

**RELATÓRIO SOBRE  
REMUNERAÇÕES POR  
GÉNERO  
2023**

## Índice

INTRODUÇÃO .....	3
Análise das diferenças salariais em função do género .....	4
Caracterização geral dos/as trabalhadores/as .....	5
Distribuição dos/as trabalhadores/as por escalão etário .....	7
Distribuição dos/as trabalhadores/as por antiguidade .....	9
Distribuição dos/as trabalhadores/as por habilitações literárias .....	11
Distribuição dos/as trabalhadores/as por carreira profissional .....	13
Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo de direção .....	15
CONCLUSÃO.....	17
Divulgação .....	18

## **INTRODUÇÃO**

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto consagra a igualdade de remunerações entre géneros por trabalho igual ou de igual valor.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, aprovou um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido de eliminar as diferenças salariais, promover a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, incentivar o aprofundamento da responsabilidade social das empresas, bem como a eliminação da segregação do mercado de trabalho, entre outras diferenciações.

Por seu lado, o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017 aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, reforçou a necessidade de se avaliar, de forma permanente, a evolução das diferenças salariais entre mulheres e homens.

Assim, e no sentido de se alcançar uma efetiva igualdade de género na esfera salarial, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, veio intensificar as medidas específicas para contrariar a histórica tendência de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, determinando que as empresas do setor empresarial do estado devem elaborar, de três em três anos, um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens que sirva de diagnóstico e prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

O presente relatório visa, deste modo, dar cumprimento a esta obrigação legal, procurando, simultaneamente, diagnosticar, prevenir e dar resposta a eventuais diferenças remuneratórias que se comprovem existir nas remunerações pagas a mulheres e homens na APL, S.A..

Com este documento, procede-se à análise da média da remuneração base e remunerações acessórias ilíquidas auferidas pelos/as trabalhadores/as da APL, S.A. a 31 de dezembro de 2023, utilizando as variáveis de sexo, idade, habilitações literárias e carreiras profissionais.

## Análise das diferenças salariais em função do género

Este relatório pretende identificar e interpretar as diferenças das remunerações (em termos de ganho médio) dos trabalhadores e trabalhadoras do quadro de pessoal da APL, S.A., excluindo-se, por essa razão, prestadores de serviço e trabalhadores/as a exercer as suas funções noutros organismos.

A análise das diferenças salariais entre mulheres e homens teve por base o valor líquido das médias mensais das remunerações certas e permanentes dos/as trabalhadores/as da APL, S.A. no ativo em 31 de dezembro de 2023, considerando-se o efetivo de acordo com as variáveis do grupo etário, nível de qualificação, sexo, carreira profissional e habilitação literária.

Importa referir que para esta análise não foram considerados, pelas suas características, os seguintes abonos:

- Subsídio de Alimentação;
- Subsídios de Prevenção;
- Subsídios de Férias e Natal;
- Subsídio de Compensação;
- Trabalho Suplementar;
- Dobros de remunerações acessórias.

Nos diferentes parâmetros de análise utilizados, à exceção do capítulo "*Caracterização geral dos/as trabalhadores/as*", será considerada a remuneração média mensal que engloba as remunerações certas e permanentes abonadas aos/às trabalhadores/as.

Os resultados encontram-se estruturados de acordo com cada variável e estão apresentados segundo uma análise quantitativa e qualitativa dos dados remuneratórios entre géneros.

Para a elaboração deste relatório não foram incluídos os membros dos órgãos sociais da empresa, cuja composição obedece ao disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com representatividade de género devidamente assegurada. Contudo, foram considerados os cargos de direção e de chefia da APL, S.A., porque exercidos por trabalhadores/as em regime de comissão de serviço.

## Caracterização geral dos/as trabalhadores/as

Os dados respeitantes ao efetivo da APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A. permitem-nos constatar que as mulheres possuem menos expressividade em diversas variáveis em estudo, notando-se uma predominância do género masculino na empresa.

Género			Representação	
Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
90	173	263	34,22%	65,78%

Tabela 1 – Distribuição do Efetivo por género

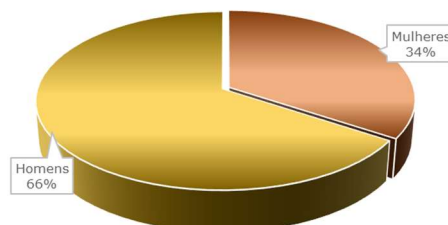


Gráfico 1 – Distribuição do Efetivo por género

Em 31 de dezembro de 2023, o efetivo global da APL, S.A. era de 263 trabalhadores/as, dos quais 90 eram mulheres e 173 homens, o que corresponde a uma representação de cerca de 34% do universo feminino.

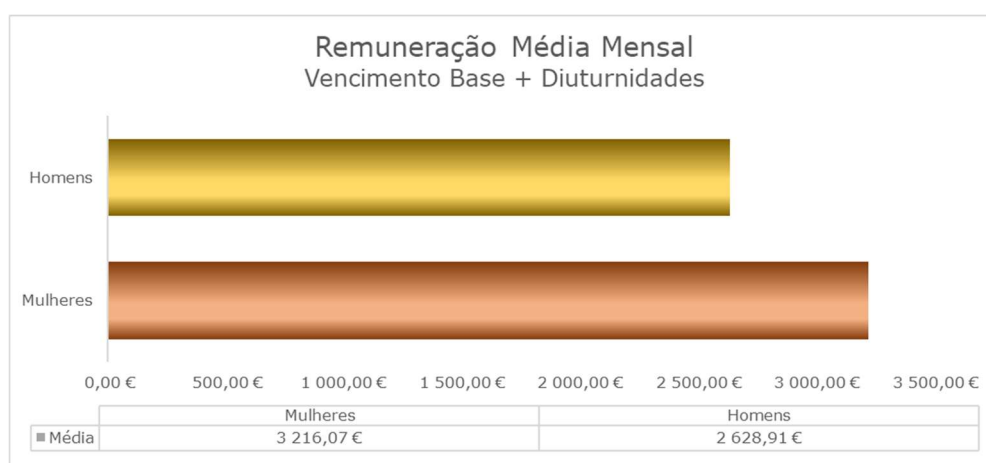


Gráfico 2 – Remuneração média mensal (VB+D) por género

Quando consideramos apenas vencimento base e diuturnidades, verificamos (Gráfico 2) que, em média, as mulheres auferem uma remuneração mensal 18% superior aos homens.

Porém, quando se avalia o total das remunerações abonadas (Gráfico 3), cuja atribuição decorre da antiguidade e dos diferentes regimes de trabalho onde os/as trabalhadores/as se encontram integrados/as, verificamos que a remuneração média mensal dos homens é superior à das mulheres em 3%.

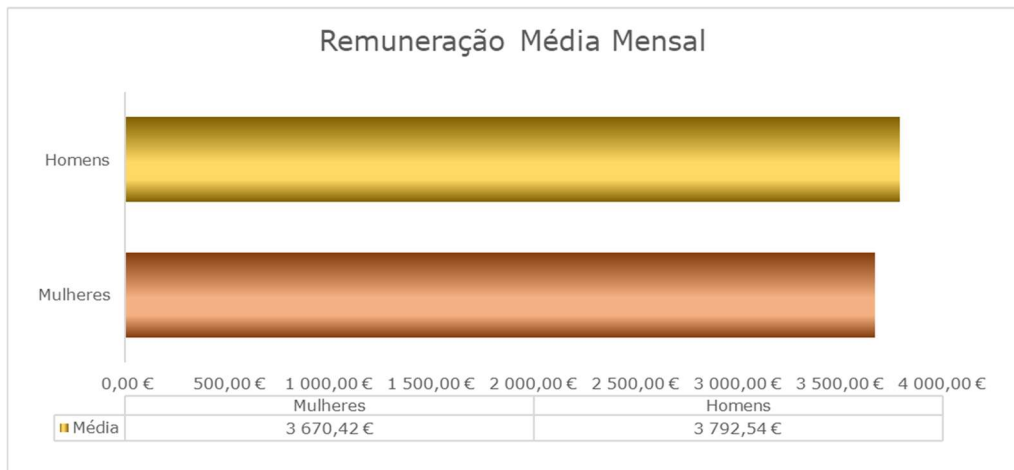


Gráfico 3 – Remuneração média mensal por género

## Distribuição dos/as trabalhadores/as por escalão etário

Como podemos observar no Gráfico 4, os/as trabalhadores/as com idades a partir dos 50 anos compõem quase 62% dos/das trabalhadores/as da APL, S.A., com especial incidência nos escalões etários dos 55 aos 59 anos (22%) e dos 60 aos 65 anos (26%). Consta-se uma menor representatividade de trabalhadoras em todos os grupos etários, à exceção do escalão etário mais baixo (25-29 anos) onde se verifica uma igualdade do número (2) de trabalhadores e trabalhadoras.

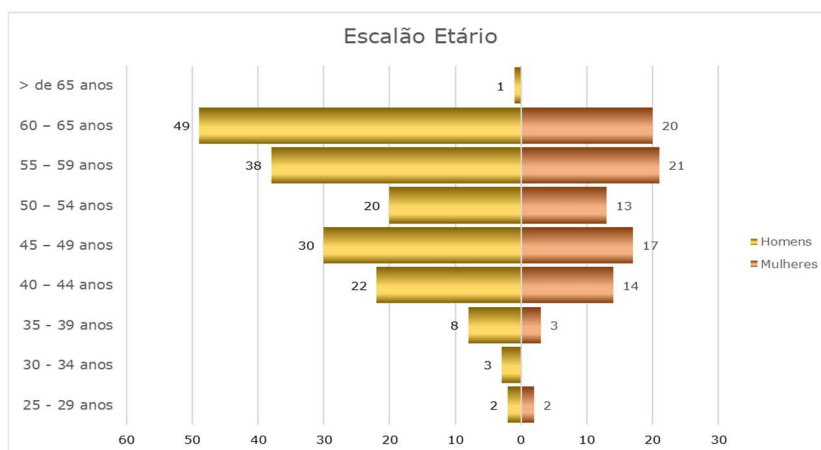


Gráfico 4 – Distribuição do efetivo por escalão etário

Como ilustrado na Tabela 2, o efetivo da APL, S.A. tem uma média de idade de 52,6 anos e uma média de antiguidade de 22,6 anos, denotando-se uma grande aproximação, quer em termos de idade, quer em antiguidade entre trabalhadores e trabalhadoras.

	Média		
	Mulheres	Homens	Total
Idade	52,21	52,78	52,59
Antiguidade	23,00	22,36	22,58

Tabela 2 – Idade e Antiguidade Médias por género

Avaliando a remuneração média mensal de acordo com a idade (Tabela 3), podemos aferir que nos escalões etários com representação por ambos os sexos, as mulheres são melhor remuneradas face aos homens nos escalões etários entre os 40-44 anos (+18,5%) e entre os 50-54 anos (+9,8%).

Por outro lado, verificamos que as remunerações médias auferidas pelas mulheres são inferiores nos escalões 35-39 anos (-40,4%), 25-29 anos (-21,1%) e 60-65 anos (-12,5%).

Constata-se uma aproximação no escalão dos 45-49 anos, com as mulheres a auferirem menos 2,0%, enquanto no escalão etário dos 55-59 anos, se verifica quase uma equidade remuneratória entre mulheres e homens, com aquelas a auferir mais 0,4%.

ESCALÃO ETÁRIO	Mulheres			Homens			Total M+H	Média Remuneração Mensal	Diferença Remun. Média Mensal M-H	Diferença Remun. Média Mensal M-H
	N.º M	% Total M+H	Remuneração média Mensal	N.º H	% Total M+H	Remuneração média Mensal				
25 - 29 anos	2	50,0%	1 241,40 €	2	50,0%	1 502,84 €	4	1 372,12 €	-261,45 €	-21,06%
30 - 34 anos				3	100,0%	1 960,40 €	3	1 960,40 €	-1 960,40 €	-100,00%
35 - 39 anos	3	27,3%	2 100,40 €	8	72,7%	2 949,89 €	11	2 718,21 €	-849,49 €	-40,44%
40 - 44 anos	14	38,9%	3 204,11 €	22	61,1%	2 612,62 €	36	2 842,65 €	591,49 €	18,46%
45 - 49 anos	17	36,2%	3 383,03 €	30	63,8%	3 451,93 €	47	3 427,01 €	-68,90 €	-2,04%
50 - 54 anos	13	39,4%	3 635,28 €	20	60,6%	3 280,25 €	33	3 420,11 €	355,03 €	9,77%
55 - 59 anos	21	35,6%	4 101,13 €	38	64,4%	4 085,63 €	59	4 091,15 €	15,49 €	0,38%
60 - 65 anos	20	29,0%	4 281,75 €	49	71,0%	4 814,99 €	69	4 660,42 €	-533,24 €	-12,45%
65 anos +				1	100,0%	5 794,66 €	1	5 794,66 €	-5 794,66 €	-100,00%
	<b>90</b>	<b>34,2%</b>		<b>173</b>	<b>65,8%</b>		<b>263</b>			

Tabela 3 – Remuneração média mensal por Grupo etário

Notamos ainda que nos escalões etários relativos aos/trabalhadores/as entre os 30-34 anos e com idade superior a 65 anos não é possível fazer comparação por só haver representatividade de um dos géneros.



## Distribuição dos/as trabalhadores/as por antiguidade

Como se pode observar no Gráfico 5, a antiguidade dos/das trabalhadores/as da APL, S.A. com maior expressividade corresponde ao escalão dos 21-25 anos, com um total de 67 trabalhadores/as, seguido dos escalões de antiguidade dos 31-35 anos, com um total de 60 trabalhadores/as e dos 16-20 anos de antiguidade, com um total de 57 trabalhadores/as. De referir que na soma dos escalões de antiguidade referidos, os trabalhadores masculinos perfazem um total de 120 indivíduos (69,3% do efetivo masculino e 45,6% do efetivo global), enquanto o número de trabalhadoras nestes mesmos escalões de antiguidade corresponde a um total de 64 (71,1% do efetivo feminino e 24,3% do efetivo global).

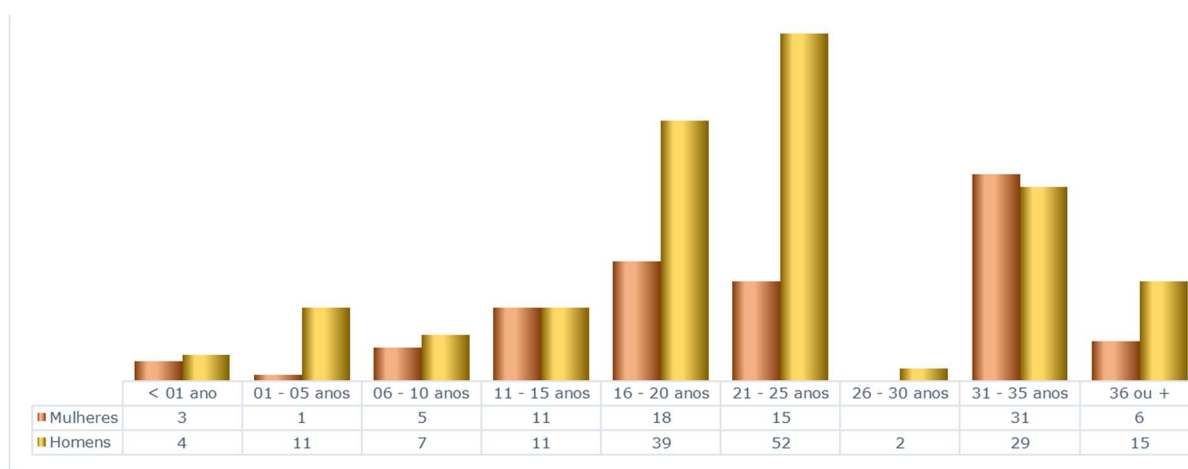


Gráfico 5 – Distribuição do efetivo por antiguidade

Este gráfico permite-nos ainda verificar uma prevalência de trabalhadores em relação às trabalhadoras em todos os escalões de antiguidade, com exceção dos grupos dos 31-35 anos e dos 11-15 anos de antiguidade, em que no primeiro há uma ligeira superioridade de mulheres (+2) face aos homens e no segundo existe uma igualdade numérica (11) de trabalhadores e trabalhadoras.

No que respeita à distribuição do efetivo feminino por antiguidade, constata-se que 68,9% se encontra fixado nos grupos etários entre os 16-25 e 31-35 anos; por sua vez, a antiguidade até aos 5 anos regista um total de 4 mulheres (4,4%), não havendo qualquer representação feminina no escalão dos 26-30 anos.

De notar que quase 60% do efetivo global, num total de 157, tem uma permanência na empresa superior a 20 anos.

A antiguidade média do efetivo da APL, S.A. é de 22,58 anos, detendo as mulheres uma antiguidade média de 23,00 anos e os homens 22,36 anos (Tabela 2).

Quando se procede à análise respeitante à remuneração média mensal do efetivo de acordo com os escalões de antiguidade, e nos grupos em que há representatividade de ambos os sexos, verificamos que as mulheres são mais bem remuneradas nos escalões com antiguidade superior a 30 anos (+14,55% e +26,6%) e nos escalões 11-15 anos (+6,9%) e 01-05 anos (+12,3%).

Neste último caso, a única representante do sexo feminino apresenta uma remuneração média mensal superior à média dos 11 homens daqueles escalões, pelo facto de se encontrar integrada numa carreira e regime de trabalho mais valorizados (o que é representativo nas diferenças salariais entre géneros).

ANTIGUIDADE	Mulheres			Homens			Total M+H	Média Remuner.	Diferença Remun. Média Mensal M-H	Diferença Remun. Média Mensal M-H
	N.º M	% Total M+H	Remuneração média Mensal	N.º H	% Total M+H	Remuneração média Mensal				
< 01 ano	3	30,0%	1 367,52 €	7	70,0%	2 084,44 €	10	1 869,36 €	-716,92 €	-52,42%
01 - 05 anos	1	8,3%	4 442,77 €	11	91,7%	3 895,82 €	12	3 941,40 €	546,95 €	12,31%
06 - 10 anos	5	41,7%	2 800,28 €	7	58,3%	4 836,01 €	12	3 987,79 €	-2 035,73 €	-72,70%
11 - 15 anos	11	50,0%	2 902,98 €	11	50,0%	2 700,24 €	22	2 801,61 €	202,73 €	6,98%
16 - 20 anos	18	31,6%	3 014,95 €	39	68,4%	3 229,57 €	57	3 161,79 €	-214,62 €	-7,12%
21 - 25 anos	15	22,4%	3 886,69 €	52	77,6%	4 788,04 €	67	4 586,25 €	-901,35 €	-23,19%
26 - 30 anos				2	100,0%	3 806,17 €	2	3 806,17 €	-3 806,17 €	-100,00%
31 - 35 anos	31	51,7%	4 580,37 €	29	48,3%	3 914,01 €	60	4 258,29 €	666,37 €	14,55%
36 ou +	6	28,6%	3 549,55 €	15	71,4%	2 604,00 €	21	2 874,16 €	945,55 €	26,64%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>34,22%</b>	<b>3 670,42 €</b>	<b>173</b>	<b>65,78%</b>	<b>3 792,54 €</b>	<b>263</b>	<b>3 750,75 €</b>	<b>-122,12 €</b>	<b>-3,33%</b>

Tabela 4 – Remuneração média mensal por Antiguidade

A remuneração média mensal das mulheres é mais elevada quando a antiguidade é superior a 35 anos, enquanto nos homens este indicador é mais expressivo no escalão dos 06-10 anos de permanência na empresa, pela razão de os mesmos se encontrarem integrados em carreiras e regimes de trabalho mais valorizados.

## Distribuição dos/as trabalhadores/as por habilitações literárias

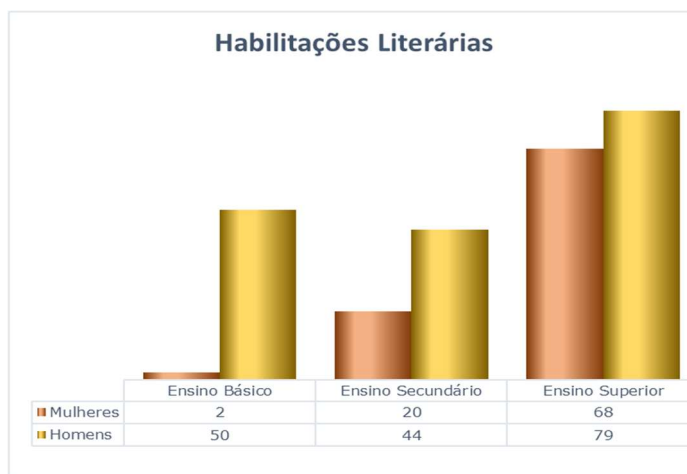


Gráfico 6 – Distribuição do efetivo por habilitações literárias

No que respeita à distribuição dos/das trabalhadores/as conforme as suas habilitações literárias, medidas pelo nível de ensino concluído, constatamos que o efetivo da APL, S.A. está maioritariamente integrado num nível superior de qualificações, independentemente do género.

De facto, representando 56% do total do efetivo da APL, S.A., 147 dos/as trabalhadores/as detêm um grau académico superior (bacharelato, licenciatura ou mestrado), dos quais 46% são mulheres e 54% são homens. Neste escalão habilitacional, verificamos que 76% do efetivo feminino possui habilitação superior, enquanto o efetivo masculino não ultrapassa os 46%.

Quanto ao nível de habilitações mais baixo (ensino básico), verificamos a existência de 52 trabalhadores/as (20% do total do efetivo), dos quais 4% são mulheres e 96% são homens.

Na avaliação das habilitações ao nível do ensino básico e secundário, constatamos que o universo feminino tem aqui uma presença de 24% e o universo masculino de 54%. Esta situação ocorre pelo facto das funções exercidas pelos homens aqui representados, essencialmente operacionais, não requererem grau de habilitações literárias superior.

No tocante à diferença remuneratória entre géneros, de acordo com o nível habilitacional mais específico (Tabela 5), e nos casos em que existe representatividade de ambos os sexos, verificamos que as mulheres auferem menos nos níveis académicos mais elevados (bacharelato: -22,7%, licenciatura: -27,2% e mestrado: -45,1%), pelo motivo de os

homens que se encontram no mesmo nível académico, estarem, na sua maioria, integrados em regimes de trabalho específicos que implicam o abono de remunerações acessórias.

Pela mesma razão, mas em situação inversa, verificamos que as mulheres com habilitações ao nível do 3.º ciclo auferem em média mais que os trabalhadores masculinos (17,7%).

Já no que respeita ao nível do ensino secundário, a remuneração média mensal é igual em ambos os sexos, com uma diferença mínima de 0,01%, a favor dos trabalhadores masculinos.

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Mulheres			Homens			Total M+H	Média Remuner.	Diferença Remun. Média Mensal M-H (€)	Diferença Remun. Média Mensal M-H (%)
	N.º M	% Total M+H	Remuneração média Mensal	N.º H	% Total M+H	Remuneração média Mensal				
1º Ciclo do Ensino Básico				4	100,0%	2 448,94 €	4	2 448,94 €	-2 448,94 €	-100,00%
2º Ciclo do Ensino Básico				11	100,0%	3 255,83 €	11	3 255,83 €	-3 255,83 €	-100,00%
3º Ciclo do Ensino Básico	2	5,4%	3 305,91 €	35	94,6%	2 721,79 €	37	2 753,37 €	584,11 €	17,67%
Ensino Secundário (12º ano - ou equivalente)	20	31,3%	2 410,62 €	44	68,8%	2 410,91 €	64	2 410,82 €	-0,29 €	-0,01%
Bacharelato	2	40,0%	2 880,55 €	3	60,0%	3 533,23 €	5	2 753,37 €	-652,68 €	-22,66%
Licenciatura	61	45,9%	4 116,63 €	72	54,1%	5 234,99 €	133	4 722,06 €	-1 118,36 €	-27,17%
Mestrado	5	55,6%	3 727,56 €	4	44,4%	5 409,52 €	9	4 475,10 €	-1 681,95 €	-45,12%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>34,22%</b>	<b>3 670,42 €</b>	<b>173</b>	<b>65,78%</b>	<b>3 792,54 €</b>	<b>263</b>	<b>3 750,75 €</b>	<b>-122,12 €</b>	<b>-3,33%</b>

Tabela 5 – Remuneração média mensal por Habilitações Literárias

## Distribuição dos/as trabalhadores/as por carreira profissional

Tradicionalmente, e dada a natureza de muitas das suas funções, o setor portuário comporta carreiras exclusivamente ocupadas pelo género masculino (Gráfico 7), o que concorre para justificar a proporção homens/mulheres atualmente existente.

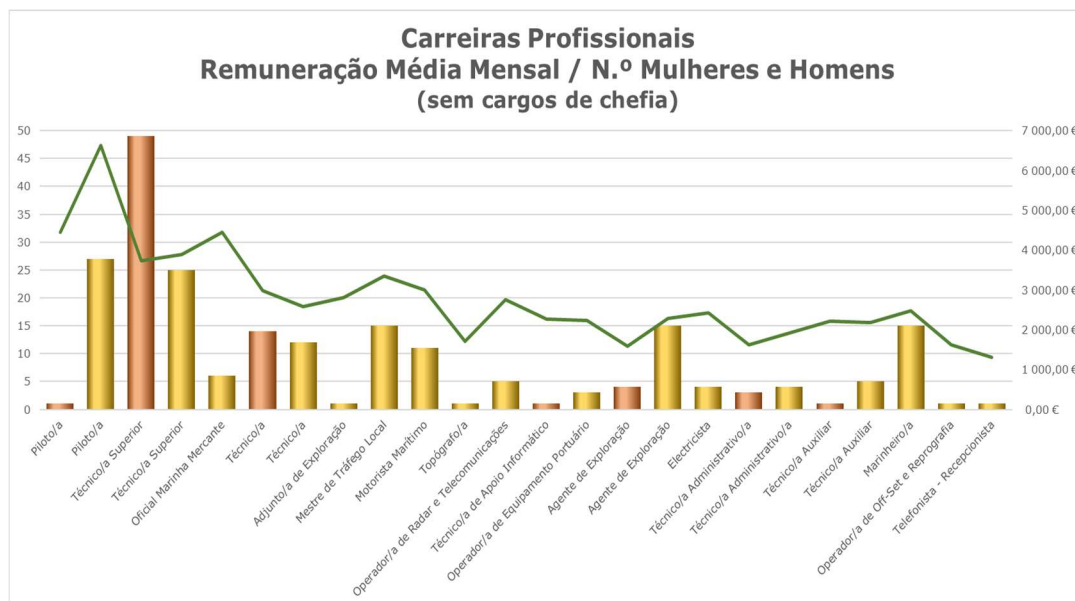


Gráfico 7 – Distribuição do efetivo por carreira profissional (trabalhadores/as sem cargos de chefia)

Analisando as carreiras profissionais dos/das trabalhadores/as da APL, S.A. que não possuem cargos de direção e chefia, num total de 224, a carreira com mais expressividade é a de Técnico/a Superior, com 74 trabalhadores/as (33,0% daquele total), correspondendo a 49 mulheres (63,2%) e 25 homens (33,8%).

A carreira de Piloto/a é a segunda carreira com maior número de elementos (28), entre os quais uma mulher, revelando 14,3% do efetivo aqui em análise.

Os/As trabalhadores/as sem cargo de direção e chefia da APL, S.A. encontram-se distribuídos pelas correspondentes carreiras profissionais na Tabela 6.

Remuneração Média Mensal por Carreira Profissional (trabalhadores/as sem cargo de chefia)								
CARREIRA	Mulheres		Homens		Total		Diferença Remun. Média Mensal M-H (€)	Diferença Remun. Média Mensal M-H (%)
	N.º	Remuneração Média Mensal	N.º	Remuneração Média Mensal	N.º	Remuneração Média Mensal		
Técnico Superior	49	3 738,18 €	25	3 885,49 €	74	3 787,94 €	-147,32 €	-3,94%
Oficial Marinha Mercante I			6	4 445,94 €	6	1 838,12 €	-4 445,94 €	-100,00%
Técnico	14	2 989,89 €	12	5 149,44 €	26	2 574,72 €	-2 159,55 €	-72,23%
Adjunto de Exploração			1	2 807,00 €	1	2 807,00 €	-2 807,00 €	-100,00%
Mestre de Tráfego Local			15	3 352,15 €	15	3 352,15 €	-3 352,15 €	-100,00%
Motorista Marítimo			11	3 001,71 €	11	3 001,71 €	-3 001,71 €	-100,00%
Topógrafo			1	1 704,70 €	1	1 704,70 €	-1 704,70 €	-100,00%
Operador de Radar e Telecomunicações			5	2 752,54 €	5	2 752,54 €	-2 752,54 €	-100,00%
Técnico de Apoio Informático	1	2 263,00 €			1	2 263,00 €	2 263,00 €	100,00%
Operador de Equipamento Portuário			3	2 224,87 €	3	2 224,87 €	-2 224,87 €	-100,00%
Agente de Exploração	4	1 578,78 €	15	2 292,82 €	19	2 142,50 €	-714,04 €	-45,23%
Eletricista			4	2 430,68 €	4	2 430,68 €	-2 430,68 €	-100,00%
Técnico Administrativo	3	1 627,80 €	4	1 919,29 €	7	1 794,36 €	-291,49 €	-17,91%
Técnico Auxiliar	1	2 220,11 €	5	2 188,10 €	6	2 193,43 €	32,01 €	1,44%
Marinheiro			15	2 482,37 €	15	2 482,37 €	-2 482,37 €	-100,00%
Telefonista-Rececionista			1	1 306,00 €	1	1 306,00 €	-1 306,00 €	-100,00%
Operador de Off-Set e Reprografia			1	1 624,90 €	1	1 624,90 €	-1 624,90 €	-100,00%
Pessoal Técnico de Pilotagem	1	4 442,77 €	27	6 631,39 €	28	6 553,23 €	-2 188,62 €	-49,26%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>3 358,27 €</b>	<b>151</b>	<b>3 608,65 €</b>	<b>224</b>	<b>3 527,05 €</b>	<b>-250,39 €</b>	<b>-7,46%</b>

Tabela 6 – Carreiras profissionais (trabalhadores/as sem cargo de chefia)

Numa primeira análise a esta tabela, verificamos que existem 10 carreiras profissionais, de cariz essencialmente operacional, sem representação feminina e uma carreira profissional sem representação masculina (Técnico/a de Apoio Informático). De relevar a existência de trabalhadoras em áreas operacionais como a Pilotagem (1 mulher), Agente de Exploração (4) e algumas trabalhadoras com funções em áreas operacionais na carreira de Técnico/a.

Conforme ilustrado nesta tabela, verificamos que na carreira de Técnico/a Auxiliar, a mulher auferem em média mais do que os homens, o que pode ser explicado pela respetiva antiguidade e regime de trabalho em que a trabalhadora se encontra afeta e que agrega remunerações acessórias que aumentam o valor recebido.

Por outro lado, no caso em que há representatividade de ambos os géneros, e também decorrente do efeito conjugado da antiguidade na carreira/empresa e dos regimes de trabalho onde estão inseridos, os homens recebem uma remuneração média mensal superior nas restantes carreiras profissionais elencadas na mesma tabela.

## Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo de direção

Os cargos de direção e chefia da APL, S.A. são ocupados por 39 trabalhadores/as, o que representa quase 15% do total do efetivo da APL, S.A., dos quais 17 são mulheres (44%) e 22 homens (56%), como se pode verificar nos Gráficos 7 e 8.

% Mulheres e Homens em Cargos de Chefia face ao Universo da APL, S.A.

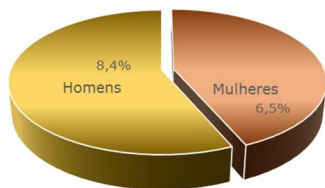


Gráfico 7 –Cargos de Chefia % por género

Cargos de Direção e Chefia  
 % Mulheres e Homens

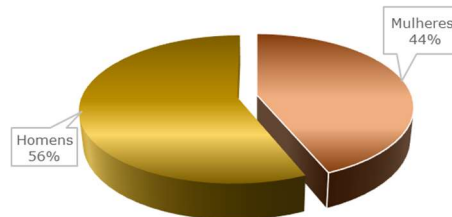


Gráfico 8 – Homens e Mulheres com cargos de Chefia (%)

No que respeita à distribuição dos cargos de direção e chefia por género, a Tabela 7 ilustra a composição da respetiva titularidade.

Assim, podemos verificar que as mulheres (9 [60%]) têm superioridade numérica face aos homens (6 [40%]) no cargo de Chefe de Divisão, observando-se ainda uma igualdade numérica (5) no cargo mais elevado de chefia (Diretor/a de Serviços). Nos restantes cargos, em situação de representação de ambos os géneros, a titularidade cargos de direção e chefia é maioritariamente masculina.

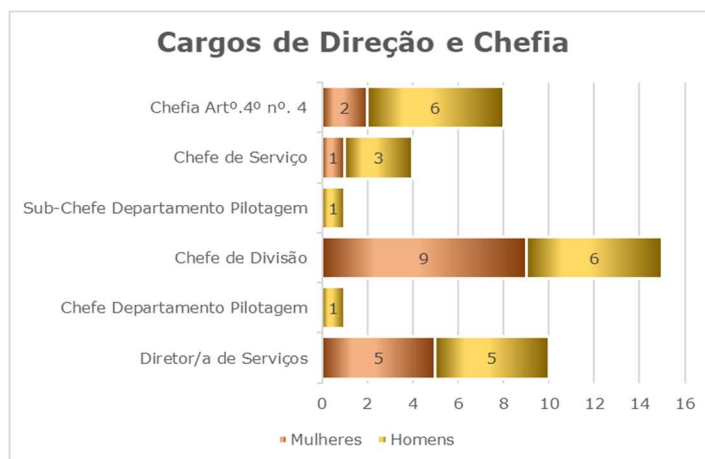


Tabela 7 – Distribuição por cargos de direção

A diferença de elementos verificada entre chefias do sexo masculino e feminino é consequência das funções integradas na área eminentemente operacional do porto (Direção

de Segurança, Pilotagem e Operação Portuária), que, em resultado das suas características, são ocupadas por homens.

No que respeita à remuneração média mensal abonada aos titulares de cargos de direção e chefia, e com base nos dados Tabela 8, e quando há representatividade de ambos os géneros, constatamos que as mulheres ganham mais do que os homens enquanto Chefias Artigo 4.º n.º 4.

Esta diferença é consequência, quer dos regimes de trabalho a que as respetivas Chefias estão afetas, como da antiguidade que contribui para a atribuição de determinados abonos, como sejam as diuturnidades e o diferencial de carreira.

Remuneração Média Mensal por Cargo de Chefia								
CARREIRA / CARGO DE CHEFIA	Mulheres		Homens		Total		Diferença Remun. Média Mensal M-H (€)	Diferença Remun. Média Mensal M-H (%)
	N.º	Remuneração Média Mensal	N.º	Remuneração Média Mensal	N.º	Remuneração Média Mensal		
Diretor/a de Serviços	5	5 456,85 €	5	6 072,76 €	10	5 764,81 €	-615,91 €	-11,29%
Chefe de Divisão	9	5 129,19 €	6	5 283,47 €	15	5 190,90 €	-154,28 €	-3,01%
Chefe de Serviço	1	3 630,45 €	3	3 863,00 €	4	3 804,86 €	-232,55 €	-6,41%
Chefia Art.º 4º n.º 4	2	4 053,44 €	6	3 702,06 €	8	3 789,90 €	351,38 €	8,67%
Chefe do Depart. de Pilotagem			1	7 404,82 €	1	7 404,82 €	-7 404,82 €	-100,00%
Sub-Chefe do Depart. Pilotagem			1	7 932,44 €	1	7 932,44 €	-7 932,44 €	-100,00%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5 010,84 €</b>	<b>22</b>	<b>5 054,69 €</b>	<b>39</b>	<b>5 035,58 €</b>	<b>-43,85 €</b>	<b>-0,88%</b>

Tabela 8 – Remuneração média mensal por género e cargo de direção

Com exceção dos/das trabalhadores/as na carreira de Piloto/a e respetivas Chefias (os/as quais possuem tabela de remunerações própria – sem distinção de género), a tabela remuneratória existente nas administrações portuárias para os cargos de direção e chefia é igual para ambos os sexos, variando apenas o valor das diuturnidades em função da respetiva antiguidade na empresa.

Porém, e porque ninguém pode ser prejudicado/a na sua remuneração ao ser nomeado/a para um cargo de direção, quando a remuneração de carreira é superior à do cargo, as chefias, independentemente do sexo, são abonadas pela respetiva remuneração da carreira, à qual é acrescida da(s) remuneração(ões) acessória(s) do cargo.

É o conjunto das situações delineadas que promove as diferenças já assinaladas.



## CONCLUSÃO

No final do ano de 2023, a APL, S.A. integrava um total de 263 trabalhadores/as, dos/das quais 173 eram homens e 90 mulheres.

Tal como referido no relatório de remunerações referente ao ano de 2020, algumas carreiras profissionais são ocupadas exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino, nomeadamente no que respeita às funções ligadas ao mar, tanto por razões históricas, como pela dificuldade em encontrar no mercado de trabalho candidatas para determinadas profissões de áreas operacionais.

A legislação laboral aplicável às administrações portuárias, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 421/99, de 21 de outubro, e as Portarias n.º 1098/99, de 21 de dezembro e n.º 633/99, de 11 de agosto, promove a igualdade de tratamento para homens e mulheres, no que respeita a condições de admissão e progressão e remunerações, entre outros aspetos.

Na análise dos dados apresentados neste relatório, apuramos que as diferenças remuneratórias verificadas entre homens e mulheres decorrem, na sua generalidade, do tempo de serviço prestado por cada trabalhador/a, em virtude de a definição de uma tabela salarial única ter como resultado que as remunerações pagas a homens e mulheres são as mesmas sempre que as funções desempenhadas sejam iguais.

Como pudemos ver, a remuneração média mensal, quando considerado apenas o vencimento base e as diuturnidades, é superior nas mulheres. Porém, quando se analisa a totalidade dos abonos auferidos, os homens apresentam uma remuneração média mensal superior, designadamente em consequência dos regimes de trabalho em que se encontram integrados/as.

Nos diferentes escalões etários, nos grupos com representação de ambos os géneros, verifica-se que, nas remunerações médias mensais auferidas, os homens têm preponderância em 4 dos escalões e as mulheres noutros 3. Porém, não há trabalhadoras nos escalões etários dos 30 e 34 anos e mais de 65 anos.

Nos escalões de antiguidade definidos e nos graus em que há representatividade feminina e masculina, regista-se um equilíbrio nas remunerações médias mensais auferidas, na medida em que tanto os homens como as mulheres são preponderantes em número igual de escalões (4). Não há trabalhadoras com antiguidade entre os 26 e 30 anos.

Quando se analisam as habilitações literárias dos/das trabalhadores/as da APL, S.A., constatamos que a larga maioria das mulheres trabalhadoras possui habilitações ao nível do ensino superior. Por seu lado, verifica-se que menos de metade do total dos homens trabalhadores são detentores desta habilitação académica. No entanto, e por força dos regimes de trabalho instituídos, são os homens que auferem uma remuneração média mensal superior nos diversos graus do ensino superior existentes na APL, S.A.. As mulheres auferem maior remuneração média mensal face aos homens ao nível do 3.º Ciclo do Ensino Básico. A destacar a igualdade salarial patenteada entre ambos os géneros ao nível do Ensino Secundário. Não há representação feminina com habilitações ao nível do 1.º e 2.º Ciclos do Ensino Básico.

Em suma, as diferenças remuneratórias verificadas entre mulheres e homens nos diferentes indicadores resultam, essencialmente, das características das funções onde se concentram os diferentes géneros, da antiguidade na empresa e das rubricas salariais inerentes ao regime de trabalho.

Assim, podemos afirmar que na APL, S.A. não se verificam situações de discriminação salarial assentes no género. As tabelas remuneratórias, em vigor nas administrações portuárias, permitem abonar de igual forma a homens e mulheres, conferindo diferenciação assente em critérios objetivos como a carreira, antiguidade e regime de trabalho.

A elaboração do presente relatório, de forma trienal, irá permitir à APL, S.A. monitorizar a tendência das remunerações pagas a mulheres e homens, de acordo com o género, visando a prevenção de eventuais diferenças injustificadas.

## **Divulgação**

O Relatório sobre Remunerações por Género 2023, depois de aprovado pelo Conselho de Administração na sua sessão de 12 de abril de 2024 será divulgado internamente e disponibilizado no Portal do Porto de Lisboa, nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.