



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º Semestre 2025



Em cumprimento a Lei de Igualdade Salarial – nº 14.611 de 04 de julho de 2023, que aborda a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres nas relações de trabalho, disponibilizamos a seguir os relatórios gerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), produzidos com base em uma metodologia que considerou dados do sistema eSocial agrupando diferentes funções em 5 grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que norteia a igualdade salarial no Brasil, determina que o salário será igual quando idêntica função, exercida com a mesma produtividade e perfeição técnica, entre empregados com diferença de tempo de serviço de pelo menos 2 anos na função e 4 anos de empresa. Assim, as diferentes formas de análise da Lei de Igualdade Salarial e do Artigo 461 da CLT podem gerar resultados distintos.

Vale pontuar que as informações são anonimizadas para garantir a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), protegendo a identidade dos trabalhadores enquanto facilita análises comparativas essenciais para a equidade salarial.



Sobre a metodologia utilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego

A apuração dos resultados é feita através da divisão (da média ou da mediana dependendo do indicador) dos salários dos indivíduos identificados como mulheres junto aos dos indivíduos identificados como homens.

Mediana: Utilizada para análise do Salário Contratual, a mediana representa o valor no meio de um conjunto de dados ordenado, ou seja, metade dos salários está abaixo da mediana e metade está acima. Este método é útil em distribuições de dados com assimetria.

Média: Utilizada para análise da remuneração, a média é calculada somando-se todos os salários dentro de um grupo (por exemplo, todos os salários dos homens ou todas as mulheres em determinada categoria) e dividindo essa soma pelo número total de salários contabilizados. Esse cálculo oferece um valor central que representa o salário típico dentro do grupo, buscando comparação direta entre os salários médios de homens e mulheres. Os dados para comparação e identificação de diferenças salariais entre homens e mulheres são sempre demonstrados na forma de “Razão M/H”.

Esta metodização, que agrupa os dados da empresa em gerais ou por grandes grupos da CBO, pode gerar distorções significativas junto aos resultados, já que podemos ter determinados quadros de cargos com predominância de homens ou mulheres, ou ainda carreiras em que homens ou mulheres ocupam posições há mais tempo, gerando assim diferenças salariais que não representam nenhum tipo de atitude discriminatória.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 13.659.385/0001-45 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 154

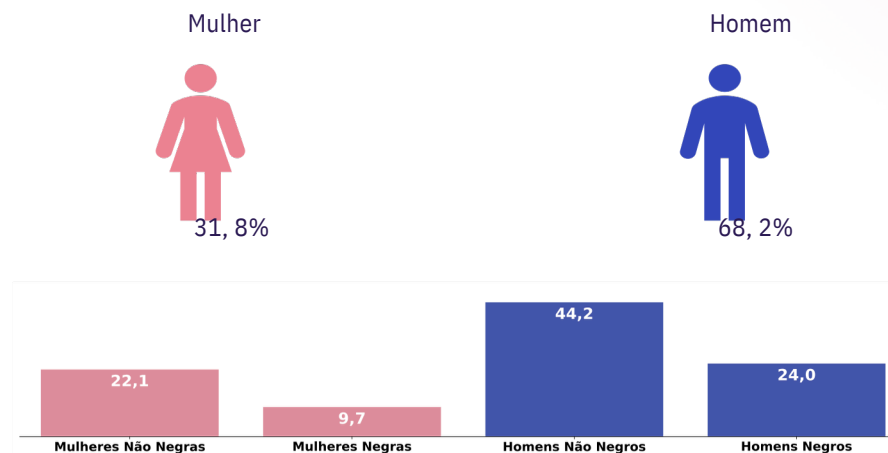
Diferença salarial entre mulheres e homens



- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,0% da recebida pelos homens.

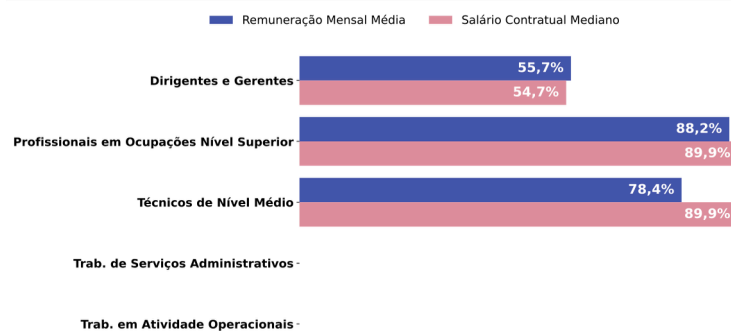
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	76,9%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	78,0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

CNPJ: 13.659.385/0001-45