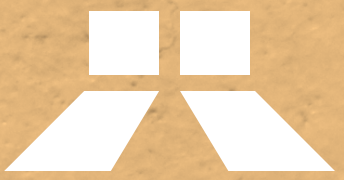


ITAIPU BINACIONAL

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

* 2º SEMESTRE DE 2025





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.

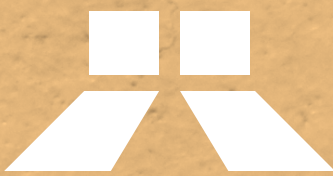
A empresa adota políticas de remuneração e critérios de avaliação claros e objetivos, promovendo confiança, meritocracia e igualdade salarial, garantindo que seus empregados e empregadas recebam uma **remuneração justa pelo mesmo trabalho**, independentemente do gênero.





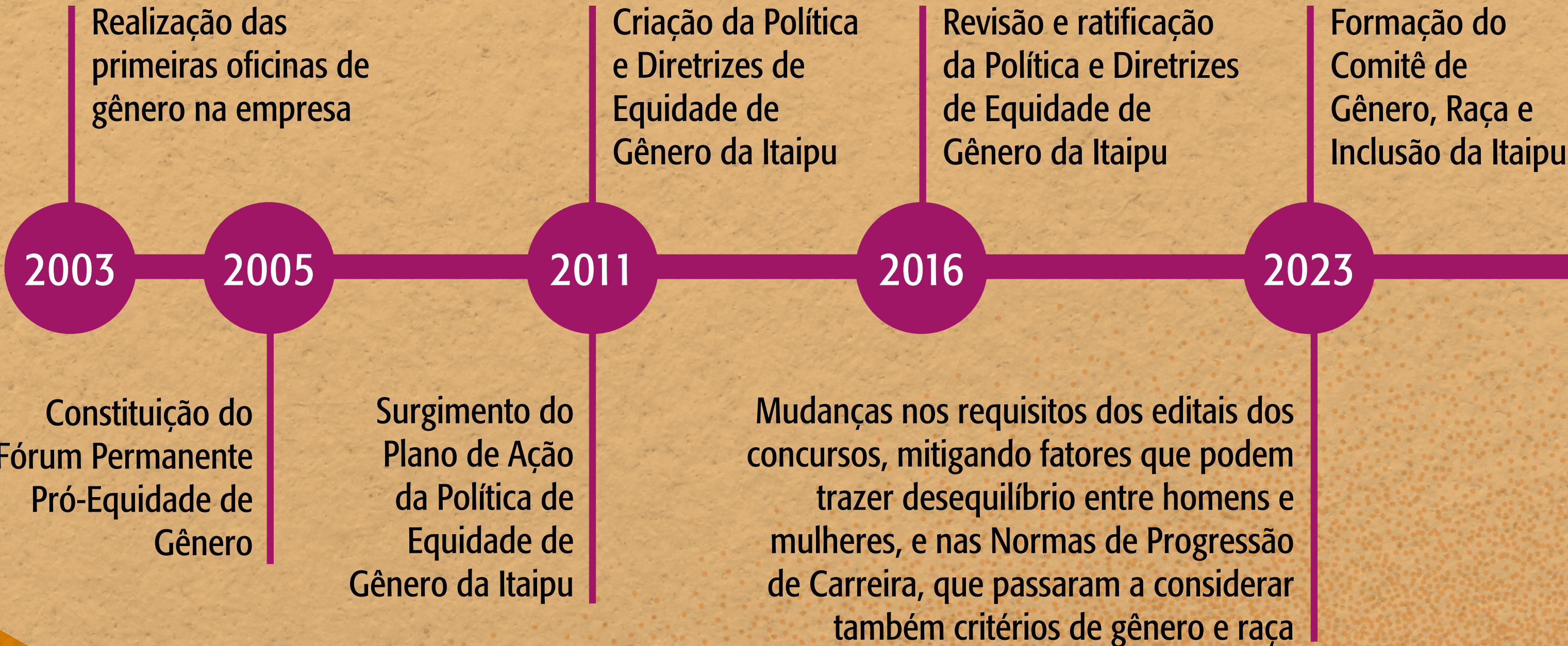
Na Itaipu, o respeito à equidade vai além do salário e das normativas, abrangendo também políticas contra a discriminação e o assédio, o estabelecimento e divulgação de canais de denúncias, ações de apoio à diversidade e o fortalecimento de vínculos parentais.

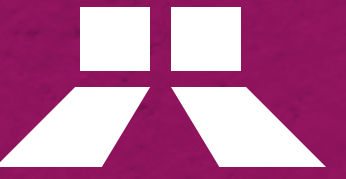




A Itaipu e a equidade de gênero

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.





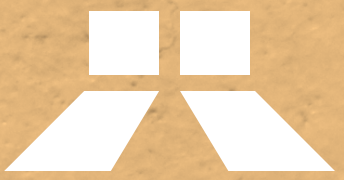
AÇÕES DE APOIO À EQUIDADE



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:

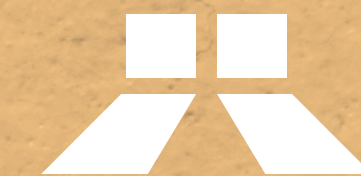
- Campanhas como “Onde estão as mulheres da Itaipu?”
- Eventos como a “Semana da Diversidade”
- Palestras como “Mulheres no poder”
- Ações específicas para trabalhadoras terceirizadas
- Adesão à Campanha Feminicídio Zero
- Assinatura do Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas Estatais

• *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 **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 **“Rumos - Cidadania Criativa”** (ensino profissionalizante e empoderamento feminino)
- ▶ Apoio ao Projeto **“Gera”** (capacitação para a geração de renda de mulheres)
- ▶ Apoio ao Projeto **“Akilomba Paraná”** (combate ao racismo interseccional e capacitação de mulheres negras)
- ▶ 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. 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:

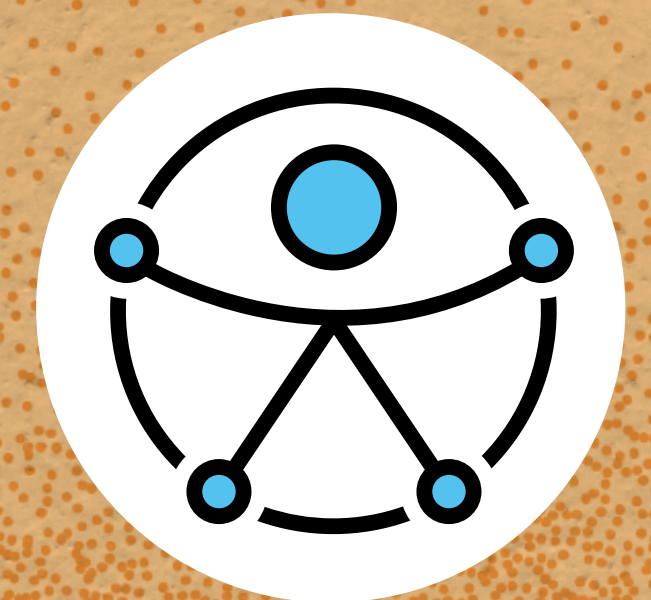
- Oficinas de parentalidade
- Licenças maternidade e paternidade estendidas
- Complementação salarial da licença-maternidade
- Liberação sem limites de frequência das mulheres para acompanhar consultas ou internamentos de filhos
- Redução ou liberação de jornada para pais de filhos com deficiência
-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

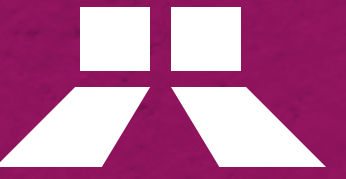


• *Outras ações de apoio à equidade, diversidade e inclusão*



- 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 segundo semestre de 2025.



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

Empregador: 00.395.988/0012-98 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1100

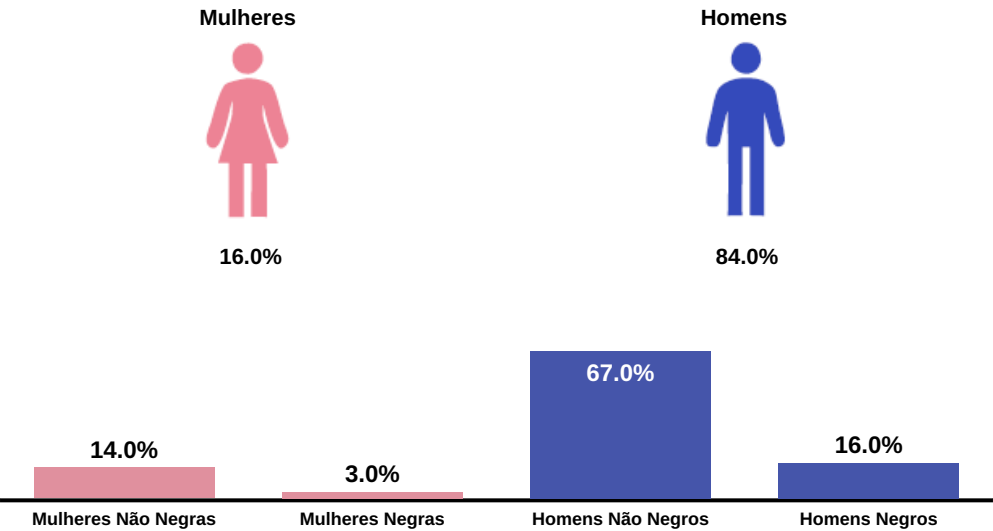
MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 113.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 89.5% da recebida pelos homens.

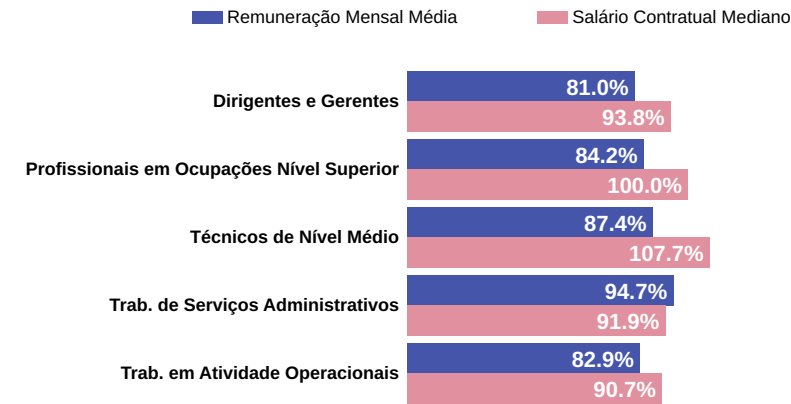
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	113.5%
Remuneração Mensal Média	4 + 3 = 7 Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 5 + 3 = 8 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 (%)	89.5%

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	🚫
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 cargo de direção e gerência	🚫

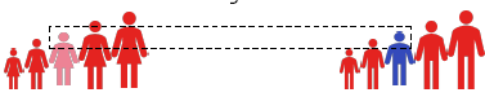
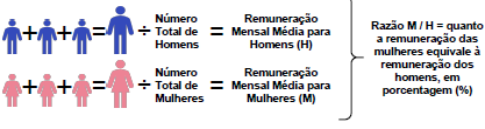
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 00.395.988/0014-50 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 228

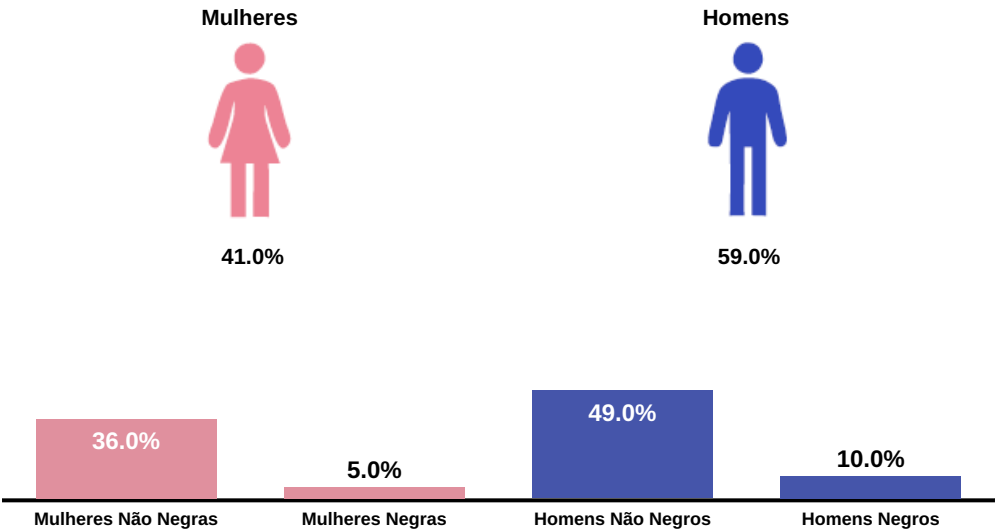
MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

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 88.8% da recebida pelos homens.

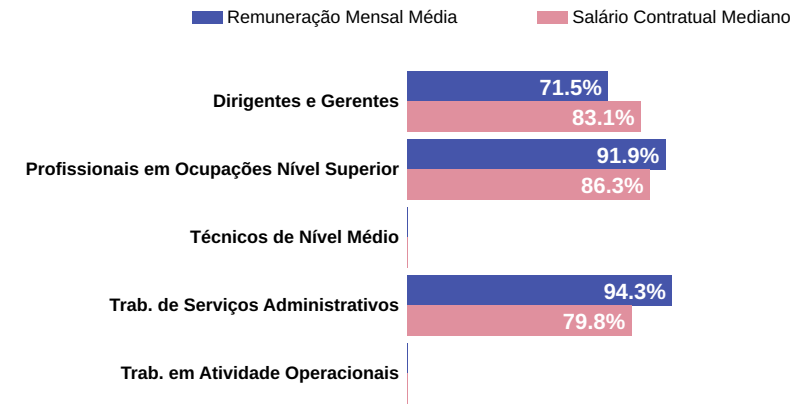
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	92.5%
Remuneração Mensal Média	 Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	88.8%

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	
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 cargo de direção e gerência	