

Nota Explicativa sobre os dados, fontes e metodologia

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

A Miracema-Nuodex

Acreditamos que nosso crescimento deve estar alinhado ao compromisso com a ética nas relações de trabalho, à valorização da diversidade e à promoção de um ambiente profissional justo e inclusivo. A publicação deste relatório é mais uma demonstração de nossa transparência e coerência com esses valores.

Sobre o relatório

A elaboração deste relatório atende ao disposto na Lei n.º 14.611/2023, regulamentada pelo Decreto n.º 11.795/2023 e pela Portaria MTE n.º 3.714/2023, que determina a obrigatoriedade da divulgação semestral de informações relativas à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, para empresas com 100 ou mais colaboradores.

As informações que compõem o relatório foram compiladas pelo Governo Federal, com base nos dados prestados pela própria empresa por meio do sistema e-Social (RAIS). Esses dados são organizados segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e não permitem edições ou ajustes por parte da empresa.

É importante destacar que, embora os dados tenham origem na Miracema-Nuodex, toda a estruturação e análise são realizadas de forma automatizada e padronizada pelo Governo, sem a possibilidade de adaptação ao nosso modelo organizacional.

Visão da empresa

Reconhecemos esta iniciativa como um avanço importante para a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, e estamos alinhados ao propósito de um ambiente corporativo mais justo e transparente.

No entanto, entendemos que os critérios adotados na metodologia governamental podem não refletir com exatidão a nossa estrutura interna de cargos, funções e políticas de remuneração, o que impacta como os dados aparecem no relatório.

Explicação sobre os dados do relatório

Salário Contratual Mediano

A mediana é o valor que representa o ponto central da distribuição salarial — ou seja, não é a média dos salários, mas sim o salário que divide o grupo em duas partes iguais. No relatório, calcula-se o salário mediano das mulheres e dos homens separadamente, e em seguida compara-se a razão entre eles.

Contudo, esse cálculo não considera fatores importantes como: função exercida, nível de responsabilidade, tempo de empresa ou de função, entre outros.

Como o valor da mediana é sensível a variações nas extremidades, a inclusão ou saída de poucos profissionais com salários mais altos, ou mais baixos pode alterar significativamente o resultado. Por isso, a mediana não reflete com fidelidade a estrutura real de cargos e salários da empresa.

Remuneração Média Mensal

Nesse indicador, considera-se a média de tudo o que foi efetivamente pago aos colaboradores, incluindo: salário base, horas extras, adicionais legais (insalubridade, periculosidade, adicional noturno, etc.), e gratificações. Ou seja, trata-se de valor variável, influenciado por condições específicas de trabalho e acordos coletivos, e não representa o salário-base dos cargos. Isso pode gerar distorções, principalmente em funções operacionais, em que haja maior ocorrência de adicionais.

Composição por sexo e raça/cor

Atualmente, a força de trabalho da Miracema-Nuodex é composta por 88,1% de colaboradores do sexo masculino e 11,9% do sexo feminino, refletindo uma característica comum ao setor industrial brasileiro, onde ainda há maior presença de homens em funções operacionais e técnicas.

A empresa reconhece a importância de ampliar a participação feminina em diferentes áreas e está atenta à necessidade de equilibrar essa composição ao longo do tempo, fortalecendo uma cultura interna cada vez mais aberta à diversidade.

Reforçamos que os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e remuneração são conduzidos com base em critérios técnicos, de forma ética, sem qualquer distinção de gênero, raça ou outra característica individual. Todas as pessoas têm acesso às mesmas condições para desenvolver suas carreiras e serem reconhecidas por seu desempenho.

Conclusão

A Miracema-Nuodex pratica princípios de equidade e transparência, adotando a premissa de que cargos com a mesma função e responsabilidade, devem receber a mesma remuneração, independentemente de gênero.

Atualmente, está em andamento a estruturação formal de uma política salarial, com critérios claros e objetivos para promoções, progressão de carreira e remuneração. Essa iniciativa reforça o compromisso da empresa com um ambiente de trabalho mais justo, ético, inclusivo e alinhado à legislação vigente.

 **Fonte dos dados:** Relatório de Transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base no e-Social, RAIS 2025 e Portal Emprega Brasil – publicado em setembro de 2025.