

# RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Em julho de 2023 o Governo Federal sancionou a lei 14.611/23, conhecida como **Lei da Igualdade Salarial**, com o objetivo de corrigir desigualdades de gênero nas empresas e garantir que os critérios de remuneração entre homens e mulheres exercendo a mesma função sejam iguais.

A lei institui a obrigatoriedade da publicação semestral do **Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** por parte de empresas que possuem mais de 100 funcionários.

Seguindo a determinação do Ministério do Trabalho e Emprego, disponibilizamos abaixo os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens da Supremo Secil Cimentos e Margem Companhia de Mineração.

Vale destacar que os dados apresentados foram compilados isoladamente pelo Ministério do Trabalho, sem a validação pela empresa, e trazem informação de base de dados do eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).



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

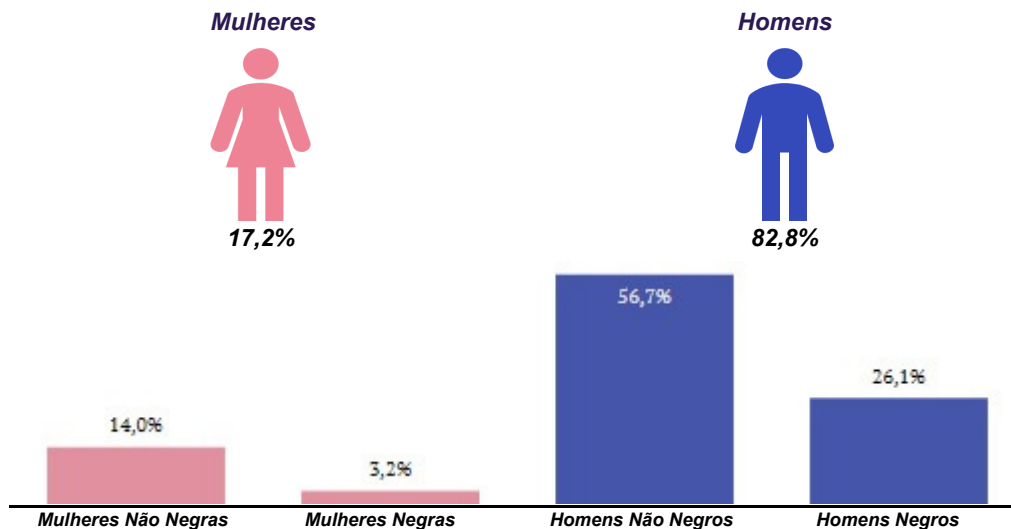
Empregador: 06.635.659/0001-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 157

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 51,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 49,1% 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>	51,3%
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>	49,1%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## 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 (Azul) Salário Contratual Mediano (Rosa)



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.

## 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.