

Relatório de Igualdade Salarial – 1º Semestre 2025

Em conformidade com a Lei nº 14.611/2023 e em alinhamento com nosso compromisso em promover diversidade, inclusão e transparência, apresentamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens. Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018 e foi elaborado pelo Ministério das Mulheres e pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Destacamos que o relatório utiliza como base para comparação salarial informações do e-social 2024, cargos categorizados por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) e por Grandes Grupos da CBO. O CBO é utilizado para reconhecer e nomear ocupações, descrever de forma ampla tarefas e responsabilidades, assim como identificar os requisitos e formações necessárias para exercê-las. É utilizado como base para o desenvolvimento de programas e políticas públicas.

Para fins de análise, destaca-se que a categorização por Grandes Grupos de CBO agrupa profissionais com diferentes cargos, áreas de atuação, escopos de trabalho e níveis de desempenho. Com base nessa premissa, o relatório apresenta diferentes desvios e dados imprecisos de disparidade salarial.

Com relação ao indicador geral, que considera o grupo total de mulheres e homens, é notável uma evolução em relação ao relatório divulgado no 2º semestre de 2024, o salário mediano contratual¹ da mulheres em relação aos homens teve um aumento de 30,2% e a remuneração média² mensal cresceu 5,8%.

Diante destes esclarecimentos, a Helexia reforça seu compromisso com tratamento isonômico entre gêneros, etnias, raças e com o desenvolvimento de oportunidades para todos os profissionais.

¹**Salário mediano contratual:** A mediana salarial é o valor central, onde metade dos funcionários ganha mais e metade ganha menos. O MTE calcula a razão entre as medianas de mulheres e homens para obter o percentual de igualdade salarial.

²**Remuneração média:** A remuneração média é a soma dos salários e outros pagamentos, dividida pelo total de mulheres ou homens. O MTE calcula a razão entre os salários médios para determinar a igualdade salarial.

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

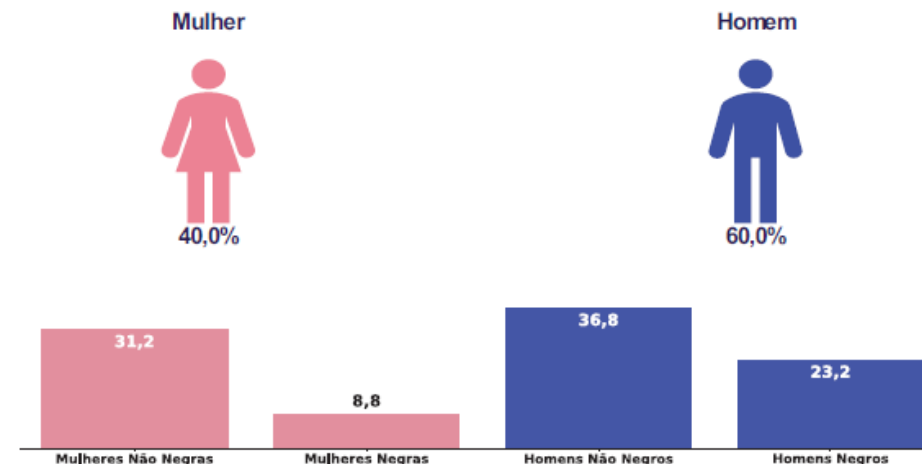
Empregador: 41.153.012/0001-33 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 125

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 103,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86,9% da recebida pelos homens.

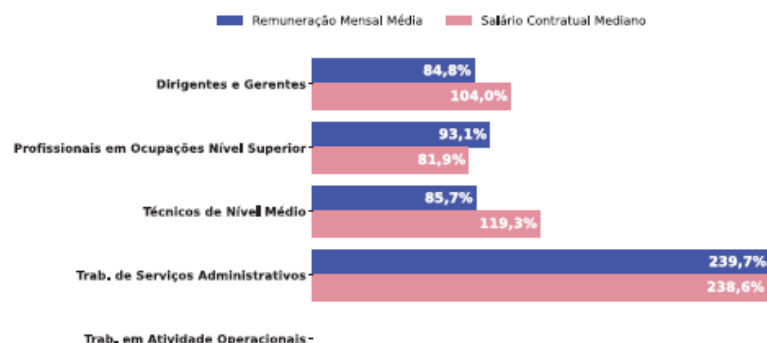
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	103,6%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal 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>	86,9%

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 de 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	☹️
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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

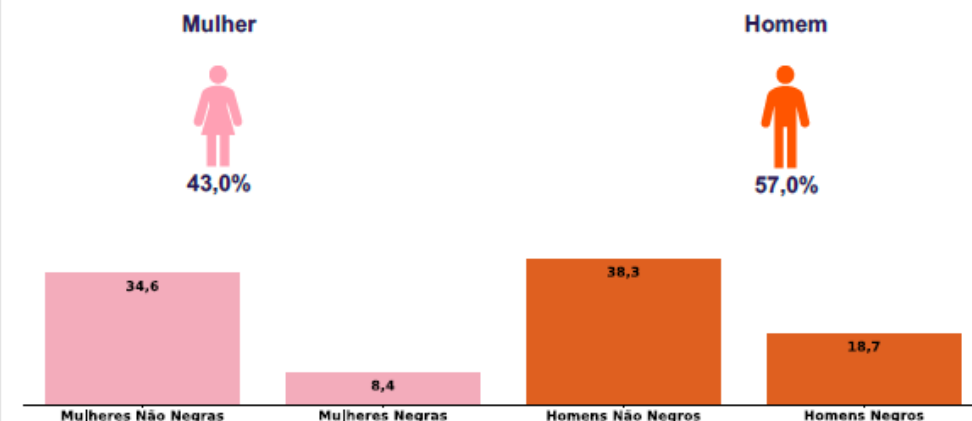
Empregador: 41.153.012/0001-33 / Quant. de trabalhadores: 107

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 73,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,1%

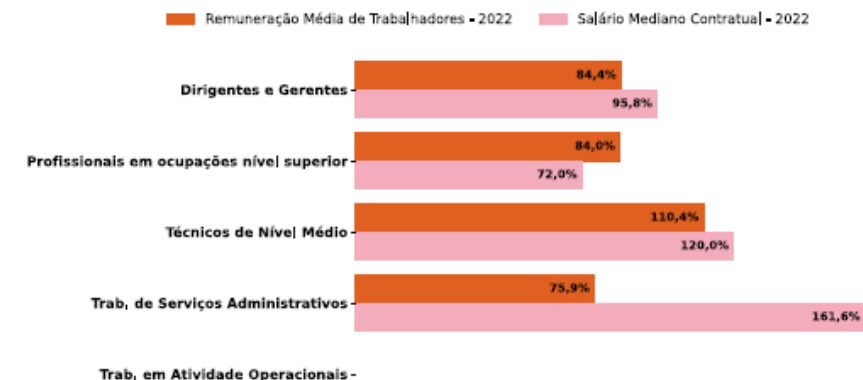
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<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>	73,4%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,1%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
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	1º Sem 2024
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	