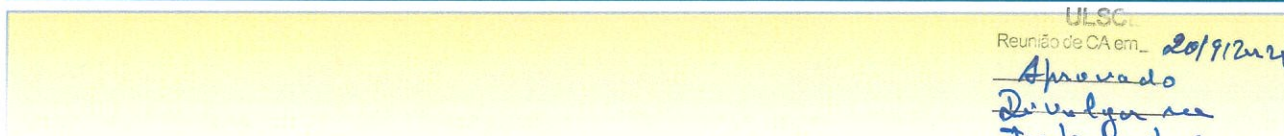
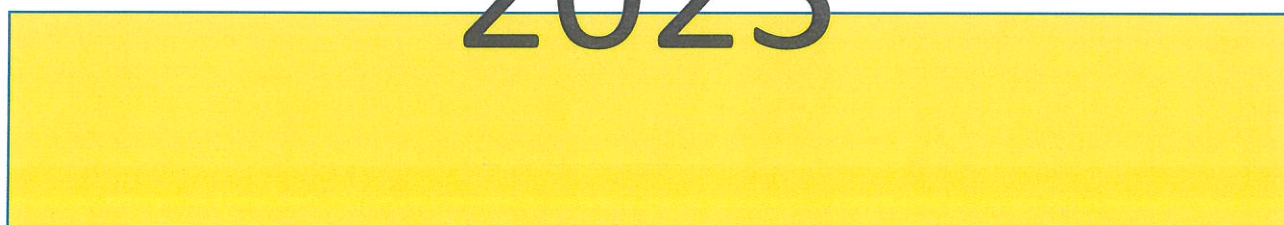




relatório – remunerações pagas a homens e mulheres

2023



ULSC

Reunião de CA em... 20/9/2024

Aprovado

Divulgado na

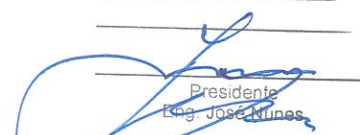
Reunião de

Sede da ULSCB.



ULS

UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
DE CASTELO BRANCO, EPE


Presidente
Eng. José Nunes

Vogal Executiva - Dir. Clin. Hospitalar
Dra. Maria Eugénia André

Vogal Executivo - Dir. Clin. CSP
Dr. Júlio Ramos

Vogal Executiva
Dra. Tânia Pedro

Vogal Executivo - EPE
Carlos Almeida

relatório - remunerações pagas a homens e mulheres (2023)

Imagem da capa – in internet

INDICE

1 ENQUADRAMENTO	3
2 IDENTIFICAÇÃO DA ULSCB, OBJETIVOS, MISSÃO E VALORES	4
3 ÁREA DE INFLUÊNCIA	6
4 CARATERIZAÇÃO GERAL	8
5 ESTRUTURA ETÁRIA.....	10
6 TRABALHADORES EM CARGOS DE CHEFIA E RESPONSABILIDADE.....	12
7 GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES	13
8 VALIDADE DO RELATÓRIO	15

1 | ENQUADRAMENTO

A presença equilibrada de mulheres e de homens nos postos de decisão, política e económica, é reconhecida como um requisito da democracia e como um contributo para a própria sustentabilidade do desenvolvimento, gerando um melhor aproveitamento das qualificações e competências quer de mulheres, quer de homens.

O sector empresarial representa uma parte importante da vida económica tendo o bom governo das empresas um valor económico e social fundamental, quer para as próprias empresas, quer para a economia em que se inserem. (RCM 19/2012 de 08.03)

A Igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade e para o desenvolvimento. A Igualdade obriga e exige a que homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, condições, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas.

Importa, deste ponto de vista, assegurar e acautelar as diferentes componentes mais significativas do processo de igualdade entre homens e mulheres, no esteira do que protagoniza o despacho normativo 18/2019 de 21.06:

- a) Igualdade no acesso ao trabalho;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Igualdade remuneratória;
- d) Proteção na parentalidade;
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A Lei 62/2017 de 01.08 aprovou o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial. Em conforme com o art.º 7º do referido diploma as entidades do setor público empresarial devem elaborar 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 ..."*.

Dando satisfação ao preconizado na Lei 62/2017 de 01.08 e demais legislação em vigor sobre a questão da igualdade, a par do disposto na Lei 60/2028 de 21.08 *"A presente lei aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor"*

e “Discriminação remuneratória em razão do sexo», a diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres” o presente relatório, pretende efetuar um retrato da realidade da ULSCB e demonstrar a sua posição na promoção de políticas e práticas que visam garantir os princípios de plena igualdade no pagamento de remunerações e salários.

Determina a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que “as empresas do sector empresarial do Estado promovam, 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”.

Esta determinação impõe que se realize e divulgue o presente relatório.

2 | IDENTIFICAÇÃO DA ULSCB, EPE, OBJETIVOS, MISSÃO E VALORES

A Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE é uma pessoa coletiva de direito público, de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, criada nos termos dos respetivos estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei 318/2009 de 2 de novembro, com as alterações decorrentes do Decreto-Lei 18/2017 de 10 de fevereiro, estando atualmente os seus estatutos definidos no Capítulo IV do DL. 52/2022 de 04.08.

A sede da ULSCB é na Avenida Pedro Álvares Cabral, 6000-084 Castelo Branco, estando inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Castelo Branco identificada com o número de pessoa coletiva 509 309 844.

A ULSCB constitui uma entidade pública empresarial de capitais exclusivamente detidos pelo Estado e integrada no Serviço Nacional de Saúde.

A ULSCB tem por objetivo principal a prestação de cuidados de saúde primários, hospitalares e continuados à população, bem como assegurar as atividades de saúde pública e os meios necessários ao exercício das competências da Autoridade de Saúde na área geográfica por ela abrangida.

A ULSCB tem ainda por objetivo desenvolver atividades de investigação, formação e ensino, ficando a sua participação na formação de profissionais de saúde para hospitais e outras instituições de saúde, dependente da respetiva capacidade formativa.

Para efeitos de articulação das atividades de investigação, formação e ensino, com a atividade clínica desenvolvida, e nos termos da Portaria n.º 130/2017, de 07 de abril, a ULSCB integra o Centro Académico Clínico das Beiras (CACB), consórcio entre o Centro Hospitalar Cova da Beira, EPE., a Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE., o Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE., a Universidade da Beira Interior através da sua Faculdade de Ciências da Saúde e do Centro de Investigação em Ciências da Saúde, o Instituto Politécnico de Castelo Branco através da sua Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias, o Instituto Politécnico da Guarda através da sua Escola Superior de Saúde e, o Instituto Politécnico de Viseu através da sua Escola Superior de Saúde.

As atribuições da ULSCB constantes deste regulamento interno são fixadas de acordo com a política de saúde a nível nacional e regional e com os planos estratégicos superiormente aprovados, sendo desenvolvidas através de contratos-programa, em articulação com as atribuições das demais instituições do sistema de saúde.

Constitui missão da ULSCB a promoção da saúde, a prevenção da doença e a prestação de cuidados de saúde diferenciados / especializados, de forma abrangente, personalizada e integrada, em tempo útil com qualidade e equidade, dando execução às políticas superiormente definidas e aos respetivos planos estratégicos, tendo sempre em conta a respetiva adaptabilidade às necessidades regionais e locais. Constitui ainda missão da ULSCB, participar na formação de novos profissionais de saúde e atualizar os conhecimentos daqueles que se encontram em funções nas várias instituições e serviços, bem como, desenvolver direta ou indiretamente projetos de investigação clínica e científica.

São valores da ULSCB, entre outros:

Valores de Integridade – Honestidade e ética presentes em cada ação. Preservação da integridade científica e da excelência profissional.

Liderança – Capacidade de congregar vontades e inteligências orientadas de forma clara para a concretização de projetos.

Humanização – Respeito pelo Ser Humano e pela dignidade individual de cada pessoa.

Cidadania – Direitos e deveres. Responsabilidade na ação. Solidariedade social. Transparência de atuação, imparcialidade, rigor, boa-fé. Tratamento em igualdade de oportunidade e condições.

Qualidade total – Satisfação das necessidades das pessoas: qualidade no atendimento e no serviço prestado tendo em conta a segurança e o interesse do doente / utente,

Igualdade de género – Política de igualdade entre homens e mulheres em todas as suas dimensões, desde que em igualdade de situação, e não discriminação,

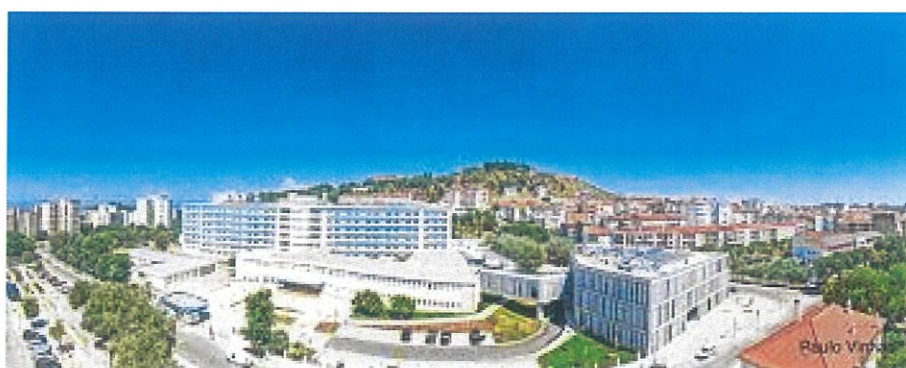
Multidisciplinaridade – O utente no centro da atividade de saúde: a biológica, a psíquica, a social, a afetiva e a racional,

3 | ÁREA DE INFLUÊNCIA

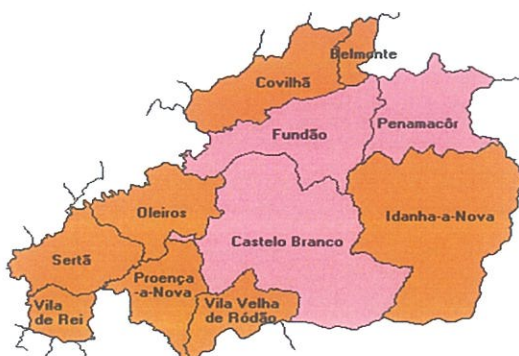
A área de influência da ULSCB corresponde aos concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertão, Vila Velha de Ródão, e em 2023 ainda Vila de Rei.

A atividade da ULSCB exerce-se repartida entre o Hospital Amato Lusitano e as UCSPs, extensões, sub-extensões de saúde e a USF-Beira Saúde:

HOSPITAL AMATO LUSITANO



UCSPs e USF



relatório - remunerações pagas a homens e mulheres (2023)

ULSCB - CSP

ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)
BIS	Cbranco - S. Tiago (8)	Cbranco - S. Tiago
		Cebolais de Cima
		Benquerenças
		Malpica do Tejo
		Monforte da Beira
		Cbranco S. Tiago
		Sarzedas
		São André das Tojeiras
	Cbranco S. Miguel (4)	Cbranco S. Miguel
		Almaceda
		Salgueiro do Campo
		Freixial Campo - Juncal Campo
	Alcains (13)	Alcains
		Escalos de Baixo
		Mata
		Escalos de Cima
		Lousa
		Lardosa
		Lourical do Campo
		Povoa Rio Moinhos
		Cafede
		S. Vicente da Beira
		Sobral do Campo
		Ninho do Açor
		Tinalhas
	Penamacor (12)	Penamacor
		Águas
		Ald. Do Bispo
		Ald. João Pires
		Aranhas
		Benquerença
		Meimão
		Meimosa
		Salvador
		Vale Sra. Da Povoia
		Bemposta
		Pedrogão S. Pedro

ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)
BIS	Idanha-a-Nova (21)	Idanha-a-Nova
		Alcafozes
		Olede
		Rosmaninhal
		Cegonhas
		Soalheiras
		S. Miguel de Acha
		Proença-a-Velha
		Penha Garcia
		Monfortinho
		Termas Monfortinho
		Torre
		Salvaterra do Extremo
		Medelin
		Monsanto
		Idanha-a-Velha
		Ald. Santa Margarida
		Toulões
		Zebreira
		Segura
		Ladoeiro
	Vila Velha de Rodão (4)	Vila Velha de Rodão
		Sernadas
		Perais
		Fratel

USF - Beira Saúde

BIS - TOTAL - 62

ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)
PIS	Sertã (7)	Sertã
		Troviscal
		Cernache do Bomjardim
		Pedrogão Pequeno
		Castelo
		Cabeçudo
		Varzea dos Cavaleiros
	Proença-a-Nova (6)	Proença-a-Nova
		Peral
		Sobreira Formosa
		Alvito da Beira
		S. Pedro Esteval
		Montes da Senhora
	Vila de Rei (2)	Vila de Rei
		Fundada
	Oleiros (4)	Oleiros
		Isna
		Estreito
		Orvalho

PIS - TOTAL - 19 + USF

UCC - Castelo Branco
UCC - Idanha-a-Nova
UCC - Sertã
UCC - Vila de Rei

USP - BIS
USP - PIS

A delimitação geográfica referida no número anterior não conflitua com o direito consagrado de acesso universal e equitativo ao serviço público de saúde em que se insere a ULSCB.

Sempre que se considere estrategicamente oportuno e tendo por objetivo alcançar os níveis de eficiência e rentabilização de recursos, estabelecidos em sede de contrato-programa, a ULSCB poderá prestar cuidados de saúde fora da sua área de influência direta, nas especialidades já existentes ou noutras que venham a ser criadas.

4 | CARATERIZAÇÃO GERAL

TRABALHADORES POR GENERO

A 31 de dezembro de 2023, a ULSCB tinha no seu mapa de pessoal em exercício de funções 1.437 trabalhadores, dos quais 1.089 são mulheres e 348 são homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância do sexo feminino (75,78%) face ao sexo masculino que representa apenas (24,22%).

GENEROS			REPRESENTAÇÃO	
MASCULINO	FEMININO	TOTAL	MASCULINO	FEMININO
348	1.089	1437	24,22%	75,78%

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA ULSCB

O mapa de pessoal da ULSCB contempla 10 carreiras profissionais, distribuídos pelo HAL e ACES, apresentando a média de idades indicada:

Médicos
Técnico Superior
Enfermagem
Informática
Técnico Superior de Saúde
Técnico de Diagnostico e Terapêutica
Técnico Superior Serviço Social
Educadora Infância
Assistente Técnico
Assistente Operacional

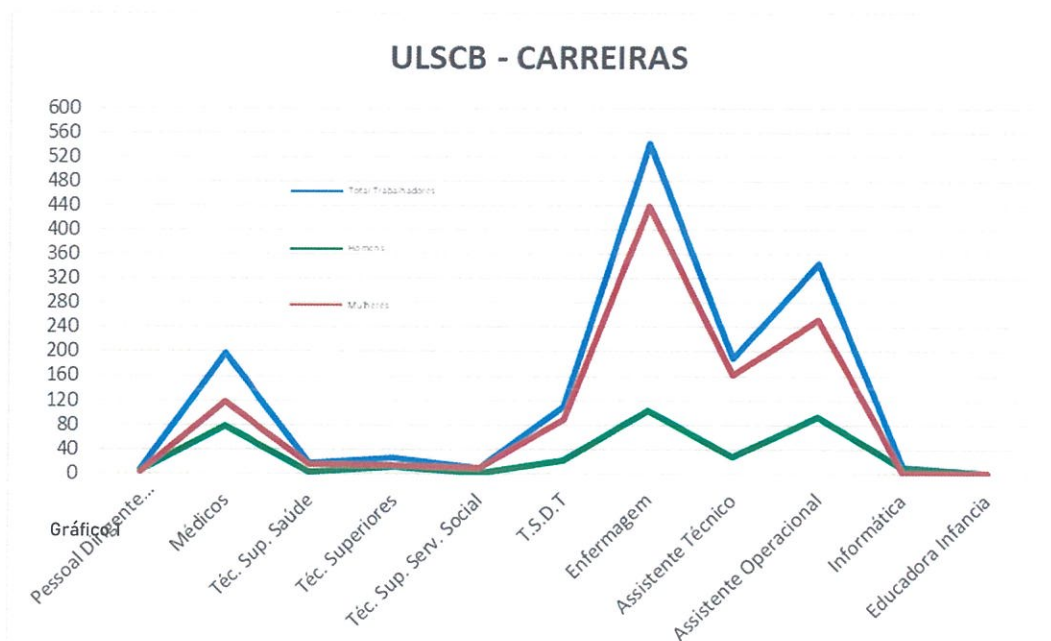
relatório - remunerações pagas a homens e mulheres (2023)

Pode constatar-se no mapa a seguir o número de trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal da ULSCB identificados por carreira e sexo.

Facilmente é visível a representatividade dos diferentes grupos profissionais onde se verifica uma predominância do sexo feminino:

GRUPOS SÓCIO-PROFISSIONAIS	ULSCB					
	Total Trabalhadores	Homens	%-Total. Trab	Mulheres	%-Total. Trab	% - TOTAL
Pessoal Dirigente (***)	8	5	0,3%	3	0,2%	0,55%
Médicos	197	78	5,4%	119	8,2%	13,54%
Téc. Sup. Saúde	17	2	0,1%	15	1,0%	1,17%
Téc. Superiores	25	12	0,8%	13	0,9%	1,72%
Téc. Sup. Serv. Social	10	1	0,1%	9	0,6%	0,69%
T.S.D.T	110	22	1,5%	88	6,0%	7,56%
Enfermagem	542	104	7,1%	438	30,1%	37,25%
Assistente Técnico	189	27	1,9%	162	11,1%	12,99%
Assistente Operacional	345	93	6,4%	252	17,3%	23,71%
Informática	11	10	0,7%	1	0,1%	0,76%
Educadora Infancia	1	0	0,0%	1	0,1%	0,07%
SUB-TOTAL	1.455	354	24,3%	1.101	75,7%	100,0%
TOTAL GERAL			1.455			

(***) Pessoal com carreira específica no mapa de pessoal da ULSCB contabilizado na própria carreira.



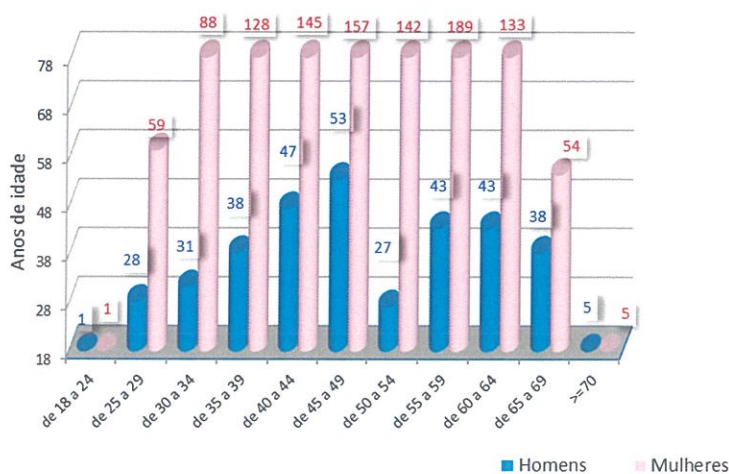
5 | ESTRUTURA ETÁRIA

Tendo em conta os grupos etários identificados no quadro seguinte é possível verificar que em todos os grupos, com exceção do último, o número de mulheres prevalece sobre o numero de homens,

Percentagem sobre o género.

Estrutura etária	Percentagens representam o grupo no universo do respetivo género				
	Total Geral	Total Global Mapa			
		Masculino		Feminino	
de 18 a 24	2	1	0,28%	1	0,09%
de 25 a 29	87	28	7,91%	59	5,36%
de 30 a 34	119	31	8,76%	88	7,99%
de 35 a 39	166	38	10,73%	128	11,63%
de 40 a 44	192	47	13,28%	145	13,17%
de 45 a 49	210	53	14,97%	157	14,26%
de 50 a 54	169	27	7,63%	142	12,90%
de 55 a 59	232	43	12,15%	189	17,17%
de 60 a 64	176	43	12,15%	133	12,08%
de 65 a 69	92	38	10,73%	54	4,90%
>=70	10	5	1,41%	5	0,45%
TOTAIS	1455	354	24,33%	1101	75,67%

Estrutura Etária da ULSCB - % sobre o Género

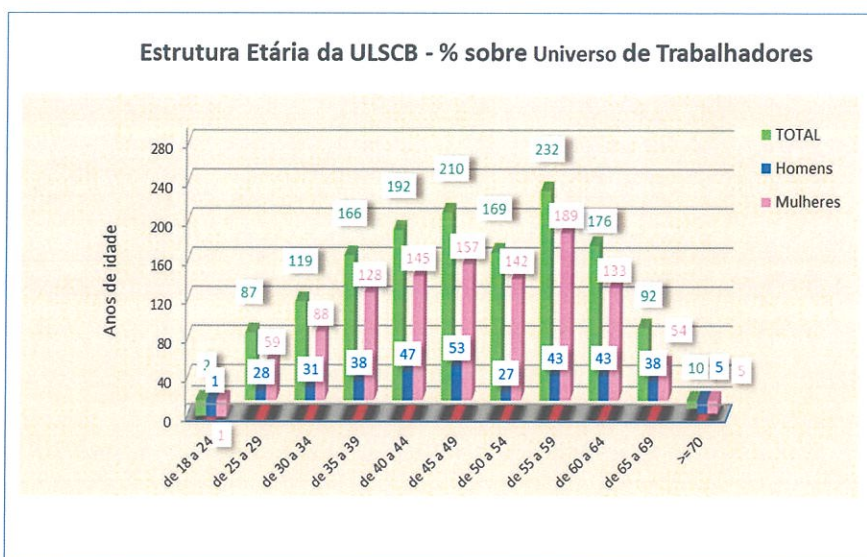


relatório - remunerações pagas a homens e mulheres (2023)

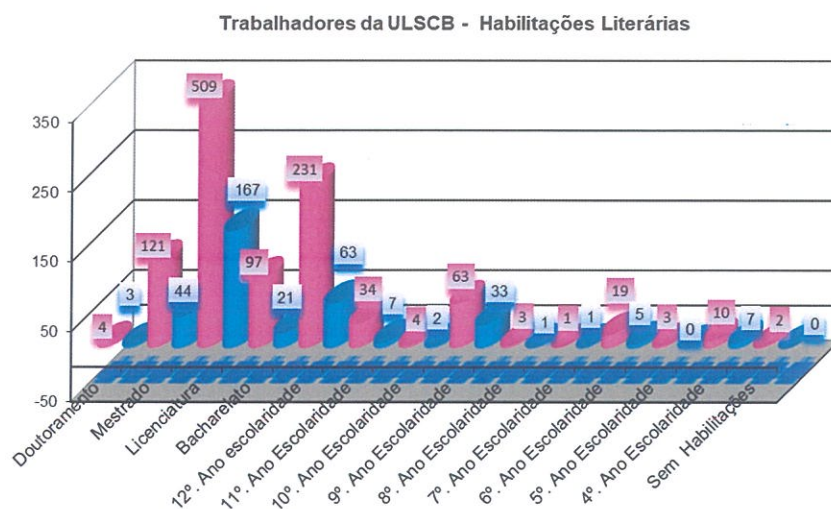
Tendo em conta os grupos etários identificados no quadro seguinte idêntica situação é possível verificar quando referenciamos o número de trabalhadores por grupos etários.

Percentagem sobre o universo de trabalhadores da instituição.

Percentagens representam o grupo no universo do total de trabalhadores						
Estrutura Etária	Total Geral		Total Global Mapa			
			Masculino		Feminino	
de 18 a 24	2	0,14%	1	0,07%	1	0,07%
de 25 a 29	87	5,98%	28	1,92%	59	4,05%
de 30 a 34	119	8,18%	31	2,13%	88	6,05%
de 35 a 39	166	11,41%	38	2,61%	128	8,80%
de 40 a 44	192	13,20%	47	3,23%	145	9,97%
de 45 a 49	210	14,43%	53	3,64%	157	10,79%
de 50 a 54	169	11,62%	27	1,86%	142	9,76%
de 55 a 59	232	15,95%	43	2,96%	189	12,99%
de 60 a 64	176	12,10%	43	2,96%	133	9,14%
de 65 a 69	92	6,32%	38	2,61%	54	3,71%
>=70	10	0,69%	5	0,34%	5	0,34%
TOTAIS	1455	100,00%	354	24,33%	1101	75,67%



Habilitações literárias



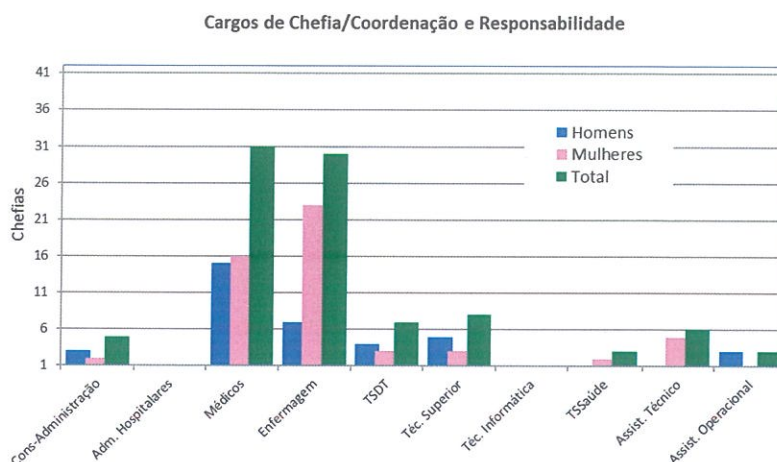
6 | TRABALHADORES EM CARGOS DE CHEFIA E RESPONSABILIDADE

Na ULSCB existem diferentes denominações que abrangem as funções de responsabilidade. A multiplicidade de denominações inclui cargos dirigentes, chefias associadas às respetivas carreiras, coordenadores, diretores de serviço e responsáveis de serviço.

Trabalhadores com Cargos de Responsabilidade	ANÁLISE			
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL	DIFERENÇA
Total de trabalhadores	354	1.101	1455	747
Total de cargos de responsabilidade	41	54	95	13
% de incidência sobre o total	2,82%	3,71%	6,53%	
% de incidência sobre o genero	11,58%	4,90%	26,84%	8,63%
% de incidência do genero MASCULINO sobre o total				43,16%
% de incidência do genero FEMININO sobre o total				56,84%

O acesso a funções e lugares de gestão, de chefia ou de responsabilidade ocorre, sem qualquer constrangimento ou diferenciação de género, como aliás ficou patente nos quadros e gráficos

apresentados no presente plano, em que se verifica sobre o total/género uma supremacia de um dos sexos sobre o outro.



PRINCÍPIOS E BOAS PRÁTICAS DE ATUAÇÃO

A ULSCB mantém uma política de recursos humanos assente nos princípios da igualdade de género, na não discriminação entre homens e mulheres, igualdade de tratamento, oportunidade de acesso ao emprego através da publicidade da oferta de forma transparente e igualdade plena no pagamento de remunerações.

Para alcançar este desiderato, o plano para a Igualdade da ULSCB assenta na defesa dos seguintes componentes fundamentais, que se manterão como princípios basilares ao longo dos próximos anos:

- a) - Observação dos princípios constitucionais sobre a igualdade;
- b) - Aplicação das normas sobre não discriminação entre sexos;
- c) - Política de igualdade, oportunidade e equidade total de tratamento entre géneros;
- d) - Política de transparência e igualdade na gestão dos recursos humanos.

7 | GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

Não obstante ser imagem de marca da Administração Pública a equidade salarial e remuneratória entre homens e mulheres e a não discriminação, quando os profissionais estão integrados na mesma

relatório - remunerações pagas a homens e mulheres (2023)

carreira e/ou quando no exercício da mesma função ou atividade (aplicando-se o princípio de “a trabalho igual /salário igual”) ainda assim, a ULSCB prima por proporcionar além da igualdade entre géneros no acesso à promoção e progressão salarial, bem como, no acesso aos diferentes regimes de trabalho a igualdade no pagamento de remunerações independentemente da sua tipologia

A ULSCB no âmbito da sua política salarial não faz qualquer discriminação ou diferenciação entre homens e mulheres, trabalhadores mais novos e mais velhos, tratando todos sem exceção, com absoluta igualdade quando em presença de uma situação idêntica, quer em termos de carreira, categoria profissional e com o mesmo tempo de serviço legalmente reconhecido.

SRH-2023 (Igualdade de remunerações entre Homens e Mulheres (Ex.s))

Carreira Profissional	Categoria Profissional	Sexo	Posição TRU	Nível	Vencimento
Pessoal Médico (40h/s)	Assistente Graduado	Masc	1ª	54	3.346,37 €
		Fem	1ª	54	3.346,37 €
	Assistente	Masc	1ª	45	2.863,20 €
		Fem	1ª	45	2.863,20 €
Pessoal de Enfermagem	Enfermeiro Gestor	Masc	5ª	52	3.238,99 €
		Fem	5ª	52	3.238,99 €
	Enfermeiro	Masc	1ª	15	1.280,72 €
		Fem	1ª	15	1.280,72 €
TSDT	TSDT Esp. Principal	Masc	3ª	47	2.970,57 €
		Fem	3ª	47	2.970,57 €
	TSDT	Masc	2ª	19	1.491,25 €
		Fem	2ª	19	1.491,25 €
TSSaúde	Assistente	Masc	s/p	23/24	1.711,80 €
		Fem	s/p	23/24	1.711,80 €
Técnico Superior (RG)	Técnico Superior (RG)	Masc	3ª	20	1.543,88 €
		Fem	3ª	20	1.543,88 €
		Masc	8ª	40	2.596,53 €
		Fem	8ª	40	2.596,53 €
Assistente Técnico	Coordenador Técnico	Masc	1ª	15	1.280,72 €
		Fem	1ª	15	1.280,72 €
	Assistente Técnico	Masc	3ª	9	964,93 €
		Fem	3ª	9	964,93 €
Assistente Operacional	Assistente Operacional	Masc	3ª	7	869,84 €
		Fem	3ª	7	869,84 €

Aliás nem poderia proceder-se de outra forma atentas as regras instituídas na constituição da república portuguesa, na administração pública e tabela de remuneração única aplicável a todos os trabalhadores sem diferenciação de género ou qualquer outra definição de identidade.

8 | VALIDADE DO RELATÓRIO

Ainda que na realidade a ULSCB sempre tenha atuado subordinada às exigências da proteção da igualdade de género e não discriminação, a implementação das medidas incluídas no plano de igualdade de género, consubstancia uma filosofia interiorizada na abordagem e aplicação prática da política de igualdade de género e não discriminação na instituição, apresentando-se como um conjunto continuado de procedimentos formalmente documentados, pelo que o presente Relatório, **2023**, servirá de guia e de documento orientador, para planos e relatórios futuros na defesa da aplicação prática e plena, da igualdade de remunerações pagas a homens e mulheres.

O Conselho de Administração