

# 5º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º semestre de 2026

**Wood Brasil**



# Projetando o futuro. Transformando o mundo.

**A Wood é líder global em consultoria, engenharia e operações para os setores de energia e materiais.** Com cerca de 33.000 colaboradores em aproximadamente 50 países, é reconhecida por apoiar clientes ao longo de todo o ciclo de vida dos ativos, entregando resultados seguros e de alta performance e aliando tradição, inovação e compromisso com a sustentabilidade.

## Introdução

Apresentamos o **Relatório de Equidade Salarial**, reforçando nosso compromisso com uma Cultura Inspiradora, onde Diversidade e Inclusão fazem parte da estratégia da companhia. Esse relatório e a transparência das informações estão em conformidade com a **Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios**.

Em 2023, o Governo Federal publicou a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023), com o intuito de corrigir possíveis lacunas, combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero. Trata-se de um importante instrumento para a efetivação de direitos já previstos na Constituição e na CLT, com vistas à promoção da igualdade de remuneração entre pessoas que desempenham funções equivalentes, combatendo a discriminação salarial e garantindo que as mulheres recebam salários justos e iguais aos dos homens para o mesmo trabalho.

Em linha com nossa diretriz de remuneração transparente, a Wood forneceu todos os dados solicitados, tanto da unidade do Rio de Janeiro, como a de Macaé.



**“No atual levantamento, 32% da liderança no Brasil é composta por mulheres. Estamos empenhados em preparar a próxima geração de talentos para alcançar uma diversidade de gênero cada vez mais equilibrada.”**

*Eduardo Chamusca,  
Diretor Regional - Wood Brasil*



Na Wood, acreditamos nos benefícios de um local de trabalho **diverso e inclusivo**, e estamos comprometidos em melhorar a equidade de gênero. Continuamos a destacar a diversidade, a inclusão, o pertencimento e o talento, ao mesmo tempo que garantimos que as nossas políticas, recrutamento e estruturas estão livres de preconceitos.

Capacitamos nossos líderes a criar uma Cultura Inspiradora ao:

- Garantir oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento para todos os nossos colaboradores;
- Desenvolver planos de ação locais para promover o diálogo para o equilíbrio de gênero;
- Continuar a revisar nossas políticas para garantir que permaneçam inclusivas;
- Focar no engajamento dos funcionários cada vez mais envolvidos com a força de trabalho diversa.

### **Atrair e reter talentos**

O conceito de Diversidade e Inclusão faz parte da cultura da empresa, e é apresentado desde o momento inicial de atração, e em seguida, de retenção de talentos com as melhores oportunidades de crescimento, monitorando e desenvolvendo planos de ação direcionados. Reforçamos e demonstramos nosso compromisso com a Diversidade e Inclusão constantemente por meio de campanhas e ações internas.

### **Equidade salarial**

A transparência nas práticas de remuneração é um dos nossos princípios de remuneração justa e está de acordo com as políticas internas da companhia.

Garantir remunerações justas, competitivas e transparentes é fundamental para transmitir nossa Cultura Inspiradora e tornar a Wood um ótimo lugar para trabalhar. Nossas políticas contemplam:

- **Contribuição individual:** recompensar as pessoas pela sua capacidade e desempenho, geridos de forma consistente dentro dos nossos quadros de recompensa, com flexibilidade para reconhecer desempenho, habilidades, competências, experiência e potencial excepcionais.
- **Competitiva externamente:** a análise de mercado e o benchmarking de estruturas e planos de remuneração garantem que a Wood permaneça competitiva e relevante nos mercados em que operamos hoje e amanhã.
- **Internamente justo e legalmente compatível:** garantindo o cumprimento dos requisitos legislativos mínimos e a conformidade com a nossa política de igualdade de oportunidades.

Os gerentes diretos são responsáveis por garantir práticas de remuneração justas para seus funcionários e se envolver com eles em um diálogo aberto e honesto sobre sua remuneração.

A diferença de remuneração entre homens e mulheres no Brasil atingiu 22% em 2022, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Isso significa que uma brasileira recebe, em média, 78% do que ganha um homem.

As mulheres da Wood no Brasil recebem, atualmente, remuneração acima da média nacional, e nosso compromisso é avançar continuamente na promoção de uma política salarial justa e equitativa. A equidade de remuneração entre mulheres e homens é uma prática consolidada na Wood Brasil, constantemente avaliada e revisada. O pilar de Diversidade e Inclusão é essencial para a construção de nossa Cultura Inspiradora e, como parte das estratégias da Wood, nossas iniciativas também estão direcionadas ao investimento no aumento da participação feminina na empresa, bem como ao desenvolvimento de mulheres capacitadas para assumir posições de liderança.

Em relação à equidade de gênero em cargos de liderança, temos como meta estratégica da Wood Global alcançar 40% de liderança feminina até 2030.

Hoje, na Wood Brasil, temos 32% de mulheres ocupando esses cargos de liderança e estamos trabalhando em alinhamento com as diretrizes corporativas para que esse número possa aumentar ainda mais nos próximos 5 anos.

O Relatório de Transparência é um passo muito importante e necessário em direção à equidade salarial e de carreira, mas, tal como apresentado, deve ser analisado com cautela, pois traz alguns pontos de atenção que certamente impactam os resultados encontrados. São eles: (i.) o CBO agrupa profissionais de cargos e senioridades diferentes que não são comparáveis, evidentemente; (ii.) o Relatório não contempla as hipóteses de diferenças salariais justificáveis sob o artigo 461 da CLT, isto é, "igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos". Confira os relatórios do governo a seguir:

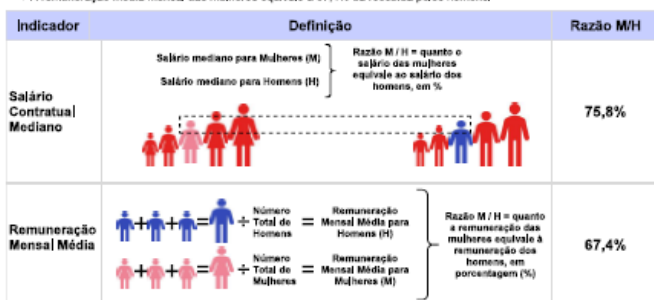
## Dados Escritório Rio/RJ

### Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 04.681.287/0001-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 130

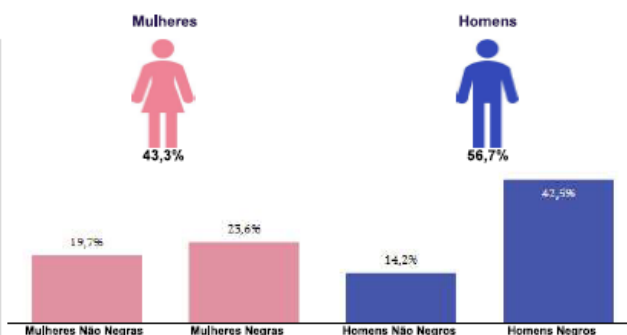


#### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,4% da recebida pelos homens.

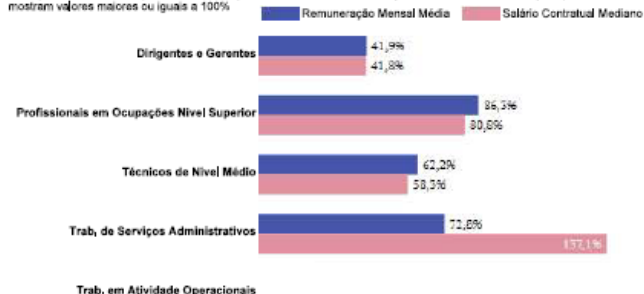


#### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



#### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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%



Para cada grupo de ocupação que não apresente cálculo de 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.

#### Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	NO
Cumprir metas de produção	NO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	NO
Tempo de experiência profissional	NO
Capacidade de trabalho em equipe	NO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	NO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	NO NO NO
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	NO

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

# Dados Base de Macaé/RJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
 Empregador: 04.681.287/0002-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 498

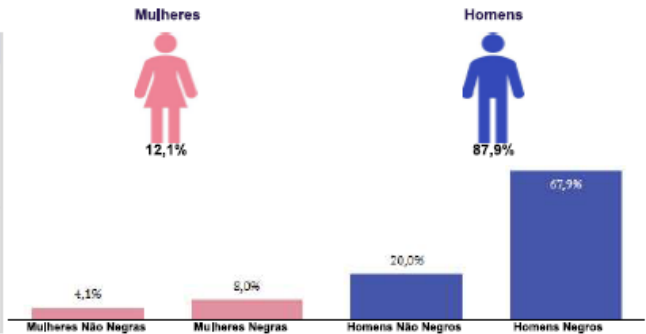


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 135,7% do recebido pelas homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98,3% da recebida pelos homens.

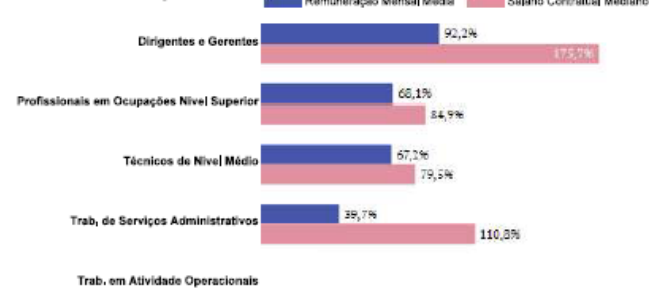
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	135,7%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	98,3%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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%



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

Critérios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☹️
Cumprir metas de produção	☹️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☹️
Disponibilidade de pessoas 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	☹️

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.