



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º Ciclo 2025

01

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º Semestre de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos da Alstom para a promoção de práticas de inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial das filiais da Alstom do Brasil Energia e Transporte Ltda.

A CBO serve para:

- Identificar e nomear profissões
- Descrever, de forma geral e ampla, as atividades que cada profissão realiza
- Informar os requisitos, formações acadêmicas e experiências necessárias mais utilizadas no mercado de trabalho

Para que é utilizado:

- Buscar informações sobre profissões
- Auxiliar empresas a classificar cargos e funções (e-Social e Caged)
- Pesquisas públicas de mercado de trabalho



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
 Empregador: 88.309.620/0006-62 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 712

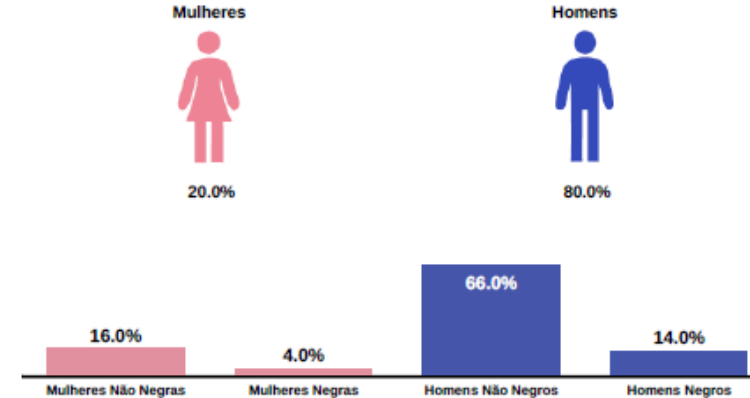


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 93.3% da recebida pelos homens.

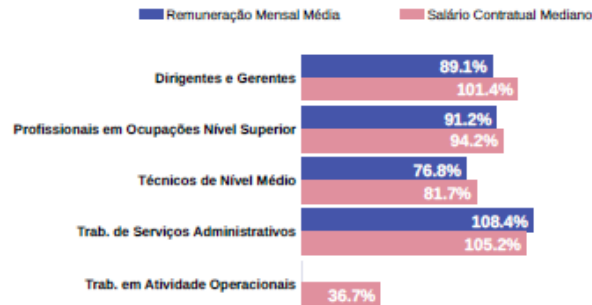
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 96.0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 93.3%

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	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Re
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	ReReReRe
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	Re

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 88.309.620/0032-54 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 609

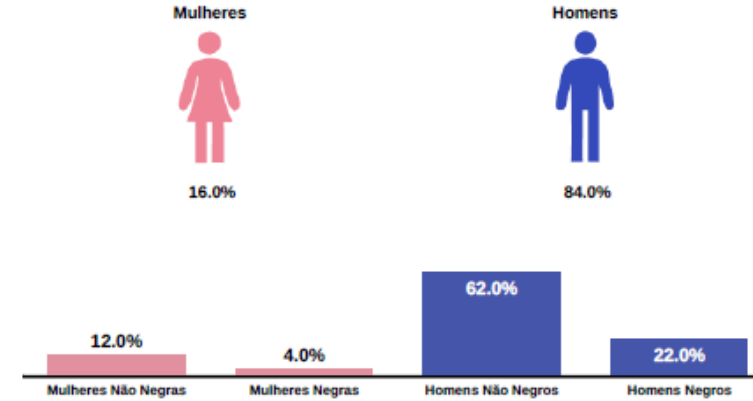


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 93.0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	95.5%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens (n)}} = \text{Razão M/H}$ $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres (m)}} = \text{Razão M/H}$ </p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	93.0%

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	
Plano 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	
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	RoRoRoRoRo
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	Ro

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