

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

2º Semestre 2026

Empregador: 12.354.441/0001-70

Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 456

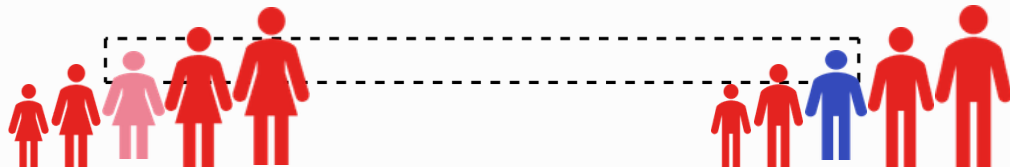
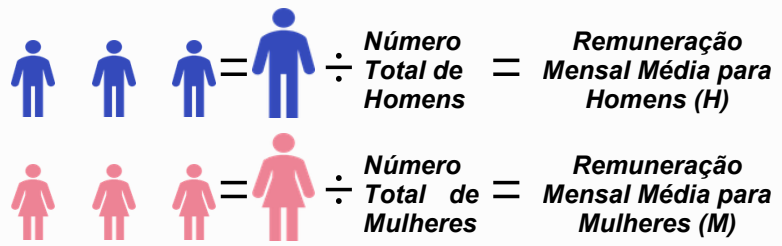


MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



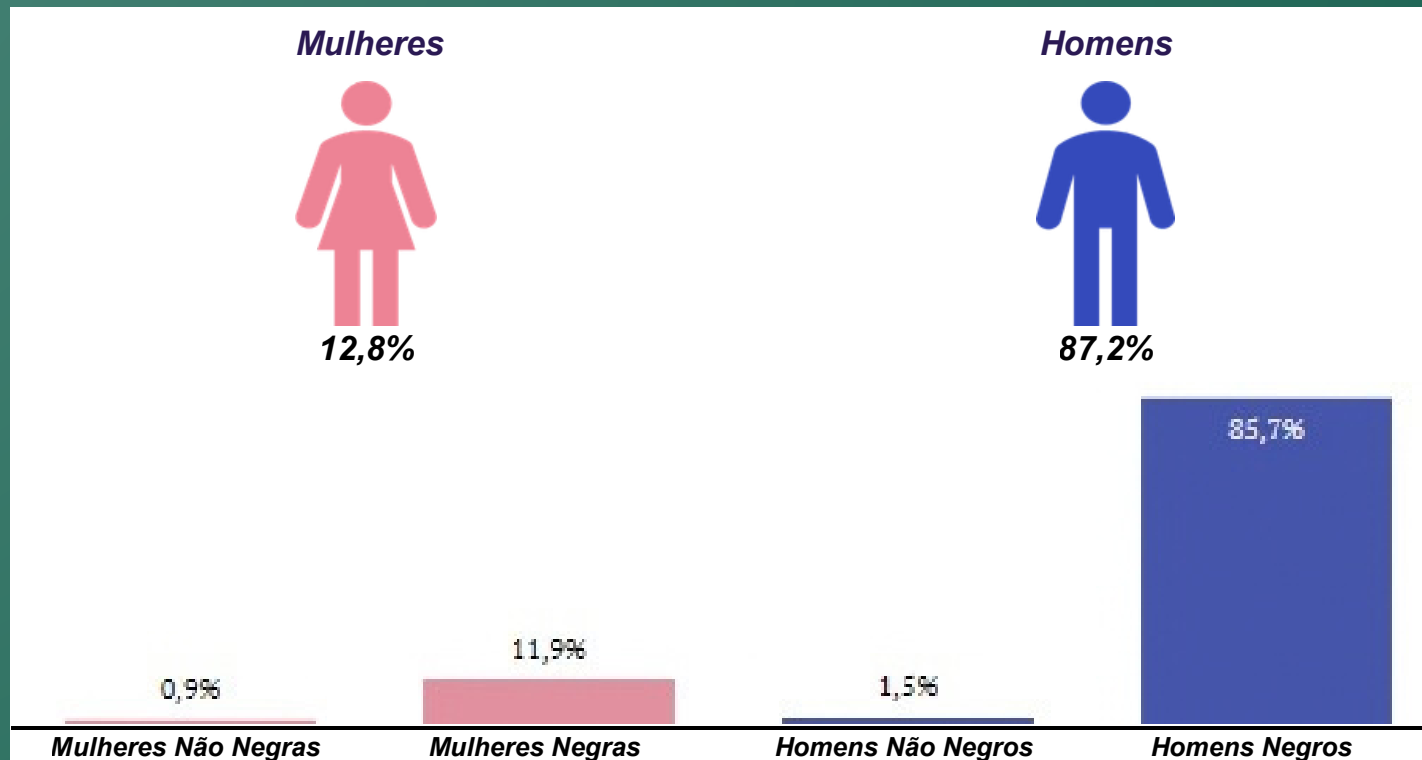
RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MULHERES E 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 % 	94,9%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	76,3%

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a **94,9%** do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a **76,3%** da recebida pelos homens.

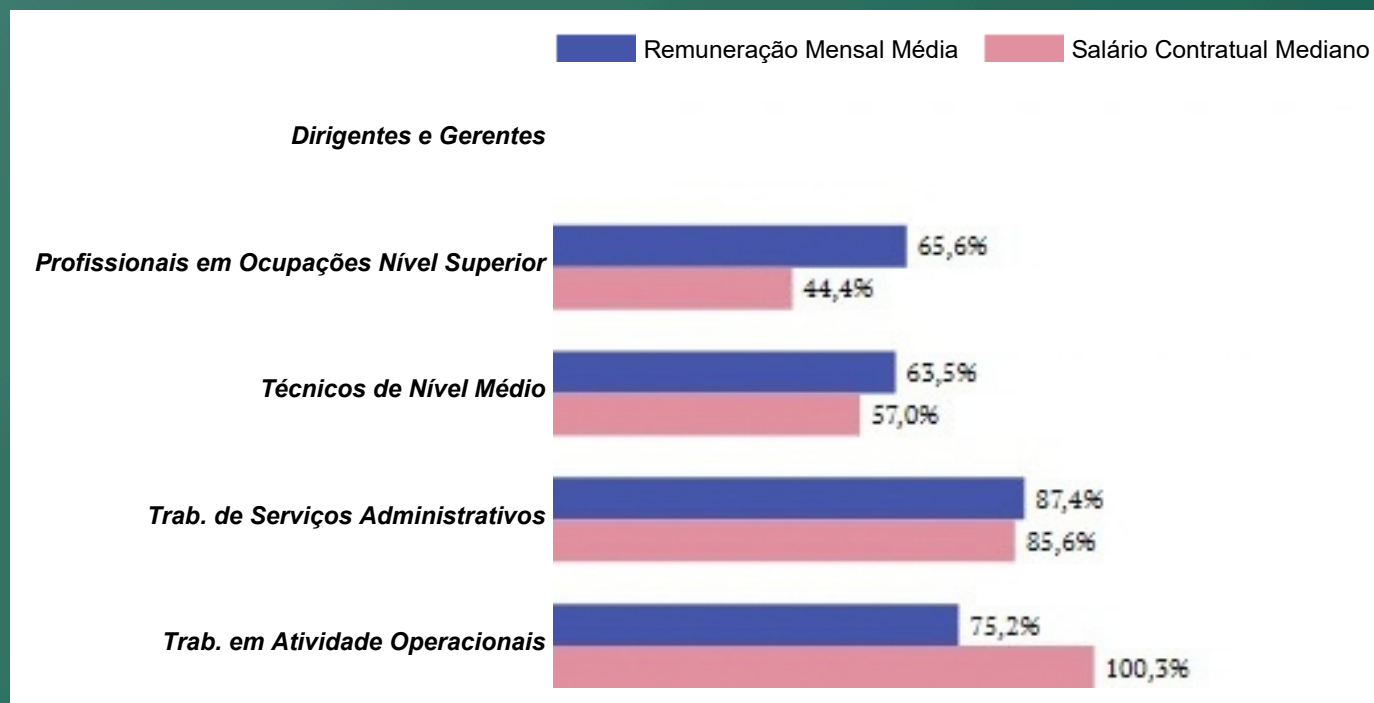
COMPOSIÇÃO DO TOTAL DE EMPREGADOS POR SEXO E RAÇA/COR



- Mulheres: Representam apenas **12,8%** do total de colaboradores (subdivididas em **11,9%** de mulheres não negras e **0,9%** de mulheres negras).
- Homens: Representam **87,2%** do total (sendo **85,7%** de homens não negros e **1,59%** de homens negros).

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.

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONAIS

O gráfico apresenta a distribuição percentual de profissionais por tipo de ocupação, comparando dois grupos distintos. Observa-se maior concentração nas atividades operacionais, com 100,3% em um grupo e 87,2% no outro, indicando forte presença nessas funções. Nos serviços administrativos, os percentuais são de 85,6% e 57,0%, revelando diferença significativa de participação entre os grupos. Já entre técnicos de nível médio, os índices alcançam 87,4% e 63,5%, demonstrando variação relevante na composição. De forma geral, os dados evidenciam desigualdades na inserção ocupacional, com maior predominância de um dos grupos nas três categorias analisadas, especialmente nas funções operacionais e técnicas.

CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO CONSIDERADOS:

- ✓ 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 DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO:

- ✓ **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**

Esse relatório é uma obrigatoriedade legal, solicitada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com base na Lei nº 14.611/2023, que busca dar transparência às remunerações e estimular práticas de equidade e inclusão. Estamos em processo de implantação do Plano de Cargos e Salários, reforçando nosso compromissos com equidade, transparência e valorização de todos os colaboradores.



www.gcbmanutencao.com.br