



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL 1º Semestre – Ano 2026

I - EMPRESAS:

- **Filial 01 – Matriz Copercampos Campos Novos** – localizada às margens da Rodovia Federal Rodovia BR 282, KM 342, nº 23, bairro Boa Vista – Campos Novos/SC; Inscrição Federal 83.158.824/0001-11
- **Filial 34 – Administração Central** – localizada às margens da Rodovia Federal BR 282, KM 342, nº 23, bairro Boa Vista – Campos Novos/SC; Inscrição Federal 83.158.824/0034-80
- **Filial 64 – Transportes e Logística** – localizada na Rua Assis Camargo Costa, nº 1.100, bairro Boa Vista – Campos Novos/SC, CEP 89620-000; Inscrição Federal 83.158.824/0064-03.

II - INTRODUÇÃO

A transparência e a equidade salarial constituem princípios fundamentais para a Copercampos, refletindo o compromisso institucional com a valorização, a inclusão e o tratamento isonômico de todos os funcionários. O presente relatório consolidado apresenta os dados oficiais divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), oriundos do eSocial, RAIS e Portal Emprega Brasil, os quais são analisados à luz da realidade interna da cooperativa.

A política remuneratória da Copercampos é estruturada com base em critérios técnicos, objetivos e impessoais, assegurando que homens e mulheres que exercem a mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica, recebam remuneração equivalente, em estrita observância ao artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 14.611/2023.

A Matriz Copercampos concentra atividades predominantemente operacionais relacionadas ao recebimento, movimentação e armazenamento de grãos. Tais funções exigem esforço físico contínuo e operação de equipamentos, sendo historicamente ocupadas por maior número de homens, realidade amplamente verificada no setor do agronegócio.

A Filial 34 – Administração Central desempenha funções estratégicas de suporte e gestão das atividades da cooperativa, abrangendo áreas administrativas, técnicas e operacionais. Observa-se evolução gradual na participação feminina, inclusive com presença em cargos de liderança, evidenciando avanço institucional na promoção da diversidade.

Por sua vez, a Filial 64 – Transportes e Logística atua em segmento que, por suas características operacionais — como longas jornadas e deslocamentos —, apresenta predominância masculina. Ainda assim, a cooperativa reafirma seu compromisso em assegurar que todas as oportunidades sejam disponibilizadas de forma igualitária, independentemente de gênero ou raça/etnia.

III - QUANTIDADE DE TRABALHADORES ATIVOS

- Filial 01 (Matriz): 162 funcionários
- Filial 34 (Administração Central): 216 funcionários
- Filial 64 (Transportes): 144 funcionários

IV - IGUALDADE SALARIAL: TRANSPARÊNCIA NOS DADOS

A análise dos dados evidencia que não há distinção salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função na cooperativa. As diferenças verificadas nos indicadores estatísticos decorrem, principalmente, da distribuição dos profissionais entre diferentes níveis hierárquicos, cargos e áreas de atuação, bem como das características próprias de cada segmento.

Importante destacar que a metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego considera dados agregados (médias e medianas gerais), sem individualização por função específica, circunstância que pode gerar distorções estatísticas quando analisadas isoladamente.

A Copercampos adota Plano de Cargos e Salários estruturado e aplicável a todas as unidades, com base em critérios objetivos, tais como tempo de serviço, experiência profissional, qualificação técnica, desempenho, cumprimento de metas, complexidade da função, capacidade de trabalho em equipe e desenvolvimento de ideias, os quais são aplicados de forma uniforme e sem distinção de gênero.

V - ANÁLISE POR FILIAL

Filial 01 – Matriz

A unidade apresenta predominância de atividades operacionais, historicamente associadas a maior participação masculina.

- a) Mulheres: 8,6% | Homens: 91,4%
- b) Salário contratual mediano das mulheres: 66,9% do recebido pelos homens
- c) Remuneração média mensal das mulheres: 61,9% do recebido pelos homens

A diferença estatística decorre da baixa representatividade feminina em funções operacionais específicas e da concentração masculina em cargos com adicionais remuneratórios, não havendo distinção salarial para funções equivalentes.

Filial 34 – Administração Central

Unidade com maior equilíbrio na composição de gênero, de natureza administrativa e estratégica.

- a) Mulheres: 49,5% | Homens: 50,5%
- b) Salário contratual mediano das mulheres: 61,4% do recebido pelos homens
- c) Remuneração média mensal das mulheres: 55,6% do recebido pelos homens



As diferenças observadas estão relacionadas à maior presença masculina em cargos técnicos e gerenciais com maior complexidade e adicionais remuneratórios, não refletindo discriminação salarial.

Filial 64 – Transportes

Segmento historicamente masculino, em razão das características operacionais da atividade.

- a) Mulheres: 6,3% | Homens: 93,8%
- b) Salário contratual mediano das mulheres: 78,4% do recebido pelos homens
- c) Remuneração média mensal das mulheres: 71,8% do recebido pelos homens

As diferenças decorrem da baixa representatividade feminina e de fatores como tempo de experiência, progressão de carreira e distribuição dos cargos, não configurando desigualdade salarial para funções equivalentes.

VI - ANÁLISE SOBRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS FUNÇÕES OPERACIONAIS

A análise dos dados do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de 2026 evidencia um cenário de evolução consistente na participação feminina no mercado de trabalho e, de forma concreta, no âmbito da Copercampos.

Observa-se que a presença feminina encontra-se consolidada em diversas áreas da cooperativa, com destaque para funções administrativas, técnicas e de gestão, ao mesmo tempo em que se verifica ampliação gradual da participação em outras áreas, demonstrando um movimento contínuo de ocupação de espaços historicamente menos representados por mulheres.

Os indicadores atuais revelam redução das diferenças anteriormente observadas, evidenciando maior equilíbrio na composição funcional e refletindo, de forma progressiva, a efetividade das políticas institucionais adotadas. Trata-se de um avanço alinhado às transformações do próprio mercado de trabalho, no qual a participação feminina vem se expandindo de maneira consistente, com crescente qualificação, presença em cargos estratégicos e fortalecimento da representatividade em diferentes níveis organizacionais.

Nesse contexto, a Copercampos atua de forma ativa na promoção de um ambiente organizacional inclusivo e equitativo, assegurando igualdade de oportunidades em todos os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e promoção, os quais são pautados exclusivamente em critérios técnicos, objetivos e meritocráticos.

Importante destacar que os dados apresentados no relatório oficial possuem natureza estatística agregada, razão pela qual eventuais diferenças percentuais devem ser interpretadas de forma contextualizada, não representando, por si só, qualquer distinção remuneratória entre homens e mulheres que exercem a mesma função, situação que permanece integralmente assegurada pela cooperativa.



Dessa forma, o cenário atual demonstra não apenas conformidade legal, mas também evolução institucional, com fortalecimento da participação feminina e consolidação de práticas alinhadas à equidade e à valorização profissional.

VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise consolidada dos dados de 2026 demonstra que a Copercampos mantém práticas remuneratórias alinhadas aos princípios da igualdade salarial, da transparência e da meritocracia, em conformidade com o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e com a Lei nº 14.611/2023.

Os indicadores evidenciam um cenário de evolução e maior equilíbrio na participação feminina, refletindo tanto as transformações do mercado de trabalho quanto as ações institucionais adotadas pela cooperativa para promoção da diversidade e inclusão.

Reforça-se que não há distinção salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função, sendo as eventuais diferenças estatísticas decorrentes de fatores estruturais relacionados à composição dos cargos e níveis organizacionais, sem qualquer relação com práticas discriminatórias.

A Copercampos segue comprometida com o fortalecimento de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, equitativo e alinhado às melhores práticas de gestão de pessoas, incentivando a participação feminina em todos os níveis da organização e contribuindo ativamente para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O presente relatório, portanto, não apenas atende às exigências legais de transparência, como também evidencia o avanço contínuo da cooperativa na promoção da igualdade de oportunidades, consolidando seu papel como agente de desenvolvimento econômico e social responsável.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 83.158.824/0001-11 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 162

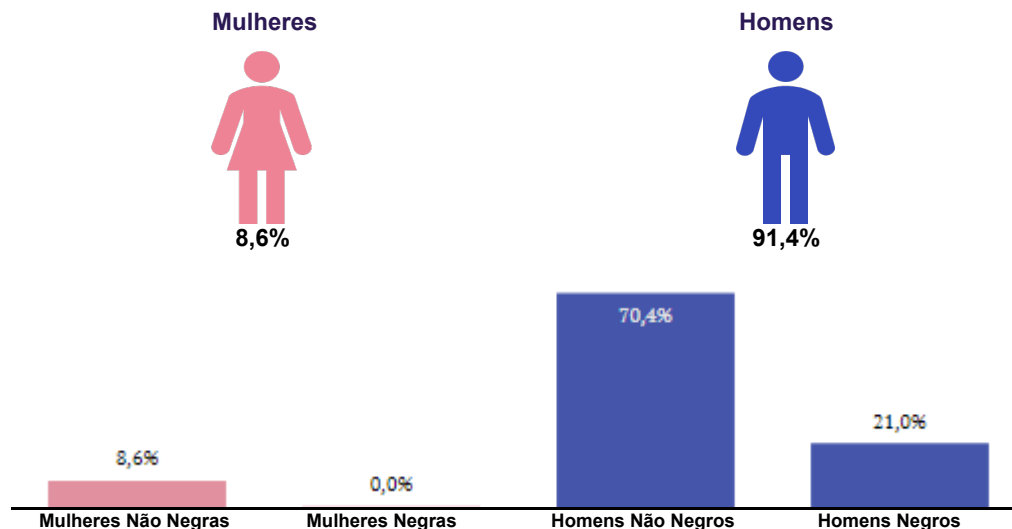


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 66,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 61,9% 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> | 66,9% |
| Remuneração Mensal Média | <p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 61,9% |

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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 83.158.824/0034-80 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 216

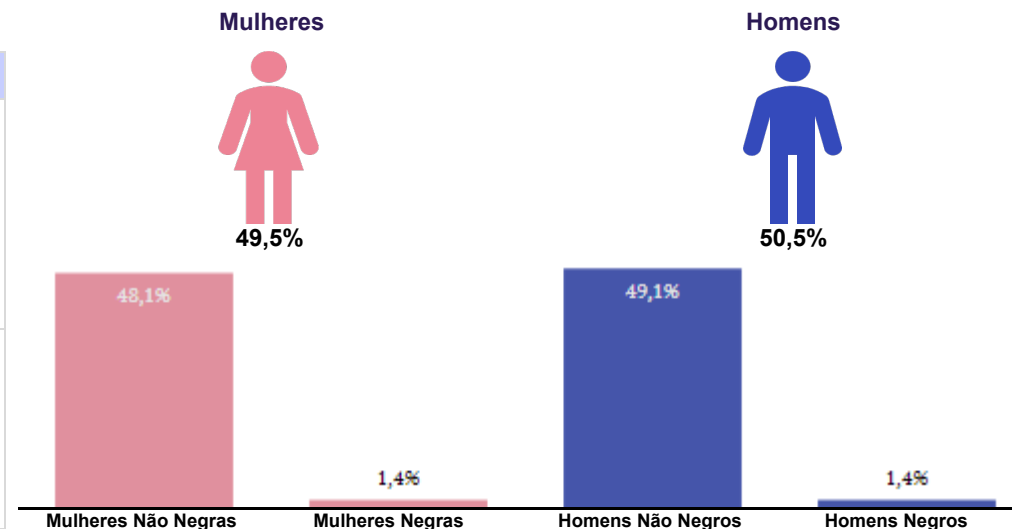


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 61,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55,6% da recebida pelos homens.

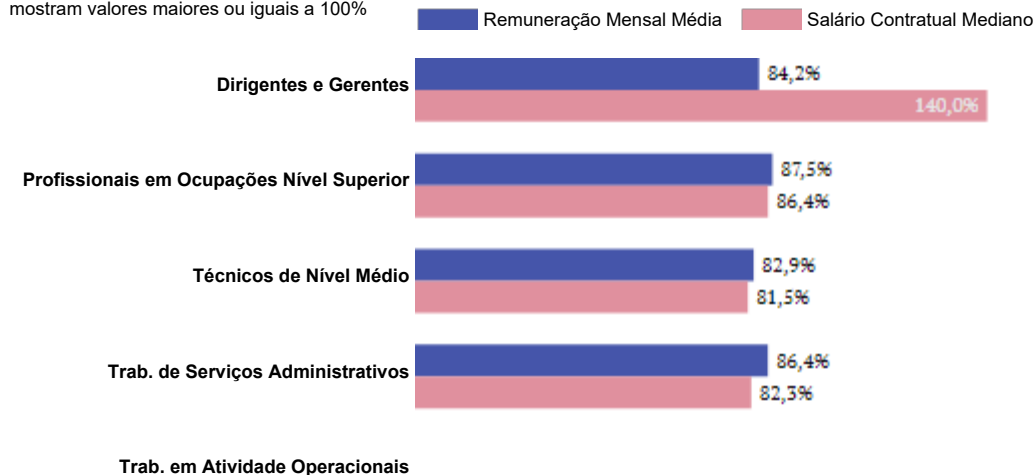
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 61,4% |
| Remuneração Mensal Média | <p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 55,6% |

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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

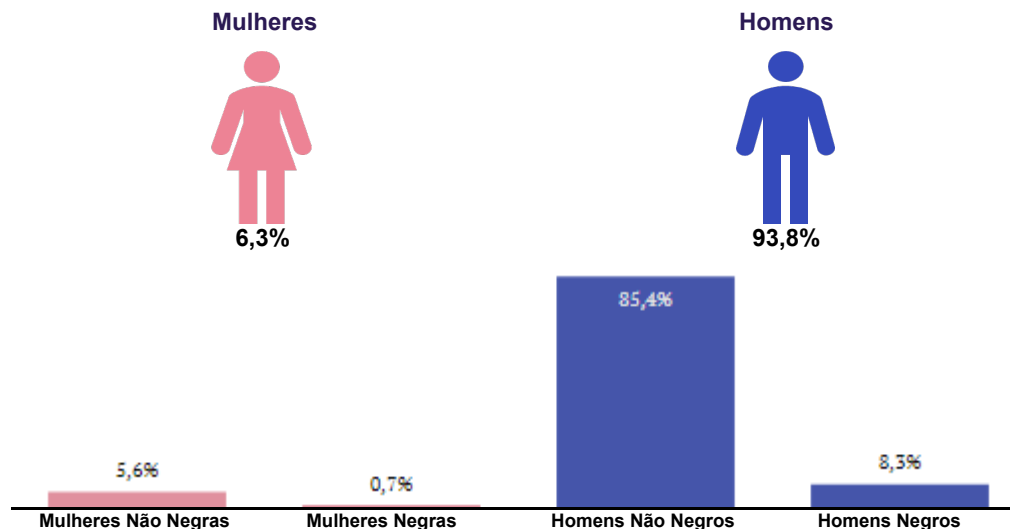
Empregador: 83.158.824/0064-03 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 144

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,8% 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> | 78,4% |
| Remuneração Mensal Média | <p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 71,8% |

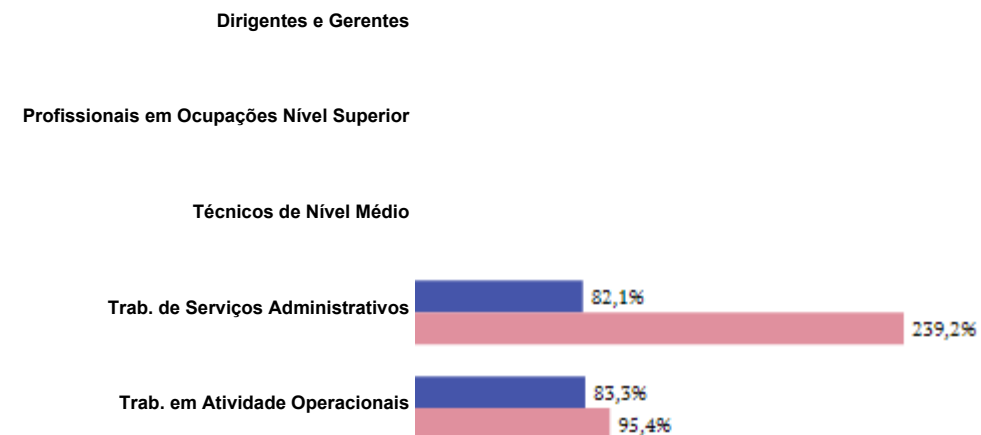
Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.