COMUR
COMPANHIA MUNICIPAL DE URBANISMO

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

2º Semestre 2026

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 2026, o quadro de pessoal permanente é dividido da seguinte forma:

CARGO	SALÁRIO/HORA EM REAIS (R$)	N.º DE VAGAS
Pedreiro	12,31	12
Motorista	14,32	10
Operador de Equipamentos Rodoviários	15,8	4
Auxiliar Administrativo	12,89	15
Agente de Portaria	9,71	30
Monitor	9,77	45
Soldador	17,49	1
Almoxarife	10,1	2
Carpinteiro	12,31	2
Motorista “E”	18,55	2
Servente de Limpeza e Copa	9,03	446
Merendeira	9,69	250
Servente de Obras e Manutenção	9,69	90
Agente de Manejo Florestal	9,69	12
Técnico Florestal	19,87	1
Técnico Contábil	25,12	2
TAE – Área Recursos Humanos	21,28	4
TAE – Área Administrativa	21,28	8
Eletrotécnico	15,45	3
Instalador Hidrossanitário	12,31	1
Técnico em Segurança do Trabalho	19,17	2
Teleoperador	11,83	4
Operador de Est. De Bombeamento de Água	10,47	5
Procurador	45,47	1
Mecânico Geral	16,25	1
Agente de Atendimento e Vendas	12,05	15
Agente de Sepultamento e Conservação	11,22	3
Contador	45,47	1

COMUR
COMPANHIA MUNICIPAL DE URBANISMO

Como se percebe no quadro de pessoal extraído do Plano de Cargos e Salários, 70,45% das vagas totais corresponde aos cargos de servente de limpeza e copa e merendeiro(a).

Outro fator importante é que 17 (dezessete) cargos contam com menos de 06 (seis) vagas, o que demonstra que foram excluídos do cômputo 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 - 2º Semestre de 2026, traz os seguintes resultados:

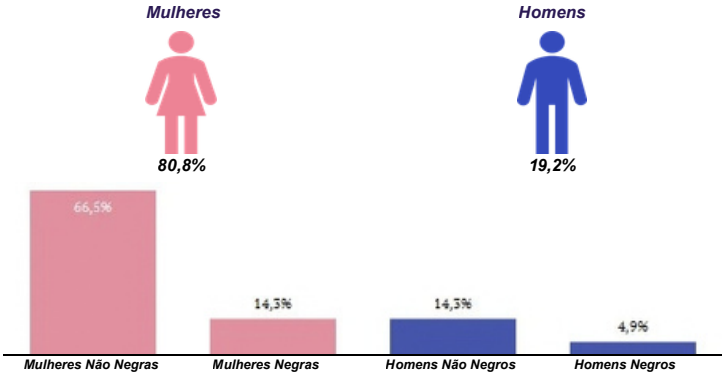
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 94.380.763/0001-59 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 804

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 76,5% da recebida pelos homens.

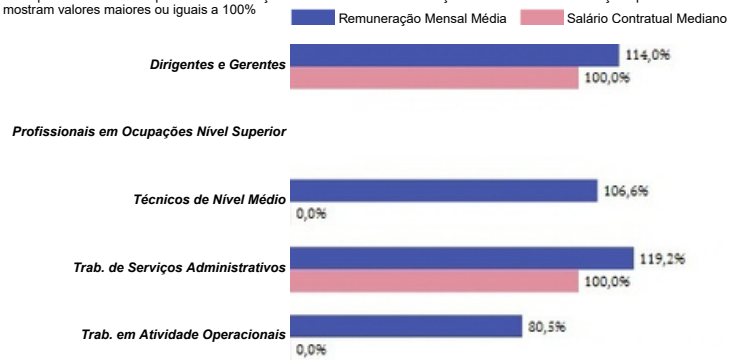
Indicador	*Definição*	*Razão M/H*
Salário Contratual Mediano	*Salário mediano para Mulheres (M)* / *Salário mediano para Homens (H)* — *Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %*	*100,0%*
Remuneração Mensal Média	*Número Total de Homens* = *Remuneração Mensal Média 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 (%)*	*76,5%*

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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	✓
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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens demonstra que 80,8% do quadro funcional da COMUR é preenchido por mulheres, sendo 19,2% 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 76,5% da remuneração média recebida pelos homens e, nesse ponto, alguns dados necessitam de destaque.

No ano de 2026, 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.

COMUR
COMPANHIA MUNICIPAL DE URBANISMO

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, técnicos de nível médio, 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.

Vale destaque, no entanto, que as situações positivas do gráfico de “diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais”, mostraram valores igual ou maiores que 100%.

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 que ocuparam, ao longo do ano de 2026, os referidos cargos.

QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO			
FUNÇÃO	**SALÁRIO**	**N.º DE VAGAS**	**GENERO DOS OCUPANTES CC'S**
Gerente Administrativo-Financeiro	10.533,23	1	M (01)
Chefe Administrativo-Financeiro	5.750,35	1	M(01) H(01)
Chefe de Recursos Humanos	5.750,35	1	M(01)
Chefe de Compras e Patrimônio	5.750,35	1	M(01) H(01)
Assessor de Comunicação Social	5.616,10	1	H (01)
Gerente da Faixa Nobre	8.768,99	1	M(01) H(01)
Chefe de Operações	5.750,35	1	H (02)
Chefe Administrativo	5.750,35	1	M(01) H(01)
Gerente da Estação Rodoviária	8.768,99	1	M(01) H(01)
Gerente de Serviços Externos - Área Obras	8.827,09	2	M(01) H(01)
Gerente de Serviços Externos - Área Limpeza	8.827,09	2	M(01) H(03)
Gerente Jurídico	9.335,01	1	M (01)
Assessor Especial da Diretoria Executiva	9.449,67	1	M (01) H (01)
Assessor Jurídico para Projetos Estratégicos	9.335,01	1	-

Legendas:

M - Mulheres

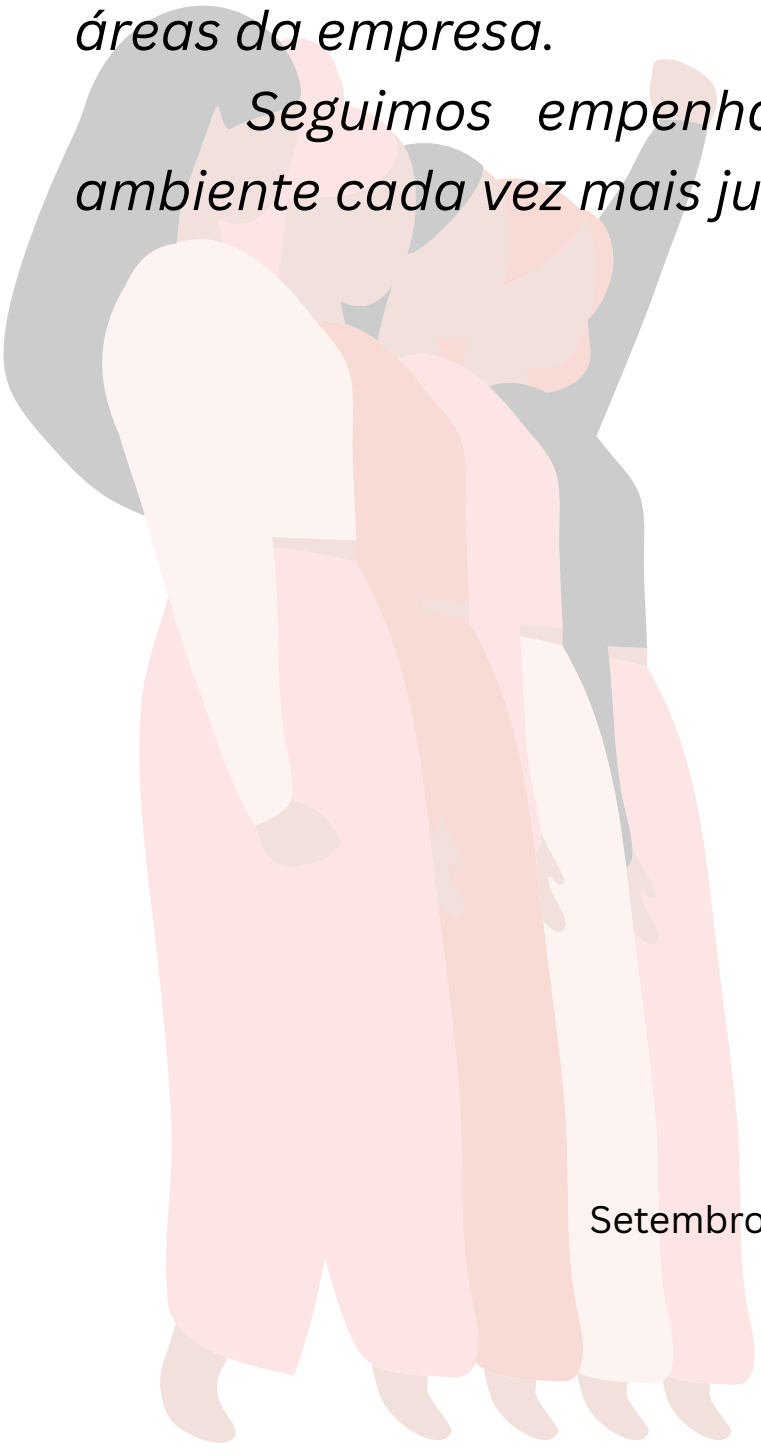
H - Homens

Numeração entre ( ) - número de pessoas, por gênero, que ocuparam o cargo durante 2026.

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.



Setembro, 2026.

COMUR
COMPANHIA MUNICIPAL DE URBANISMO