



**POLISTAMPO**  
Indústria Metalúrgica Ltda.

# **RELATÓRIO DE**

---

# **IGUALDADE SALARIAL**

**RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL - REV. 00 - 24/03/2025**



# RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

A Polistampo cumpre rigorosamente a legislação vigente e baseará seu Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e nas informações fornecidas pela empresa no Portal Emprega Brasil. Além disso, reafirma seu compromisso com a equidade no ambiente de trabalho, garantindo igualdade salarial entre homens e mulheres e adotando práticas que promovam a diversidade e a inclusão.

Alinhada à Lei nº 14.611/2023, a empresa assegura transparência nos critérios remuneratórios e trabalha continuamente para eliminar disparidades salariais.

## TRANSPARÊNCIA SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

A Polistampo utiliza a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) como referência na estruturação de cargos e funções dentro da empresa. Essa ferramenta garante padronização e transparência na definição de responsabilidades e requisitos de cada posição, contribuindo para uma política salarial justa e alinhada às exigências do mercado.

Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - Lei nº 13.709/2018). As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO.

***GRANDES GRUPOS É UMA CLASSIFICAÇÃO DO GOVERNO QUE REÚNE DIFERENTES TIPOS DE TRABALHO (CARGOS E/OU DEPARTAMENTOS)***



## Declaração de Igualdade Salarial e De Critérios Remuneratórios

### - 1º Semestre 2025

CNPJ: 51.120.079/0001-25

Declaração preenchida e enviada pela Polistampo Indústria Metalúrgica Ltda. em 24/03/2025

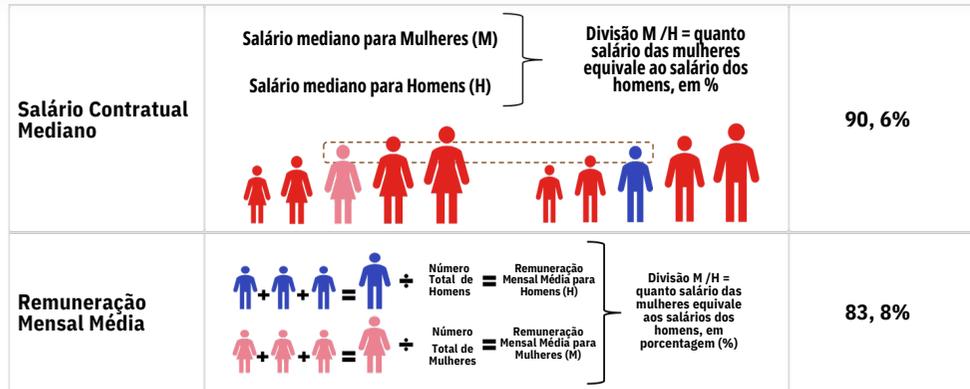
1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
  - 2.1. As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
    - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
    - Programas de contratação mulheres com deficiência. - Incentivos à contratação de mulheres LBTQIA+.
    - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
    - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
    - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa:
  - **NÃO ADOTA** Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade.
  - **ADOTA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
  - **ADOTA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
  - **ADOTA** licença maternidade estendida.
  - **NÃO ADOTA** licença paternidade estendida.
  - **ADOTA** Auxílio creche (ou creche) **PARA AMBOS**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
  - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa.
  - Disponibilidade para horas extras, viagens, compromissos com os clientes.
  - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
  - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
  - Capacidade de trabalho em equipe.
  - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).



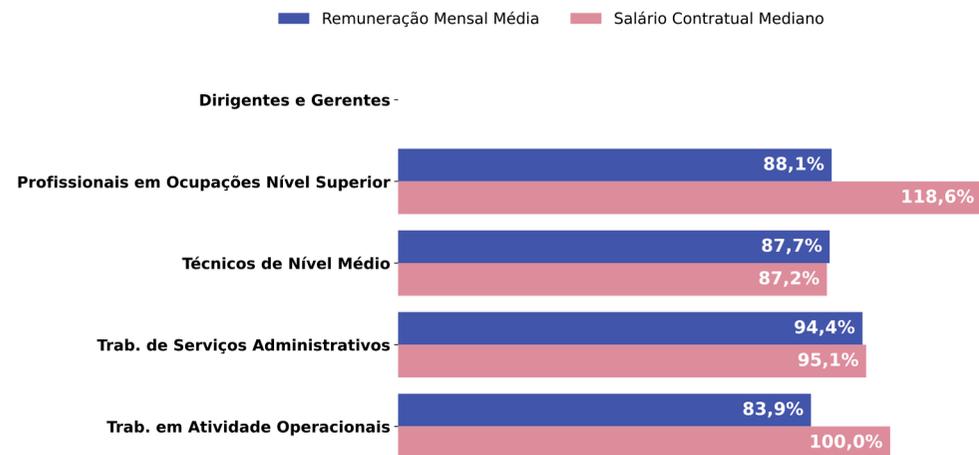
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

CNPJ: 51.120.079/0001-25

## Diferenças de salários entre mulheres e homens:



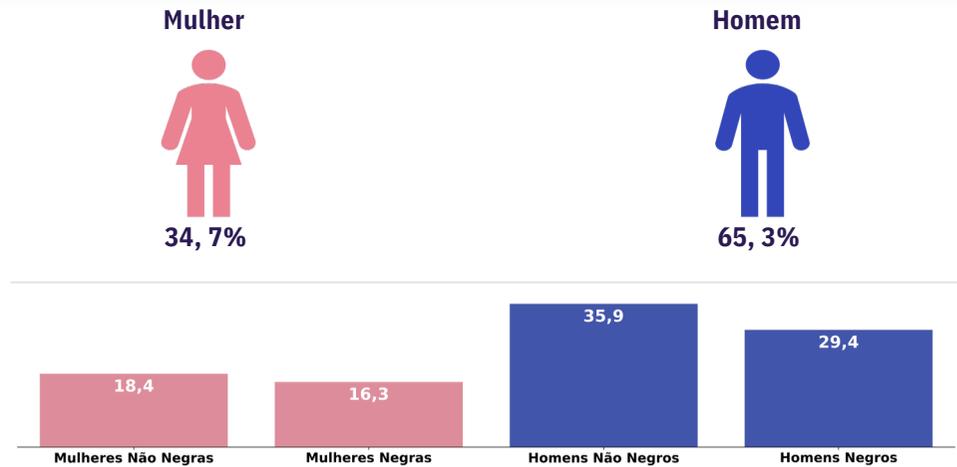
Por grandes grupos ocupacionais A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo 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.

## Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

### A) Composição do total de empregados por sexo, etnia e raça



### B) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2025

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	☹️