

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84.6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81.9% da recebida pelos homens.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Este gráfico de barras horizontais compara a Remuneração Mensal Média (representada por barras azuis) e o Salário Contratual Mediano (representado por barras cor-de-rosa) para cinco categorias profissionais. Os dados são expressos em porcentagem.

Categoria Profissional	Remuneração Mensal Média (%)	Salário Contratual Mediano (%)
Dirigentes e Gerentes	175.3%	207.7%
Ocupações Nível Superior	88.0%	115.6%
Técnicos de Nível Médio	68.8%	65.5%
Serviços Administrativos	106.3%	102.7%
em Atividade Operacionais	81.0%	95.2%

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

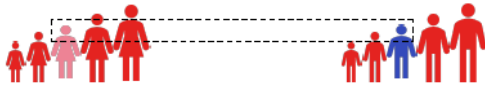
Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 75.729.038/0007-94 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 205

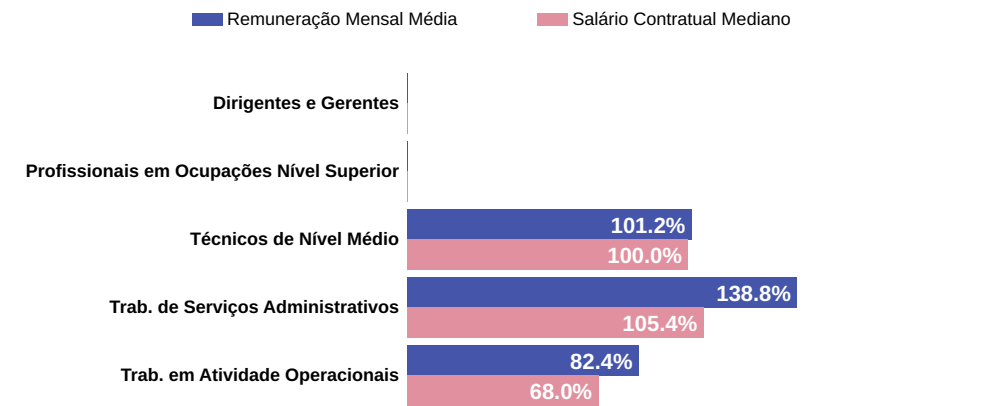
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 112.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 115.5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	112.3%
Remuneração Mensal Média	     Número + Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)      Número + Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	115.5%

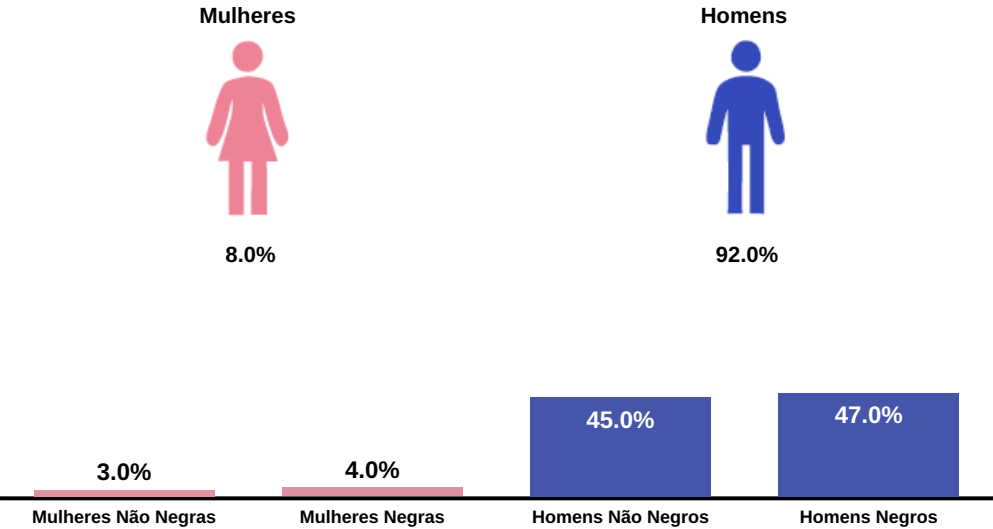
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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 cargo de direção e gerência	



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.