

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

A CONCESSIONARIA DO AEROPORTO INTERNACIONAL DE FLORIANOPOLIS S.A. ("CAIF"), em atendimento a Lei 14.611/23 que dispõe sobre a igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens, disponibiliza abaixo/anexo o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, obrigatório para empresas com mais de 100 empregados.

O Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") tomou como base os eventos do E-social do ano de 2024, analisando, exclusivamente, os CBO'S (Cadastro Brasileiro de Ocupação), salários e remunerações do período, assim como a "Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" enviada pela CAIF ao MTE, em fevereiro/2025.

A CAIF reafirma o compromisso de cumprimento à legislação em vigor tendo sua política salarial adequada as questões de equiparação de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Veja o relatório na página a seguir.

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

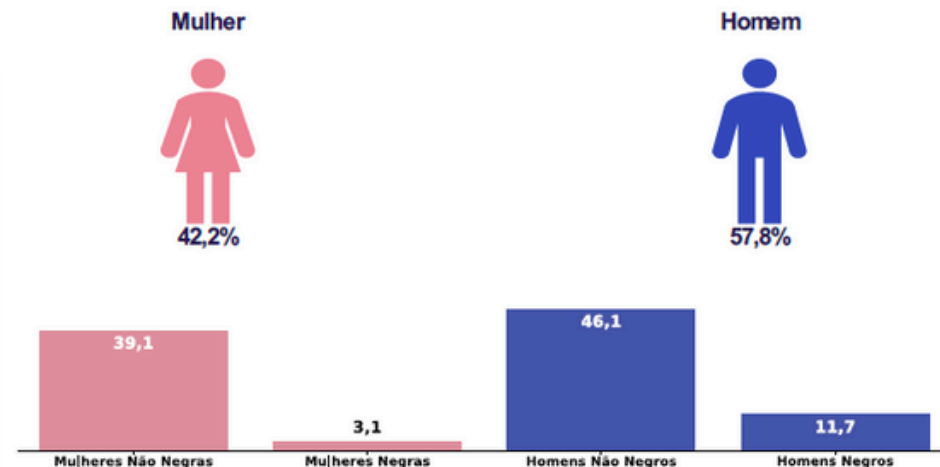
Empregador: 27.844.178/0001-75 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 157

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 69,7% da recebida pelos homens.

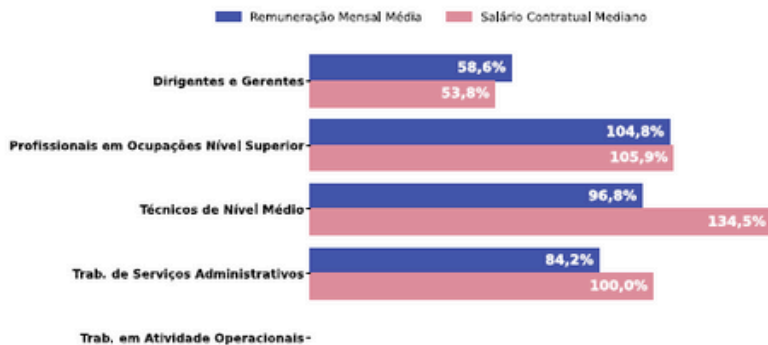
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	86,6%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	69,7%

## 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.

## 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	