

Relatório de Transparência Salarial – 1º Semestre de 2025

Em conformidade com a **Lei nº 14.611/2023**, regulamentada pelo **Decreto nº 11.795/2023** e pela **Portaria MTE nº 3.714/2023**, o Yacht Club de Ilhabela publica o **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre de 2025**.

A divulgação desse documento reforça o compromisso do clube com a equidade salarial e a transparência nas políticas remuneratórias. O relatório apresenta dados sobre a composição do quadro de empregados por gênero e raça, bem como a comparação salarial entre homens e mulheres.

Confira o relatório completo:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 49.435.936/0001-34 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 202

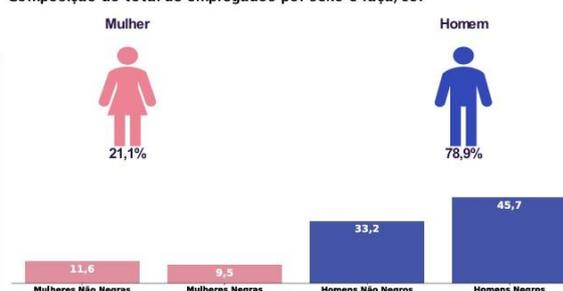


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 105,5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,7%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	105,5%

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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

A publicação desse relatório atende às diretrizes do **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, sendo uma obrigação semestral para empresas com **100 ou mais empregados**.

Para mais informações, acesse o **Portal Emprega Brasil** ou consulte a legislação vigente.