LinkedIn

Relatório de Transparência Salarial do Brasil

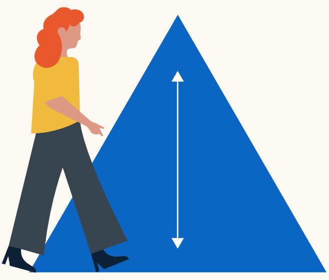
Data: setembro 2026

> "Temos o compromisso de formar uma equipe inclusiva e de construir uma cultura em que todos tenham a oportunidade de ter sucesso. Sabemos que um progresso significativo leva tempo, e é por isso que continuamos a investir em nossos gerentes e em nossas práticas para atrair, desenvolver e reter talentos, além de promover um ambiente em que todos sintam que pertencem."

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

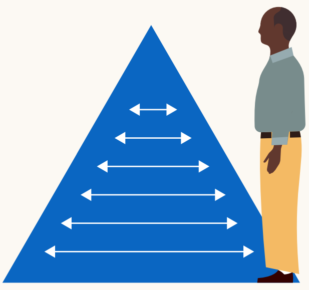
Diferença salarial por gênero vs. igualdade salarial

A diferença salarial por gênero não é a mesma que igualdade salarial. No LinkedIn, revisamos regularmente e avaliamos nossas práticas salariais para 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.

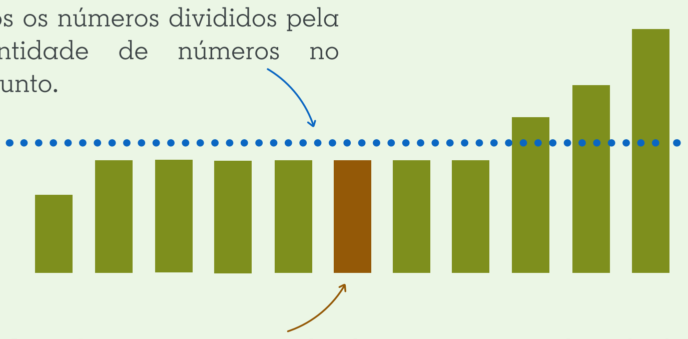


Igualdade salarial

Igualdade salarial é um requisito legal, o que significa pagar mulheres e homens igualmente para desempenhar 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.

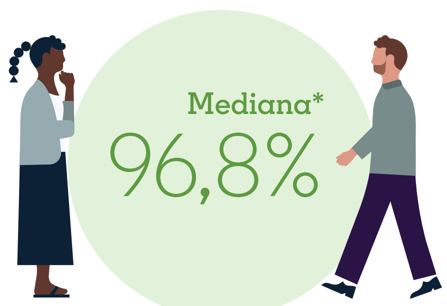
Salário base e remuneração total explicados

Salário base: refere-se ao salário mensal em junho de 2026, 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 de 2025 a junho de 2026.

Diferença salarial por gênero em 2026

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



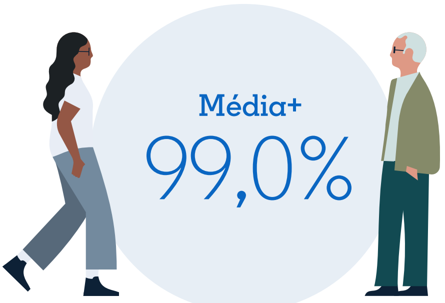
Mediana*

96,8%

*** % da mediana por gênero:** a porcentagem da diferença entre a mediana do salário base das mulheres em comparação com a dos homens em junho de 2026.

……

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



Média+

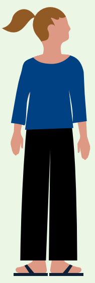
99,0%

+ % da média por gênero: a porcentagem da 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 de 2025 a junho de 2026.

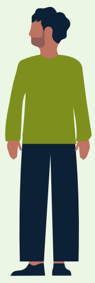
Diferença salarial por gênero por classificação de cargo*

Com base no CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), as ocupações do LinkedIn Brasil se concentram predominantemente em dois grandes grupos.

	Mediana do **salário base** das mulheres em % em relação a dos homens	Média da **remuneração total** das mulheres em % em relação a dos homens
Dirigentes e Gerentes	89,7%	88,7%
Profissionais em ocupações de nível superior	103,6%	99,2%

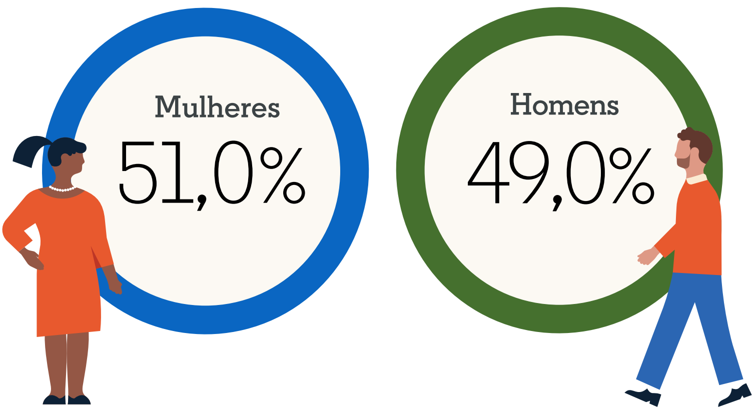


*CBO é Classificação Brasileira de Ocupações que engloba uma variedade de diferentes ocupações, os grandes grupos são compostos por 10 opções e eles retratam a classificação mais genérica de ocupações.



Composição demográfica dos funcionários

% de funcionários agrupados por gênero e raça/etnia.



Mulheres

51,0%

Homens

49,0%

Mulheres Não-Negras	41,5%	36,7%	Homens Não-Negros
Mulheres Negras	9,5%	12,2%	Homens Negros

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, temos o compromisso de fortalecer o acesso justo às oportunidades por meio de práticas de gestão de talentos e comportamentos inclusivos. Nosso processo de recrutamento consciente de gênero promove equidade, transparência e consistência na contratação desde o início da jornada do colaborador. Esta iniciativa garante:

- **Lista de candidatos com equilíbrio de gênero:** buscamos apresentar um grupo inclusivo de candidatos para cada função a fim de promover oportunidades iguais.
- **Painéis de entrevista com equilíbrio de gênero:** nossos painéis de entrevista são intencionalmente compostos para refletir representatividade de gênero, minimizando o viés na avaliação.
- **Descrições de cargo com gênero neutro:** nós elaboramos cuidadosamente nossas descrições de cargo para serem inclusivas e livres de linguagem associada a gênero ou vieses.
- **Considerações sobre equidade salarial:** as ofertas de remuneração são analisadas para garantir um pagamento justo e equitativo, assim como consistência nas decisões relativas à remuneração.
- **Treinamento e conscientização contínuos:** gerentes e recrutadores recebem treinamento regular sobre contratação inclusiva e viés inconsciente.
- **Transparência e responsabilidade:** acompanhamos e relatamos métricas de recrutamento para monitorar e melhorar continuamente o equilíbrio de gênero e a equidade salarial.

Essa abordagem abrangente aprimora nossa capacidade de atrair, avaliar e contratar os melhores talentos, ao mesmo tempo que reforça nosso compromisso em reduzir a disparidade salarial de gênero e manter nossa reputação como empregador de escolha no Brasil.

Programas Steer e Coaching for All

Queremos capacitar todos os nossos funcionários para serem mais produtivos e bem-sucedidos em suas carreiras. O Steer é um programa de desenvolvimento global que apoia talentos em meio de carreira a crescerem como líderes, aprimorando seu pensamento estratégico, resiliência e influência. Por meio de aprendizagem experiencial e colaboração entre pares, os participantes obtêm clareza sobre sua direção de carreira e constroem a confiança para liderar em um ambiente dinâmico.

Nosso programa de Coaching for All também oferece suporte personalizado para ajudar nossos funcionários a alcançarem seus resultados de negócios e objetivos de carreira por meio de orientação e conversas de desenvolvimento personalizadas.

Programas Catalyst: foundations e leaders

Os programas do Catalyst foram projetados para apoiar o desenvolvimento de carreira de profissionais de etnias sub-representadas em suas jornadas rumo à liderança.

Este programa foi projetado para ajudar os participantes a desenvolverem habilidades de liderança e se concentra na gerência de nível médio, com workshops, ativações comunitárias e muito mais.

Nossas Grupos de Recursos de Funcionários (ERGs)

Temos 12 Grupos de Recursos para Funcionários (ERGs) no LinkedIn, que são comunidades lideradas por funcionários com o objetivo de criar espaços de pertencimento e apoio para os membros do grupo e seus aliados. Um dos nossos ERGs dedicados, o 'Mulheres no LinkedIn', apoia funcionárias que desejam crescer em suas carreiras, oferecendo workshops úteis e celebrando as mulheres por meio de uma variedade de eventos internos e externos.

Fornecendo os 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, ampliamos a licença e a remuneração-maternidade e paternidade, aprimoramos a licença familiar estendida e também por luto, suporte financeiro para cuidados infantis ou de idosos e opções de trabalho remoto ou híbrido. Estes benefícios são vitais para garantir que os nossos funcionários possam ter equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

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

Aviso Legal: este relatório tem caráter informativo e não substitui o relatório oficial publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

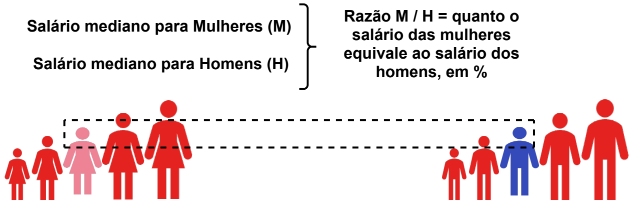
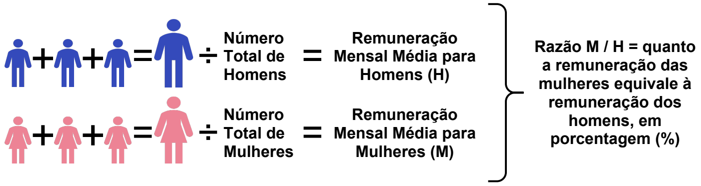
Fonte: Os dados deste relatório foram extraídos do produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que foi coletado do E-social e RAIS em junho de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

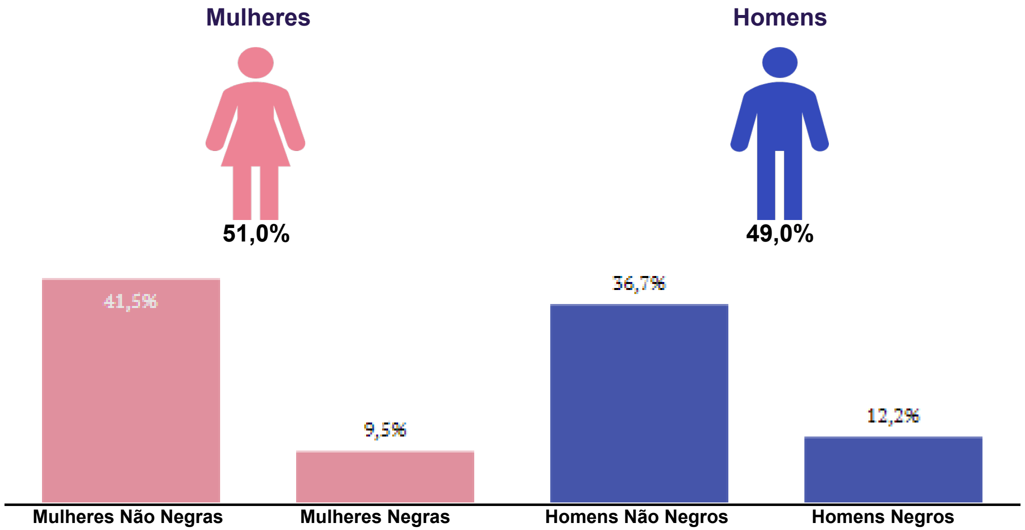
Empregador: 13.638.767/0001-92 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 147

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 99,0% da recebida pelos homens.

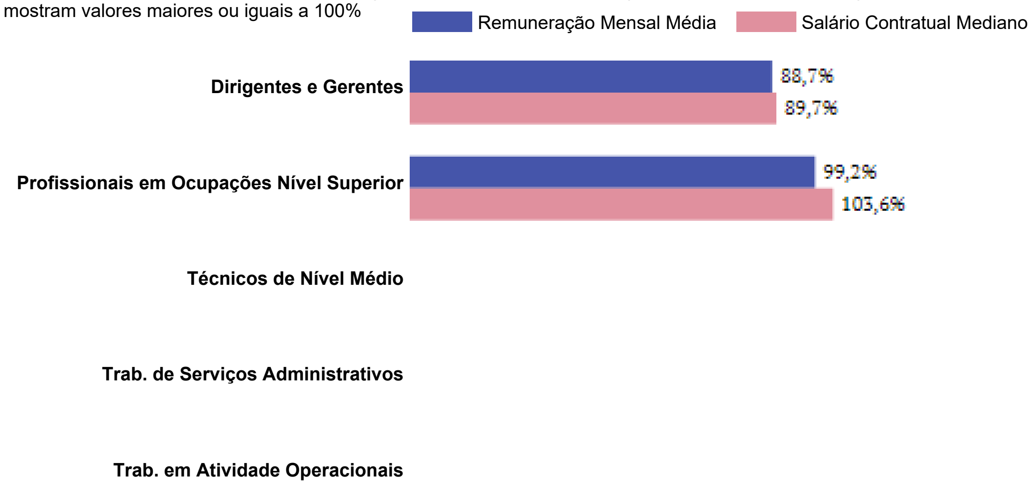
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	 Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	**96,8%**
Remuneração Mensal Média	 ÷ Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	**99,0%**

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	
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	✓

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.