

# Caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva do género - 2016

Direção de Recursos Humanos

Março 2017

---



**SPMS**<sub>EPE</sub>  
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”*.

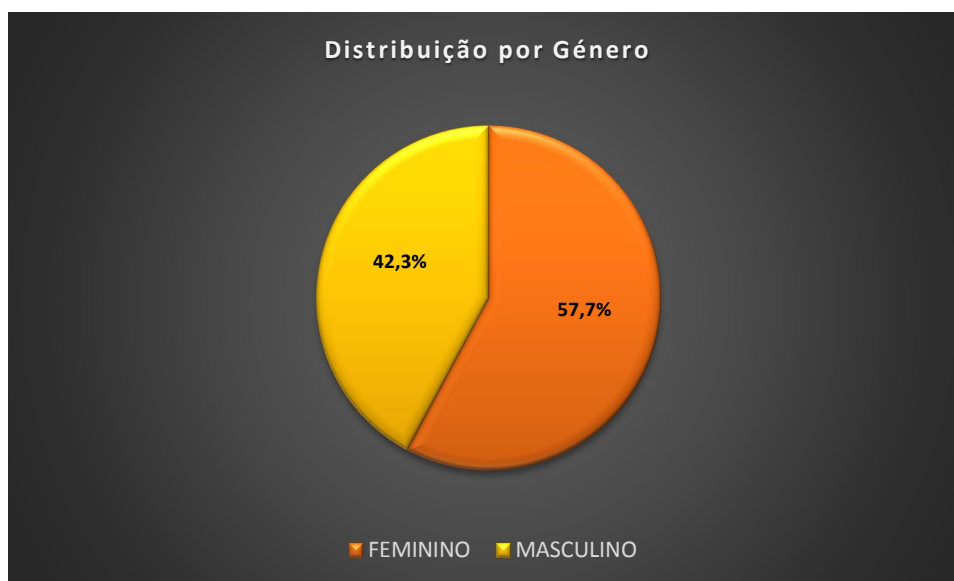
Este relatório visa apresentar os resultados da SPMS – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE, (doravante, abreviadamente, designada por SPMS) a 31 de dezembro de 2016, no que se refere a caracterização do contexto organizacional segundo a perspectiva do género, seguindo a obrigatoriedade de 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.

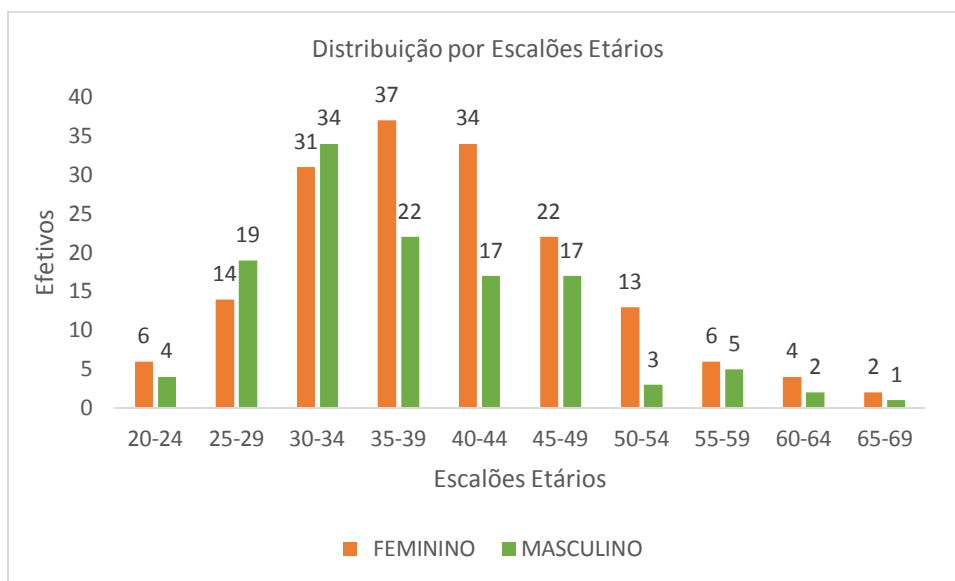
| GÉNERO    | N.º Efetivos | %             |
|-----------|--------------|---------------|
| FEMININO  | 169          | 57,7%         |
| MASCULINO | 124          | 42,3%         |
|           | <b>293</b>   | <b>100,0%</b> |



*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%          |
|                  | <b>169</b>   | <b>100,0%</b> | <b>124</b>   | <b>100,0%</b> | <b>293</b>   | <b>100,0%</b> |



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%          |
|              | <b>169</b>  | <b>100,0%</b> | <b>124</b>  | <b>100,0%</b> | <b>293</b>   | <b>100,0%</b> |

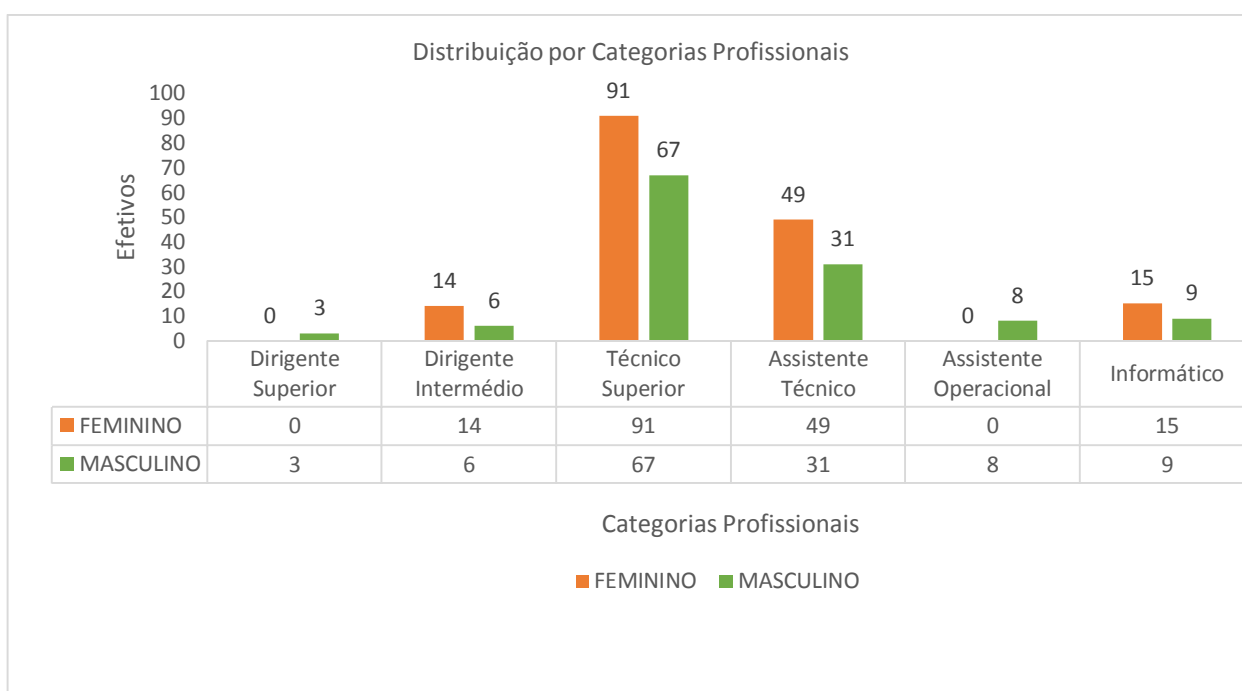
Fonte: Mapa Nominativo de Dezembro de 2016 | Balanço Social 2016

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%          |
|                        | <b>169</b>  | <b>100,0%</b> | <b>124</b>  | <b>100,0%</b> | <b>293</b>   | <b>100,0%</b> |



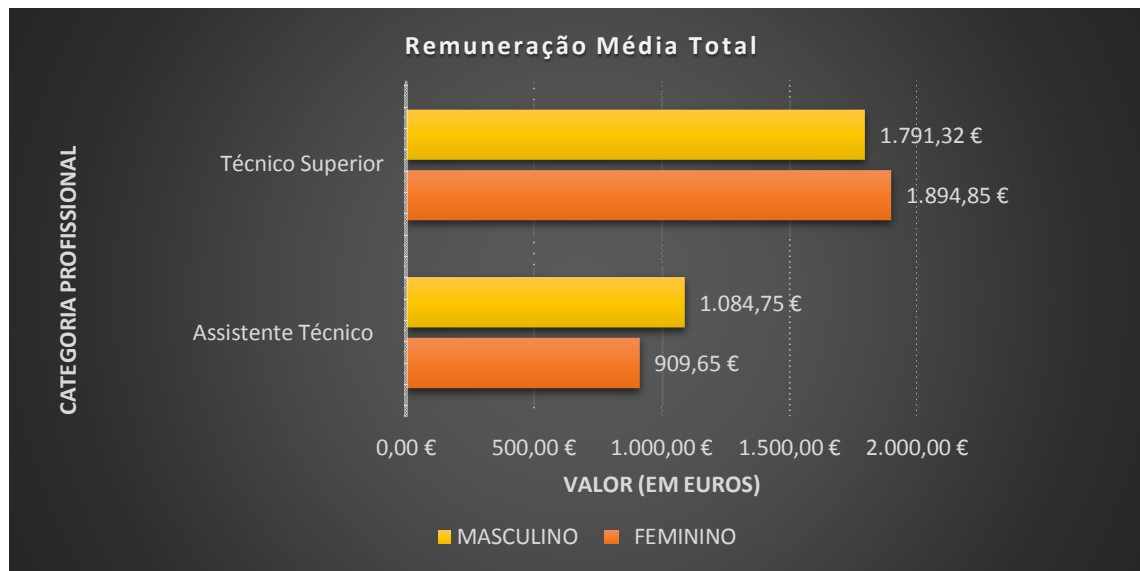
Fonte: Mapa Nominativo de Dezembro de 2016 | Balanço Social 2016

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

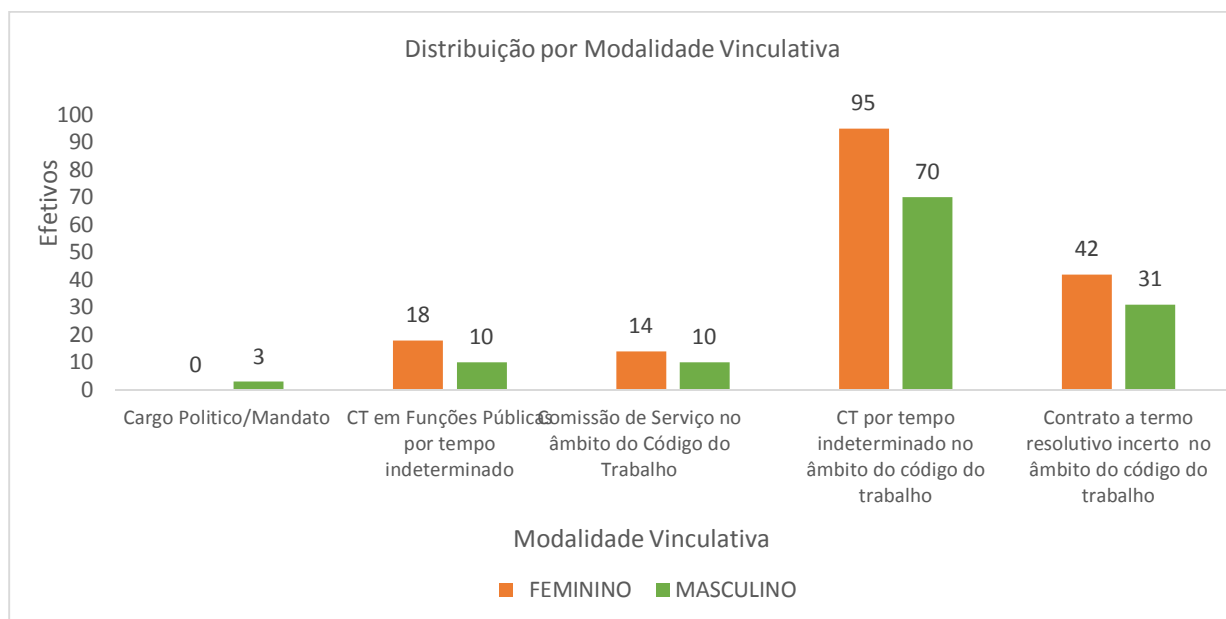
É de notar que na categoria profissional “Assistente Técnico” a remuneração média é superior no sexo masculino, mais 19%, comparativamente com a do sexo feminino.

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%         |
|   | <b>169</b>  | <b>100,0%</b> | <b>124</b>  | <b>100,0%</b> | <b>293</b>   | <b>100,0%</b> |





Fonte: Balanço Social 2016

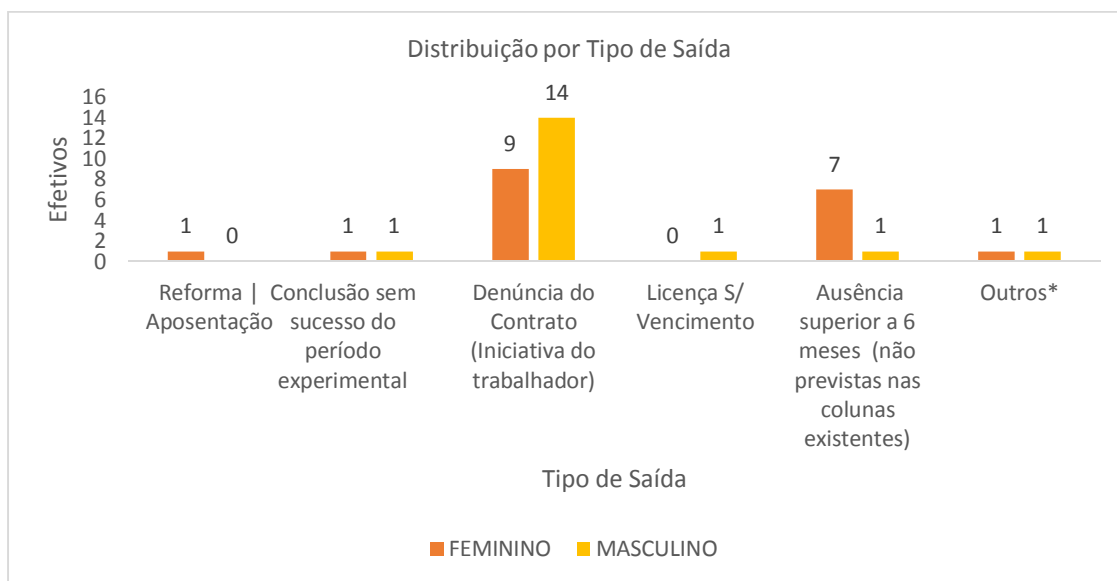
No que concerne à modalidade vinculativa verifica-se que 56.3% dos efetivos da SPMS vinculam-se a esta entidade através de CT por tempo indeterminado no âmbito do código do trabalho.

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%          |
|  | <b>19</b>    | <b>100,0%</b> | <b>18</b>    | <b>100,0%</b> | <b>37</b>    | <b>100,0%</b> |



Fonte: Balanço Social 2016

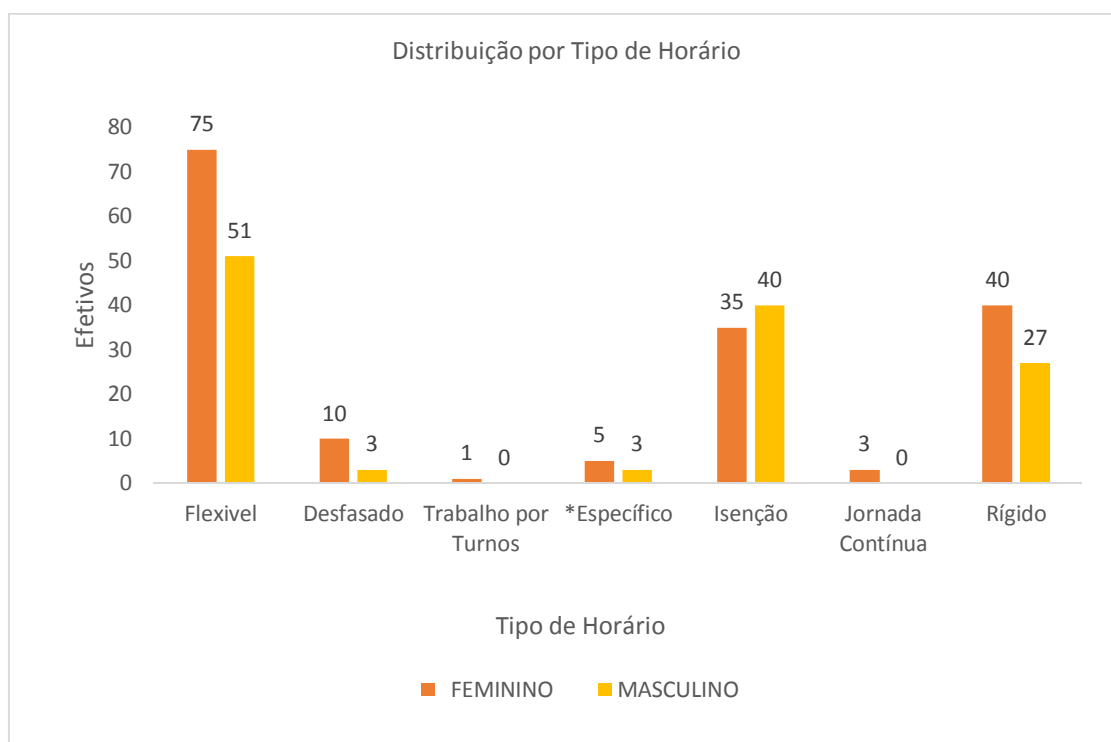
Do total de saídas de 2016 verifica-se uma distribuição homogênea entre os sexos, onde 51% são do sexo feminino e 49% do sexo masculino.

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%         |
|                     | <b>169</b>  | <b>100,0%</b> | <b>124</b>  | <b>100,0%</b> | <b>293</b>   | <b>100,0%</b> |

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



Fonte: Balanço Social 2016

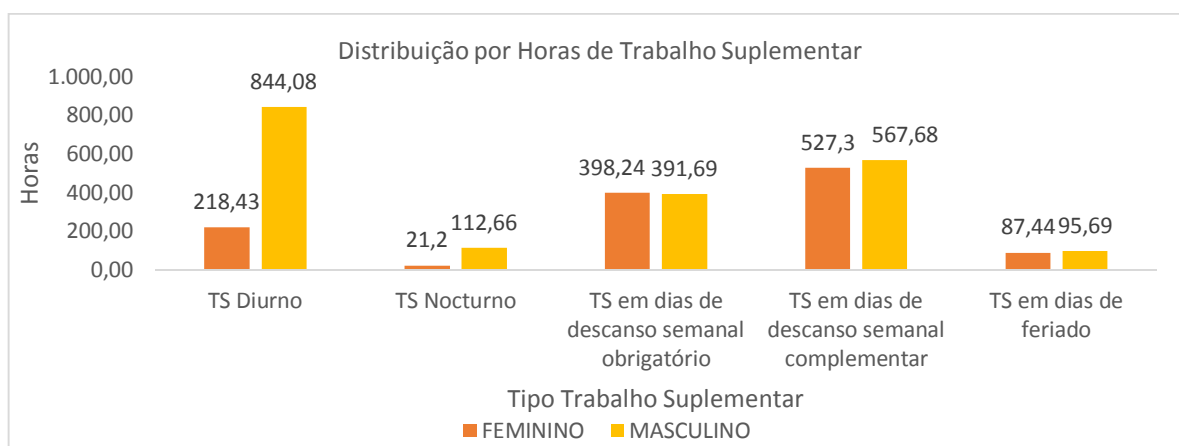
Mais de 40% dos efetivos da SPMS usufruem de um horário flexível, sendo o tipo de horário predominante em ambos os sexos.

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%          |
|   | <b>1 252,61</b> | <b>100,0%</b> | <b>2 011,80</b> | <b>100,0%</b> | <b>3 264,41</b> | <b>100,0%</b> |



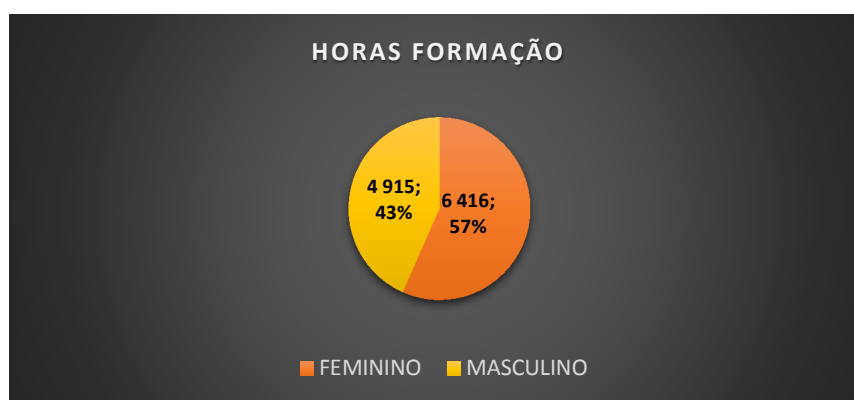
Fonte: Balanço Social 2016

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     | %           |
| <b>FORMAÇÃO</b> | <b>6 416</b> | <b>57%</b> | <b>4 915</b> | <b>43%</b> | <b>11 331</b> | <b>100%</b> |



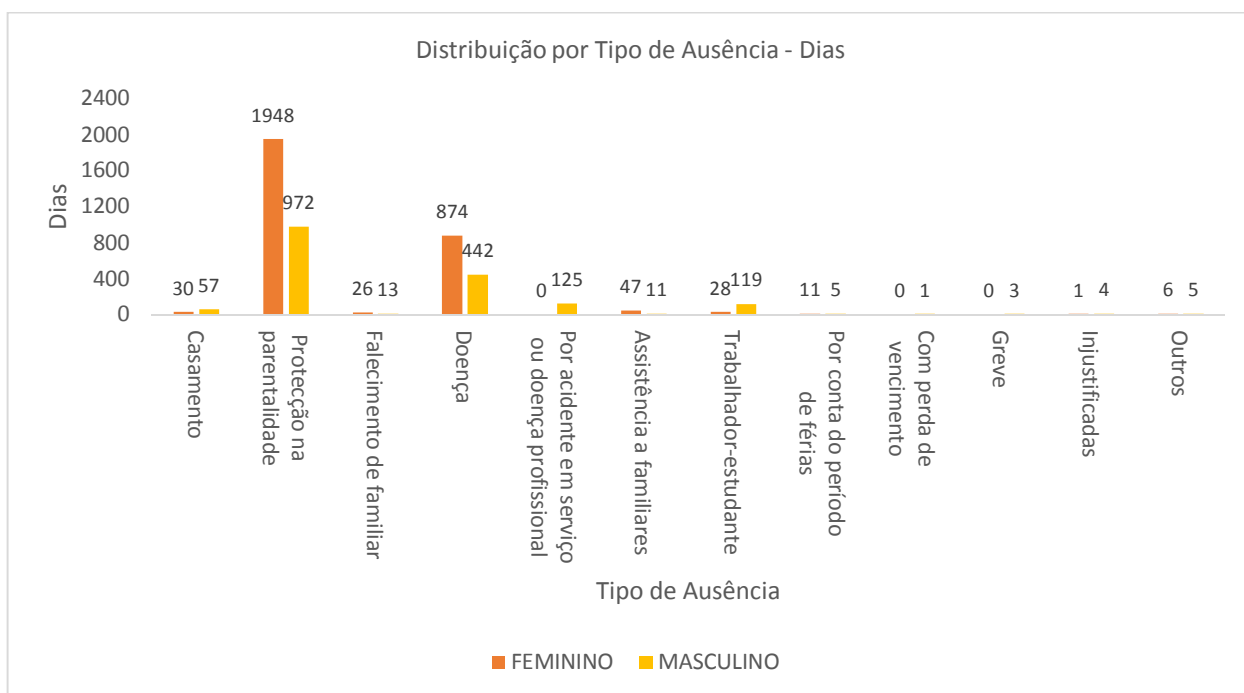
Fonte: RHV e balanço Social 2016

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%          |
|  | <b>2971</b> | <b>100,0%</b> | <b>1757</b> | <b>100,0%</b> | <b>4728</b>  | <b>100,0%</b> |

\*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.

