

Relatório de Igualdade Salarial

1º semestre 2025





Visando o cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, divulgamos o relatório de igualdade salarial.

Informações importantes:

O relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas por meio do e-Social na data-base 2024 e dados do segundo semestre de 2024.

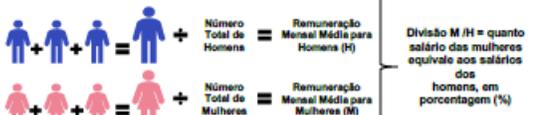
As informações foram separadas em grandes grupos pelo MTE com base na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. Desta forma, os dados estão anonimizados, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD 13.709/2018.

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

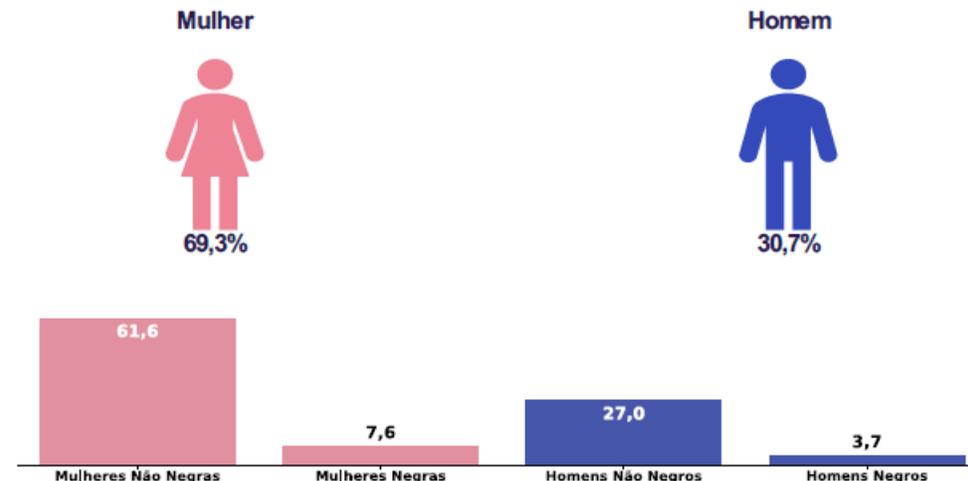
Empregador: 78.825.270/0001-29 / **Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024:** 485

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 50,7% da recebida pelos homens.

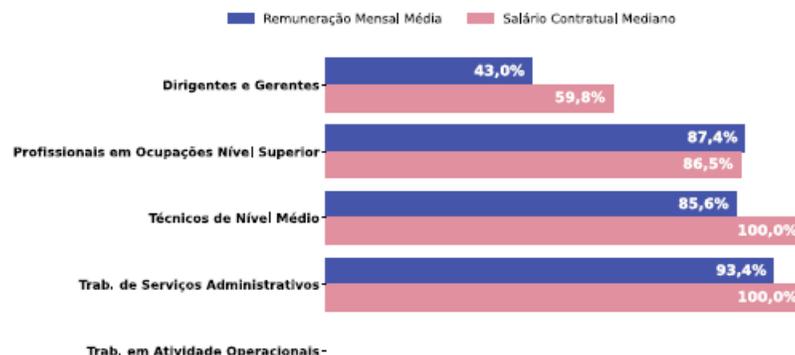
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	84,2%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> 	50,7%

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 - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☹️
Cumprir metas de produção	☹️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☹️
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☹️
Tempo de experiência profissional	☹️
Capacidade de trabalho em equipe	☹️
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☹️
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☹️ ☹️
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	