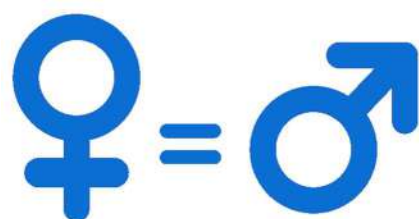




Mercado Abastecedor
da Região de Lisboa

Relatório de Remunerações por Género

2025



Aprovado pela Comissão
Executiva da MARL, SA

Índice

.....	1
Âmbito	3
Desigualdades Salariais face ao Género	3
Metodologia	3
Análise quantitativa	3
1. Caracterização geral	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. Caracterização das Remunerações por Grupo Etário	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 MARL e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo desígnio e compromisso da MARL 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 regulamente 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).

Foi excluído na análise remuneratória um trabalhador que está com licença sem vencimento.

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	11	16	27	41%	59%

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



	Género			Representação		GAP ⁽¹⁾ (M-H) €	GAP ⁽¹⁾ (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média	Feminino	Masculino		
Remuneração média Mensal	2 203,70	1 447,42 €	1 834,62 €	120%	79%	756,28	152%

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	3	2	5	60%	40%	11%	7%
45-59	7	11	18	39%	61%	26%	41%
>60	1	3	4	25%	75%	4%	11%
TOTAL	11	16	27			41%	59%

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	0	7	7	0%	100%	0%	26%
Ensino secundário	4	5	9	44%	56%	15%	19%
Licenciatura	5	4	9	56%	44%	19%	15%
Mestrado	2	0	2	100%	0%	7%	0%
TOTAL	11	16	27			41%	59%

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
Dirigente Interm.3º Grau	3	1	4	75%	25%	11%	4%
Téc. Superior	4	3	7	57%	43%	15%	11%
Assist.Técnico	4	3	7	57%	43%	15%	11%
Assist.Operacional	0	9	9	0%	100%	0%	33%
TOTAL	11	16	27			41%	59%

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	1 464,15	1 067,49 €	1 305,49 €	396,66 €	137%
45-59	2 443,46	1 560,73 €	1 914,42 €	882,73 €	157%
>60	2 743,99	1 322,99 €	1 678,24 €	1 421,00 €	207%

(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	- €	1 154,18 €	- €		
Ensino secundário	1 506,98 €	1 472,23 €	1 489,61 €	34,75 €	102%
Licenciatura	2 385,90 €	2 090,27 €	2 238,09 €	295,63 €	114%
Mestrado	3 141,62 €	- €	- €		

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		
Dirigente Interm.3º Grau	3 692,10 €	2 801,43 €	3 246,76 €	890,67 €	132%
Téc. Superior	1 784,11 €	1 734,69 €	1 759,40 €	49,42 €	103%
Assist.Técnico	1 506,98 €	1 640,67 €	1 573,83 €	- 133,69 €	92%
Informático	- €	1 809,21 €	- €		
Assist.Operacional	- €	1 149,99 €	- €		

Análise Qualitativa

Em 31 de dezembro de 2025 o efetivo global da MARL era de 27 trabalhadores, dos quais 11 eram mulheres e 16 homens, a que corresponde uma representação de 41% de mulheres e 59% de homens.

De referir que a média de antiguidade dos trabalhadores/as na Sociedade é de 19 anos.

Dos 27 trabalhadores/as, apenas 18% (5 trabalhadores) apresentam idade inferior a 45 anos, dos 67% (18 trabalhadores/as) com idade entre os 45 a 59 anos e 15% (4 trabalhadores/as) com mais de 60 anos.

A idade média dos trabalhadores é de 50 anos, verificando-se que relativamente ao género a idade média apresenta uma diferença de 2 anos, inferior nas mulheres.

Da análise ao nível de habilitações verifica-se que as mulheres possuem um grau mais elevado, já que 64% das mulheres frequentaram ensino superior, que compara com 36% nos homens.

Quando analisada a distribuição por categoria (SIOE) e por género, conclui-se que 75% dos cargos de Direção é assumida por mulheres e a categoria de Assistente Operacional é 100% representada por homens.

De referir, no entanto, que na categoria de Técnico Superior a distribuição é equilibrada com 4 mulheres e 3 homens.

Já a categoria de Assistente técnico, onde se incluem técnicos de nível intermédio e pessoal administrativo a distribuição é também equilibrada, com 4 mulheres e 3 homens.

Refira-se ainda que, na categoria de Técnico Superior foi considerado um trabalhador que a 31 de dezembro de 2025 estava de licença sem vencimento, não tendo o mesmo sido considerado nos pontos referentes a remunerações por género.

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



De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, as mulheres ganham mais do que os homens, pelo facto de os cargos de dirigentes intermédios de 3º grau serem assumidos na sua maioria por mulheres, correspondente a um GAP de 756,28€/mês.

Na apreciação das remunerações quando associadas ao nível de habilitação verifica-se, da leitura direta aos dados, que à medida que aumenta o nível/grau de habilitação e de qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, sendo no caso da MARL, com benefício para as mulheres, ao contrário dos dados nacionais e internacionais.

Também a este nível se verifica o forte posicionamento das mulheres em cargos de chefia e de maior responsabilidade, traduzindo-se consequentemente em remunerações mais elevadas.

Na categoria de Técnico Superior as mulheres ganham, em média, mais 49,42€/mês que os homens e na categoria Assistente Técnico o GAP surge invertido, já que, os trabalhadores homens desta categoria ganham mais, em média, 133,69€/mês do que as mulheres.

Na categoria de Dirigente as mulheres ganham, em média, mais 890,67€/mês que os homens, tendo em conta que as mulheres são representadas por 75% nesta categoria.

Nas categorias Assistente Operacional e Informático, não é possível a comparação pois é representada unicamente por um género, homens.

Conclusões

Da análise apresentada conclui-se que a MARL, 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.

Em termos gerais, pode-se concluir que na MARL, SA a remuneração média mensal das mulheres é superior à dos homens, o que corresponde a um GAP de 756,28€, isto significa que em média as mulheres ganham mais 52% que os homens. Esta diferença percentual é explicada parcialmente pelo facto de o desempenho de cargos de direção serem maioritariamente desempenhados por mulheres, a que correspondem remunerações superiores.

A Administração da MARL, 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 MARL, SA.

Jorge Proença dos Reis
Presidente

Rita Godinho Saraiva
Vogal