



# IGUALDADE SALARIAL

RELATÓRIO 2025



## ÍNDICE

---

INTRODUÇÃO	03
IGUALDADE SALARIAL NA TUPY	04
PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO TUPY	05
NOSSAS AÇÕES	06
RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS	07

# INTRODUÇÃO

Respeitamos e valorizamos a diversidade, zelando pela igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todos, independente de etnia, nacionalidade, raça, gênero, idade, orientação sexual, crença religiosa e capacidade física. Por isso, buscamos propiciar um ambiente de trabalho sadio, seguro e inclusivo.

Esse compromisso está documentado em nossa Norma de Diversidade e Inclusão e é tratado também em nossa Política de Remuneração Corporativa, visando assegurar que não haja diferenças entre salários nos mesmos cargos.

Convidamos você a conhecer nossos indicadores e o que estamos fazendo para fortalecer a Cultura Inclusiva na Tupy.



# IGUALDADE SALARIAL NA TUPY

Anualmente, divulgamos de forma pública o Relatório de Sustentabilidade da Tupy, elaborado em acordo com parâmetros internacionais como o *Global Reporting Initiative* (GRI).

Esse reporte traz uma seção dedicada às práticas de Diversidade e Inclusão, com indicadores e ações voltados à equidade de gênero.

No item Igualdade Salarial, analisamos a remuneração entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo e no mesmo nível (ex. Operador de Máquinas II e Operadora de Máquina II; Inspetor de Qualidade I e Inspetora de Qualidade I, etc.)

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens [ GRI 405-2 ]

	2024	
	Salário-base	Remuneração <sup>2</sup>
Gerência	96,0%	96,0%
Chefia/Coordenação	94,0%	95,0%
Técnica/Supervisão	96,0%	96,0%
Administrativo	98,0%	98,0%
Operacional	96,0%	96,0%

Dados de 2024: para ver documento na íntegra, [clique aqui](#).

Conforme demonstra a tabela acima, na maioria dos grupos, estamos muito próximos de 100%. Tempo de casa ou na função são motivos que levam a diferença em alguns grupos.

# PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO TUPY

Além de uma Remuneração justa e igualitária, acreditamos que um ambiente inclusivo é formado por ações contínuas e consistentes. Por isso, temos um Programa de Diversidade e Inclusão com várias frentes em andamento e planejadas.

## NOSSOS PILARES

Desenvolver  
Liderança Inclusiva

Promover o  
Bem-estar

Atrair  
Talentos Diversos

Promover  
Ambiente Seguro

Desenvolver  
Liderança Diversa

Garantir  
Oportunidades

Garantir  
Espaço de Fala

Atuar em Melhorias e Condições  
de Infraestrutura

## NOSSAS AÇÕES – Realizadas entre 2023 e 2025

- Ampliação de ações afirmativas;
- Lançamento de 5 vídeos informativos com módulos de Cultura Inclusiva;
- Expansão do Programa de Libras;
- 3º ano do Programa Gestão Feminina;
- Ampliação dos conteúdos do Programa ECOAR (Desenvolvimento & Carreira para mulheres).
- Trilha: Todo Meu Respeito.
- Grupo de Afinidades.
- Lançamento programa Caminho Delas: Voltado a Direitos Humanos para mulheres vítimas de violência.

- Formação e capacitação dos Grupos de Afinidade (mulheres, diferentes raças, PCDs, comunidade LGBTQIAP+) e o Comitê de D&I;
- Projeto Autodeclaração (Brasil);
- Inclusão do Módulo de D&I na integração de novos funcionários;
- 6 módulos aplicados na Trilha de Cultura Inclusiva para liderança;
- 8 módulos aplicados no Programa Gestão Feminina;
- 13 módulos de Libras online disponibilizados;
- Lançamento do Programa ECOAR (Desenvolvimento & Carreira para mulheres);
- Campanhas contra Assédio e Discriminação;
- Ampliação dos espaços de fala com rodas de diálogo, mulheres, diferentes raças, PCDs, LGBTQIAP+ e pais de filhos neuro diversos;
- Censo D&I;
- Norma de Diversidade & Inclusão;
- Programa Gerar (bem-estar de gestantes);
- Sala de apoio à amamentação e uniforme para grávidas;
- Ampliação e adequação da estrutura dos banheiros e vestiários;
- Lançamento do Parque Inclusivo TUPY (Joinville/SC).

# RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS<sup>1</sup>

Em atendimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, Portaria MTE Nº 3.714, divulgamos também o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com informações do e-social de 2024. A metodologia aplicada compara os salários por grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e não apresenta recorte cargo a cargo, nem considera as diferenças entre os estágios de carreira (iniciais ou avançados).

Clique no nome da unidade para conhecer:

[BETIM](#)

[JOINVILLE](#)

[SÃO PAULO](#)

## Nota 1

Os dados contidos nestes documentos decorrem da base disponibilizada pela Tupy (e-Social). Porém, a Companhia não teve acesso à metodologia de cálculo das médias salariais e respectivos critérios de comparação que permitam compreender os resultados obtidos.