

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

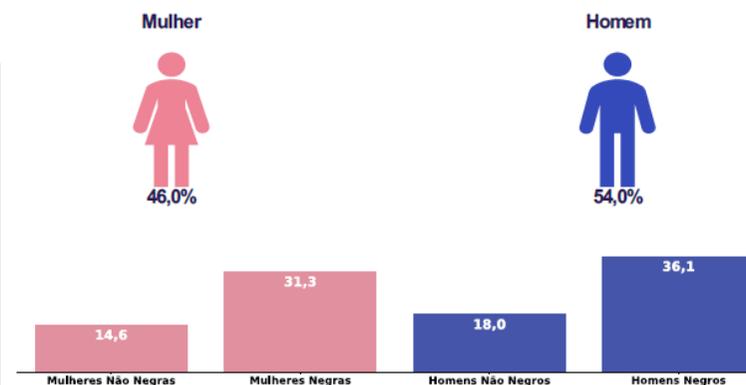
Empregador: 19.521.322/0001-04 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1025

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 59,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 66,2% da recebida pelos homens.

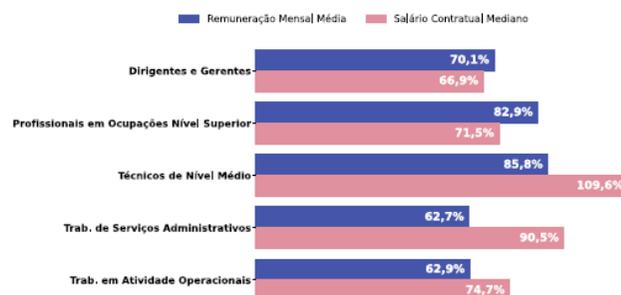
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	59,4%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) = Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> 	66,2%

### 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 mulheres nem três homens naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	

## **Nota Explicativa do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025.**

Como parte do cumprimento das diretrizes da Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, que foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE Nº 3.714, a Concessionária Rota do Oeste S.A. (“Nova Rota”), vem trazer à publicização o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025, emitido pelo Ministério do Trabalho através do Portal Emprega Brasil.<sup>1</sup>

Contudo, a melhor compreensão dos dados apresentados no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025, somente é possível levando em consideração os apontamentos a seguir elencados:

1) Inicialmente, insta esclarecer que o relatório é realizado a partir de informações coletadas no E-social/ RAIS, sendo colhidas, nos termos do Decreto e Portaria mencionados, informações remuneratórias e classificação dos empregados em 5 grandes grupos: (i) Dirigentes e gerentes; (ii) Profissionais em ocupações nível superior; (iii) Técnicos de nível médio; (iv) Serviços Administrativos; e (v) Atividades Operacionais, conforme a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), que está lançada para cada empregado nos sistemas oficiais, tendo sido desenvolvida com objetivo de natureza quantitativa classificatória para análises gerais, não refletindo, em muitos casos, a função efetiva.

2) O relatório parte do prisma de análises quantitativas e não qualitativas, de modo que não faz distinção na ocupação de cargos entre homens e mulheres com base nas efetivas funções desempenhadas e os critérios utilizados no plano de cargos e salários vigente no âmbito da empresa, nos termos do art. 461, §2º da CLT, que justifica diferenças salariais decorrentes das regras nele previstas. Observa-se que os dados refletem tão somente quantidade total de integrantes em cada um dos grupos da Classificação mencionada no item 1, sem analisar os critérios do plano de cargos e salários, bem assim como as características e formação técnica e qualificada de cada pessoa empregada.

---

<sup>1</sup> Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018, tendo sido emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

3) O relatório, ao considerar para efeito de análise da remuneração, dados como: I - salário contratual; II - décimo terceiro salário; III- gratificações; IV- comissões; V- horas extras; VI- adicionais noturno; VII - insalubridade, penosidade, periculosidade, dentre outros; VIII- terço de férias; IX - aviso prévio trabalhado; X - descanso semanal remunerado; XI - gorjetas; e XII - demais parcelas, que por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador, está considerando para efeito comparativo adicionais ou valores que tem caráter personalíssimo e que em nada se relacionam com questões de gênero, mais uma vez demonstrando que não reflete requisitos legais de equidade.

4) A Concessionária Rota do Oeste se encontra completamente comprometida com a promoção da igualdade de gênero em seu ambiente de trabalho, tanto que homens e mulheres que realizam idêntica função recebem igual valor salarial, respeitando os critérios do Plano de Cargos e Salários da empresa.

5) A Concessionária já trabalha na construção de programas que promovam a igualdade de gênero, combatam o assédio e a discriminação, incentivem a educação e a capacitação das mulheres e criem ambientes de trabalho inclusivos e seguros para todos os integrantes da Concessionária Nova Rota do Oeste.

6) A Concessionária aderiu ao Programa de Pró-equidade de Gênero e Raça do Ministério das Mulheres – Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados, com as seguintes ações e metas a serem cumpridas até o ano 2026: (i) Recrutar, selecionar e contratar mulheres, brancas e negras, para liderança na unidade central e em outras unidades da organização; (ii) Aumentar em 5 pontos percentuais a quantidade de mulheres brancas e negras no quadro de média e alta liderança; (iii) Qualificar mulheres, visando às possibilidades de ascensão a cargos de liderança; e (iv) Qualificar o Comitê de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento, gestoras e gestores da organização na temática de gênero e raça e suas desigualdades no mundo do trabalho.

7) A Concessionária disponibilizou em sua plataforma de treinamento a todas as empregadas curso denominado Programa de Desenvolvimento Feminino Nova Rota, cujo objetivo é qualificá-las para ascender profissionalmente dentro da estrutura organizacional.

**Em resumo:**

- O Relatório foi emitido pelo Ministério do Trabalho com base em dados remuneratórios e na Classificação Brasileira de Ocupações, que nem sempre reflete a efetiva função exercida no âmbito da empresa;
- Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018, tendo sido emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego;
- Não houve a observação de características individualizadas das pessoas empregadas, a observância do Plano de Cargos e Salários ou de critérios previstos na legislação (como determinados adicionais de caráter personalíssimo) na classificação e análise comparativa;
- A Concessionária Nova Rota do Oeste está completamente comprometida com a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho e já trabalha na construção de programas que promovam a igualdade de gênero.
- A Concessionária aderiu e implantou programas visando o crescimento profissional de suas empregadas.