

4º Relatório

Transparência



Igualdade Salarial

Relatório de Transparência da Portaria MTE nº 3.714/2023



O relatório em questão consiste na divulgação dos dados sobre **transparência salarial** conforme estabelecido pela Lei nº 14.611, sancionada em 3 de julho de 2023.



tribanco

O banco do varejista.

4º Relatório de Transparência da Portaria MTE nº 3.714/202



O relatório de transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que coletou e organizou os dados em tabelas. Este relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº3.714/2023.

Inicialmente o MTE informou que somente deveriam ser prestadas informações no Portal Entrega Brasil para os estabelecimentos com 100 ou mais empregados em 31.12.2023. Porém, na publicação dos relatórios em 15.09.2025, o MTE considerou a base de empregados de 31.12.2024. Assim, dados referentes a alguns estabelecimentos não foram informados, conforme orientação do próprio MTE.



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

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a **69,9%** do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a **62,6%** do recebido pelos homens.

Indicador	Definição	Razao 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>	69,9%
Remuneração Mensal Média	<p>Número total de Homens = Remuneração mesal Média para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Remuneração mesal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	62,6%

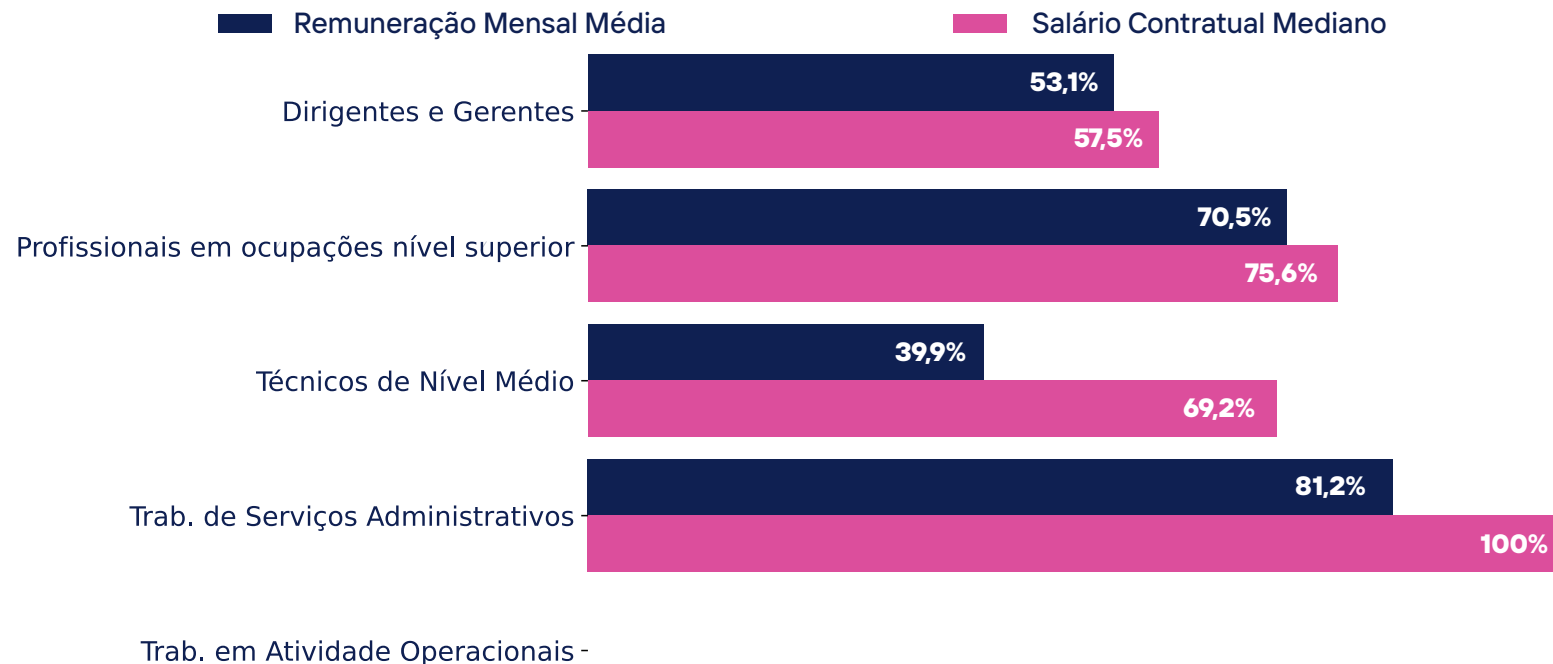
CNPJ: 17.351.180/0001-59

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

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



Por grande grupo de ocupação, 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.

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

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

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



Composição do total de empregados por sexo e raça/cor

CNPJ: 17.351.180/0001-59

Mulher

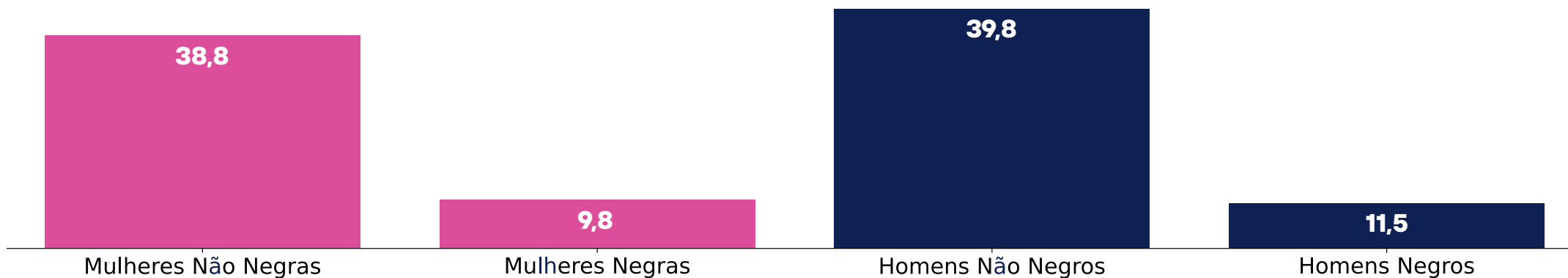


48,7%

Homem



51,3%



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

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

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

CNPJ: 17.351.180/0001-59

A Lei estabelece um mecanismo de fiscalização, porém, em contraste com muitas empresas, estamos empenhados em progredir em direção à igualdade nesse aspecto. Nosso compromisso é **promover e valorizar a diversidade, inclusão e equidade** em todos os níveis e processos das Empresas Tribanco, assegurando um ambiente saudável e que promova qualidade de vida para todas as pessoas com quem nos relacionamos.

Confira nossas iniciativas e programas.



É o nosso **programa de diversidade e inclusão** para as Empresas Tribanco.

Nosso objetivo é fomentar estratégias para acolher as diversidades e garantir que os profissionais diversos tenham oportunidades iguais de crescimento e um ambiente seguro dentro da empresa. No programa abordamos os grupos de afinidades:

Gênero, PCD, Raça, LGBTQIA+ e idade.





Mais que um grupo de afinidade, é um movimento, um grito de guerra onde TODOS são convidados a participar e contribuir para equidade de gênero na nossa empresa e na nossa sociedade.

Sensibilizar lideranças; tratar todos com igualdade; assegurar o bem-estar; promover conhecimento; apoiar o empreendedorismo e empoderamento; gerar impacto social e compartilhar o resultado dessa iniciativa com a comunidade.



O Tribanco tem se destacado por suas iniciativas de **inclusão e equidade**, especialmente através dos programas de formação voltados para jovens aprendizes e estagiários.

Com um compromisso firme com a diversidade, 50% das contratações são de mulheres negras e pardas, reforçando a importância de grupos afirmativos na construção de um ambiente de trabalho mais justo e representativo.

Esses programas oferecem uma trilha de capacitação abrangente, que inclui temas comportamentais e técnicos, visando apoiar o plano de carreira de cada participante e proporcionar oportunidades de efetivação na empresa.



O poder de ser mulher

- ◆ No mês de março, nós promovemos uma campanha especial para celebrar a força e a resiliência de ser mulher. Com o tema “O Poder de Ser Mulher”, nossa proposta foi reconhecer e valorizar as histórias inspiradoras das colaboradoras que fazem parte da nossa jornada.



O Poder da Minha História

A iniciativa ganhou força com a ação no LinkedIn “O Poder da Minha História”, que convidou as mulheres do Tribanco a compartilharem suas trajetórias únicas. O movimento reforçou que cada história de superação, aprendizado e conquistas merece ser contada e reconhecida, dentro e fora da empresa.

Mais do que uma homenagem, a campanha buscou gerar engajamento genuíno e fortalecer a cultura de valorização e pertencimento, criando um espaço de troca de experiências que inspirou colaboradores, parceiros e a comunidade digital.



Fazer acontecer, acelerar carreira, mudar cultura e mindset, apoiar e o mais importante, gerar **AÇÃO**.

Girl Power é um movimento inclusivo e transformador, onde todos são convidados a participar e contribuir para a equidade de gênero na empresa e na sociedade.

Iniciado em 2023, o programa Girl Power continuou sua jornada de sucesso em 2024, agora com uma versão 2.0 e com um aumento significativo nas inscrições.

O objetivo principal é acelerar o desenvolvimento profissional das mulheres, preparando-as para assumir cargos de liderança no Tribanco.

Principais ações do programa:

- Sensibilizar lideranças
- Tratar todos com igualdade
- Assegurar o bem-estar
- Promover conhecimento
- Apoiar o empreendedorismo e empoderamento
- Gerar impacto social
- Compartilhar os resultados com a comunidade

Os workshops são ministrados exclusivamente por mulheres e colaboradoras do Tribanco, que são referências nos temas abordados.

Os tópicos incluem:

- Autoconhecimento
- Relacionamento interpessoal
- Negociação e resolução de conflitos
- Papéis da liderança • Eficiência operacional

Compromisso com a **Equidade**

Conheça o Programa Empresa Cidadã.

Reforçando nosso compromisso com a equidade e o bem-estar dos colaboradores, as Empresas Tribanco aderiram ao **Programa Empresa Cidadã**.

Com essa iniciativa, ampliamos benefícios essenciais para garantir mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Agora, as mães têm 180 dias de licença-maternidade e os pais, 20 dias de licença-paternidade, proporcionando mais tempo para cuidar, criar vínculos e viver plenamente esse momento tão especial.

Mais um passo concreto para fortalecer nosso **Jeito Tri de Ser**, promovendo um ambiente de trabalho mais justo, acolhedor e alinhado ao que realmente importa: **as pessoas**.



Canal de Integridade

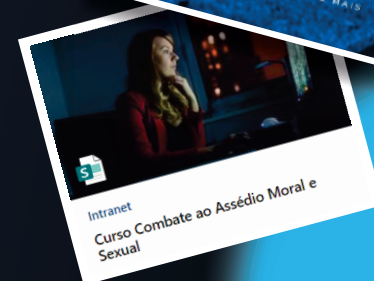


Nosso ambiente de trabalho valoriza a ética e está alinhado aos nossos valores.

Oferecemos um Canal de Integridade para denúncias e sugestões, e uma cartilha para prevenir assédio, visando, juntos, construirmos um ambiente seguro e respeitoso para todos.



Treinamentos sobre o tema



4º Relatório

Transparência

Igualdade Salarial

Relatório de Transparência da Portaria MTE nº 3.714/2023



Nossas iniciativas não param

Ao longo do semestre, realizamos ações que reforçaram a pluralidade, a resistência e a força das mulheres que fazem parte do nosso time.



O banco do varejista,
humano e simples