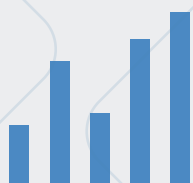




Igualdade do Género

Relatório das remunerações pagas a mulheres e homens

2023



A promoção da igualdade de género constitui uma tarefa a cargo do Estado Português, estando inscrita com lugar de relevo no elenco de valores fundamentais a defender pela comunidade previstos na Constituição da República Portuguesa

Uma das áreas de intervenção prioritária para o efeito da prossecução dos objetivos acima referidos é a da promoção da igualdade de género no domínio profissional, capacidade de progressão na carreira e remuneração, e ainda através da adoção de boas práticas que permitam fazer face a diferenças.

Tendo em vista o cumprimento das obrigações para o mesmo emergentes das regras a que se encontra vinculado, o Estado Português, primeiro, através das Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 19/2012, de 8 de março, e 103/2013, de 31 de dezembro, determinou a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas e aprovou o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, respetivamente; depois, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, adotou medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens; de seguida, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, instituiu a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030; e, por fim, através da 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. Mais recentemente, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabeleceu o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial.

No âmbito específico das desigualdades de género em matéria profissional no âmbito do setor público empresarial, no qual a Silopor SA - Empresa de Silos Portuários S.A. (em liquidação) se integra, e em linha com o disposto no Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, é de realçar a obrigação de promover a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens.

É para esse efeito que o presente Relatório é elaborado, consistindo numa análise da situação verificada no quadro de pessoal da Silopor SA.

GÉNESE E EVOLUÇÃO DA SILOPOR

Não se pode falar da história da SILOPOR-Empresa de Silos Portuários SA, sem antes fazer alusão à sociedade da qual foi cindida, que foi a EPAC, criada em 1977 e que teve a sua origem na junção de 19 instituições e organismos que tinham por objeto a proteção e o fomento da produção e comércio de cereais. Entre 1977 e 1985 funcionou como organismo público de intervenção.

Durante os primeiros anos de integração de Portugal na Comunidade, a EPAC continuou a desempenhar essa função no contexto da liberalização gradual no mercado de cereais e a fornecer apoio ao Estado à comercialização direta dos cereais de produção Nacional.

Com vista à eliminação do monopólio de Estado do comércio de cereais exigido pelo pelo Acto de Adesão de Portugal à CE, decidiu-se separar as atividades de movimentação portuária dos cereais das atividades comerciais, tendo-se para o efeito criado a SILOPOR- Empresa de Silos Portuários SA em 1986 e devido a exigências estatutárias, a totalidade do capital social foi subscrita pelo Estado que na prática a detém a 100%.

A SILOPOR desenvolveu sempre a sua atividade exclusivamente como prestador de serviços de movimentação nos portos de Lisboa e Leixões, tendo sido, contudo este último concessionado a outra empresa, desde 5 de janeiro de 2007. A SILOPOR SA detém a concessão das autoridades portuárias portuguesas para realizar o serviço público de movimentação (descarregamento e armazenagem portuária) de cereais e graneis alimentícios e pretende garantir a transparência no mercado da importação e comercialização de cereais e produtos alimentares dispondo todos os operadores de condições idênticas para o exercício da sua atividade.

O ativo da SILOPOR foi basicamente constituído por dois silos portuários em Lisboa e um em Leixões).

A SILOPOR foi criada pelo DL nº 293-A/86, de 12 de setembro, alterado pela Lei 32/87 de 10 de julho, e este diplomas previam a transferência da EPAC para a SILOPOR do conjunto de bens associados aos terminais portuários.

Com o processo de liquidação da EPAC SA e a impossibilidade, por imperativo das regras comunitárias sobre auxílios públicos, de o Estado se substituir à SILOPOR no pagamento da dívida, determinou a dissolução e liquidação da SILOPOR SA através do DL nº 188/2001, de 25 de junho.

Atendendo à importância do serviço de descarga e armazenagem de matérias-primas alimentares, prestado pela SILOPOR-Empresa de Silos Portuários SA, o citado normativo determinou que a exploração da sua atividade fosse concessionada a operadores privados, em regime de serviço público, precedendo concurso público internacional.

No âmbito da liquidação e preparação para a concessão da sua atividade foi promulgado o Decreto-Lei 29/2003 de 12 de fevereiro, definindo que as entidades concedentes são as Administrações Portuárias de Lisboa e de Leixões.

Os estatutos são parte integrante do Decreto-Lei nº 293-A/86 de 12 de setembro, republicados no Decreto-Lei nº 376/88 de 21 de outubro.

A 31 de dezembro de 2022 a Silopor mantém-se em plena atividade económica e em liquidação, visto o concurso para a sua concessão ter terminado sem atribuição a concessionário.

ESTRUTURA ACIONISTA

A Sociedade é detida a 100% por capitais públicos, tendo como acionista único o Estado Português.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

À data de 31 de dezembro de 2023, os recursos humanos afetos à estrutura organizacional da Silopor ascendiam a 87 trabalhadores distribuídos pelos três estabelecimentos da empresa o Terminal Portuário do Beato que é igualmente a Sede, o Terminal Portuário da Trafaria e O Silo de Vale Figueira.

NÚMERO DE PESSOAS NA SILOPOR EM 31 DE DEZEMBRO 2023			
	COMISSÃO LIQUIDATÁRIA	TRABALHADORES	TOTAL
SEDE	3	15	18
TRAFARIA		40	40
BEATO		27	27
V FIGUEIRA		2	2
TOTAL	3	84	87

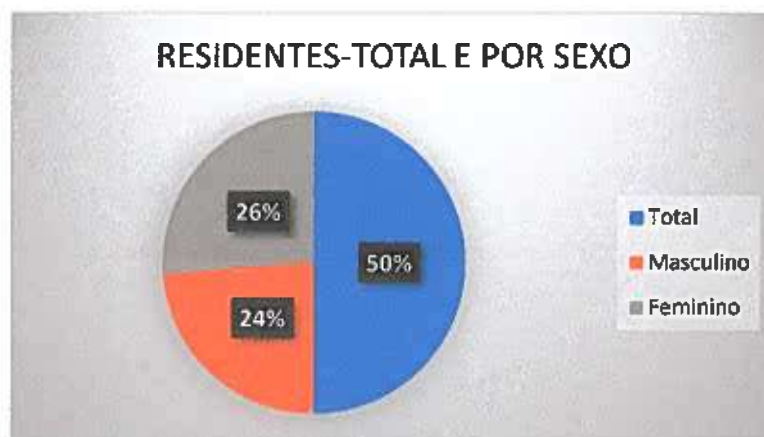
ANÁLISE DE INDICADORES

O primeiro indicador a analisar respeita à distribuição do emprego entre homens e mulheres. A população portuguesa compreendia, no final de 2022, de acordo com o quadro (dados Pordata)

População residente, média anual: total e por sexo

Indivíduo - Milhares

Ano	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
2022	10444,20	4984,50	5459,70



A distribuição de emprego entre géneros não reflete nem acompanha esta distribuição, com efeito, verifica-se que, apesar de os empregados só representarem 56,1% da população portuguesa, as mulheres correspondem a 52,2% da população empregada no final de 2022 e nota-se, um aumento em face do ano anterior.

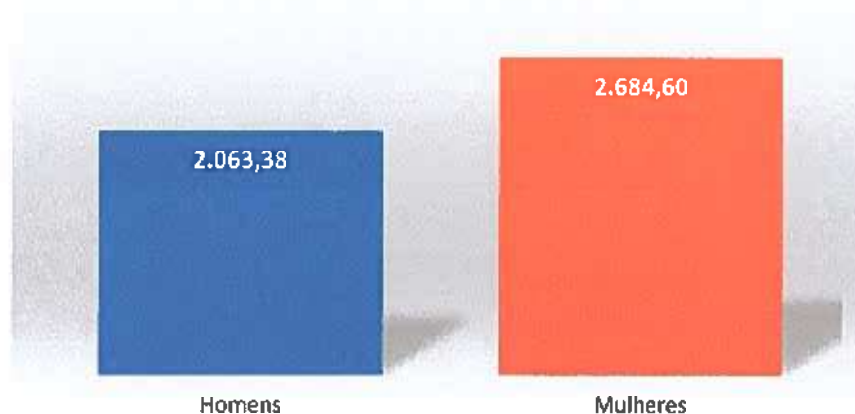
Na distribuição do emprego registada a 31 de dezembro de 2023 na Silopor, número de mulheres corresponde a 10% dos seus quadros, inferior aos 45,5% registados a nível nacional.



Esta realidade não sinaliza qualquer alerta para a eventual existência de políticas discriminatórias em função do género, bem como para a necessidade de introdução de medidas corretivas ao nível de futuros processos de recrutamento, pois a atividade desenvolvida pela Silopor bem com as suas funções específicas na área da descarga e armazenamento portuário, obrigam a um perfil de laboração muito exigente em termos de força física e prolongamento de horário de trabalho noturno.

A remuneração mensal total média, auferida pelos trabalhadores da Silopor, do sexo feminino, situa-se cerca de 30% acima das remunerações médias dos trabalhadores do sexo masculino.

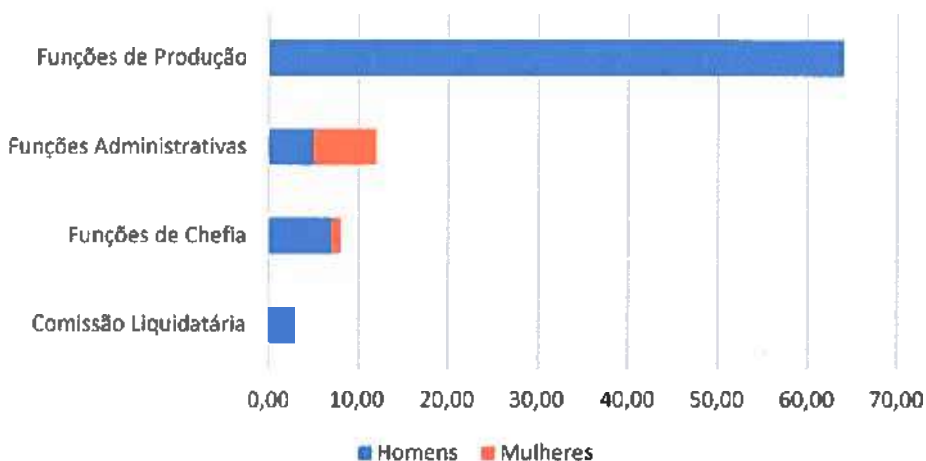
Remuneração Media Mensal



Contraria a tendência verificada a nível nacional.

A existência de uma discrepância salarial entre os trabalhadores dos dois géneros traduz-se fundamentalmente na distribuição de carreiras por género evidenciada no gráfico seguinte:

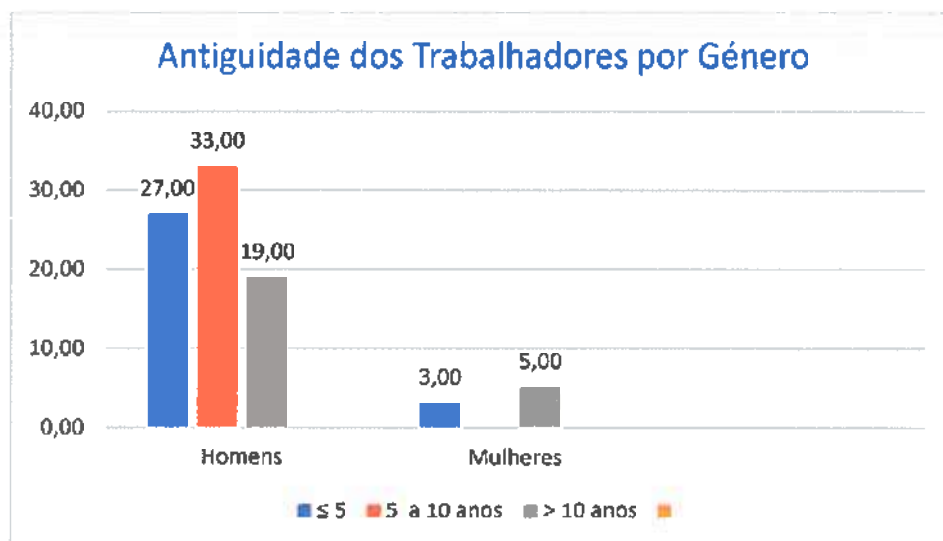
DISTRIBUIÇÃO DAS FUNÇÕES POR GÉNERO



O valor médio de remuneração auferido pelas mulheres é superior ao dos homens e fundamenta-se na natureza das funções por estas desempenhadas e das responsabilidades que lhes estão atribuídas.

Verifica-se também que o seu posicionamento médio nas categorias é em média mais elevado. Não estaremos em presença de reflexos de políticas discriminatórias em função do género, sendo que os aspetos anteriormente sinalizados podem ser justificados pelo facto de a generalidade dos trabalhadores do género masculino atualmente no quadro, só terem sido admitidos a partir de 2016, vendo a sua possibilidade de progressão na carreira abrangida pelas restrições impostas ao Setor Empresarial do Estado.

O gráfico seguinte ilustra a distribuição da antiguidade dos colaboradores por género, onde se constata que cerca de 11% das mulheres pertencentes ao atual quadro de pessoal já se encontravam numa fase mais consolidada das carreiras.



Importa ainda notar que apesar de os cargos de Chefia, quatro no seu total, serem exercidos por homens, nesta data, mas atendendo a situações anteriores, favorece-se sempre uma abordagem que impeça condicionamentos nos processos de designação para os referidos cargos.

CONCLUSÕES

Da análise acima efetuada, verifica-se que a situação da Silopor S.A., no âmbito da discriminação de género a nível profissional, continua a ser positiva, na medida em que a mesma contraria a tendência nacional de discriminação das mulheres no acesso ao emprego e a remunerações iguais, relativamente aos trabalhadores do sexo masculino.

Registe-se ainda que, pese, embora, exista na Silopor S.A. uma discrepância remuneratória, a favor das mulheres, esta é justificada por uma maior taxa de integração na carreira administrativa e de direção e pela detenção, pelas mesmas de graus de carreira mais avançados, fatores que encontram fundamento, sem indiciarem a existência de qualquer tipo de discriminação profissional e salarial em função do género tanto mais que existem regras de progressão vertical, prevista no Acordo de Empresa da Silopor S.A..

Não existem igualmente indícios de qualquer cerceamento no acesso de ambos os géneros a funções dirigentes na Silopor S.A., também não se justificará a adoção de qualquer medida a este respeito.

Como já foi referido existe um Acordo de Empresa que prevê o plano de carreiras, inclui a descrição das diferentes funções e níveis de responsabilidade, bem como critérios de progressão, por decurso do tempo ou assentes num sistema de avaliação dos níveis de desempenho, que conferem à Silopor mecanismos que proporcionam uma maior transparência às políticas salariais e menos vulneráveis a fatores de discriminação de qualquer natureza.

Lisboa, 29 de janeiro de 2024

Diretor Adjunto

