

RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO 2020



APL - ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE LISBOA, S.A.

Índice

INTRODUÇÃO	3
Análise das diferenças salariais em função do género	4
Caracterização geral dos/as trabalhadores/as	4
Distribuição dos/as trabalhadores/as por escalão etário	6
Distribuição dos/as trabalhadores/as por antiguidade	8
Distribuição dos/as trabalhadores/as por habilitações literárias	10
Distribuição dos/as trabalhadores/as por carreira profissional	12
Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo de direcção	13
CONCLUSÃO.....	16
Divulgação	17

INTRODUÇÃO

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, veio reforçar 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 elaborem, 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, pois, dar cumprimento a esta obrigação legal, procurando, simultaneamente, diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que se comprove existir nas remunerações pagas a mulheres e homens na APL, S.A..

Análise das diferenças salariais em função do género

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 2020, considerando-se o efetivo de acordo com o sexo, escalão etário, antiguidade, categoria profissional e habilitações literárias.

Neste relatório não foram considerados os membros dos órgãos sociais da empresa.

Caracterização geral dos/as trabalhadores/as

Pela análise dos dados que caracterizam o efetivo da APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A., observa-se que, em relação ao género, a empresa é predominantemente masculina, apresentando as mulheres menos expressividade em diversas variáveis.

Em 31 de dezembro de 2020 o efetivo global da APL, S.A. era de 282 trabalhadores/as, dos quais 93 eram mulheres e 189 homens, a que corresponde uma representação de cerca de 33% do universo feminino.

	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO	
	Feminino	Masculino	TOTAL	% Feminino	% Masculino
Efetivo Global	93	189	282	32,98%	67,02%

Tabela 1 – Distribuição do Efetivo por género

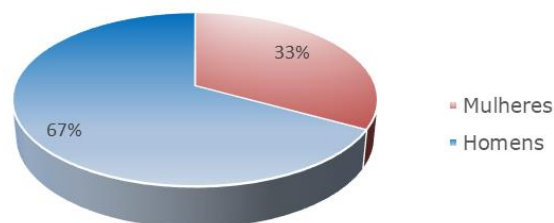


Gráfico 1 – Distribuição do Efetivo por género

Pela análise dos dados infra (Gráfico 2) constata-se que a remuneração média mensal dos homens é inferior à das mulheres quando consideramos apenas o vencimento base e as diuturnidades.

No entanto, quando avaliamos o total das remunerações abonadas (Gráfico 3), cuja atribuição decorre 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.

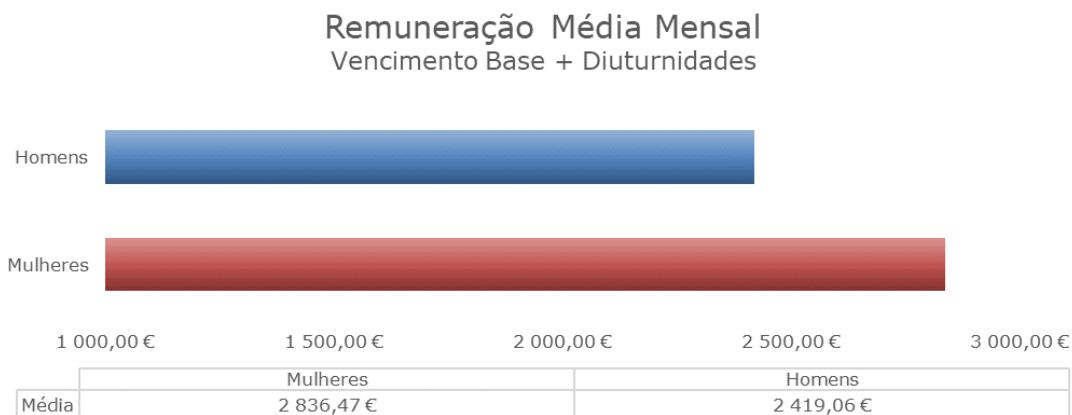


Gráfico 2 – Remuneração média mensal (VB+D) por género

Remuneração Média Mensal

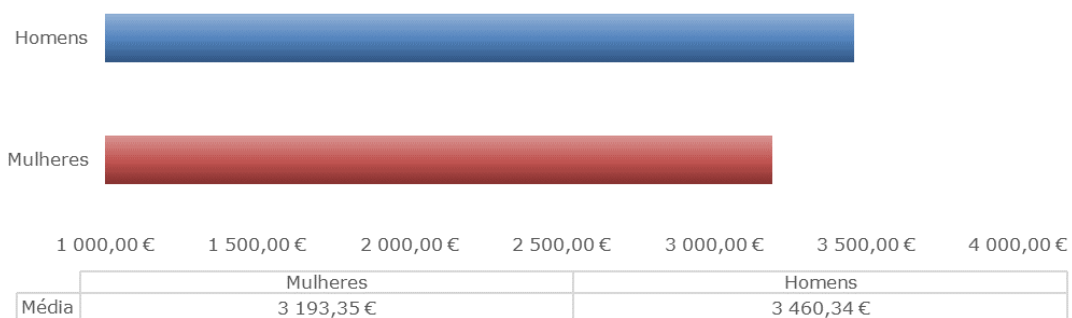


Gráfico 3 – Remuneração média mensal por género

Nos diferentes parâmetros de análise que se seguem será considerada a remuneração média mensal que engloba as remunerações certas e permanentes abonadas aos/às trabalhadores/as.

Distribuição dos/as trabalhadores/as por escalão etário

Os/as trabalhadores/as da APL, S.A. encontram-se maioritariamente distribuídos/as por dois grupos etários, dos 55 aos 59 anos (63 trabalhadores/as) e dos 60 aos 65 anos (55 trabalhadores/as). Verifica-se, em todos os grupos etários, maior representatividade de trabalhadores do sexo masculino.

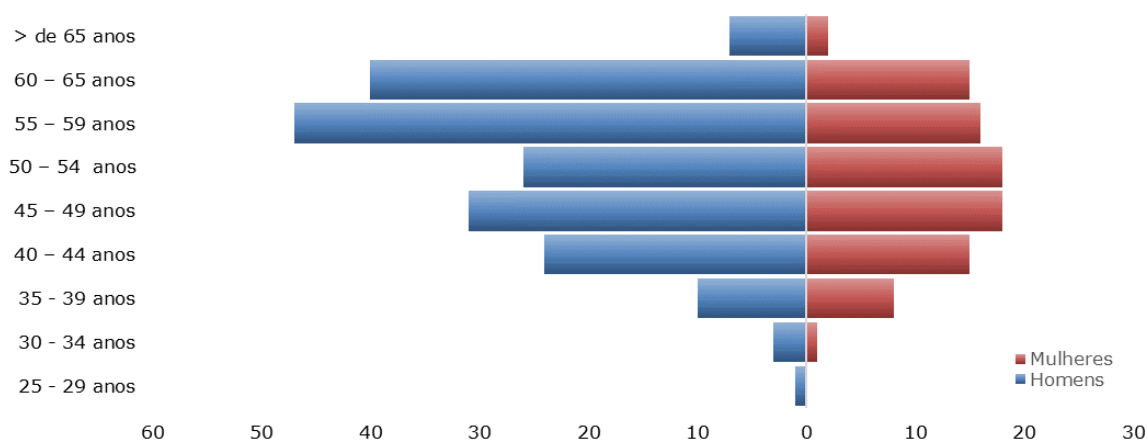


Gráfico 4 – Distribuição do efetivo por escalão etário

A distribuição do efetivo por género e escalão etário mostra uma concentração das mulheres nos escalões dos 45 aos 49 anos e dos 50 aos 54 anos, enquanto os homens surgem com maior representação nas faixas etárias entre os 55 e 59 anos e entre os 60 e 65 anos.

A idade média do efetivo APL, S.A. é de 52,02 anos, apresentando os homens uma idade mais elevada face à média (52,58) comparativamente às mulheres (50,87), verificando-se que cerca de 60% do efetivo total está acima dos 50 anos idade.

	MÉDIA		
	Mulheres	Homens	TOTAL
Idade	50,87	52,58	52,02
Antiguidade	21,77	22,70	22,39

Tabela 2 – Idade e Antiguidade Médias por género

Avaliando a remuneração média mensal de acordo com a idade (Tabela 3) podemos aferir o seguinte: as mulheres são melhor remuneradas face aos homens nos escalões etários entre os 30 e 34 anos (mais 9,15%), entre os 35 e 39 anos (mais 14,04%), entre os 40 e 44 anos (mais 3,19%) e entre os 50 e 54 anos (mais 8,54%).

ESCALÃO ETÁRIO	Remuneração Média Mensal						Total (M+H)	Remuneração Média Mensal Valor	Representação	
	Mulheres			Homens					Diferença Remun. Média Mensal M-H	
	N.º	% Total M+H	Valor	N.º	% Total M+H	Valor			Valor	%
25 - 29 anos		0%		1	100,00%	1 698,92 €	1	1 698,92 €	-1 698,92 €	-100,00%
30 - 34 anos	1	25%	2 057,90 €	3	75,00%	1 806,95 €	4	1 869,69 €	250,95 €	9,15%
35 - 39 anos	8	44%	2 797,86 €	10	55,56%	2 090,60 €	18	2 404,94 €	707,26 €	14,04%
40 - 44 anos	15	38%	2 578,05 €	24	61,54%	2 444,59 €	39	2 495,92 €	133,46 €	3,19%
45 - 49 anos	18	37%	2 852,30 €	31	63,27%	3 009,62 €	49	2 951,83 €	-157,33 €	-3,49%
50 - 54 anos	18	41%	3 521,19 €	26	59,09%	3 012,45 €	44	3 220,58 €	508,74 €	8,54%
55 - 59 anos	16	25%	3 605,67 €	47	74,60%	4 573,52 €	63	4 327,72 €	-967,85 €	-20,03%
60 - 65 anos	15	27%	3 628,49 €	40	72,73%	3 769,00 €	55	3 730,68 €	-140,51 €	-2,82%
> de 65 anos	2	22%	3 514,78 €	7	77,78%	4 281,41 €	9	4 111,05 €	-766,63 €	-16,96%
Total	93	32,98%		189	67,02%		282			

Tabela 3 – Remuneração média mensal por Grupo etário

Por seu lado, os homens são remunerados acima das mulheres nas faixas etárias entre os 45 e 49 anos (mais 3,49%), entre os 55 e 59 anos (mais 20,03%), entre os 60 e 65 anos (2,82%) e no escalão com mais de 65 anos (mais 16,96%).

No escalão etário entre os 25 e 29 anos não é possível fazer comparação por só haver representatividade de um dos géneros.

Distribuição dos/as trabalhadores/as por antiguidade

Esta variável apresenta uma concentração de distribuição entre os 16 e 20 anos de antiguidade com 66 trabalhadores/as e 23,4% do total do efetivo. Porém, com valores praticamente idênticos, surge o grupo com antiguidade entre os 26 e os 30 anos com 64 trabalhadores/as, o que corresponde a 22,7% do total do efetivo.

Com exceção dos intervalos entre os 6 e 10 anos e entre os 31 e 35 anos em que as mulheres se encontram em maioria, o sexo masculino é aquele que apresenta maior representatividade na generalidade dos intervalos de tempo de permanência na empresa.

Cerca de 54% dos/as trabalhadores/as têm uma permanência na empresa entre os 20 e os 30 anos, com maior relevância no sexo masculino. No caso das mulheres, a sua distribuição está

equilibrada com 46 trabalhadoras com uma antiguidade até 20 anos e, as restantes 48, com uma permanência na empresa igual ou superior a 30 anos.

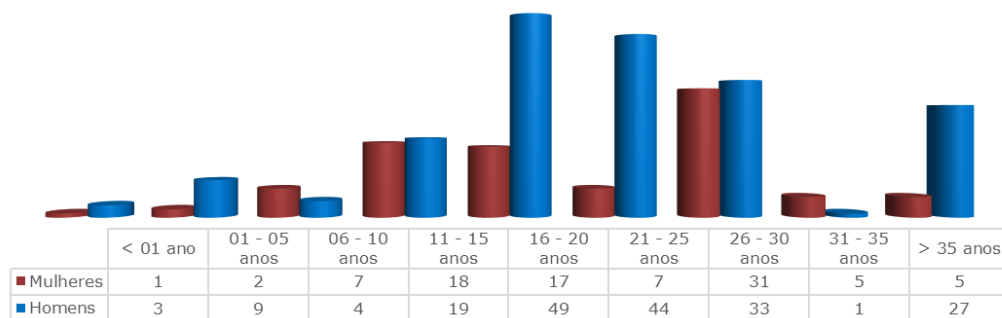


Gráfico 5 – Distribuição do efetivo por antiguidade

A antiguidade média do efetivo da APL, S.A. é de 22,39 anos, sendo a das mulheres de 21,77 e a dos homens de 22,70 anos.

Avaliando a remuneração média mensal de acordo com esta variável, constata-se que as mulheres são melhor remuneradas na generalidade dos escalões de antiguidade. Com efeito, apenas nos grupos entre 1 e 10 anos e entre os 21 e 25 anos os homens auferem uma remuneração superior às mulheres.

No escalão de menor tempo de permanência na empresa, a única representante do sexo feminino apresenta uma remuneração média mensal superior à média dos 3 homens no mesmo escalão por se encontrar integrada numa carreira e regime de trabalho mais valorizados.

ANTIGUIDADE	Remuneração Média Mensal						Total (M+H)	Remuneração Média Mensal Valor	Representação	
	Mulheres			Homens					Diferença Remun. Média Mensal M-H	
	N.º	% Total M+H	Valor	N.º	% Total M+H	Valor			Valor	%
< 01 ano	1	25,00%	3 844,34 €	3	75,00%	2 203,46 €	4	2 613,68 €	1 640,88 €	42,68%
01 - 05 anos	2	18,18%	2 674,15 €	9	81,82%	3 989,57 €	11	3 750,41 €	-1 315,42 €	-49,19%
06 - 10 anos	7	63,64%	2 315,78 €	4	36,36%	2 797,87 €	11	2 491,09 €	-482,09 €	-20,82%
11 - 15 anos	18	48,65%	2 417,19 €	19	51,35%	2 349,59 €	37	2 382,48 €	67,59 €	2,80%
16 - 20 anos	17	25,76%	3 097,49 €	49	74,24%	2 942,20 €	66	2 982,20 €	155,29 €	5,01%
21 - 25 anos	7	13,73%	3 044,28 €	44	86,27%	5 116,00 €	51	4 831,65 €	-2 071,72 €	-68,05%
26 - 30 anos	31	48,44%	3 946,34 €	33	51,56%	3 491,47 €	64	3 711,80 €	454,88 €	11,53%
31 - 35 anos	5	83,33%	3 118,79 €	1	16,67%	2 316,25 €	6	2 985,03 €	802,54 €	25,73%
> 35 anos	5	15,63%	3 234,30 €	27	84,38%	2 549,87 €	32	2 656,81 €	684,43 €	21,16%
Total	93	32,98%		189	67,02%		282			

Tabela 4 – Remuneração média mensal por Antiguidade

A remuneração média mensal das mulheres é mais elevada quando a antiguidade se situa entre os 26 e os 30 anos, enquanto nos homens este indicador está patente nos trabalhadores com 21 a 25 anos de permanência na empresa.

Distribuição dos/as trabalhadores/as por habilitações literárias

Relativamente à distribuição dos/as trabalhadores/as segundo as suas habilitações literárias, medidas pelo nível de ensino concluído, podemos ver claramente que grande parte do efetivo está integrado num nível superior de qualificações, independentemente do género.

De facto, 155 dos/as trabalhadores/as detêm o grau de bacharel, licenciado ou mestre, o que representa 54,96% do total do efetivo da APL, S.A., dos quais 45,16% são mulheres e 54,84% são homens.

No nível de habilitações mais baixo, correspondente ao ensino básico, a APL, S.A. possui 60 trabalhadores/as (21,28% do total do efetivo), dos quais 90% são homens e, apenas, 10% são mulheres.



Gráfico 6 – Distribuição do efetivo por habilitações literárias

No que se refere à diferença remuneratória segundo o nível habilitacional (Tabela 5), podemos verificar que é no nível mais elevado que se regista a maior variação, com 36,47%. A remuneração média mensal é superior nas mulheres apenas ao nível do ensino básico, o que se justifica pelo facto destas trabalhadoras estarem integradas em carreiras mais valorizadas do que as dos homens com o mesmo nível de escolaridade.

Por seu lado, os homens com habilitações ao nível do ensino secundário e superior auferem uma remuneração média mensal superior à das mulheres por estarem, na sua maioria, integrados em regimes de trabalho específicos que implicam o abono de remunerações acessórias.

HABILITAÇÕES	Remuneração Média Mensal						Total (M+H)	Remuneração Média Mensal Valor	Representação	
	Mulheres			Homens					Diferença Remun. Média Mensal M-H	
	N.º	% Total M+H	Valor	N.º	% Total M+H	Valor	Valor	%		
Ensino Básico	6	10,00%	2 639,91 €	54	90,00%	2 552,65 €	60	2 561,38 €	87,26 €	3,31%
Ensino Secundário	17	25,37%	2 072,97 €	50	74,63%	2 173,59 €	67	2 148,06 €	-100,62 €	-4,85%
Ensino Superior	70	45,16%	3 512,89 €	85	54,84%	4 793,89 €	155	4 215,37 €	-1 281,00 €	-36,47%
Total	93			189			282			

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.

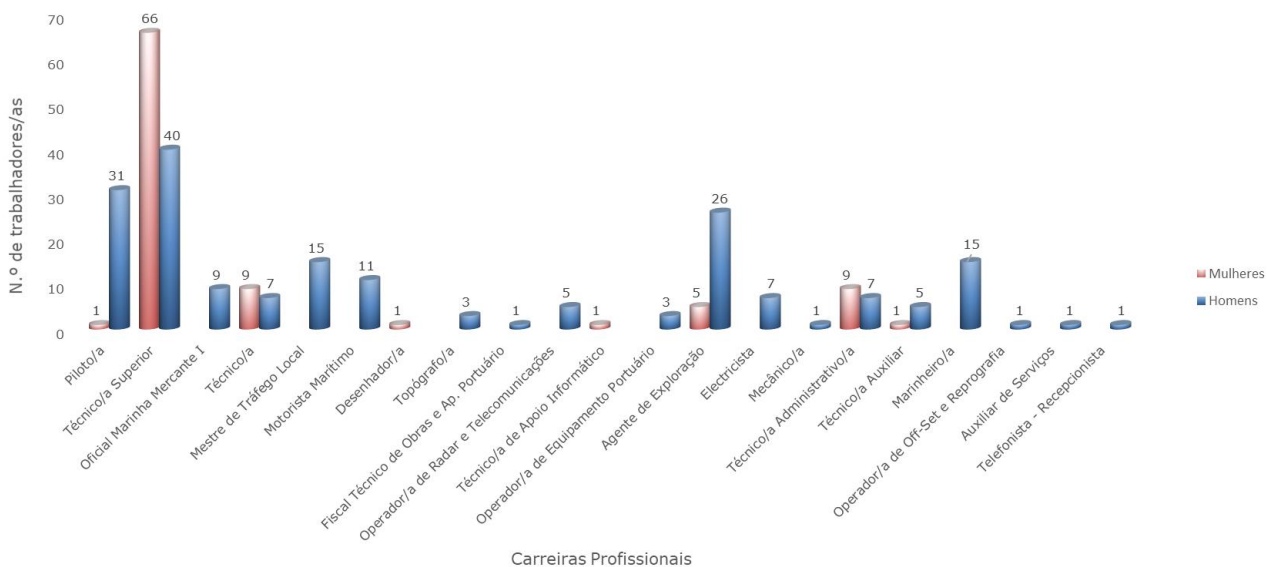


Gráfico 7 – Distribuição do efetivo por carreira profissional

Nesta variável, a carreira mais expressiva é a de Técnico/a Superior, onde se inclui o segmento de Assessor/a, com 106 trabalhadores/as (37,59% do total), correspondendo a 66 mulheres (62,26%) e 40 homens (37,74%). Segue-se a carreira de Piloto/a com 32 elementos, entre os quais uma mulher recentemente admitida, o que revela 11,35% do efetivo.

Considerando apenas as carreiras profissionais existentes na APL, S.A. com representatividade de ambos os sexos, o efetivo encontra-se distribuído conforme se mostra na Tabela 6.

CARREIRA	Mulheres			Homens			Total
	N.º	% Total Carreira	Remuneração Média Mensal	N.º	% Total Carreira	Remuneração Média Mensal	N.º Trab.
Piloto/a	1	3,13%	3 844,34 €	31	96,88%	6 524,95 €	32
Técnico/a Superior	66	62,26%	3 576,85 €	40	37,74%	3 907,96 €	106
Técnico/a	9	56,25%	2 790,75 €	7	43,75%	2 715,68 €	16
Agente de Exploração	5	16,13%	2 333,65 €	26	83,87%	2 308,47 €	31
Técnico/a Administrativo/a	9	56,25%	1 642,76 €	7	43,75%	1 814,17 €	16
Técnico/a Auxiliar	1	16,67%	1 983,68 €	5	83,33%	2 035,65 €	6

Tabela 6 – Carreiras profissionais com representatividade de ambos os sexos

Ao analisar estes dados podemos verificar que as mulheres auferem, em média, mais do que os homens nas carreiras de Técnico/a e de Agente de Exploração, o que pode ser explicado pela antiguidade das mulheres nestas carreiras, bem como pelo regime de trabalho onde estão integradas e que agrega remunerações acessórias que aumentam o valor recebido.

Por seu lado, 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 Tabela 6.

Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo de direção

Os titulares de cargos de direção e chefia representam 15,25% do total do efetivo da APL, S.A., dos quais 41,86% são mulheres e 58,14% homens.

CARGOS	Mulheres		Homens		Total
	N.º	% Total Cargos	N.º	% Total Cargos	N.º M+H
Diretor/a de Serviços	4	44,44%	5	55,56%	9
Chefe Departamento Pilotagem		0,00%	1	100,00%	1
Chefe de Divisão	11	55,00%	9	45,00%	20
Sub-Chefe Departamento Pilotagem		0,00%	1	100,00%	1
Chefe de Serviço	2	40,00%	3	60,00%	5
Chefia Artº.4º nº. 4	1	14,29%	6	85,71%	7
Total	18	41,86%	25	58,14%	43

Tabela 7 – Distribuição por cargos de direção

A diferença de elementos que se verifica entre chefias do sexo masculino e feminino deriva das funções integradas na área eminentemente operacional do porto (Direção de Segurança, Pilotagem e Operação portuária), que são, por força das suas características, ocupadas por homens.

No que respeita à remuneração mensal média abonada aos titulares de cargos de direção e chefia, e com base nos dados do Gráfico 7, constatamos que as mulheres ganham mais do que os homens enquanto chefias de divisão e chefias art.º 4.º n.º 4, mas recebem menos nos cargos de Diretor/a e de Chefe de Serviço.

Tal como nos tópicos anteriores, também aqui a antiguidade justifica estas disparidades, porquanto a contagem de tempo é a base para a atribuição de determinados abonos, como sejam as diuturnidades e o diferencial de carreira.

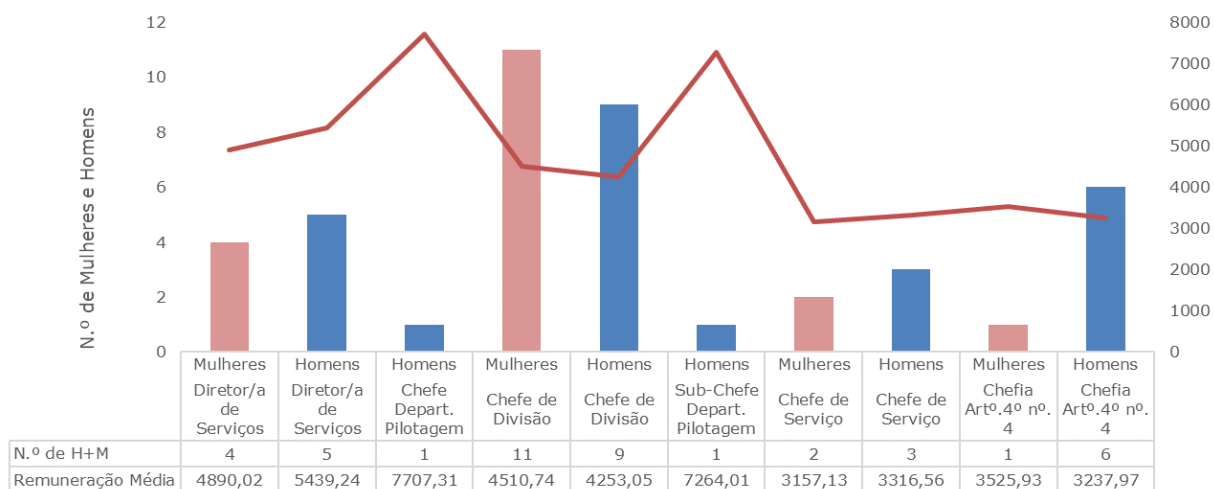


Gráfico 7 – Remuneração média mensal por género e cargo de direção

Com efeito, 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; no entanto, e porque ninguém pode ser prejudicado/a na sua remuneração quando é nomeado/a para um cargo de direção, há casos em que se mantém a remuneração da carreira à qual acresce a remuneração acessória do cargo. Assentam também aqui as diferenças supra assinaladas.

CONCLUSÃO

No final do ano de 2020, a APL, S.A. integrava um total de 282 trabalhadores/as, dos quais 189 eram homens e 93 mulheres.

Quer por razões históricas, quer ainda pela dificuldade de encontrar no mercado de trabalho candidatas para determinadas profissões, algumas carreiras profissionais são ocupadas exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino, nomeadamente no que respeita às funções ligadas ao mar.

Por força da aplicação das Portarias n.º 1098/99, de 21 de dezembro e n.º 633/99, de 11 de agosto e do Decreto-lei n.º 421/99, de 21 de outubro, as condições de admissão e progressão, bem como as remunerações, entre outros aspetos, são iguais para homens e mulheres.

De facto, e tal como ficou patente neste relatório, as diferenças remuneratórias verificadas decorrem, na sua generalidade, do tempo de serviço prestado por cada trabalhador/a, pois ao estarem definidas numa tabela salarial única, as remunerações pagas a homens e mulheres são as mesmas sempre que as funções desempenhadas sejam iguais, atendendo às qualificações ou experiência exigidas, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico requerido e, ainda, às condições em que o trabalho é realizado.

Como pudemos ver, a remuneração mensal média quando considerado apenas o vencimento base e as diuturnidades é superior nas mulheres, mas os homens apresentam uma remuneração média mensal superior se somarmos as remunerações acessórias decorrentes dos regimes de trabalho onde estão integrados/as.

Também nos diferentes escalões etários se regista um equilíbrio nas remunerações médias mensais auferidas, na medida em que dos 9 escalões analisados, os homens lideram em 4 e as mulheres noutros 4; apenas o grupo etário mais novo não foi “validado” por só ter um elemento do sexo masculino.

Por seu lado, na maioria dos escalões de antiguidade definidos, são as mulheres quem regista uma maior remuneração média mensal. No entanto, e por força dos regimes de trabalho instituídos, são os homens que auferem uma remuneração média mensal superior em 2 dos 3 níveis habilitacionais identificados.

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 daí decorrentes.

Sem dúvida, podemos afirmar que na APL. S.A. não se verificam situações de discriminação salarial assentes no género. A tabela única remuneratória em vigor nas administrações portuárias paga 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 2020, depois de aprovado pelo Conselho de Administração 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.