

Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

Santa Casa da Misericórdia de
Vizela

Vizela, 30 de Setembro de 2025

INDICE

1. Introdução	3
2. Enquadramento.....	8
3. Análise quantitativa	12
4. Análise qualitativa.....	14
5. Conclusões.....	15
6. Divulgação	18

1. INTRODUÇÃO

1.1. A igualdade de género – Enquadramento geral

A igualdade de género significa uma igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, nomeadamente no domínio do emprego. Constitui um aspeto fundamental da dignidade da pessoa humana, que a Constituição da República Portuguesa (“CRP”) consagra no seu artigo 1.º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental, conforme consagrado no artigo 9.º do mesmo diploma.

O preâmbulo da Carta das Nações Unidas, bem como o da Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhecem que tanto mulheres como homens são sujeitos de direitos e detentores de direitos iguais entre si. Esses direitos foram mais tarde reforçados pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Sociais, Económicos e Culturais, bem como pela Conferência de Viena sobre Direitos Humanos. Também a Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) tem um papel fundamental neste âmbito.

A igualdade de género é também uma missão da União Europeia, representando um princípio fundamental do direito comunitário, consagrado no Tratado da Comunidade Europeia.

O princípio da igualdade, no domínio do trabalho e emprego, implica o direito a igual acesso ao trabalho, à formação profissional e à progressão na carreira. Para além disso, implica a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens e a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que diz respeito à maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos ou a outros dependentes.

Estes são, de forma genérica, os princípios consagrados na legislação laboral portuguesa.

Em particular, o Código do Trabalho português consagra o princípio da igualdade e não discriminação no trabalho e emprego (artigos 23.º e ss.) e, em especial, o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo (artigos 30.º e ss.), consagrando o princípio, “a trabalho igual, salário igual” (artigo 270.º).

1.2. A igualdade de género no âmbito da responsabilidade social

Os efeitos da globalização fizeram evoluir as sociedades no sentido de aumentar a responsabilização das empresas pelos impactos provocados pelas suas atividades. A responsabilização é agora analisada não apenas pelos resultados financeiros das empresas, mas, também, pelo seu desempenho social e inclusivamente ambiental. A responsabilidade social passou a ser uma realidade, surgindo novas exigências na dimensão social de qualquer empresa, nomeadamente: cidadania, desenvolvimento humano, inclusão social, diálogo social e igualdade de género.

Consequentemente, empresas socialmente responsáveis centram as suas preocupações em três níveis distintos:

- (i) económicas;
- (ii) ambientais, e
- (iii) sociais.

Na base desta postura estão direitos fundamentais consagrados na legislação portuguesa e em convenções internacionais como o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

A missão, os princípios e os valores de uma instituição de cariz particular de solidariedade social fornece-lhe o quadro concetual que suporta as suas opções e decisões.

A responsabilidade social das empresas, e, aqui com especial enfoque na SCMV como IPSS, contribui para a efetiva operacionalização da igualdade de género do domínio da empregabilidade, situação que se reflete a vários níveis:

- (i) Igualdade de acesso ao emprego
- (ii) igual acesso à formação;
- (iii) iguais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional;
- (iv) igualdade nos cargos de chefia, e, princípio de salário igual para trabalho de igual valor.

A implementação das medidas que visam a igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, decorrentes de uma política formalizada nesta temática, pode consubstanciar-se em fatores positivos, nomeadamente:

- i. Fidelização de trabalhadoras e trabalhadores, refletida na inexistência de despedimentos promovidos pela SCMV;
- ii. Contribuição para um melhor ambiente de trabalho com regras bem definidas, código de conduta e ações de formação de acesso geral;
- iii. Maior transparência na relação com trabalhadoras e trabalhadores e a instituição;
- iv. Reconhecimento pela promoção de medidas de igualdade de género, enquanto instituição com boas práticas no quadro da responsabilidade social;
- v. Confiança e credibilidade perante o mercado e a comunidade em que se insere.

1.3. Medidas tendentes à promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres

Com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores foi publicada, em 8 de março de 2013, a Resolução de Conselho de Ministros n.º 13/2013, tendo sido aprovado um conjunto de medidas “que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações”.

Do conjunto de medidas aprovadas, destaca-se a elaboração e divulgação do “relatório sobre as diferenciações salariais por ramos de atividade”.

Apesar da referida medida, constatando-se a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, continuando as mulheres a receber, em média, remuneração inferior à dos homens, verificou-se a necessidade de intensificar as medidas específicas que possam contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial.

Consequentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março intensificou as medidas específicas com vista a alcançar-se uma efetiva igualdade de género, determinando, entre outras medidas: “que as empresas do

setor 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”.

A Misericórdia de Vizela, no estrito cumprimento da Lei, e, na sequência de notificação do ACT de 17 de Fevereiro de 2025, mediante a qual, alegadamente, e, após análise estatística do relatório Único de 2023, resultam diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, sem qualquer tipo de especificação que não seja a análise quantitativa meramente estatística, vem elaborar o presente relatório sobre as remunerações pagas a homens e mulheres, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

No sentido de dar cumprimento ao estipulado nesta resolução, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos da SCMV¹ elaborou o presente relatório, com o qual pretende dar cumprimento a este diploma, tendo como principais objetivos o diagnóstico, identificação e análise das diferenças remuneratórias de género na Irmandade da Misericórdia de Vizela (“SCMV”), sendo baseado na informação estatística acerca das trabalhadoras e dos trabalhadores da SCMV, a 31 de Dezembro de 2023.

A fonte de informação foi o sistema de informação Recursos Humanos e Vencimentos (RHV) da SCMV.

O presente relatório surge ainda como uma medida de promoção e demonstração inequívoca da igualdade de género na SCMV, de eliminação definitiva de qualquer forma ou factor abstrato de discriminação, e, para alcançar a plena igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Com este relatório, a SCMV pretende ainda contribuir para a mudança de paradigma num quadro de igualdade de oportunidades global entre mulheres e homens, através da alteração da mentalidade dos vários agentes no âmbito empresarial, e da ação sobre a dimensão cultural da desigualdade de género para alcançar uma sociedade mais igualitária e justa. Pela análise efetuada, a SCMV constituirá um paradigma da

¹ Santa Casa Misericórdia de Vizela

igualdade salarial, pela ausência de qualquer discriminação não sustentada em fatores objetivos e concretos.

A elaboração do presente relatório enquadra-se num conjunto alargado de medidas a que a SCMV, enquanto IPSS – *instituição particular de solidariedade social sem fins lucrativos que se propõe a resolução de carências sociais* -, está vinculada, nomeadamente, a:

- i. Adotar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens, após o desenvolvimento de um diagnóstico interno.
- ii. Divulgar internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no sítio da Internet ou em outros meios de divulgação.
- iii. Adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens. Tal exigência é reforçada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como pela Resolução da Assembleia da República n.º 13/2019, que recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização.
- iv. Ter uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos de administração e de fiscalização, sendo que a representação de cada sexo não pode ser inferior a 33% (Lei n.º 62/2017).
- v. Como qualquer entidade empregadora com sete ou mais trabalhadores/as ao serviço, a SCMV está ainda obrigada a ter um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho).

Todas estas orientações estão em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND – 2018-2030), em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 61/2018).

Uma vez feito o enquadramento sobre o tema e sobre a instituição, proceder-se-á à caracterização do efetivo em função dos parâmetros “habilitação literária”, “faixa etária”, estabelecendo as necessárias correlações com os principais aspetos que constituem o objeto da análise: o género e a remuneração das trabalhadoras e dos trabalhadores

Para tanto considerou-se importante analisar um conjunto de prestações pecuniárias mensais: vencimento base, subsídios de horário de trabalho, entre outros complementos remuneratórios.

2. ENQUADRAMENTO

A Santa Casa da Misericórdia de Vizela, tem como escopo a satisfação de carências sociais. De forma a alcançar o seu objetivo primordial, rege-se pelo cumprimento das catorze obras de Misericórdia, atuando essencialmente no ramo da solidariedade social, promovendo, através dos seus serviços a disponibilização de serviços integrados nesse ramo, criando e desenvolvendo serviços na área social adequados às necessidades da comunidade do concelho de Vizela, promovendo a solidariedade, a qualidade de vida e a dignidade humana, pautados pela excelência e por elevados níveis de qualidade e ética profissional, assegurando a melhoria das condições e da qualidade de vida da comunidade em geral, e em particular dos mais desfavorecidos. A sua missão engloba, ainda, a preservação e difusão do seu património cultural, material e imaterial, promovendo iniciativas e parcerias de apoio à economia social. Neste sentido, é uma instituição de referência, na oferta de respostas e soluções integradas na área da solidariedade social.

As áreas de atividade da Santa Casa da Misericórdia de Vizela concretizam-se mediante a prestação de serviços e de outras iniciativas de promoção do bem-estar e qualidade de vida das pessoas, famílias e comunidades, nomeadamente nos seguintes domínios:

- a) Ação Social;

- b) Infância e Educação;
- c) 3ª idades;
- d) Saúde
- e) RSI

A organização interna da Santa Casa da Misericórdia de Vizela é composta por três órgãos:

- a) Assembleia Geral;
- b) Mesa Administrativa;
- c) Conselho Fiscal.

Os órgãos da SCMV são compostos pelos seus membros individuais que exercem os cargos com carácter voluntário – Assembleia Geral, Mesa Administrativa e Conselho Fiscal.

Com vista à prossecução das suas atividades sociais e valências instituídas – Creche, Jardim de Infância, ERPI, Centro de Dia, SAD, Cuidados Continuados e Ação Social – a SCMV conta com trabalhadores e profissionais regulares e remunerados, que desempenham as respetivas funções que lhes estão contratualmente adstritas e que decorrem do legalmente estabelecido no anexo i (definições de funções) do contrato coletivo celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas – UMP e a FNE – Federação Nacional da Educação e outros, publicado no BTE nº 14 de 15/4/2023, aplicável por força da Lei à instituição, na sua redação atual.

O presente relatório sustenta-se no RU apresentado em 2024, com referência a Outubro de 2023, que serviu de base à notificação efetuada à entidade pelo ACT, e que basicamente reflete a realidade laboral ainda existente à presente data, por inexistência de alterações substantivas quer no número de trabalhadores, quer nas categorias profissionais, bem como na igualdade de remunerações para o princípio trabalho igual, salário igual.

Refira-se ainda que as categorias elencadas no RU, de acordo com as regras pré-determinadas, não correspondem exatamente às categorias profissionais decorrentes do novo Contrato Coletivo de Trabalho.

De acordo com o RU apresentado em 2024, existem as seguintes categorias profissionais na SCMV:

AJUDANTE AÇÃO EDUCATIVA

AJUDANTE DE COZINHA

AJUDANTE DE LAR E CENTRO DE DIA

COZINHEIRO/A

AUXILIAR ACÇÃO MÉDICA

COORDENADOR/A GERAL

AJUDANTE ENFERMARIA

EDUCADOR/A SOCIAL

TÉCNICO/A SUPERIOR ADMINISTRATIVO/A

TÉCNICO/A AUXILIAR SERVIÇO SOCIAL

TÉCNICO/A DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA

RECEPCIONISTA

LAVADEIRO/A

HORTO-FLURICULTOR/A

JARDINEIRO/A

ENCARREGADO/A GERAL

TÉCNICO ADMINISTRATIVO/A

SECRETARIO/A

PROFESSOR/A

MÉDICO/A ESPECIALISTA

EDUCADOR/A DE INFÂNCIA

ENCARREGADO/A DE SERVIÇOS GERAIS

ENFERMEIRA/O

MOTORISTA

OPERADOR LAVANDARIA

PSICOLOGO/A

TÉCNICO/A SUP. SERV. SOCIAL

TRABALHADOR/A SERVIÇOS GERAIS

Consustanciam princípios gerais, pelos quais se pauta a atuação da SCMV, os

seguintes:

- i. Urbanidade e probidade: atuação com respeito pelo trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, abstendo-se, nomeadamente, de qualquer prática de assédio;
- ii. Informação e formação: prestação aos trabalhadores da formação e informação adequadas e obrigatórias por lei;
- iii. Segurança e saúde no trabalho: prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias para a proteção dos trabalhadores;
- iv. Integração: garantia efetiva de integração dos trabalhadores no seio da empresa, mesmo quando este preste a sua atividade em regime de trabalho, evitando o seu isolamento e ostracismo;
- v. Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de quaisquer atos de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Consubstanciam princípios gerais, pelos quais se deve pautar a atuação dos trabalhadores da SCMV, nomeadamente:

- i. Competência e responsabilidade: agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, realizando o seu trabalho com zelo e diligência;
- ii. Ética e legalidade: pautar a sua conduta pelos mais elevados padrões de ética, cumprindo a lei e os normativos internos; e
- iii. Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de quaisquer formas de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

ANÁLISE QUANTITATIVA

3.1. Caraterização geral

Trabalhadores ao Serviço da SCMV por profissão e sexo

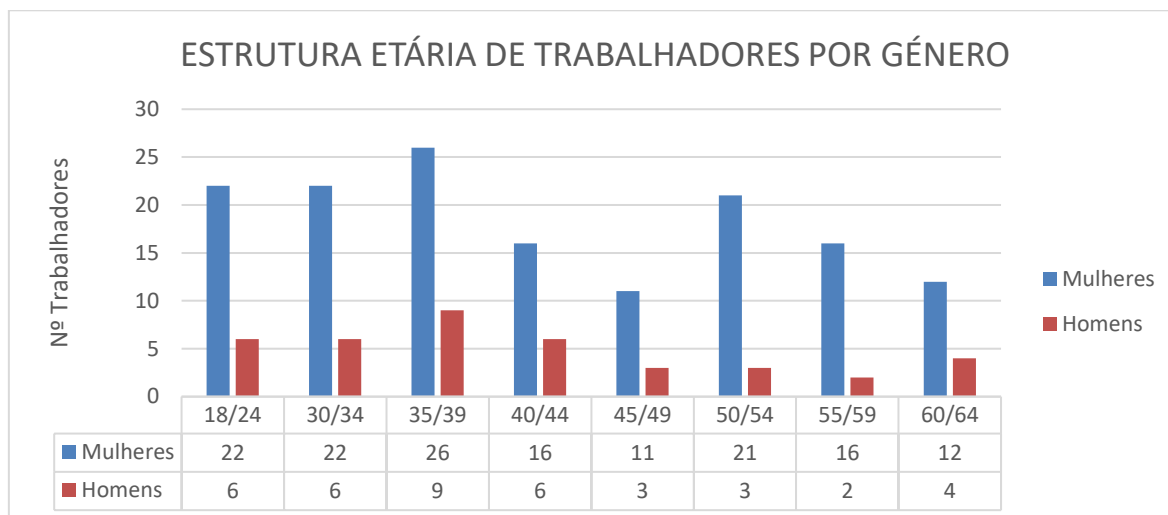
Categorias Profissionais RU 2023	Mulheres	Homens	Total
HORTO-FLURICULTOR II		1	1
AJUDANTE DE ACÇÃO EDUCATIVA I	9		9
AJUDANTE DE ACÇÃO EDUCATIVA II	16		16
AJUDANTE DE COZINHEIRO I	4		4
AJUDANTE DE COZINHEIRO II	2		2
AJUDANTE DE LAR E CENTRO DE DIA I	5	1	6
AJUDANTE DE LAR E CENTRO DE DIA II	28	7	35
JARDINEIRO II		1	1
ENFERMEIRO PRINCIPAL	6	6	12
LAVADEIRA	1		1
RECEPCIONISTA II	2		2
TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPEUTICA I	3		3
TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPEUTICA PRINCIPAL	3	2	5
COZINHEIRO I	2		2
COZINHEIRO II	2		2
COZINHEIRO PRINCIPAL	2		2
COZINHEIRO-CHEFE I	1		1
MÉDICA ESPECIALISTA I	2		2
PROFESSORA	2		2
EDUCADOR DE INFANCIA	13	1	14
EDUCADOR SOCIAL I	2		2
SECRETARIA	1		1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO II		1	1
ENCARREGADO DE SERVIÇOS GERAIS I	2		2
ENFERMEIRO II	6	2	8
ENFERMEIRO I		4	4
ENFERMEIRO-CHEFE		1	1
MOTORISTA DE LIGEIOS PRINCIPAL		1	1
MOTORISTA DE LIGEIOS I	1		1
OPERADOR DE LAVANDARIA I	1		1
ENCARREGADO GERAL I		1	1
TÉCNICO AUXILIAR DE SERVIÇO SOCIAL II	1		1
PSICÓLOGO PRINCIPAL	1		1
PSICÓLOGO I		1	1
TÉCNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO II		1	1
EDUCADORA SOCIAL PRINCIPAL	1		1
TÉCNICO SUPERIOR DE SERVIÇO SOCIAL PRINCIPAL	3		3
TÉCNICO SUPERIOR DE SERVIÇO SOCIAL II	1		1
AJUDANTE DE ENFERMARIA II	1		1
COORDENADORA GERAL	1		1
AUXILIAR ACÇÃO MEDICA I	9	3	12
AUXILIAR ACÇÃO MEDICA II	7	4	11
TRABALHADOR DE SERVIÇOS GERAIS I	19	1	20
TRABALHADOR DE SERVIÇOS GERAIS II	4	1	5

TOTAL	164	40	204
-------	-----	----	-----

Trabalhadores ao serviço - 204

80% mulheres

Estrutura etária de trabalhadores por género



4. ANÁLISE QUALITATIVA

- No universo do efetivo total de 204 trabalhadores, 164 são trabalhadoras e 40 trabalhadores;
- As categorias de “Trabalhador de Serviços Gerais” e “Ajudante de Lar e Centro de Dia”, “Ajudante de Ação Educativa” e “Auxiliares de saúde” distinguem-se por concentrarem o maior número de trabalhadoras e de trabalhadores, respetivamente, 25, 41, 24 e 22, maioritariamente do sexo feminino;
- Poucas das categorias profissionais desenvolvidas na SCMV estão representadas por trabalhadores e trabalhadoras, o que estreita e limita drasticamente a análise ou evidência de uma efetiva discriminação salarial;
- A maioria das categorias profissionais são desempenhadas exclusivamente por trabalhadoras;
- Apenas não se verifica a presença de trabalhadoras no cargo de Horto-fluricultor, Jardineiro, Encarregado geral e Técnico administrativo;
- Ao invés verifica-se a inexistência de trabalhadores nas seguintes categorias que são desempenhadas exclusivamente por trabalhadoras: Ajudante de Ação Educativa, Ajudante de Cozinheiro, Lavadeira, Recepcionista, Cozinheiro, Médica Especialista, Professora, Educadora Social, Encarregada

de Serviços Gerais, Secretária, Operador de lavanderia, Técnicas Superiores de Serviço Social, Ajudante de Enfermaria e Coordenadora Geral.

- vii. Apenas as categorias de Ajudante de Lar, Enfermeiro, Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, Educador de Infância, Auxiliar de Acção Médica e Trabalhador de Serviços Gerais possuem Trabalhadores e Trabalhadoras, o que limita desde logo qualquer eventual discriminação salarial a este grupo de categorias;
- viii. Verifica-se ainda que em todas as categorias profissionais, a representatividade do sexo feminino é massivamente mais expressiva, acentuando-se nas categorias profissionais relacionadas com as valências de Lar de terceira Idade e Jardim de Infância.
- ix. Ao nível de habilitações literárias, verifica-se um equilíbrio entre sexos no que respeita ao grau de escolaridade em cada uma das categorias profissionais, e, de acordo com o grau exigido para cada uma delas, pelo que atenta a predominância do sexo feminino em todas as categorias há uma evidente e óbvia maior representatividade de trabalhadoras com o grau de licenciatura ou superior.
- x. No que diz respeito aos vencimentos do universo laboral da SCMV, constata-se desde logo, até pela relevância e importância hierárquica que desempenham na estrutura de comando, que os maiores salários são auferidos por trabalhadoras;
- xi. No que concerne aos trabalhadores e trabalhadoras que desempenham funções com a mesma categoria profissional verifica-se que os trabalhadores do sexo masculino podem auferir vencimentos superiores. Todavia, tal discriminação aparente está sustentada em fatores objetivos, que se fundamentam no exercício de funções distintas e acrescidas, as quais não são, naturalmente, exercidas por mais nenhum trabalhador dessa ou outra categoria.
- xii. As diferenças relacionam-se, pois, com a experiência dos trabalhadores, funções exercidas, desempenho profissional e antiguidade.

CONCLUSÕES

A estrutura do efetivo laboral da SCMV é composta por um número substancial e massivamente superior de Trabalhadoras, o que se pode explicar desde logo pela dificuldade de encontrar no mercado de trabalho candidatos para determinadas profissões e categorias profissionais. Uma grande parte das categorias profissionais desempenhadas nas valências exploradas pela SCMV são ocupadas, exclusivamente, por trabalhadoras do sexo feminino.

No respeito pelos princípios de legalidade e ética empresarial e de compromisso de erradicação de todas as práticas de discriminação, e no prosseguimento de uma política de absoluta Igualdade de Género com vista à plena igualdade de oportunidades, a SCMV repudia qualquer prática assente em desigualdades salariais entre mulheres e homens, o que resulta largamente evidenciado pela folha salarial da entidade, com a nuance pouco comum no universo empresarial de as mulheres auferirem os salários mais elevados na instituição em função dos cargos e funções que, por competências adquiridas, desempenham .

Conforme o comprovam os indicadores de desempenho social apresentados neste relatório, não existe qualquer diferença injustificada nas remunerações atribuídas por trabalho igual ou de igual valor, nem qualquer prática de violação do princípio, “a trabalho igual, salário igual”.

Na SCMV a retribuição é igual para trabalhadoras e trabalhadores, sempre que as funções desempenhadas sejam iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade ou equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado. Qualquer discriminação positiva resultará sempre e só do efeito antiguidade em função das tabelas salariais a que se encontra vinculada por aplicação obrigatória do Contrato Coletivo de Trabalho para o sector de atividade.

Na SCMV não se verificam quaisquer situações de discriminação salarial por motivos de género.

Os critérios de retribuição são comuns a mulheres e a homens, e as diferenças de remuneração não constituem discriminação por se considerarem assentes em critérios objetivos, comuns a mulheres e a homens, nomeadamente, baseados no

desenvolvimento de produtividade, assiduidade ou antiguidade.

Tendo a SCMV aplicado as mesmas tabelas salariais a todos os profissionais de cada grupo ou categoria funcional da instituição, independentemente do género, podemos assim, referir que as mínimas diferenças vislumbradas encontram justificação e fundamento no posicionamento remuneratório das categorias profissionais de cada grupo profissional, na progressão e antiguidade do serviço, decorrente de enquadramento normativo, podendo-se afirmar sem margem para dúvidas que a Instituição pratica uma política remuneratória transparente, pelo que qualquer desigualdade salarial é sempre proporcional aos níveis de qualificação, responsabilidade, carga horária e antiguidade.

A Instituição privilegia a vertente preventiva e de diagnóstico para a identificação de diferenças remuneratórias injustificadas, capazes de gerar discriminação remuneratória em razão do sexo, não assentes em critérios objetivos comuns a mulheres e a homens.

Com a produção do presente Relatório a Instituição SCMV monitoriza a estrutura de remunerações pagas a mulheres e homens face ao género, tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações.

O Relatório sobre Remunerações por Género passará, assim, a ser uma ferramenta relevante para suportar qualquer medida que se venha a introduzir na estrutura remuneratória da Instituição.

Sem prejuízo do supra exposto, a SCMV, a médio e a longo prazo, deve continuar a focar e monitorizar a sua ação no sentido de garantir e promover a igualdade de oportunidades e a erradicação de qualquer desigualdade salarial entre os géneros, levando a efeito avaliações periódicas para verificar a igualdade salarial, estabelecendo um plano anual para elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias para cumprimento da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com análise exaustiva de toda e qualquer potencial diferença salarial entre homens e mulheres na instituição, devendo analisar os dados disponíveis para identificar e quantificar as disparidades salariais, investigando as possíveis causas dessas diferenças (se existirem), considerando fatores como a diferença de tempo de serviço, a escolaridade, a área de atuação e a função desempenhada, propondo-se a adoção de medidas para reduzir e eliminar toda e qualquer disparidades, promovendo uma efetiva igualdade salarial entre homens e mulheres.

DIVULGAÇÃO

O presente relatório, depois de aprovado pela Mesa Administrativa, será divulgado internamente e disponibilizado na página da internet da SCMV.

Nota final: Este documento é propriedade exclusiva SCMV necessitando de autorização expressa para qualquer modificação ou utilização.

Aprovado na reunião da Mesa Administrativa da SCMV realizada em sessão ordinária de 25 de Setembro de 2025