

► Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de **Mulheres e Homens**

1º semestre de 2025



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Conforme é de conhecimento da sociedade em geral, a partir da publicação da Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, foi regulamentado o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de junho de 2023, a qual dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Nessa portaria é estabelecido o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, cuja responsabilidade de elaboração é do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a partir de dados extraídos do e-Social e complementado por informações adicionais enviadas pelas empresas.

Abaixo o referido relatório, no formato elaborado pelo MTE

Rio de Janeiro

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

Empregador: 01.417.222/0001-77 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1586

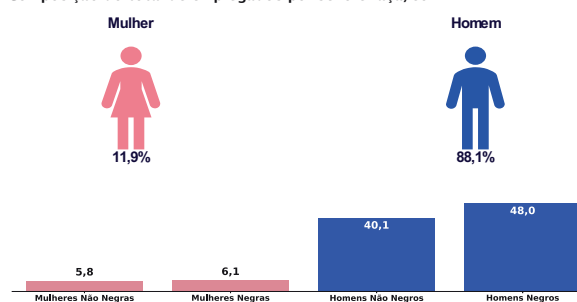


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 108,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108,7% da recebida pelos homens.

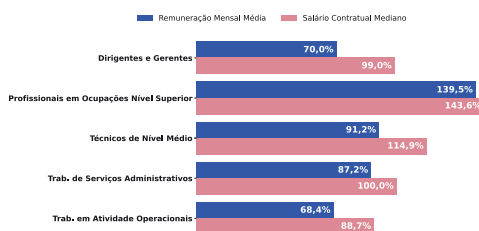
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	108,7%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	108,7%

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 apresente cálculo de diferença, para o salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes 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 mulheres nem homens 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	
Piano 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	☐

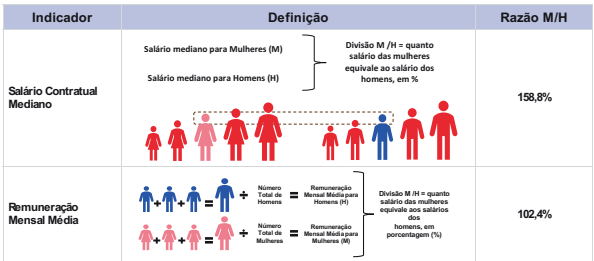
Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 01.417.222/0003-39 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 4084

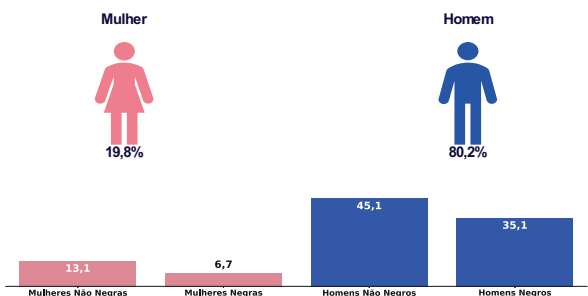


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 158,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,4% da recebida pelos homens.

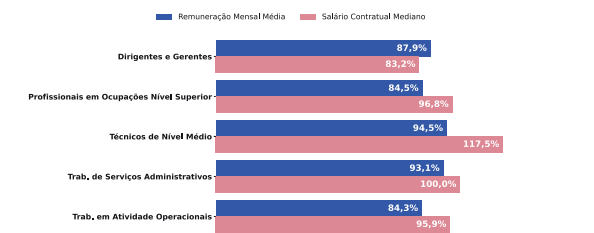


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 apresente 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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

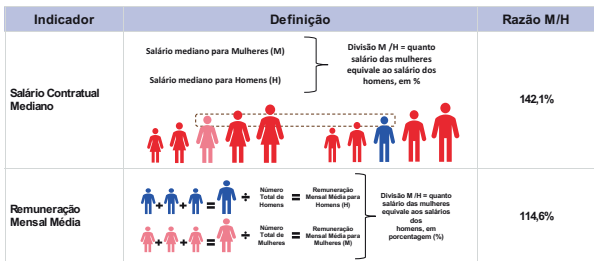
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, 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 - 1º Semestre 2025
Empregador: 01.417.222/0002-58 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1741

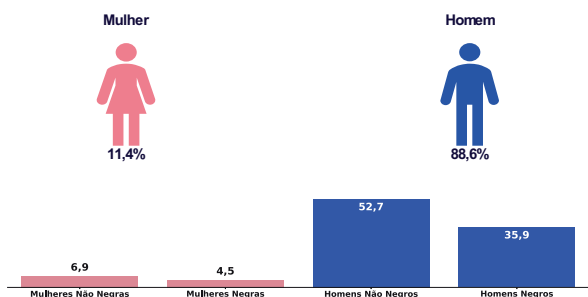


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 142,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 114,6% da recebida pelos homens.

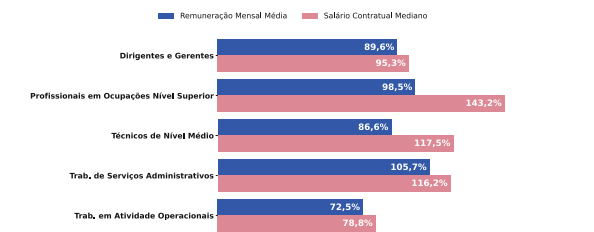


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 apresente 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

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	

Como pode ser observado, o Relatório de Transparência Salarial é gerado por CNPJ e, apesar de a MRS ser uma única empresa, sem filiais, temos três CNPJ's onde nossos colaboradores estão lotados, um por estado. Desta forma, o relatório está separado pelos estados de MG, RJ e SP, conforme lotação dos colaboradores.

Também cabe esclarecer, que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborado pelo MTE, adota um agrupamento de funções baseado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Trata-se de uma classificação que **não representa a forma como agrupamos os cargos na MRS.**

De forma a possibilitar uma visualização da equidade salarial por gênero na MRS mais aderente às estruturas de cargos observadas nas empresas em geral, apresentamos o relatório abaixo, onde são apresentadas as diferenças entre os salários nominais médios por grupo de cargo, para mulheres e homens, bem como o percentual (%) de participação das mulheres em cada grupo de cargo.

SALÁRIO NOMINAL - DEZEMBRO 2024		
Grupo	Salário Mulheres/Homens	Mulheres/Quadro Total
Gestores	-2%	27%
Especialistas e Similares	-5%	25%
Analistas e Similares	-5%	49%
Técnicos	0%	5%
Assistentes	5%	50%
Operacionais	-9%	7%
Total Geral	39%	16%

Obs.: (+) salário mulheres maior que homens (-) salário mulheres menor que homens

Em dezembro de 2024, o salário nominal médio das mulheres era 39% superior ao dos homens e a quantidade de mulheres correspondia a 16% do efetivo total de colaboradores. A diferença salarial é justificada pela maior presença das mulheres em cargos com salário médio mais alto. Quando observamos as diferenças salariais por grupo de cargo, percebemos uma maior equidade entre os gêneros.

- ▶ No grupo de cargos de Gestão, onde estão as pessoas responsáveis por Diretorias, Gerências Gerais, Gerências e Coordenações, o público feminino corresponde a 27% do efetivo e o salário médio das mulheres é 2% menor que o dos homens.
- ▶ No grupo de cargos de Especialistas e similares, onde estão os cargos de nível superior no topo da carreira especializada, o público feminino corresponde a 25% do efetivo e o salário médio das mulheres é 5% menor que o dos homens.
- ▶ No grupo de cargos de Analistas e similares, onde estão os cargos de nível superior no início da carreira especializada, o público feminino corresponde a 49% do efetivo e o salário médio das mulheres é 5% menor que o dos homens.
- ▶ No grupo de cargos Técnicos, o público feminino corresponde a 5% do efetivo e o salário médio das mulheres é igual ao dos homens.
- ▶ No grupo de cargos de Assistentes, o público feminino corresponde a 50% do efetivo e o salário médio das mulheres é 5% maior que o dos homens.
- ▶ No grupo de cargos Operacionais, onde estão os cargos de Maquinistas, Mantenedores, Operadores, entre outros, o público feminino corresponde a 7% do efetivo e o salário médio das mulheres é 9% menor que o dos homens.

Ressaltamos que a MRS possui diretrizes claras para observação de equidade salarial entre pessoas de diferentes gêneros, raça/cor ou qualquer outro critério de diferenciação pessoal, tendo como único critério para as diferenças salariais questões inerentes ao desempenho individual e ao tempo de experiência, sendo certo que nossas diretrizes de igualdade e não-discriminação, consolidadas em nosso Código de Conduta, se aplicam também à definição remuneratória de nosso quadro de colaboradores.

A companhia apresenta um elevado número de posições de gestão ocupadas por mulheres, se destacando frente a outras empresas do mesmo ramo de atuação. A alta representatividade feminina nos cargos de liderança é resultado de ações intencionais da companhia para fomento da promoção de mulheres aos cargos de coordenação, gerência, gerência geral e diretoria, além do apoio permanente a essas gestoras.

Temos ainda o desafio de aumentar o percentual de mulheres na empresa, robustecendo a presença feminina em nossas áreas operacionais e de manutenção.

A Diretoria da MRS possui metas de crescimento do número de mulheres na companhia e em posições de liderança, em consonância com as melhores práticas de mercado. Para apoiar essas metas, a companhia possui uma **Comissão de Diversidade**, que reúne colaboradores e colaboradoras das mais diferentes formações e áreas de atuação para a elaboração e acompanhamento de ações para incremento da diversidade e acessibilidade na companhia; o programa **Elas na Ferrovia**, que contempla ações de atração e retenção de mulheres para as vagas da empresa, olhar sensibilizado para possíveis vieses de gênero em processos seletivos e política de apoio à maternidade (incluindo licença maternidade de 180 dias e apoio financeiro para programas de reprodução assistida). Neste primeiro semestre de 2025 a companhia está dando início ao **Grupo de Afinidades** para mulheres, a um programa de mentoria para colaboradoras e, ainda este ano, iniciará também um programa de apoio às mulheres que já ocupam posições de liderança, fortalecendo assim o desenvolvimento e a retenção de nossa liderança feminina.

Além disso, a MRS possui um **pacote de benefícios** que visa atrair e apoiar mulheres em seu quadro de colaboradores, composto, entre outros itens, por uma política de reembolso integral a exames de saúde preventiva feminina, salas de apoio à amamentação em diferentes sites de trabalho e auxílio financeiro às mães de crianças menores de 6 anos.

M R S