

Relatório sobre as remunerações pagas aos trabalhadoras e trabalhadores da APSS-  
Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA

Ano de 2017

O presente relatório destina-se a dar cumprimento à obrigação estabelecida no ponto 2 da RCM nº18/2014, publicada na 1ª Série do Diário da República de 7 de março de 2014, visando o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas nas remunerações pagas às trabalhadoras e trabalhadores da APSS-Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, doravante APSS, SA.

As Administrações Portuárias, reflexo da tradição do setor, ainda possuem carreiras exclusivamente ocupadas pelo sexo masculino.

Trata-se de carreiras para as quais não se faz, no caso da APSS, SA, há muitos anos, recrutamento de pessoal ou de carreiras que tendem a ser extintas.

Na APSS, SA a presença de ambos os géneros só se verifica nas seguintes carreiras:

<i><b>Carreiras</b></i>	<i><b>Homens</b></i>	<i><b>Mulheres</b></i>
<i>Assessor</i>	15	10
<i>Técnico Superior</i>	9	9
<i>Técnico</i>	10	8
<i>Técnico Administrativo</i>	7	14
Dados 31.12.2017		

Nos termos do nº 2 do art.º 3º do EPAP, aprovado pelo Decreto-Lei 421/99, de 21 de outubro, as tabelas salariais e quaisquer outras de natureza remuneratória são aprovadas por Portaria do Ministério com poderes de tutela sobre as administrações portuárias.

Por seu turno, a Portaria 1098/99 de 21 de dezembro, estabelece entre outros, o mapa de pessoal, a descrição de funções das diferentes carreiras e as respetivas condições de progressão.

Por aplicação das Portarias que estabelecem as tabelas salariais do pessoal das administrações portuárias verifica-se que todos os trabalhadores e trabalhadoras que pertençam à mesma

carreira e estejam posicionados no mesmo grau de desenvolvimento auferem igual remuneração.

Apenas se registam diferenças quando a antiguidade difere pois ela influencia o número de diuturnidades e a atribuição do diferencial de carreira. Ainda assim, se tivermos uma trabalhadora e um trabalhador posicionada/o no mesmo grau e com a mesma antiguidade não se registam quaisquer diferenças remuneratórias.

Também quando há atribuição de remunerações acessórias como são o caso do subsídio de turno, do subsídio de isenção de horário de trabalho ou da remuneração devida pelo regime de prevenção eventuais diferenças encontram justificação no setor onde o/a trabalhador/a presta a sua atividade ou nas diferentes necessidades dos serviços e nunca na diferença de géneros.

Face a quanto antecede podemos concluir que não existe discriminação remuneratória por género na APSS, S.A.