

# NOTA TÉCNICA

## Igualdade Salarial e de Remuneração entre Mulheres e Homens

Relatório de Transparência — 1º Ciclo de 2026

**Empregador:** LATICÍNIOS LATCO LTDA.

**FILIAIS:** 78.900.511/0007-42; 78.900.511/0004-08; 78.900.511/0006-61; e 78.900.511/0002-38

**Data-base:** 31/12/2025 — Período de referência: Janeiro a Dezembro de 2025

**Fonte:** Ministério do Trabalho e Emprego

**Total de trabalhadores ativos:** 622 (somando todas as unidades)

### 1. Objetivo

A presente nota técnica tem por finalidade contextualizar e complementar as informações constantes nos Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, publicados em conformidade com a Lei nº 14.611/2023 e o Decreto nº 11.795/2023. O documento visa esclarecer as metodologias aplicadas, os fatores estruturais que influenciam os indicadores divulgados e as ações adotadas pela empresa para promover e garantir a igualdade de remuneração entre os gêneros.

### 2. Contexto Organizacional e Perfil do Quadro de Pessoal

A **Laticínios Latco Ltda** mantém operações em quatro unidades, com um total de 622 trabalhadores ativos. A distribuição por gênero reflete uma característica estrutural do setor de atuação da empresa:

- Setor de Produção / Atividades Operacionais: predomínio masculino, em razão do histórico de ocupação do mercado de trabalho industrial e dos requisitos e operacionais das funções.
- Setor Administrativo / Serviços Administrativos: maior presença feminina, refletindo tendência nacional de distribuição ocupacional por gênero nessas áreas.

Essa segregação ocupacional é fator determinante na leitura dos indicadores de remuneração apresentados, uma vez que a metodologia do relatório compara a média geral de remuneração entre mulheres e homens sem, necessariamente, estratificar por função ou cargo específico.

### 3. Indicadores de Igualdade Salarial por Unidade — 1º Semestre 2026

A tabela abaixo consolida os principais indicadores extraídos dos relatórios de transparência de cada unidade:

Unidade	Trabalhadores	Composição Feminina	Sal. Contratual Mediano (M/H)	Remuneração Média Mensal (M/H)
Maripá (CNPJ: 78.900.511/0006-61)	168	46,0%	88,0%	62,6%

Unidade	Trabalhadores	Composição Feminina	Sal. Contratual Mediano (M/H)	Remuneração Média Mensal (M/H)
CD (CNPJ: 78.900.511/0007-42)	199	50,3%	91,4%	56,3%
Fábrica (CNPJ: 78.900.511/0002-38)	119	39,5%	92,9%	72,2%
Realeza (CNPJ: 78.900.511/0004-08)	136	39,7%	100,0%	76,9%

\* Razão M/H: quanto a remuneração/salário das mulheres equivale ao dos homens, em porcentagem.

## 4. Interpretação dos Indicadores

### 4.1 Salário Contratual Mediano

O salário contratual mediano é o indicador que melhor reflete a prática remuneratória da empresa para funções equivalentes. Os resultados demonstram que, em três das quatro unidades, a razão M/H supera 88%, com destaque para a unidade de Realeza, onde se atingiu a paridade plena de 100%.

### 4.2 Remuneração Média Mensal

A remuneração média mensal apresenta razões M/H inferiores às observadas no salário contratual mediano. Essa diferença deve-se, sobretudo, à distribuição ocupacional descrita na seção anterior: trabalhadores alocados em atividades operacionais — majoritariamente homens — têm acesso mais frequente a componentes variáveis de remuneração, tais como horas extras, adições de insalubridade/periculosidade e gratificações de produção.

Em contrapartida, funções administrativas — de maior concentração feminina — apresentam estrutura remuneratória predominantemente fixa. Portanto, a diferença na razão de remuneração média não decorre de discriminação salarial, mas da natureza distinta das funções exercidas e dos respectivos componentes de remuneração variável.

### 4.3 Análise por Grupos Ocupacionais

Os relatórios apresentam diferenças de remuneração entre gêneros também ao nível dos grandes grupos ocupacionais. Em especial, destaca-se que:

- Nos Trabalhos em Atividades Operacionais, os homens apresentam remuneração média superior, fortemente influenciada pelos adicionais e benefícios vinculados à natureza da função (insalubridade, periculosidade, produção).
- Nos Trabalhos de Serviços Administrativos, os resultados são mais equilibrados, com algumas unidades demonstrando paridade ou até resultado favorável às mulheres no salário contratual mediano.
- Nos grupos de Dirigentes e Gerentes e Profissionais de Nível Superior, a ausência de cálculo em determinadas unidades é decorrente do número insuficiente de representantes de um dos gêneros no grupo, conforme previsto na metodologia oficial.

## 5. Compromisso da Empresa e Ações para Garantia da Igualdade

A **Laticínios Lacto Ltda** reitera seu compromisso com a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. As seguintes ações e critérios remuneratórios estão formalizados e em vigor em suas unidades:

**Critérios Remuneratórios:**

- Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas;
- Tempo de experiência profissional;
- Capacidade de trabalho em equipe; e
- Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões.

**Ações para Aumento da Diversidade:**

- Ações de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos.

**6. Conclusão**

Os indicadores publicados nos Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial refletem, em sua maior parte, diferenças estruturais na distribuição ocupacional por gênero, e não disparidades remuneratórias discriminatórias para funções equivalentes. A empresa aplica critérios isonômicos de remuneração em todos os níveis hierárquicos, conforme evidenciado especialmente pelo indicador de salário contratual mediano.

A empresa reconhece, contudo, que a segregação ocupacional é um fenômeno a ser combatido no longo prazo, e para tanto mantém políticas alinhadas às diretrizes da Lei nº 14.611/2023 e ao princípio constitucional da isonomia.