



DOCAPESCA

PORTOS E LOTAS, S.A.

Aprovado

2021.03.18

Isabel Ferreira
Isabel Ferreira
Vogal do
Conselho de Administração

Carlos Figueiredo
Carlos Figueiredo
Vogal do
Conselho de Administração

Sérgio Faias
Sérgio Faias
Presidente do
Conselho de Administração

RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

Ano 2020

Índice

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. OBJETIVOS	4
3. <i>Caracterização do Universo de Trabalhadores da Docapesca.....</i>	<i>4</i>
3.1 <i>Caracterização Geral dos Trabalhadores por Género.....</i>	<i>4</i>
3.2 <i>Caracterização dos Trabalhadores por Grupo Etário e Sexo.....</i>	<i>5</i>
3.3 <i>Caracterização dos Trabalhadores por Antiguidade e Género</i>	<i>6</i>
3.4 <i>Caracterização dos Trabalhadores por Grupo de Categoria Profissional</i>	<i>7</i>
3.5 <i>Caracterização dos Trabalhadores por grau de Habilitações Académicas e Género.....</i>	<i>8</i>
3.6 <i>Caracterização dos Cargos de Dirigentes</i>	<i>9</i>
4. <i>Remunerações</i>	<i>10</i>
4.1. <i>Caracterização das Remunerações por Habilitações Literárias e Género.....</i>	<i>10</i>
4.2. <i>Caracterização das Remunerações por Grupo Etário e por Género.....</i>	<i>12</i>
4.3. <i>Caracterização das Remunerações por Categoria Profissional, por Cargo e por Género..</i>	<i>13</i>
5. <i>Conclusão.....</i>	<i>15</i>

1. INTRODUÇÃO

Determina o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março da referida Resolução que as empresas do sector empresarial do Estado passem a elaborar um relatório trianual, a disponibilizar internamente e externamente no respetivo sítio na Internet, que caracterize as diferenças salariais auferidas por mulheres e homens tendo como objetivo a adoção de medidas que promovam a igualdade salarial entre mulheres e homens.

Refere, ainda, o n.º 3 que as empresas devem criar e passar a integrar medidas e projetos concretos, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.

Neste âmbito, o presente relatório visa diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias pagas a mulheres e homens na Docapesca – Portos e Lotas, S.A. (Docapesca).

Os dados estatísticos deste relatório, em termos metodológicos, reportam-se às remunerações e ao quadro de pessoal em 31 de dezembro de 2020.

Definidas nos termos do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (Acordo de Empresa), encontram-se discriminadas as categorias profissionais e correspondentes níveis remuneratórios dos trabalhadores do quadro efetivo da Docapesca que desde 2018 não sofreram alterações.

Com a publicação do Decreto-lei nº 16/2014, de 3 de fevereiro, a Docapesca, para além de assegurar a efetivação da primeira venda em Lota¹ de todo o pescado fresco descarregado em portos do continente, passou a assegurar e a gerir o regular funcionamento das infraestruturas portuárias de apoio às atividades da pesca e de náutica de recreio, anteriormente atribuídas ao extinto Instituto Português de Transportes Marítimos (ex-IPTM).

Decorrente deste processo, de assunção de novas competências, o quadro de pessoal da Docapesca passou a integrar trabalhadores provenientes daquele Instituto, através da celebração de Acordos de Cedência de Interesse Público (ACIP), que em 31 de dezembro de 2020 totalizava 55 trabalhadores, dos quais, 48 são homens e 7 são mulheres, cujas remunerações por serem de valores superiores não são passíveis de integrarem a tabela salarial da Docapesca.

O presente relatório não integra os três membros do Conselho de Administração da Docapesca, nomeados pelas Tutelas Sectorial e Financeira, bem como as suas remunerações, sendo à data em análise, composto por dois homens e com a nomeação pendente de uma mulher.

¹ Decreto-Lei nº 81/2005, de 20 de abril

2. OBJETIVOS

As análises efetuadas têm como referência o número de trabalhadores no quadro da empresa, a remuneração base e a remuneração íliquida mensal considerada no mês de dezembro de 2020.

Consideraram-se duas observações distintas:

- Observação quantitativa, tem como objetivo a análise relativa aos trabalhadores da Docapesca de acordo com o sexo, os grupos etários, nível de habilitações e categorias profissionais, bem como, a apresentação da remuneração média de dezembro de 2020, e a diferença salarial, segundo as mesmas variáveis.
- Observação qualitativa, decorre da análise às diferenças salariais, onde são elencadas as principais conclusões a evidenciar.

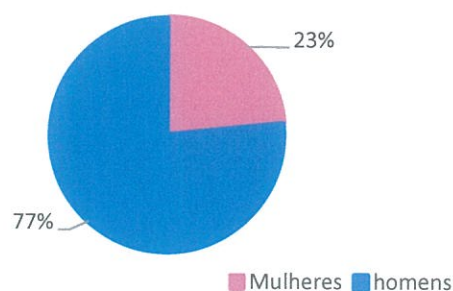
3. Caracterização do Universo de Trabalhadores da Docapesca

3.1 Caracterização Geral dos Trabalhadores por Género

A Docapesca contava, em 31 de dezembro de 2020, com a colaboração de 500 trabalhadores dos quais 414 pertencem ao quadro efetivo da empresa, sendo destes 117 mulheres e 383 homens conforme distribuição seguinte:

Indicador	Quadro 1. Caracterização do Quadro de Trabalhadores por Género		
	Mulheres	Homens	Total
N.º de Recursos Humanos por Género	117	383	500
% Recursos Humanos por Género	23%	77%	
Idade Média	46,1	46,1	46,1
Antiguidade Média	12,9	14,0	13,7

Quadro total de Trabalhadores



A idade média dos trabalhadores, é de 46,1 anos quer para homens quer para mulheres, enquanto a antiguidade média é de 13 anos para as mulheres e de 14 anos para os homens.

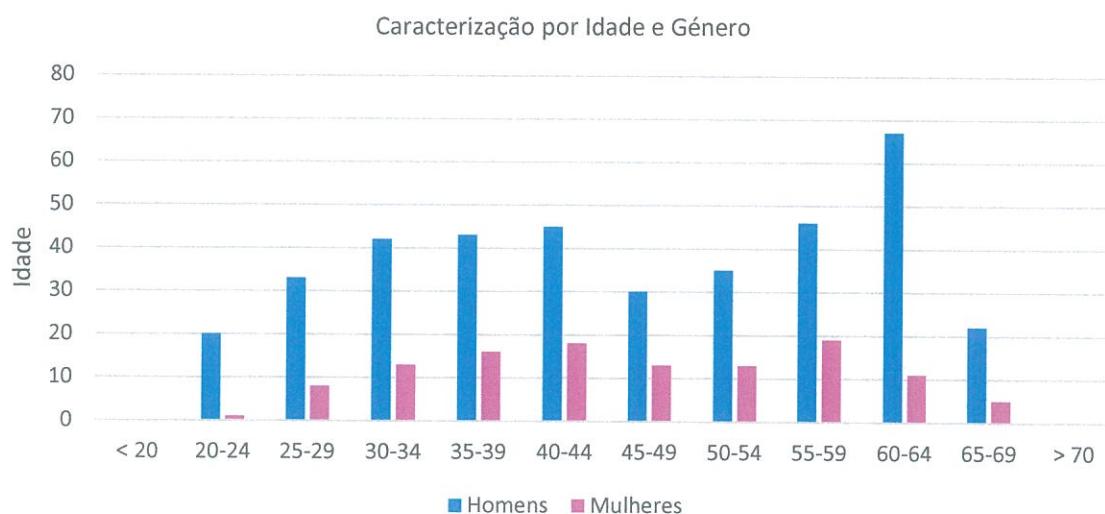
3.2 Caracterização dos Trabalhadores por Grupo Etário e Sexo

Nesta variável o grupo etário mais expressivo é o que se situa abaixo dos 50 anos, com o total de 282 trabalhadores, dos quais 69 mulheres (14%) e 213 são homens (43%).

Os restantes grupos etários, acima dos 50 anos, representam 218 trabalhadores dos quais 48 são mulheres (14%) e 170 são homens (43%).

Verifica-se, no entanto, uma maior representatividade de trabalhadores do sexo masculino em todas as faixas etárias.

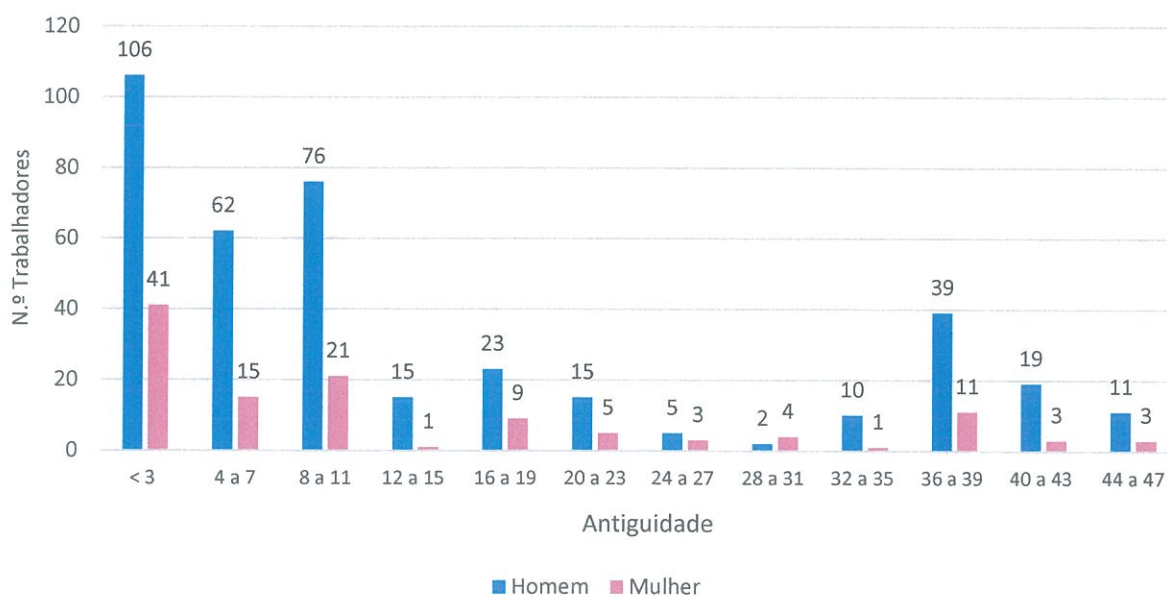
Quadro 2. Distribuição de Género por Escalões Etários						
Escalões Etários	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens	Total
< 20	0	0	0	--	--	
20-24	1	20	21	0,2%	4,0%	4,2%
25-29	8	33	41	1,6%	6,6%	8,2%
30-34	13	42	55	2,6%	8,4%	11,0%
35-39	16	43	59	3,2%	8,6%	11,8%
40-44	18	45	63	3,6%	9,0%	12,6%
45-49	13	30	43	2,6%	6,0%	8,6%
50-54	13	35	48	2,6%	7,0%	9,6%
55-59	19	46	65	3,8%	9,2%	13,0%
60-64	11	67	78	2,2%	13,4%	15,6%
65-69	5	22	27	1,0%	4,4%	5,4%
> 70	0	0	0	--	--	
Total	117	383	500	23,4%	76,6%	100%



3.3 Caracterização dos Trabalhadores por Antiguidade e Género

Na variável relativa aos anos de permanência na empresa, os trabalhadores distribuem-se da seguinte forma:

Anos de Serviço na Empresa	Homem	Mulher
< 3	106	41
4 a 7	62	15
8 a 11	76	21
12 a 15	15	1
16 a 19	23	9
20 a 23	15	5
24 a 27	5	3
28 a 31	2	4
32 a 35	10	1
36 a 39	39	11
40 a 43	19	3
44 a 47	11	3
> 48	0	0



Esta variável apresenta uma concentração de distribuição de anos de serviço na empresa entre os 3 e os 11 anos, quer de homens quer de mulheres, ou seja 64% do quadro de pessoal. Também nesta variável, em virtude de a concentração dos serviços da empresa serem maioritariamente operacionais, o sexo masculino é aquele que apresenta maior representatividade em todos os intervalos de permanência na empresa.

Os trabalhadores com uma antiguidade média superior a 20 anos representam 26%, sendo que, deste 7% tem uma permanência na empresa de mais de 40 anos, representada maioritariamente por homens.

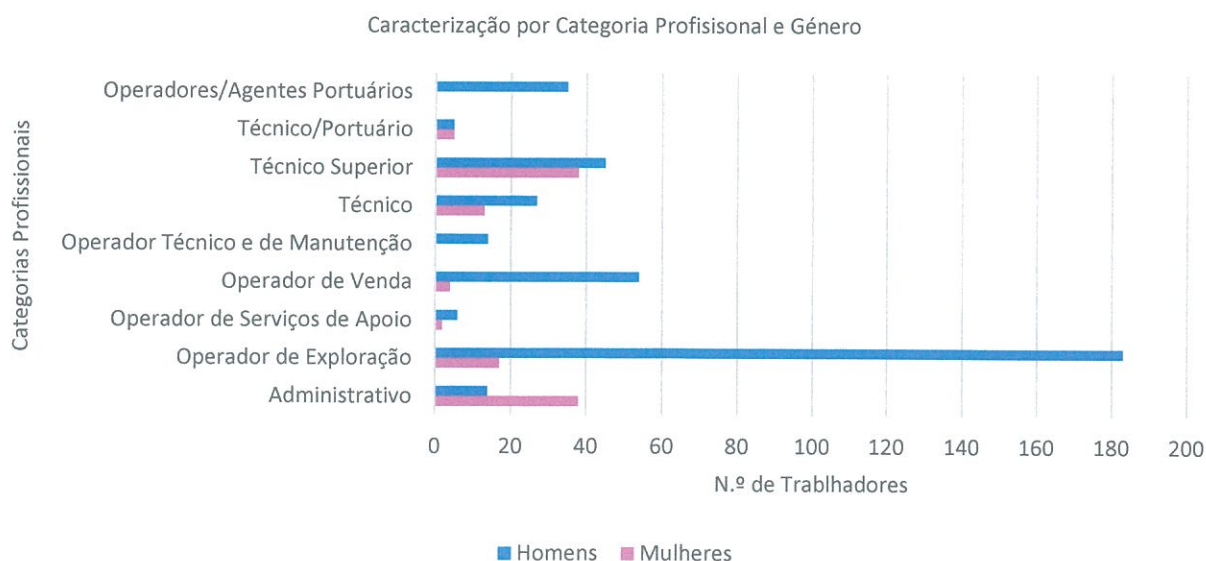
3.4 Caracterização dos Trabalhadores por Grupo de Categoria Profissional

A Docapesca, devido à sua atividade, e apesar de ter vindo gradualmente a promover mudanças e a incorporar uma cultura de diversidade e inclusão num setor de atividade que é historicamente e culturalmente representado predominantemente por pessoas do género masculino, é uma empresa que continua a registar uma maioritária predominância de homens, designadamente, nas áreas operacionais com uma representação de 58% do quadro de pessoal, enquanto as mulheres representam nesta área profissional apenas 5%.

Verifica-se que, em todas as categorias profissionais com exceção da administrativa, a representatividade do sexo masculino é mais expressiva, acentuando-se nas profissões operacionais por comparação com as funções de âmbito administrativo.

Ainda que a Empresa não restrinja o acesso aos processos de recrutamento em função do sexo, as funções de natureza operacional e técnica são executadas maioritariamente pelo efetivo do sexo masculino.

Quadro 3. Distribuição de Trabalhadores por Género e Categoria Profissional						
Categoria Profissional	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens	% Total
Administrativo	38	14	52	7,6	2,8	10,4
Operador de Exploração	17	183	200	3,4	36,6	40,0
Operador de Serviços de Apoio	2	6	8	0,4	1,2	1,6
Operador de Venda	4	54	58	0,8	10,8	11,6
Operador Técnico e de Manutenção	0	14	14	0,0	2,8	2,8
Técnico	13	27	40	2,6	5,4	8,0
Técnico Superior	38	45	83	7,6	9,0	16,6
Técnico/Portuário	5	5	10	1,0	1,0	2,0
Operadores/Agentes Portuários	0	35	35	0,0	7,0	7,0
Total	117	383	500	23,4%	76,6%	100%

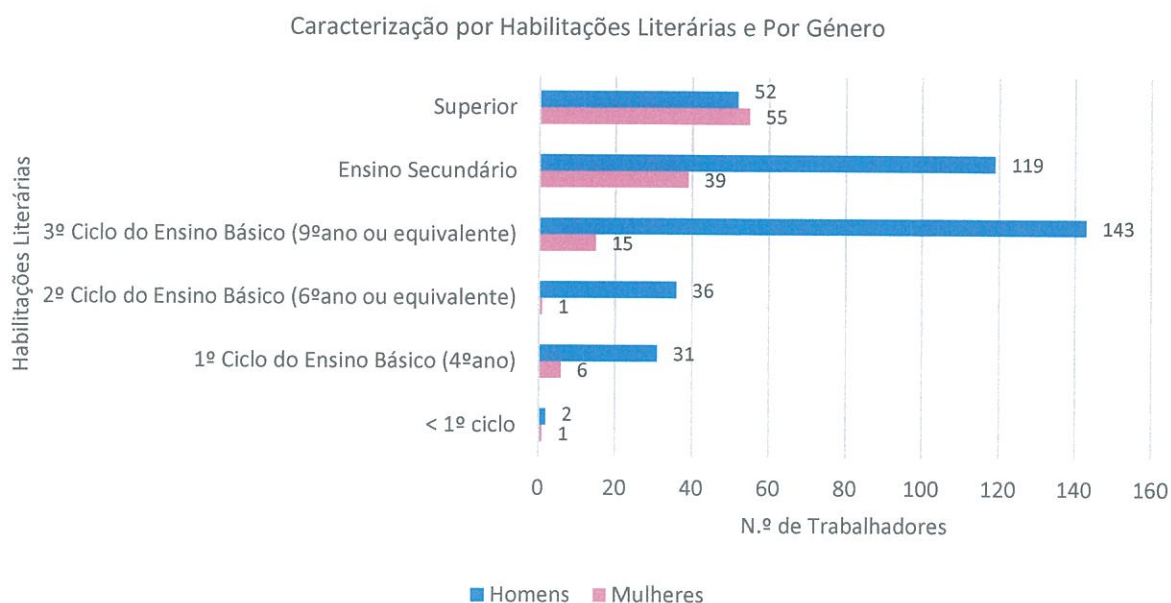


3.5 Caracterização dos Trabalhadores por grau de Habilitações Académicas e Género

Conforme podemos observar no quadro abaixo, relativamente às habilitações académicas, mais de metade (53%) dos trabalhadores da Docapesca tem habilitações equivalentes ou superiores ao 12.º ano de escolaridade, sendo que, 31,6% tem habilitações ao nível do 9.º ano e apenas 0,6% possui habilitações inferiores ao 1º ciclo correspondente a 2 homens e 1 mulher.

De realçar que das 117 mulheres trabalhadoras da Docapesca, existem 55 que tem habilitações ao nível do ensino superior, o que corresponde em termos percentuais a cerca de 47% do universo feminino, e 33% tem completo o ensino secundário. Enquanto os homens, apenas cerca de 14% tem como habilitações académicas o ensino superior e 31% o ensino secundário. Regista-se, assim, que as mulheres têm mais habilitações que os homens.

Quadro 4. Distribuição de Trabalhadores por Género e Habilitações Literárias						
Categoria Profissional	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens	Total
< 1º ciclo	1	2	3	0,9%	0,5%	0,6%
1º Ciclo do Ensino Básico (4ºano)	6	31	37	5,1%	8,1%	7,4%
2º Ciclo do Ensino Básico (6ºano ou equivalente)	1	36	37	0,9%	9,4%	7,4%
3º Ciclo do Ensino Básico (9ºano ou equivalente)	15	143	158	12,8%	37,3%	31,6%
Ensino Secundário	39	119	158	33,3%	31,1%	31,6%
Superior	55	52	107	47,0%	13,6%	21,4%
Total	117	383	500	100,0%	100,0%	100%



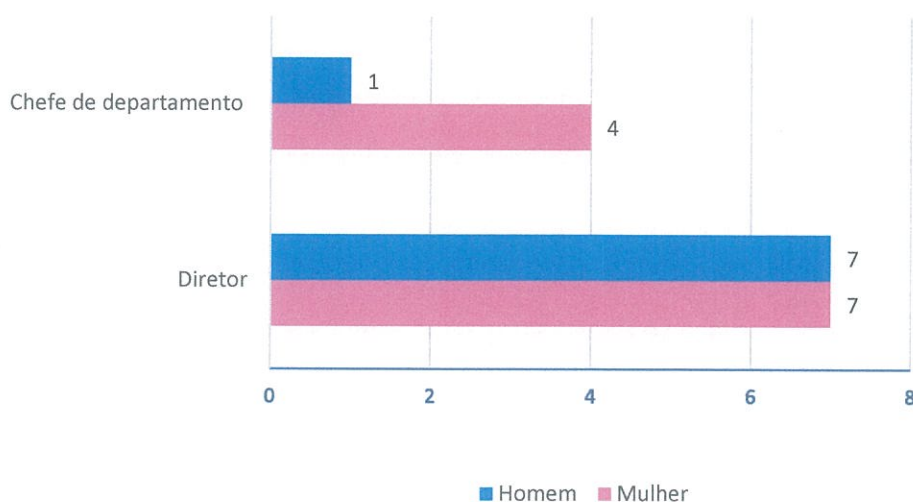
3.6 Caracterização dos Cargos de Dirigentes

No âmbito das políticas de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, é de salientar, algumas das principais ações implementadas na empresa, tais como:

- a) A este nível, a representação do género feminino em posições de liderança atingiu 50% dos cargos dirigentes de primeira linha e 75% dos cargos de 2º linha.
- b) De destacar que 56% dos cargos dirigentes de primeira e segunda linha são representados pelo género feminino, um valor de referência no setor de atividade em que a empresa atua, predominantemente representada por dirigentes do género masculino.

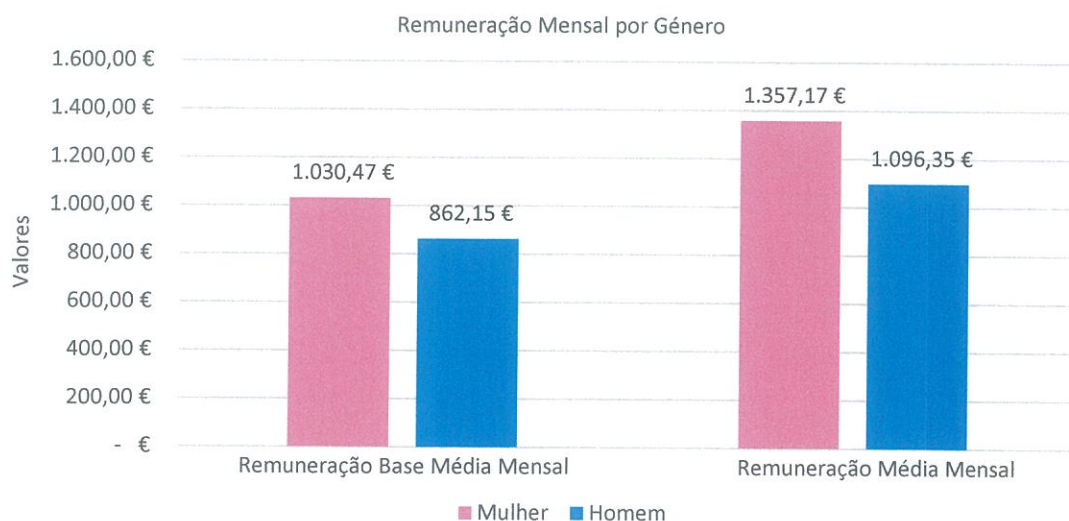
Quadro 5. Distribuição de Género por Cargos Dirigentes			
Escalões Etários	Mulheres	Homens	Total
Diretor (a)	7	7	14
Chefe de Departamento	4	1	5

Distribuição de Cargos Dirigentes por Género



4. Remunerações

O Instrumento de Regulamentação Coletiva aplicável (Acordo de Empresa) celebrado com as estruturas representativas dos trabalhadores (Sindicatos) prevêem a não diferenciação; salarial, de enquadramento profissional, progressão na carreira, direitos genéricos dos trabalhadores nomeadamente em função do género, nacionalidade, estado civil ou situação familiar.



4.1. Caracterização das Remunerações por Habilitações Literárias e Género

As diferenças de remuneração base mensal ou da remuneração mensal total, quando se verificam, e que constam dos quadros abaixo referidos, não constituem discriminação, estando as mesmas assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

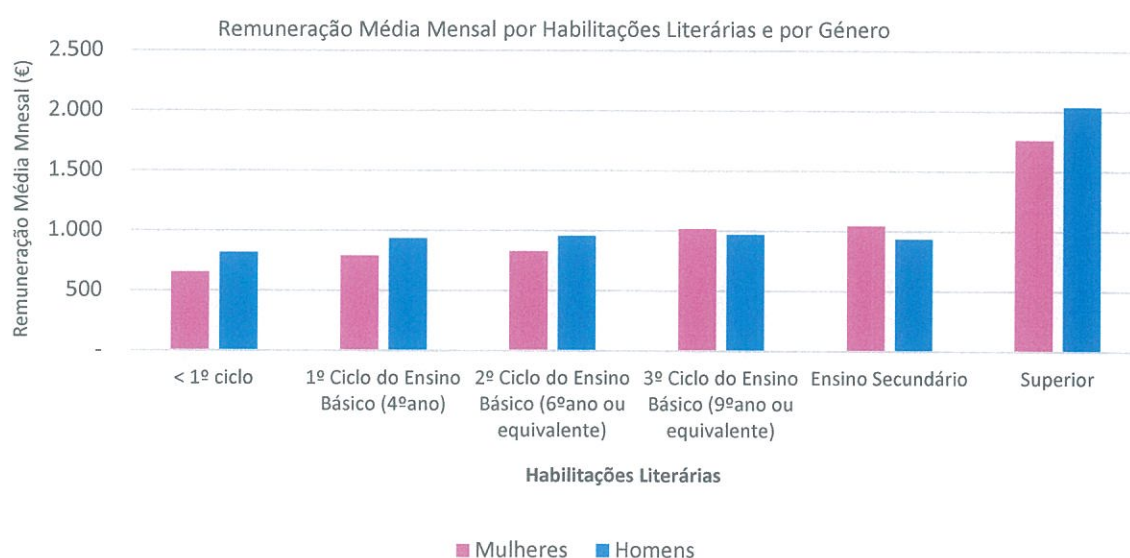
A diferença mais evidente regista-se ao nível das habilitações equivalentes ao ensino secundário e justificam-se pela integração, em regime de Acordo de Cedência de Interesse Público, resultante da publicação do Decreto-Lei N.º 16/2014, de 3 de fevereiro, de técnicos do género feminino (administrativos) provenientes do ex-IPTM, cujas remunerações são superiores às praticadas no Acordo de Empresa da Docapesca. Os restantes rácios encontram-se em valores aproximados de 1 e 1, cuja diferença é justificada pela antiguidade na empresa, evidenciando a inexistência de diferenças salariais face ao género.

Rácio de remuneração base média mensal das mulheres face aos homens por habilitações literárias com representatividade por género:

Quadro 6. Distribuição de Remuneração Base Média Mensal por Género e Habilitações Literárias			
Habilitações Literárias	Mulheres	Homens	Rácio
< 1º ciclo	650,00 €	650,00 €	1,00
1º Ciclo do Ensino Básico (4ºano)	652,50 €	681,48 €	0,96
2º Ciclo do Ensino Básico (6ºano ou equivalente)	650,00 €	707,31 €	0,92
3º Ciclo do Ensino Básico (9ºano ou equivalente)	764,17 €	806,07 €	0,95
Ensino Secundário	797,26 €	757,24 €	1,05
Superior	1.320,85 €	1.479,52 €	0,89
Total	1.034,47 €	862.15 €	1,20

Rácio de remuneração média mensal das mulheres face aos homens por habilitações literárias com representatividade por género:

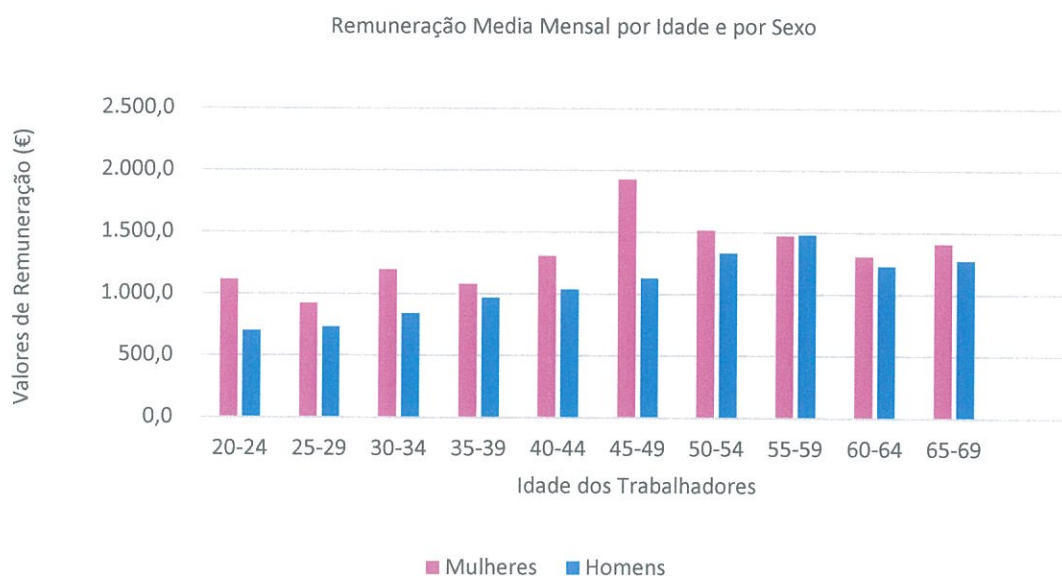
Quadro 7. Distribuição da Remuneração Média Mensal por Género e Habilitações Literárias			
Habilitações Literárias	Mulheres	Homens	Rácio
< 1º ciclo	650,00 €	814,50 €	0,80
1º Ciclo do Ensino Básico (4ºano)	787,92 €	932,58 €	0,84
2º Ciclo do Ensino Básico (6ºano ou equivalente)	826,00 €	953,79 €	0,87
3º Ciclo do Ensino Básico (9ºano ou equivalente)	1.014,41 €	966,83 €	1,05
Ensino Secundário	1.042,09 €	933,08 €	1,12
Superior	1.758,69 €	2.033,41 €	0,86
Total	1.357,17 €	1.096,36 €	1,24



4.2. Caracterização das Remunerações por Grupo Etário e por Género

Da análise da remuneração base média mensal e da remuneração média mensal das mulheres face aos homens por faixa etária é de destacar que a remuneração mais alta nas mulheres se regista entre os 45-49 anos, enquanto nos homens encontra-se entre os 55-49 anos, diferença justificada por mais habilitações literárias e pelo exercício de funções de âmbito administrativo e técnico por parte das mulheres.

Quadro 8. Remuneração Média Mensal por Grupo Etário e por Sexo				
Estrutura Etária	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
20-24	1	20	1.114,00 €	697,13 €
25-29	8	33	921,31 €	727,84 €
30-34	13	42	1.192,62 €	837,30 €
35-39	16	43	1.077,43 €	965,44 €
40-44	18	45	1.304,65 €	1.034,91 €
45-49	13	30	1.925,29 €	1.125,70 €
50-54	13	35	1.515,90 €	1.331,66 €
55-59	19	46	1.471,53 €	1.479,53 €
60-64	11	67	1.304,15 €	1.227,64 €
65-69	5	22	1.407,60 €	1.272,89 €
> 70	0	0	- €	- €
Total	117	383	1.357,17 €	1.096,36 €



4.3. Caracterização das Remunerações por Categoria Profissional, por Cargo e por Género

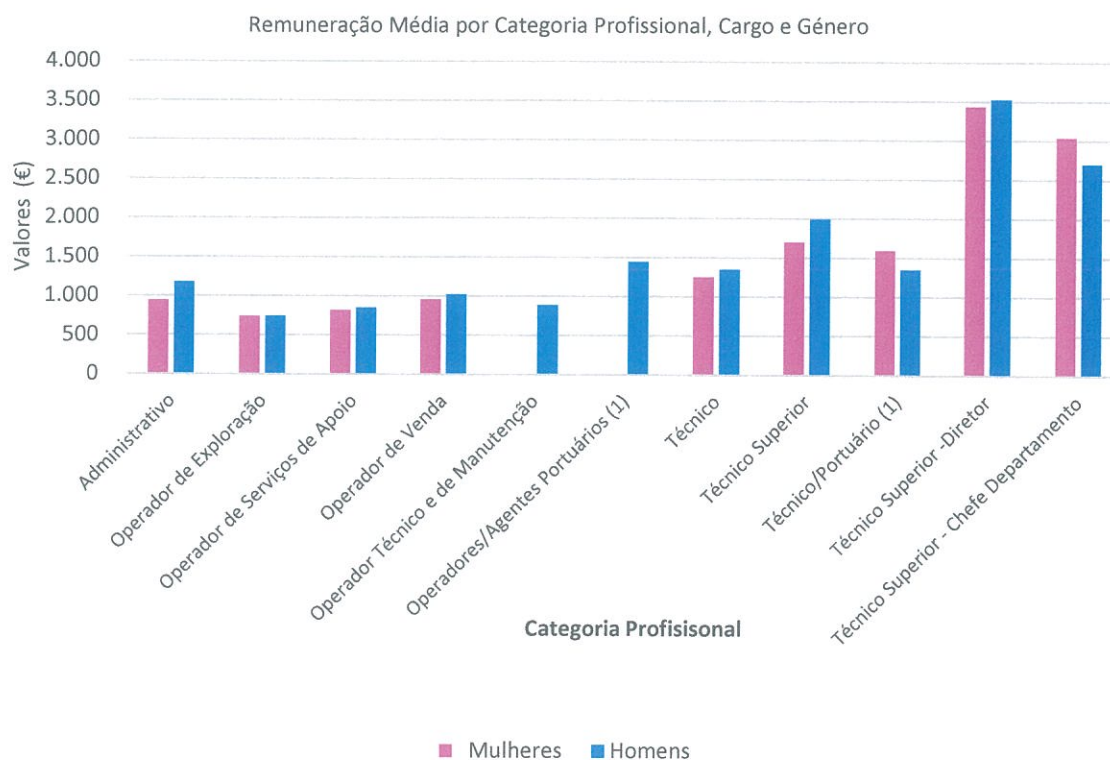
As diferenciações salariais observadas entre mulheres e homens resultam de critérios objetivos fundamentados nas diferenças de antiguidade e desempenho que influenciam o número de anuidades e progressão no nível de categoria profissional, caso contrário, quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora posicionados no mesmo nível e categoria profissional e com a mesma antiguidade não se observam quaisquer diferenças salariais.

As eventuais diferenças registadas são justificadas pelo cargo, categoria profissional desempenhada e pela atribuição de remuneração variável, nomeadamente, subsídios de turno, trabalho noturno ou IHT e nunca em diferenças de género. As diferenças registadas decorrem da integração dos 55 trabalhadores provenientes do ex-IPTM, cujos valores remuneratórios são superiores aos praticados na Docapesca apesar de integrarem algumas categorias profissionais do Acordo de Empresa, nomeadamente, administrativos, técnicos e técnicos superiores. Existem, pelo menos, 2 grupos de categorias profissionais que não têm qualquer correspondência com a categorias existentes na empresa (Operadores/Agentes Portuários e Técnico/Portuário)

Quadro 9. Remuneração Base Média Mensal por Categoria Profissional, Cargo e por Sexo						
Categoria Profissional	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Diferença
Administrativo	38	14	52	752,78 €	790,57 €	37,79 €
Operador de Exploração	17	183	200	650,88 €	655,88 €	5,00 €
Operador de Serviços de Apoio	2	6	8	650,00 €	674,00 €	24,00 €
Operador de Venda	4	54	58	671,00 €	726,44 €	55,44 €
Operador Técnico e de Manutenção		14	14		683,00 €	--
Operadores/Agentes Portuários ⁽²⁾		35	35		1.233,37 €	--
Técnico	13	27	40	960,69 €	911,74 €	- 48,95 €
Técnico Superior	28	37	65	1.302,09 €	1.455,35 €	153,27 €
Técnico/Portuário ⁽²⁾	5	5	10	1.170,42 €	1.208,92 €	38,50 €
Técnico Superior -Diretor	7	7	14	2.279,71 €	2.390,00 €	110,29 €
Técnico Superior - Chefe Departamento	3	1	4	2.001,67 €	1.869,00 €	- 132,67 €
Total	117	383	500	1.029,21 €	862,15 €	-167,05 €

² Decreto-Lei nº 16/2014, de 3 de fevereiro

Quadro 10. Remuneração Média Mensal por Categoria Profissional, Cargo e por Sexo						
Categoria Profissional	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Diferença
Administrativo	38	14	52	942,54 €	1.174,40 €	231,86 €
Operador de Exploração	17	183	200	738,85 €	744,64 €	5,79 €
Operador de Serviços de Apoio	2	6	8	814,50 €	848,53 €	34,03 €
Operador de Venda	4	54	58	955,21 €	1.020,35 €	65,15 €
Operador Técnico e de Manutenção		14	14		885,91 €	885,91 €
Operadores/Agentes Portuários (2)		35	35		1.441,45 €	1.441,45 €
Técnico	13	27	40	1.250,69 €	1.347,44 €	96,76 €
Técnico Superior	28	37	65	1.699,03 €	1.990,91 €	291,88 €
Técnico/Portuário (2)	5	5	10	1.593,34 €	1.345,77 €	- 247,56 €
Técnico Superior -Diretor	7	7	14	3.435,37 €	3.525,57 €	90,20 €
Técnico Superior - Chefe Departamento	3	1	4	3.038,78 €	2.699,15 €	- 339,63 €
Total	117	383	500	1.357,17 €	1.096,36 €	-260,81 €



5. Conclusão

Na sua atual configuração, a Docapesca, em virtude das competências que lhe foram atribuídas, resultantes da publicação do Decreto-Lei N.º 16/2014, de 3 de fevereiro, que determinaram a contratação e integração de 58 trabalhadores através da celebração de Acordos de Cedência de Interesse Público, reflete no quadro das remunerações um desajuste quer na remuneração base média mensal quer na remuneração média mensal, nomeadamente, nas categorias de administrativos, e técnicos e técnicos superiores, em relação às restantes categorias profissionais. Este desajuste deve-se ao facto das remunerações praticadas no ex-IPTM serem de valor superior às praticadas na Docapesca.

Em termos genéricos, considera-se que as diferenças salariais entre género só são relevantes devido ao facto de as mulheres terem habilitações literárias superiores às dos homens: a remuneração média mensal das mulheres é cerca de 24% superior à dos homens, o que corresponde a um ganho médio de cerca de 261€.

No cômputo geral, a estrutura do quadro de pessoal da Docapesca é composta maioritariamente por trabalhadores do sexo masculino, devido à estrutura operativa e à exigência física da grande maioria das funções executadas. Por seu turno, o número de mulheres é superior no desempenho de tarefas administrativas.

Porquanto as diferenças salariais, verificadas no presente relatório, entre homens e mulheres, nas categorias profissionais e habilitações literárias, resultam essencialmente da antiguidade dos trabalhadores na empresa e do incremento salarial dos trabalhadores maioritariamente do sexo masculino provenientes do ex-IPTM.

Quer por razões históricas quer ainda por dificuldade de encontrar no mercado de trabalho mulheres para o preenchimento de vagas para determinadas categorias profissionais, algumas categorias são ocupadas exclusivamente por homens, designadamente na área da manutenção.

Conforme o provam os indicadores de desempenho social apresentados no presente relatório, é atribuída remuneração igual a mulheres e a homens assente numa política remuneratória transparente, não existindo qualquer diferença injustificada na atribuição das remunerações por trabalho igual ou de igual valor.

A Docapesca no respeito pelos princípios de legalidade e ética empresarial e de compromisso de erradicação de todas as práticas de discriminação, e no prosseguimento de uma política de

Igualdade de Género com vista à plena igualdade de oportunidades, recusa qualquer prática que promova desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Na Docapesca a retribuição é igual para mulheres e homens, sempre que as funções desempenhadas sejam iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade ou equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

As diferenças salariais verificadas entre mulheres e homens, mais concretamente nas variáveis “categorias profissionais” e “habilitações literárias”, resultam fundamentalmente das características das categorias onde se concentra o maior número de trabalhadores, do cargo desempenhado, da antiguidade na Empresa e das variáveis salariais daí decorrentes (diuturnidades, anuidade, IHT, subsídio de turno e subsídio de falhas).

Não se verificam, na empresa, situações de discriminação salarial por motivos de género. Os critérios de retribuição são comuns a mulheres e a homens e encontram-se definidos no Acordo de Empresa. As diferenças de remuneração nunca constituíram quaisquer discriminações por se considerarem assentes em categoria profissionais, comuns a mulheres e a homens, nomeadamente, baseadas no desenvolvimento de carreira, desempenho, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

A Empresa com a elaboração, trienal, do presente Relatório monitoriza o processo de remunerações pagas a mulheres e homens face ao género, tendo como objetivo a prevenção de diferenças injustificadas no âmbito de qualquer remuneração. Este Relatório constitui, assim, uma ferramenta relevante para suportar qualquer medida que se venha a alterar na estrutura remuneratória da Empresa.

Divulgação

O Relatório sobre Remunerações por Género 2020, depois de aprovado pelo Conselho de Administração será divulgado internamente e disponibilizado no sítio da internet da Docapesca nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros nº18/2014, de 7 de março.