

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

- 2º semestre de 2025 -

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 - 2º Semestre 2025
Empregador: 01.417.222/0001-77 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1555

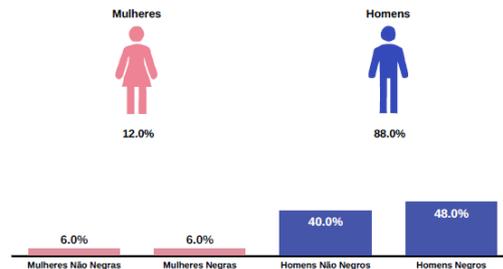


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 106.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 107.4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	106.2%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Média Mensal para Mulheres (M) / Remuneração Média Mensal para Homens (H) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	107.4%

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%



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

Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	FC
Cumprir metas de produção	FC
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	FC
Capacidade de trabalho em equipe	FC
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	FC
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	FC
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	FC FC
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	FC

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Minas Gerais

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 01.417.222/0003-39 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 4035

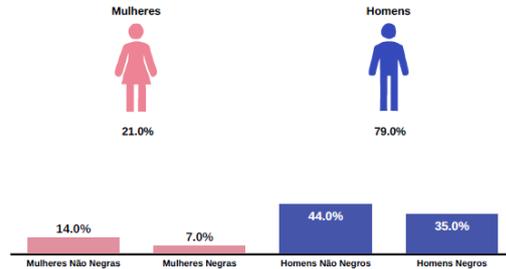


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 158.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 100.9% da recebida pelos homens.

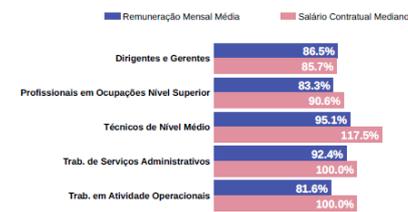
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	158.8%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Média Mensal para Homens (H) / Remuneração Média Mensal para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em %	100.9%

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%



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

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	PO
Cumprir metas de produção	PO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	PO
Capacidade de trabalho em equipe	PO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	PO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	PO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	PO PO
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	PO

São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 01.417.222/0002-58 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1703

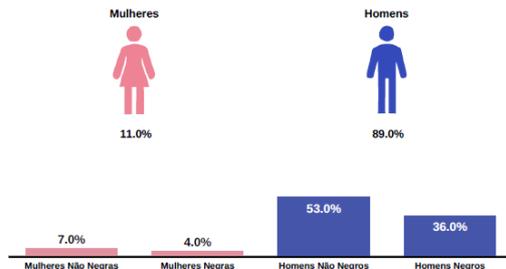


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 184.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 119.6% da recebida pelos homens.

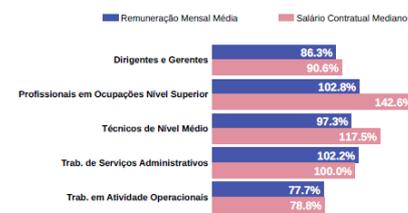
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	184.5%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Média Mensal para Homens (H) / Remuneração Média Mensal para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em %	119.6%

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%



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

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	PO
Cumprir metas de produção	PO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	PO
Capacidade de trabalho em equipe	PO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	PO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	PO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	PO PO
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	PO

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 - JUNHO 2025		
GRUPO	SALÁRIO NOMINAL MULHERES / HOMENS	QUANTIDADE MULHERES / QUADRO TOTAL
Gestores	-1%	27%
Especialistas e Similares	-6%	26%
Analistas e Similares	-3%	48%
Técnicos	-1%	5%
Assistentes	6%	52%
Operacionais	-9%	7%
Total Geral	39%	17%

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

Em junho de 2025, o salário nominal médio das mulheres era 39% superior ao dos homens e a quantidade de mulheres correspondia a 17% 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 1% 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 26% do efetivo e o salário médio das mulheres é 6% 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 48% do efetivo e o salário médio das mulheres é 3% 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 1% menor que o dos homens.
- No grupo de cargos de Assistentes, o público feminino corresponde a 52% do efetivo e o salário médio das mulheres é 6% 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 marcador de identidade, 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.

Em 2025, em consonância com as melhores práticas de mercado, a companhia assumiu um compromisso público para o crescimento da representação feminina nos cargos de liderança, prática que vem se somar a sua meta de crescimento do percentual de mulheres na companhia. 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; e o programa Elas na Ferrovia, que contempla ações de atração e retenção de mulheres para as vagas da empresa, com 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). No primeiro semestre de 2025 a companhia deu início a um programa de mentoria para colaboradoras. No segundo semestre de 2025 começaram os encontros do Grupo de Afinidade para Mulheres e, ainda este ano, será iniciado 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.