

O relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratório foi elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que coletou e organizou os dados em tabelas. Esse relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres conforme parâmetros fixados pelo artigo 461 da CLT, e serve exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023”.

É importante saber que a **CBO (Classificação Brasileira de Ocupações)** é um sistema que organiza e ¹classifica as profissões existentes no Brasil, tendo sido utilizada como base para elaboração do relatório.

Ela serve para:

- Identificar e nomear profissões;
- Descrever, de forma geral e ampla, as atividades que cada profissão realiza;
- Informar os requisitos, formações acadêmicas e experiências necessárias mais utilizados no mercado de trabalho².

Para que é utilizado:

- Buscar informações sobre profissões;
- Auxiliar empresas a classificar cargos e funções (e-Social e Caged);
- Pesquisas públicas de mercado de trabalho;
- Políticas públicas de emprego e qualificação profissional.

Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018. As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

Grandes Grupos: É uma classificação do governo que reúne diferentes tipos de trabalho (cargos/departamentos)

(1) Reconhecimento para fins classificatórios, sem função de regulamentação profissional

(2) Não traduz a realidade para todos os cargos.

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

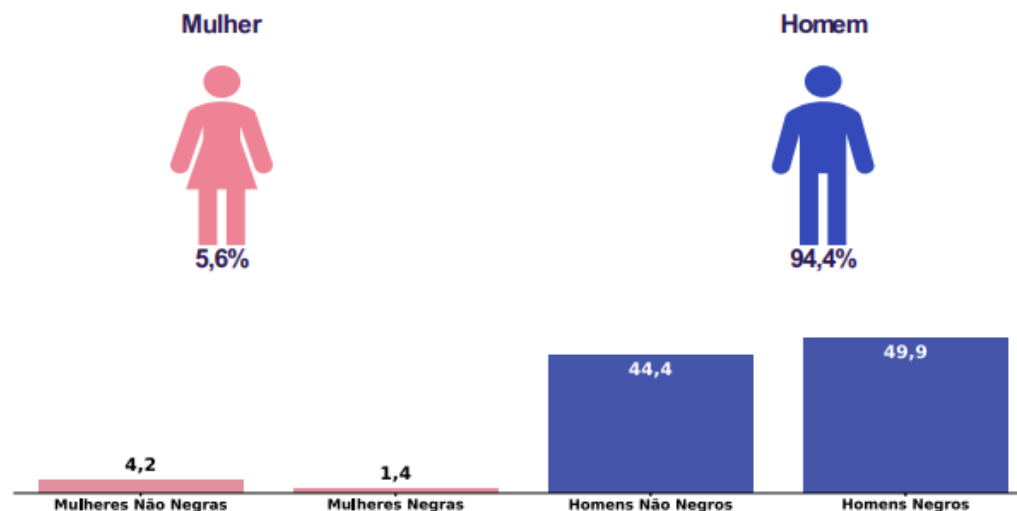
Empregador: 11.385.941/0001-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 975

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 171,3% da recebida pelos homens.

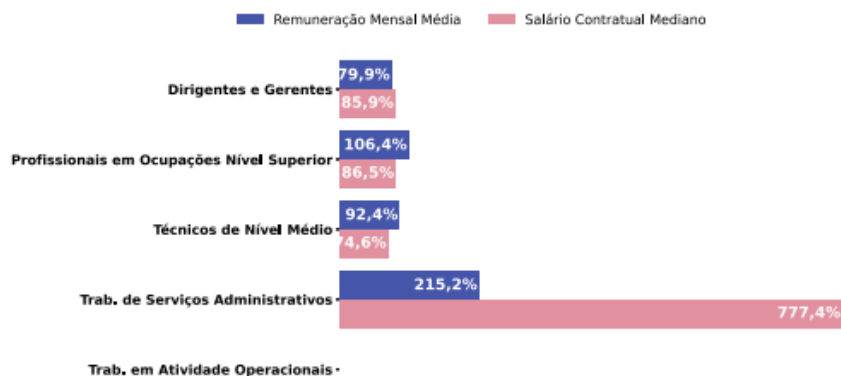
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	88,4%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	171,3%

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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Crítérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro
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	