

Transparência e Igualdade Salarial



A **EMCOSA**, em estrito cumprimento à **Lei nº 14.611/2023** e reforçando o seu compromisso com a transparência, a diversidade e a valorização de suas equipes, disponibiliza nesta página os seus Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens.

Conforme estabelece a legislação vigente, empresas com 100 ou mais empregados devem publicar, semestralmente, dados que permitam a avaliação e a promoção da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre gêneros.

Os relatórios abaixo foram gerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), utilizando os dados oficiais do e-Social da empresa. É importante ressaltar que os documentos apresentam apenas dados estatísticos e anonimizados, respeitando integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e garantindo a privacidade de todos os nossos colaboradores.

Confira abaixo os relatórios referentes ao ano de 2025:

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

Empregador: 10.514.594/0001-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 100



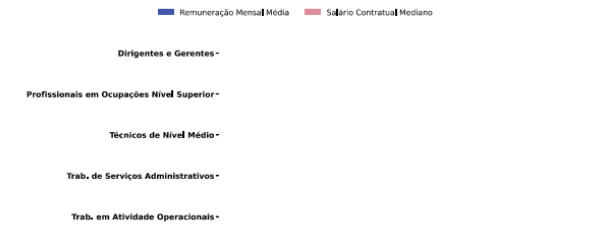
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 154,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 122,8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	154,0%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	122,8%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

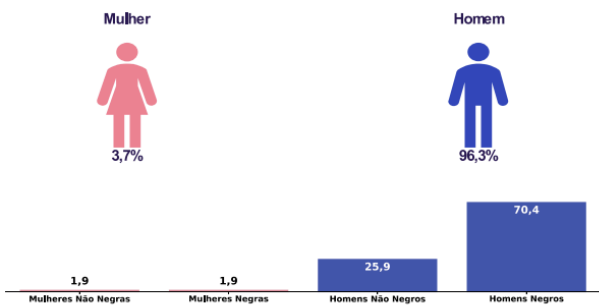
A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

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

Empregador: 10.514.594/0001-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 111



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 203,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 169,3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	203,1%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	169,3%

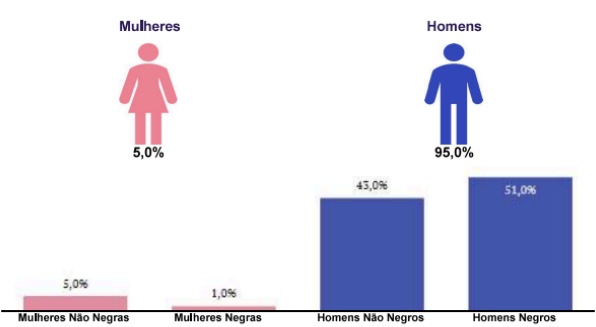
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



Críticas 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	