LinkedIn
Relatório de Transparência Salarial

Data: setembro 2025

"Continuamos comprometidos em construir uma força de trabalho inclusiva, promovendo oportunidades igualitárias para o nosso excelente no Brasil. Reconhecemos que a igualdade no ambiente de trabalho será alcançada como resultado de um esforço ao longo das anos e é por isso que continuaremos a investir em treinamento e ações em nossos parceiros para atrair, desenvolver e reter talentos, bem como abordar as barreiras enfrentadas por grupos sub-representados em nossa força de trabalho fortalecendo um ambiente de pertencimento."

Milton Beck,
Diretor Geral do LinkedIn para América Latina e África

Diferença salarial por gênero vs. igualdade salarial

A diferença salarial por gênero não é a mesma que igualdade salarial. No LinkedIn, revisamos regularmente e avaliamos nossas práticas remuneratórias para garantir que todos os nossos funcionários e funcionárias sejam remunerados de forma justa.

Diferença salarial por gênero
A diferença salarial por gênero é a diferença entre o quanto homens e mulheres são pagos em todos os níveis. Este é calculado pela média salarial entre homens e mulheres.

Igualdade salarial
Igualdade salarial é um requisito legal que garante que homens e mulheres e homens de forma justa para desempenhem o mesmo trabalho com a mesma experiência profissional.

Média e mediana explicadas

A **média** refere-se à soma de todos os números divididos pela quantidade de números no conjunto.

A **mediana** é o ponto médio de um conjunto ordenado de números, no qual metade dos números está acima da mediana e metade está abaixo.

Salário base e remuneração total explicados

Salário base: refere-se ao salário mensal em junho de 2025, esse número não inclui pagamentos adicionais como 13º salário, horas extras, bônus de desempenho, comissão e outros.

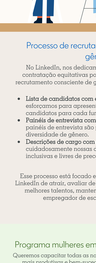
Remuneração total: refere-se à soma de todos os pagamentos e descontos legais ao longo dos 12 meses entre julho 2024 a junho 2025.

Diferença salarial por gênero em 2025

Mediana do **salário base** das mulheres em % em relação a dos homens

*** % da mediana por gênero:** a representação em porcentagem do diferença entre a mediana do salário base das mulheres em comparação com a dos homens no período em junho 2025.

Média da **remuneração total** das mulheres em % em relação a dos homens



*** % da média por gênero:** a representação em porcentagem do diferença entre a média da remuneração total das mulheres (incluindo elementos de pagamento adicionais e descontos legais) em comparação com a dos homens no período de julho 2024 a junho 2025.

Diferença salarial por gênero por classificação de cargo*

No LinkedIn Brasil, com base no CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), apenas dois grupos representam as ocupações de nossa força de trabalho.

	Mediana do **salário base** das mulheres em % em relação ao dos homens	Média da **remuneração total** das mulheres em % em relação ao dos homens
Dirigentes e Gerentes	82.3%	93.2%
Profissionais em ocupações de nível superior	100.2%	103.4%

*CBO é Classificação Brasileira de Ocupações que engloba uma variedade de diferentes ocupações, os grandes grupos são compostos por 10 opções e eles retratam a classificação mais genérica de ocupações.

Composição demográfica dos funcionários

% de funcionários agrupados por gênero e raça/etnia.

Como estamos reduzindo as lacunas de diferença salarial por gênero e distribuição racial

Algumas das iniciativas em vigor para promover oportunidades para todos incluem:

Processo de recrutamento consciente de gênero

No LinkedIn, nos declaramos a promover práticas de contratação equitativas por meio do nosso processo de recrutamento consciente de gênero. Esta iniciativa garante:

- **Lista de candidatos com equilíbrio de gênero:** Nós nos esforçamos para apresentar um grupo diversificado de candidatos para cada função.
- **Painéis de entrevista com equilíbrio de gênero:** Nossos painéis de entrevista são projetados para refletir a diversidade de gênero.
- **Descrições de cargo com gênero neutro:** Nós elaboramos cuidadosamente nossas descrições de cargo para serem inclusivas e livres de preconceito de gênero.

Esse processo está focado em melhorar a capacidade do LinkedIn de atrair, avaliar de forma equitativa e contratar as melhores talentos, mantendo o LinkedIn como um top empregador de escolha dos candidatos.

Programa mulheres em liderança (WiN) e Steer

Queremos capacitar todas as nossas funcionárias para que sejam mais produtivas e bem-sucedidas em suas carreiras. Nosso programa mulheres na liderança (WiN) é um programa de desenvolvimento gerencial para funcionárias de alto potencial, com foco na superação de crenças autolimitantes, networking e coaching.

Também lançamos o Steer, um programa global que apoia nossos talentos para crescer como líderes, bem como nosso programa 1:1 Coaching for All, para fornecer suporte adicional aos nossos funcionários na obtenção de resultados de carreira em um ambiente em rápida mudança.

Programas catalyst: foundations e leaders

Os programas do Catalyst foram projetados para apoiar o desenvolvimento de carreira de profissionais de grupos sub-representados em direção à liderança.

Este programa se concentra nos novos gerentes com workshops, atividades comunitárias e muito mais, projetados para ajudar os participantes a desenvolver habilidades de liderança.

Nossas Comunidades de Funcionários (ERGs)

Temos 12 ERGs no LinkedIn, que são ERGs lideradas por funcionários que visam criar espaços de pertencimento e apoio para membros e aliados. Um dos nossos ERGs, o "Mulheres no LinkedIn", é uma comunidade inclusiva de mulheres e aliados que capacita e inspira as mulheres a crescerem em suas carreiras, proporcionando oportunidades de aprendizado por meio de uma variedade de workshops e eventos externos e internos.

Fornecendo benefícios adequados

Nossos benefícios são projetados para apoiar todos os nossos funcionários como indivíduos, independentemente da fase da vida em que estejam. Nos últimos anos, introduzimos coaching para novos pais e mães, licença maternidade e paternidade estendida, licença familiar estendida e também por luto, suporte financeiro para cuidados infantis ou de idosos e opções de trabalho remoto ou híbrid.

Trabalho flexível

No LinkedIn, reconhecemos que cada indivíduo e equipe trabalha de maneira diferente, por isso introduzimos o trabalho híbrido para todos os nossos funcionários, onde confiamos uma nos outros para fazer nosso melhor trabalho, onde funcionam melhor para nós e nossas equipes.

Confirmo que o LinkedIn Brasil publicou seu Relatório de Transparência Salarial e Critérios de Remuneração em conformidade com os requisitos da Lei nº 14.611/2023, decreto nº 11.795/2023 e portaria nº 3.714/2023

Milton Beck

Milton Beck,
Diretor Geral do LinkedIn para América Latina e África

Artes Legais: este relatório não substitui o exigido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O objetivo deste relatório é fornecer contexto adicional sobre os resultados.

Fonte: Os dados deste relatório foram extraídos do preenchido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que foi coletado do E-social e RAIS até 30 de junho de 2025

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

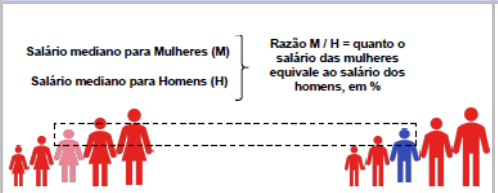
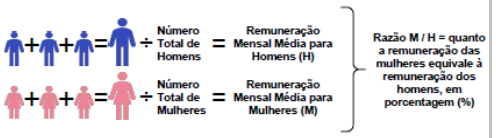
Empregador: 13.638.767/0001-92 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 157

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

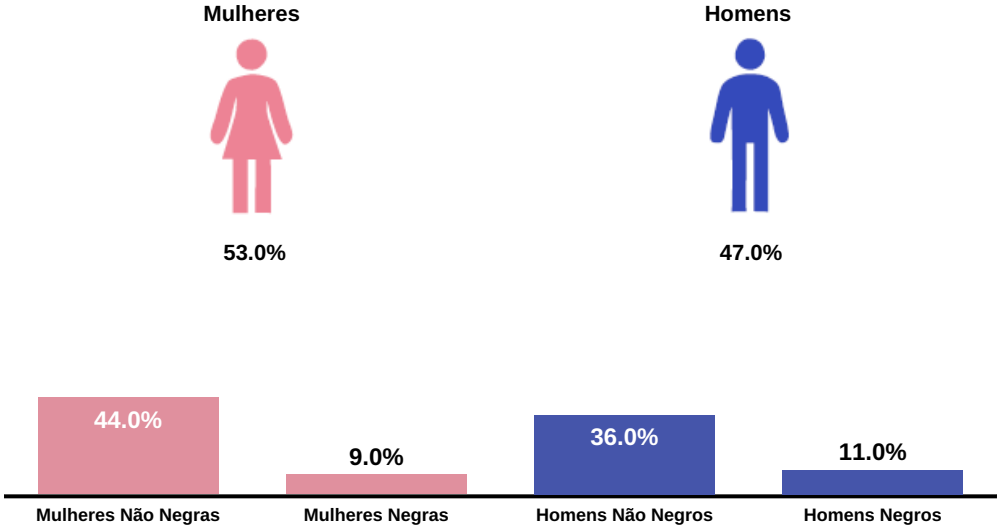
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 103.6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 105.2% da recebida pelos homens.

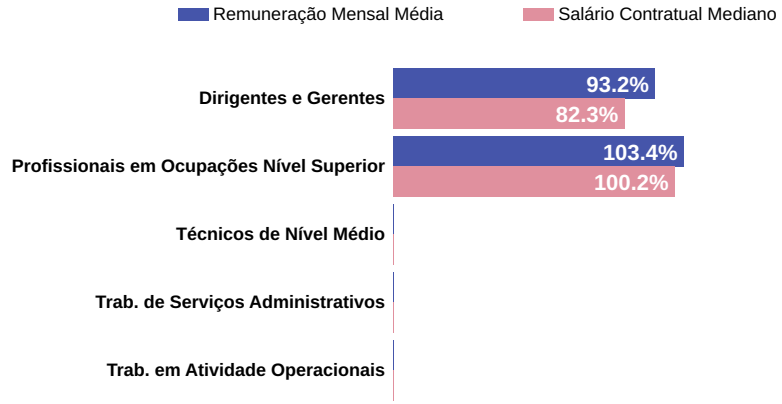
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano		103.6%
Remuneração Mensal Média		105.2%

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%



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	
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	✓

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025