



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Relatório de transparência Set/2026





Dando um zoom na Lei 14.611/2023

Relatório de transparência e igualdade

O relatório é um documento obrigatório que empresas com 100 ou mais empregados devem elaborar e divulgar semestralmente.

Relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios:

O relatório é gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações do eSocial (RAIS) e no questionário sobre políticas e critérios de remuneração respondido pelas empresas no Portal Emprega Brasil.

Cenário apresentado:

As informações refletem o cenário de um período específico de corte. Já o questionário de Políticas e Critérios de Remuneração mostra o que é praticado atualmente pela empresa.

Comparação salarial:

O relatório apresenta a razão entre a remuneração das mulheres e a dos homens, no total e por grande grupo de ocupação. Para essa comparação é usado o CBO (Classificação Brasileira de Ocupações): cada função ou cargo da organização tem um código CBO vinculado.

Composição dos colaboradores:

Mostra a porcentagem de homens e mulheres na organização, com o detalhamento de mulheres e homens negros(as) e não negros(as).

Dando um zoom na Lei 14.611/2023

Relatório de transparência e igualdade

De maneira resumida, você vai encontrar no relatório:



Distribuição por gênero e raça/cor:

Quantos homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), compõem o quadro da empresa.



Diferença salarial por gênero:
Comparação do salário mediano e da remuneração média de mulheres e homens, no total e por grande grupo de ocupação.



Políticas e práticas de promoção da equidade:
Critérios de remuneração e ações da empresa para promover a igualdade, como apoio às obrigações familiares, contratação e promoção de mulheres.

Relatório de Transparência | 2º Semestre 2026

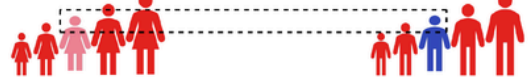
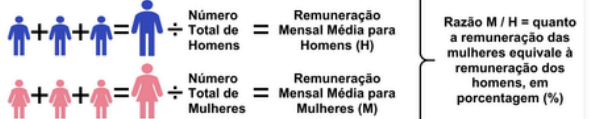
Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal de Junho/2026 e Portal Emprega Brasil – Agosto/2026

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

Empregador: 02.543.302/0001-31 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 185

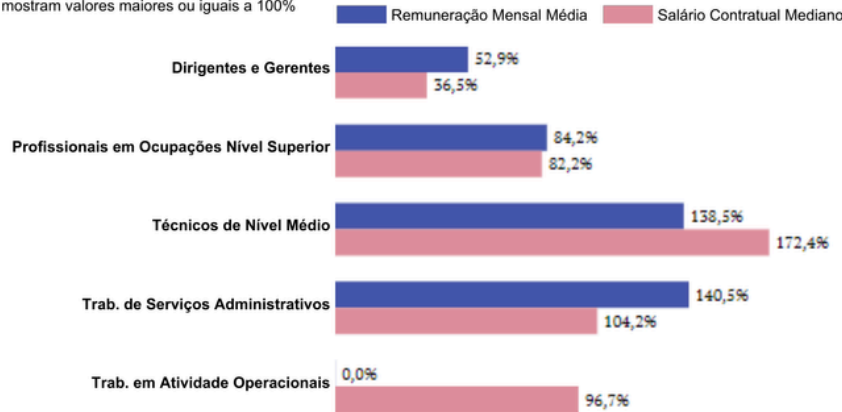
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 131,0% 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)	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
		131,0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)
	$\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	
		99,0%

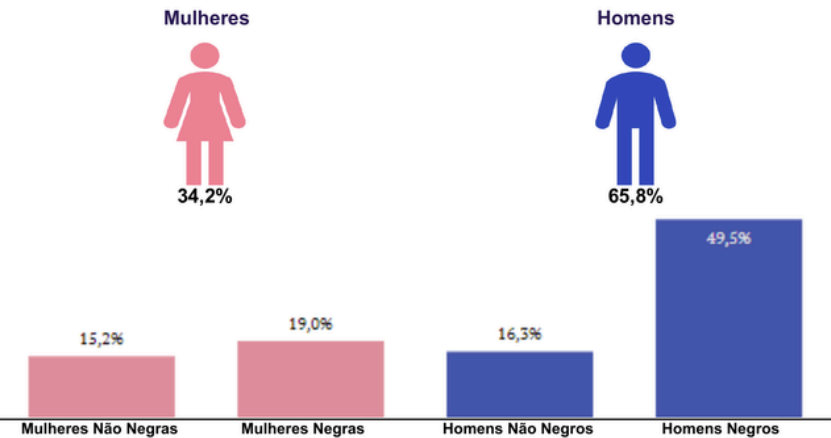
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ho
Cumprir metas de produção	Ho
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Ho
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ho
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ho Ho Ho Ho
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Ho Ho
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ho

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.

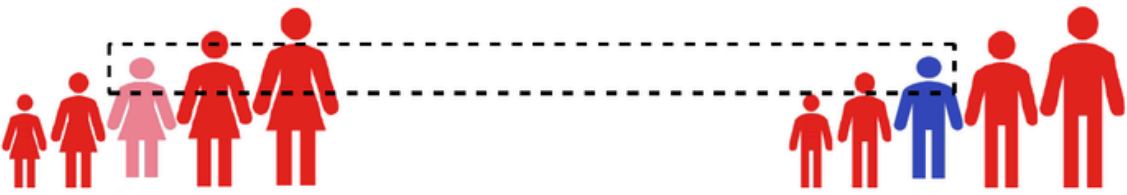
Essa é a visão do relatório disponibilizado em 22/09/2026 para as empresas.

Relatório de Transparência | 2º Semestre 2026

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal de Junho/2026 e Portal Emprega Brasil – Agosto/2026

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 131,0% 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 %	131,0%
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%

Entenda os gráficos

Salário contratual mediano: é o valor que fica exatamente no meio de todos os salários, organizados do menor para o maior: metade das pessoas ganha menos e metade ganha mais. Representa o salário "típico".

Remuneração média: soma da remuneração mensal (salário + adicionais, horas extras, gratificações etc.) dividida pelo número de pessoas. Por isso pode ser diferente do salário mediano.

Salário contratual mediano: **131,0%**



-27,0 p.p.

em relação ao relatório anterior (158,0%)
Obs: mais próximo da paridade (100%)

Remuneração média: **99,0%**



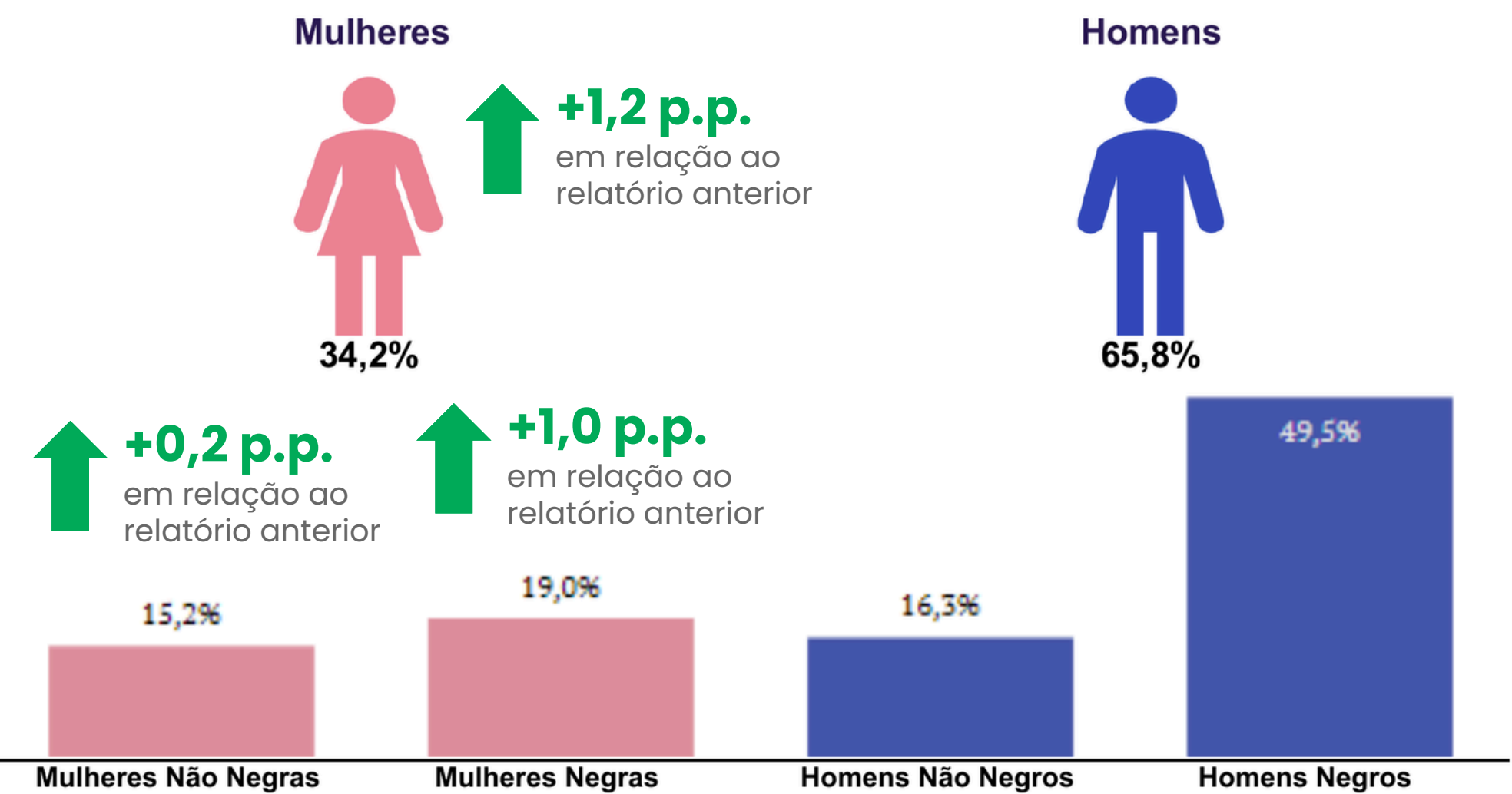
-8,6 p.p.

em relação ao relatório anterior (107,6%)
Obs: praticamente em paridade

Relatório de Transparência | 2º Semestre 2026

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal de Junho/2026 e Portal Emprega Brasil – Agosto/2026

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Entenda o gráfico:

Segundo o relatório, estes gráficos apresentam o percentual de homens e mulheres na organização na base de junho de 2026, além dos percentuais de mulheres não negras, mulheres negras, homens não negros e homens negros.

Observações:

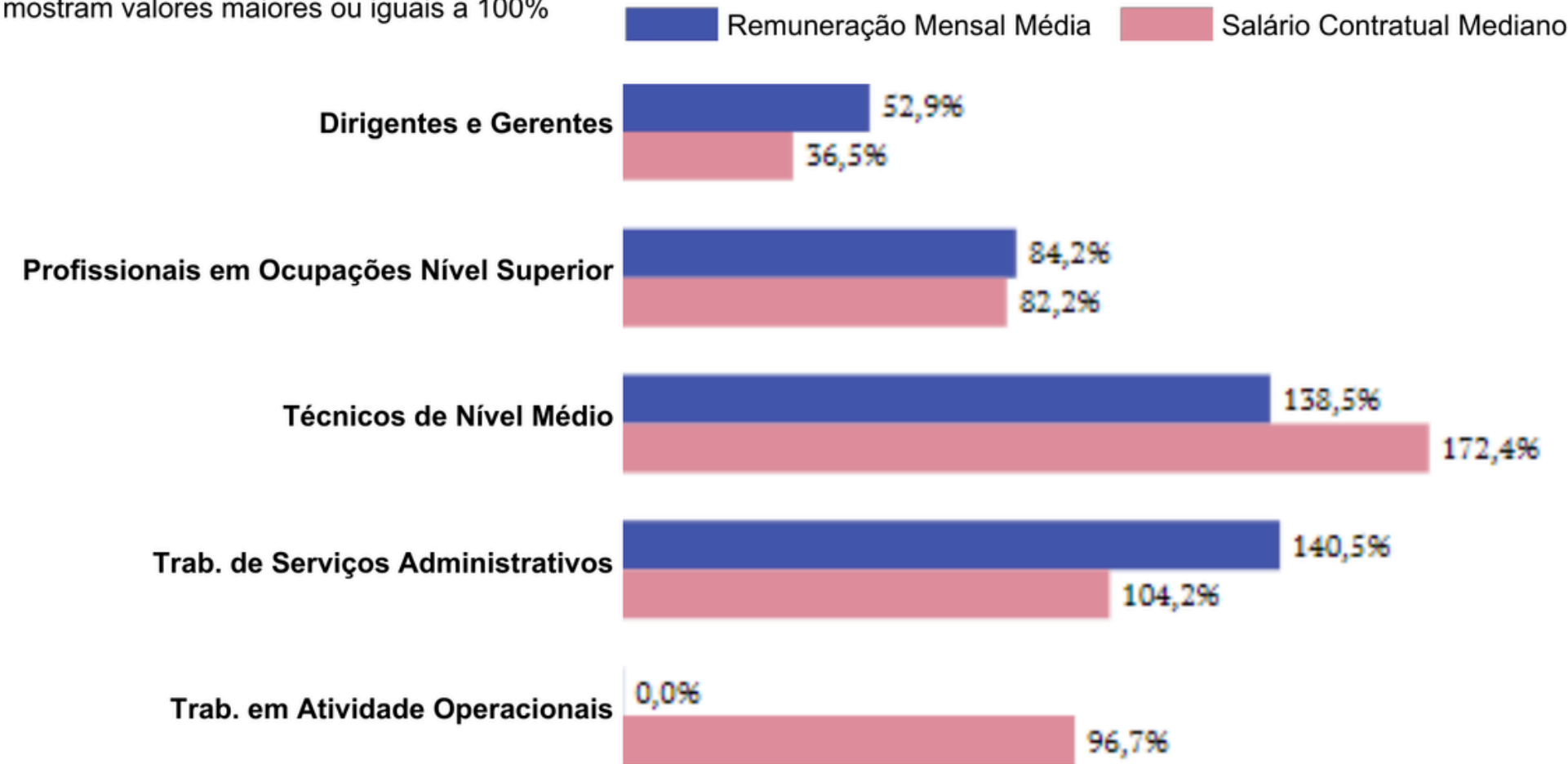
A declaração de cor ou raça nas informações trabalhistas passou a ser obrigatória a partir de 1º de outubro de 2021, mas empresas e pessoas não são obrigadas a corrigir ou incluir essa informação retroativamente, o que pode distorcer a visão da realidade.

Relatório de Transparência | 2º Semestre 2026

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal de Junho/2026 e Portal Emprega Brasil – Agosto/2026

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.

Entenda o gráfico:

Segundo o relatório, os gráficos ao lado representam a razão entre a remuneração média e o salário mediano de mulheres e homens por grande grupo de ocupação. Para essa comparação é usado o CBO – Classificação Brasileira de Ocupações.

Observações:

O CBO não é atualizado há bastante tempo e não reflete a estrutura hierárquica da organização. Assim, um mesmo grupo pode reunir gerentes, analistas e assistentes, o que pode distorcer a leitura. O relatório também não diferencia tempo ou grau de experiência na função, nem tempo de empresa, fatores que impactam os percentuais.

Relatório de Transparência | 2º Semestre 2026

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal de Junho/2026 e Portal Emprega Brasil – Agosto/2026

Evolução por grupo ocupacional – relatório anterior × atual

Grande grupo ocupacional	Remuneração média Mar/26 → Set/26	Variação	Salário mediano Mar/26 → Set/26	Variação
Dirigentes e Gerentes	31,3% → 52,9%	▲ +21,6 p.p.	23,6% → 36,5%	▲ +12,9 p.p.
Profissionais de Nível Superior	43,9% → 84,2%	▲ +40,3 p.p.	41,1% → 82,2%	▲ +41,1 p.p.
Técnicos de Nível Médio	66,2% → 138,5%	▲ +72,3 p.p.	71,7% → 172,4%	▲ +100,7 p.p.
Trab. de Serviços Administrativos	66,0% → 140,5%	▲ +74,5 p.p.	55,6% → 104,2%	▲ +48,6 p.p.
Trab. em Atividades Operacionais	37,2% → 0,0%*	*	50,1% → 96,7%	▲ +46,6 p.p.

Todos os grupos ocupacionais avançaram no salário mediano. Técnicos de Nível Médio e Serviços Administrativos já superaram a paridade (100%).

*O relatório do MTE apresentou 0,0% para a remuneração média deste grupo. A informação está em verificação junto à base do eSocial.

Relatório de Transparência | 2º Semestre 2026

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal de Junho/2026 e Portal Emprega Brasil – Agosto/2026

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	

Entenda a tabela:
Ao lado estão as políticas e práticas informadas no questionário do Portal Emprega Brasil: os critérios usados na remuneração e as ações para aumentar a diversidade. O detalhamento dessas práticas está apresentado no início deste material.

Critérios e ações mantidos em relação ao relatório anterior.

Relatório de Transparência | 2º Semestre 2026

Este relatório reflete nossa evolução na busca pela equidade de gênero: avançamos em todos os grupos ocupacionais e estamos praticamente em paridade na remuneração média. Seguimos comprometidos com essa jornada!

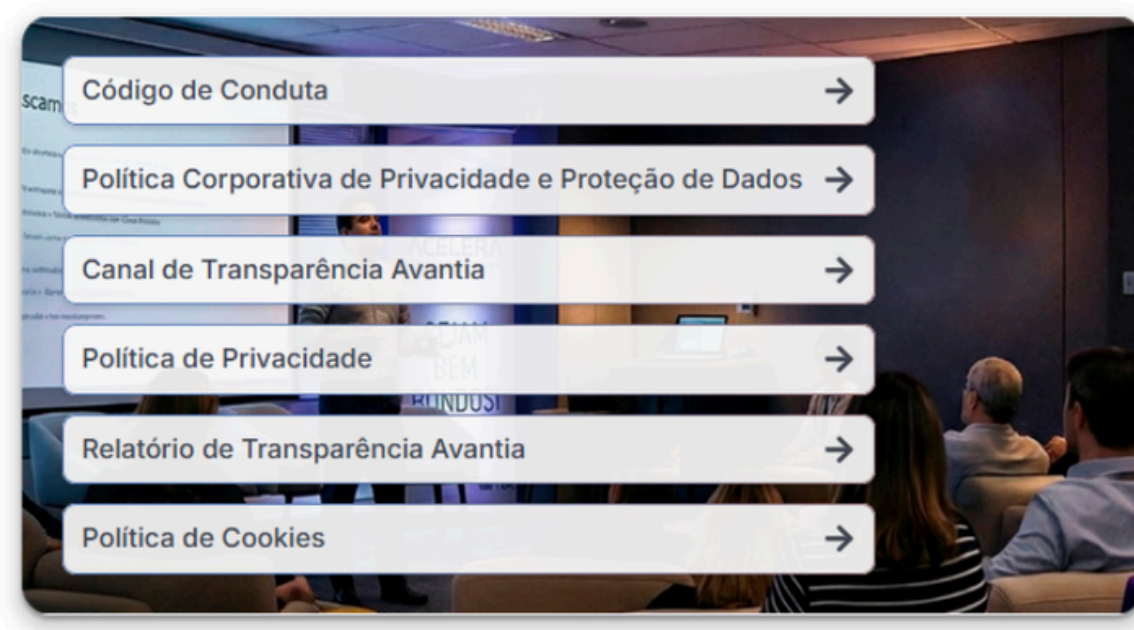


Governança Corporativa

Transparência e ética que sustentam nossa trajetória.

Nossa governança corporativa é guiada por princípios de integridade, sustentabilidade e transparência.

Mantemos políticas de compliance e privacidade atualizadas, além de um canal aberto para comunicação ética e responsável.



Você encontra o relatório no site da **avantia.com.br**, na aba Institucional, na área de Governança Corporativa.





**DIVERSIDADE
E INCLUSÃO
AVANTIA**

