

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL 2º SEMESTRE DE 2025

Em atendimento à Lei nº 14.611/2023, sancionada em julho de 2023 e popularmente conhecida como Lei da Igualdade Salarial, o Patrulheiros Campinas torna público seu Relatório de Transparência Salarial, conforme exigido pela legislação.

Este relatório tem como objeto apresentar a forma como os salários estão distribuídos dentro da instituição, permitindo uma análise clara e objetivo sobre a equidade de remuneração entre homens e mulheres.

**CENTRO DE APRENDIZAGEM E
MOBILIZAÇÃO PELA CIDADANIA (CAMPC)**

Av. das Amoreiras, 906 - Parque Itália, Campinas/SP
CEP: 13036-225 | Tel: + 55 (19) 3303-3550
contato@patrulheiros.org.br

Utilidade Pública Estadual (Lei nº 202/74), Utilidade Pública Municipal (Lei nº 3825/69), Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social - CEBAS / CNAS (71000.061343/2020-41), Registro na Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social (nº 2094), Registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA (nº 053), Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS (nº 133-E), Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ): 45.123.916/0001-77.



patrulheiros.org.br

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

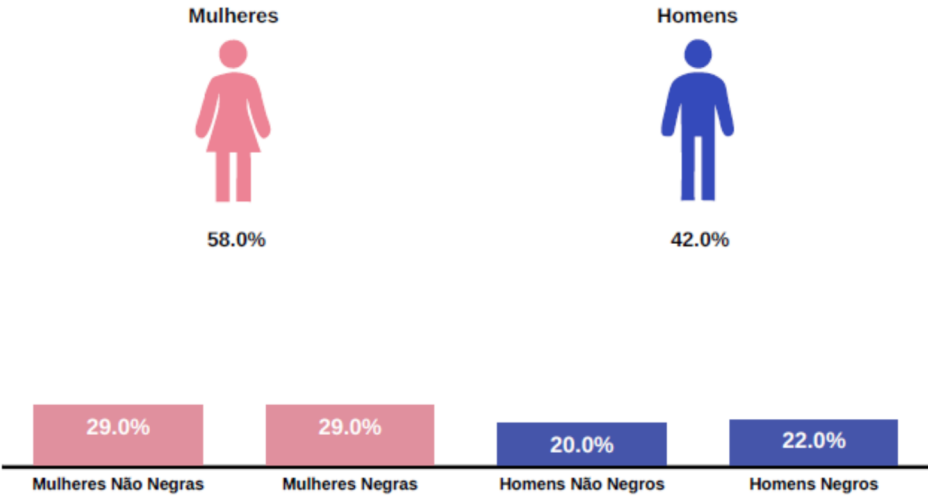
Empregador: 45.123.916/0001-77 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 775

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 99.2% da recebida pelos homens.

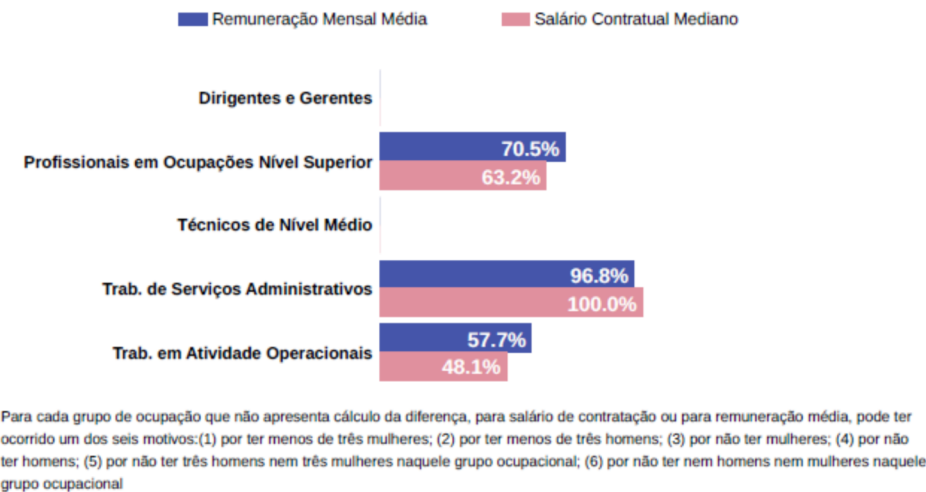
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100.0%
Remuneração Mensal Média	Número Remuneração Total de Mensal Média para Homens Homens (H) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	99.2%

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%



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 cargo de direção e gerência	