

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

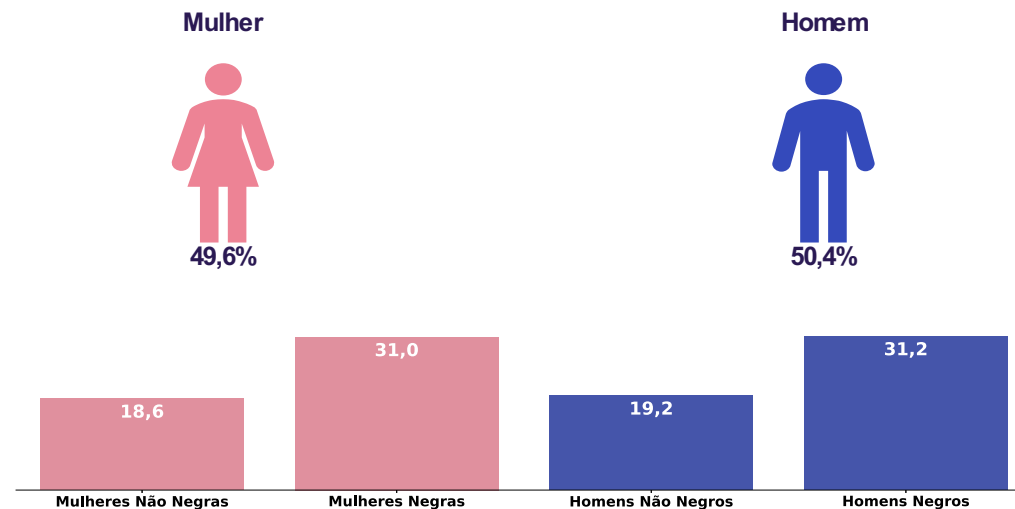
Empregador: 75.729.038/0001-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1638

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,1% da recebida pelos homens.

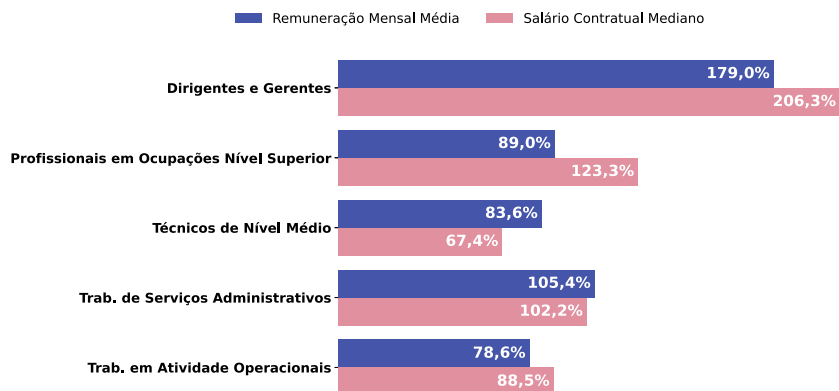
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	81,3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens ÷ Remuneração Mensal 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>	82,1%

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

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

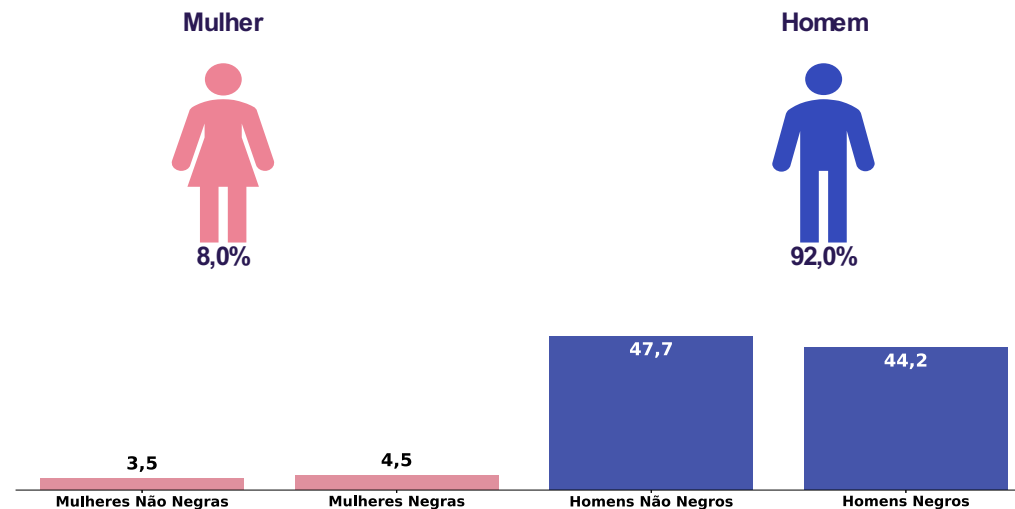
Empregador: 75.729.038/0007-94 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 199

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 118,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 119,4% da recebida pelos homens.

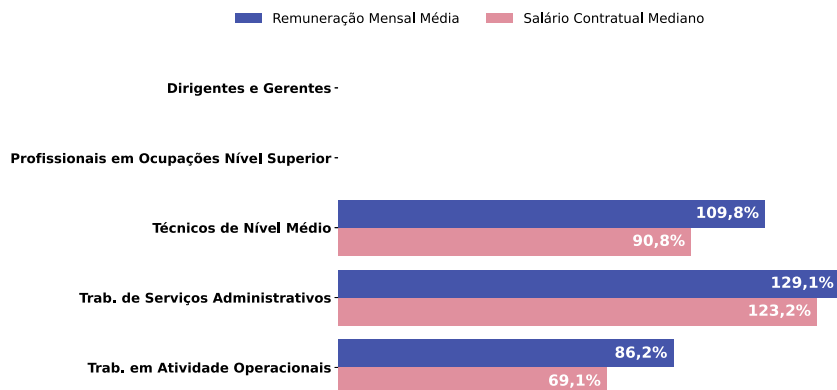
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	118,8%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	119,4%

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



ABATEDOURO COROAVES LTDA

ABATEDOURO COROAVES LTDA

Endereço: Estrada da Fruta, nº 831 - Lote 145 Gleba Patrimônio Maringá - CEP
87070-002
Maringá-Paraná

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS.

Em cumprimento a Lei 14.611/23 do Decreto de nº 11.795/23 e a Portaria do Ministério do Trabalho de nº 3.714/23;

NOTA EXPLICATIVA:

O enquadramento dos cargos e as respectivas remunerações são adotados considerando os mesmos critérios entre Homens e Mulheres.

Não existe na empresa Abatedouro Coroaves Ltda, colaboradores no mesmo cargo, com as mesmas qualificações técnicas, com o mesmo tempo de empresa, com o mesmo desempenho, pertencente ao mesmo Sindicato, com salários distintos, independente do gênero masculino e/ou feminino, com exceção do tempo de experiência, fixado nos Acordos Coletivos de Trabalho, entre a empresa e os Respectivos Sindicatos.

Os valores apurados pelo Ministério do Trabalho, trata-se de Remuneração Média, somando inclusive todas variáveis que compõem a remuneração dos colaboradores, dividido pelo número total de funcionários.

Ao apurar a média salarial a quantidade de homens e mulheres de diferentes salários pode apresentar distorções, pois não há como garantir que homens e mulheres ganhem os mesmos adicionais, tais como, Hora extras, adicional noturno, adicionais de insalubridade/periculosidade, pois os adicionais de Insalubridade e Periculosidade estão afeto somente aos funcionários expostos aos riscos.

Na empresa existe uma grande quantidade de mulheres que trabalham na Administração e não percebem esses adicionais, dessa forma, a média apurada pelo MTE pode apresentar distorções, em se comparando o percentual entre homens e mulheres.