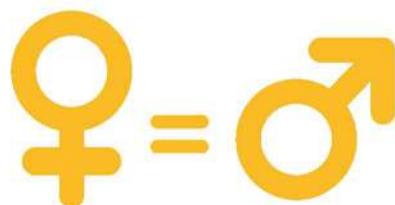




**Centro Logístico
do Algarve**

Relatório de Remunerações por Género 2025



**Aprovado pelo Conselho de
Administração da MARF, SA**

Índice

.....	1
Âmbito	3
Desigualdades Salariais face ao Género	3
Metodologia	3
Análise quantitativa e qualitativa	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 MARF e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo desígnio e compromisso da MARF 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).

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

Análise quantitativa e qualitativa

I. Caracterização geral

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores/as	3	2	5	60%	40%

(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	1 229,23 €	2 326,95 €	1 668,32 €	74%	139%	-1 097,73 €	53%

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	0	1	100%	0%	20%	0%
45-59	2	1	3	67%	33%	40%	20%
>60	0	1	1	0%	100%	0%	20%
TOTAL	3	2	5			60%	40%

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 secundário	1	1	2	50%	50%	20%	20%
Licenciatura	2	1	3	67%	33%	40%	20%
TOTAL	3	2	5			60%	40%

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 Interim.3º Grau	0	1	1	0%	100%	0%	20%
Assist.Técnico	2	0	2	100%	0%	40%	0%
Assist.Operacional	1	1	2	50%	50%	20%	20%
TOTAL	3	2	5			60%	20%

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	889,05	- €	- €		
45-59	1 399,31	1 325,92 €	1 735,57 €	73,39 €	106%
>60	-	3 327,98 €	- €		

(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 secundário	889,05 €	1 325,92 €	1 107,49 €	- 436,87 €	67%
Licenciatura	1 399,31 €	3 327,98 €	2 363,65 €	- 1 928,67 €	42%

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		3 327,98			
Assist.Técnico	1 399,31 €	- €	- €		
Assist.Operacional	889,05 €	1 325,92 €	1 107,49 €	- 436,87 €	67%

Análise Qualitativa

Em 31 de dezembro de 2025 o efetivo global da MARF era de 5 trabalhadores/as, dos quais 3 eram mulheres e 2 homens, a que corresponde uma representação de 60% de mulheres e 40% de homens.

De referir que a média de antiguidade dos trabalhadores/as na Sociedade é de 21 anos.

Dos 5 trabalhadores/as, 20% entre os 18 a 44 anos, 60% entre os 45 a 59 anos e os restantes 20% com mais de 60 anos.

A idade média dos trabalhadores é de 52 anos, verificando-se que relativamente ao género a idade média apresenta uma diferença de 6 anos, inferior nas mulheres.

Da análise ao nível de habilitações verifica-se que em 5 trabalhadores/as, 60% (3 trabalhadores/as) frequentaram o ensino superior, dos quais 2 mulheres, os restantes trabalhadores/as concluíram o ensino secundário, correspondendo a 40%.

Quando analisada a distribuição por categoria (SIOE) e por género, conclui-se que a apesar de haver trabalhadores/as com frequência de ensino superior, as 2 trabalhadoras com estas habilitações académicas são assistentes técnicas.

Os cargos de assistente operacional são representados por 1 homem e 1 mulher.

Na categoria de Direção é representada por 1 homem.

De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, os homens ganham mais do que as mulheres, pelo facto de no cargo de dirigente intermédio de 3º grau ser assumido por 1 homem, correspondente a um GAP de 1097,73€/mês, ou seja, os homens ganham mais 53%.

Na apreciação das remunerações quando associadas à função desempenhada verifica-se, da leitura direta dos dados, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, atendendo à maior antiguidade e funções desempenhadas pelos trabalhadores masculinos.

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

Apesar de impactado pelo facto de 1 trabalhador ter um cargo de Direção, a análise direta revela que o diferencial entre homens e mulheres com graduação académica, apresenta um GAP de 1.928,67€, ou seja, a retribuição média das mulheres, com nível de habilitação superior, representa apenas 42% da retribuição dos homens com igual nível.

No nível do ensino secundário, com 2 trabalhadores/as, 1 mulher e 1 homem, verifica-se que o homem tem uma remuneração mais elevada, com um GAP de 436,87€/mês, pelas razões acima apontadas.

Na categoria de Assistente Técnico não é possível comparação pois é representada a 100% por mulheres.

No nível de Assistente Operacional a mulher ganha menos 436,87€/mês, ou seja, auferir 67% do que ganha o homem.

Na categoria de Dirigente intermédio de 3º grau não é possível comparação pois é representada a 100% por 1 homem.

Conclusões

Da análise apresentada conclui-se que a MARF, 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 MARF, SA contava com 5 trabalhadores/as, dos quais 3 (60%) são mulheres e 2 (40%) são homens.

A média de idades dos trabalhadores/as da MARF, SA é de 52 anos, 46 anos para as mulheres e 59 anos para os homens.

Em termos gerais, pode-se concluir que na MARF, SA a remuneração média mensal dos homens é superior à das mulheres, o que corresponde a um GAP de 1097,73€, isto significa que em média as mulheres ganham menos 53% que os homens. Esta diferença percentual é explicada parcialmente pelo facto de o desempenho de cargo de chefia ser desempenhado por 1 homem, a que corresponde uma remuneração superior. A outra explicação prende-se com as diferentes funções, mais diferenciadas, e antiguidade ao nível dos assistentes técnicos.

A Administração da MARF, 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 MARF, SA.

Jorge Proença dos Reis
Presidente

Rita Godinho Saraiva
Vogal