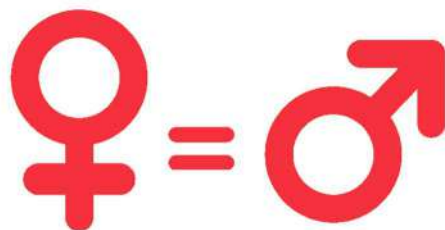




Centro Logístico
do Alentejo

Relatório de Remunerações por Género 2025



Aprovado pelo Conselho de
Administração da MARE, SA

Índice

.....	1
Âmbito	3
Desigualdades Salariais face ao Género	3
Metodologia	3
Análise quantitativa	3
1.1 Caracterização dos/as Trabalhadores/as por grupo etário	4
1.2 Caracterização dos/as Trabalhadores/as por nível de habilitação	4
1.3 Caracterização dos/as Trabalhadores/as de acordo com as categorias (SIOE)	4
2.1 Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação	5
2.2 Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE	5
Análise Qualitativa	5
Conclusões	6
Divulgação	6



Âmbito

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, aprovou um conjunto de medidas que genericamente têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

Neste sentido e considerando o enquadramento da RCM acima referida, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março, veio intensificar medidas específicas que possam contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres e definiu no seu ponto 2 que as Empresas do Setor Empresarial do Estado, promovam, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações. Definiu ainda que este relatório seja divulgado junto dos trabalhadores e trabalhadoras e que seja publicado na respetiva página de internet da empresa.

A elaboração do presente Relatório visa diagnosticar e prevenir qualquer diferença remuneratória injustificada que possa existir na MARE e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo desígnio e compromisso da MARE a promoção de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho, com base em critérios objetivos e não relativos ao género.

Para os efeitos, foram consideradas os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa e expurgados os membros dos respetivos Órgãos Sociais, cuja remuneração é fixada, nos termos legais e estatutários, tendo em consideração o tipo de empresa.

Desigualdades Salariais face ao Género

Metodologia

Por forma a proceder a uma análise quantitativa e qualitativa dos dados as diferenças salariais entre homens e mulheres foram apuradas relativamente às médias mensais das remunerações regularmente pagas. A análise das diferenças salariais entre homens e mulheres, baseia-se nas remunerações médias, por género, por idade, por habilitações literárias e por categoria profissional, de acordo com o SIOE (Sistema de informação da Organização do Estado).

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência a data de 31.12.2025.

Análise quantitativa

I. Caracterização geral

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores/as	4	3	7	57%	43%



	Género			Representação		GAP ⁽¹⁾ (M-H) €	GAP ⁽¹⁾ (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média	Feminino	Masculino		
Remuneração média Mensal	921,28 €	1 228,38 €	1 293,94 €	71%	95%	-307,09 €	75%

I.1 Caracterização dos/as Trabalhadores/as por grupo etário

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
18-44	1	1	2	50%	50%	14%	14%
45-59	2	2	4	50%	50%	29%	29%
>60	1	0	1	100%	0%	14%	0%
TOTAL	4	3	7			57%	43%

I.2 Caracterização dos/as Trabalhadores/as por nível de habilitação

Habilitações Literárias	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Ensino básico	1	1	2	50%	50%	14%	14%
Ensino secundário	2	1	3	67%	33%	29%	14%
Licenciatura	1	1	2	50%	50%	14%	14%
TOTAL	4	3	7			57%	43%

I.3 Caracterização dos/as Trabalhadores/as de acordo com as categorias (SIOE)

Estrutura Organizacional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Téc. Superior	0	1	1	0%	100%	0%	14%
Assist. Técnico	2	0	2	100%	0%	29%	0%
Assist. Operacional	2	2	4	50%	50%	29%	29%
TOTAL	4	3	7			57%	43%

2 Caracterização das Remunerações por Grupo Etário

Grupo etário	Representação Média Mensal			GAP ⁽¹⁾ (M-H) €	GAP ⁽¹⁾ (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média		
18-44	938,64	878,41 €	908,53 €	60,23 €	107%
45-59	934,04	1 600,05 €	1 267,05 €	- 666,01 €	58%
>60	878,41	- €	- €	- €	

(1) GAP – Gender Pay Gap: Diferencial salarial entre homens e mulheres

2.1 Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação

Habilitações Literárias	Remuneração Média Mensal			GAP ⁽¹⁾ (M-H) €	GAP ⁽¹⁾ (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média		
Ensino básico	878,41 €	878,41 €	- €	- €	100%
Ensino secundário	934,04 €	878,41 €	906,23 €	55,63 €	106%
Licenciatura	938,64 €	2 321,69 €	1 630,17 €	- 1 383,05 €	40%

2.2 Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE

Categorias SIOE	Remuneração Média Mensal			GAP ⁽¹⁾ (M-H) €	GAP ⁽¹⁾ (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média		
Téc. Superior	- €	2 321,69 €	- €		
Assist.Técnico	938,64 €	- €	- €		
Assist.Operacional	903,92 €	878,41 €	- €	25,52 €	103%

Análise Qualitativa

Em 31 de dezembro de 2025 o efetivo global da MARÉ era de 7 trabalhadores/as, dos quais 4 eram mulheres e 3 homens, a que corresponde uma representação de 57% de mulheres e 43% de homens.

De referir que a média de antiguidade dos trabalhadores/as na Sociedade é de 6 anos.

Dos 7 trabalhadores/as, 28% entre os 18 a 44 anos, 58% entre os 45 a 59 anos e os restantes 14% com mais de 60 anos.

A idade média dos trabalhadores é de 47 anos, verificando-se que relativamente ao género a idade média apresenta uma diferença de 3 anos, superior nas mulheres.

Da análise ao nível de habilitações verifica-se que em 7 trabalhadores/as, 2 trabalhadores (29%) frequentaram o ensino superior, dos quais 1 é mulher, 3 trabalhadores frequentaram o ensino secundário (42%), dos quais 2 são mulheres e os restantes trabalhadores/as concluíram o ensino básico, correspondendo a 29%.

Quando analisada a distribuição por categoria (SIOE) e por género, conclui-se que apesar de haver 2 trabalhadores/as com frequência de ensino superior, apenas 1 trabalhador tem essa categoria (SIOE).

Uma das trabalhadoras com cargos de assistente técnica, têm habilitações académicas superiores.

Os cargos de assistente operacional são representados por 2 homens e 2 mulheres.

De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, os homens ganham mais do que as mulheres, correspondente a um GAP de 307,09€/mês, ou seja, as mulheres ganham apenas 75% da retribuição base dos homens, deve-se ao facto de o único trabalhador na categoria de técnico superior ser homem.

Na apreciação das remunerações quando associadas ao nível de habilitação verifica-se que, as remunerações são equiparadas tendo em conta o nível/grau de habilitação e de qualificação, exceto no nível superior em que temos 1 mulher que embora tenha esse nível exerce funções de assistente técnica, com um GAP de 1.383,05€/mês, ou seja, ganha apenas 40% comparativamente ao género masculino. No entanto, no nível de habilitações de ensino secundário as mulheres têm uma remuneração 6% acima dos homens. No nível básico as remunerações são equiparadas entre os géneros.

(1) GAP – Gender Pay Gap: Diferencial salarial entre homens e mulheres

Nas categorias de Assistente Técnico e Técnico superior não é possível comparação pois é representada a 100% por um dos géneros.

No nível de Técnico Operacional as mulheres ganham, em média, mais 25,02€/mês, ou seja, as mulheres ganham mais 3%, que os homens existentes nesta categoria.

Conclusões

Da análise apresentada conclui-se que a MARÉ, SA pratica uma política remuneratória assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho, com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, não se verificando disparidades salariais nas remunerações provenientes devido ao género, tendo em atenção o reduzido quadro de pessoal.

Conclui-se que a 31 de dezembro de 2025, o quadro de pessoal da MARÉ, SA contava com 7 trabalhadores/as, dos quais 4 (57%) são mulheres e 3 (43%) são homens.

A média de idades dos trabalhadores/as da MARÉ, SA é de 47 anos, 50 anos para as mulheres e 41 anos para os homens.

Em termos gerais, pode-se concluir que na MARÉ, SA a remuneração média mensal das mulheres é inferior à dos homens, o que corresponde a um GAP de 307,09€, isto significa que em média as mulheres ganham 75% da retribuição base dos homens. Esta diferença percentual é explicada parcialmente pelo facto do desempenho de 1 cargo de técnico superior ser desempenhado exclusivamente por 1 homem.

A Administração da MARÉ, SA pretende continuar o cumprimento das normas relacionadas com a igualdade de género nos diversos objetivos da Sociedade, dando assim continuidade aos esforços desenvolvidos para a implementação de um Plano de Gestão de Carreiras, bem como de avaliação de desempenho.

Divulgação

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, no site institucional da MARÉ, SA.

Jorge Proença dos Reis
Presidente

Rita Godinho Saraiva
Vogal