

# RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

1º SEMESTRE - 2025



## I. A Itaipu e a equidade de gênero

Localizada na fronteira entre Brasil e Paraguai, a Itaipu Binacional é líder mundial na geração de energia limpa e renovável e referência internacional em hidreletricidade sustentável.

A usina já produziu, desde 1984, mais de 3 bilhões de MWh – marca sem paralelo em todo o planeta. Atualmente, é responsável pelo fornecimento de 8,7% da energia elétrica consumida no Brasil e 86,4% no Paraguai.

Entidade binacional cinquentenária, a Itaipu é regida por Brasil e Paraguai em igualdade de direitos e obrigações, conforme o Tratado assinado pelos dois países em 26 de abril de 1973.

Sua missão institucional é “Gerar energia elétrica de qualidade, com responsabilidade social e ambiental, contribuindo com o desenvolvimento sustentável no Brasil e no Paraguai”.

Entre suas políticas e diretrizes fundamentais está assegurar que suas ações impactem positivamente na dignidade do ser humano, respeitando seus direitos e os aspectos que constituem a diversidade – como gênero, religião, raça, etnia e capacidades, entre outros.

Nesse contexto, a Itaipu foi uma das primeiras empresas vinculadas ao poder público no Brasil a desenvolver ações concretas para o incentivo à equidade de gênero em seu âmbito interno, desde 2003, com a realização de diversas oficinas de gênero na empresa.

Com o entendimento de que não se pode fazer justiça social se as mulheres não estiverem inseridas nesse processo, a Itaipu avançou e, em 2005, constituiu o Fórum Permanente Pró-Equidade de Gênero, com a participação ativa de trabalhadoras(es) de diversas áreas da empresa.

Desde então, muitas conquistas foram obtidas na Itaipu, como a criação da Política e Diretrizes de Equidade de Gênero, a constituição do Comitê de Equidade de Gênero e o surgimento do Plano de Ação da Política de Equidade de Gênero da Itaipu – entre várias outras.

Esse trabalho ganhou novo impulso com a criação, em 2023, do Comitê de Gênero, Raça e Inclusão da Itaipu, que ajudou a promover mudanças nos requisitos dos editais dos Processos Seletivos Externos, mitigando fatores que podem trazer desequilíbrio entre homens e mulheres, e nas Normas de Progressão de Carreira, que passaram a considerar também critérios de gênero e raça.

São apenas alguns dos exemplos mais recentes de um trabalho que certamente ainda trará mais conquistas e manterá a Itaipu entre as empresas vanguardistas nos temas relacionados à equidade de gênero no ambiente corporativo.



## II. Governança, ética e canal de denúncias

Por meio de uma estrutura sólida e eficiente, a Itaipu tem um sistema de governança que busca assegurar a ética, a transparência, a equidade, a prestação de contas e a tomada de decisão responsável em todas as suas atividades.

Essa governança é pautada por princípios éticos e de conformidade, visando a garantir a integridade e a legalidade em todas as suas ações.

A empresa adota políticas de compliance que são implementadas e monitoradas de forma contínua, a fim de garantir que todas as suas atividades estejam em conformidade com as leis, regulamentos e padrões internos e externos.

A Itaipu também adota um Código de Ética para explicitar o conjunto de valores, princípios éticos e padrões de conduta que devem nortear o relacionamento entre os conselheiros, diretores e empregados, em toda a sua cadeia de valor, com intuito de gerar e manter um compromisso recíproco na adoção de uma postura transparente que envolva a valorização da ética, contribuindo para a credibilidade da empresa perante a sociedade.

Para isso, mantém um Comitê de Ética que tem como atribuição analisar os casos de infração ética evidenciados, detectados ou submetidos à consideração do colegiado, além de emitir parecer para apreciação e providências das autoridades da empresa.

Parte importante do trabalho de governança também é desenvolvida pela Ouvidoria – um canal de atendimento interno e externo que tem por finalidade estabelecer a interlocução entre a Itaipu e seus diversos públicos, contribuindo para a gestão participativa e transparente e, ainda, para o aperfeiçoamento das suas práticas empresariais.

A Ouvidoria está preparada para analisar e dar encaminhamento a reclamações, denúncias, sugestões, elogios, pedidos de informações e providências, buscando soluções definitivas no menor prazo possível.

É possível entrar em contato com a Ouvidoria da Itaipu pelo telefone (45)3520-5005, pelo e-mail [ouvidoriageral@itaipu.gov.br](mailto:ouvidoriageral@itaipu.gov.br) ou pelo endereço [www.contatoseguro.com.br/itaipouvidoria](http://www.contatoseguro.com.br/itaipouvidoria).



### III. Ações de apoio à equidade e à diversidade

#### **Mudança cultural: iniciativas educacionais e de crescimento**

A Itaipu se dedica a promover um processo contínuo de educação, incentivando o debate e o letramento entre suas lideranças e colaboradores. Este compromisso faz com que a equidade e a inclusão sejam temas transversais, permeando todas as atividades da empresa. Com isso, a Itaipu busca criar um ambiente de trabalho onde o respeito e a valorização das pessoas sejam prioridades.

Por meio de programas educacionais, a empresa não apenas capacita seus(suas) empregados(as), mas também busca fomentar uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e a inclusão. Essas ações são fundamentais para construir um espaço onde todos se sintam respeitados e valorizados, independentemente de suas origens ou características pessoais.

#### **Capacitações e ações de valorização das mulheres**

A Itaipu regularmente promove capacitações específicas e ações de valorização das mulheres, tanto voltadas ao seu público interno como também ao das suas três fundações (Fibra, Parquetec e Itaipuapy). Entre os exemplos recentes, do último ano, é possível citar:

- Realização de palestra com o tema “Mulheres no Poder”, ministrada pela advogada e apresentadora Gabriela Prioli, para cerca de 700 mulheres.
- Campanha “Onde estão as mulheres de Itaipu?”, que deu origem a um livreto no qual 20 empregadas, seis estagiárias, cinco terceirizadas e três menores aprendizes compartilharam suas vivências e experiências, destacando a diversidade de mulheres que fazem parte da empresa. Cinco dessas histórias foram sorteadas e exibidas em formato de vídeo.
- 5ª Semana da Diversidade, com atividades como Oficina de Tecnologias Assistivas; Oficina de Defesa Pessoal para mulheres; “Bate-papo Diversidade na Tecnologia (aprender a respeitar)”; Bate-papo sobre “Quais são os primeiros indícios de violência doméstica? Saiba identificar os sinais”; e a Palestra Magna “Como ser um(a) aliado(a) da diversidade sem perder a sua identidade?”, entre outras.



## **Trabalho híbrido para cadeirantes**

A implementação de um modelo de trabalho híbrido para cadeirantes é uma iniciativa essencial para promover a inclusão e a acessibilidade no ambiente corporativo. Este modelo permite que pessoas com mobilidade reduzida possam trabalhar tanto de casa quanto do escritório, conforme suas necessidades e preferências. Ao oferecer essa flexibilidade, a empresa não apenas facilita a integração desses colaboradores, mas também demonstra um compromisso genuíno com a diversidade e a inclusão.

## **Serviço de transporte inclusivo e eficiente**

Para garantir a mobilidade dos(as) cadeirantes, a empresa oferece transporte com vans adaptadas. Esses veículos possuem estruturas de estacionamento especialmente projetadas para facilitar o embarque e o desembarque, proporcionando maior comodidade e segurança aos(às) usuários(as), além de diversos dispositivos de segurança, como piso antiderrapante e antichama e sistemas de travamento das cadeiras de rodas, entre outros.

Também são realizadas ações educativas de treinamento para os motoristas que operam esses transportes – fundamentais para assegurar que os condutores estejam preparados para atender às necessidades específicas dos(as) cadeirantes, promovendo um serviço de transporte inclusivo e eficiente.

A Itaipu disponibiliza essas vans especialmente preparadas a empregados, estagiários e menores aprendizes que necessitem deste atendimento, além do público externo que venha a adentrar as dependências da empresa, como convidados e palestrantes, por exemplo.

## **Redução ou liberação de jornada para pais de filhos com deficiência**

A redução ou liberação de jornada para homens e mulheres que têm filhos com deficiência em tratamento de saúde é uma política fundamental para apoiar esses(as) colaboradores(as) em suas responsabilidades familiares.

Essa medida reconhece a importância do papel dos pais no cuidado e no bem-estar de seus filhos, oferecendo o tempo necessário para acompanhar tratamentos médicos, terapias e outras necessidades especiais.

Ao implementar essa política, a empresa demonstra empatia e compreensão pelas dificuldades enfrentadas por esses(as) colaboradores(as), criando um ambiente de trabalho mais acolhedor e solidário. Essa ação não só contribui para o bem-estar dos(as) trabalhadores(as), mas também fortalece o engajamento com a organização.



## **Segurança psicológica**

A Itaipu implementa um robusto programa de saúde mental, chamado Saudavelmente, que visa a proporcionar segurança psicológica para os(as) empregados(as) e suas famílias. Este programa inclui acesso a serviços de aconselhamento, apoio psicológico e atividades de bem-estar mental. A empresa entende que a saúde mental é tão importante quanto a saúde física e, por isso, oferece recursos para ajudar os colaboradores a lidar com o estresse, a ansiedade e outros desafios emocionais. Ao promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, a Itaipu reforça seu compromisso com o bem-estar integral de seus trabalhadores e familiares.

## **Processo seletivo com vagas específicas**

A entrada no quadro de empregados da empresa é feita por meio de processos seletivos externos, uma medida estabelecida para garantir a universalidade e igualdade de acesso ao seu quadro de empregados. Este método de seleção não faz distinções de gênero e inclui vagas específicas para pessoas com deficiência e pessoas negras, respeitando o princípio da inclusão.

## **Ações afirmativas de Responsabilidade Social**

De 2024 a 2026 a Itaipu investirá mais de R\$ 30 milhões, via convênios e editais, em iniciativas de proteção à mulher e ao estímulo de projetos sociais que apoiem os direitos humanos e a equidade de gênero.



## IV. Fortalecimento de vínculos parentais

Comprometida com a responsabilidade social e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, a Itaipu adota ações que fortalecem a parentalidade e o debate sobre as questões de gênero.

Essas ações reconhecem a importância do vínculo familiar e do cuidado com os filhos nos primeiros meses de vida, fundamentais para o desenvolvimento saudável das crianças e o bem-estar das famílias.

### Oficinas de parentalidade

A Itaipu oferece oficinas de parentalidade, nas quais pais, mães e familiares que irão ajudar no cuidado das crianças podem receber orientações e suporte em saúde. Essas oficinas são projetadas para fornecer informações valiosas sobre cuidados infantis, desenvolvimento infantil e bem-estar familiar, garantindo que todos os envolvidos estejam preparados para oferecer o melhor suporte possível às crianças.

### Para mulheres

A licença-maternidade é de seis meses, permitindo que as mães possam se dedicar integralmente aos cuidados e ao desenvolvimento de seus bebês durante esse período crucial. Além disso, a empresa oferece complementação salarial para a licença maternidade, garantindo que as colaboradoras recebam o valor integral de seus salários até o retorno ao trabalho, complementando o benefício pago pelo INSS.

### Para homens

A licença-paternidade é de 20 dias, oferecendo aos pais a oportunidade de participar ativamente dos primeiros dias de vida do filho, fortalecendo o vínculo familiar e apoiando a mãe.

### Liberação de frequência

Não há limite de frequência para que as mulheres possam acompanhar seus filhos em consultas médicas ou internamentos. Isso permite que as mães possam estar presentes em todos os momentos necessários para a saúde e o bem-estar de seus filhos, sem preocupações adicionais.



## Licença-amamentação

As mães têm direito à licença-amamentação até que a criança complete um ano de idade. Esta política assegura que as mães possam continuar a amamentar seus filhos, promovendo a saúde e o desenvolvimento infantil.

## Sala de aleitamento

A Itaipu disponibiliza uma sala de aleitamento, um espaço dedicado e equipado para que as mães possam amamentar ou extrair leite com conforto, privacidade e segurança. Este ambiente é essencial para apoiar as mães que retornam ao trabalho após a licença-maternidade, permitindo que continuem a amamentar seus filhos. A sala de aleitamento é equipada com cadeiras confortáveis, geladeira para armazenamento do leite e materiais de higiene, proporcionando um ambiente acolhedor e seguro para as mães.

## Benefícios para apoio à parentalidade

A Itaipu demonstra seu compromisso social por meio de políticas que têm como objetivo apoiar seus colaboradores e suas famílias, promovendo o bem-estar, a inclusão e a tranquilidade para poder desempenhar bem suas funções. São iniciativas que refletem a responsabilidade social da empresa, que busca criar um ambiente de trabalho mais justo e solidário, fortalecendo a comunidade como um todo.

- **Auxílio-Creche**

A empresa garante o pagamento do Auxílio-Creche, que corresponde ao valor de um salário mínimo do Brasil. Este benefício é fundamental para auxiliar no pagamento dos cuidados quando os filhos ficam sob a responsabilidade de terceiros. Ao oferecer este suporte financeiro, a Itaipu ajuda a aliviar a carga financeira das famílias, permitindo que os pais e mães possam trabalhar com tranquilidade, sabendo que seus filhos estão bem cuidados.

- **Auxílio-Educação**

Além do Auxílio Creche, a Itaipu oferece o Auxílio-Educação, que se estende até os filhos dos(as) colaboradores(as) completarem o ensino médio. Este benefício é essencial para garantir que as crianças e adolescentes tenham acesso a uma educação de qualidade, promovendo seu desenvolvimento acadêmico e pessoal. Ao investir na educação dos filhos de seus empregados, a empresa reforça seu compromisso com o futuro das novas gerações, proporcionando oportunidades de crescimento e aprendizado.



## V. Transparência e equidade salarial: nosso compromisso

Transparência e equidade salarial são essenciais para um ambiente de trabalho justo e motivador. Transparência envolve comunicação clara sobre políticas de remuneração e critérios de avaliação, promovendo confiança e meritocracia. Equidade salarial garante que todos recebam uma remuneração justa pelo mesmo trabalho, baseada em critérios objetivos, como experiência e desempenho.

Nosso compromisso com a transparência e equidade inclui normas específicas, como o Plano de Carreira e Remuneração por Competências (PCR), Regulamento de Pessoal e Manual de Recursos Humanos (MPRH), programas de desenvolvimento profissional e políticas contra discriminação e assédio.

Para melhor interpretação do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), destacamos alguns pontos de atenção e reflexão sobre estes documentos, disponíveis no fim deste arquivo:

1. Apresentam uma comparação (equiparação) divergente da legislação, por exemplo, quando não consideram o tempo de trabalho na empresa;
2. Agrupam diferentes cargos e níveis dentro do mesmo grupo de ocupações do Código Brasileiro de Ocupações (CBO), considerando na mesma média gerentes e analistas;
3. Não consideram circunstâncias diferenciadoras do vínculo, como, por exemplo, horas extras, periculosidade, insalubridade, penosidade, adicional noturno, adicional por tempo de serviço e gratificação de função - entre outros.
4. A Itaipu possui cinco CNPJs com vínculos ativos, mas apenas dois deles cumprem o requisito mínimo de 100 empregados, conforme estipulado na Lei Federal n.º 14.611;
5. Foi considerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) apenas os vínculos cuja categoria do trabalhador seja de código 101 – Empregado (Geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT). Desta forma, os empregados requisitados não estão incluídos na base de dados deste relatório.



## VI. Lei da Igualdade Salarial

Em conformidade com a Lei Federal nº 14.611, conhecida como a “Lei de Igualdade Salarial”, de 3 de julho de 2023, veja a seguir as publicações do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens relativas ao primeiro semestre de 2025.

Os arquivos são semestrais e gerados pelo governo federal, a partir de informações da empresa coletadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego no E-Social, complementadas por dados adicionais fornecidos no Portal Emprega Brasil.

Cada CNPJ do empregador com mais de 100 empregados(as) gera um relatório. No caso da Itaipu, os CNPJs que atendem a este requisito são os da Central Hidrelétrica Itaipu – CHI (00.395.988/0012-98) e os do Centro Executivo – Foz do Iguaçu (00.395.988/0014-50).

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025  
 Empregador: 00.395.988/0014-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 214

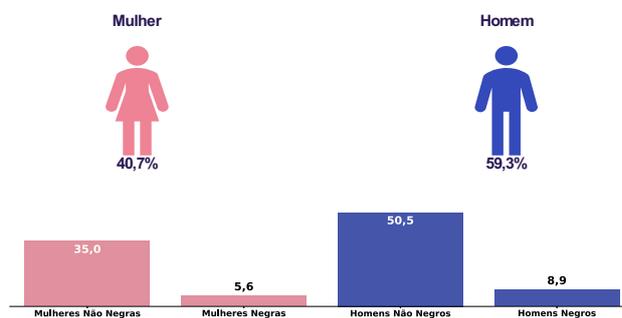


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 99,0% da recebida pelos homens.

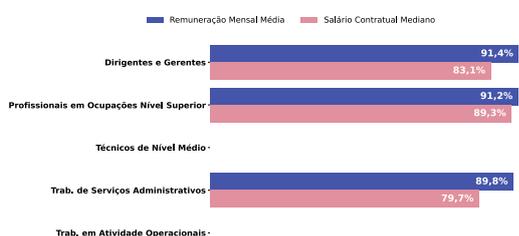
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	93,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	99,0%

### 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 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 - 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



**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025**  
**Empregador: 00.395.988/0012-98 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1068**

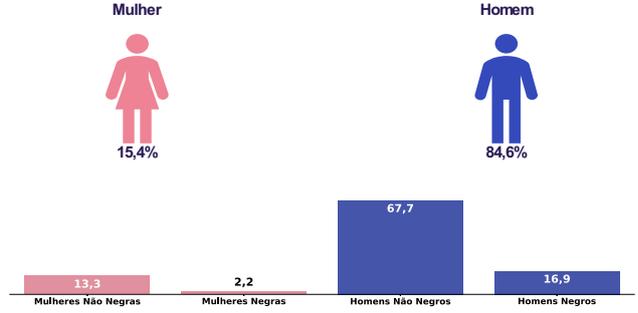


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 113,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,5% da recebida pelos homens.

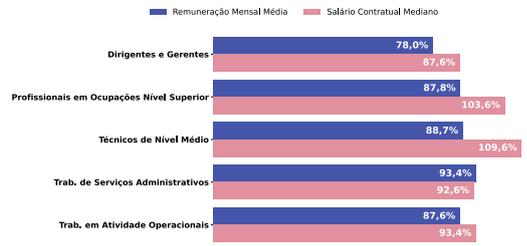
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;"> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math> </p> </div> <div style="text-align: center;"> <p> <math>\frac{\text{Divisão M/H} = \text{quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (\%)}</math> </p> </div> </div>	91,5%

**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 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 - 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