

Empregador: 75.729.038/0001-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 2.070

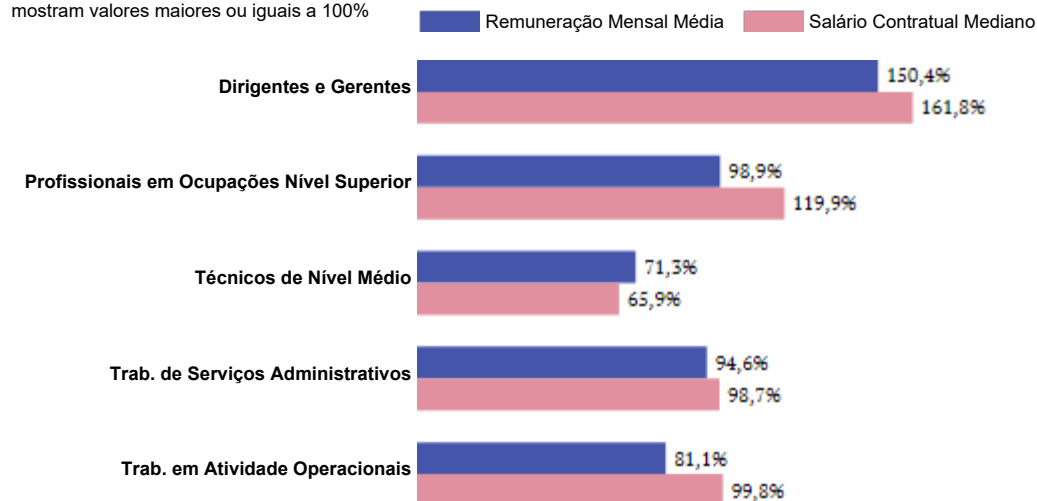
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,5% 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 %	89,3%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	81,5%

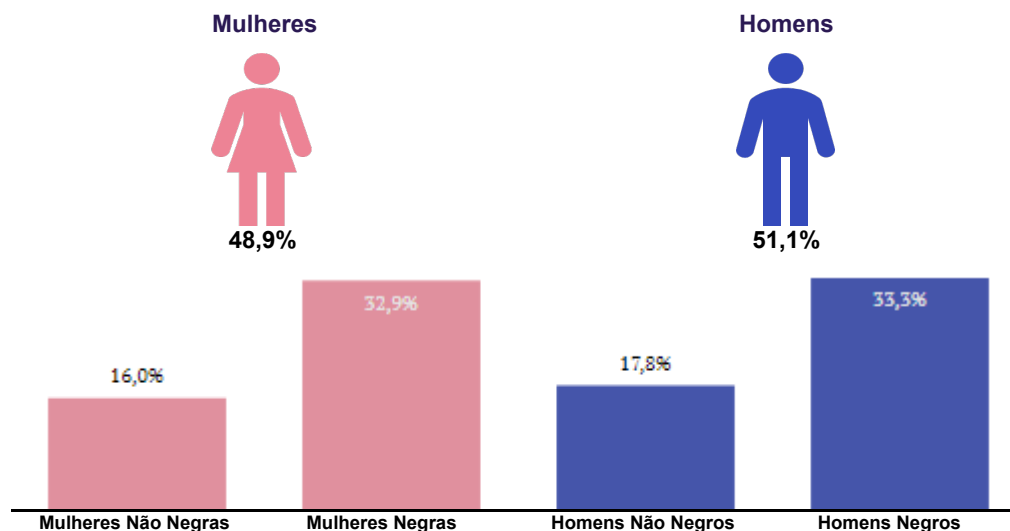
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 cargos de direção e gerência	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

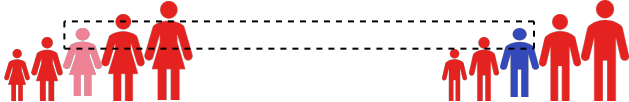
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 75.729.038/0007-94 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 214

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 117,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 112,6% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	117,0%
Remuneração Mensal Média	 $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$  $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	112,6%

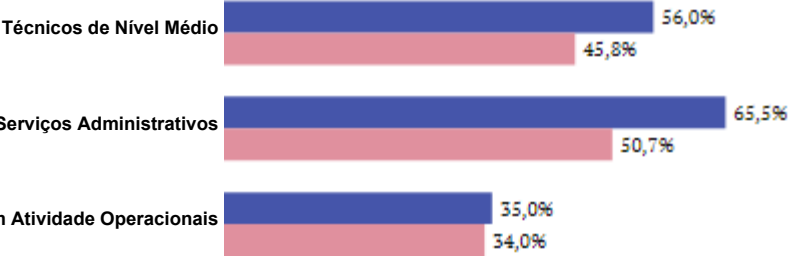
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano

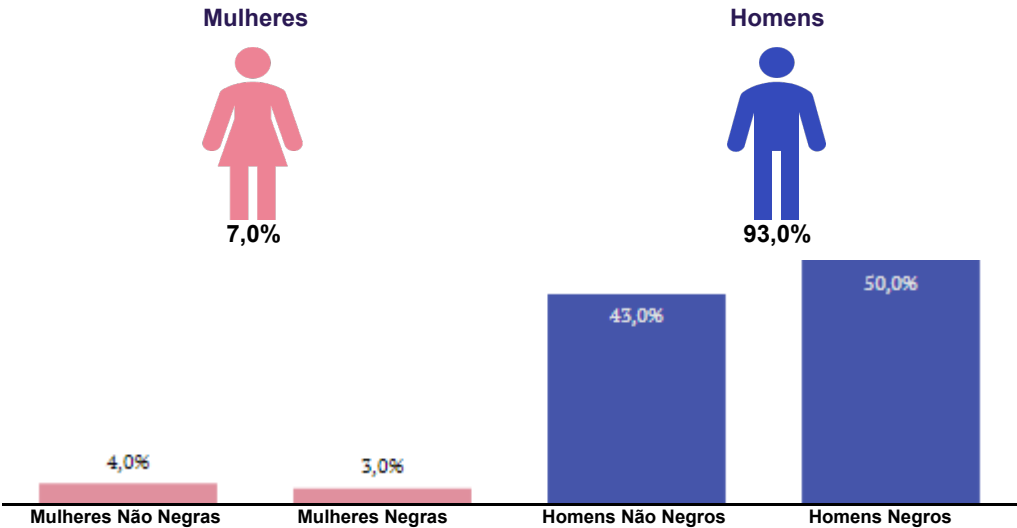
Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior



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 cargos 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.