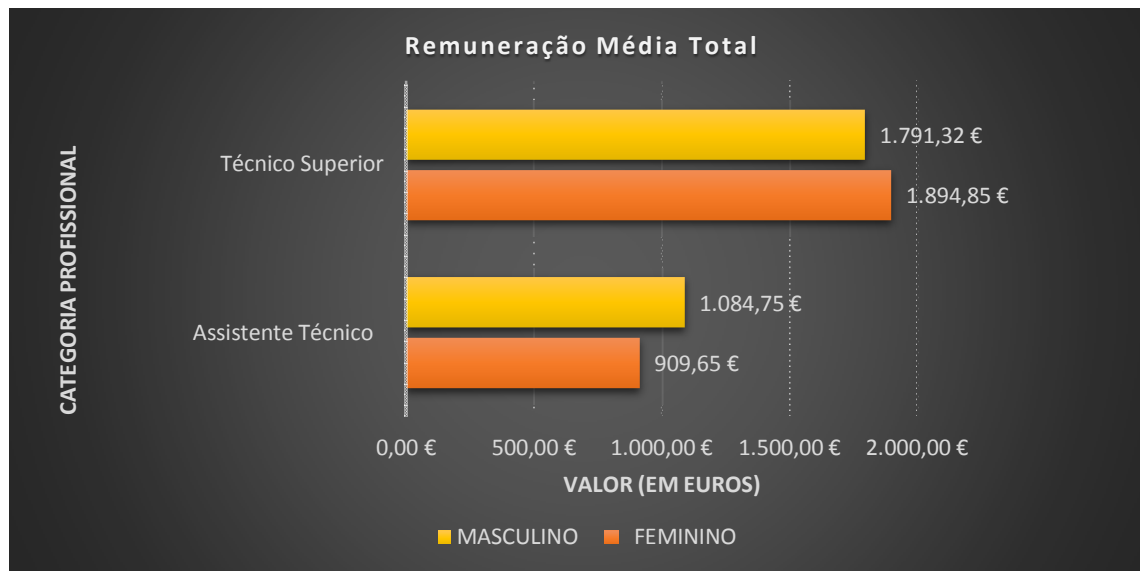
Fonte: Mapa Nominativo de Dezembro de 2016 | Balanço Social 2016

Analisando as categorias profissionais verifica-se que mais de 50 % dos efetivos da SPMS enquadram-se no grupo “Técnico Superior”, verificando-se a mesma % em ambos os sexos, ou seja, cerca de 54% das mulheres e dos homens estão nesta na categoria profissional.

Relativamente à constituição do Conselho de Administração aqui mencionado como “Dirigente Superior” importa referir que é composto apenas por elementos do sexo masculino. No entanto, se nos debruçarmos na categoria profissional imediatamente abaixo, “Dirigente Intermédio”, verifica-se que 70% dos dirigentes Intermédios são do sexo feminino.

4. Remuneração média total por categorias profissionais representativas

Atendendo a representatividade das categorias profissionais “Assistente Técnico” (80; 27.3%) e “Técnico Superior” (158; 53.9%) considera-se relevante prestar informação referente à remuneração média dessas categorias, segundo o género.



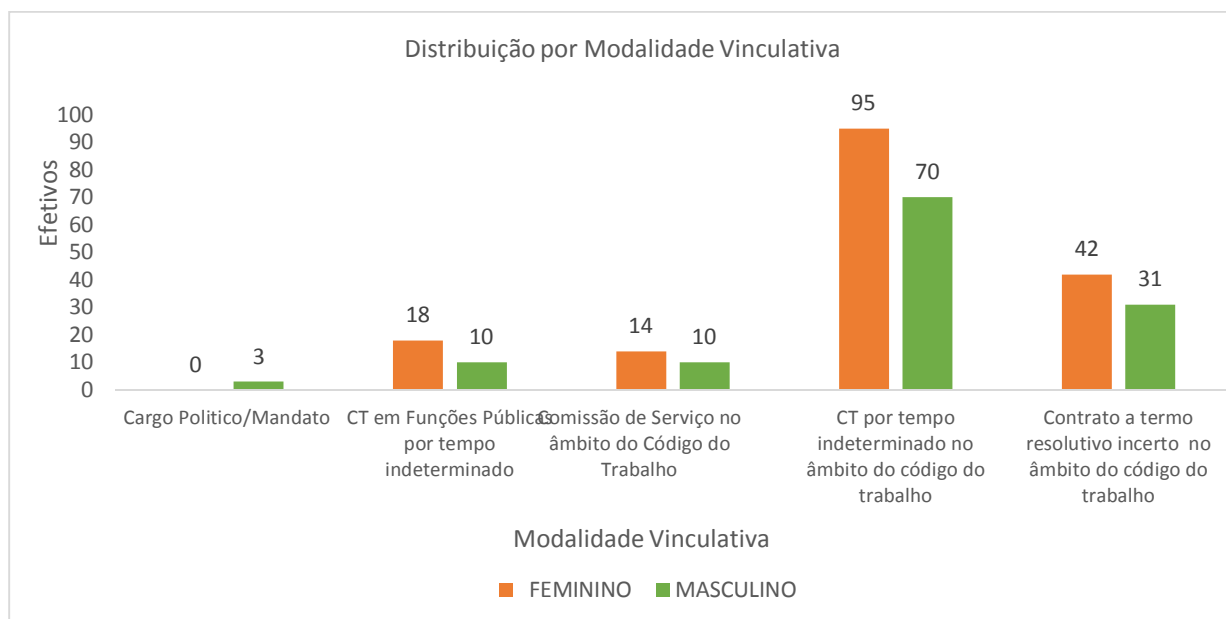
Fonte: Mapa Nominativo de Dezembro de 2016

É de notar que na categoria profissional “Assistente Técnico” a remuneração média é superior no sexo masculino, mais 19%, comparativamente com a do sexo feminino.

Por sua vez, analisando a categoria profissional “Técnico Superior”, verifica-se que a remuneração média é superior no sexo feminino em 6% comparativamente com a do sexo masculino.

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	2,4%	3	1,0%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	18	10,7%	10	8,1%	28	9,6%
Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho	14	8,3%	10	8,1%	24	8,2%
CT por tempo indeterminado no âmbito do código do trabalho	95	56,2%	70	56,5%	165	56,3%
Contrato a termo resolutivo incerto no âmbito do código do trabalho	42	24,9%	31	25,0%	73	24,9%
	169	100,0%	124	100,0%	293	100,0%



Fonte: Balanço Social 2016

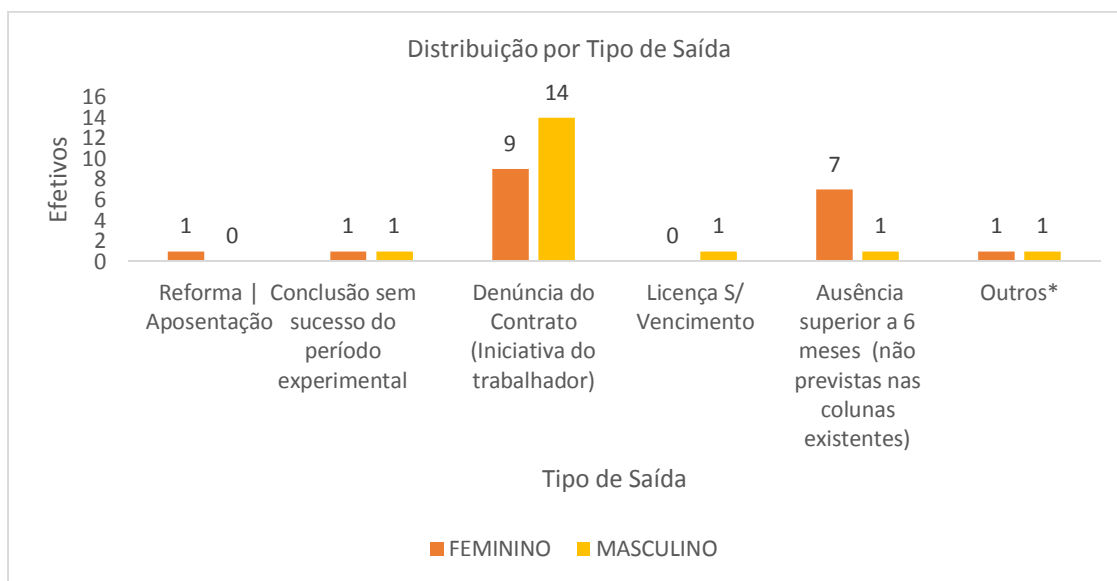
No que concerne à modalidade vinculativa verifica-se que 56.3% dos efetivos da SPMS vinculam-se a esta entidade através de CT por tempo indeterminado no âmbito do código do trabalho.

Curiosamente 56% da população do sexo feminino e 56% da população do sexo masculino estão vinculados à SPMS por este tipo de modalidade vinculativa.

A segunda modalidade vinculativa com maior expressão é o CT a termo resolutivo incerto no âmbito do código do trabalho, com o mesmo peso (25%) em ambos os sexos.

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	1	5,3%	0	0,0%	1	2,7%
Conclusão sem sucesso do período experimental	1	5,3%	1	5,6%	2	5,4%
Denúncia do Contrato (Iniciativa do trabalhador)	9	47,4%	14	77,8%	23	62,2%
Licença S/ Vencimento	0	0,0%	1	5,6%	1	2,7%
Ausência superior a 6 meses (não previstas nas colunas existentes)	7	36,8%	1	5,6%	8	21,6%
Outros*	1	5,3%	1	5,6%	2	5,4%
	19	100,0%	18	100,0%	37	100,0%



Fonte: Balanço Social 2016

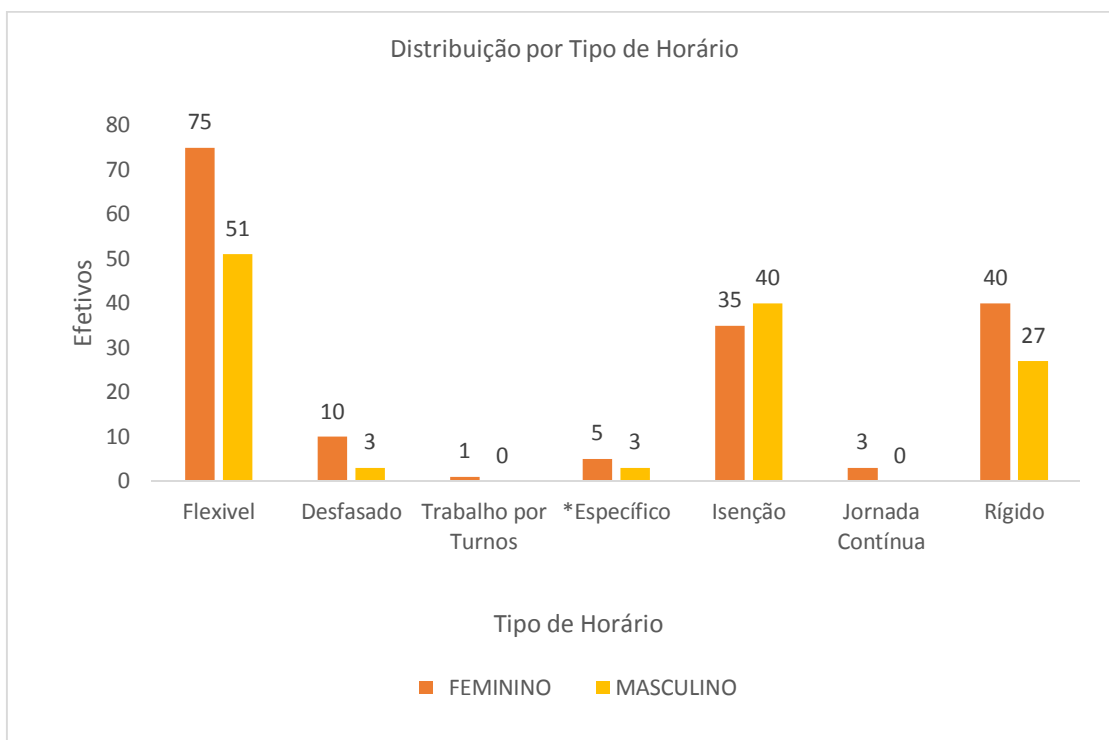
Do total de saídas de 2016 verifica-se uma distribuição homogênea entre os sexos, onde 51% são do sexo feminino e 49% do sexo masculino.

A tipologia de saída mais frequente em ambos os sexos é a denúncia do contrato, representando 78% no sexo masculino e cerca de 48% no sexo feminino.

7. Distribuição dos efetivos por Tipo de Horário

TIPO HORÁRIO	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	Nº Efetivos	%	Nº Efetivos	%	Nº Efetivos	%
Flexível	75	44,4%	51	41,1%	158	53,9%
Desfasado	10	5,9%	3	2,4%	23	7,8%
Trabalho por Turnos	1	0,6%	0	0,0%	39	13,3%
*Específico	5	3,0%	3	2,4%	4	1,4%
Isenção	35	20,7%	40	32,3%	4	1,4%
Jornada Contínua	3	1,8%	0	0,0%	3	1,0%
Rígido	40	23,7%	27	21,8%	66	22,5%
	169	100,0%	124	100,0%	293	100,0%

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



Fonte: Balanço Social 2016

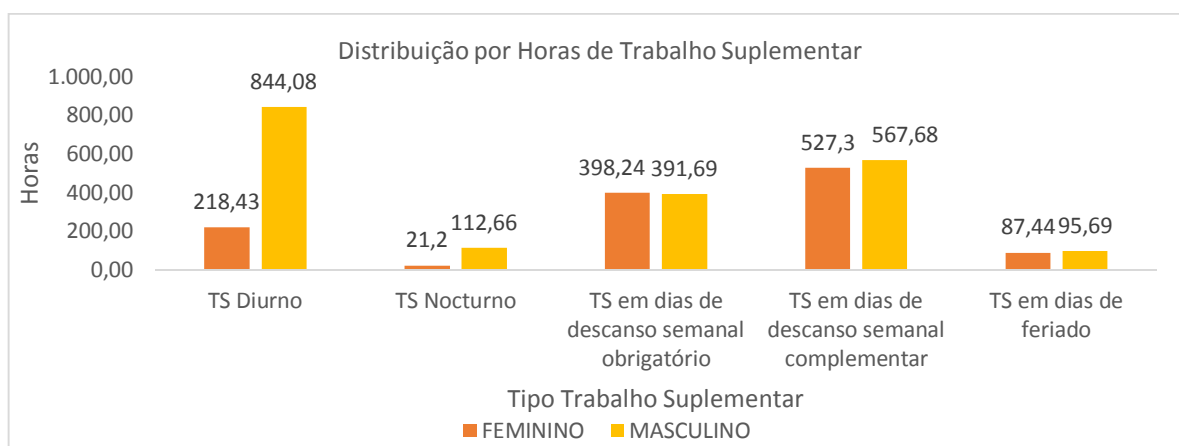
Mais de 40% dos efetivos da SPMS usufruem de um horário flexível, sendo o tipo de horário predominante em ambos os sexos.

Seguem-se a Isenção e o horário rígido, onde agregam mais efetivos quer do sexo feminino quer do masculino, representando a Isenção cerca de 21% do sexo feminino e 32% do sexo masculino. O horário rígido, por sua vez, representa cerca de 24% da população feminina e 22% da população masculina.

De notar que nos tipos de horário jornada contínua e trabalho por turnos só se verificam elementos do sexo feminino a praticar estes tipos de horário.

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	218,43	17,4%	844,08	42,0%	1 062,51	32,5%
TS Noturno	21,20	1,7%	112,66	5,6%	133,86	4,1%
TS em dias de descanso semanal obrigatório	398,24	31,8%	391,69	19,5%	789,93	24,2%
TS em dias de descanso semanal complementar	527,30	42,1%	567,68	28,2%	1 094,98	33,5%
TS em dias de feriado	87,44	7,0%	95,69	4,8%	183,13	5,6%
	1 252,61	100,0%	2 011,80	100,0%	3 264,41	100,0%



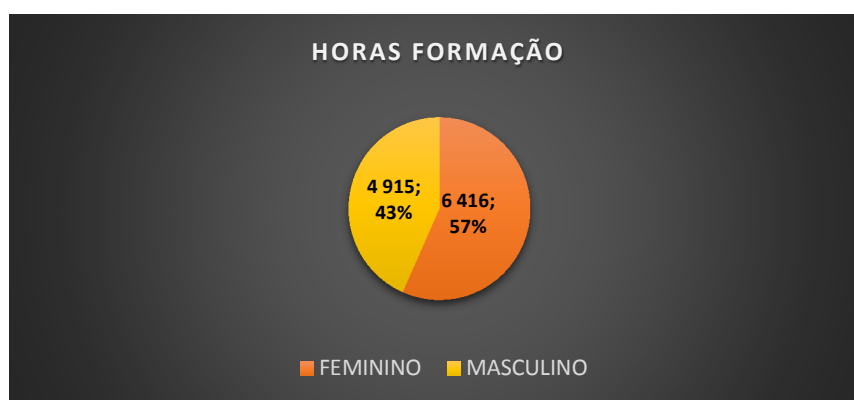
Fonte: Balanço Social 2016

Das 3 264.41 horas de trabalho suplementar existentes em 2016, 62% foi realizado por elementos do sexo masculino e 38% por elementos do sexo feminino.

O trabalho suplementar verificado no universo do sexo feminino é maioritariamente efetuado em dias de descanso semanal complementar (42%), em dias de descanso semanal obrigatório (32%) e em horário diurno (17%). Analisando a distribuição do trabalho suplementar no sexo masculino, verifica-se que os elementos do sexo masculino praticaram essencialmente trabalho suplementar diurno (42%), em dias de descanso semanal complementar (28%) e em dias de descanso obrigatório.

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

	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Horas	%	N.º Horas	%	N.º Horas	%
FORMAÇÃO	6 416	57%	4 915	43%	11 331	100%



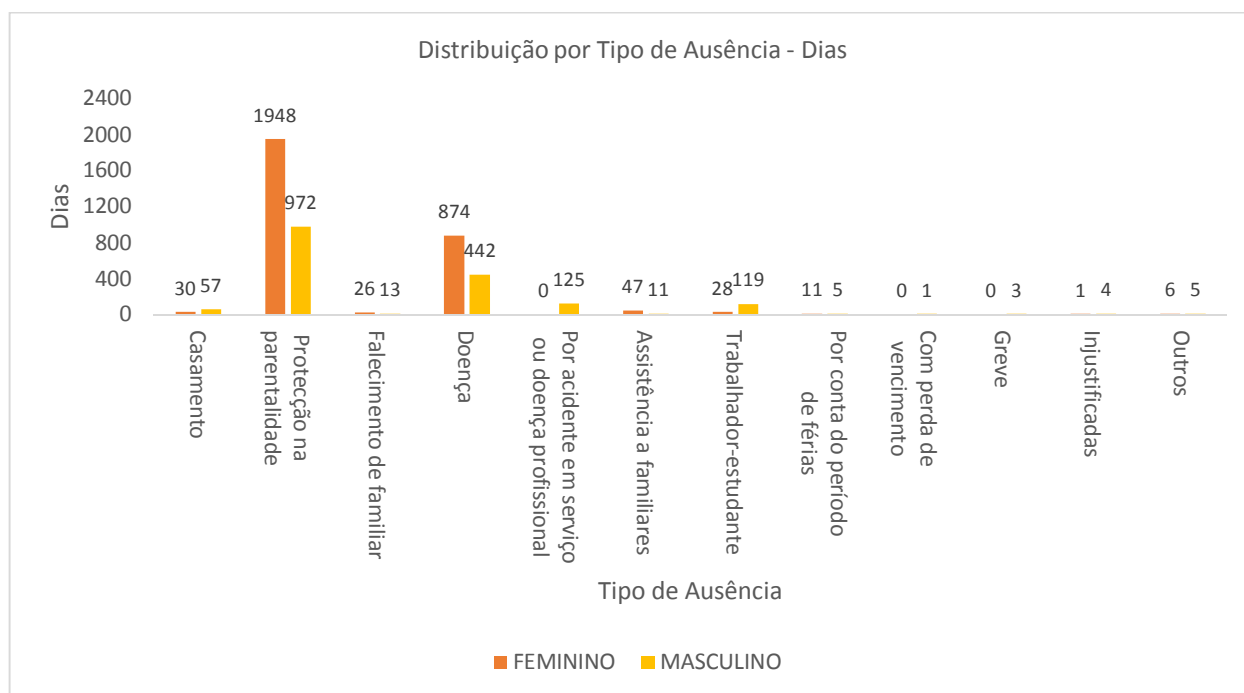
Fonte: RHV e balanço Social 2016

Das 11 331 horas de formação verificadas em 2016, 57% foram frequentadas por elementos do sexo feminino e 43% por elementos do sexo masculino.

10. Distribuição dos efetivos por Tipo de Ausências

ABSENTISMO - DIAS	FEMININO		MASCULINO		TOTAL GLOBAL	
	N.º Horas	%	N.º Horas	%	N.º Horas	%
Casamento	30	1,0%	57	3,2%	87	1,8%
Proteção na parentalidade	1948	65,6%	972	55,3%	2920	61,8%
Falecimento de familiar	26	0,9%	13	0,7%	39	0,8%
Doença	874	29,4%	442	25,2%	1316	27,8%
Por acidente em serviço ou doença profissional	0	0,0%	125	7,1%	125	2,6%
Assistência a familiares	47	1,6%	11	0,6%	58	1,2%
Trabalhador-estudante	28	0,9%	119	6,8%	147	3,1%
Por conta do período de férias	11	0,4%	5	0,3%	16	0,3%
Com perda de vencimento	0	0,0%	1	0,1%	1	0,0%
Greve	0	0,0%	3	0,2%	3	0,1%
Injustificadas	1	0,0%	4	0,2%	5	0,1%
Outros*	6	0,2%	5	0,3%	11	0,2%
	2971	100,0%	1757	100,0%	4728	100,0%

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



Fonte: Balanço Social 2016

Do total de dias de absentismo registadas no ano de 2016, verifica-se que mais de 60% tiveram como causa a Parentalidade. Esta causa de absentismo é a principal em ambos os sexos, tendo mais expressão no sexo feminino, onde representa 65% do total de dias de absentismo neste género. No sexo masculino, a Parentalidade, representa quase 55% do total de absentismo. A Doença do próprio ou familiar é a 2ª causa do absentismo em 2016, representando mais de 25% do absentismo nos homens e nas mulheres.

III - PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Da comparação do número de efetivos, entre dezembro de 2015 (268 efetivos) e dezembro de 2016 (293 efetivos), verifica-se, em termos de redimensionamento da empresa, um crescimento de 9% da população da SPMS. Havendo um ligeiro aumento da taxa de feminização de um ano para o outro, de 55% para 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 a classe dos 35-39 anos onde se concentra o maior número de mulheres.

No que concerne à escolaridade, mais de 75% da população da SPMS tem formação superior, não se verificando alterações da 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 80% e a dos homens é de 65%. Mais de 60% 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 mais de 20% dos homens e mais de 10% das mulheres neste nível, em ambos os anos.

Relativamente às categorias profissionais verifica-se que o grupo “Técnico Superior”, acolhe cerca de 54% dos efetivos da SPMS. Curiosamente é esta a % de homens e mulheres nesta categoria profissional, ou seja, mais de 50% das mulheres e dos homens pertencem, quer em dezembro de 2015 quer em dezembro de 2016, a esta 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 mais de 70% dos elementos é do sexo feminino, distribuição semelhante verificada no ano anterior.

No que toca a modalidade vinculativa os contratos por tempo Indeterminado e a termo Incerto são os que os mais predominam em ambos os sexos.

Olhando para as saídas em 2016, verificamos que 51% foram do sexo feminino e 49% do sexo masculino, e que a denúncia do Contrato foi o tipo de saída mais predominante em ambos os sexos.

Relativamente ao tipo de horário a maioria dos efetivos da SPMS usufruem de um horário flexível. Sendo o tipo de horário predominante quer nos homens quer nas mulheres. O horário rígido e a Isenção de Horário são os seguintes a agregar mais efetivos de ambos os sexos.

No que se refere à formação investida em 2016, 57% das horas de formação realizadas foram frequentadas pelo sexo feminino, e 43% pelo sexo masculino.

Por sua vez, se nos debruçarmos no número de horas de trabalho suplementar registado neste ano verifica-se que o trabalho suplementar foi realizado maioritariamente por elementos do sexo masculino (62% do trabalho suplementar).

Do total de dias de absentismo registados no ano de 2016, verifica-se que a maioria teve como causas principais a Doença – Próprio ou familiar e a Parentalidade. Havendo mais predominância quer de uma quer de outra no sexo feminino.

