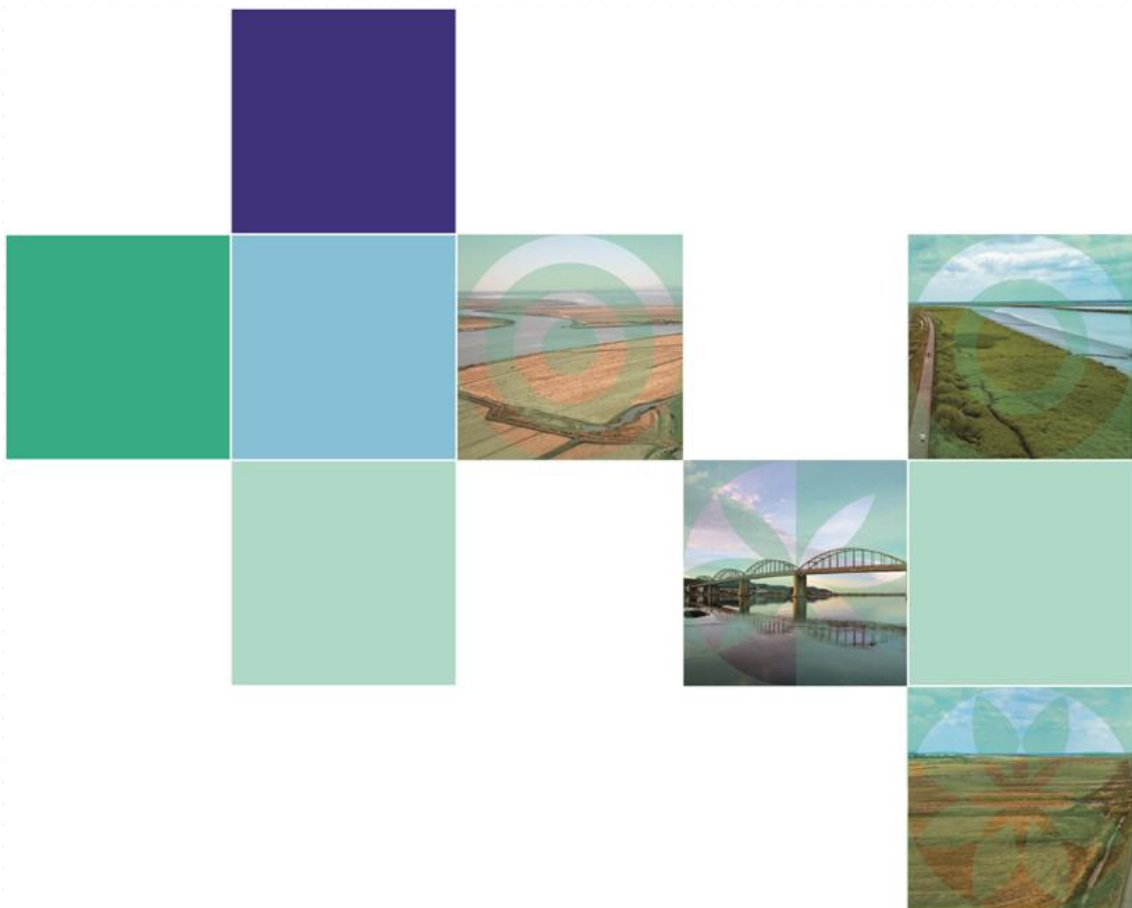




PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS





ÍNDICE

1. Enquadramento prévio.....	3
2. Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. - Caracterização da Entidade por referência ao modelo de gestão e à relação jurídica de emprego.....	4
3. Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. - Visão, Missão e Valores.....	8
4. Caracterização da estrutura de recursos humanos.....	12
5. Caracterização das remunerações por género.....	16
6. Conclusões	23

PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS

1. Enquadramento Prévio

É pacificamente reconhecido que a igualdade de género é condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade, pelo que várias têm sido as políticas e as medidas implementadas ao longo dos anos tendo por objetivo a eliminação das diferenças salariais, a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, o incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, a eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

Naquela que foi a Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de Março, foi determinado que as empresas do setor empresarial do Estado devam promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Neste contexto, por via da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, consagrou-se um regime a ser observado para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Entre muitas outras obrigações legais, estabeleceu-se no artigo 7º, esta Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaborem anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

Por sua vez, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, veio aprovar medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como veio alterar a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que instituiu a obrigação de se proceder à elaboração de um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o qual deverá conter os indicadores a nível nacional para avaliação



do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Assim, em cumprimento daquelas que são as orientações legais, impõe-se à Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., adiante ULSETEJO, esclarecer aquela que foi a reforma operada no seu modelo organizativo, com a entrada em vigor do DL nº 102/2023, de 07 de Novembro, por força do seu artigo 1º, nº 1, alínea u), que permite a articulação entre vários níveis de cuidados, promovendo a gestão integrada de cuidados de saúde primários e hospitalares.

Isto porque, daquela que tem sido a gestão hospitalar da ULSETEJO, resultou um modelo organizativo com características próprias, entre as quais merece destaque a coexistência de diferentes relações jurídicas de emprego.

De forma a salvaguardar esta diversidade organizativa assegurando as políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, e em articulação com aquele que é o **Plano Para a Igualdade de Género e Não Discriminação** em vigor na ULSETEJO e das medidas no mesmo contempladas, bem como face ao projeto contido no **Plano de Desenvolvimento Organizacional aprovado para o triénio 2024 - 2026** para esta ULSETEJO, procede-se, ainda, e em complemento, à elaboração de um relatório sobre aquelas que têm sido as remunerações pagas a profissionais do género masculino e feminino, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças salariais que, eventualmente, e numa análise meramente perfuntória, possam ser tidas como injustificadas.

2. Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. - Caracterização da Entidade por referência ao modelo de gestão e à relação jurídica de emprego

A coexistência de diferentes relações jurídicas de emprego de que atualmente se compõe a estrutura de recursos humanos da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., adiante ULSETEJO, resulta daquela que é a história do denominado “*Hospital de Vila de Franca de Xira*”, a qual, desde, pelo menos, o ano de 1993, e até aos dias de hoje, retrata os diversos modelos de gestão hospitalar, com especial



incidência em matéria de recursos humanos, conforme resumidamente se procurará abordar infra.

No ano de 1993, enquanto Hospital Reynaldo dos Santos, tratando-se de um hospital público, o mesmo era gerido no âmbito de poderes públicos, integrava o Serviço Nacional de Saúde (SNS), sendo os diversos funcionários contratados por meio de contrato de trabalho em funções públicas, pelo que a grande maioria dos funcionários detinha um vínculo de emprego público.

Com a parceria entre o Estado e o Grupo José Mello de Saúde, em 01 de Junho de 2011, este Hospital passa a ter um novo modelo de gestão. De acordo com este modelo de gestão, os contratos de trabalho em funções públicas que vinham a vigorar transmitiram-se para o Grupo José Mello de Saúde, pelo que se mantiveram os postos de trabalho dos trabalhadores que haviam sido contratados e que se mantinham em funções públicas, mantendo-se os mesmos sujeitos à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Doutro passo, os novos trabalhadores passaram a ser recrutados pela entidade gestora, a *“Escala Vila Franca - Sociedade Gestora Do Estabelecimento, S.A.”*, no âmbito da sua liberdade contratual, numa relação laboral privada, sujeita ao Código do Trabalho.

Foi, por conseguinte, neste contexto, específico, que começaram a coexistir diferentes relações jurídicas de emprego, entre os vários profissionais afetos a este Hospital, integrados nas várias carreiras, alguns dos quais nas mesmas categorias profissionais.

Assim, enquanto uns trabalhadores se mantinham funcionários públicos e se encontravam sujeitos às normas legais previstas para os demais funcionários que integravam a função pública, outros trabalhadores, com contratos individuais de trabalho, sujeitos ao Código de Trabalho, negociavam as condições de trabalho, os horários de trabalho e os valores da sua remuneração base mensal, entre outros aspetos, pois que no âmbito do período de parceria público privada não decorreu qualquer adesão a Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (acordo coletivo de trabalho, acordo de adesão, etc), e os quais desempenham um importante papel na definição das condições de trabalho.



A 31 de Maio de 2021 terminada a parceria público privada, foi criado o Hospital De Vila Franca de Xira, E.P.E., pelo DL nº 33/2021, de 12 de Maio, passando a sua gestão clínica a ser feita exclusivamente pelo Estado, a partir de 1 de Junho de 2021.

Estabelece-se no Artigo 10.º do DL 33/2021, de 12 de Maio, que *«Sem prejuízo das regras de transmissão de trabalhadores previstas no artigo 15.º, aos trabalhadores do Hospital de Vila Franca de Xira, E. P. E., é aplicável o regime jurídico do contrato individual de trabalho, com as especificidades constantes da secção iv do capítulo ii do Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, na sua redação atual.»*.

Mais se estabelece no nº 1 do Artigo 15º do DL 33/2021, de 12 de Maio, sob a epígrafe “Transmissão de trabalhadores”, que *«A posição do empregador nos contratos de trabalho celebrados pela Escala Vila Franca, em vigor no momento da transmissão da gestão do estabelecimento hospitalar, transmite-se para o Hospital de Vila Franca de Xira, E. P. E., nos termos do disposto no artigo 285.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual»*.

Estabelece-se ainda no nº 2 deste mesmo Artigo 15º deste DL 33/2021 que *«Os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no momento da transmissão da gestão do estabelecimento hospitalar, estejam a exercer funções no estabelecimento hospitalar do Hospital de Vila Franca de Xira são reafetos ao Hospital de Vila Franca de Xira, E. P. E., mantendo o respetivo estatuto jurídico funcional e sendo criado um mapa de pessoal com o número de postos de trabalho correspondentes, nos termos e para os efeitos do regime previsto no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, na sua redação atual, e demais disposições legais aplicáveis»*.

O disposto nestas duas normas legais, no Artigo 10º e no Artigo 15º do DL 33/2021, de 12 de Maio, permite, por si só, perceber que o legislador admitiu e previu a coexistência destas várias relações jurídicas de emprego, bem como a necessidade se assegurarem os direitos e deveres entre as partes, inclusive quanto aos direitos em matéria salarial e individualmente negociados.

O mesmo veio a suceder no âmbito do DL 52/2022, de 04 de Agosto, em que o legislador manteve o mesmo sentido de orientação e consagrou um regime transitório para os trabalhadores com vínculo de emprego público, concedendo-lhes a opção de escolherem a sua sujeição ao contrato individual de trabalho e, bem assim, em que



manteve a sujeição de contratação de trabalhadores ao contrato individual de trabalho como regime regra, sujeitando-os ao Código de Trabalho, tudo tal qual se encontra contemplado nos artigos 98º, 100º e 101º deste diploma legal.

No ano de 2023, por força do disposto na alínea u) do nº1 do artigo 1º do DL nº 102/2023, de 07 de Novembro, o legislador procedeu à reestruturação do Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E., adotando o modelo de organização e funcionamento em unidades locais de saúde (ULS), pelo que foi criada a Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., integrando o Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E. e o Agrupamento de Centro de Saúde (ACES) Estuário do Tejo.

Esta reforma no modelo organizativo até então vigente, veio permitir a articulação entre vários níveis de cuidados, promovendo a gestão integrada de cuidados de saúde primários e hospitalares, implicando uma alteração estrutural, com reflexos a vários níveis, nomeadamente naquela que é a estrutura dos recursos humanos.

Todo este contexto, específico, atinente às várias relações jurídicas de emprego, coexistentes, não pode, salvo melhor opinião, deixar de ser tido em consideração na análise a ser efetuada em matéria de desigualdades salariais.

Considera-se, por conseguinte, que eventuais desigualdades salariais que possam ser detetadas, terão que ser analisadas não só em função do género, se se trata de um profissional do género masculino ou do género feminino, mas terão necessariamente que ser analisadas em função da data da constituição do seu vínculo de emprego e das demais vicissitudes atinentes ao mesmo, pois que, fruto dos diversos modelos de gestão hospitalar adotados ao longo das últimas décadas, tem que se admitir que atualmente ainda persistem várias diferenças salariais entre profissionais afetos à ULSETEJO, sem que tal constitua necessariamente uma discriminação salarial, pois que afetam profissionais do mesmo género, integrados na mesma carreira e, inclusivamente, na mesma categoria profissional.

Neste contexto, o objetivo de se conseguir uma harmonização total é realista, no entanto carece de intervenção a vários níveis, bem como por parte de diversos intervenientes, não só por parte da ULSETEJO, mas por parte de cada um dos trabalhadores, do legislador e da tutela.

Tal objetivo implica que todos assumam compromissos, assim se conseguindo cada vez mais mitigar eventuais diferenças salariais que, justificadamente, possam persistir.

Entre as várias medidas adotadas, e que tornaram possível a mitigação, é de destacar a adesão por parte do Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E., a vários Acordos Coletivos de Trabalho, publicados em Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), concretamente no BTE nº 34, de 15/09/2023, BTE nº 35, de 22/09/2023, BTE nº37/2023 de 08/10/2023. Com a adesão a estes Acordos Coletivos de Trabalho, esbateram-se muitas diferenças entre os vários profissionais nas mesmas carreiras, nas mesmas categorias e nas mesmas funções, conseguindo-se uma harmonização entre carreiras, equiparando-se o tratamento jurídico nalgumas matérias mediante sujeição de todos os trabalhadores, independentemente do vínculo de emprego, ao regime previsto para os trabalhadores em funções públicas na LGTFP, como sucedeu com horários de trabalho, férias, remuneração segundo a Tabela remuneratória única para a função pública.

De salientar, no entanto, que da adesão a tais Acordos Coletivos de Trabalho não pôde resultar a imposição unilateral de uma diminuição salarial (contemplando a remuneração de base e de outra natureza) aos trabalhadores da ULSETEJO, por tal se lhe encontrar vedado por lei, nomeadamente face ao disposto na alínea d) do nº 1 do artigo 129º do Código do Trabalho.

É, pois, neste concreto contexto, que se apresenta o presente relatório, com o intuito de se proceder a um enquadramento com base naquela que foi a informação estatística resultante do **Relatório Único do ano de 2023**, permitindo-nos uma análise realística em termos daquela que é a avaliação de eventuais diferenças remuneratórias, porque baseada nos diferentes modelos de gestão até aos dias de hoje, uma vez que tal se não mostra despidendo.

3. Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. - Visão, Missão e Valores

Na sequência do que vem sendo exposto, dir-se-á ainda que na elaboração deste relatório de avaliação de diferenças salariais não se poderá deixar de atender ao que se encontra definido no **Regulamento Interno** desta ULSETEJO, publicitado internamente em <https://www.hospitalvilafrancadexira.pt>, onde consta explicitada a visão, missão e valores a que a se propõe a Unidade Local de Saúde do Estuário do



Tejo, E.P.E., pois que neste instrumento estabelecem-se os princípios de gestão e funcionamento desta Unidade Local de Saúde, a respetiva estrutura orgânica e as competências e funcionamento dos serviços que a integram, assim permitindo uma melhor perceção daquela que tem sido a evolução e o paradigma em matéria de recursos humanos, bem como o correto enquadramento quanto a eventuais diferenças salariais que eventualmente ainda hoje possam persistir.

Tal Regulamento Interno consubstancia um mecanismo que permite assegurar o bom funcionamento desta Unidade Local de Saúde, num ambiente de trabalho saudável e harmonioso, promovendo-se o respeito mútuo, a colaboração entre os profissionais e a consequente satisfação dos utentes.

Assim,

Visão

A ULSETEJO, E.P.E., assume-se como uma unidade de saúde de referência na prestação integrada de cuidados de saúde primários e hospitalares, primando pela promoção e melhoria da qualidade de saúde da população, com respeito pela dignidade e individualidade do Utente, e ainda pela criação das condições adequadas ao estímulo contínuo e consequente desenvolvimento dos seus profissionais.

A ULSETEJO, E.P.E., aposta ainda no desenvolvimento de serviços eficientes e inovadores, com uma gestão adequada dos recursos, sempre com o objetivo de atingir a satisfação dos seus utentes, no quadro da missão do SNS, numa busca permanente da excelência. Paralelamente, é sua pretensão incentivar os seus profissionais ao ensino pré e pós-graduado nas várias vertentes das ciências da saúde.

Missão

A ULSETEJO, E.P.E., tem como missão a prestação integrada de cuidados de saúde diferenciados, com eficiência e qualidade, assumindo-se como uma unidade de saúde de elevada competência na organização e prestação assistencial, uma referência no esforço de investigação, desenvolvimento e inovação, assente em efetivos critérios de qualidade organizativa e assistencial.

Valores

No desenvolvimento sustentado da sua atividade, a ULSETEJO, E.P.E., tem como base os seguintes valores essenciais:



- a) Qualidade, procurando obter os melhores resultados e níveis de serviço na prestação de cuidados, tendo como base a satisfação das necessidades da comunidade, assumindo o princípio da melhoria contínua e promovendo a cooperação entre os diferentes Serviços;
- b) Ética e Integridade, orientando as ações tomadas segundo os mais nobres princípios de conduta nas relações;
- c) Respeito pelos Direitos Individuais, assumindo o compromisso de salvaguardar a dignidade de cada indivíduo, promovendo estratégias de melhoria constante de humanização nos cuidados assistenciais que presta;
- d) Competência e Inovação, promovendo o desenvolvimento da Instituição e a implementação de novas soluções que permitam assegurar a prestação dos cuidados de saúde em claro propósito de equidade.

Para assegurar a qualidade e a eficiência desta Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., esta Unidade tem contado com uma equipa multidisciplinar constituída por Dirigentes, Administradores, Técnicos Superiores do regime geral, Médicos, Técnicos Superiores de Saúde, Enfermeiros, Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais.

Segundo o que a este propósito foi feito constar no **Plano de Desenvolvimento Organizacional aprovado para o triénio 2024-2026** para esta ULSETEJO, disponível para consulta em <https://www.hospitalvilafrancadexira.pt>, a 31/10/2023, ainda na realidade de Unidade Hospitalar, o número de colaboradores ascendia a 1436, acrescido de 23 colaboradores que se encontram em regime de cedência e mobilidade.

O Mapa de Pessoal para o ano de 2023 aprovado pela Tutela, para a Unidade Hospitalar que integrou a ULSETEJO, contabilizava 1.824 colaboradores para esse exercício, divididos pelas diversas carreiras e categorias, integrando os colaboradores em regime de Mobilidade.

Esta documentação encontra-se submetida na plataforma SIRIEF, bem como no mapa de pessoal relativo ao ano de 2023.

Foi, na verdade, com base na informação estatística resultante do **Relatório Único do ano de 2023**, que foi solicitada a elaboração de um Plano que contemple uma análise crítica para avaliação de eventuais diferenças remuneratórias, e, a qual, conforme supra

já se mencionou, terá necessariamente que atender aos diferentes modelos de gestão que vigoraram desde data anterior à da reestruturação do Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E. e até que foi adotado o modelo de organização e funcionamento em unidades locais de saúde (ULS), por via da criação da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., conforme previsto na alínea u) do nº1 do artigo 1º do DL nº 102/2023, de 07 de Novembro.

Com efeito, uma análise crítica para avaliação de eventuais diferenças remuneratórias não poderá deixar de considerar a distribuição por **tipo de vínculo contratual**, isto na medida em que no ano de 2023 se registava que **22,8%** dos colaboradores detinham contrato de trabalho em funções públicas (328 colaboradores) e **77,2%** dos colaboradores se encontravam em regime de contrato individual de trabalho (1108 colaboradores).

Enquanto que os colaboradores que detentores de contrato de trabalho em funções públicas (328 colaboradores), se encontram sujeitos ao regime remuneratório em vigor para a função pública e/ou para a respetiva carreira ao abrigo de legislação especial, e o qual consta previamente tabelado desde o ingresso, à progressão e outras componentes remuneratórias, os colaboradores detentores de contrato individual de trabalho (1108 colaboradores) observam o princípio da liberdade contratual e, como tal, são livres de negociar a sua remuneração mensal, entre outras regalias e condições inerentes à sua contratação.

Relativamente a estes colaboradores detentores de contrato individual de trabalho (1108 colaboradores), sujeitos ao que decorre do Código do Trabalho, impõe-se considerar não só o disposto na alínea d) do nº 1 do artigo 129º, que estabelece que é proibido ao empregador diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, como ainda se lhe impõe observar o disposto no artigo 476º, que estabelece que *«As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador»*.

Neste contexto, a informação estatística resultante do **Relatório Único do ano de 2023** tem que ser analisada por referência ao tipo de vínculo contratual de que cada profissional é detentor na medida em que uma qualquer diferenciação assentará em tal

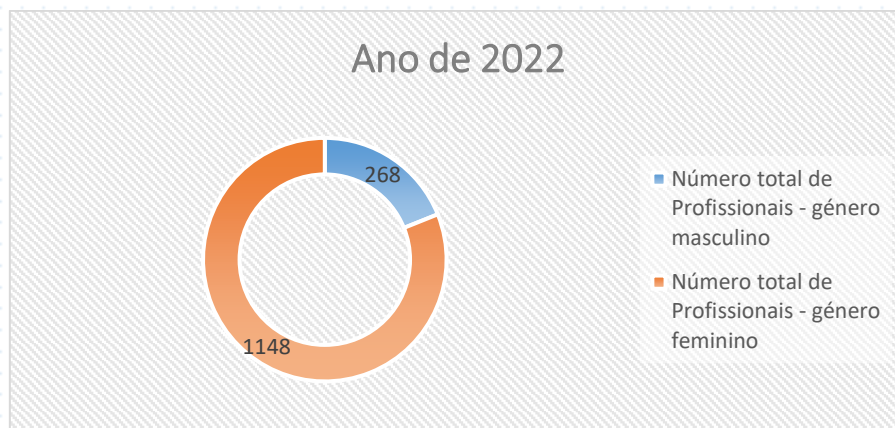


circunstancialismo, decorrente do cumprimento de imperativos legais, face ao modelo de gestão adotado em cada momento.

4. Caracterização da estrutura de recursos humanos

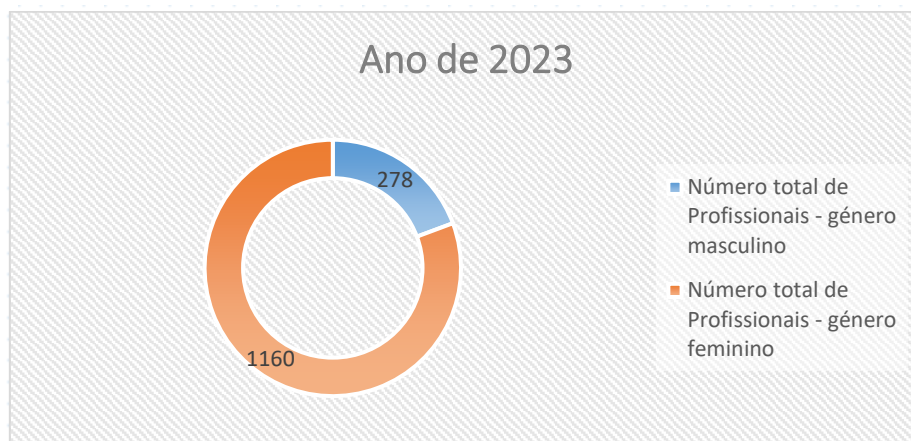
Tal como supra se refere, o presente Plano decorre da necessidade de se analisar e avaliar aqueles que foram os dados feitos constar no Relatório Único do ano de 2023, com o intuito de se aferir se relativamente aos recursos humanos que integram o mapa de pessoal da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. existirá discriminação salarial entre géneros, bem como quais as medidas implementadas, assim como as que se impõem adotar com base em políticas e Planos já em execução.

Com base no que consta no Plano para Igualdade Género e Não discriminação para o **ano de 2022**, disponível para consulta em <https://www.hospitalvilafrancadexira.pt/>, impõe-se considerar que em 31 de dezembro de 2022, o número de profissionais que compunha o HVFX EPE totalizava 1416, dos quais 268 (19%) do género masculino e 1148 (81%) do género feminino, verificando-se uma predominância significativa do género feminino na constituição das equipas de profissionais.



Fonte: SGRH

Por sua vez, com base no que consta no Plano para Igualdade Género e Não discriminação para o **ano de 2023**, o número de profissionais que compunha a Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., totalizava 1438, dos quais 278 (19%) do género masculino e 1160 (81%) do género feminino, continuando a verificar-se uma predominância significativa do género feminino na constituição das equipas de profissionais.



Fonte: SGRH

Temos, por conseguinte, que, na senda das contratações levadas a cabo em anteriores modelos de gestão, também nos anos de 2022 e de 2023 se denota uma vantagem representativa do género feminino na constituição das equipas de profissionais, em quase todos os grupos profissionais.

Com a transição para a Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., e tendo presentes as necessidades expressas no PDO e o conjunto de ações propostas, o aumento estimado do desempenho assistencial e do nível de acesso dos utentes aos cuidados de saúde primários, é de considerar que para o ano de 2024 o quadro de pessoal proposto contempla um aumento significativo do número total de colaboradores (para um total previsível de 2378 colaboradores).

O ajustamento relativamente ao número de profissionais estimados para o fecho de 2023, decorre do intuito de se assegurar o normal funcionamento dos serviços e estabilizar o mapa de pessoal com as dotações mínimas sustentáveis.

De acordo com o **Plano de Desenvolvimento Organizacional aprovado para o triénio 2024-2026** para esta ULSETEJO, disponível para consulta em <https://www.hospitalvilafraancadexira.pt>, que foi aprovado em 27 de Novembro de 2023, consta a menção aos vários procedimentos concursais em curso no ano de 2023, bem como os processos de recrutamento para os quais foi emitida autorização governamental, por referência ao número de profissionais em cada carreira e categoria que se mostram necessários ao assegurar do normal funcionamento do serviço neste hiato temporal de 2024 a 2026.

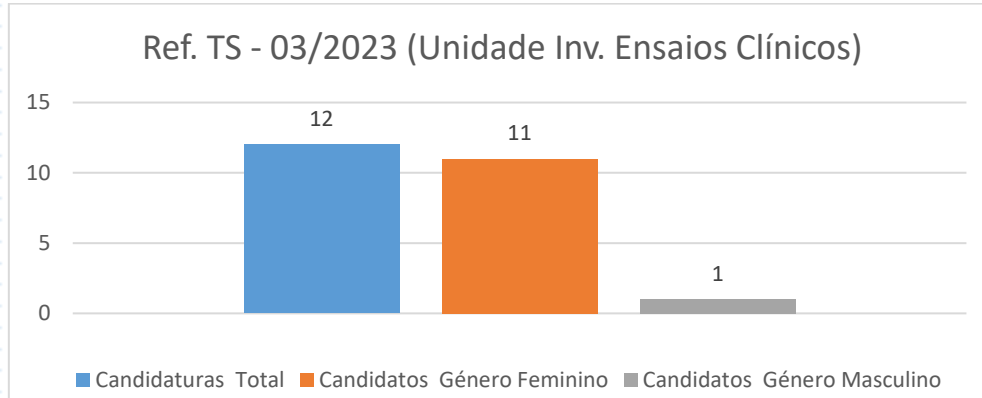
Nesta sequência, tomando em consideração o Relatório Único do ano de 2023, que subjaz à notificação da ACT para apresentação deste Plano, e tendo por referência o hiato temporal compreendido entre meados do mês de Agosto e o mês de Dezembro de 2023, período de tempo em que ocorreu a adesão por parte do Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E., a vários Acordos Coletivos de Trabalho, publicados em Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), concretamente no BTE nº 34, de 15/09/2023, BTE nº 35, de 22/09/2023, BTE nº37/2023 de 08/10/2023, impõe-se a referência à publicação e pendência dos seguintes procedimentos concursais:

- Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Técnico Superior – Área de Investigação e Ensaaios Clínicos (M/F) – Ref. T/S – 03/2023, publicado em 07 de Agosto de 2023;
- Procedimento concursal comum para preenchimento de 15 postos de trabalho para a categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Hospital de Vila Franca de xira, E.P.E. – Ref. AO -01/2023;
- Procedimento concursal comum para preenchimento de 06 postos de trabalho para a categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Hospital de Vila Franca de xira, E.P.E. – Ref. TS -01/2023;
- Procedimento concursal comum para preenchimento de 29 postos de trabalho para a categoria de Enfermeiro na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Hospital de Vila Franca de xira, E.P.E. – Ref. ENF -01/2023;
- Procedimento concursal comum para preenchimento de 04 postos de trabalho para a categoria de Assistente Técnico na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Hospital de Vila Franca de xira, E.P.E. – Ref. AT -01/2023;

Considerados estes procedimentos concursais acima referenciados, e mesmo que para efeitos de recolha de dados em amostragem, poder-se-á desde logo perceber que se verifica uma predominância de candidaturas aos concursos por parte de candidatas do género feminino em detrimento de candidatos do género masculino, assim se explicando aquela que tem sido a evolução e a tendência na celebração de contratos de trabalho com profissionais do género feminino, sem que daí possa derivar uma qualquer discriminação entre géneros. Senão vejamos:

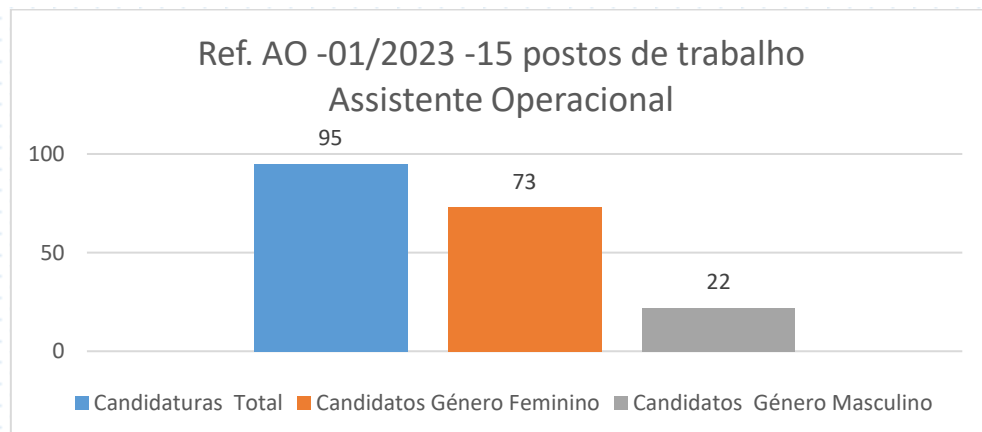


- **Concurso reserva de recrutamento de Técnico Superior – Área de Investigação e Ensaio Clínicos (M/F) – Ref. T/S – 03/2023:**



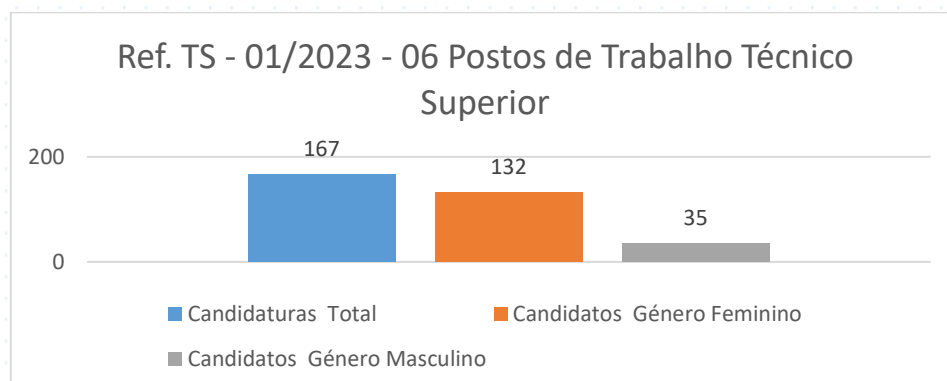
Fonte: SGRH

- **Concurso para preenchimento de 15 postos de trabalho para a categoria de Assistente Operacional – Ref. AO -01/2023:**



Fonte: SGRH

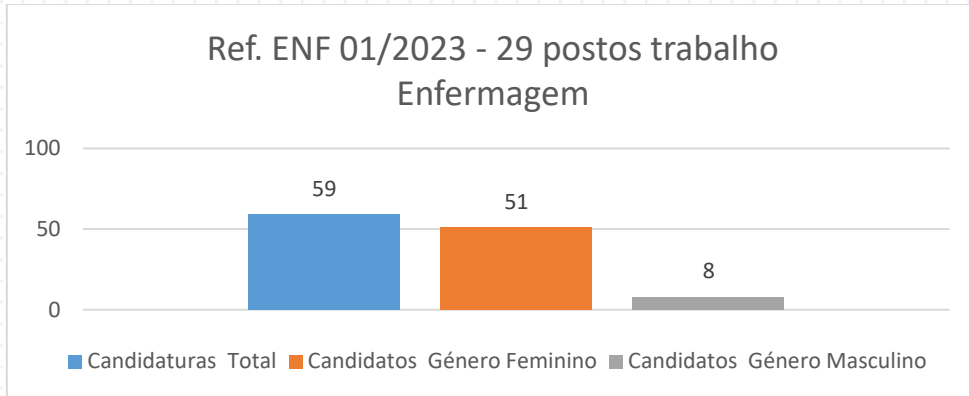
- **Concurso para preenchimento de 06 postos de trabalho para a categoria de Técnico Superior – Ref. TS -01/2023:**





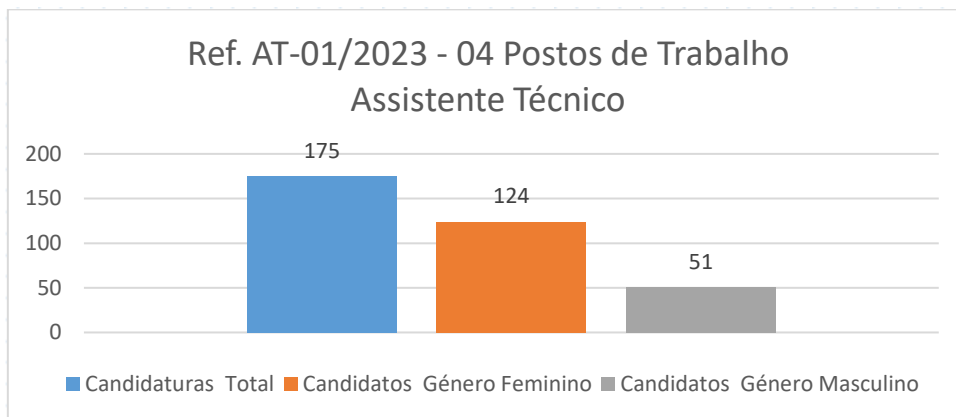
Fonte: SGRH

- **Concurso para preenchimento de 29 postos de trabalho para a categoria de Enfermeiro – Ref. ENF -01/2023:**



Fonte: SGRH

- **Concurso para preenchimento de 04 postos de trabalho para a categoria de Assistente Técnico – Ref. AT -01/2023:**



Fonte: SGRH

5. Caracterização das remunerações por género

Com a alteração que ocorreu relativamente ao modelo de gestão hospitalar, em 01/06/2021, e, sobretudo, com a adesão aos Acordos Coletivos de Trabalho a partir de Setembro de 2023, é de salientar que a contratação de profissionais se passou a processar de acordo com regras procedimentais concursais e em conformidade com a tabela remuneratória prevista para a carreira profissional e a categoria.



Desde 01/06/2021 ficou completamente vedada aquela que foi a prática por parte do modelo de gestão privada, segundo a qual era permitido aos profissionais a negociação e a celebração de contratos de trabalho a contemplarem remunerações e/ou compensações segundo a livre vontade das partes, e, na verdade, de valor muito superior, e em condições mais vantajosas financeiramente, ao que se encontrava legalmente previsto para os demais profissionais que detinham vínculo público, mediante contrato de trabalho em funções públicas e que se regiam por tabela remuneratória para a carreira e categoria.

Temos, por conseguinte, que, desde 01/06/2021, ficou completamente vedada uma qualquer política discriminatória salarial, mesmo que, em abstrato, por meio de referenciação ao género masculino e/ou feminino, pois que todos os novos profissionais passaram a ser contratados e remunerados segundo o valor previsto nas tabelas remuneratórias para a respetiva carreira e categoria profissional.

Doutro passo, todos os demais profissionais que já integravam o mapa de pessoal, por meio de contrato individual de trabalho, e que, por sua iniciativa decidiram aderir individualmente aos Acordos Coletivos de Trabalho e vinham auferiam uma remuneração superior à prevista em tabela remuneratória, também estes profissionais tiveram que emitir uma declaração nesse sentido e foi ficcionado o valor segundo a fórmula prevista no clausulado do respetivo Acordo Coletivo de Trabalho, por assim estar expressamente previsto.

A adesão aos Acordos Coletivos de Trabalho contribuiu de forma decisiva para a mitigação das diferenças entre profissionais na mesma carreira e categoria, porém, não as conseguiu eliminar na totalidade, assim se encontrando justificação para diferenças salariais que ainda se possam continuar a verificar.

Por outro lado, mesmo com a adesão por parte da ULSETEJO aos Acordos Coletivos de Trabalho, o certo é que, por lei, concretamente em razão do que se estabelece na al. d) do nº 1 do artigo 129º do Código do Trabalho, também se mostra vedado à Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. agir de modo unilateral, reduzindo a retribuição que vinha a ser paga a um determinado trabalhador.

Assim se justificam eventuais diferenças salariais que possam, eventualmente, persistir relativamente a profissionais que se encontrem integrados na mesma carreira e na



mesma categoria e com o mesmo percurso profissional, em termos de antiguidade na carreira, pois que se não trata de uma qualquer discriminação, mas o assegurar de direitos laborais pré-existentes em razão do vínculo contratual laboral assumido durante o modelo de gestão privada, e o que evidentemente se repercute naqueles que são os dados oficiais indicados em relatórios de contas (nomeadamente no relatório de contas do Ano de 2023).

Na senda do que antecede, eventuais diferenças salariais que possam, eventualmente, persistir e que constem em dados oficiais indicados em relatórios de contas podem decorrer ainda daquele que é o regime de proteção à parentalidade, porque no mapa de pessoal predominam profissionais do género feminino e são estas profissionais quem mais requer a concessão de direitos relacionados com a proteção à parentalidade, o que evidentemente que também se reflete na análise comparativa de diferenças salariais, isto sem que haja qualquer prática discriminatória por parte desta Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E.

Por referência ao ano de 2023, a Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. contava com a colaboração de cerca de 81% profissionais de saúde do género feminino e de 19% profissionais de saúde do género masculino (gráfico nº 1), não incluindo profissionais de saúde prestadores de serviços. Esta percentagem de profissionais de saúde do género feminino segue aquela que é a tendência dos anos que antecederam este ano de 2023, numa evolução estável neste sentido, decorrente da circunstância de serem do género feminino a maioria de candidaturas apresentadas em procedimentos concursais.

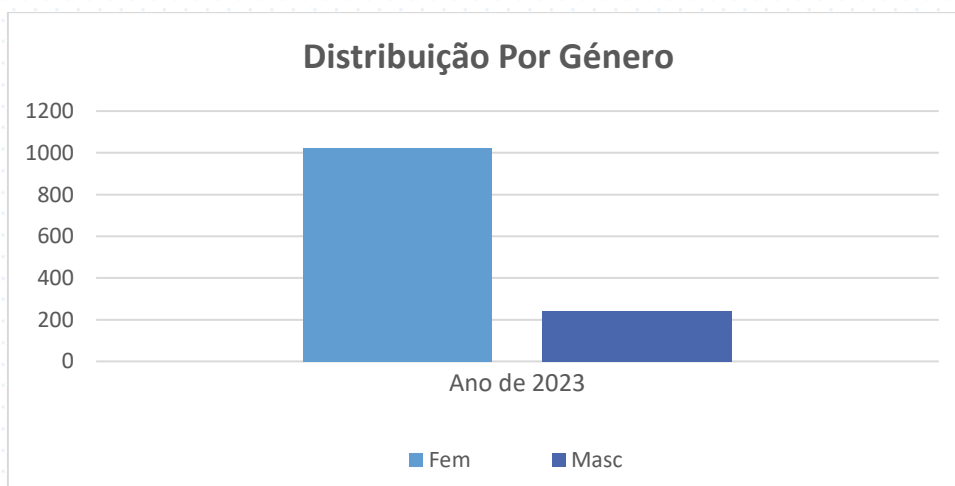


Gráfico nº 1

Fonte: SGRH



Analisados os dados relativos aos profissionais por referência à faixa etária (gráfico nº 2), constata-se que a maioria dos profissionais afetos a esta Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. se situam na faixa etária dos 37 aos 42 anos de idade.

Mais é possível verificar que a predominância de profissionais do género feminino se situa na faixa etária dos 31 aos 36 anos de idade, ao passo que a predominância dos profissionais do género masculino se situa na faixa etária dos 37 aos 42 anos de idade.

Verificamos ainda que nas extremidades das faixas etárias, concretamente na faixa etária dos 19 aos 24 anos de idade predominam profissionais do género feminino ao passo que na faixa etária dos 65 aos 70 anos de idade, se verifica que existe um equilíbrio entre profissionais de ambos os géneros.

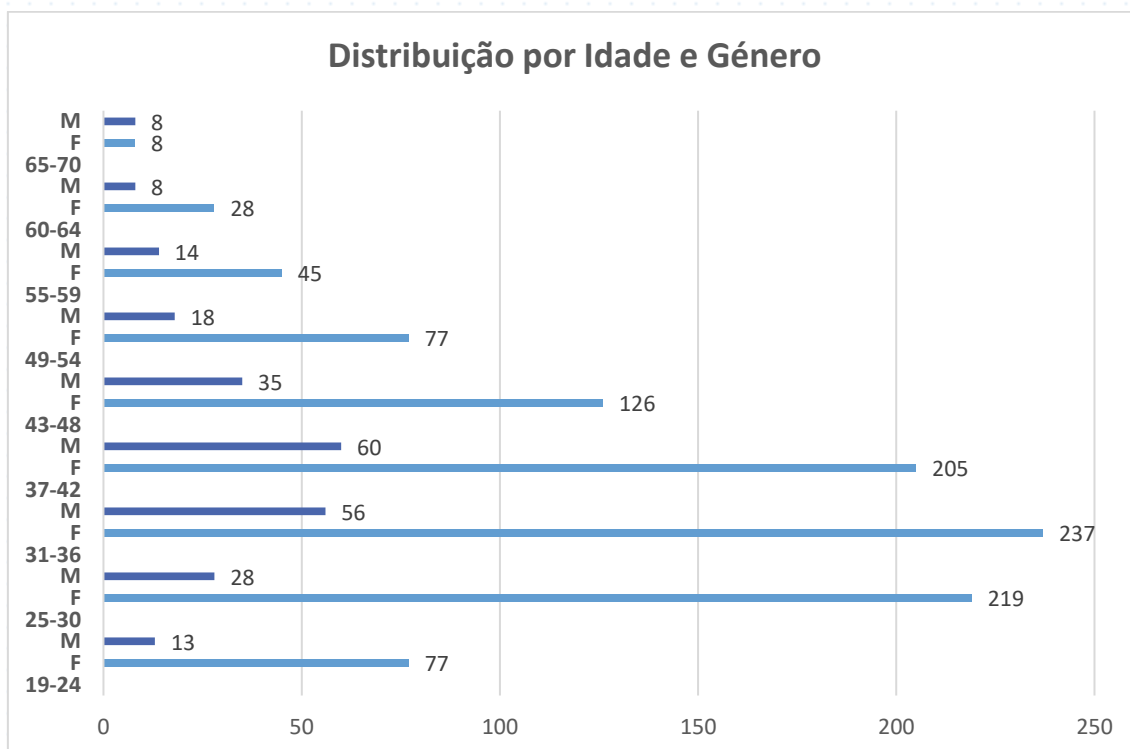


Gráfico nº 2

Fonte: SGRH

No que concerne à distribuição por nível habilitacional dos profissionais (gráfico nº 3) é possível constatar que a maioria dos profissionais, de ambos os géneros, possui qualificações académicas de nível superior.

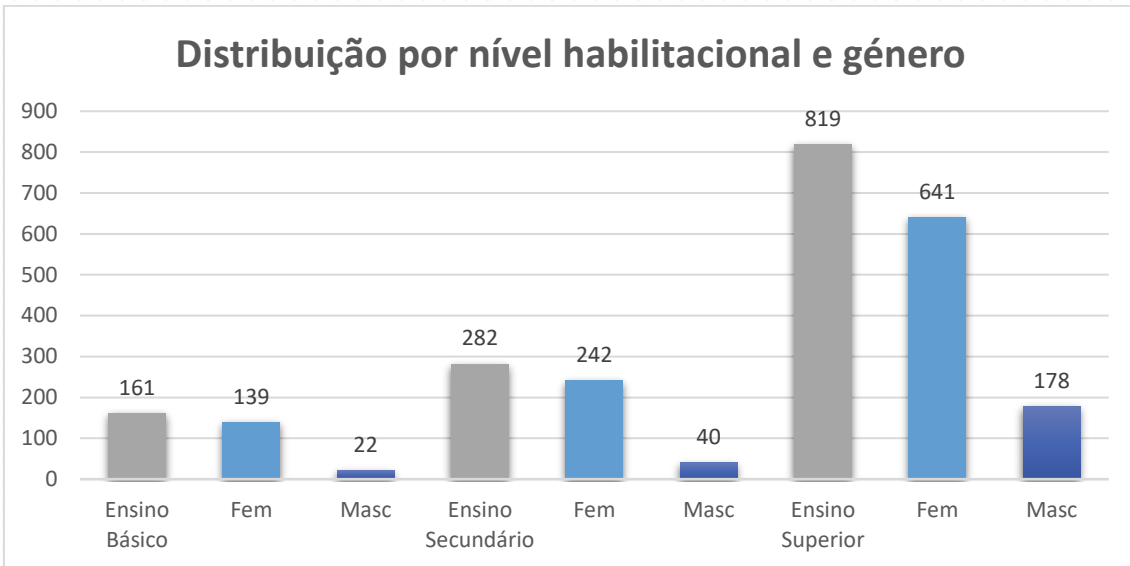


Gráfico nº 3

Fonte: SGRH

Escrutinada a habilitação literária por cada um dos profissionais por referência à faixa etária, e não ao por referência ao género, constatamos que a maioria dos profissionais que detêm qualificações académicas de nível superior se situa na faixa etária dos 25 aos 42 anos de idade (gráfico nº 4).

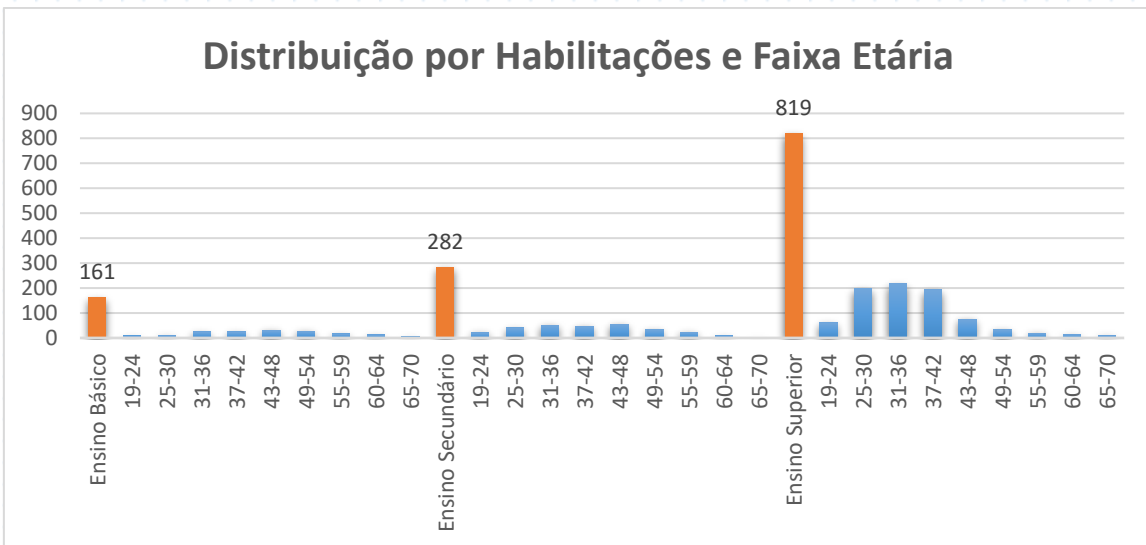


Gráfico nº 4

Fonte: SGRH

No que diz respeito à distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais, à data de 31.12.2023, assinala-se a maior representatividade do género feminino em todos os grupos profissionais.



Analisados os dados que constam no gráfico abaixo (gráfico nº 5), e que retratam a realidade por referência ao ano de 2023, apenas no grupo profissional do pessoal médico se pode constatar que existe um equilíbrio entre ambos os géneros femininos e masculinos.

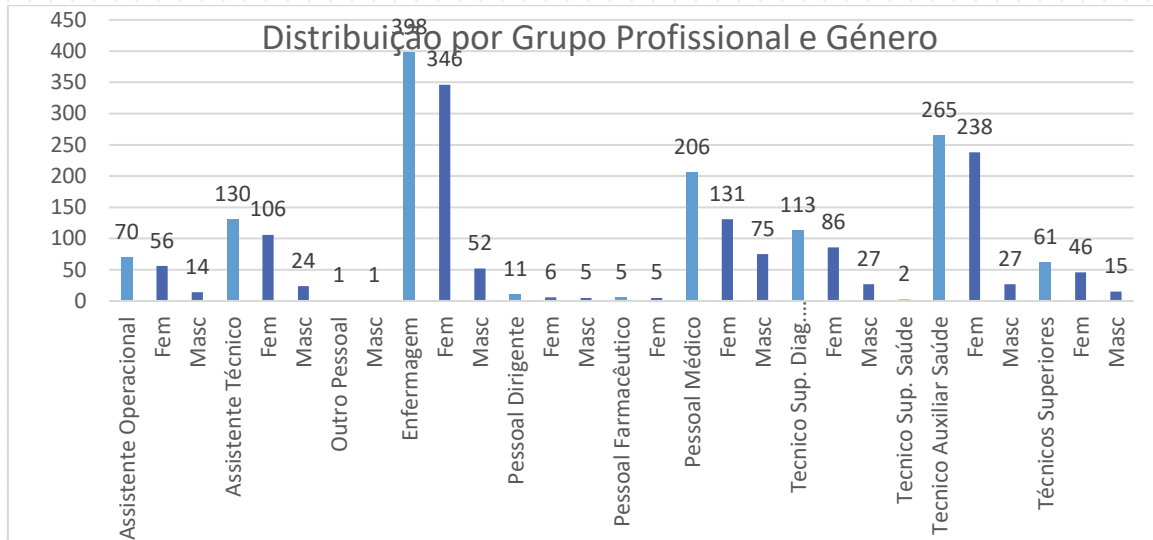


Gráfico nº 5

Fonte: SGRH

Na sequência do que antecede, por referência ao número de profissionais de saúde por intervalo remuneratório, com base naqueles que foram os dados feitos constar no relatório de contas relativo ao ano de 2023, verifica-se que a maioria dos profissionais de saúde auferem uma remuneração que se situa no intervalo compreendido até aos 1.500,00€, sejam tanto os profissionais do género feminino (397+320= 717), como os profissionais do género masculino (67+59 =126), pelo que se tem que concluir pela existência de um equilíbrio entre ambos os géneros nestes escalões mais baixos de rendimentos, sobretudo se considerada a predominância de profissionais do género feminino (tabela nº 1).

Nº de Profissionais por Intervalo remuneratório	Até 1.000€	1.001€ a 1.500€	1.501€ a 2.500€	2.501€ a 3.500€	3.501€ a 5.000€	Mais de 5.000€
Feminino	397	320	183	78	41	3
Masculino	67	59	55	38	16	5
Total	464	379	238	116	57	8

Tabela nº 1

Fonte: SGRH



Em termos remuneratórios, no que concerne à análise da remuneração média mensal por grupos profissionais (tabela nº 2), é possível verificar que o género feminino auferiu uma remuneração média mensal de 1.720,53€, enquanto o género masculino auferiu uma remuneração média mensal de 1.399,28€, pelo que se pode concluir que a remuneração média mensal dos profissionais do género feminino é superior à remuneração média auferida pelo género masculino.

Analisando por grupos profissionais (tabela nº 2), constata-se uma maior diferenciação salarial em grupos profissionais cujo universo é mais amplo ou reduzido, como é o caso do pessoal de enfermagem ou do pessoal dirigente.

Nestes dois grupos profissionais impõe-se ainda a consideração de outros fatores que não apenas relacionados com o género feminino ou masculino, nomeadamente fatores atinentes a todo um percurso profissional, em termos de antiguidade, e de especialidades, em termos de progressão na carreira, na medida em que tais fatores têm influência no valor a definir para a remuneração mensal de determinado profissional.

Impõe-se ainda considerar, por referência ao grupo profissional do pessoal de enfermagem, que a definição da sua remuneração média mensal resulta ainda do horário observado por cada profissional, seja por referência a eventuais turnos que tenha que realizar, seja mesmo por referência ao número de horas que possa observar num turno mesmo que apenas diurno, pois que o horário planeado e o horário efetivamente realizado para cada mês de trabalho nem sempre coincide, registando-se horas de trabalho para além do inicialmente previsto. Ora, se o grupo profissional do pessoal de enfermagem é composto maioritariamente por profissionais do género feminino (346), em termos de média aritmética, é evidente que a média mensal remuneratória será superior à auferida pelos profissionais do género masculino (52).

Noutros grupos profissionais, como é o caso do pessoal médico e dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, é de salientar que da consideração da remuneração média mensal auferida por ambos os géneros feminino e masculino resulta que existe uma pequena diferença residual, que não chega a atingir o montante de 100,00€ (cem euros).

Grupo Profissional	Género Feminino			Género Masculino		
	Remuneração média	Nº profis.	% no Género	Remuneração média	Nº profis.	% no Género
Assistente Operacional	825,15 €	294	29%	832,68 €	41	17%
Assistente Técnico	1 247,23 €	106	10%	1 112,16 €	24	10%
Outro Pessoal	- €	0	0%	1 193,24 €	1	0,2%
Enfermagem	1 777,84 €	346	34%	1 489,11 €	52	22%
Pessoal Dirigente	3 681,35 €	6	1%	3 291,69 €	5	1,0%
Pessoal Farmaceutico	2 403,13 €	5	1%	- €	0	0%
Pessoal Médico	3 084,16 €	131	13%	2 983,80 €	74	33%
TSDT	1 457,40 €	86	9%	1 397,66 €	27	12%
TSS	1 388,06 €	2	0,2%	- €	0	0%
Técnicos Superiores	2 236,33 €	46	5%	2 259,06 €	15	5%
Grupo Prof. Média	1 810,07 €	1022	100%	1 455,94 €	239	100%

Tabela nº 2

Fonte: SGRH

6. Conclusões

A Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., enquanto entidade empregadora pública, tem vindo a adotar várias medidas para a promoção da igualdade entre os seus profissionais com base na sua especificidade e por referência ao seu modelo de gestão hospitalar, atentos os reflexos de que tal modelo de gestão tem resultado, sobretudo em matéria de gestão de recursos humanos.

Assim, face à especificidade de que se reveste a Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., a promoção para a igualdade de género constitui objetivo a ser atingido por meio de vários Planos, nomeadamente do Plano para a Igualdade e Não discriminação, do Plano para o Desenvolvimento de Carreiras, do Programa para o reconhecimento de trabalhadores.

Tais Planos implementados pela Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. visam o diagnóstico e a prevenção de qualquer forma de discriminação, seja no acesso ao emprego, seja na progressão profissional, seja ainda quanto a diferenças injustificadas nas remunerações auferidas pelos profissionais afetos a esta Unidade.



Não obstante os Planos implementados, e da política prosseguida quanto à igualdade no acesso ao emprego, o certo é que a Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. tem tido uma maior representação do género feminino motivada pelo maior número de candidaturas do género feminino aos procedimentos concursais, isto por comparação com o número de candidatos do género masculino, sendo algo que não decorre e que nem depende de uma qualquer atuação por parte desta Unidade, num ou noutro sentido, pois que lhe é completamente indiferente o género do candidato opositor ao concurso, não constituindo um dos critérios com vista à admissão e contratação.

Não obstante os Planos implementados, a Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. tem continuado a apresentar algumas diferenças remuneratórias, que constam refletidas em relatórios oficiais de contas, impondo-se esclarecer que tais diferenças resultam essencialmente de imposição legal, pois que no artigo 129º do Código do Trabalho encontra-se previsto, como regra geral, que o empregador está proibido de diminuir a retribuição do trabalhador, pelo que mesmo adotando a tabela salarial prevista para os demais profissionais afetos à função pública, a verdade é que a ULS Estuário do Tejo, E.P.E. não pode retirar certas vantagens remuneratórias que vinham a ser pagas a alguns profissionais admitidos no âmbito do modelo de gestão em parceria público privada (por exemplo, a título de outros prémios e subsídios regulares, onde está a ser processado o pagamento de subsídio de transporte a alguns profissionais, e o qual não lhes pode ser retirado, sob pena de ilegalidade por violação do art.º 129º do CT).

Na verdade, esclarece-se que a política que tem sido seguida pela Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. é a de não ser atribuído um qualquer prémio de assiduidade e/ou de produtividade pelo Conselho de Administração aos seus profissionais, assim ficando completamente afastada uma qualquer hipótese de discriminação entre profissionais, seja por referência ao género, seja em termos salariais, seja com base em qualquer outro critério.

Todos profissionais admitidos pela Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E., sejam do género feminino ou masculino, estão a ser contratados segundo o valor das tabelas salariais previstas para a sua carreira e categoria profissional, em coordenação com as regras estatuídas em regulamentação coletiva para determinada carreira profissional.



Pelo exposto, é de concluir que o modelo de gestão hospitalar adotado pela Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. não permite uma qualquer desigualdade do género nas remunerações processadas e pagas aos seus profissionais.