

# 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

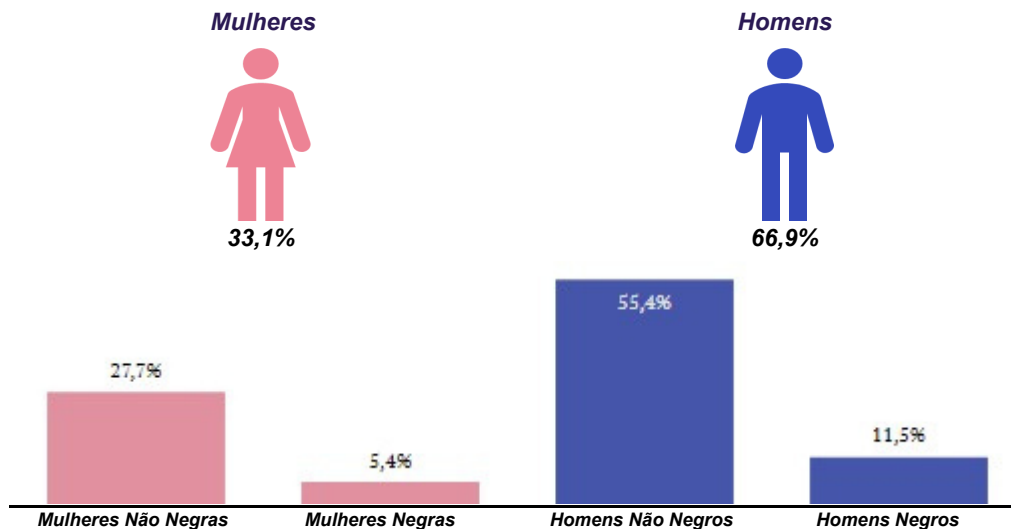
Empregador: 05.798.883/0001-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 130

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,2% 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>	78,4%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	70,2%

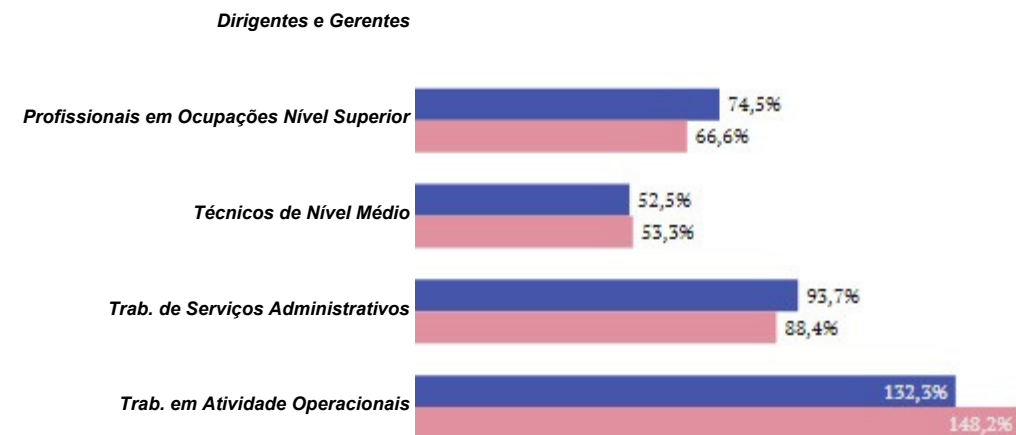
## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## 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 ■ Salário Contratual Mediano



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.