

CI&T

Relatório de

Equidade

Salarial de

Gênero

Setembro/2026



Introdução

Em julho de 2023, foi publicada a Lei de Equidade Salarial. A Lei prevê que a cada seis meses as empresas deverão publicar relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

O relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pela empresa no eSocial e também pelas informações disponíveis na área do empregador no [Portal Empresa Brasil](#).

Objetivo

O objetivo do Ministério do Trabalho e Emprego é **identificar possíveis desigualdades salariais entre homens e mulheres que atuam na mesma função.**

Além disso, são avaliados os critérios remuneratórios e as ações para aumentar a diversidade, equidade e inclusão nas Empresas.

Considerações

A CI&T reconhece a iniciativa como necessária para avançarmos rumo à equidade de gênero e de outros grupos sub-representados e publica os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial relativos às nossas unidades no Brasil.

Entretanto, é importante salientar que nossa metodologia possui segmentação por país, enquanto a metodologia utilizada pelo Ministério do Trabalho e Renda apresenta a análise por CNPJ. No Brasil, nossas operações contam com mais de um CNPJ, e apesar dos nossos esforços de padronização, as negociações coletivas locais em cada CNPJ trazem diferenças de adicionais a serem pagos, que são consideradas nos cálculos.

É importante destacar a importância dos relatórios serem lidos levando em consideração o contexto completo das operações e práticas da CI&T.

Os dados dispostos neste material são referentes à **dezembro de 2025. Para mais informações, acesse o nosso [Relatório Global de ESG 2025](#).**

Nós acreditamos que a diversidade, equidade e inclusão são pilares essenciais para o sucesso e a inovação nas empresas.

Um ambiente de trabalho que valoriza diferentes perspectivas, experiências e origens não apenas enriquece a cultura organizacional, mas também impulsiona a criatividade e a resolução de problemas.

Reconhecemos a importância de entender, valorizar e agir em prol da equidade em nossa empresa, cientes da complexidade e das múltiplas variáveis que envolvem as desigualdades de gênero e raça, especialmente no setor de tecnologia.

Nesse sentido, a CI&T tem promovido ações práticas que fomentam a diversidade, equidade e inclusão em suas operações.

Nas próximas páginas, apresentamos as iniciativas com foco em aumentar a representatividade e inclusão de gênero e raça na CI&T, **reafirmando nosso compromisso com um ambiente mais justo e representativo.**



Práticas

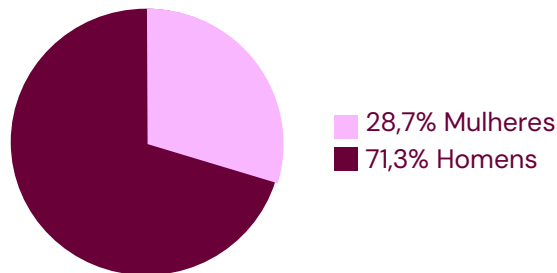
para atração e recrutamento

A CI&T tem trabalhado com divulgação de vagas com foco em aumentar a representatividade de mulheres e pessoas negras em nossos times de tecnologia.

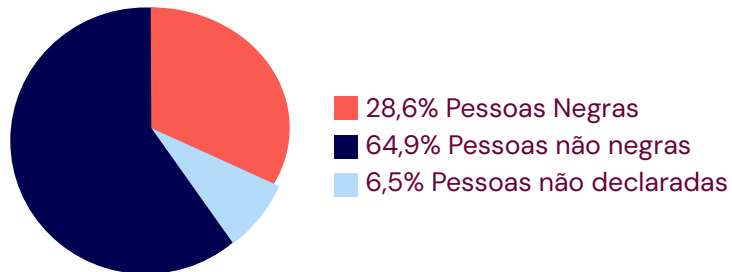
Além disso, entendendo que cada pessoa faz a diferença, e tem potencial em navegar a transformação, temos um programa de treinamento para a nossa comunidade de pessoas recrutadoras que contempla os temas de diversidade, equidade e inclusão como, vieses inconscientes e micro agressões.

¹ dados referentes a dezembro/2025

Representatividade gênero operações Brasil¹



Representatividade racial operações Brasil



Práticas

para Desenvolvimento de Carreira e Pertencimento

Na CI&T, compreendemos que a construção de um ambiente inclusivo é uma jornada contínua. Nossos grupos de afinidade (**mulheres cis e trans, pessoas negras, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+**) são fundamentais para promover o senso de pertencimento.

Encerramos o ciclo de metas de 2025 com os seguintes indicadores de progresso:

Representatividade Geral (URG): Alcançamos 94,9% da nossa meta de ter 55% de pessoas de grupos sub-representados na empresa.

Mulheres em Top Leadership: Seguimos trabalhando para ampliar a presença feminina no topo da pirâmide, tendo atingido 87,3% do percurso para a nossa meta de 30% até o fim de 2025.

Esses números refletem o amadurecimento das nossas práticas, como o monitoramento constante de pay gap (para gênero e pessoas negras) e glass ceiling (para mulheres), que nos ajudam a identificar onde precisamos acelerar para garantir equidade real.

Conheça mais das nossas ações em **nossa página Equidade de Gênero**.

Práticas

para Desenvolvimento de Carreira

Nosso compromisso com a evolução das nossas pessoas é pautado pela transparência e pela busca por processos mais justos. O modelo **Journey CI&T** foca na autonomia e no crescimento profissional, mas reconhecemos a necessidade de aprimorar constantemente nossas ferramentas de avaliação.

Como parte dessa evolução, implementamos:

"MULTIPLY", um programa de desenvolvimento estratégico projetado para profissionais internos de grupos sub-representados em cargos de liderança.

Pela primeira vez na CI&T, uma única iniciativa reuniu todos os quatro grupos sub-representados apoiados pela empresa, reforçando uma abordagem consistente e estruturada para o desenvolvimento técnico e a progressão na carreira.

O programa alcançou uma impressionante **taxa de participação de 83,2%**, e obteve também NPS (Net Promoter Score) dentro da Zona de Excelência. Os participantes atribuíram a **nota máxima (5.0)** à qualidade das mentorias, relatando um aumento significativo em sua confiança em relação à liderança técnica e ao avanço na carreira.

Boas práticas

Pertencimento e Inclusão

Oferecemos benefícios que promovem a equidade de gênero e inclusão para nossas pessoas, entre eles:

- **Aplicativo de saúde:** Acesso ilimitado a médicos, nutricionistas e psicólogos sem custo.
- **Apoio à Saúde Mental:** Consultas online com psicólogos e terapeutas, subsidiadas para os funcionários.
- **Licença Parental Estendida:** Opções aprimoradas de licença maternidade e paternidade.
- **Assistência à Creche:** Reconhecimento por iniciativas que impactam positivamente o desenvolvimento da primeira infância.

- **Flexibilidade de carga horária,** trabalho em modelo remoto e híbrido.

- **Auxílio para Trabalho em Casa:** apoio financeiro mensal para custeio de internet para o trabalho home office.

- **Cobertura de Seguro:** Seguro médico, odontológico e de vida patrocinado pelo empregador para funcionários em tempo integral.

- **Sala para amamentação** e armazenamento no escritório. Banheiros sem distinção de gênero, para melhor acomodação de todas as pessoas.

Meu Nome, Meu Direito: apoio a pessoas trans e travestis para retificação de nome e gênero.

Compromissos

Assumidos



Rede Brasil

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact OfficeMOVIMENTO
ELAS LIDERAM 2030

Política Global de Sustentabilidade

Desde 2021, a CI&T está comprometida com a iniciativa de responsabilidade corporativa do Pacto Global da ONU e seus princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

A CI&T é signatária dos WEPs e participante do Movimento Elas Lideram 2030, ambas iniciativas da ONU, com o objetivo de promover a equidade de gênero e o empoderamento das mulheres nas empresas, no mercado e na comunidade.

Temos uma [Política Global de Sustentabilidade](#), [disponível publicamente](#) onde nos posicionamos sobre o tema e damos visibilidade das diretrizes que nos norteia relacionada à temática.

Reconhecimentos



Women on Board

A CI&T recebeu a certificação Women On Board em 2023 para empresas com duas ou mais mulheres no conselho de administração.



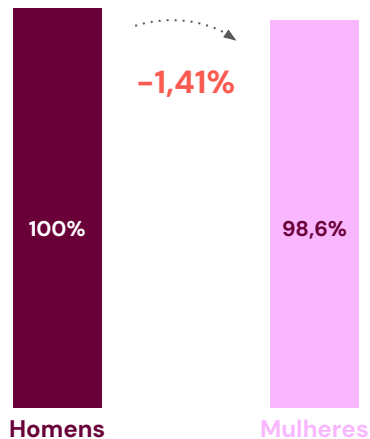
Boas Práticas para Pessoas
com Deficiência



Melhores lugares para
trabalhar para pessoas
LGBTQIAPN+ 2022



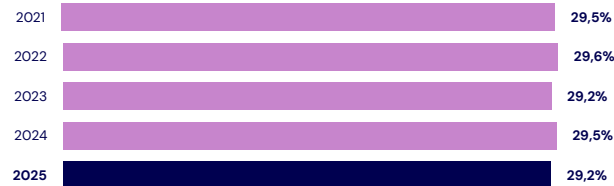
Nossa metodologia e números em Disparidade salarial entre homens e mulheres



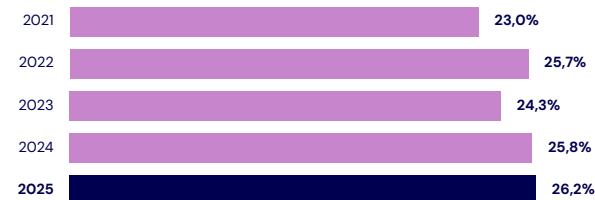
O indicador de disparidade salarial das mulheres é calculado tendo em conta a relação entre o salário médio de homens e mulheres, ponderado pelo número de mulheres em cada país/cargo/senioridade.

Indicadores de Gênero – 2025

Representatividade Global de Mulheres



Representatividade de Mulheres em Alta Liderança



Distribuição de mulheres	% Áreas técnicas	% Áreas Administrativas
Geral	26,0%	56,4%
Alta Liderança	23,1%	43,1%

Sobre a metodologia do governo e a disparidade de informações

Sobre a utilização da mediana para identificar disparidade salarial.

A Mediana indica o valor médio em um conjunto de números ordenados. Isto é, qual é o valor que está exatamente no meio de um conjunto de dados ordenados. A Mediana nos diz o que está entre os dois extremos. Ao utilizar a mediana como metodologia para identificar possíveis disparidades salariais, os Relatórios agrupam um conjunto de pessoas sem observar:

- A estrutura organizacional da CI&T, dividida em setores (operacional, administrativo, comercial), cada um com diferentes cargos e níveis de senioridade.
- Temos carreiras operacionais (trilhas de tecnologia, dados, produtos) e carreiras administrativas.

Sobre a utilização da remuneração média para identificar disparidade salarial

Para calcular a razão entre a remuneração média das mulheres e dos homens, o Governo considerou os valores pagos referentes

ao salário contratual, horas extras, adicional noturno, de insalubridade, periculosidade e outras parcelas tipicamente recebidas por trabalhadoras e trabalhadores de acordo com a lei ou normas coletivas.

Contudo, a exemplo das parcelas acima, seu pagamento é condicional a situações de trabalho específicas, como pagamento de horas extras. Ou seja, a razão entre os salários médios pagos pela **CI&T** às mulheres e aos homens concebida pelo Governo desconsidera situações individuais dos trabalhadores, mulheres e homens, não sendo apta a demonstrar disparidade salarial em razão de gênero.

Critérios de isonomia segundo a CLT

A **CI&T** observa a legislação quanto ao pagamento dos salários. É esperado, por exemplo, que exista diferença entre o salário pago a um assistente administrativo júnior e um arquiteto de soluções de tecnologia da informação, pois são atividades completamente distintas. Fatores como o local onde as atividades são executadas também impactam a obrigatoriedade de pagamento do mesmo salário, em razão, por exemplo, da diferença de custo de vida variar de cidade para cidade.

No entender da **CI&T**, somente é possível avaliar adequadamente e com precisão possíveis disparidades salariais e de critérios de remuneração entre os gêneros, **quando se analisam os critérios de equiparação, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT")**. O Relatório não captura esses critérios.

Utilização dos Grandes Grupos de Ocupação da CBO

Os Relatórios apontam a diferença percentual do salário das mulheres e dos homens com base em uma agregação dos chamados 'grandes grupos de ocupação'. Os grandes grupos de ocupação são uma classificação que comporta 10 conjuntos de ocupação agregados por nível de competência e similaridade das atividades executadas e fazem parte da estrutura da chamada 'Classificação Brasileira de Ocupações', a CBO.

A CBO não considera fatores importantes como tempo de serviço, experiência e produtividade, o que distorce a realidade da Empresa.

Ao utilizar a CBO como critério para fins de geração dos Relatórios, o Governo acabaram por distorcer a realidade da CI&T. Vejamos os exemplos, que comparam situações diferentes:

Pertencem ao grande grupo de "Dirigentes e Gerentes" o(a) Gerente de projetos de tecnologia da informação (CBO 1425-20) e, também, o(a) Diretor(a) de recursos humanos (CBO 1232-05).

Pertencem ao grande grupo de "Trab. De Serviços Administrativos" o(a) Assistente administrativo (CBO 4110-10) e, também, o(a) Analista de desenvolvimento de sistemas (CBO 2124-05).

Percentual de homens e mulheres e pessoas negras e não negras

Os Relatórios indicam o percentual de homens e mulheres, desagregados por raça/cor (pessoas negras e não negras). Tais dados têm como objetivo apresentar informações estatísticas sobre o mercado de trabalho, uma vez que a legislação não fixa o dever de contratação de percentuais mínimos de trabalhadoras e trabalhadores pertencentes a cada grupo. É preciso contextualizar alguns aspectos do mercado de trabalho, que podem causar a distorção dos dados no âmbito da CI&T:

Inserção da população negra no mercado de trabalho

Em outra pesquisa do IBGE⁷, índices socioeconômicos revelam a maior vulnerabilidade socioeconômica das populações de cor ou raça preta, parda e indígena. Ainda que a população preta e parda em 2021 representem 9,1% e 47% da população brasileira, respectivamente, sua participação entre indicadores que refletem melhores níveis de condições de vida está muito aquém desta proporção. Os indicadores da pesquisa revelam maior representação de pessoas pretas e pardas na população desocupada, maior informalidade no mercado de trabalho entre pessoas de cor ou raça preta ou parda se comparada às brancas e maior concentração da população preta e parda na base da estrutura de rendimento da sociedade brasileira.

Tal cenário é reflexo das desigualdades raciais presentes de modo estrutural (e estruturante) na sociedade brasileira e a CI&T busca sempre reduzir essa realidade causada por fatores sociais ao adotar práticas de inclusão de grupos minorizados.

A CI&T trabalha na busca por profissionais de perfis mais diversos utilizando vagas direcionadas a pessoas negras e mulheres. Além disso, há grupo de afinidade, programa de aceleração de carreira e de mentoria para as pessoas negras.

Predominância de gênero nas profissões

A predominância de homens na CI&T decorre de diversos fatores, entre eles a disponibilidade de mão de obra qualificada para o exercício da função que se tem necessidade de contratar. Apesar de as mulheres possuírem maior taxa de frequência escolar, mesmo em cursos universitários⁴, ainda hoje, profissões que tendem a ser mais masculinas ou femininas do que outras, fruto de uma cultura estabelecida sobre padrões de gênero.

De modo exemplificativo, uma pesquisa⁵ recente do World Economic Forum indica a predominância de homens em campos da ciência, tecnologia e matemática ao redor do mundo, inclusive no Brasil. Esse dado pode ser explicado⁶ pela baixa presença feminina nos cursos de tecnologia (13,3%) e engenharia (21,6%), por exemplo. A predominância de determinado gênero em um curso de formação certamente refletirá no mercado de trabalho, impossibilitando relacionar a predominância de mulheres ou homens na empresa a uma desigualdade salarial ou discriminação.

4 Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2021, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível [aqui](#)

5 Disponível [aqui](#)

6 Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2021, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível [aqui](#)

7 Resultados da pesquisa divulgados em Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48, disponível em [aqui](#)

Na próxima página, dados
disponibilizados pelo

Governo do Brasil.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 00.609.634/0001-46 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 4.397

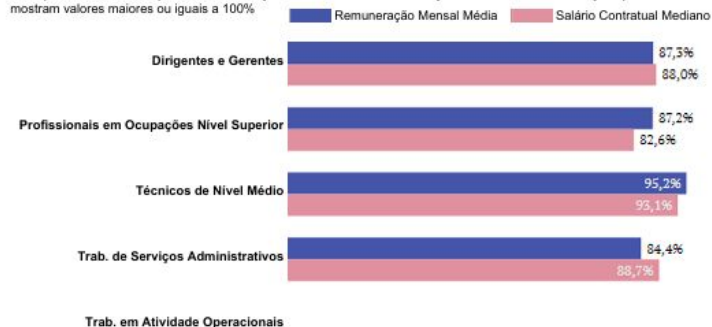
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,5% 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 %	82,9%
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 (%)	83,5%

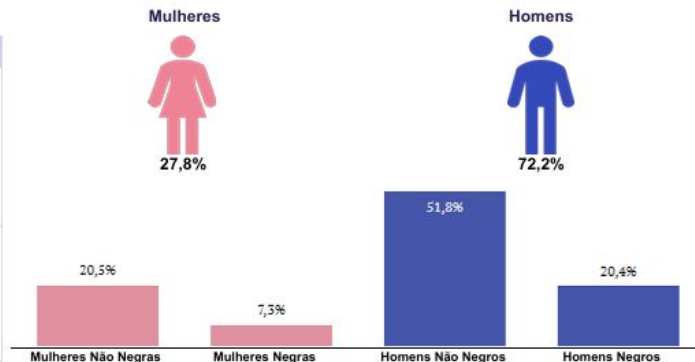
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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 cargos de direção e gerência	

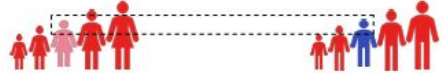
Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 00.609.634/0005-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 922

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 91,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	91,5%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	90,4%

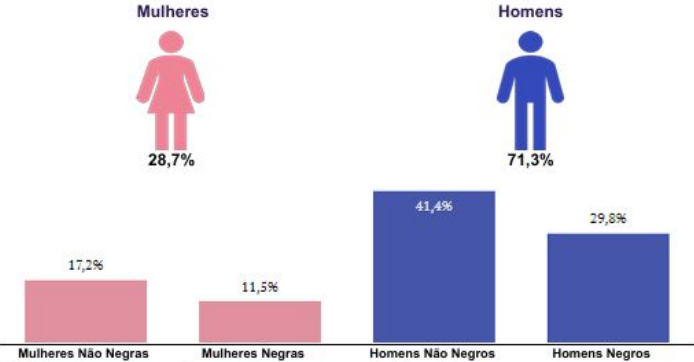
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

	Remuneração Mensal Média	Salário Contratual Mediano
Dirigentes e Gerentes	91,7%	91,0%
Profissionais em Ocupações Nível Superior	93,5%	93,0%
Técnicos de Nível Médio		
Trab. de Serviços Administrativos		
Trab. em Atividade Operacionais		

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	
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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 Ro
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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 00.609.634/0003-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.153

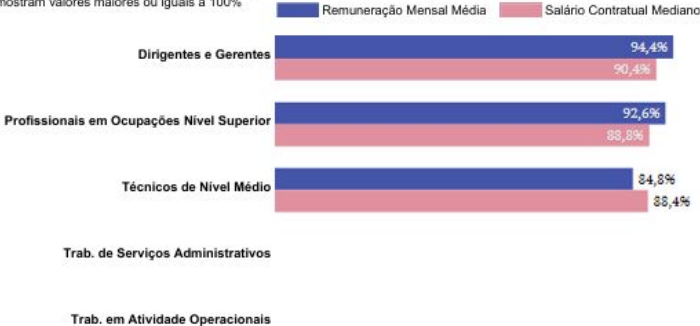
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 93,1% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	90,3%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}} = \text{Razão M / H}$	93,1%

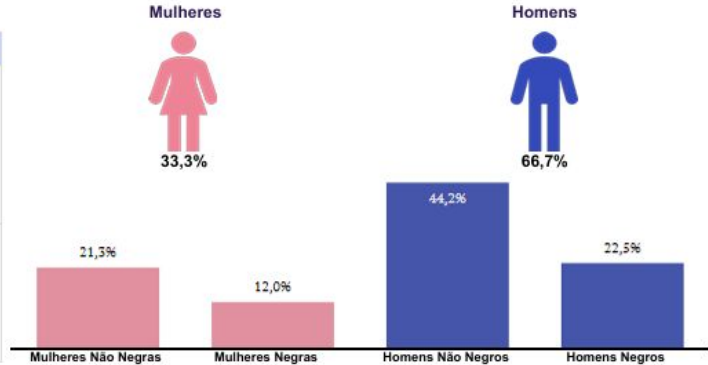
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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 Ro
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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 00.609.634/0007-31 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 443

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,2% 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 %	82,2%
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 (%)	80,2%

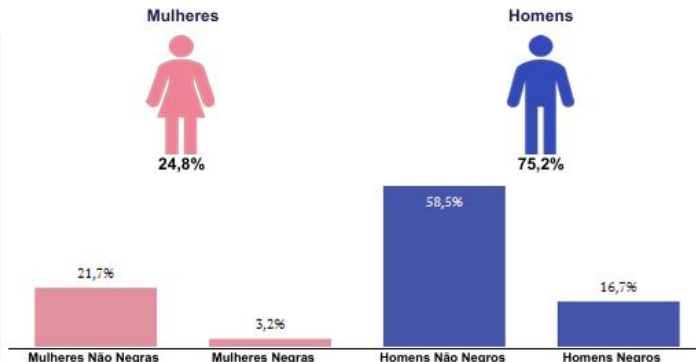
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Piano 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.

CI&T

**Quer saber
mais?**

**Acesse nossa
[página ESG.](#)**

