

ITAIPU BINACIONAL

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

* 1º SEMESTRE DE 2026

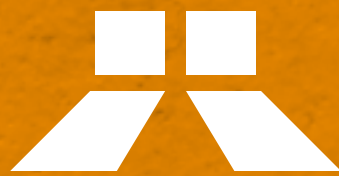


Introdução

A Itaipu Binacional preza pela equidade e transparência nas suas relações de trabalho e, ao publicar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, emitido pelo governo federal, aproveita a oportunidade para **reafirmar o seu compromisso** com a promoção de um ambiente de trabalho justo, acolhedor e igualitário entre homens e mulheres.

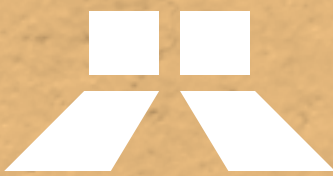
A empresa adota políticas de remuneração e critérios de avaliação claros e objetivos, promovendo confiança, meritocracia e igualdade salarial, garantindo que seus empregados e empregadas recebam uma **remuneração justa pelo mesmo trabalho**, independentemente do gênero.





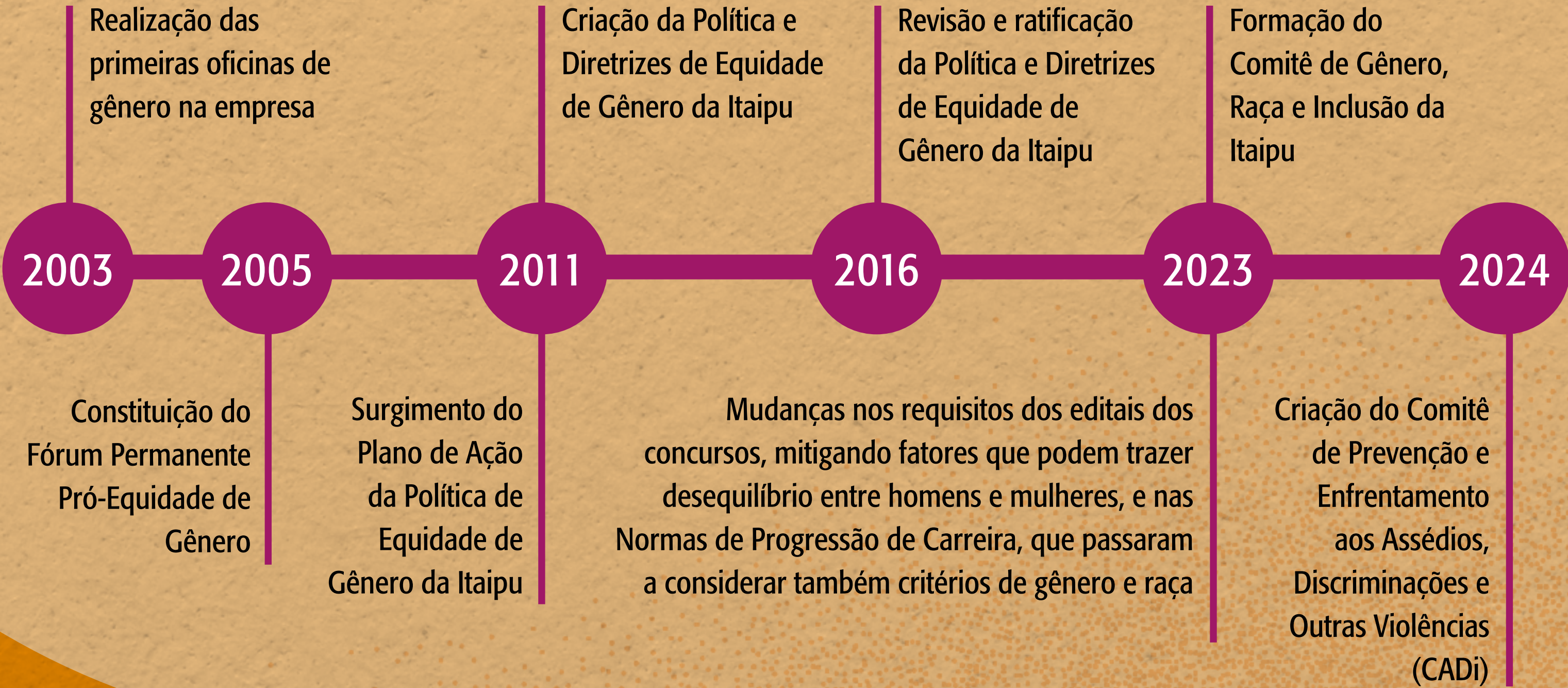
Na Itaipu, o respeito à equidade vai além do salário e das normativas, abrangendo também políticas contra a discriminação e o assédio, o estabelecimento e divulgação de canais de denúncias, ações de apoio à diversidade e o fortalecimento de vínculos parentais.

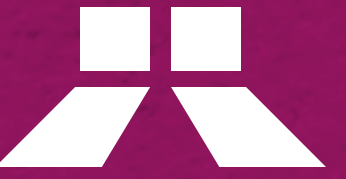




A Itaipu e a equidade de gênero

A Itaipu foi uma das primeiras empresas vinculadas ao poder público no Brasil a desenvolver ações concretas para o incentivo à equidade de gênero. **Esse trabalho começou em 2003** e, desde então, muitas conquistas foram e continuam sendo obtidas.





AÇÕES DE APOIO À EQUIDADE



Na Itaipu, equidade e inclusão são temas transversais e permeiam todas as atividades da empresa, resultando em ações que ajudam a construir um espaço onde **todos se sintam respeitados e valorizados**, independentemente de suas origens ou características físicas.



A seguir, são destacadas ações da Itaipu que reafirmam o compromisso com a diversidade, equidade e inclusão:

• *Capacitações e ações de valorização das mulheres*



A Itaipu regularmente promove iniciativas de valorização das mulheres, como:

- Campanhas como “Onde estão as mulheres da Itaipu?”
- Eventos como a “Semana da Diversidade”, “Papo de Mulher para Mulher” e “Mulheres em Movimento”
- Palestras como “Mulheres no poder”
- Ações específicas para trabalhadoras terceirizadas
- Adesão à Campanha Feminicídio Zero
- Assinatura do Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas Estatais
- Encontro “Viver Sem Medo – Pelo Fim da Violência Contra a Mulher”

• *Ações afirmativas de Responsabilidade Social*

Até o final de 2026, **a Itaipu investirá mais de R\$ 30 milhões**, via convênios e editais, em iniciativas de proteção a mulheres e empoderamento feminino, bem como em ações que apoiem os direitos humanos e a equidade de gênero. Entre as iniciativas, temos os seguintes exemplos:

- ▶ Obra e equipamento para a **Casa da Mulher Brasileira** em Foz do Iguaçu
- ▶ Apoio ao Projeto **"Akilomba Paraná"** (combate ao racismo interseccional e capacitação de mulheres negras)
- ▶ Apoio ao Projeto **"Rumos - Cidadania Criativa"** (ensino profissionalizante e empoderamento feminino)



• *Ações afirmativas de Responsabilidade Social (cont.)*



- ▶ Apoio ao Núcleo Jurídico de Direitos, Defesa da Mulher e Execução Penal da Unioeste (atendimento legal a vítimas de violência doméstica e reabilitação de infratores)
- ▶ Apoio ao Projeto “Gera” (capacitação para a geração de renda de mulheres)
- ▶ Construção e equipamento da Casa Abrigo de Mulheres em Situação de Violência em Foz do Iguaçu
- ▶ Apoio ao projeto “Sonhos em Ação” (capacitação e fortalecimento da organização de mulheres de áreas rurais no Sudoeste do PR)
- ▶ Outros investimentos previstos via editais, obras públicas e outros convênios previstos até 2026

- ***Trilha de Avanços em Diversidade, Equidade e Inclusão com consultoria externa***

Em 2025, a Itaipu iniciou um processo de desenvolvimento e aprimoramento de suas diretrizes de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), conduzido por seus comitês e com o apoio de consultoria externa. Já foram realizadas a avaliação de maturidade estratégica em DEI e a aplicação do primeiro **censo com empregados(as), estagiários(as), menores aprendizes e terceirizados(as)**. Esse levantamento também investigou aspectos de segurança psicológica e percepções sobre assédio e discriminação na empresa. Foi realizado também o primeiro curso EAD assíncrono e obrigatório sobre a temática de Assédios e Discriminações.





• *Trilha de Avanços em Diversidade, Equidade e Inclusão com consultoria externa (cont.)*

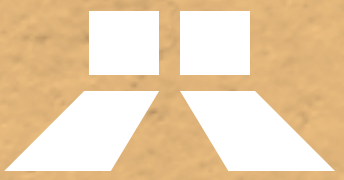
O curso obteve participação de mais de 95% dos empregados e o conteúdo foi também disponibilizado a estagiários, menores aprendizes e terceirizados. Até o final de 2026, a Itaipu dará sequência ao trabalho por meio de **ações de capacitação, comunicação interna, planejamento estratégico e governança**, com foco no desenvolvimento dos pontos de maior atenção identificados pelo diagnóstico.

• *Fortalecimento de vínculos parentais*

Apoiar a parentalidade permite que homens e mulheres possam se dedicar ao trabalho de forma mais saudável e tranquila, favorecendo o **bem-estar das famílias** e o **clima organizacional**. Algumas ações da Itaipu nesse sentido são:

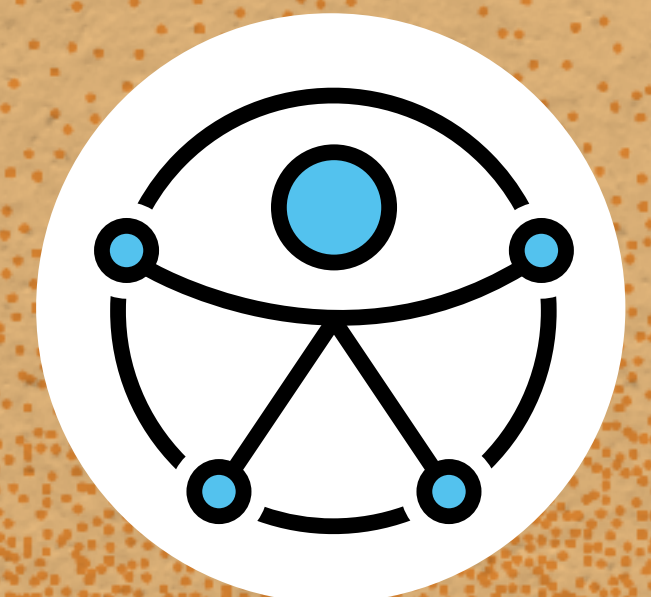
- Oficinas de parentalidade
- Licenças maternidade e paternidade estendidas
- Complementação salarial da licença-maternidade
- Liberação sem limites de frequência das mulheres para acompanhar consultas ou internamentos de filhos
- Redução ou liberação de jornada para pais de filhos com deficiência
- Licença-amamentação de um ano
- Sala de aleitamento
- Auxílio-creche e Auxílio-educação
- Dia dos Filhos na Itaipu





• *Outras ações de apoio à equidade, diversidade e inclusão*

- Iniciativas educacionais para fomentar os temas internamente
- Capacitações e ações de valorização das mulheres
- Trabalho híbrido para cadeirantes
- Serviço de transporte inclusivo e eficiente
- Redução ou liberação de jornada para pais de filhos com deficiência
- Programa de saúde mental e emocional
- Processo seletivo com vagas específicas



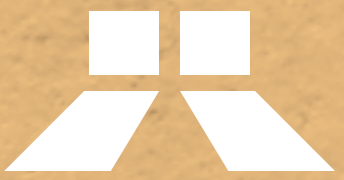


CONSIDERAÇÕES SOBRE O RELATÓRIO DO MTE



Para melhor interpretação do “Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens”, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), destacamos alguns **pontos de atenção** sobre esses documentos, disponíveis no fim deste arquivo.





CONSIDERAÇÕES SOBRE O RELATÓRIO DO MTE:

- Apresentam uma comparação divergente da legislação quando, por exemplo, não consideram o tempo de trabalho na empresa;
- Agrupam diferentes cargos e níveis dentro do mesmo grupo de ocupações do Código Brasileiro de Ocupações (CBO), considerando na mesma média gerentes e analistas;
- Não consideram circunstâncias diferenciadoras do vínculo, como, por exemplo, horas extras, periculosidade, insalubridade, penosidade, adicional noturno, adicional por tempo de serviço e gratificação de função - entre outros;
- A Itaipu possui cinco CNPJs com vínculos ativos, mas apenas dois deles cumprem o requisito mínimo de 100 empregados e geraram relatório;
- Os empregados requisitados de outros órgãos não constam na base de dados dos relatórios.



RELATÓRIOS DO GOVERNO FEDERAL

Em conformidade com a Lei Federal nº 14.611, conhecida como a “Lei de Igualdade Salarial”, de 3 de julho de 2023, seguem as publicações do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios relativas ao primeiro semestre de 2026.

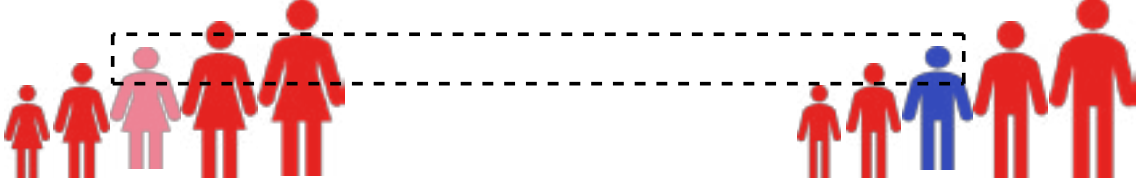


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 00.395.988/0012-98 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.093

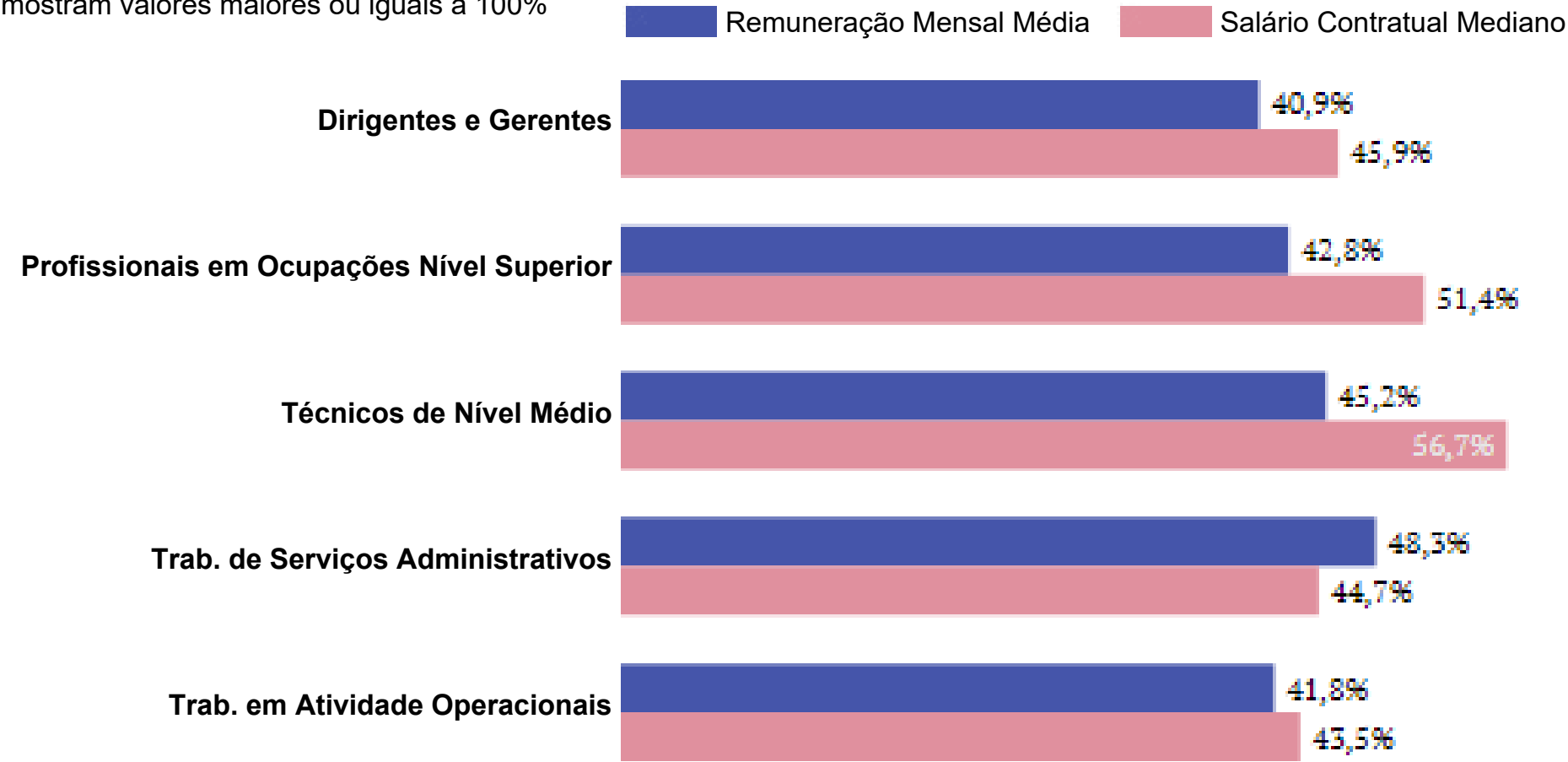
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 115,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,7% 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 % 	115,9%
Remuneração Mensal Média	 +  +  =  Número Total de Homens  +  +  =  Número Total de Mulheres Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	91,7%

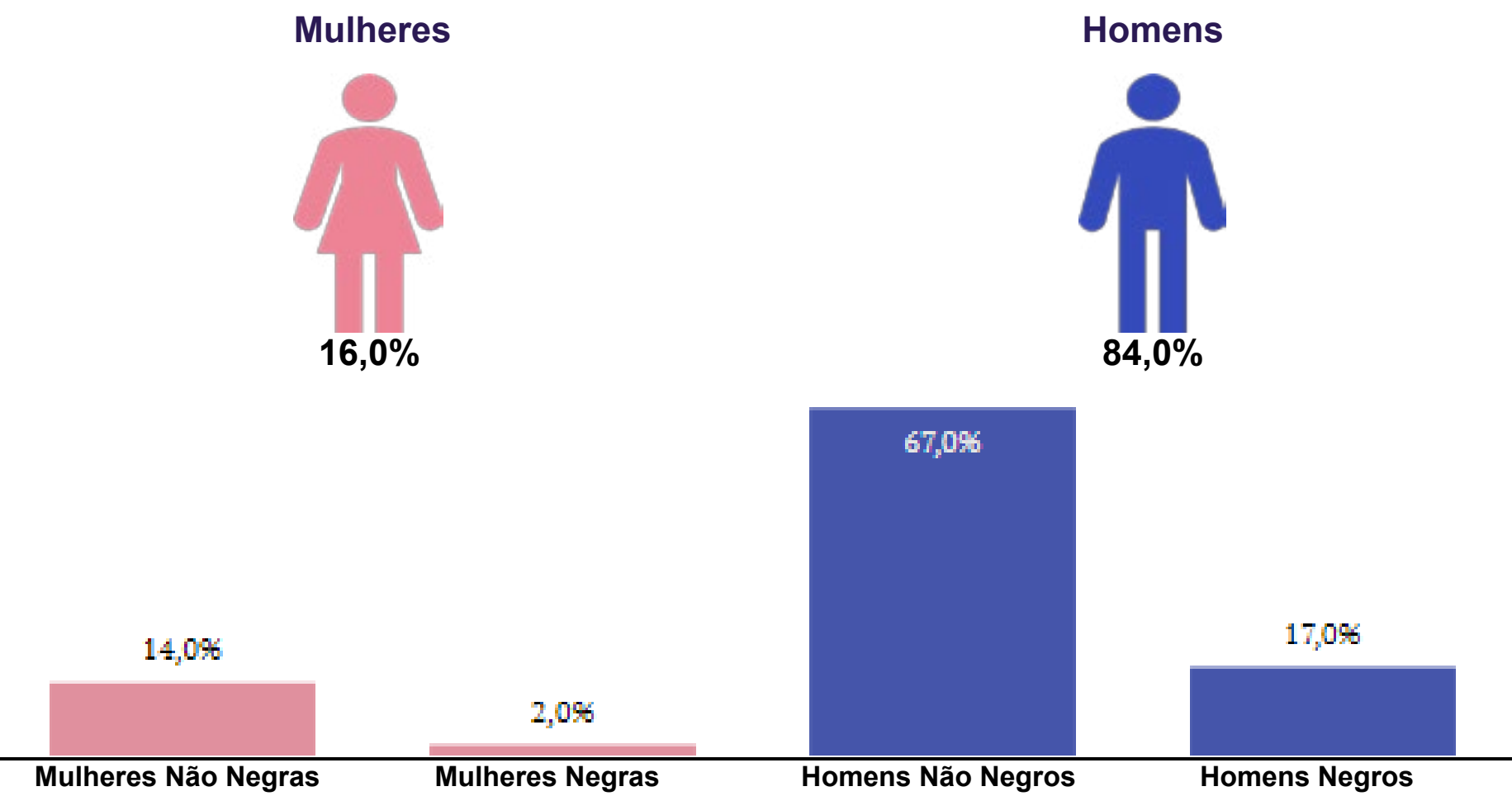
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

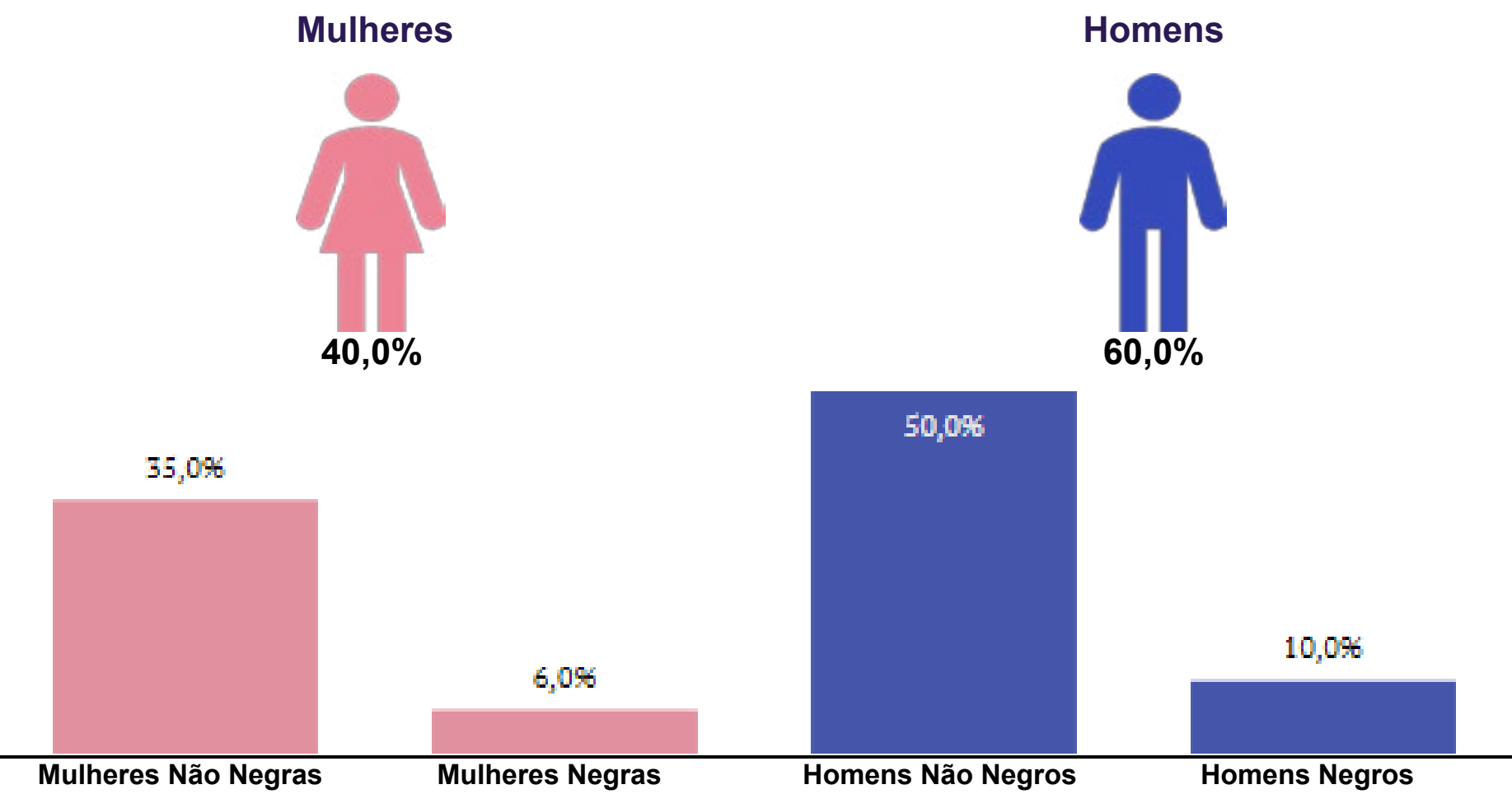
Empregador: 00.395.988/0014-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 234

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 89,0% da recebida pelos homens.

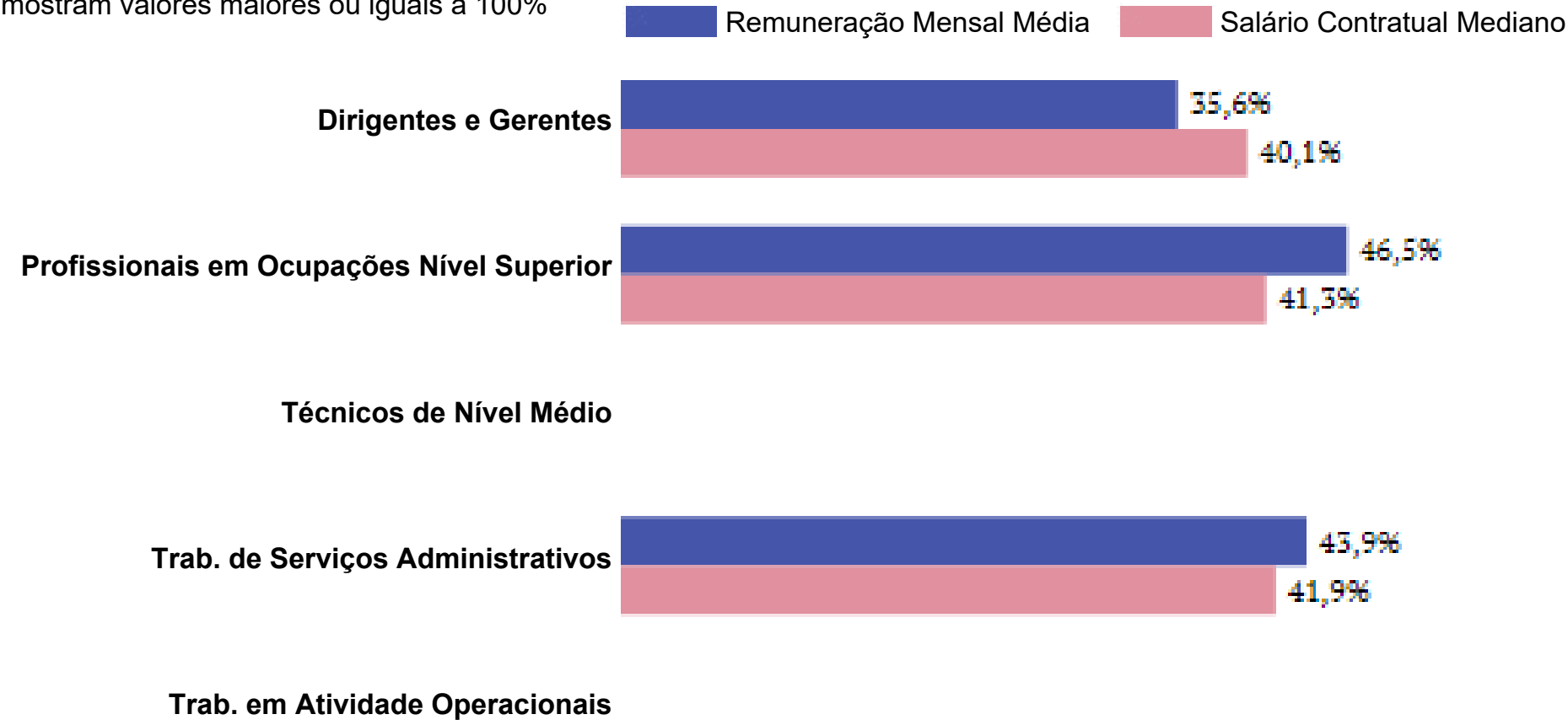
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	92,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	89,0%

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%



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	

RELATÓRIO DA ITAIPU

Como a metodologia aplicada ao relatório do Ministério do Trabalho e Emprego diverge da considerada pela Itaipu, a empresa elaborou o seu próprio estudo de transparência e igualdade salarial. Para isso, no entanto, seguiu critérios diferentes dos considerados pelo governo federal. Por exemplo, em vez de fazer uma comparação generalizada por grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), agrupando cargos de responsabilidades e senioridades distintas, considerou variáveis como adicionais de periculosidade, tempo de serviço e critérios de equiparação salarial previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, como a perfeição técnica e a produtividade.

Clique aqui para acessar o Relatório de igualdade salarial e de critérios remuneratórios da Itaipu.

