



PLANO PARA A IGUALDADE

HOSPITAL GARCIA DE ORTA, EPE



PLANO PARA A IGUALDADE

APROVAÇÃO

HGO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
ACTA N.º 45/2020

14/09/2020

Vera Almeida
Vogal Executiva

Luis Amaro

Luis Amaro
Presidente do Conselho
de Administração

Sofia Ferreira
Vogal Executiva

Nuno Marques
Nuno Marques
Diretor Clínico

| | |
|------------------------|---|
| FINALIDADE: | Desenvolver o Plano para a Igualdade por forma a promover e garantir políticas e práticas que garantam os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação |
| DESTINATÁRIOS: | Todos os Profissionais |
| PALAVRAS-CHAVE: | Igualdade; Oportunidades; Género; Discriminação |

| | | | |
|------------|--|--------------------|------------|
| Autores | Paula Rodrigues; Ana Terezinha Rodrigues; Paula Breia; Ivone Ferreira; Lídia Correia; Fernando Neto; Paula Ribeiro | Data de Elaboração | 2020.09.01 |
| Aprovação | Conselho de Administração | Data de Aprovação | |
| Divulgação | Circular Normativa N.º | Data de Divulgação | |
| Versão | 1 | Data de Revisão | - |

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| SIGLAS E ACRÓNIMOS | 5 |
| ENQUADRAMENTO..... | 6 |
| CARACTERIZAÇÃO DO HOSPITAL GARCIA DE ORTA, EPE..... | 8 |
| Missão, Visão e Valores | 8 |
| Caracterização da área de influência..... | 9 |
| Caracterização do Hospital..... | 10 |
| CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS | 13 |
| Boas práticas no HGO – situação atual | 18 |
| PLANO DE ATIVIDADES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE NO HGO | 27 |
| Dimensões de intervenção | 27 |
| Monitorização e verificação interna da execução do plano para a igualdade | 29 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 30 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1. Valências por linha de atividade..... | 11 |
| Tabela 2. Distribuição e evolução dos efetivos por grupo profissional..... | 14 |
| Tabela 3. Número de efetivos por tipo de vínculo..... | 15 |
| Tabela 4. Taxa de absentismo por grupo profissional - 2017-2019..... | 17 |
| Tabela 5. Grupos Profissionais por Intervalo Remuneratório..... | 19 |
| Tabela 6. Género por Intervalo Remuneratório..... | 20 |
| Tabela 7. Grupos Profissionais – Remuneração Média..... | 20 |
| Tabela 8. Plano de Atividades para Implementação do Plano para a Igualdade do HGO..... | 27 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Evolução da população residente nos concelhos de Almada e Seixal 2001/2018 | 9 |
| Gráfico 2. Pirâmide Etária Almada/Seixal - 2001/2018 | 10 |
| Gráfico 3. Distribuição por grupo etário Almada/Seixal - 2018 | 10 |
| Gráfico 4. Resumo dos principais indicadores de atividade, recursos humanos e financeiros em 2019 | 12 |
| Gráfico 5. Trabalhadores por Género – Dezembro 2019 | 13 |
| Gráfico 6. Evolução do n.º de efetivos e n.º ETC 2017-2019 | 13 |
| Gráfico 7. Número de efetivos por faixa etária e por género | 16 |
| Gráfico 8. Número de efetivos por género e antiguidade | 16 |
| Gráfico 8. Absentismo por tipo de ausência | 17 |

SIGLAS E ACRÓNIMOS

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CMVM – Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

HGO – Hospital Garcia de Orta, EPE

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

INE – Instituto Nacional de Estatística

OIEC – Orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais

SGQ – Serviço de Gestão da Qualidade

ENQUADRAMENTO

O Conselho da União Europeia, em 25 de Maio de 2011 estabeleceu o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) reconhecendo que a igualdade entre homens e mulheres é um valor fundamental da União Europeia e que as políticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres são vitais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade.

Por outro lado a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, está alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC). Esta Estratégia visa atuar de forma consistente contra os estereótipos de género, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, que originam e perpetuam as discriminações e as desigualdades, a fim de produzir mudanças estruturais duradouras que permitam alcançar uma igualdade de facto.

Neste sentido, todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes. Estas devem integrar a perspetiva do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e do combate à discriminação em razão da OIEC em todas as fases.

O artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa confere a tarefa fundamental ao Estado Português da promoção da igualdade entre homens e mulheres. Este pilar encontra-se inserido na Lei n.º 3/2020, de 31 de Março, Grandes Opções do Plano para 2020-2023. O ponto 2 do artigo 3.º desta Lei, integra o compromisso na melhoria da qualidade dos serviços públicos e infraestruturas, e aposta na implementação generalizada de programas de bem-estar no trabalho. Este ponto pretende que se promova a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, contribuindo para a melhoria do regime de licenças como instrumento de promoção da parentalidade, para melhores condições de trabalho e de acesso ao mesmo, melhor acesso a qualificações com investimento no sistema de educação e formação e na aprendizagem ao longo da vida, de entre outros.

Em todos estes domínios, é preciso assegurar o cumprimento legal do princípio da igualdade e a sua aplicação efetiva, pondo em prática, sempre que necessário, modalidades de discriminação positiva, em nome da igualdade de oportunidades, de acordo com o preconizado no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que na sua versão atual, consagra nos artigos 23.º a 32.º os direitos e deveres

dos (as) trabalhadores (as) em matéria de identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

Nos termos do n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, “as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram 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”.

O mesmo diploma estabeleceu o regime da 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, tendo o Despacho Normativo n.º 18/2019, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 117, de 21 de junho de 2019, determinado:

- i) os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;
- ii) os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); e
- iii) a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Assim no âmbito do artigo 7.º da Lei 62/2017, de 1 de agosto, Planos para a Igualdade, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o Hospital Garcia de Orta, EPE (HGO) desenvolveu o Plano para a Igualdade por forma a promover e garantir políticas e práticas que garantam os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação.

CARACTERIZAÇÃO DO HOSPITAL GARCIA DE ORTA, EPE

O HGO é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, com sede na Avenida Torrado da Silva, 2805-267 Almada. Atua com o CAE principal 86100 da Rev. 3 – *Atividades dos estabelecimentos de saúde com internamento* e detém o capital estatutário de 140.780.000,00€.

Iniciou a sua atividade em setembro de 1991, substituindo o antigo Hospital da Misericórdia de Almada/Hospital Distrital de Almada que, entretanto, deixara de conseguir dar resposta à crescente população da Península de Setúbal e que assegurava apenas cuidados hospitalares básicos.

O HGO transitou no ano 2003, do Sector Público Administrativo para o Sector Empresarial do Estado, primeiramente como sociedade anónima e, posteriormente, em 2006, para entidade pública empresarial (EPE).

O modelo organizativo que suporta a estrutura de funcionamento do HGO tem por base a responsabilidade na gestão e a qualidade e eficiência na prestação de cuidados de saúde.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

O Hospital tem por **Missão** principal a prestação de cuidados de saúde diferenciados a todos os cidadãos no âmbito das responsabilidades e capacidades, dando execução às definições de política de saúde a nível nacional e regional, aos planos estratégicos e às decisões superiormente aprovadas. O Hospital tem ainda por Missão desenvolver atividades de investigação e formação, pré e pós graduada de profissionais de saúde, assim como de ensino em colaboração protocolada com entidades públicas e privadas.

A **Visão** do HGO é continuar a afirmar-se como instituição de referência, aumentar as áreas de excelência e consolidar a prestação de cuidados de qualidade em ambiente organizado, aumentar a sustentabilidade e a acessibilidade e promover a satisfação de colaboradores e doentes/utentes.

No desenvolvimento da sua atividade, o Hospital e os seus colaboradores regem-se pelos seguintes **Valores**:

- Cultura de prestação de serviço público;
- Colocação do doente/utente no centro do universo da prestação dos cuidados de saúde;
- Observância de padrões de ética no exercício da atividade hospitalar;
- Equidade no acesso e na prestação dos cuidados de saúde;
- Promoção da organização;
- Cultura e promoção da qualidade;

- Conservação do património e proteção do meio ambiente.
- Eficiência na utilização dos recursos;

O HGO enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE INFLUÊNCIA

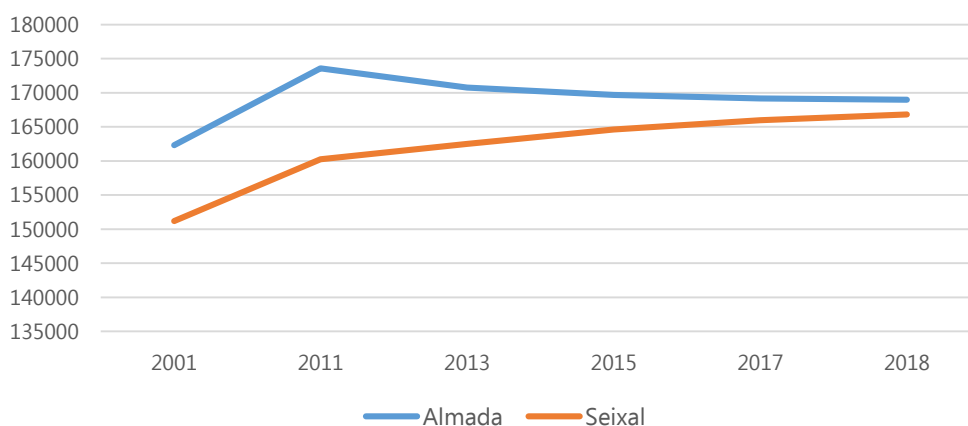
A área de influência direta do HGO é composta pela população dos concelhos de Almada e do Seixal.

O HGO iniciou a sua atividade em 1991 e tinha como área de influência os concelhos de Almada, Seixal e Sesimbra, correspondendo a 295.941 habitantes. Entre os anos de 1991 e 2011 verificou-se um acréscimo considerável de população: o concelho de Almada registou um crescimento de 14,7%, o concelho do Seixal verificou um aumento populacional de 35,4% e o concelho de Sesimbra registou um crescimento de 81,7%, correspondendo, no total dos três concelhos, a mais 85.858 residentes (+29%), em 10 anos.

Em 2013, tendo em vista a distribuição mais equitativa da população pelas estruturas hospitalares, os Hospitais da Península de Setúbal viram as suas áreas de influência direta redefinidas e o HGO passou a servir a população residente nos concelhos de Almada e do Seixal, prestando assistência direta a 332.299 habitantes, a que acrescem os que resultam do estatuto de Hospital Central (na área da Neurocirurgia, por exemplo).

Atualmente, estima-se que o Hospital dê resposta direta a cerca de 336.000 habitante (dados PORTADA), o que representa um aumento constante da população que serve.

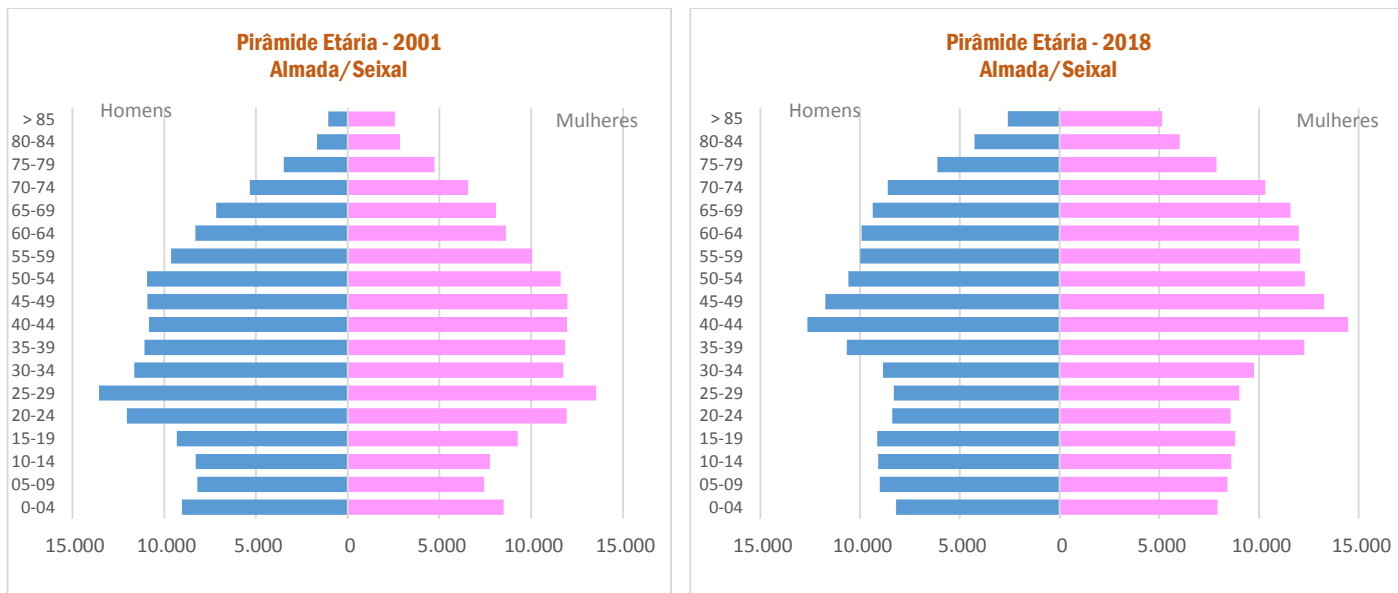
Gráfico 1. Evolução da população residente nos concelhos de Almada e Seixal 2001/2018



Fonte de dados: Instituto Nacional de Estatística (INE) - Estimativas Anuais da População Residente; Fonte: PORTADA (data da última atualização de dados 14/06/2019)

A estrutura etária da população da área de influência do HGO em 2018 (face a 2011) revela uma tendência de envelhecimento dos residentes nos concelhos de Almada e do Seixal.

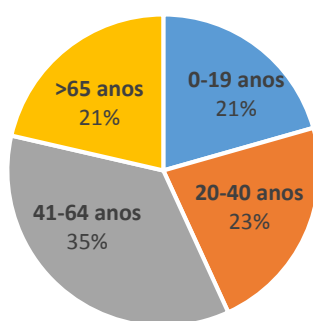
Gráfico 2. Pirâmide Etária Almada/Seixal - 2001/2018



Fonte de dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente; Fonte: PORTADA (data da última atualização de dados 14/06/2019)

A percentagem de população com mais de 65 anos, nos dois concelhos passou, de 17,8% em 2011, para 21,4% em 2018.

Gráfico 3. Distribuição por grupo etário Almada/Seixal - 2018



CARACTERIZAÇÃO DO HOSPITAL

O HGO classifica-se como hospital central que presta cuidados de saúde diferenciados à população dos concelhos de Almada e Seixal, desenvolvendo ainda atividades de investigação e formação pré e pós graduada de profissionais de saúde.

O HGO desenvolve a sua atividade num conjunto vasto de valências, repartidas pelas linhas de atividade principais, conforme tabela seguinte:

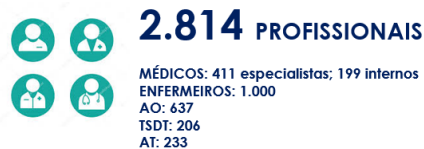
Tabela 1. Valências por linha de atividade

| Valência | Internamento | Cirurgia de Ambulatório | Consulta externa | Hospital de Dia | Urgência | Técnicas (MCDT) |
|---|--------------|-------------------------|------------------|-----------------|----------|-----------------|
| Anatomia Patológica | | | √ | | | √ |
| Anestesiologia | | | √ | | √ | √ |
| Angiologia e Cirurgia Vascular | √ | √ | √ | | √ | √ |
| Berçário | √ | | | | | |
| Cardiologia | √ | | √ | | √ | √ |
| Cirurgia Geral | √ | √ | √ | | √ | |
| Cirurgia Maxilo-Facial | √ | √ | √ | | | √ |
| Cirurgia Pediátrica | √ | √ | √ | | | |
| Cirurgia Plástica e Reconstructiva e Estética | √ | √ | √ | | | |
| Cuidados Paliativos | | | √ | | | |
| Dermatovenereologia | √ | √ | √ | | | √ |
| Doenças Infeciosas (Infeciologia) | √ | | √ | √ | | |
| Endocrinologia e Nutrição | √ | | √ | | | |
| Gastroenterologia | √ | | √ | √ | √ | √ |
| Ginecologia | √ | √ | √ | | | √ |
| Hematologia Clínica | √ | | √ | √ | | |
| Imuno-hemoterapia | | | √ | √ | | √ |
| Medicina da Dor | | √ | | √ | | √ |
| Medicina do Trabalho | | | √ | | | |
| Medicina Física e Reabilitação | | | √ | | | √ |
| Medicina Interna | √ | | √ | | √ | |
| Medicina Nuclear | | | √ | | | √ |
| Nefrologia | √ | √ | √ | √ | | √ |
| Neonatologia | √ | | | | √ | |
| Neurocirurgia | √ | √ | √ | | √ | |
| Neurologia | √ | | √ | √ | √ | √ |
| Neurorradiologia | | | √ | | | √ |
| Nutrição e Dietética | | | √ | | | |
| Obstetrícia | √ | | √ | | √ | √ |
| Oftalmologia | √ | √ | √ | | √ | √ |
| Oncologia Médica | √ | | √ | √ | | √ |
| Ortopedia | √ | √ | √ | | √ | √ |
| Otorrinolaringologia | √ | √ | √ | | √ | √ |
| Patologia Clínica | | | | | | √ |
| Pediatria | √ | | √ | √ | √ | |
| Pneumologia | √ | | √ | √ | | √ |
| Procriação Medicamente Assistida | | | √ | | | √ |
| Psicologia | | | √ | | | √ |

| Valência | Internamento | Cirurgia de Ambulatório | Consulta externa | Hospital de Dia | Urgência | Técnicas (MCDT) |
|--|--------------|-------------------------|------------------|-----------------|----------|-----------------|
| Psiquiatria | √ | | √ | √ | | √ |
| Psiquiatria da Infância e Adolescência | | | √ | √ | | √ |
| Radiologia | | | | | | √ |
| Reumatologia | √ | | √ | √ | | √ |
| Urologia | √ | √ | √ | √ | | √ |
| Unidade de Hospitalização Domiciliária | √ | | | | | |
| Unidade de Cuidados Intermédios (nível II) | √ | | | | √ | |
| Unidade AVC | √ | | | | √ | |
| Unidade de Coronários | √ | | | | √ | |
| UCI Neonatologia (nível III) | √ | | | | √ | |
| UCI Pediatria (nível III) | √ | | | | √ | |
| UCI Polivalente (nível III) | √ | | | | √ | |
| Meios Extra Hospitalares - VMER | | | | | √ | |
| Via Verde Acidente Vascular Cerebral (AVC) | | | | | √ | |
| Via Verde Coronária | | | | | √ | |
| Via Verde Sepsis | | | | | √ | |

Gráfico 4. Resumo dos principais indicadores de atividade, recursos humanos e financeiros em 2019

O HGO EM NÚMEROS - 2019



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

No final do ano de 2019, o número total de trabalhadores do HGO era 2.814, dos quais 2.244 (79,7%) do género feminino e 570 (20,3%) do género masculino, evidenciando-se assim uma significativa predominância do género feminino.

Gráfico 5. Trabalhadores por Género – Dezembro 2019

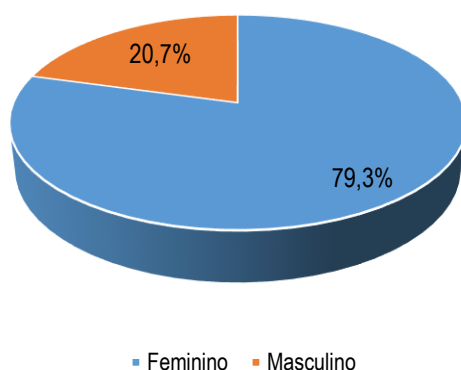
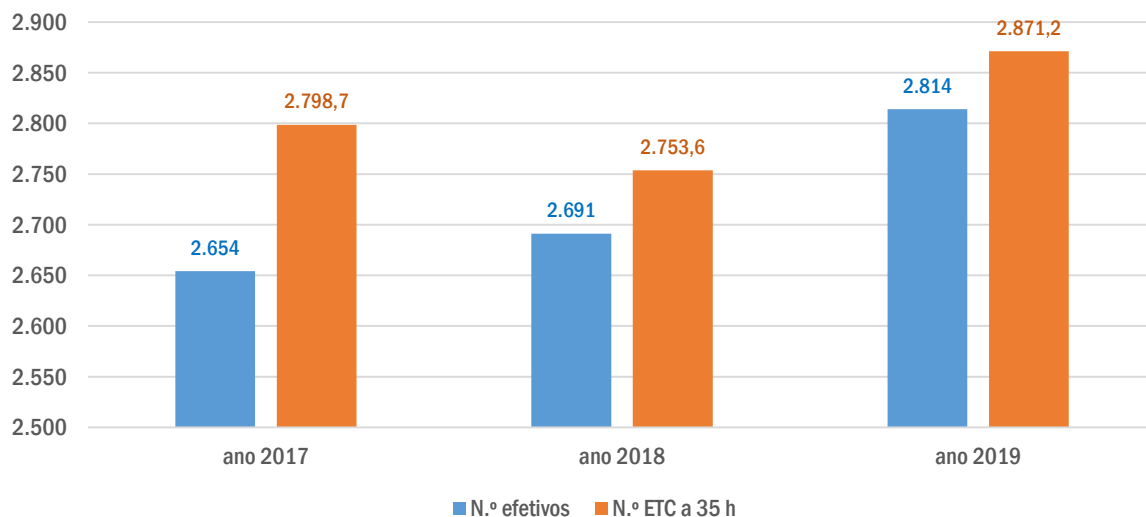


Gráfico 6. Evolução do n.º de efetivos e n.º ETC 2017-2019



Em 2019, registou-se um aumento, quer em número de efetivos (+ 123), quer em ETC (+117), justificado essencialmente, pelo reforço de Assistentes Operacionais (20) e Enfermeiros (29) no âmbito Plano de Contingência e do Despacho Conjunto das Finanças e Saúde de 01/08/2019 com vista à redução de trabalho extraordinário. O HGO teve também um reforço de 14 médicos, 4 Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, 5 Técnicos Superiores e 3 Assistentes Técnicos.

De referir que dos 123 admitidos no ano de 2019, 36 estão a substituir trabalhadores temporariamente ausentes, pelo que o crescimento real do número de efetivos foi de 87 efetivos, representando assim um incremento de 3,3%.

Tabela 2. Distribuição e evolução dos efetivos por grupo profissional

| Grupo Profissional | 2017 | 2018 | 2019 | var % 2017/2019 | var % 2018/2019 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------------|
| Conselhos de Administração | 5 | 5 | 5 | 0,0% | 0,0% |
| Conselho Fiscal | 0 | 3 | 3 | - | 0,0% |
| Assistente Operacional | 595 | 607 | 637 | 7,1% | 4,9% |
| Assistente Técnico | 224 | 231 | 233 | 4,0% | 0,9% |
| Pessoal de Enfermagem | 954 | 946 | 1.000 | 4,8% | 5,7% |
| Pessoal de Informática | 10 | 10 | 10 | 0,0% | 0,0% |
| Pessoal Dirigente | 20 | 24 | 23 | 15,0% | -4,2% |
| Pessoal Docente | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 0,0% |
| Pessoal em formação pré carreira Médica | 189 | 187 | 199 | 5,3% | 6,4% |
| Pessoal Médico | 384 | 397 | 411 | 7,0% | 3,5% |
| Pessoal Técnico Superior Diagnóstico e Terapêutica | 193 | 201 | 206 | 6,7% | 2,5% |
| Pessoal Técnico Superior de Saúde | 11 | 11 | 15 | 36,4% | 36,4% |
| Técnico Superior | 67 | 67 | 70 | 4,5% | 4,5% |
| Outro Pessoal | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 0,0% |
| TOTAL | 2.654 | 2.691 | 2.814 | 6,0% | 4,6% |

No que respeita à distribuição dos trabalhadores por grupo profissional, o grupo mais representativo é o do pessoal de enfermagem (1.000), seguido do grupo dos assistentes operacionais (637) e do pessoal médico (411).

Relativamente à relação jurídica de emprego, 40% dos profissionais (incluem-se os médicos internos) detinham contrato de trabalho em funções públicas e 58,5% dos profissionais tinham um contrato ao abrigo do código do trabalho. As restantes modalidades de vinculação representaram 1,3% do total do efetivo.

De referir um aumento de 5,7% de contratos de trabalho celebrados ao abrigo do código do trabalho, face ao ano 2018, justificado maioritariamente pelas novas admissões através de procedimentos concursais.

No número de contrato de trabalho em funções públicas, não se verificou alteração percentual significativa (0,2%).

Tabela 3. Número de efetivos por tipo de vínculo

| Grupo Profissional | Cedência | Comissão de Serviço | CIT S/Termo | CIT C/Termo | CTFP Tempo Indeterminado | CTFP Termo Resolutivo | Mobilidade Interna |
|---|-----------|---------------------|--------------|-------------|--------------------------|-----------------------|--------------------|
| Conselhos de Administração | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Conselho Fiscal | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistente Operacional | 0 | 0 | 407 | 14 | 216 | 0 | 0 |
| Assistente Técnico | 3 | 0 | 146 | 2 | 82 | 0 | 0 |
| Pessoal de Enfermagem | 2 | 0 | 582 | 48 | 365 | 0 | 3 |
| Pessoal de Informática | 0 | 0 | 7 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Pessoal Dirigente | 7 | 6 | 3 | 0 | 7 | 0 | 0 |
| Pessoal Docente | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal em formação pré carreira Médica | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 199 | 0 |
| Pessoal Médico | 3 | 0 | 264 | 0 | 138 | 6 | 0 |
| Pessoal Técnico Sup. Diagn. Terap. | 1 | 0 | 101 | 5 | 98 | 0 | 1 |
| Pessoal Farmacêutico | 0 | 0 | 6 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| Pessoal Técnico Superior de Saúde | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Técnicos Superiores | 1 | 2 | 55 | 3 | 9 | 0 | 0 |
| Outro Pessoal | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| TOTAL | 17 | 15 | 1.574 | 72 | 926 | 205 | 5 |

No que concerne à idade média dos profissionais, no final de 2019, situava-se nos 42,9 anos no final de 2019. A maioria dos colaboradores tinha idade abaixo dos 50 anos: as faixas etárias inferiores, entre os 20 e os 49 anos, representavam 67,8% do universo de efetivos. De referir que 35% dos assistentes operacionais situavam-se entre 50 e os 59 anos e 39% pessoal de enfermagem tinha idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos. Quanto ao pessoal médico é de salientar que 42% tinha idade superior a 50 anos, ou seja uma proporção elevada de profissionais que poderiam ser dispensados de realização de serviço de urgência.

Gráfico 7. Número de efetivos por faixa etária e por género

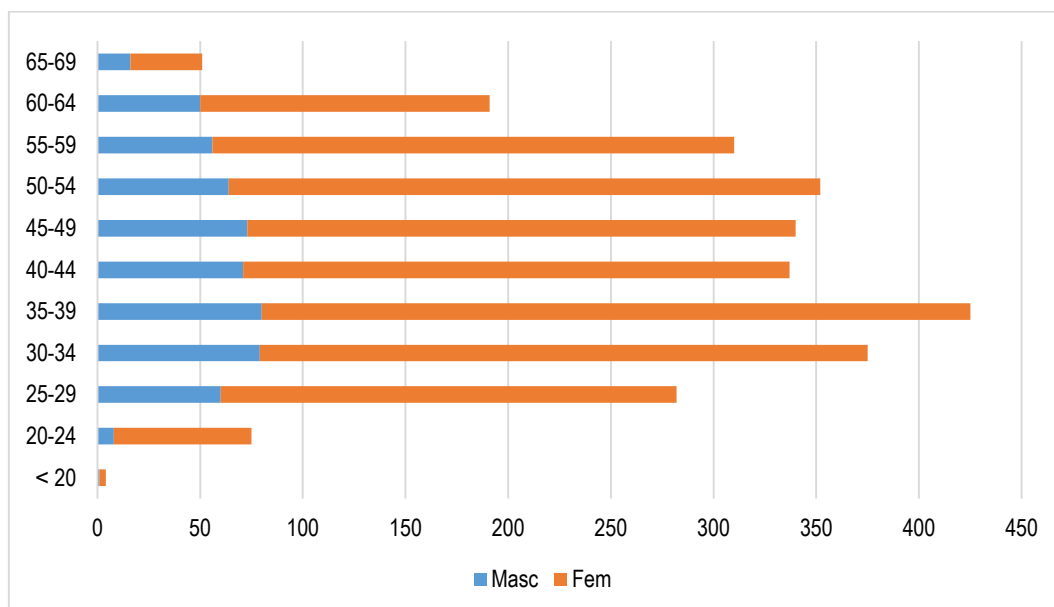
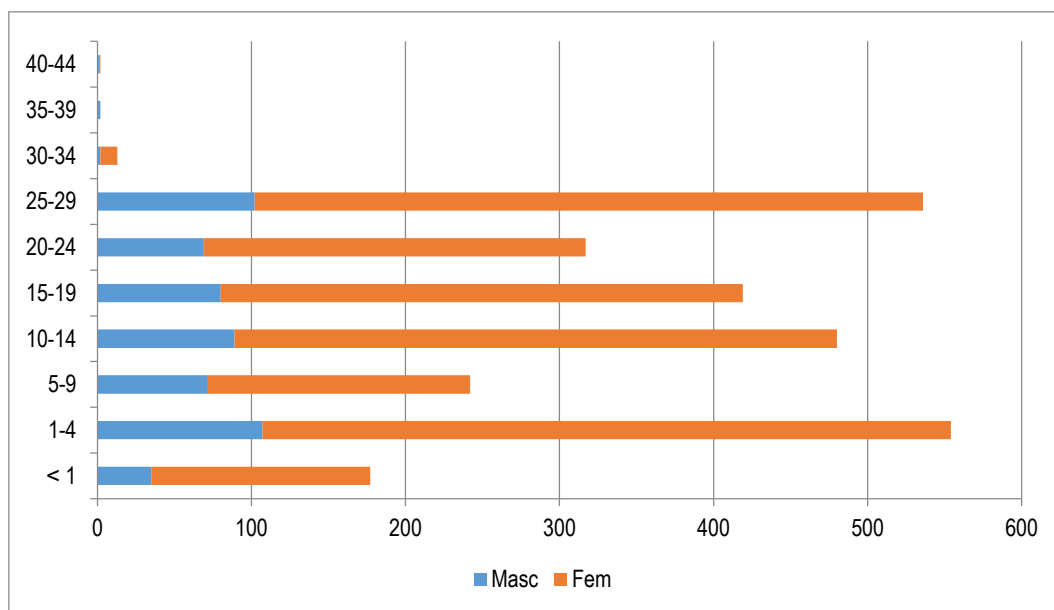


Gráfico 8. Número de efetivos por género e antiguidade



Em 2019, a taxa de absentismo registou um decréscimo face ao ano anterior, fixando-se em 8,6%.

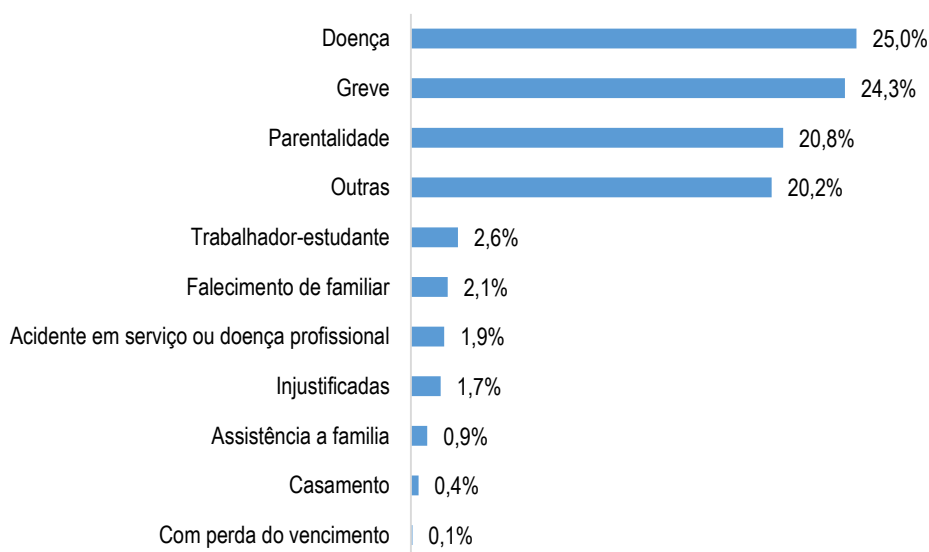
Constata-se que os grupos com maior taxa de absentismo foram os assistentes operacionais (10,6%) e os enfermeiros (9,4%), médicos (7,8%) e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica (7,7%). Abaixo da média, ficaram os assistentes técnicos (5,3%) e o pessoal de informática (1,8%).

Tabela 4. Taxa de absentismo por grupo profissional - 2017-2019

| Grupo Profissional | 2017 | 2018 | 2019 | Var.% 19/18 |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Conselhos de Administração | 3,0% | 1,2% | 0,5% | -58,5% |
| Assistente Operacional | 10,9% | 11,0% | 10,6% | -4,0% |
| Assistente Técnico | 0,5% | 1,2% | 5,3% | 339,7% |
| Pessoal de Enfermagem | 8,7% | 10,8% | 9,4% | -13,1% |
| Pessoal de Informática | 5,8% | 5,5% | 1,8% | -67,4% |
| Pessoal Dirigente | 5,2% | 5,0% | 4,2% | -15,8% |
| Pessoal Docente | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Pessoal em formação pré carreira Médica | 7,5% | 7,3% | 6,4% | -12,1% |
| Pessoal Médico | 6,2% | 6,7% | 7,8% | 15,6% |
| Pessoal Técnico Superior Diagnóstico e Terapêutica | 8,7% | 8,8% | 7,7% | -12,9% |
| Pessoal Técnico Superior de Saúde | 2,9% | 3,0% | 1,8% | -39,3% |
| Técnico Superior | 9,7% | 4,7% | 3,6% | -24,0% |
| Outro Pessoal | 7,1% | 0,3% | 91,5% | 33297,5% |
| TOTAL | 8,5% | 9,1% | 8,6% | -5,7% |

Nos principais motivos de ausência identificados salienta-se a doença e a parentalidade. Contudo, o ano 2019 foi um ano marcado por um elevado número de greves no setor da saúde, razão pela qual este foi, também, um dos motivos de ausência mais expressivos registados neste período.

Gráfico 9. Absentismo por tipo de ausência



BOAS PRÁTICAS NO HGO – SITUAÇÃO ATUAL

O HGO, enquanto entidade empregadora, dá cumprimento ao disposto no Código do Trabalho em matéria de **igualdade e não discriminação**: *disposições gerais sobre igualdade e não discriminação* (artigos 23.º a 28.º); *proibição de assédio* (artigo 29.º); *igualdade e não discriminação em função do sexo* (artigos 30.º a 32.º), e **parentalidade** (artigos 33.º a 65.º).

Adoção de planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Gestão de Recursos Humanos

Nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, o Plano Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação visa o reforço da promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, e inclui uma forte componente de transversalização da dimensão da igualdade de género na atividade de todos os ministérios, constituindo um importante meio para a coordenação intersectorial da política de igualdade de género e de não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual.

Dando cumprimento aquele desígnio, o HGO pugna pelo cumprimento da alínea h) do artigo 9.º e do n.º 2 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa e, enquanto entidade empregadora pública, promove uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego, na progressão profissional e ao nível remuneratório, providenciando no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Esta política é patente na taxa de feminilidade do HGO que corresponde a 79,3% do total dos efetivos. A representação do género feminino no Conselho de Administração é de 60% e nos restantes grupos de gestão e chefia do hospital a mesma taxa corresponde a cerca de 55%.

No âmbito da não discriminação, o HGO implementou as seguintes medidas:

- Incrementar a utilização de linguagem inclusiva, não discriminatória, na documentação produzida;
- Aplicar o princípio da igualdade de oportunidades na gestão de recursos humanos, nomeadamente recrutamento, seleção e nomeação de cargos de chefia;
- Atribuir as licenças de paternidade/maternidade sem discriminações e no estrito cumprimento da lei. O regresso ao trabalho após o gozo da licença de parentalidade é facilitado e, se necessário, facultadas atividades de formação profissional;

O HGO promove a conciliação de horários e o regime de teletrabalho para que os seus colaboradores cumpram as suas obrigações parentais, tendo o HGO atribuído, no ano 2019, 84 horários flexíveis e 13 horários a tempo parcial a trabalhadores com responsabilidades familiares, bem como 67 licenças parentais alargadas.

Referência a medidas concretas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme estabelecido no n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro, e à elaboração do relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março

O n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março, 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.

No HGO, como nos restantes hospitais e no setor da saúde em geral, a taxa de feminilidade é bastante elevada, correspondendo a 79,3% do total dos efetivos.

A representação do género feminino no Conselho de Administração é de 60% e nos restantes grupos de gestão e chefia do hospital a mesma taxa corresponde a cerca de 55%. Esta taxa tem vindo progressivamente a subir, designadamente nas categorias com níveis de qualificação mais elevadas.

Salienta-se que nas remunerações reportadas se encontra refletida a adesão a mecanismos previstos na lei para conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, designadamente o trabalho a tempo parcial. Esta opção é feita principalmente pelas mulheres, o que conduz a implicações em termos de remunerações totais, mas não em termos do valor/hora da remuneração.

Neste contexto, verifica-se no HGO que a diferença salarial de género é menor entre as categorias com níveis de qualificação mais baixas, assumindo ainda, em termos médios, um valor expressivo no pessoal dirigente.

Tabela 5. Grupos Profissionais por Intervalo Remuneratório

| Grupo Profissional por Intervalo Remuneratório | até 1000 € | 1001 - 1500 € | 1501 - 2000 € | 2001 - 3000 € | 3001 - 4000 € | mais de 4000 € | TOTAL |
|---|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------|
| Conselhos de Administração | | | | | | 5 | 5 |
| Conselho Fiscal | 3 | | | | | | 3 |
| Assistente Operacional | 623 | | | | | | 623 |
| Assistente Técnico | 217 | 13 | 1 | | | | 231 |
| Pessoal de Enfermagem | 11 | 711 | 182 | 26 | 22 | | 952 |
| Pessoal de Informática | 2 | 3 | 2 | 3 | | | 10 |
| Pessoal Dirigente | | | | 6 | 16 | 1 | 23 |
| Pessoal Docente | | 1 | | | | | 1 |
| Pessoal em formação pré carreira Médica | | | 199 | | | | 199 |

| Grupo Profissional por Intervalo Remuneratório | até 1000 € | 1001 - 1500 € | 1501 - 2000 € | 2001 - 3000 € | 3001 - 4000 € | mais de 4000 € | TOTAL |
|---|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| Pessoal Médico | 6 | 9 | 27 | 222 | 68 | 79 | 411 |
| Pessoal Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica | 2 | 170 | 17 | 12 | | | 201 |
| Pessoal Farmacêutico | | | 6 | 4 | | | 10 |
| Pessoal Técnico Superior de Saúde | | | 3 | 2 | | | 5 |
| Técnicos Superiores | 3 | 36 | 18 | 10 | | | 67 |
| Outro Pessoal | | 1 | | | | | 1 |
| TOTAL | 867 | 944 | 455 | 285 | 106 | 85 | 2742 |

Tabela 6. Género por Intervalo Remuneratório

| Género por Intervalo Remuneratório | até 1000 € | 1001 - 1500 € | 1501 - 2000 € | 2001 - 3000 € | 3001 - 4000 € | mais de 4000 € | TOTAL |
|------------------------------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| Masculino | 138 | 139 | 125 | 87 | 42 | 27 | 558 |
| Feminino | 729 | 805 | 330 | 198 | 64 | 58 | 2184 |
| TOTAL | 867 | 944 | 455 | 285 | 106 | 85 | 2742 |

Tabela 7. Grupos Profissionais – Remuneração Média

| Grupo Profissional | Efetivos | | | | | Remuneração Média | | | | |
|--|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| | Masc | Masc % | Fem | Fem % | TOTAL | Masc | Diferença/Média | Fem | Diferença/Média | TOTAL |
| Conselhos de Administração | 2 | 40,0 | 3 | 60,0 | 5 | 5.822 € | 388 € | 5.175 € | -259 € | 5.434 € |
| Conselho Fiscal | 2 | 66,7 | 1 | 33,3 | 3 | 738 € | -82 € | 985 € | 165 € | 820 € |
| Assistente Operacional | 97 | 15,6 | 526 | 84,4 | 623 | 651 € | 4 € | 646 € | -1 € | 647 € |
| Assistente Técnico | 36 | 15,6 | 195 | 84,4 | 231 | 790 € | -3 € | 793 € | 0 € | 793 € |
| Pessoal de Enfermagem | 129 | 13,6 | 823 | 86,4 | 952 | 1.448 € | 45 € | 1.396 € | -7 € | 1.403 € |
| Pessoal de Informática | 9 | 90,0 | 1 | 10,0 | 10 | 1.525 € | -57 € | 2.094 € | 512 € | 1.582 € |
| Pessoal Dirigente | 10 | 43,5 | 13 | 56,5 | 23 | 3.612 € | 186 € | 3.283 € | -143 € | 3.426 € |
| Pessoal Docente | 0 | 0,0 | 1 | 100,0 | 1 | 0 € | | 1.373 € | | 1.373 € |
| Pessoal em formação pré carreira Médica | 60 | 30,2 | 139 | 69,8 | 199 | 1.805 € | 9 € | 1.791 € | -5 € | 1.796 € |
| Pessoal Médico | 154 | 37,5 | 257 | 62,5 | 411 | 2.991 € | -82 € | 3.122 € | 49 € | 3.073 € |
| Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica | 47 | 23,4 | 154 | 76,6 | 201 | 1.351 € | 21 € | 1.324 € | -6 € | 1.330 € |
| Pessoal Farmacêutico | 1 | 10,0 | 9 | 90,0 | 10 | 1.613 € | -393 € | 2.050 € | 44 € | 2.006 € |
| Pessoal Técnico Superior de Saúde | 2 | 40,0 | 3 | 60,0 | 5 | 1.704 € | -261 € | 2.139 € | 174 € | 1.965 € |
| Técnicos Superiores | 8 | 11,9 | 59 | 88,1 | 67 | 1.665 € | 158 € | 1.485 € | -22 € | 1.507 € |
| Outro Pessoal | 1 | 100,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1.442 € | | 0 € | | 1.442 € |
| TOTAL | 558 | 20,4 | 2184 | 79,6 | 2742 | 1.780 € | 297 € | 1.408 € | -75 € | 1.483 € |

Identificação das políticas de recursos humanos definidas pela entidade, as quais devem ser orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional (vide n.º 1 do artigo 50.º do Regime Jurídico do Sector Público Empresarial)

No âmbito do investimento na valorização profissional, HGO promove medidas de valorização dos seus colaboradores a vários níveis, nomeadamente através de:

- Implementação de uma estrutura formativa disponibilizando cursos de formação gratuita – Área de Gestão da Formação;
- Articulação com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), no âmbito de estágios profissionais;
- Implementação de um centro de investigação (Centro Garcia de Orta) apoiando e incentivando os colaboradores a desenvolverem e a publicarem artigos científicos;
- Incentivo e apoio a realização de eventos científicos internos (jornadas, seminários, congressos);
- Apoio à frequência exterior de cursos formativos de interesse institucional visando a disseminação, posteriormente, dessas técnicas/práticas profissionais;
- Colaboração com outras instituições, disponibilizando os colaboradores em parcerias institucionais e disseminando as boas práticas do HGO;
- Através do Clube HGO, procuramos proporcionar um conjunto de vantagens, benefícios, descontos exclusivos e poupanças aos profissionais do hospital e das suas famílias, através da concretização de um conjunto de protocolos com empresas que apresentam serviços e produtos a um custo inferior ao disponibilizado ao mercado em geral;
- Envio de correio eletrónico de felicitação pelo aniversário dos colaboradores;
- Felicitações pelo aniversário de trabalho no Hospital;
- Prémio Garcia de Orta destinado a galardoar o melhor trabalho científico a ser apresentado por profissionais do Hospital.

Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

O tema da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal tem assumido uma particular importância a nível mundial. A nível nacional essa preocupação tem sido manifestada por programas e regulamentação específica, designadamente, através da incorporação de iniciativas legislativas laborais, onde se promove o desenvolvimento de soluções de flexibilização das condições e horários de trabalho, o incentivo para o exer-

cício do direito a licença parenta¹ inicial e alargada por parte dos homens ou a expansão da rede de cuidado de crianças e alargamento dos horários de funcionamento destas estruturas.

A este respeito, será de referir a publicação da ENIND, que define medidas e metas para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens na esfera pública e privada.

Recentemente, foi formalizado o "Programa 3 em Linha" que tem como objetivo a promoção de um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida, visando melhorar o índice de bem-estar, no indicador "Balanço vida-trabalho" (INE), que tem vindo a decrescer desde 2011.

O HGO, reconhecendo a importância e o impacto Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, tem vindo a implementar algumas medidas que lhe têm permitido não só conhecer melhor o contexto organizacional em termos de satisfação e bem-estar dos seus trabalhadores, mas também ao nível de boas práticas em igualdade de género e de oportunidades, nomeadamente:

Promoção de estilos de vida saudáveis

Nestes últimos anos a organização tem investido em diversas iniciativas para os seus funcionários, nomeadamente: sessões de Mindfulness que têm como objetivo o relaxamento e bem-estar dos profissionais; modalidade de Yoga e Pilates a decorrer nas instalações do hospital com o apoio da Saúde Ocupacional; promoção de Equipa de Futsal que periodicamente joga e participa com outros clubes; participação e convívio em Passeios na Natureza visando a prevenção e controlo de doenças; exposições de pinturas no átrio principal do hospital. Foram realizados diversos rastreios aos profissionais: hipertensão, colesterol, cutâneos, diabetes. Em 2017 o jardim existente na entrada do hospital, foi sujeito a obras e melhoramento, tornando-se um novo espaço verde, com área de estar e equipamentos de exercício físico moderado.

Clube HGO - desenvolvido pela Gestão dos Recursos Humanos -tem como missão proporcionar um conjunto de vantagens, benefícios, descontos aos profissionais e seus familiares (viagens, ginásios, telecomunicações, seguros, entidades bancárias, combustível, teatro, entre outros) e oferta de prémios por sorteio, nomeadamente cabaz Natal, computadores, IPADs, fins de semana, entre outros).

Segurança e Saúde no Trabalho

O Serviço de Saúde Ocupacional tem desenvolvido um trabalho preponderante na área da segurança e saúde no trabalho e bem-estar dos profissionais, incidindo nas áreas: Vigilância da saúde dos profissionais, visando a proteção e prevenção da doença profissional, com realização periódica de diversas consultas médicas e de enfermagem: em 2017 foram realizadas 868 consultas e em 2018 foram realizadas 929 consultas de Prevenção e controlo de infeção dos profissionais, nomeadamente a tuberculose pulmonar, rastreados 566 profissionais em 2018 e 530 em 2017; Imunização com programas de vacinação em 2017 tendo sido adminis-

tradas 709 vacinas (Hepatite A e B; Gripe sazonal, HPV, Pneumocócica, sarampo e tétano) e 655 em 2018; Promoção da saúde em parceria com outros serviços promovendo: Consultas Tabagismo (2017:30, 2018:23), Consultas de Psicologia do Trabalho (2018:80, 2017:66), Consultas de Dietética (2017:14, 2018:15); Encaminhamento para consultas de Dermatologia (2017:5); Vigilância e acompanhamento dos acidentes de trabalho; realizadas Avaliação de riscos no local de trabalho de dois em dois anos, em todos os Serviços da instituição (visitas aos Serviços) como forma de identificar e minorar os riscos, e proporcionar maior segurança aos profissionais.

Formação dos profissionais com realização de diversos cursos no âmbito da segurança e saúde dos profissionais: Cursos- Acidentes de Trabalho; Riscos Biológicos e Acidentes com Exposição a Sangue; Transporte Manual Cargas e Lesões Músculo-Esqueléticas; Ergonomia no Trabalho com Ecrãs Visualização; Exposição a Radiações Ionizantes, Exposição ao Ruído, Riscos Químicos, Prevenção de Riscos Profissionais (2017:346 profissionais e em 2018:430 profissionais).

Publicação de Newsletters, afixadas em locais estratégicas do hospital e placard dos Serviços e divulgadas através do correio eletrónico e Gabinete de Comunicação e Imagem para aumentar o conhecimento na área da segurança e saúde dos profissionais. Promovido o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho em 2016, 2017, 2018 e 2019.

Também na área do bem-estar, tem sido apanágio desde sempre o Almoço de Natal que é oferecido a todos os Profissionais do HGO promovido pelo CA onde o convívio e a confraternização dos seus profissionais é o grande objetivo.

Envolvimento e participação dos trabalhadores

Envolvimento com os nossos doentes – 2017 a 2019

Foram comemorados com ações interventivas de profissionais para com a comunidade: o Dia Nacional da Higiene Das Mãos; o Dia Europeu Prevenção do Cancro Cutâneo - Rastreio a doentes; o Dia Nacional do Dador de Sangue; Caminhada do Coração; o Dia Europeu do Melanoma - Rastreio do Cancro Cutâneo; o Dia Mundial do Coração - Rastreios de Hipertensão Arterial no HGO; o Dia Europeu Enfermeiro Perioperatório; o Dia Mundial do Doente; SOS Hepatites comemora o Dia Mundial das Hepatites na Praia da Rainha, Almada com o HGO; semana Europeia da luta contra a dor dia nacional de luta contra a dor unidade dor; o Dia Mundial da Diabetes; Projetos de responsabilidade social - Projeto de Vida Inclusivos - Parcerias e Respostas-seminário de partilha de experiências, de projetos de partilha na comunidade (empreender social, desporto adaptado na linha da vida, projeto CrêSer sobre as emoções na aprendizagem, coreografias Pedagógicas, de planeamento centrado na pessoa não longo do ciclo de vida, de integração vs inclusão nas respostas sociais para jovens e adultos com deficiências, partilha de boas práticas, reconhecimento da família no projeto "Oficina de Pais".

Banco de Empréstimo de Produtos de Apoio (BEPA) - como objetivo contribuir para uma melhor qualidade de vida das crianças acompanhadas pelo Centro de Desenvolvimento da Criança Torrado da Silva (CDC), sendo possível apoio no que respeita ao empréstimo, reparação ou adaptação de produtos de apoio, assim como de brinquedos, triciclos ou até carros elétricos para criança. O HGO associou-se a Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) de Lisboa, para promover a criação de uma obra honrosa que funde numa só ação o carácter social e inclusivo que ambas as instituições procuram promover no seu dia-a-dia.

Ação Social - HGO apoiou o Grupo de Ação Social do Tagus (GASTagus), uma associação juvenil sem fins lucrativos que desenvolve projetos de voluntariado, através da disponibilização de 90 consultas do viajante e respetiva vacinação.

"Fazemos Parte Desta Equipa" - Grupo formado entre o HGO e os Cuidados Primários para realização de reuniões interinstitucionais onde são partilhadas experiências sobre a segurança e a experiência do doente; sessões clínicas (médicas e de enfermagem) intrainstitucionais envolvendo os diferentes Serviços.

Comunicação

Temos canais de comunicação mais efetivos e próximos dos profissionais, dos doentes e dos familiares através do novo Portal de Internet do HGO, da intranet e da Corporate TV (com informações aos doentes e conteúdos de educação em saúde).

Satisfação (Clima Social)

Pela avaliação do Clima Social HGO em 2015, a dimensão da compensação e benefícios registou um aumento de insatisfação face a 2013, representando, em 2015, 50,2% do pessoal. A motivação também aumentou a sua expressão ao nível da insatisfação. Ambas as dimensões são fruto das medidas de austeridade implementadas a data, exemplo das quais, a redução salarial, o aumento da carga horária dos funcionários públicos e o congelamento da progressão das carreiras.

Foram identificadas um conjunto de medidas para intervenção nas áreas identificadas com grau importante ou muito importante para o bem-estar dos profissionais. De 2016 a 2019 o HGO fez uma forte aposta em formação, nomeadamente em competências de liderança e liderança de Equipas.

Trabalho em Equipa

Pela avaliação da Cultura de Segurança do Doente, verificou-se necessidade de desenvolver competências dos profissionais nas áreas de liderança e trabalho em equipa, comunicação inclusive em gestão de crise. Foi desenvolvido Programa de Formação nas áreas acima identificadas envolvendo os profissionais, os doentes e família. Em 2017, 208 profissionais realizaram formação nas áreas apontadas anteriormente.

Reconhecimento e Prêmios

Em 2019 o HGO obteve 13 prêmios de reconhecimento de boas práticas, tendo sido todos eles alvo de reconhecimento institucional e de congratulação nos diferentes meios de comunicação de que dispomos.

Investigação

A atividade científica realizada pelos diferentes profissionais do HGO no ano de 2019 é demonstrativa do empenho e do desenvolvimento das diferentes Equipas do HGO. No ano de 2019 foram publicados 128 artigos científicos em revistas científicas indexadas.

Formação

Da responsabilidade do Centro Garcia de Orta - foram realizados mais de 50 eventos (Conferências, Jornadas e Palestras) sobre temáticas da saúde; este centro tem uma oferta formativa nas mais variadas áreas de intervenção: Liderança; Segurança para Executivos; integração; Auditoria (Qualidade, Clínica e não Clínica); Segurança do Utente e do Profissional (Acidentes de Trabalho; Segurança do Medicamento; Higiene e Controlo de Infecção; Exposição Profissional a Radiações Ionizantes); Investigação; Planos de Emergência; Ética; Urgência/ Emergência (Suporte Básico de Vida, Suporte Básico de Vida Pediátrico, Suporte Avançado de Vida); Informática (SPSS; EXCEL; ACCESS; WORD); de entre muitos.

Sistemas de Informação e Comunicação

Sistema de Notificação Informatizado (HER+, Health, Event Risk Management) - foi iniciado em 2015, até então em sistema manual. O número de ordem de notificações em 2014 (sistema manual) passou de 299 notificações para 1110 em 2015 e 1383 notificações em 2016 e 1299 em 2017. Realização de Planos de Contingência de forma sistematizada para orientação do trabalho a realizar pelos profissionais.

Ao nível dos sistemas de informação - continuação do desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação dando-se destaque: Sistema Otimização e Monitorização dos tempos de internamento - inclui PRU, SOGA, Whiteboard, Monitorização Exames das Especialidades e cujos objetivos são auxiliar os médicos a avaliar a necessidade clínica das admissões e dos dias de internamento dos doentes com um conjunto de ferramentas:

- 1) PRU - instrumento que tem por finalidade avaliar a necessidade clínica das admissões e dias de internamento de doentes internados em Hospitais de Agudos.
- 2) SoGA - solução multidisciplinar, transversal e centrada em três vetores fundamentais para uma gestão de internamentos eficaz.
- 3) eWhiteBoard - solução de visualização e monitorização, em tempo-real, da informação clínica, administrativa e de referenciação, dos doentes internados.
- 4) Monitorização dos pedidos de referenciação interna e os otimizar resposta dos serviços que fazem MCDTs, para reduzir os tempos para realização dos mesmos.

- 5) Business Inteligente / Balanced Score Card - Solução utilizada para a medição e monitorização de resultados.

Virtualização da infraestrutura de servidores /Criação de Private Cloud - Implementado projeto VDI (Virtual Desktop Infrastructure) que visa a substituição integral do parque informático do HGO. Atualmente, mais de 213 dos postos de trabalho disponibilizados aos profissionais utilizam esta tecnologia. Entre os indicadores positivos obtidos com a implementação desta tecnologia, identificam-se melhorias ao nível da segurança, disponibilidade, usabilidade dos sistemas, capacidade de gestão e recuperação em caso de falha, bem como na redução de custos operacionais, por via da duplicação do tempo de vida útil expetável de um posto de trabalho "tradicional" (PC). Importa também referir a redução exponencial do consumo energético (ratio de 1:0,03) proporcionada por esta tecnologia VDI.

Melhoria dos locais de trabalho

Projeto de Melhoria de Acessibilidade ao Internamento - projeto iniciado em 2017 com a perspetiva de ajustar as lotações de referência a praticar pelas especialidades. Este projeto obrigou a um conjunto de obras estruturais para a melhoria dos locais de trabalho dos profissionais e doentes.

Unidade de Cirurgia do Ambulatório (UCA) - Deslocalização desta unidade do piso 6 para o Piso O, que permitiu a criação de uma nova Enfermaria com mais 31 camas, aumentando a capacidade de resposta às solicitações do internamento e a segurança nos cuidados prestados.

Serviço de Blocos Operatórios - aumento da capacidade instalada da Unidade de Cuidados Pós Anestésicos (UCPA) de 9 para 12 camas, atingindo o rácio normalizado.

Unidade de Cuidados Diferenciados Imediatos (UCDI) - a reorganização do Serviço de Urgência Geral com o incremento desta unidade, permitiu aumentar a capacidade de resposta ao doente crítico, de 9 para 13 camas de nível II, bem como reorganizar a Unidade de Cuidados Médicos e Cirúrgicos. Estas estruturas otimizam a garantia de uma resposta com segurança dos cuidados prestados aos doentes; Cuidados Paliativos em Ambulatório criando um espaço com finalidade de apoiar doentes em fase terminal e famílias. Com estas novas condições de trabalho conseguiu-se um aumento significativo do tratamento paliativo em ambulatório, com um incremento progressivo de 401 consultas em 2015, para 487 consultas em 2016 e 611 consultas em 2017.

Remodelação do Serviço de Medicina Nuclear - As novas instalações do Serviço a partir de 2017 permitiram uma melhoria significativa na segurança da preparação de radiofármacos, bem como na gestão de resíduos radioativos. Além disso, com o projeto das novas instalações, o circuito do doente dentro do Serviço está em conformidade com todos os requisitos legais e boas práticas clínicas.

PLANO DE ATIVIDADES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE NO HGO

DIMENSÕES DE INTERVENÇÃO

Para a implementação, monitorização e preparação da instituição para dar cumprimento às recomendações da CITE relativas ao Plano para a Igualdade, o HGO desenvolveu um plano de atividades com um conjunto de objetivos e medidas a implementar, para o seu cumprimento. Este plano contempla ainda, para além das áreas de intervenção previstas para a sua elaboração (Igualdade no acesso ao emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal), uma área de diagnóstico de situação que permitirá ao HGO planear e realizar faseadamente um conjunto de intervenções.

Tabela 8. Plano de Atividades para Implementação do Plano para a Igualdade do HGO

| Dimensão 1: Diagnóstico sobre Igualdade de Género e não Discriminação no HGO | | | |
|--|--|--|----------------|
| Objetivo | Medidas | Departamento / Unidade responsável / Ponto focal | Calendarização |
| Conhecer as práticas para a igualdade de género já em curso e as áreas com maior fragilidade, através da realização de diagnóstico | Nomear Comissão para a igualdade de género e não discriminação e aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico para implementação do Plano da Igualdade no HGO. | Conselho de Administração | 31/12/2020 |
| | Identificar Políticas e Normas já existentes que contemplem designios relativos a práticas de igualdade de género e não discriminação. | Comissão para a igualdade de género e não discriminação | |
| | Integrar no questionário de satisfação aos colaboradores uma dimensão relativa às práticas da igualdade de género e conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. | Serviço de Gestão de Recursos Humanos e Comissão para a igualdade de género e não discriminação | 30/09/2021 |
| Dimensão 2: Estratégia, Missão e Valores do HGO | | | |
| Objetivo | Medidas | Departamento / Unidade responsável / Ponto focal | Calendarização |
| Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens | Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa (interna e externamente) | Conselho de Administração | 31/12/2021 |
| | Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, Regulamentos Internos, Políticas de Código de Ética do HGO e de Código de Conduta); Assunção da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, através da seguinte máxima: "O HGO enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, evitando toda e qualquer forma de discriminação." | Conselho de Administração, Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Comissão para a igualdade de género e não discriminação e Serviço de Gestão da Qualidade (SGQ) | 31/12/2021 |

| Dimensão 3: Igualdade de Género na Gestão de Recursos Humanos | | | |
|--|--|---|-----------------------|
| Objetivo | Medidas | Departamento / Unidade responsável / Ponto focal | Calendarização |
| Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego | Garantir na publicitação dos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal linguagem não discriminatória | Serviço de Gestão de Recursos Humanos | 31/12/2020 |
| | Assegurar práticas de admissão não discriminatórias, baseadas unicamente na avaliação de competências e motivação para o posto de trabalho a preencher | Serviço de Gestão de Recursos Humanos | 31/12/2020 |
| | Elaborar orientações no sentido de garantir a equidade na representação de género na composição dos júris dos procedimentos concursais de recrutamento. | Conselho de Administração | 31/12/2020 |
| Incentivar a participação de todos os profissionais no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Incluir no plano de formação anual do CGO, um módulo sobre a igualdade de género e não discriminação ações de sensibilização e discussão da temática da igualdade de género. | Comissão para a igualdade de género e não discriminação | 31/03/2021 |
| Assegurar um processo de avaliação de desempenho justo e objetivo para mulheres e para homens | Garantir que a avaliação de desempenho é baseada na meritocracia da monitorização e acompanhamento do processo de avaliação de desempenho, designadamente da definição dos objetivos e competências a avaliar. | Serviço de Gestão de Recursos Humanos | 31/03/2021 |
| Promoção de medidas para reintegração profissional | Integração dos profissionais regressados após mais de um ano de ausência nos Programas de Integração | Centro Garcia de Orta (CGO) - área da Formação | 30/06/2021 |
| Dimensão 4: Proteção na Parentalidade | | | |
| Objetivo | Medidas | Departamento / Unidade responsável / Ponto focal | Calendarização |
| Garantir o direito na proteção da parentalidade e assistência à família | Elaboração de normativos que contemplem: (1) Legislação referente ao direito de parentalidade; (2) Igualdade no exercício dos direitos no âmbito da parentalidade e toda a informação pertinente que suporta esta temática (ex. faltas, redução de tempo de trabalho, formação para reinserção profissional, etc.) | Serviço de Gestão de Recursos Humanos/Comissão para a igualdade de género e não discriminação | 30/06/2021 |
| | Incluir na intranet um espaço para divulgação dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os direitos de parentalidade. | Serviço de Gestão de Recursos Humanos/Comissão para a igualdade de género e não discriminação | 30/06/2021 |
| Dimensão 5: Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar | | | |
| Objetivo | Medidas | Departamento / Unidade responsável / Ponto focal | Calendarização |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Implementar das Normas NP 4552 -Gestão Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal: Requisitos e NP 4522 - Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis, através do Projeto Institucional “Cuidar do Bem-Estar das nossas Pessoas”, para a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal no âmbito do Sistema de Apoio à Transformação Digital da Administração Pública (SATDAP). | Comissão para a igualdade de género e não discriminação e SGQ | 30/06/2021 |

| Dimensão 6: Comunicação | | | |
|---|---|--|----------------|
| Objetivo | Medidas | Departamento / Unidade responsável / Ponto focal | Calendarização |
| Promoção da comunicação e informação. Incentivar as políticas internas de igualdade de género e não discriminação | Estabelecer um canal de comunicação (endereço eletrónico) para que os profissionais possam fazer chegar as suas sugestões e denúncias relativas a esta temática | Comissão para a igualdade de género e não discriminação e Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Responsabilidade Social | 31/03/2021 |
| | Garantir que as Políticas e Normas de Comunicação do HGO (interna e externa) não contenham linguagem discriminatória (ex: recurso a linguagem inclusiva ou neutra, sem imagens discriminatórias). | Comissão para a igualdade de género e não discriminação e Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Responsabilidade Social, SGQ | 31/03/2021 |
| | Tomar públicas as Políticas e Normas no âmbito da igualdade de género, bem como Plano para a Igualdade do HGO. | Comissão para a igualdade de género e não discriminação e Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Responsabilidade Social, SGQ | 30/09/2021 |
| Dimensão 7: Monitorização e Divulgação dos Resultados | | | |
| Objetivo | Medidas | Departamento / Unidade responsável / Ponto focal | Calendarização |
| Avaliar o cumprimento do Plano para a Igualdade do HGO | Elaborar e divulgar, anualmente através de relatório, o resultado da concretização do Plano para a Igualdade do HGO | Comissão para a igualdade de género e não discriminação | 15/06/2021 |
| Divulgar publicamente os resultados alcançados no âmbito do Plano para a Igualdade do HGO. | Divulgar os resultados da implementação do Plano para a Igualdade nas várias plataformas de comunicação do HGO. | Comissão para a igualdade de género e não discriminação e Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Responsabilidade Social, SGQ. | 30/06/2021 |

MONITORIZAÇÃO E VERIFICAÇÃO INTERNA DA EXECUÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

A responsabilidade da verificação interna da execução do Plano para a Igualdade, caberá à Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação. Esta terá como incumbência coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação e monitorização do plano; informar semestralmente o Conselho de Administração sobre este desígnio; proceder à atualização do Plano para a Igualdade anualmente, para que o mesmo possa aprovado pelo Conselho de Administração e ser enviado através da Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública (iAP) à CIG e para a CITE até ao dia 15 de setembro do ano anterior a que diz respeito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Conselho [da União Europeia]. (2011). Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020). Jornal Oficial da União Europeia, C 155, 25.5.2011, 10-13.

Constituição da República Portuguesa, disponível em:

<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>.

Despacho Normativo n.º 18/2019. Determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. *Diário da República* n.º 117/2019, Série II de 2019-06-21. Presidência do Conselho de Ministros, Finanças, Administração Interna e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Gabinetes da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, do Secretário de Estado Adjunto e das Finanças, da Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público e dos Secretários de Estado do Tesouro, das Autarquias Locais e do Emprego.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República* n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Assembleia da República.

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Regime da 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. *Diário da República* n.º 147/2017, Série I de 2017-08-01. Assembleia da República.

Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro. Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade. *Diário da República* n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04. Assembleia da República.

Lei n.º 3/2020, de 31 de março. Grandes Opções do Plano para 2020. *Diário da República* n.º 64/2020, Série I de 2020-03-31. Assembleia da República.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012. Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas. *Diário da República* n.º 49/2012, Série I de 2012-03-08. Presidência do Conselho de Ministros.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013. Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017. *Diário da República* n.º 253/2013, Série I de 2013-12-31. Presidência do Conselho de Ministros.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014. Adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens. *Diário da República* n.º 47/2014, Série I de 2014-03-07. Presidência do Conselho de Ministros.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. *Diário da República* n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21. Presidência do Conselho de Ministros.