



---

# remunerações pagas

## mulheres e homens

---





# relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

## Índice

---

I. enquadramento	3
II. a instituição	3
III. o barómetro das diferenças remuneratórias	4
IV. o CHTMAD em números	5
V. considerações finais	8



# relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

## I. enquadramento

---

A Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014 publicada no Diário da República, 1ª série, em 07 de março de 2014, veio intensificar medidas específicas no sentido de contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres.

Este relatório surge para dar cumprimento ao ponto nº2 dessa Resolução do Conselho de Ministros, que determina 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.”

Os dados apresentados neste relatório, recolhidos no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dizem respeito ao número de efetivos que integram o mapa de pessoal do CHTMAD, não incluído prestadores de serviços, à data de dezembro de 2022, sendo distribuídos segundo alguns fatores caraterizadores da população em análise.



## relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

### II. a instituição

---

O Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro (CHTMAD) é uma empresa pública (EPE), com sede em Vila Real, criada em fevereiro de 2007, que resulta da fusão entre o Centro Hospitalar de Vila Real/Peso da Régua, E. P.E, com o Hospital Distrital de Chaves e o Hospital Distrital de Lamego (Decreto-lei nº50-A/2007, de 28 de fevereiro e Decreto-Lei nº 233/2005, de 27 de dezembro).

O CHTMAD integra, atualmente, quatro unidades hospitalares: Vila Real, Chaves, Lamego e Vila Pouca de Aguiar, e a sua área de influência direta abrange cerca de 300.000 habitantes.

Este Centro Hospitalar tem como missão prestar cuidados de saúde direcionados às necessidades da população, proporcionando-lhe longevidade com qualidade de vida através de uma resposta atempada, rigorosa e eficiente, intensificando o conceito de humanização que contribui para a promoção da saúde e prevenção da doença, promovendo simultaneamente a valorização pessoal e profissional dos seus recursos humanos.



## relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

### III. o barómetro das diferenças remuneratórias

---

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que contempla medidas para promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens, e efetivar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor, introduziu um instrumento inovador de informação estatística, o Barómetro, elaborado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), tendo por base os dados entregues pelas empresas, no âmbito dos Quadros de Pessoal do Relatório Único.

No Barómetro, que pretende ser uma ferramenta que permita a reflexão, avaliação e promoção da igualdade remuneratória, é utilizado o GPG (Gender Pay Gap) que é o indicador que mede as desigualdades salariais entre dois grupos de indivíduos.

Existem diferentes formas de medir o GPG, mas o mais comum é tomar-se como referência a média e a mediana dos salários. O GPG pode, também, ser representado em percentagem.

---

$$\text{GPG} = 1 - (\text{Remuneração Média Mulheres} / \text{Remuneração Média Homens})$$

---

- . Se o  $\text{GPG} > 0$ , as mulheres recebem, em média, menos que os homens.
- . Se o  $\text{GPG} < 0$ , os homens recebem, em média, menos que as mulheres.
- . Se o  $\text{GPG} = 0$  ou muito próximo de zero, diz-se que existe igualdade salarial entre os homens e as mulheres

A última edição do Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, publicada a 29 de junho de 2022, tem por base os quadros de pessoal de 2020.

No próximo ponto deste relatório, apresentaremos dados relativos a 2022 referentes ao número e remuneração média de mulheres e homens que trabalham a tempo completo no CHTMAD. Será anexado, também, o cálculo do GPG em cada uma das classes existentes nas variáveis escalão etário, habilitação literária e grupo profissional.



## relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

### IV. o CHTMAD em números

No quadro seguinte, apresentam-se os valores médios de remuneração base de mulheres e homens que trabalham no CHTMAD, registando-se um valor de GPG > 0, o que significa que as mulheres recebem, em média, menos que os homens (diferença salarial de 20,6% a desfavor das mulheres).

Quadro 1 | remuneração média

número			remuneração média (€)			GPG	%
mulheres	homens	total	mulheres	homens	total		
2304	746	3050	1.415,44	1.781,98	1.505,09	0,21	20,6%

Dividindo o escalão etário por 5 classes, constata-se que em todas elas o GPG é maior que zero, sendo a diferença salarial mais acentuada nos grupos etários entre os 50 e os 59 anos e com idade superior ou igual a 60 anos, sendo de 26,6% e 32,7%, respetivamente, em desfavor das mulheres.

Quadro 2 | remuneração média por escalão etário

escalão etário	número			remuneração média (€)			GPG	%
	mulheres	homens	total	mulheres	homens	total		
20-29	271	71	342	1.263,55	1.383,65	1.288,49	0,087	8,7%
30-39	671	180	851	1.393,48	1.485,70	1.412,99	0,062	6,2%
40-49	574	201	775	1.322,82	1.471,05	1.361,26	0,101	10,1%
50-59	540	164	704	1.448,84	1.975,15	1.571,45	0,266	26,6%
≥ 60	248	130	378	1.782,51	2.646,80	2.079,76	0,327	32,7%
total	2.304	746	3.050	1.415,44	1.781,98	1.505,09	0,206	20,6%

Analisando os níveis de escolaridade, a tendência mantém-se, sendo nas mulheres e homens com Licenciatura onde a diferença salarial em desfavor das mulheres atinge os 31%.



## relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

Quadro 3 | remuneração média por nível de escolaridade

Nível de escolaridade	número			remuneração média (€)			GPG	%
	mulheres	homens	total	mulheres	homens	total		
<9º ano	123	43	166	742,65	760,94	747,39	0,024	2,4%
9º ano	161	62	223	715,63	752,15	725,78	0,049	4,9%
>10º e <12º ano	42	13	55	1.065,33	1.314,09	1.124,13	0,189	18,9%
12º ano	405	120	525	786,84	899,38	812,56	0,125	12,5%
Bacharelato	207	67	274	1.724,41	1.846,99	1.754,38	0,066	6,6%
Licenciatura	1.073	326	1.399	1.638,88	2.375,30	1.810,49	0,310	31,0%
Mestrado	288	115	403	1.963,99	1.972,99	1.966,56	0,005	0,5%
Doutoramento	5		5	2.020,11		2.020,11		
total	2.304	746	3.050	1.415,44	1.781,98	1.505,09	0,206	20,6%





## relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

Avaliando os 14 grupos profissionais pelos quais se dividem as trabalhadoras e trabalhadores do CHTMAD, deparamo-nos com apenas dois grupos onde o  $GPG < 0$ , ou seja, onde os homens recebem, em média, menos que as mulheres, nomeadamente, nos grupos dos Assistentes Técnicos e do Pessoal Dirigente.

Os Técnicos Superiores são o grupo profissional onde se regista a diferença salarial mais significativa em desfavor das mulheres, com quase 30%.

Quadro 4 | remuneração média por grupo profissional

grupo profissional	número			remuneração média (€)			GPG	%
	mulheres	homens	total	mulheres	homens	total		
Administração Hospitalar	1	1	2	3.332,42	4.088,26	3.710,34	0,185	18,5%
Assistente Operacional	566	173	739	690,18	706,45	693,99	0,023	2,3%
Assistente Técnico	209	53	262	884,34	835,22	874,40	-0,059	-5,9%
Conselho Fiscal	2	1	3	665,93	887,90	739,92	0,250	25,0%
Pessoal de Enfermagem	945	233	1.178	1.505,96	1.621,26	1.528,76	0,071	7,1%
Pessoal de Informática	1	16	17	1.514,96	1.667,83	1.658,84	0,092	9,2%
Pessoal Dirigente	3	2	5	5.137,12	4.817,53	5.009,29	-0,066	-6,6%
Pessoal Docente	1		1	1.523,19		1.523,19		
Pessoal em formação pré carreira Médica	127	56	183	1.768,76	1.795,23	1.776,86	0,015	1,5%
Pessoal Farmacêutico	13		13	1.918,50		1.918,50		
Pessoal Médico	206	146	352	3.200,32	3.688,96	3.403,00	0,132	13,2%
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	178	52	230	1.311,80	1.394,09	1.330,41	0,059	5,9%
Pessoal Técnico Superior de Saúde	12	3	15	2.016,87	2.149,14	2.043,32	0,062	6,2%
Técnicos Superiores	40	10	50	1.823,22	2.576,05	1.973,78	0,292	29,2%
total	2.304	746	3.050	1.415,44	1.781,98	1.505,09	0,206	20,6%



## relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens

### V. considerações finais

---

O CHTMAD em 2020, segundo o balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, gerado após a submissão dos Quadros de Pessoal do Relatório Único (documento em anexo a este relatório), apresentou um GPG de 21,7%, o que significa que a diferença entre o salário médio das mulheres e homens é de 21,7% em desfavor das mulheres.

Este valor apresentado pelo CHTMAD, apesar de ligeiramente inferior, comporta-se como o GPG registado pelo setor de atividade onde o CHTMAD se enquadra - Atividades de saúde humana e apoio social, que foi, no mesmo ano, de 23,5%.

Os valores calculados neste relatório, recolhidos nos Serviços de Gestão de Recursos Humanos do CHTMAD e referentes a dezembro de 2022, apontam para uma diminuição das diferenças salariais entre mulheres e homens relativamente aos valores de 2020, de 21,7% para 20,6%.



centro hospitalar de  
trás-os-montes e alto douro

avenida noruega | lordelo  
5000 508 vila real

[www.chtmad.com](http://www.chtmad.com)  
[geral@chtmad.min-saude.pt](mailto:geral@chtmad.min-saude.pt)

tel. 259 300 500  
fax 259 300 503