



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

NSM Manut. e Mont. Industrial LTDA



Confira o cenário e os dados da NPE Manutenção referentes ao 2º semestre de 2025.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

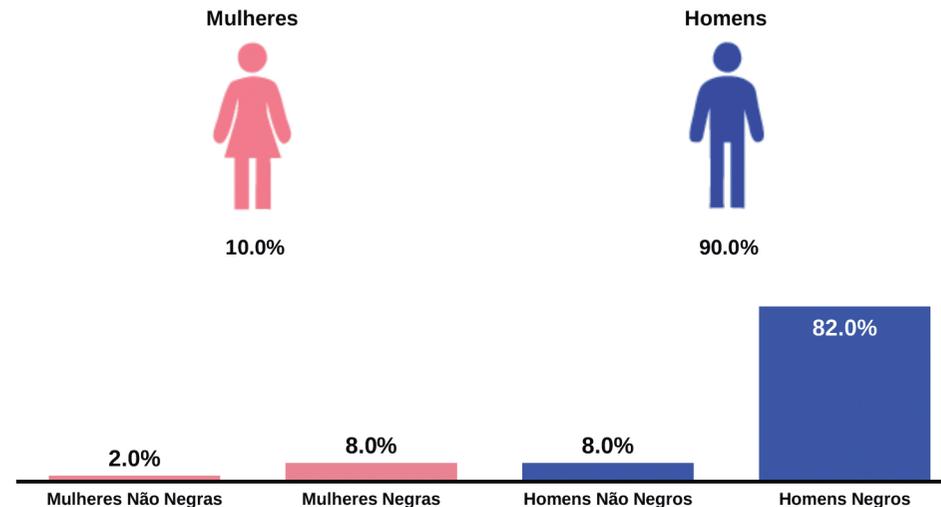
Empregador: 51.886.044/0001-00 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 2873

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 118.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 105.8% da recebida pelos homens.

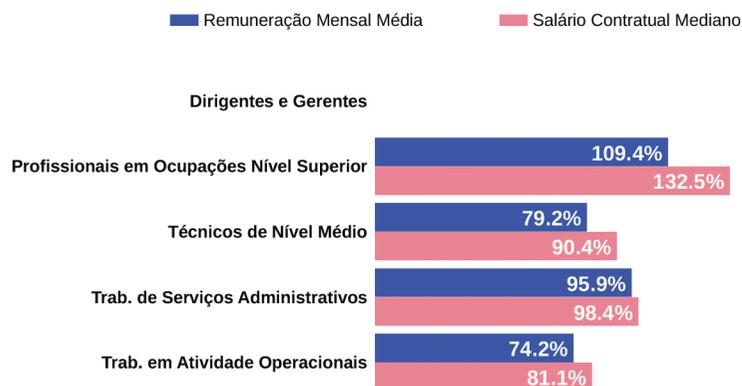
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 118.9% |
| Remuneração 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> | 105.8% |

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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios | |
|--|---|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira | 5 |
| Cumprir metas de produção | 5 |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas | |
| Tempo de experiência profissional | 5 |
| Capacidade de trabalho em equipe | |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | 5 |
| Ações para aumentar a diversidade | |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | 5 |
| Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas) | |
| Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência | |