

Equidade Salarial

Compromisso, diretrizes e transparência - 2026

Este relatório institucional apresenta o compromisso da Mattiuz com a igualdade salarial, a não discriminação e a adoção de critérios remuneratórios transparentes. Ele não substitui o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), quando a obrigação legal for aplicável.

Mattiuz - Blumenau, Santa Catarina - Brasil

1. Objetivo e compromisso

A Mattiuz entende a equidade salarial como parte de uma gestão responsável, baseada em critérios objetivos, respeito às pessoas e oportunidades de desenvolvimento. O objetivo deste documento é consolidar diretrizes institucionais que orientem decisões de remuneração, carreira, promoção e desenvolvimento profissional.

A empresa reafirma o princípio de igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, sem discriminação por sexo, raça ou cor, origem, idade, deficiência ou qualquer outra condição protegida pela legislação aplicável.

Princípios adotados

EQUIDADE Decisões remuneratórias fundamentadas em critérios verificáveis e aplicáveis de forma consistente.	TRANSPARÊNCIA Clareza sobre responsabilidades, requisitos de função, critérios de progressão e revisão salarial.
NÃO DISCRIMINAÇÃO Vedação a diferenças salariais baseadas em fatores alheios ao conteúdo e ao valor do trabalho.	DESENVOLVIMENTO Acesso equilibrado a capacitação, oportunidades de crescimento e processos de promoção.

2. Critérios remuneratórios e de carreira

Na revisão de remuneração e na estruturação de cargos, a organização deve buscar coerência entre o valor do trabalho e os critérios aplicados. Entre os fatores que podem ser considerados, desde que documentados e aplicados de modo uniforme, estão:

- escopo, complexidade e responsabilidade da função;
- formação, qualificação técnica e certificações pertinentes;
- experiência profissional relevante para o cargo;
- desempenho, competências e resultados observáveis;
- jornada, turno, condições específicas e requisitos legais do posto;
- progressão de carreira e mobilidade interna;
- referências de mercado, quando utilizadas em política formal de remuneração.

Recomenda-se que toda alteração salarial relevante seja acompanhada de registro do motivo, data, cargo, faixa salarial e aprovação responsável, permitindo auditoria posterior e comparação entre grupos equivalentes.

3. Indicadores de acompanhamento

Para uma análise periódica de equidade, os indicadores abaixo devem ser consolidados com dados confiáveis e tratados de forma agregada, preservando a confidencialidade individual.

Indicador	Forma de acompanhamento	Situação 2026
Distribuição do quadro por sexo	Percentual de mulheres e homens por área e nível de responsabilidade.	A consolidar
Remuneração média por grupo ocupacional	Comparação agregada por grupos equivalentes de função/CBO.	A consolidar
Salário mediano por grupo ocupacional	Mediana salarial de mulheres e homens em grupos comparáveis.	A consolidar
Promoções e progressões	Taxa de promoção e movimentação interna por sexo.	A consolidar
Acesso à capacitação	Participação em treinamentos e programas de desenvolvimento.	A consolidar
Liderança	Representatividade feminina em funções de supervisão, coordenação e gestão.	A consolidar

Importante: não foram inseridos números salariais ou percentuais fictícios neste documento. Os campos devem ser preenchidos somente após validação pela área responsável e, quando aplicável, em consonância com o relatório oficial disponibilizado pelo MTE.

4. Plano de ação e governança

Revisão periódica

Analisar remuneração por grupos comparáveis e investigar diferenças relevantes.

Descrição de cargos

Manter responsabilidades, requisitos e níveis de senioridade claramente documentados.

Promoções e reajustes

Adotar critérios consistentes, registrando justificativas e responsáveis pela decisão.

Capacitação de lideranças

Orientar gestores sobre igualdade salarial, vieses e decisões baseadas em critérios objetivos.

Acesso a oportunidades

Acompanhar participação em treinamentos, processos seletivos internos e posições de liderança.

Canal de escuta

Manter canal acessível para dúvidas, relatos ou solicitações relacionadas a carreira e remuneração.

5. Responsabilidades

Responsável	Papel no processo
Direção	Patrocinar as diretrizes e assegurar coerência entre política, práticas e decisões.
Gestão de Pessoas / RH	Consolidar dados, revisar critérios, apoiar gestores e acompanhar indicadores.
Lideranças	Aplicar critérios de forma uniforme, documentar decisões e promover oportunidades de desenvolvimento.
Colaboradores	Utilizar os canais disponíveis para dúvidas, sugestões e relatos, contribuindo para a melhoria contínua.

6. Referência legal e transparência

A Lei nº 14.611/2023 estabelece medidas de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Para pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, a regulamentação prevê a publicação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborado a partir de informações do eSocial, RAIS e Portal Emprega Brasil.

Quando a Mattiuz estiver enquadrada na obrigação legal, o documento oficial emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego deve ser utilizado como referência de divulgação no site institucional. Este relatório institucional pode ser mantido como material complementar de governança e compromisso.

- Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.
- Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.
- Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.
- Instrução Normativa GM/MTE nº 6, de 17 de setembro de 2024.
- Portal Emprega Brasil / Ministério do Trabalho e Emprego.

7. Canal institucional

Dúvidas sobre carreiras, desenvolvimento ou este relatório podem ser encaminhadas ao canal institucional:

carreiras@mattiuz.com.br

Versão 1.0 - 2026