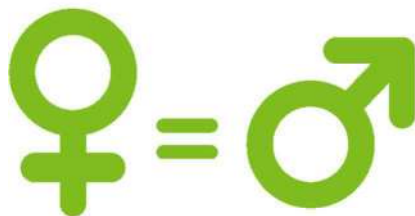




Centro Logístico  
do Minho

# Relatório de Remunerações por Género 2025



Aprovado pelo Conselho de  
Administração da MARB, SA

## Índice

.....	1
<b>Âmbito</b> .....	3
<b>Desigualdades Salariais face ao Género</b> .....	3
<b>Metodologia</b> .....	3
<b>Análise Quantitativa</b> .....	3
<b>1. Caracterização geral</b> .....	3
<b>1.1 Caracterização dos/as Trabalhadores/as por grupo etário</b> .....	4
<b>1.2 Caracterização dos/as Trabalhadores/as por nível de habilitação</b> .....	4
<b>1.3 Caracterização dos/as Trabalhadores/as de acordo com as categorias (SIOE)</b> .....	4
<b>2. Caracterização das Remunerações por Grupo Etário</b> .....	4
<b>2.1. Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação</b> .....	4
<b>2.2. Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE</b> .....	5
<b>Análise Qualitativa</b> .....	5
<b>Conclusões</b> .....	5
<b>Divulgação</b> .....	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 MARB e nas remunerações pagas a mulheres e a homens, sendo desígnio e compromisso da MARB 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

#### I. Caracterização geral

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores/as	2	4	6	33%	67%

	Género			Representação		GAP <sup>(1)</sup> (M-H) €	GAP <sup>(1)</sup> (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média	Feminino	Masculino		
Remuneração média Mensal	1 031,20 €	979,31 €	1 135,39 €	91%	86%	51,89 €	105%

## 1.1 Caracterização dos/as Trabalhadores/as por grupo etário

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
18-44	0	0	0				
45-59	1	3	4	25%	75%	17%	50%
>60	1	1	2	50%	50%	17%	17%
TOTAL	2	4	6			33%	67%

## 1.2 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	3	3	0%	100%	0%	50%
Ensino secundário	2	1	3	67%	33%	33%	17%
TOTAL	2	4	6			33%	67%

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

Estrutura Organizacional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Assist.Técnico	2	0	2	100%	0%	33%	0%
Assist.Operacional	0	4	4	0%	100%	0%	67%
TOTAL	2	4	6			33%	67%

## 2. Caracterização das Remunerações por Grupo Etário

Grupo etário	Representação Média Mensal			GAP <sup>(1)</sup> (M-H) €	GAP <sup>(1)</sup> (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média		
18-44	-	-	€ -	- €	0%
45-59	878,41	928,86 €	878,41 €	- 50,45 €	95%
>60	1 183,99	979,31 €	1 673,64 €	204,68 €	121%

### 2.1. Caracterização da média das remunerações por nível de Habilitação

Habilitações Literárias	Remuneração Média Mensal			GAP <sup>(1)</sup> (M-H) €	GAP <sup>(1)</sup> (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média		
Ensino básico	- €	912,04 €	- €	- €	
Ensino secundário	1 031,20 €	878,41 €	954,80 €	152,79 €	117%

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

## 2.2. Caracterização das remunerações de acordo com as categorias do SIOE

Categorias SIOE	Remuneração Média Mensal			GAP <sup>(1)</sup> (M-H) €	GAP <sup>(1)</sup> (M/H) %
	Feminino	Masculino	Média		
Assist.Técnico	1 031,20 €	- €	- €		
Assist.Operacional	- €	903,64 €	- €		

### Análise Qualitativa

Em 31 de dezembro de 2025 o efetivo global da MARB era de 6 trabalhadores/as, dos quais 2 eram mulheres e 4 homens, a que corresponde uma representação de 33% de mulheres e 67% de homens.

De referir que a média de antiguidade dos trabalhadores/as na Sociedade é de 18 anos.

Dos 6 trabalhadores/as, 67% apresentam idades entre os 45 e 59 anos, os restantes 33% trabalhadores, corresponde a 2 trabalhadores com mais de 60 anos, dos quais 1 é mulher.

A idade média dos trabalhadores é de 57 anos, verificando-se que relativamente ao género a idade média apresenta uma diferença de 2 anos, superior nas mulheres.

Da análise ao nível de habilitações académicas verifica-se que em 6 trabalhadores/as, apenas 3 trabalhadores concluiu o ensino secundário, dos quais 2 são mulheres, os restantes (3 trabalhadores/as) concluíram o ensino básico.

Quando analisada a distribuição por categoria (SIOE) e por género, conclui-se que a categoria de Assistente Operacional é 100% representada por homens e a de Assistente Técnico por mulheres, não sendo possível a comparação das remunerações auferidas por género.

De uma forma geral e apenas indexado ao género, em média, as mulheres ganham mais do que os homens, correspondente a um GAP de 51,89€/mês, ou seja, as mulheres ganham mais 5%.

Na apreciação das remunerações quando associadas ao nível de habilitação verifica-se que, as mesmas estão equiparadas tendo em conta o nível/grau de habilitação e de qualificação, verificando-se, no caso da MARB e dentro do mesmo nível de habilitação, ensino secundário, um GAP de 152,79€/mês, com benefício para as mulheres, ou seja mais 17%, comparativamente ao género masculino.

Neste nível verifica-se que as mulheres têm remunerações mais elevadas, consequência da categoria em que estão posicionadas.

### Conclusões

Da análise apresentada conclui-se que a MARB, 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 MARB, SA contava com 6 trabalhadores/as, dos quais 4 (67%) são homens e 2 (33%) são mulheres.

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

A média de idades dos trabalhadores/as da MARB, SA é de 57 anos, 59 anos para as mulheres e 55 anos para os homens.

Em termos gerais, pode-se concluir que na MARB, SA a remuneração média mensal das mulheres é superior à dos homens, o que corresponde a um GAP de 51,89€/mês, isto significa que em média as mulheres ganham mais 5% que os homens. Esta diferença percentual é explicada pelo facto de o desempenho de cargos de Assistentes técnicos serem desempenhados exclusivamente por mulheres.

A Administração da MARB, 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 da 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 MARB, SA.

Jorge Proença dos Reis  
Presidente

Rita Godinho Saraiva  
Vogal

Manuel Mexia  
Vogal