



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

## 1º Semestre 2025 - Apae Salvador

Em cumprimento a obrigatoriedade de sua publicação, nos termos do Decreto n.º 11.795, de 23 de novembro de 2023, que determina no art. 2º, §§ 3º e 4º, que o referido Relatório deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas/instituições, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para todos(as) os(as) trabalhadores(as) do estabelecimento.

### Relatório abaixo e anexo:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025  
Empregador: 15.233.505/0001-73 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 386

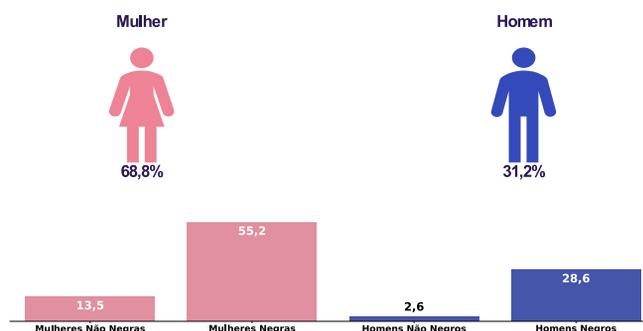


#### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 140,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 121,0% da recebida pelos homens.

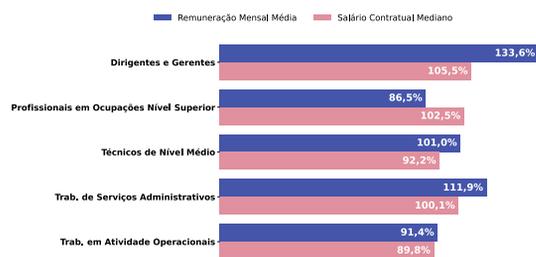
| Indicador                  | Definição  | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M)<br>Salário mediano para Homens (H)<br>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %   | 140,8%    |
| Remuneração Mensal Média   | Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) = Remuneração Mensal Média para Homens (H)<br>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)<br>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) | 121,0%    |

#### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



#### Diferença salarial entre homens e mulheres, 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 saldo de diferença, para salário de contrato ou para remuneração média, toda vez ocorrer um dos seguintes 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 nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem

#### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| 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  |    |

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025



**APAE**  
Salvador - BA