



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

1º Ciclo 2025

01

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

1º Semestre de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos da Alstom para a promoção de práticas de inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial das filiais da Alstom do Brasil Energia e Transporte Ltda.

A CBO serve para:

- Identificar e nomear profissões
- Descrever, de forma geral e ampla, as atividades que cada profissão realiza
- Informar os requisitos, formações acadêmicas e experiências necessárias mais utilizadas no mercado de trabalho

Para que é utilizado:

- Buscar informações sobre profissões
- Auxiliar empresas a classificar cargos e funções (e-Social e Caged)
- Pesquisas públicas de mercado de trabalho



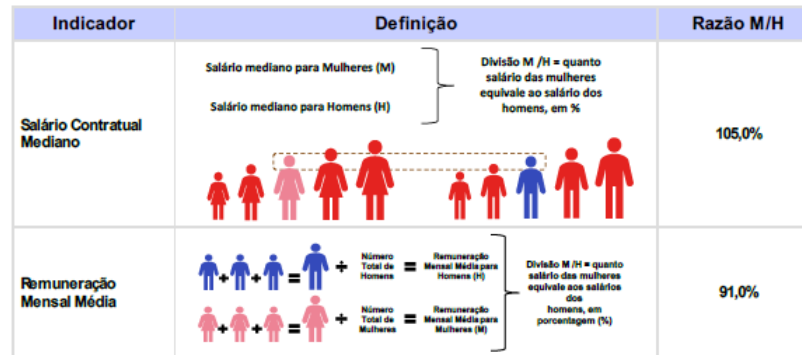
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 88.309.620/0032-54 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 635

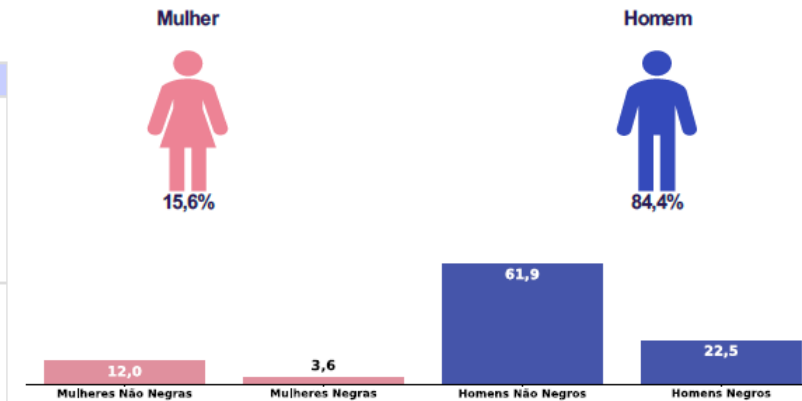


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 105,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,0% da recebida pelos homens.

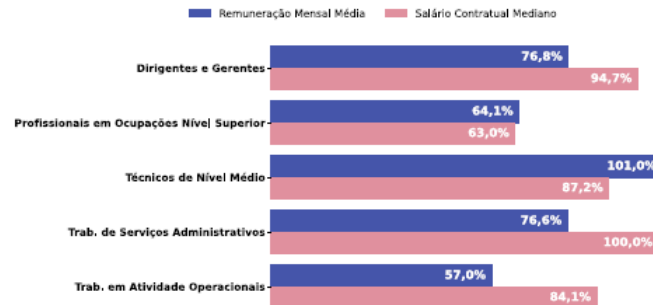


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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:



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 - 2º Sem. 2024

Crítérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
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	Re

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025