

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 76.710.649/0001-68 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 204

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO



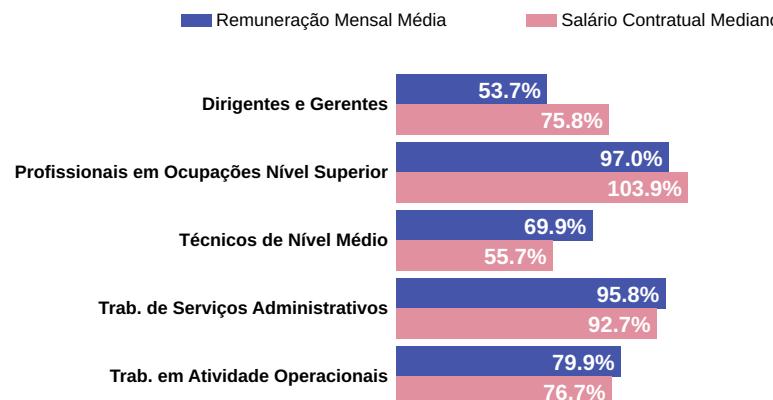
## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72.8% 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>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	84.1%
Remuneração Mensal Média	<p><math>\frac{\text{Número de Homens}}{\text{Total de Homens}} \times 100 = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math></p> <p><math>\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Mulheres}} \times 100 = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math></p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	72.8%

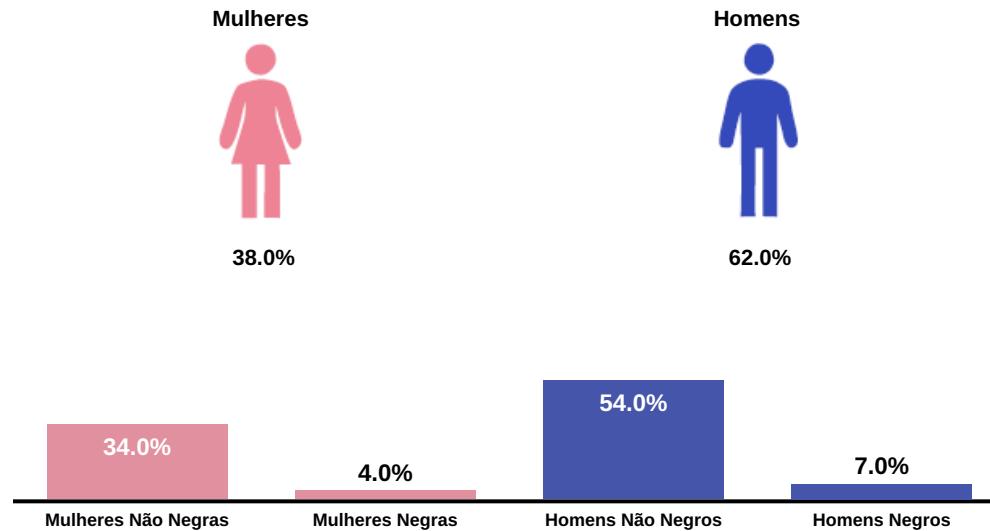
## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	RO
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
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	RO RO RO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	RO RO RO
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

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 76.710.649/0002-49 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 351

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO



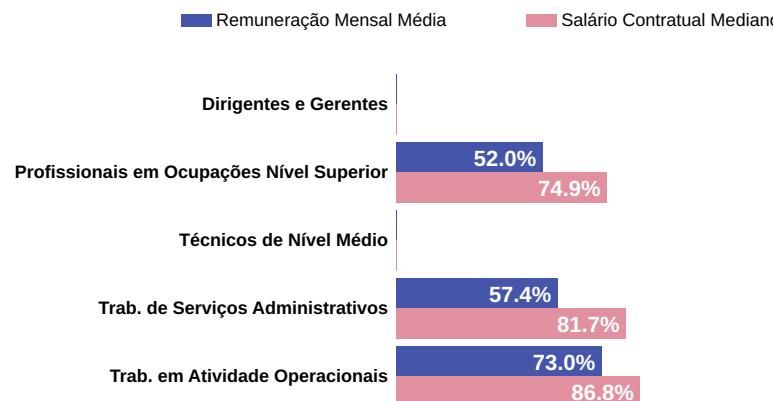
## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 44.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 19.6% 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>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	44.0%
Remuneração Mensal Média	<p><math>\frac{\text{Número de Homens}}{\text{Total de Homens}} \times 100 = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math></p> <p><math>\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Mulheres}} \times 100 = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math></p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	19.6%

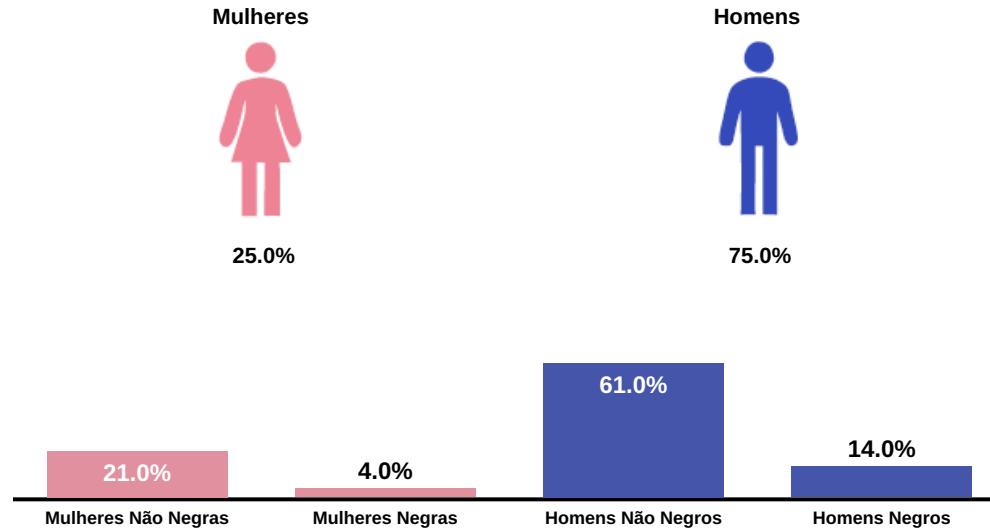
## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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 cargo de direção e gerência	☒

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

## **Notas explicativas ao Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens**

Seguindo orientação do Ministério do Trabalho e Emprego, publica-se o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens com os seguintes esclarecimentos:

O CAP tem como parte de seus objetivos estratégicos e políticas o respeito à diversidade e o tratamento igualitário, incluindo práticas remuneratórias independentes de gênero, raça ou orientação sexual.

A evolução salarial de um empregado reflete aumentos negociados em convenções coletivas e ações de reconhecimento baseadas em desempenho e posicionamento salarial frente ao mercado.

Os dados utilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego para elaboração do relatório são um recorte temporal do período e seguem a metodologia de cálculo definida pelo próprio MTE. Pela diferença na abordagem em relação aos dados e pela análise deles de forma quantitativa e não qualitativa, encontramos distinções quando comparamos as duas formas de olhar para as mesmas questões.

As diferenças salariais entre homens e mulheres – que não configuram discriminação de gênero - evidenciadas em alguns grandes grupos no relatório do MTE, são explicadas por dados como:

- Nossa estrutura interna de cargos consiste em diferentes níveis, com diferentes responsabilidades, exigências de conhecimento e qualificação e, os níveis salariais consequentemente evoluem de acordo com o grau de exigência da função. Ao agrupar diferentes níveis de cargos em grandes grupos, como segue a metodologia do relatório do MTE é esperado que existam diferenças maiores entre os gêneros;

- Empregados com maior tempo de trabalho na empresa estiveram sujeitos a ações salariais de acordos coletivos e reconhecimentos por desempenho, o que, ao longo do tempo, gera diferenças entre pessoas ocupando posições similares;

- O tempo de casa das mulheres é, em média, menor se comparado ao dos homens;

Prestados estes esclarecimentos, o CAP reitera seu compromisso com a adoção de medidas necessárias ao combate de qualquer discriminação de gênero e adoção de políticas que buscam a igualdade e promoção de mulheres no ambiente de trabalho.