

2025

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

2º SEMESTRE 2025
POLIFRIGOR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.
CNPJ: 56.478.357/0001-34





Em conformidade com as Políticas de Compliance, a Polifrigor Indústria e Comércio de Alimentos Ltda. divulga o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens para o 2º Semestre de 2025.

Gostaríamos de esclarecer que, embora o Relatório contenha informações oficiais extraídas do eSocial, e Portal Emprega Brasil de Agosto de 2025, reconhecemos que algumas métricas podem conter distorções, as quais estamos prontos para explicar nesta nota.

Com relação às diferenças salariais, tanto em mediana quanto média, entre homens e mulheres, reiteramos que a Polifrigor não pratica nem compactua com qualquer disparidade salarial em nenhum nível. No entanto, observamos que atualmente há um maior número de homens ocupando cargos de maior remuneração, tais como supervisores, coordenadores e gerentes. Reconhecemos que essa particularidade pode ter influenciado os números apresentados.



Outro aspecto crucial é a consideração dos critérios de remuneração e as ações para garantir diversidade. Embora a Polifrigor tenha preenchido corretamente o **Relatório de Igualdade Salarial** no portal do Emprega Brasil, reconhecemos que nem todas as informações foram refletidas no presente Relatório. Gostaríamos de retificar que estamos em conformidade com os seguintes critérios:

Cumprimento de metas de produção:

Todos os setores operacionais possuem indicadores e metas de produção estabelecidos.

Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens: A empresa adota regimes de banco de horas tanto rígidos quanto flexíveis, conforme a aplicabilidade em cada departamento.

Estímulo à proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões: A Polifrigor possui políticas e programas de capacitação e incentiva a apresentação de ideias e sugestões. Acreditamos firmemente que o desenvolvimento profissional é essencial para uma cultura organizacional centrada em processos e pessoas.



Políticas de contratação de mulheres

Embora a Polifrigor não possua procedimentos formalizados por público-alvo específico (mulheres negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+), a empresa promove ativamente a contratação de mulheres, que hoje representam aproximadamente 50% de nossa força de trabalho.

Como forma de garantir transparência e alinhamento com as boas práticas do mercado, apresentamos a seguir o **Relatório disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego**, que serve como referência e comprovação do nosso compromisso.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 56.478.357/0001-34 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1002

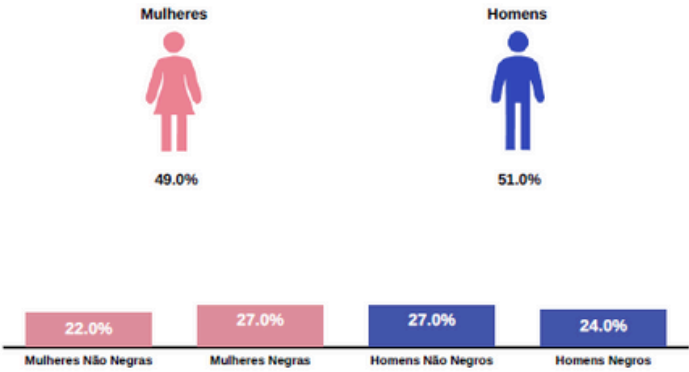


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 62.3% da recebida pelos homens.

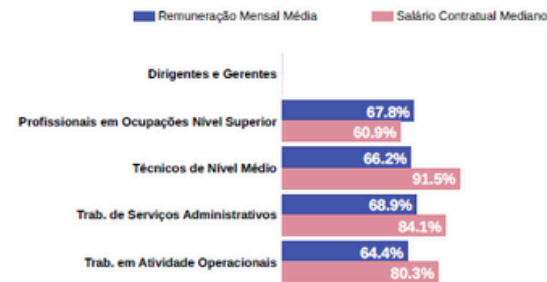
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	80.8%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)	62.3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis 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 três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ro
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
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)	RoRoRoRoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025



Contato

Rod. Ângelo Poli, km 1 • Itapuí
São Paulo • 17230-000

Av. Santo Amaro, 28 - 6º Andar - conj. 61 - Vila
Nova Conceição - São Paulo - SP - cep 04506-000

www.itabom.com.br 

@frangoitabom  

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE
SALARIAL DE MULHERES E HOMENS