

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

Resultados obtidos através do E-social,
acompanhados de notas explicativas.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

A Companhia Municipal de Urbanismo (COMUR), enquanto sociedade de economia mista e, por consequência, integrante da administração pública indireta municipal, realiza a admissão de pessoal por meio de concurso público, garantindo a impessoalidade e a igualdade de gêneros.

Apesar de ser pessoa jurídica de direito privado, a empresa segue rigorosos critérios de seleção baseados exclusivamente na ordem de classificação dos candidatos aprovados em concurso público, excetuando-se os cargos de confiança, que desempenham funções de gerência, chefia e assessoramento.

A COMUR possui plano de cargos e salários, sendo respeitadas as disposições do instrumento independente do gênero ocupante do cargo.

No ano de 2024, o quadro de pessoal permanente era dividido da seguinte forma:

QUADRO GERAL DE PESSOAL

CARGO	SALÁRIO/HORA EM REAIS (R\$)	N.º VAGAS
Pedreiro	10,74	12
Motorista	12,49	08
Operador de Equipamentos Rodoviários	13,79	04
Auxiliar Administrativo	10,39	15
Agente de Portaria	8,47	30
Monitor	8,52	45
Soldador	15,26	01
Almoxarife	8,81	02
Carpinteiro	10,74	02
Motorista "E"	16,18	02
Merendeira	8,45	212
Servente de Limpeza e Copa	7,88	426
Servente de Obras e Manutenção	8,45	70
Agente de Manejo Florestal	8,45	12
Técnico Florestal	17,34	01
Técnico Contábil	21,91	02
TAE – Área Recursos Humanos	18,57	04
TAE – Área Administrativa	18,57	06
Eletrotécnico	13,48	01
Instalador Hidrossanitário	10,74	01
Técnico em Segurança do Trabalho	16,72	01
Teleoperador	10,32	04
Operador de Est. De Bombeamento de Água	9,13	04
Procurador	39,67	01
Mecânico Geral	14,18	01
Agente de Atendimento e Vendas	10,51	06
Agente de Sepultamento e Conservação	10,45	03

Como se percebe no quadro de pessoal extraído do Plano de Cargos e Salários, 72,83% das vagas totais corresponde aos cargos de servente de limpeza e copa e merendeiro(a).

Outro fator importante é que 16 (dezesesseis) cargos contam com menos de 06 (seis) vagas, o que demonstra que foram excluídos do cálculo de diferença salarial entre mulheres e homens, por grande grupos ocupacionais, o qual adota os seguintes critérios:

“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.”

Expostos esses dados iniciais, o relatório de transparência e igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre de 2025, traz os seguintes resultados:

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

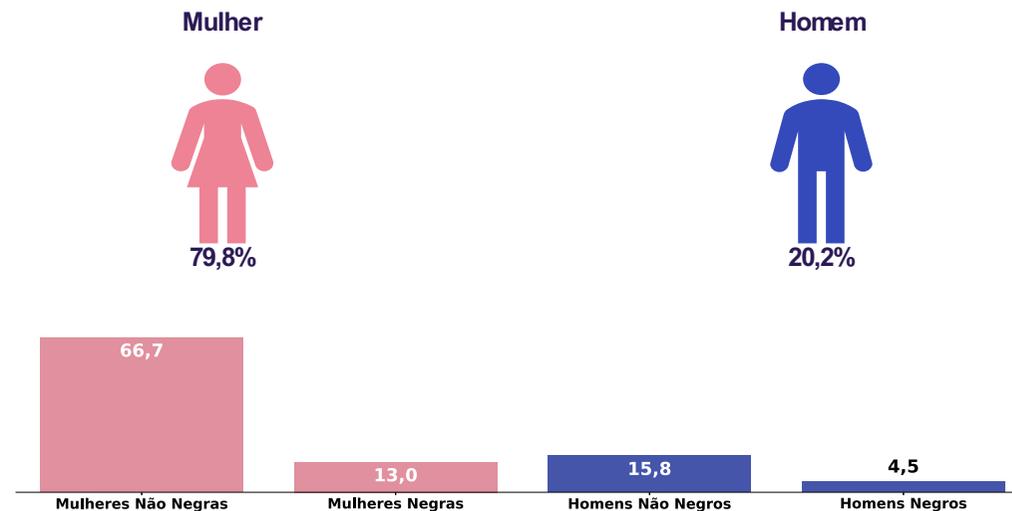
Empregador: 94.380.763/0001-59 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 806

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,4% da recebida pelos homens.

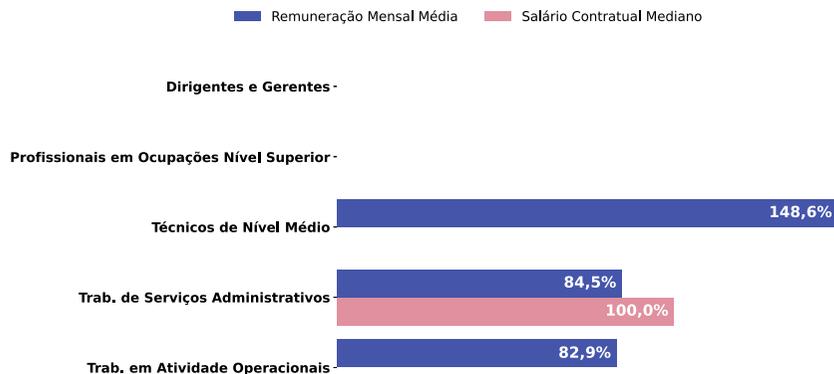
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	79,4%

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:



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

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.

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens demonstra que 79,8% do quadro funcional da COMUR é preenchido por mulheres, sendo 20,2% preenchido por homens.

Quanto à análise da diferença salarial, o salário contratual mediano das mulheres equivale a 100% recebido pelos homens, o que evidencia a igualdade salarial.

Já na análise da remuneração média mensal, temos as mulheres recebendo 79,4% da remuneração média recebida pelos homens e, nesse ponto, alguns dados necessitam de destaque.

No ano de 2024, a distribuição dos cargos na COMUR evidencia uma maior ocupação de mulheres em funções operacionais, especialmente nos cargos de merendeira e servente de limpeza. Esses cargos, por sua natureza, possuem remuneração inferior em comparação a outras funções dentro da empresa, impactando a média salarial das mulheres em relação aos homens.

Importante destacar que a definição dos salários desses cargos operacionais segue a Convenção Coletiva do sindicato da categoria, não havendo interferência da empresa na fixação dos valores remuneratórios.

Outro fator relevante é o percentual de afastamentos do trabalho, que ocorre em maior número entre as mulheres, refletindo diretamente na diminuição da remuneração média mensal quando comparada à dos homens.

Essa diferença se justifica pela representatividade feminina na empresa e pela maior incidência de afastamentos por questões legais e sociais.

Em relação ao gráfico "Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais", é importante esclarecer que a ausência de dados nas categorias de dirigentes e gerentes, bem como de profissionais de nível superior, decorre da distribuição dos CBOs dentro da empresa. Diferentes funções administrativas possuem classificações distintas e não há, necessariamente, o número mínimo de 03 homens e 03 mulheres nesses grupos, para que pudessem ser computados no relatório.

Por fim, a Diretoria Executiva da COMUR não interfere na escolha de pessoal, uma vez que as admissões ocorrem estritamente pelo critério classificatório do concurso público, sem qualquer distinção de gênero.

No entanto, quanto aos cargos de confiança, onde há possibilidade de escolha, houve igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, conforme demonstrado na tabela anexa, que apresenta a relação de cargos e o quantitativo de homens e mulheres nomeados ao longo do ano de 2024.

QUADRO DE CARGOS DE CONFIANÇA

FUNÇÃO	SALARIO	N.º DE VAGAS	GENEROS DOS NOMEADOS DURANTE 2024
Gerente Administrativo-Financeiro	9.812,96	01	M(1) e H(01)
Chefe Administrativo-Financeiro	5.357,14	01	M(01)
Chefe de Recursos Humanos	5.357,14	01	M(02)
Chefe de Compras e Patrimônio	5.357,14	01	M(01)
Assessor de Comunicação Social	5.232,07	01	M(01)
Gerente da Faixa Nobre	8.169,36	01	M(01)
Chefe de Operações	5.357,14	01	H(02)
Chefe Administrativo	5.357,14	01	M(01) E H(01)
Gerente da Estação Rodoviária	8.169,36	01	M(01) E H(02)
Gerente de Serviços Externos - Area Obras	8.223,49	02	H(02)
Gerente de Serviços Externos - Area Limpeza	8.223,49	02	M(01) E H(03)
Gerente Jurídico	8.696,67	01	M(01)
Assessor Especial da Diretoria Executiva	8.803,49	01	M(02)

Legendas:

M - Mulheres

H - Homens

Numeração entre () - número de pessoas, por gênero, que ocuparam o cargo durante 2024.

A Companhia Municipal de Urbanismo - COMUR reafirma seu compromisso com a equidade e a inclusão, garantindo igualdade de oportunidades para todos.

A expressiva representatividade feminina em nossa equipe reflete o reconhecimento e a valorização do trabalho das mulheres em todas as áreas da empresa.

Seguimos empenhados em construir um ambiente cada vez mais justo e igualitário.

Março, 2025.