



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL 2º semestre 2025 – Filial 01 (Matriz), 34 (Administração Central) e 64 (Transportes)

CNPJ's: 83.158.824/0001-11

83.158.824/0034-80

83.158.824/0064-03

1. INTRODUÇÃO

A transparência e a equidade salarial são princípios fundamentais para a Copercampos, refletindo nosso compromisso com a valorização e inclusão de todos os funcionários. Este relatório consolidado apresenta os dados oficiais divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), confrontados com a realidade interna da cooperativa, que pauta suas políticas remuneratórias em critérios técnicos, objetivos e meritocráticos, assegurando que **homens e mulheres que exercem a mesma função recebam a mesma remuneração**, em conformidade com o artigo 461 da CLT e a Lei nº 14.611/2023.

A **filial 01** – Matriz Copercampos, que opera como matriz da cooperativa, concentra atividades predominantemente operacionais relacionadas ao recebimento e armazenamento de grãos. Essas funções exigem esforço físico significativo e são tradicionalmente ocupadas por homens, um padrão observado em diversas empresas do setor de agronegócio.

A **filial 34** – Administração Central, desempenha funções estratégicas de suporte e controle das atividades da cooperativa, abrangendo áreas como: diretoria, gerências: administrativa, técnica, de controladoria, insumos, sementes, granjas (agroindustrial), comercial, financeira, operacional, industrial, tecnologia da informação, marketing e qualidade. Acima das gerências, está a diretoria composta por dois diretores, além do presidente e vice-presidente, que, juntos ao conselho fiscal e administrativo, não fazem parte do quadro funcional.

Embora a Filial 34 seja predominantemente administrativa, algumas dessas áreas exigem conhecimento específico do agronegócio e operações, o que historicamente resultava em maior presença masculina. No entanto, esse cenário tem se transformado. Atualmente, a filial conta com dois cargos de Diretoria ocupados por mulheres, além de diversas lideranças femininas em diferentes setores.

Por fim, a **filial 64** – Transportes e Logística Copercampos atua em um segmento que historicamente apresenta predominância masculina, principalmente devido às demandas de longas viagens e períodos prolongados fora de casa.

No entanto, reafirmamos nosso compromisso em garantir que todas as oportunidades estejam igualmente acessíveis, indiferentemente de raça/etnia e gênero.

2. QUANTIDADE DE TRABALHADORES ATIVOS

- Filial 01 (Matriz): 174 funcionários;
- Filial 34 (Administração Central): 212 funcionários;
- Filial 64 (Transportes): 178 funcionários.

3. IGUALDADE SALARIAL: TRANSPARÊNCIA NOS DADOS

A análise dos dados salariais demonstra que não há distinção entre homens e mulheres que exercem a mesma função. As diferenças nos índices médios e medianos refletem, principalmente, a distribuição dos profissionais em diferentes níveis hierárquicos e em cargos de maior exigência física.

A Copercampos adota um **Plano de Cargos e Salários estruturado**, aplicável a todas as filiais, com base em critérios objetivos como:

- Tempo de serviço e experiência profissional;
- Qualificação técnica e especializações;
- Desempenho e cumprimento de metas;
- Aptidão e complexidade da função;
- Capacidade de trabalho em equipe e desenvolvimento de ideias.

Esses critérios são aplicados de forma **equânime e sem distinção de gênero**, garantindo progressão de carreira e remuneração justa.

4. ANÁLISE POR FILIAL

4.1. Filial 01 – Matriz

Atividades predominantemente **operacionais ligadas ao recebimento e armazenamento de grãos**, funções historicamente de maior exigência física e tradicionalmente ocupadas por homens.

- Mulheres: 8% | Homens: 92%
- Salário contratual mediano das mulheres: 43,9% do recebido pelos homens;
- Remuneração média mensal das mulheres: 54,4% do recebido pelos homens.

A diferença estatística reflete a **baixa representatividade feminina em funções operacionais**. Todas as vagas são igualmente acessíveis a ambos os sexos, mas a procura feminina ainda é reduzida.

4.2. Filial 34 – Administração Central

Unidade de caráter administrativo, estratégico e de suporte às atividades da cooperativa, com **maior equilíbrio entre homens e mulheres**.

- Mulheres: 50% | Homens: 50%
- Salário contratual mediano das mulheres: 58,5% do recebido pelos homens;
- Remuneração média mensal das mulheres: 54,5% do recebido pelos homens.

O equilíbrio de gênero é mais evidente, embora haja desafios quanto à **representatividade feminina em cargos de liderança e de mulheres negras**. A diferença nos percentuais decorre da **maior presença masculina em funções técnicas e gerenciais com adicionais remuneratórios**, e não de discriminação.

4.3. Filial 64 – Transportes

Segmento historicamente masculino, devido às características da atividade (longas viagens, permanência fora de casa, operação de veículos pesados).

- Mulheres: 4% | Homens: 96%
- Salário contratual mediano das mulheres: 83,6% do recebido pelos homens;
- Remuneração média mensal das mulheres: 63,0% do recebido pelos homens.

Nos últimos anos, houve **ampliação da participação feminina**, especialmente no quadro de motoristas e auxiliares. As diferenças apresentadas são reflexo da **baixa representatividade feminina e da variação por tempo de carreira e progressão interna**, não configurando disparidade salarial para funções equivalentes.

5. ANÁLISE SOBRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS FUNÇÕES OPERACIONAIS

A filial 01 – Matriz Copercampos desempenha atividades diretamente ligadas ao armazenamento e processamento de grãos, que incluem funções como armazenista, operador de máquinas, balanceiro classificador, entre outros. Estas funções exigem esforço físico contínuo, movimentação de cargas e operação de equipamentos pesados. Em decorrência disso, historicamente, a procura por estas vagas tem sido majoritariamente masculina.

Com relação a filial 34 – Administração Central, a análise da distribuição salarial por função e perfil demográfico demonstra algumas tendências relevantes:

- **Cargos de Gerência/Cheia:** Representação feminina em gerências ainda é menor, com apenas **20%** dos cargos ocupados por mulheres. A média salarial feminina nesses cargos corresponde a **94%** da média masculina, mas é necessário analisar o plano de cargos e salários e fazer uma diferenciação relacionada a adicionais recebidos por tempo de serviço e outras verbas de natureza remuneratória.
- **Cargos Técnicos e Especializados:** Funções que exigem alto nível de especialização, como tecnologia e engenharia, ainda apresentam maior presença masculina. Mulheres nesses cargos recebem, em média, **96%** do salário dos homens.

- **Cargos Administrativos e de Suporte:** Predominância feminina (**62%**), com média salarial equiparada entre homens e mulheres.
- **Raça e Salário:** A média salarial de colaboradores negros é **98%** da média de não negros, sem disparidades significativas dentro do mesmo cargo e função.

Com relação a Filial 64 - A atuação no setor de transportes e logística exige habilidades específicas, como longas jornadas de direção, permanência prolongada fora de casa e conhecimentos técnicos sobre os veículos operados. Historicamente, essa é uma área de predominância masculina, mas temos observado um crescimento gradual da participação feminina.

Importante destacar que **todas as vagas são ofertadas igualmente para homens e mulheres**, sem qualquer tipo de restrição de gênero. No entanto, a realidade do mercado de trabalho indica que, cultural e historicamente, funções que demandam maior esforço físico têm menor adesão feminina, o que impacta diretamente a composição do quadro de funcionários.

Além disso, é importante ressaltar que **não é possível realizar uma análise individualizada dos salários femininos em razão da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**, o que possibilitaria a identificação direta das funcionárias, comprometendo a privacidade dos dados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise consolidada das três filiais demonstra que:

- **não existe distinção salarial entre homens e mulheres na mesma função;**
- as diferenças apontadas pelos relatórios oficiais decorrem da composição histórica da força de trabalho, da baixa representatividade feminina em determinados setores e da diversidade de cargos e níveis hierárquicos;
- a Copercampos cumpre integralmente o disposto no artigo 461 da CLT e na Lei nº 14.611/2023.

A cooperativa reforça seu compromisso de avançar continuamente na promoção da diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades, garantindo um ambiente de trabalho justo, transparente e meritocrático em todas as suas unidades.

O desafio de ampliar a diversidade no setor de agronegócio é um compromisso contínuo. A cooperativa segue empenhada na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, garantindo oportunidades iguais para todos os funcionários e reforçando seu papel como agente de transformação social.

Este relatório demonstra, com transparência, o compromisso da cooperativa com a equidade de gênero e a valorização dos profissionais, assegurando práticas justas e responsáveis no ambiente de trabalho.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

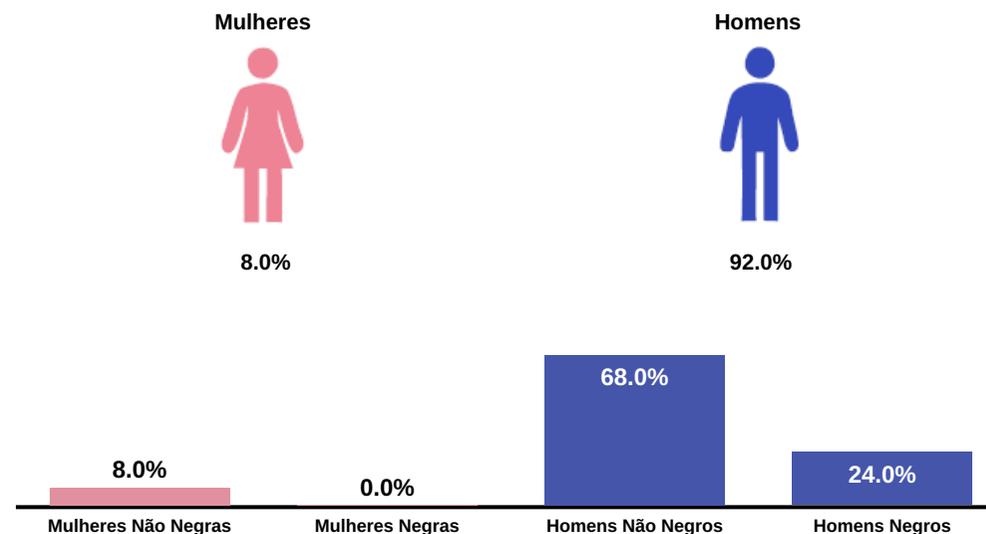
Empregador: 83.158.824/0001-11 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 174

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 43.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 54.4% da recebida pelos homens.

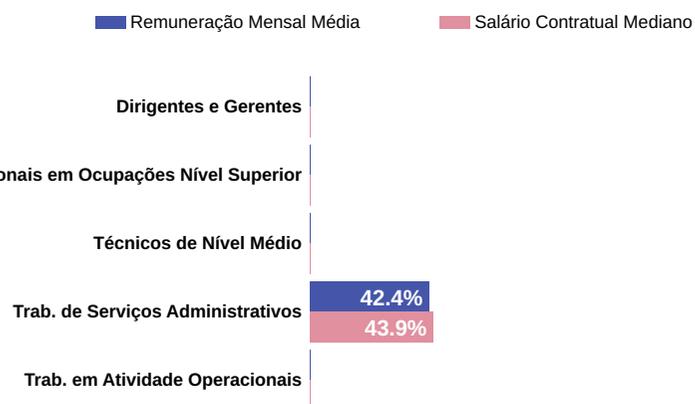
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	43.9%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	54.4%

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

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios 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 cargo de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

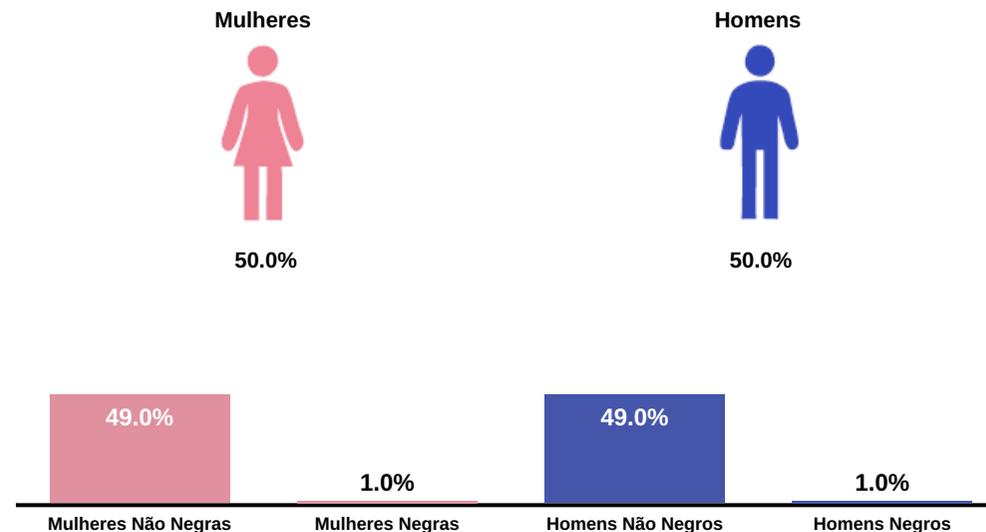
Empregador: 83.158.824/0034-80 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 212

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 58.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 54.5% da recebida pelos homens.

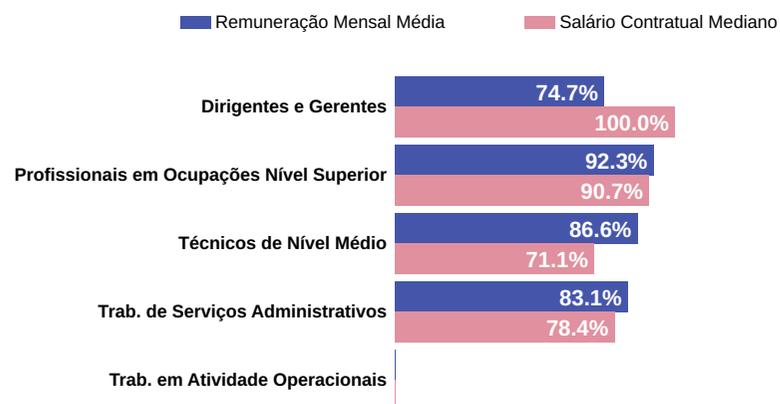
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	58.5%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	54.5%

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

Crêterios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crêterios 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 cargo de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

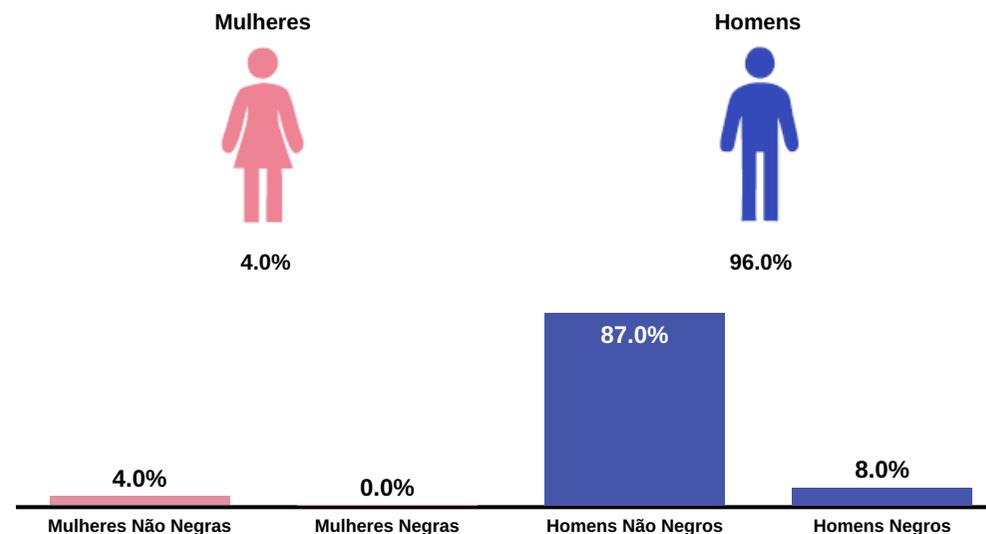
Empregador: 83.158.824/0064-03 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 178

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83.6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63.0% da recebida pelos homens.

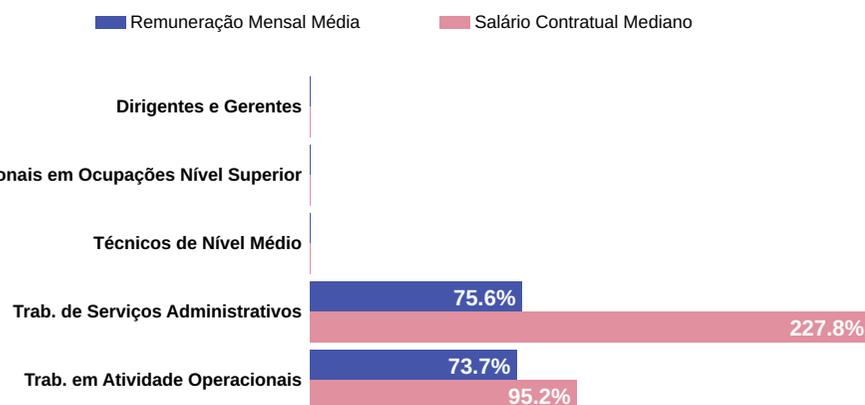
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	83.6%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	63.0%

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

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios 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 cargo de direção e gerência	