



## RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL – divulgação do 2º ciclo semestral de 2025

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já contempla a isonomia salarial com critérios objetivos, proibindo qualquer distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

A Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, inseriu algumas ações específicas para as empresas, como a obrigação de publicar semestralmente o Relatório de Transparência Salarial.

É importante destacar que a Metalsa do Brasil vem atuando para promover a equidade de gênero através de políticas e campanhas internas, flexibilidade de trabalho remoto e participação ativa em projetos comunitários que visa em especial a capacitação das mulheres. Temos também o programa DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão), reforçando nosso compromisso com a equidade de gênero.

A Metalsa Brasil está apresentando seu relatório, atendendo ao estrito cumprimento à legislação vigente com base no Relatório de Transparência Salarial divulgado pelo Ministério do Trabalho foi baseado em dados referentes ao ano de 2024, sendo que os dados atuais podem apresentar resultados diversos.

A Metalsa Brasil segue firme em sua política de valorização profissional e de promoção de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo. Nossas ações são orientadas para garantir oportunidades justas a todas as pessoas colaboradoras, eliminando qualquer forma de desigualdade.











Estamos comprometidos em continuar aprimorando nossas práticas e contribuindo para o desenvolvimento de soluções mais eficazes na promoção da equidade salarial. Seguiremos acompanhando as discussões sobre o aprimoramento da metodologia e nos colocamos à disposição para colaborar com avanços que reforcem a transparência e a igualdade no ambiente corporativo.

# METALSA

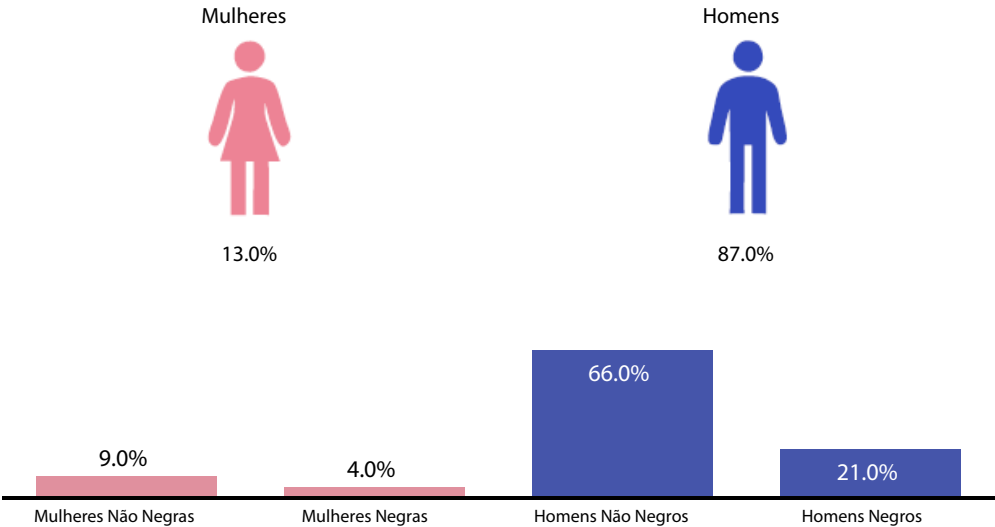
Brasil - Campo Largo

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77.1% da recebida pelos homens.

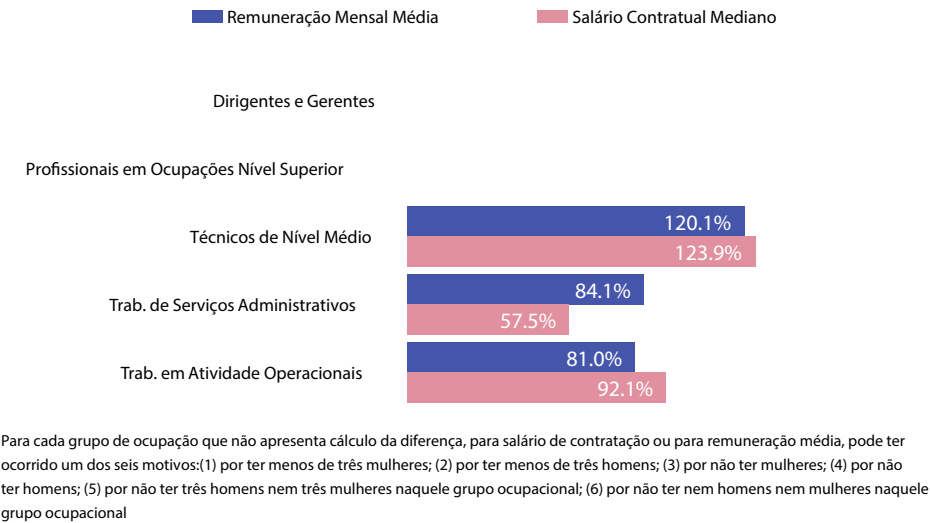
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div></div> <div><div></div><div></div></div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>	93.0%
Remuneração Mensal Média	<div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>Número Total de Homens</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>Número Total de Mulheres</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div>	77.1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor




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%



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	

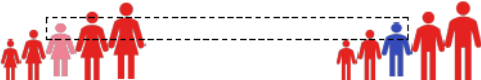
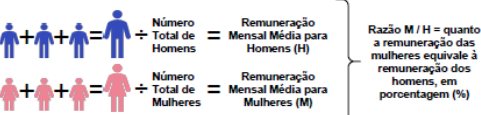
# METALSA

Brasil - Osasco

## Empregador: 11.352.784/0001-33 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 314

## Diferença salarial entre mulheres e homens

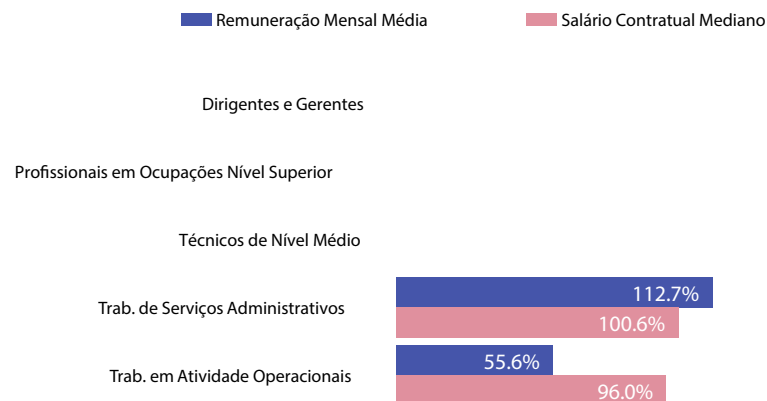
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 73.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70.9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	73.7%
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>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> 	70.9%

### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

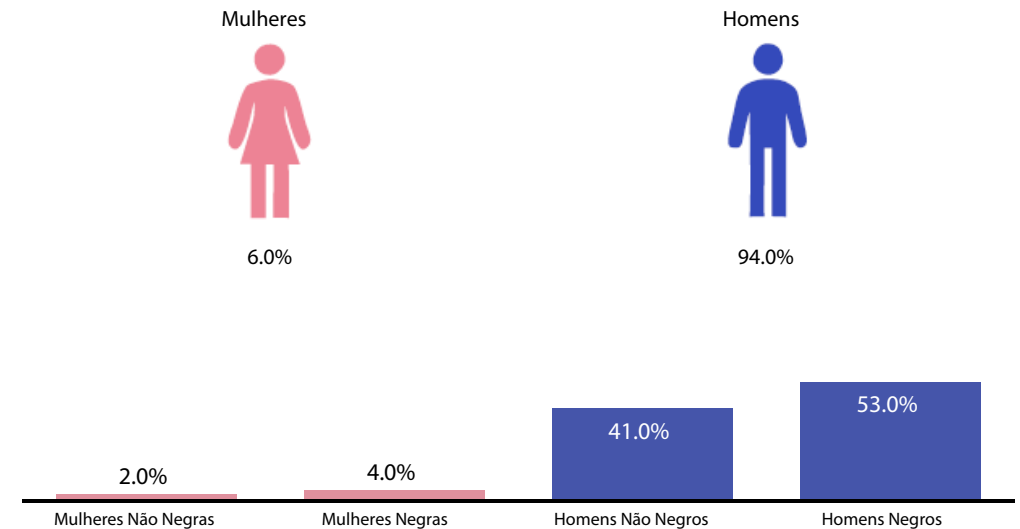
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas

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	