NOTAS EXPLICATIVAS SOBRE OS RELATÓRIOS DIVULGADOS

- A Lei 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial) determina que os estabelecimentos com mais 100 (cem) empregados publiquem semestralmente o relatório de transparência salarial.
- Referido relatório, conforme estabelece a própria Lei, foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com informações extraídas do eSocial, bem como da declaração de igualdade salarial encaminhada via o Portal Emprega Brasil.
- Para a elaboração do relatório, **o MTE considerou apenas os grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sem avaliar a especificidade de atribuições de cada cargo, de tal maneira que os números apresentados não significam a ocorrência de diferenças salariais entre homens e mulheres de forma injustificada, não significando ainda a existência de alguma discriminação salarial.**
- A Cooperativa publica o presente relatório em cumprimento ao disposto no artigo 5º da Lei 14.611/2023.
- Por fim, a Unimed Campinas reforça o seu verdadeiro compromisso de promover e garantir um meio ambiente de trabalho mais justo, diverso e igualitário a todos os seus colaboradores.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

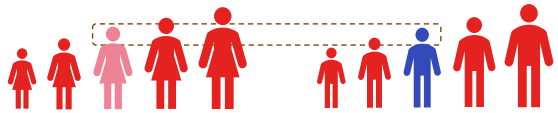
Empregador: 46.124.624/0031-37 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 192

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

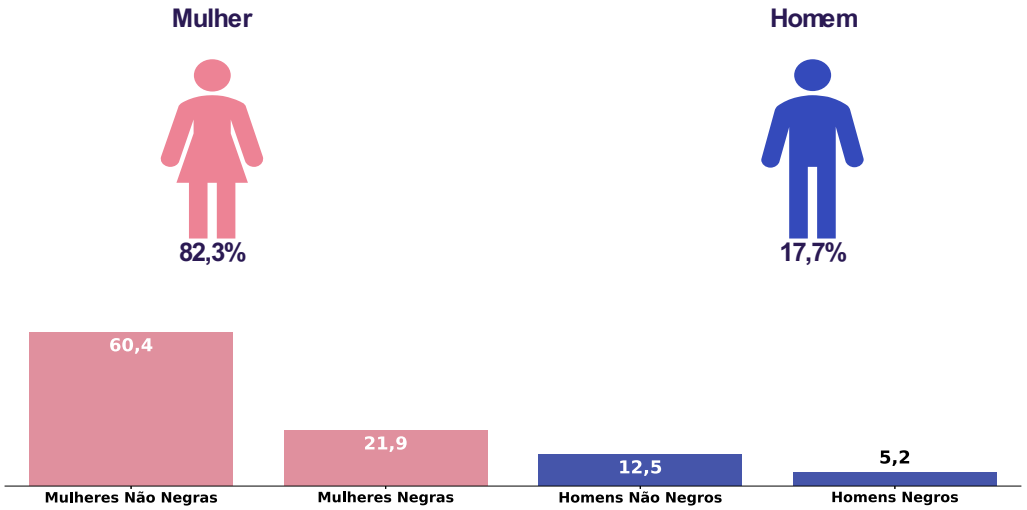
GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 112,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 95,3% da recebida pelos homens.

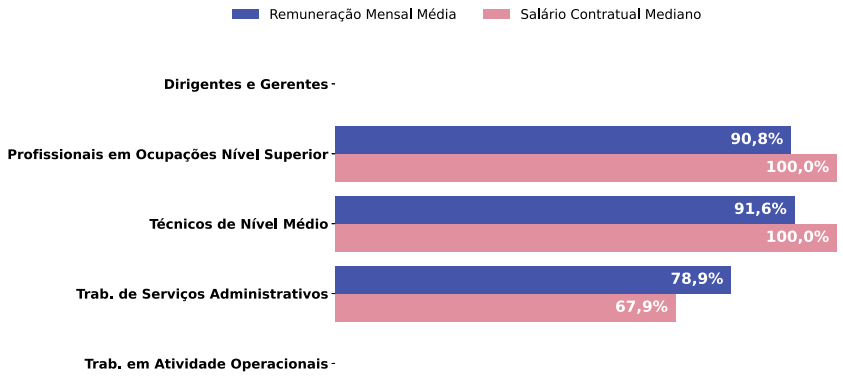
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	112,0%
Remuneração Mensal Média		95,3%

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