RELATÓRIO DE IGUALDADE DE REMUNERAÇÕES PAGAS A MULHERES E HOMENS

2025

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO 4
2. CONTEXTO IPO PORTO 5
3. CARACTERIZAÇÃO DA ESTRUTURA DE RECURSOS HUMANOS 7
3.1. DISTRIBUIÇÃO POR SEXO 7
3.2. REMUNERAÇÃO BASE 9
4. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE 12
5. REFLEXÃO FINAL 13

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1. Distribuição por sexo 7
Gráfico 2. Antiguidade por sexo 7
Gráfico 3. Nível de Habilitações por sexo 8
Tabela 1. Grupo Profissional por sexo 9
Gráfico 4. Distribuição por Escalões Remuneratórios e Sexo 10
Tabela 2: Remuneração Base Média dos Grupos Profissionais por sexo 10
Tabela 3. Gender Pay Gap Ajustado entre Grupos Profissionais 11

Ficha Técnica

Título: Relatório sobre Remunerações Pagas a Mulheres e Homens 2025

Autoria: Serviço de Gestão de Recursos Humanos

Data de Aprovação: 12-02-2026

1. ENQUADRAMENTO

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprovou medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas, incluindo em matéria salarial, dando continuidade à anterior legislação enquadradora de políticas de Igualdade de Género, nomeadamente da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que determina a obrigatoriedade do 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.

A referida legislação consagra orientações resultantes da Resolução do Conselho de Ministros nº13/2013, de 8 de março, que aprovou 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.

Em resultado das orientações da legislação anteriormente mencionada, é determinado que as empresas do setor empresarial do Estado, promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças remuneratórias injustificadas, por ordem da Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.

2. CONTEXTO IPO PORTO

O Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E. (IPO Porto) é uma pessoa coletiva de direito público, pertencente ao Setor Empresarial do Estado, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial regendo-se pela seguinte legislação:

- Lei da Gestão Hospitalar (Lei n.º 27/2002, de 8 de novembro, na sua redação atual);
- Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, publicado através do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, na sua redação atual;
- Regime Jurídico aplicável às entidades públicas empresariais (Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual);
- Normas em vigor para o Serviço Nacional de Saúde que não contrariem as normas previstas nos diplomas referidos nos pontos anteriores.

Na fixação da remuneração base dos trabalhadores, IPO Porto é utilizada a tabela remuneratória única (TRU), aprovada nos termos da lei, a qual contém a totalidade dos níveis remuneratórios aplicáveis. A tabela remuneratória única não prevê níveis remuneratórios de montante inferior ao da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

Obedece, ainda, aos respetivos diplomas em vigor para cada carreira/grupo profissional no ano corrente, sendo que a remuneração base é definida com base no intervalo remuneratório determinado para a categoria que o trabalhador detém.

Deste modo, a remuneração está associada à carreira e categoria detidas por cada trabalhadora e por cada trabalhador, sendo a respetiva integração na carreira e categoria efetuada de acordo com as habilitações detidas e funções a desempenhar.

De acordo com o disposto no Código de Conduta Ética, o IPO Porto compromete-se a promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus profissionais e potenciais profissionais. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais são orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado.

A igualdade de género merece especial atenção, traduzindo-se na igualdade de oportunidades, proporcionando igual reconhecimento e valor entre trabalhadores e trabalhadoras.

A progressão profissional, e a correspondente alteração do posicionamento remuneratório, decorre da aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e outros diplomas que visem a valorização salarial.

A elaboração deste Relatório pretende diagnosticar e prevenir diferenças remuneratórias injustificadas, reiterando-se o já afirmado de que o IPO Porto está obrigado a aplicar as tabelas

remuneratórias em vigor para cada carreira e categoria, definidas por diploma, as quais não são determinadas pela variante género.

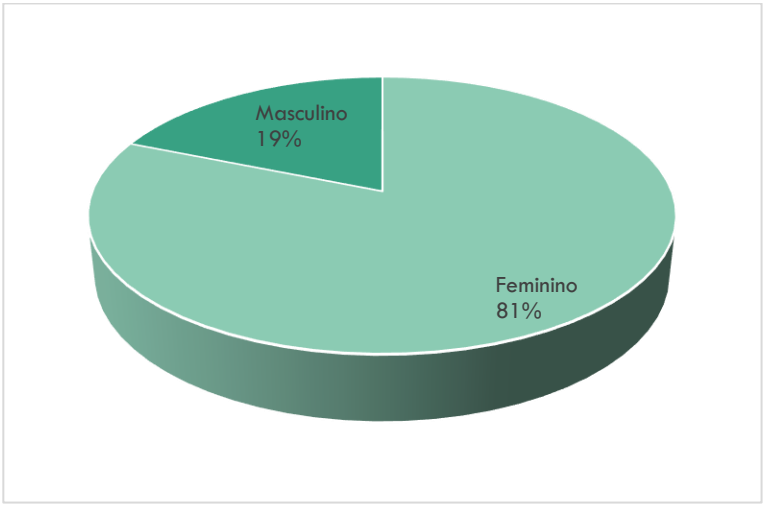
3. CARACTERIZAÇÃO DA ESTRUTURA DE RECURSOS HUMANOS

3.1. DISTRIBUIÇÃO POR SEXO

Em 31 de dezembro de 2025, o número de trabalhadores processados, com remuneração mensal, no IPO Porto era de 2435 (dois mil quatrocentos e trinta e cinco), sendo que a distribuição dos trabalhadores por sexo evidencia uma predominância das mulheres em relação aos homens.

Em termos percentuais, o sexo feminino representa 81% do universo de trabalhadores do IPO Porto.

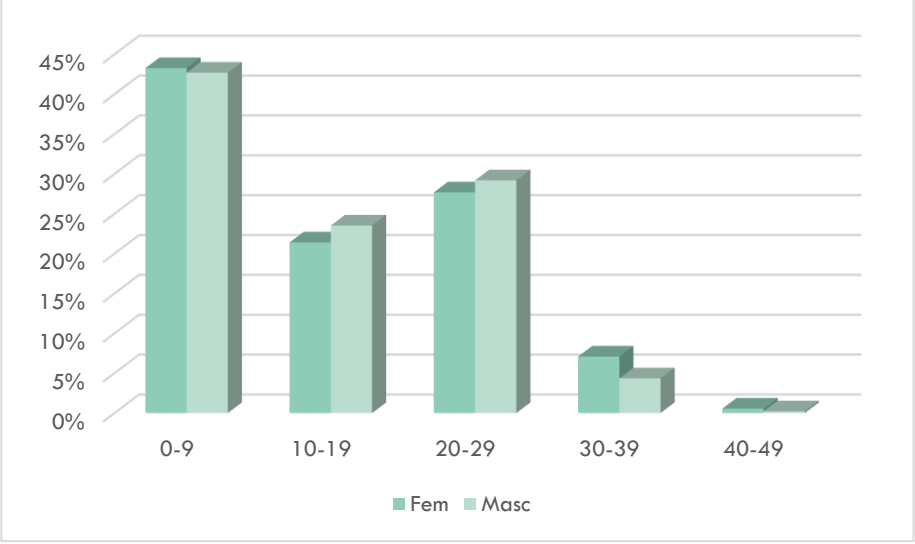
Gráfico 1. Distribuição por sexo



Fonte: SGRH do IPO Porto

Na distribuição por antiguidade, verifica-se que o intervalo de antiguidade mais significativo é o de 0-9 anos para ambos os sexos. Verifica-se também uma maior percentagem de trabalhadores do sexo masculino nos intervalos 10-19 anos e 20-29 anos em relação ao sexo feminino. Por sua vez, os trabalhadores com mais antiguidade (30-39) são em maior quantidade do sexo feminino.

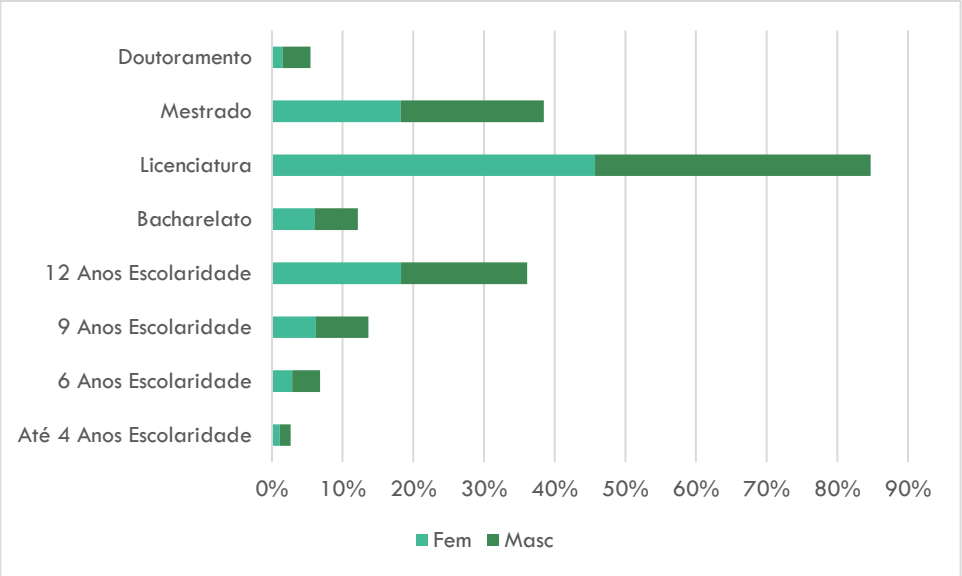
Gráfico 2. Antiguidade por sexo



Fonte: SGRH do IPO Porto

Relativamente ao nível de habilitações pode-se verificar que para ambos os sexos, mais de metade dos trabalhadores possuem o nível de habilitações correspondente ao ensino superior (72% do sexo feminino vs 69% do sexo masculino), sendo a Licenciatura o nível mais comum. Da totalidade de trabalhadores do sexo masculino, 4% destes possuem doutoramento, uma percentagem superior à do do sexo feminino em que 2% possuem este nível de habilitação. O ensino primário e básico é detido por 10% dos trabalhadores do sexo feminino e 13% do sexo masculino.

Gráfico 3. Nível de Habilitações por sexo



Fonte: SGRH do IPO Porto

No que diz respeito aos Grupos Profissionais, o sexo feminino concentra-se sobretudo nos grupos Pessoal de Enfermagem (n=709;36%) e Técnicos Auxiliares de Saúde (n=423;21%). Por sua vez, o sexo masculino encontra-se em maior número nos grupos profissionais Pessoal Médico (n=102;22%), Pessoal de Enfermagem (n=83;18%) e Técnicos Auxiliares de Saúde (n=83;18%). Os grupos profissionais Administração Hospitalar e Outro Pessoal são inteiramente constituídos por trabalhadores do sexo masculino, assim como o grupo profissional Pessoal Docente é composto exclusivamente por trabalhadores do sexo feminino.

Tabela 1. Grupo Profissional por sexo

Grupo Profissional	Fem (n)	Masc (n)
Administração Hospitalar	0	1
Assistente Operacional	24	22
Assistente Técnico	179	46
Conselho de Administração	2	3
Investigadores	5	2
Outro Pessoal	0	1
Pessoal de Enfermagem	709	83
Pessoal de Informática	1	12
Pessoal Dirigente	21	6
Pessoal Docente	1	0
Pessoal em formação pré carreira Médica	66	35
Pessoal em formação pré carreira TSS	2	1
Pessoal em formação pré-carreira Farmacêutica	10	3
Pessoal Farmacêutico	21	3
Pessoal Médico	227	102
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	178	35
Pessoal Técnico Superior de Saúde	31	5
Técnico Auxiliar de Saúde	423	83
Técnicos Superiores	76	16

Fonte: SGRH do IPO Porto

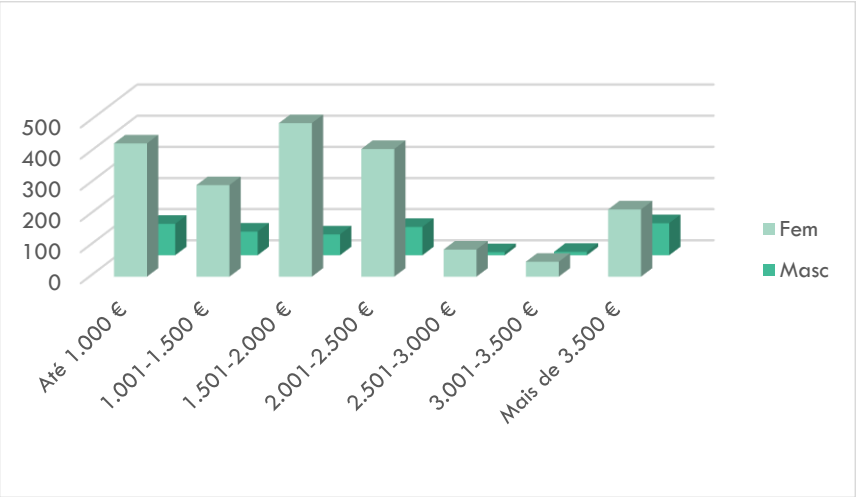
3.2. REMUNERAÇÃO BASE

O montante da remuneração média no IPO Porto em 2025 situou-se em 2.048,20 €, o que corresponde a um aumento face ao ano anterior, dando cumprimento às orientações rececionadas para o setor empresarial do Estado quanto à atualização das tabelas salariais, progressões remuneratórias e concursos de promoção a categorias superiores.

A remuneração base média do sexo feminino é de 1.984,78 € e do sexo masculino é de 2.320,67 €.

Analisando por níveis remuneratórios verifica-se que o nível mais frequente para o sexo feminino é 1.501-2.000€ mensais, ao qual correspondem cerca de 493 trabalhadores. Para o sexo masculino o nível mais frequente é mais de 3.500€ mensais, ao qual correspondem cerca de 103 trabalhadores.

Gráfico 4. Distribuição por Escalões Remuneratórios e Sexo



Fonte: SGRH do IPO Porto

A remuneração base difere entre grupos profissionais, de acordo com o estabelecido nos diplomas que regem as várias carreiras e o Sistema Remuneratório da Administração Pública. Por sua vez, verifica-se que as diferenças são residuais para ambos os sexos. No caso do Grupo Profissional dos Investigadores, a diferença entre as médias de remunerações prende-se com a categoria, pelo que dos sete trabalhadores deste grupo profissional, seis pertencem à categoria de Investigador Auxiliar (5 trabalhadores do sexo feminino vs 1 trabalhador do sexo masculino) e um pertence à categoria de Investigador Coordenador (1 trabalhador do sexo masculino).

Tabela 2: Remuneração Base Média dos Grupos Profissionais por sexo

Grupo Profissional	Fem	Masc	Média
Administração Hospitalar		3 486,20 €	-
Assistente Operacional	941,75 €	942,98 €	942,33 €
Assistente Técnico	1 050,07 €	1 035,44 €	1 047,08 €
Conselho de Administração	4 268,79 €	4 624,52 €	4 482,23 €
Investigadores	3 680,83 €	4 533,71 €	3 924,51 €
Outro Pessoal		1 425,03 €	-
Pessoal de Enfermagem	1 983,53 €	2 044,26 €	1 989,89 €
Pessoal de Informática	1 810,99 €	1 774,21 €	1 777,04 €
Pessoal Dirigente	3 056,13 €	3 038,33 €	3 052,17 €
Pessoal Docente	3 391,60 €		-
Pessoal em formação pré carreira Médica	2 256,82 €	2 227,62 €	2 246,60 €
Pessoal em formação pré carreira TSS	1 406,21 €	1 406,21 €	1 406,21 €
Pessoal em formação pré-carreira Farmacêutica	1 526,78 €	1 530,29 €	1 527,59 €
Pessoal Farmacêutico	2 331,59 €	2 464,95 €	2 348,26 €
Pessoal Médico	4 746,56 €	4 792,69 €	4 760,87 €

Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	1 797,27 €	1 840,44 €	1 804,37 €
Pessoal Técnico Superior de Saúde	2 057,45 €	2 227,37 €	2 081,05 €
Técnico Auxiliar de Saúde	954,22 €	950,95 €	953,69 €
Técnicos Superiores	1 686,96 €	1 567,13 €	1 666,12 €

Fonte: SGRH do IPO Porto

Aplicando o *Gender Pay Gap Ajustado* entre Grupos Profissionais, verifica-se que na maioria dos grupos profissionais a diferença das médias das remunerações entre Homens e Mulheres é inferior a 1%.
As diferenças superiores a 1% em determinados grupos deve-se às distinções entre categorias e antiguidade dos trabalhadores, validando o já anteriormente mencionado da inexistência de diferenças remuneratórias injustificadas.

Tabela 3. Gender Pay Gap Ajustado entre Grupos Profissionais

Grupo Profissional	Fem	Masc	GAP Ajustado (%)
Administração Hospitalar		3 486,20 €	-
Assistente Operacional	941,75 €	942,98 €	0,13%
Assistente Técnico	1 050,07 €	1 035,44 €	-1,41%
Conselho de Administração	4 268,79 €	4 624,52 €	7,69%
Investigadores	3 680,83 €	4 533,71 €	18,81%
Outro Pessoal		1 425,03 €	-
Pessoal de Enfermagem	1 983,53 €	2 044,26 €	2,97%
Pessoal de Informática	1 810,99 €	1 774,21 €	-2,07%
Pessoal Dirigente	3 056,13 €	3 038,33 €	-0,59%
Pessoal Docente	3 391,60 €	0,00 €	0,00%
Pessoal em formação pré carreira Médica	2 256,82 €	2 227,62 €	-1,31%
Pessoal em formação pré carreira TSS	1 406,21 €	1 406,21 €	0,00%
Pessoal em formação pré-carreira Farmacêutica	1 526,78 €	1 530,29 €	0,23%
Pessoal Farmacêutico	2 331,59 €	2 464,95 €	5,41%
Pessoal Médico	4 746,56 €	4 792,69 €	0,96%
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	1 797,27 €	1 840,44 €	2,35%
Pessoal Técnico Superior de Saúde	2 057,45 €	2 227,37 €	7,63%
Técnico Auxiliar de Saúde	954,22 €	950,95 €	-0,34%
Técnicos Superiores	1 686,96 €	1 567,13 €	-7,65%

Fonte: SGRH do IPO Porto

4. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE

O IPO Porto criou bases formais e estruturais neste âmbito, tendo integrado a igualdade de oportunidades e a não discriminação nos seus documentos estratégicos e operacionais – incluindo o Plano de Igualdade, que assume a inclusão como um princípio transversal à gestão de pessoas, e o Código de Conduta Ética.

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente, de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.
As medidas que integram este Plano estão enquadradas na igualdade no acesso ao emprego, na formação inicial e contínua, na igualdade nas condições de trabalho, na igualdade remuneratória, proteção na parentalidade e conciliação da via profissional, familiar e pessoal.

Numa ótica de procura ativa de medidas que promovem e incentiva a inclusão, o IPO Porto candidatou-se à 5ª Edição da **Marca Entidade Empregadora Inclusiva**, iniciativa da responsabilidade do Instituto do Emprego e Formação Profissional, **tornando-se a primeira e única instituição do SNS com esta distinção**.

5. REFLEXÃO FINAL

Em 2025 continua a verificar-se, no universo das trabalhadoras e dos trabalhadores do IPO Porto, uma menor representatividade do sexo masculino, escassa na maioria dos grupos profissionais, resultante da própria participação nos processos de recrutamento desenvolvidos e não pela aplicação de qualquer prática discriminatória. Tendencialmente e historicamente a atividade desempenhada na carreira de Enfermagem, maior grupo profissional do IPO Porto, tem estado associado ao sexo feminino.

Reforçamos que na fixação da remuneração base dos trabalhadores, IPO Porto é utilizada a tabela remuneratória única (TRU), aprovada nos termos da lei, a qual contém a totalidade dos níveis remuneratórios aplicáveis. A tabela remuneratória única não prevê níveis remuneratórios de montante inferior ao da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).
Assim, e no que diz à aplicação do Gender Pay GAP Ajustado tal apenas se vislumbra possível dentro de cada grupo profissional/carreira.
No que diz respeito ao ano de 2025 verifica-se que na maioria dos grupos profissionais a diferença das médias das remunerações entre Homens e Mulheres é inferior a 1%.
Porém, e comparativamente ao Relatório elaborado em 2023, conclui-se igualmente que permanece uma diferença entre a remuneração média das Mulheres e a dos Homens, sendo que a remuneração média dos Homens se mantém acima da remuneração média do IPO Porto, enquanto a remuneração média das Mulheres continua a ser inferior a essa média.

Por todo o exposto, entendemos não existirem diferenças remuneratórias injustificadas, isto é, não decorrem da diferença de género, mas resultam, em concreto, da maior representatividade dos Homens nas categorias com remunerações mais elevadas (como é o caso dos médicos) assim como da aplicação de diplomas que valorizam por exemplo o grau académico, sendo que a percentagem de Homens com o grau de doutor é superior à das Mulheres.

IPO Porto Francisco Gentil, E.P.E., 10 de fevereiro de 2026

IPOPORTO
INSTITUTO PORTUGUÊS DE ONCOLOGIA DO PORTO FG, EPE