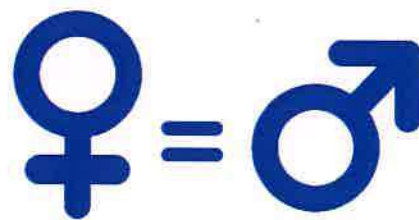


1/ PB



**Mercado Abastecedor
da Região de Lisboa**

**Relatório de Remunerações por Género
2023**



**Aprovado pela Comissão
Executiva da MARL, SA**



7
P/P

Índice

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 género	5
2.1 Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação	5
2.2 Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE	6
Conclusões	6
1. Divulgação	7

7
P

Âmbito

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 março, define, entre um conjunto mais abrangente de medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, determinando, no ponto 2, que as Empresas do Setor Empresarial do Estado, promovam, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações e que o divulguem junto dos/as trabalhadores e trabalhadoras e o publiquem na respetiva página de internet.

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 regulamentemente 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 cedido.

Em termos metodológicos, os dados estatísticos, utilizados neste Relatório, têm como referência a data de 31.12.2023.

Análise quantitativa e qualitativa

1. Caracterização geral

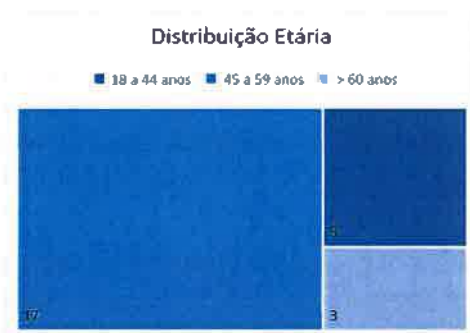
Em 31 de dezembro de 2023 o efetivo global da MARL era de 25 trabalhadores, dos quais 9 eram mulheres e 16 homens, a que corresponde uma representação de 36% de mulheres e 64% de homens.

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



1/

1.1 Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) por grupo etário



Com referência a 31 de dezembro de 2023 dos 25 trabalhadores/as, apenas 20% (5 trabalhadores) apresentam idade inferior a 45 anos, dos 68% (17 trabalhadores/as) com idade entre os 45 a 59 anos e 12% (3 trabalhadores/as) com mais de 60 anos.

A idade média dos trabalhadores é de 49 anos, verificando-se que relativamente ao género a idade média apresenta apenas uma diferença de 1 anos, superior nas mulheres:

Indicadores	Mulheres	Homens	Geral
Idade Média	50 anos	48 anos	49 anos

1.2 Caracterização dos (as) Trabalhadores (as) por nível de habilitação

Nível Habilitação	Mulheres	Homens	Total
Ensino Superior	5	5	10
	56%	31%	40%
Ensino Secundário	4	4	8
	44%	25%	32%
Ensino Básico	0	7	7
	0%	44%	28%
Total	9	16	25

Da análise ao nível de habilitações verifica-se que as mulheres possuem um grau mais elevado, já que 56% das mulheres frequentaram ensino superior, que compara com 31% nos homens.

1.3 Caracterização dos(as) Trabalhadores (as) de acordo com as categorias (SIOE)

Quando analisada a distribuição por categoria (SIOE) e por género, pela análise gráfica, conclui-se que a totalidade 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 predominância é dos homens, sendo apenas 2 mulher num total de 6 trabalhadores.

Já a categoria de Assistente técnico, onde se incluem técnicos de nível intermédio e pessoal administrativo a distribuição é mais equilibrada, com 4 mulheres e 2 homens.



De referir, no entanto, que na categoria de Técnico Superior foi considerado um trabalhador que a 31 de dezembro de 2023 estava cedido, não sendo considerados nos pontos seguintes, referentes a remunerações por género.



✓


2. Caracterização das Remunerações por género

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 exclusivamente por mulheres, correspondente a um GAP de 902,42€/mês, como se pode verificar:

Retribuição Base Mensal	Mulheres	Homens	Média	Diferencial	
				GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Trabalhadores/as	2.283,92	1.381,50	1.719,91	902,42	165%

De uma forma mais pormenorizada, e face ao objetivo do presente relatório, passamos a caracterizar as remunerações pagas por género, em dimensões distintas.

2.1 Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação

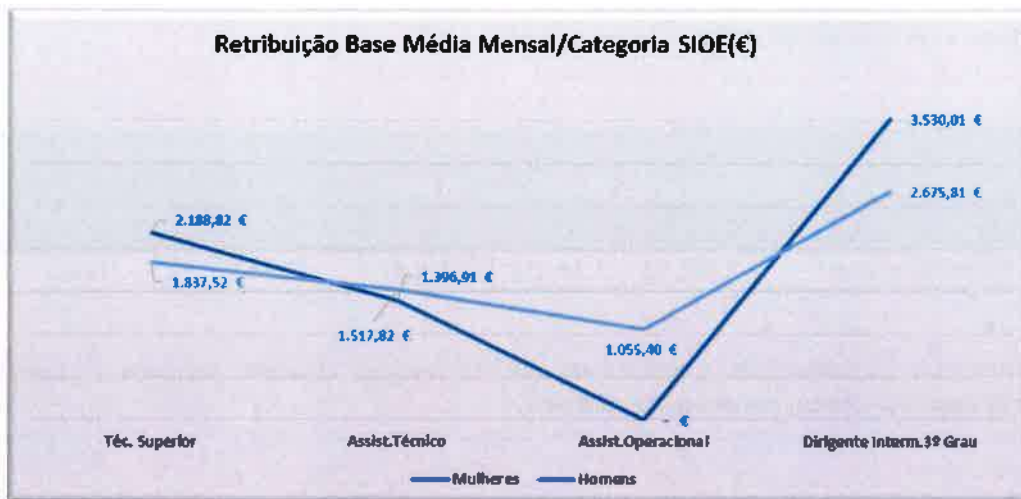
Na apreciação das remunerações quando associadas ao nível de habilitação verifica-se, da leitura direta aos dados, que à medida que aumenta o nível/grau de habilitação e de qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, sendo no caso da MARL, com benefício para as mulheres, ao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

Nível Habilitação	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Ensino Superior	2.993,53	2.047,09	2.572,89	946,44	146%
Ensino Secundário	1.396,91	1.304,85	1.396,91	92,06	107%
Ensino Básico	-	1.044,97	1.044,97	-	-

✓
PB

2.2 Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE

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 351,30€/mês que os homens e na categoria Assistente Técnico o GAP surge invertido, já que, os trabalhadores homens desta categoria ganham mais, em média, 120,91€/mês do que as mulheres.

Na categoria de Direção as mulheres ganham, em média, mais 854,20€/mês que os homens, tendo em conta que as mulheres são representadas por 75% nesta categoria.

Categoria SIOE	Retribuição Base Mensal (€)				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (M-H) €	GAP (M/H) %
Téc. Superior	2.188,82	1.837,52	1.978,04	351,30	119%
Assist. Técnico	1.396,91	1.517,82	1.437,21	-120,91	92%
Assist. Operacional	-	1.055,40	1.055,40	-	-
Dirigente Interm. 3º Grau	3.530,01	2.675,81	3.316,46	854,20	132%

Na categorias Assistente Operacional 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.

Conclui-se que a 31 de dezembro de 2023, o quadro de pessoal da MARL, SA contava com 25 trabalhadores/as, dos quais 16(64%) são homens e 9 (36%) são mulheres.

A média de idades dos trabalhadores/as da MARL, SA é de 49 anos, 50 anos para as mulheres e 48 anos para os homens.

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 902,42€, isto significa que em média as mulheres ganham mais 65% 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 a 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.

Loures, 05 de fevereiro de 2024



Jorge Proença dos Reis
Presidente



Rita Godinho Saraiva
Vogal