

TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Mulheres e homens: o panorama salarial

Este texto apresenta, com gráficos e explicações, os principais dados do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens referente ao segundo semestre de 2026.

169

trabalhadores ativos em 30/06/2026

100,0%

salário contratual mediano M/H

72,4%

remuneração média mensal M/H

O levantamento considera o empregador inscrito no CNPJ **03.747.565/0001-25**. Os vínculos ativos correspondem a junho de 2026, e as remunerações analisadas abrangem o período de julho de 2025 a junho de 2026.

Principais indicadores

O relatório apresenta quatro informações iniciais para contextualizar o cenário salarial e a composição do quadro de trabalhadores.

Salário contratual mediano

100,0%

Relação entre mulheres e homens

Remuneração média mensal

72,4%

Remuneração feminina em relação à masculina

Participação feminina

26,9%

Do total de trabalhadores

Participação masculina

73,1%

Do total de trabalhadores

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do salário contratual mediano dos homens. Esse resultado indica equivalência entre os dois grupos nesse indicador. Na remuneração média mensal, porém, a remuneração das mulheres corresponde a 72,4% da remuneração média dos homens.

A média e a mediana analisam aspectos diferentes. A mediana identifica o valor central dos salários contratuais. A média considera todos os valores recebidos e pode ser influenciada pela distribuição de mulheres e homens entre diferentes funções, níveis de responsabilidade, jornadas e grupos ocupacionais.

Composição do quadro de trabalhadores

Distribuição por sexo

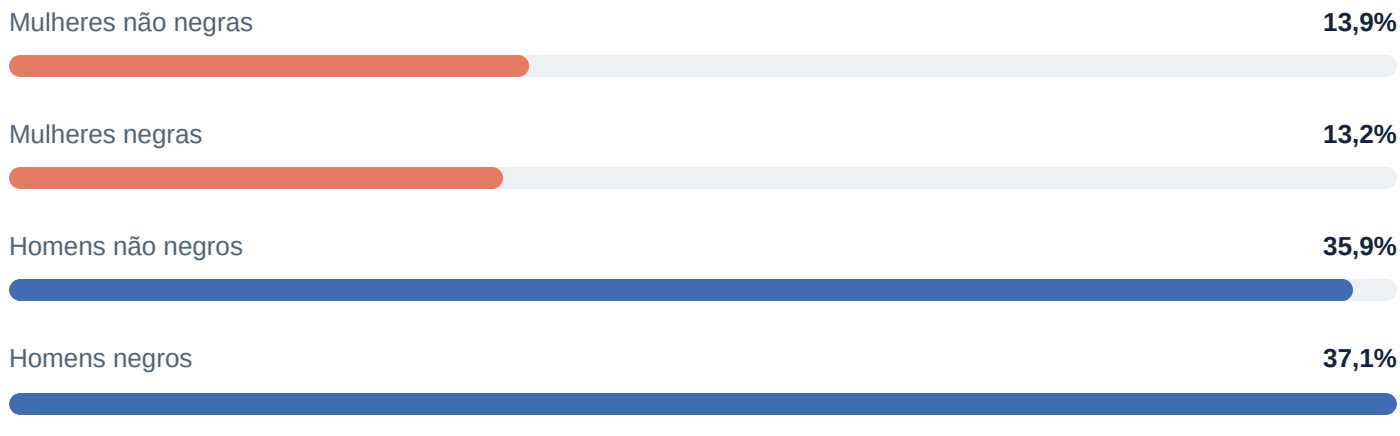
Participação de cada grupo no total de 169 trabalhadores.



A participação masculina corresponde a pouco mais de sete em cada dez trabalhadores.

Distribuição por sexo e raça/cor

Percentual de cada grupo em relação ao quadro total.



Os percentuais representam a participação no total de trabalhadores. O relatório não apresenta, neste recorte, indicadores salariais separados por raça/cor.

As informações de sexo e raça/cor ajudam a contextualizar os indicadores salariais e permitem acompanhar a diversidade presente no quadro de trabalhadores.

Diferenças por grupo ocupacional

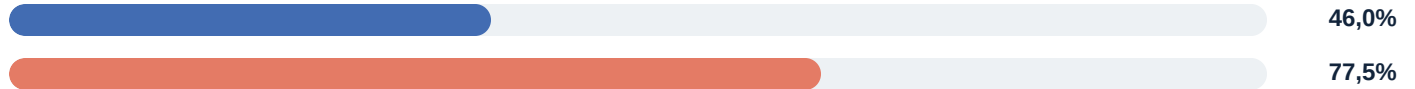
O gráfico abaixo mostra quanto a remuneração das mulheres representa em relação à dos homens em cada grande grupo ocupacional. Percentuais iguais a 100% indicam equivalência; percentuais superiores a 100% indicam que o indicador feminino é maior no grupo; percentuais inferiores a 100% indicam que é menor.

Comparação entre mulheres e homens

Remuneração média mensal e salário contratual mediano.

■ Remuneração média mensal ■ Salário contratual mediano

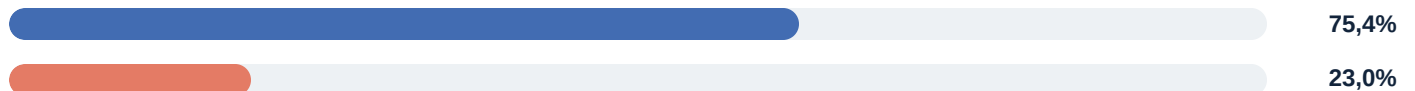
Profissionais em ocupações de nível superior



Trabalhadores de serviços administrativos



Trabalhadores em atividades operacionais



Técnicos de nível médio

Percentual não calculado no relatório

Importante: a ausência de cálculo para técnicos de nível médio pode ocorrer quando não há quantidade mínima de mulheres ou homens, quando não existe trabalhador de um dos sexos ou quando o grupo não possui ao menos três trabalhadores de cada sexo.

Como interpretar os resultados

Entre os profissionais em ocupações de nível superior, a remuneração média mensal das mulheres corresponde a 46,0% da remuneração média dos homens, e o salário contratual mediano corresponde a 77,5%. Nos serviços administrativos, os indicadores são iguais ou superiores a 100%, com 121,5% na média mensal e 100,8% na mediana. Nas atividades operacionais, os indicadores são de 75,4% e 23,0%, respectivamente.

Esses resultados descrevem a composição observada nos recortes do relatório. Eles não constituem, isoladamente, uma explicação causal para as diferenças encontradas.

Critérios de remuneração e ações de diversidade

Critérios relacionados à remuneração

- Plano de cargos e salários ou plano de carreira;
- cumprimento de metas de produção;
- disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens;
- disponibilidade para ocupações específicas;
- tempo de experiência profissional;
- capacidade de trabalho em equipe;
- proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões.

Ações relacionadas à diversidade

- apoio ao compartilhamento de obrigações familiares entre mulheres e homens;
- políticas de contratação de mulheres, incluindo mulheres negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+ e indígenas;
- políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência.

Os itens acima são os critérios e ações relacionados no documento oficial. A presença desses itens no relatório não representa, por si só, uma avaliação de sua efetividade. Essa avaliação exigiria informações complementares sobre execução, alcance e resultados.

Por que média e mediana podem apresentar resultados diferentes?

O salário contratual mediano é o valor que ocupa a posição central quando os salários são organizados do menor para o maior. A remuneração média mensal é obtida pela soma das remunerações dividida pelo número de trabalhadores de cada grupo.

A média pode ser influenciada por salários muito altos ou muito baixos, pela presença de cargos de maior responsabilidade e pela concentração de trabalhadores em determinadas funções. Por isso, é possível haver equivalência na mediana e diferença na média, como ocorre nos indicadores gerais do relatório.

Período de referência e fontes

Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026. As remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

As fontes indicadas no relatório são o **eSocial**, a **RAIS Mensal**, com dados de junho de 2026, e o **Portal Emprega Brasil**, com dados de agosto de 2026.

Conclusão

O conjunto de informações apresenta um panorama detalhado da igualdade salarial e da diversidade no quadro de trabalhadores. Os dados mostram equivalência entre mulheres e homens no salário contratual mediano geral, mas apontam diferença na remuneração média mensal geral. Também mostram que os resultados variam conforme o grupo ocupacional e que o quadro possui maior participação masculina.

A divulgação desses dados reforça o compromisso com a transparência, o acompanhamento da igualdade salarial e o aprimoramento contínuo das políticas de diversidade e valorização profissional.

Fonte: Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens — 2º semestre de 2026. Ministério do Trabalho e Emprego, eSocial, RAIS Mensal e Portal Emprega Brasil.