



BOOK DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

2026



Introdução

Diversidade, equidade e inclusão são prioridades para BSM e a Companhia está comprometida em todos os níveis para aumentar os indicadores destes pilares.

Este material tem como objetivo apresentar as ações implementadas pela BSM para eliminar quaisquer disparidades salariais eventualmente identificadas e assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres em nossa organização. Reconhecemos a importância de garantir a equidade salarial, valorizando a diversidade de gênero em todos os níveis do ambiente de trabalho.

Ao longo deste documento, compartilharemos as práticas e iniciativas que adotamos para enfrentar a questão da equidade de gênero na companhia. Apresentaremos as medidas concretas que implementamos, incluindo ações específicas para valorizar a diversidade de gênero em todos os aspectos da organização, desde a contratação até a promoção, passando pelo desenvolvimento de carreira.

Ao compartilhar nossas ações, buscamos não apenas destacar o compromisso da BSM com a equidade salarial e a valorização da diversidade de gênero, mas também esperamos que este material inspire e motive outras organizações a adotarem medidas concretas para garantir a inexistência de disparidades salariais, promover a igualdade de remuneração e valorizar a diversidade.

Sabemos que ainda há desafios pela frente, mas mantemos o otimismo de que, com nosso comprometimento e ações contínuas, alcançaremos uma representatividade cada vez mais equânime.

Todas as práticas mencionadas neste guia são da B3 e se estendem para BSM, B3 Educação e B3 Social.



Sumário



- 04 Nossas práticas de Diversidade
- 16 Remuneração na BSM
- 18 Equidade Salarial
- 22 Relatórios

NOSSAS práticas



N O S S A evolução

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mapear e diagnosticar • Pesquisa de mercado e benches • 1º Censo da Diversidade	Estruturar e comunicar • Núcleos de Diversidade • Primeiro posicionamento interno e externo • Formação alta liderança	Inspirar e vivenciar • Meta corporativa • Revisão de práticas de Pessoas • Programas focados no R&S e desenvolvimento • Atuação em parceria com Compliance – Canal de denúncias • Formação dos níveis de gestão • 2º Censo da Diversidade	Vivenciar e consolidar • Meta corporativa • Ambiente seguro e livre de assédio e discriminação • Letramento sobre o tema para toda a companhia • D&I como parte da estratégia da organização • Indução de boas práticas • Programa de mentoria para mulheres	Evoluir e induzir • Meta corporativa • Meta liderança: responsabilização e evolução • 3º Censo da Diversidade • Estratégia de indução de boas práticas • Programa de equidade racial em Conselhos • Programa de mentoria para mulheres 2ª edição	Indução e dados • Lançamento guia de boas práticas em DEI • Lançamento Pesquisa Brasil • Anexo ASG • Índice de Diversidade • Segunda turma programa de equidade racial em conselhos • Pacto das pretas (desenvolvimento de mais de 50 mulheres negras) • Programa de mentoria para mulheres 3ª edição	Evolução interna e consolidar • Lançamento do guia censitário • Avanços no ambiente interno: inclusão 2.0 • Hub Diversidade • Cadeia de Valor de fornecedores e grupos sub-representados	Pertencimento e Indução via dados e inovação • Semana da Diversidade • Expansão de Acessibilidade 100% • Biblioteca de Diversidade • 35,4% de Mulheres em Liderança • Atingimento da meta atrelada ao SLB (Sustainability Linked Bond) • Lançamento Pesquisa Lideranças Plurais • Programa de mentoria para mulheres 4ª edição • Programa de mentoria para pessoas negras 1ª edição

N O S S A evolução

Em nossa atuação como indutora de boas práticas, nosso papel vai além de estabelecer diretrizes: buscamos oferecer conhecimentos, ferramentas e referências que apoiem as empresas em sua implementação

Anexo ASG

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) aprovou o Anexo ASG, documento com as medidas propostas pela B3 para estimular a diversidade de gênero e a presença de grupos sub-representados em cargos de alta liderança, além de ampliar a transparência no reporte de boas práticas ambientais, sociais e de governança pelas companhias listadas. O anexo exige transparência das companhias ao mercado, fazendo com que essas “escolhas” sejam divulgadas em um documento público anualmente. Com a aprovação do anexo ASG em 2023, os primeiros reportes das práticas sugeridas começaram a ser feitos em 2025.

Índice de Diversidade – IDIVERSA

Em 2023, a B3 criou o primeiro índice de Diversidade da América-Latina que contempla raça-cor e gênero. O IDIVERSA B3 é uma carteira teórica de ativos, elaborada de acordo com procedimentos e regras constantes do Manual de Definições e Procedimentos dos Índices da B3.

Seu objetivo é tornar os indicadores de diversidade visíveis e tangíveis para o mercado e gerar comparabilidade no desempenho das empresas, induzindo-as a adotarem as melhores práticas em relação à diversidade.

Com o objetivo de ampliar a disponibilidade de informações e referências sobre o tema, produzimos materiais que apoiam o avanço da agenda no mercado

Lideranças Plurais

Com o objetivo de compreender o cenário contemporâneo e incentivar a diversidade na alta liderança das empresas listadas na B3, divulgamos em 2021 a primeira edição do relatório Mulheres em Ações. O estudo apresentou dados sobre a presença feminina nos conselhos de administração e nas diretorias executivas, segmentados por nível de listagem. Além disso, trouxe um panorama de iniciativas nacionais e internacionais voltadas à promoção da diversidade de gênero nas organizações, bem como ações conduzidas pela própria B3 no âmbito de diversidade e inclusão.

A partir de 2025, ampliamos o escopo das análises para incluir informações relacionadas a cor, raça e pessoas com deficiência. Com essa evolução, o estudo passou a se chamar “Lideranças Plurais”, refletindo de forma mais abrangente o compromisso com a pluralidade e a equidade na alta gestão.

Pesquisa de Diversidade

Em 2023, lançamos a Pesquisa: Iniciativas empresariais de diversidade – a visão dos consumidores, realizado em parceria com o Instituto Locomotiva com o intuito de entender a percepção dos brasileiros sobre diversidade e o papel das marcas e empresas nessa agenda. Em 2026, publicamos a segunda edição do estudo, acompanhando a evolução desse entendimento e trazendo novos insights sobre inclusão, preconceito e expectativas da sociedade em relação às organizações.

Guia de boas práticas

Em 2023, lançamos o Guia de Boas Práticas: Investimos em Diversidade, Equidade e Inclusão, com exemplos, cases e recomendações para apoiar as empresas na construção de suas iniciativas. Em 2026, publicamos uma nova edição, trazendo tendências e caminhos práticos para fortalecer a agenda de DEI nas organizações.

Guia Mapeando a diversidade nas empresas

O guia Mapeando a diversidade nas empresas, desenvolvido em parceria com o Instituto Locomotiva, tem como objetivo indicar o passo a passo de cada uma das etapas de elaboração de um Censo Corporativo, para garantir que sua aplicação não seja uma mera formalidade e sim uma ferramenta estratégica para a pauta de Diversidade, Equidade e Inclusão nas empresas.

Nossos compromissos externos vão para além da adesão de pactos.

Women's Empowerment Principles (WEPs)

Auxilia o setor privado a promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade. É realizada pela ONU Mulheres e Pacto Global. Somos signatários do WEPs desde 2017, o que nos tornou a primeira bolsa signatária nas Américas e a sexta no mundo.

Be Together

Em 2019 criamos o Be Together, iniciativa que reúne mulheres do mercado financeiro representando empresas clientes da B3, e que tem por objetivo o aprendizado mútuo e a troca de boas práticas nas empresas para promover a presença feminina no mercado financeiro e contribuir para um ambiente mais justo, diverso, igualitário e atrativo para as mulheres.



Toque de Campanha pela Equidade de Gênero

Ação mundial da Sustainable Stock Exchanges (SSE), da qual somos signatários fundadores.

Realizado desde 2017, esse evento busca ampliar a conscientização sobre o papel do setor privado nos avanços da igualdade de gênero no mercado e na sociedade.



Toque de Campanha pelo Orgulho LGBTQIAP+

Desde 2025, realizamos o Toque de Campanha pelo Orgulho LGBTQIAP+. Mais do que um gesto simbólico, o evento reforça o nosso compromisso com um mercado mais inclusivo, diverso e representativo.

Essa também é uma ação mundial promovida pela Sustainable Stock Exchanges (SSE).

Transformamos nossas prioridades em ação por meio do apoio a causas e iniciativas alinhadas à nossa estratégia.



OUTstand

Em 2020, entramos para OUTstand, rede de profissionais do mercado financeiro que encoraja e mobiliza reflexões sobre o tema LGBTQIA+ em empresas deste segmento.



Pacto de promoção pela equidade racial

Desde 2021, apoiamos institucionalmente a iniciativa, que visa implementar um protocolo racial para o país, levando a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro.



Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Em 2022, aderimos ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, criado para mobilizar empresas em torno do reconhecimento, da promoção e da proteção dos direitos humanos da população LGBTQIA+. O objetivo é buscado por meio do aprimoramento de práticas de gestão empresarial e pelo combate à homofobia e à LGBTfobia, cujos efeitos são nocivos sobre as pessoas, os negócios e a própria sociedade.

Diversidade e Inclusão fazem parte da nossa jornada e da nossa Cultura. Olhamos para cada uma das frentes através de mapeamento, desenvolvimento e grupos de acolhimento.

Desenvolvimento

Desde 2020, promovemos treinamentos sobre diversidade para 100% da organização, incluindo o Conselho de Administração. Nosso objetivo é sensibilizar os times por meio de temas relevantes que atendem às necessidades de desenvolvimento. É o caso de vieses cognitivos, informações essenciais sobre cada pauta (raça, gênero, deficiência, entre outras) e orientações práticas sobre comportamentos adequados e inadequados no ambiente corporativo.

Censo de Diversidade

Desde 2018, aplicamos Censo de Diversidade para metrificar a pauta dentro da companhia. Nosso censo é realizado a cada 2 anos. Em 2026 realizamos a quinta edição.

Núcleos

Nossos Núcleos de Diversidade nasceram através do primeiro Censo de Diversidade aplicado na B3. Promovem espaço de acolhimento, escuta, visibilidade e ações práticas em 5 frentes prioritárias: Gênero, Raça e Etnia, LGBTQ+, Pessoas com Deficiência e Gerações.

Em cada uma dessas frentes, eles são os responsáveis por avaliar cenários e criar estratégias e planos de ação para que a B3 siga melhorando e endereçando as demandas relacionadas a cada um desses grupos.

Entendemos que, para avançar em diversidade, era necessário intencionalidade em cada processo e metas para avançar.

CV Oculito

Desde 2020, adotamos práticas de atração e seleção mais inclusivas, com foco na ampliação da representatividade de públicos sub-representados. Para isso, contamos com parceiros especializados e utilizamos iniciativas como o currículo oculo, implementado em 2021 para reduzir vieses na triagem inicial; filtros de busca e hunting ativo para ampliar a diversidade nos processos seletivos; e uma seleção baseada em competências, habilidades e experiências, garantindo avaliações mais objetivas e consistentes.

Shortlist Diversa

A Shortlist Diversa apoia a inclusão de candidatos de grupos sub-representados nas listas de finalistas dos processos seletivos, ampliando as oportunidades de contratação desses públicos.

Meta para a liderança

De 2021 a 2025, 100% da liderança da B3 contou com metas individuais relacionadas ao aumento da representatividade. Para acompanhar a evolução dos indicadores, utilizamos um dashboard com monitoramento mensal, acompanhado pela alta liderança. Parte desses resultados também é divulgada em nossos relatórios anuais, submetidos à auditoria externa.

Meta de Diversidade

Entre 2020 e 2023, estabelecemos uma meta corporativa de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), definida com a participação do Conselho de Administração e vinculada à remuneração variável do CEO. O objetivo era ampliar a representatividade de públicos sub-representados e impulsionar avanços nas demais frentes da agenda. O tema também é acompanhado regularmente pelo Comitê de Pessoas e Remuneração e pela alta liderança. Além disso, de 2021 a 2025, desdobramos metas de DE&I para todas as lideranças da companhia, fortalecendo não apenas a responsabilização, mas também a intencionalidade na promoção da diversidade.

Desenvolvemos programas e ações afirmativas voltadas para cada público, atendendo suas necessidades.

Programa de estágio

Iniciado em 2020, o programa teve como objetivo ampliar a representatividade racial na B3. Em 2021, o número de participantes quintuplicou em candidaturas e contratações. Após a admissão, os jovens seguiram uma trilha de desenvolvimento construída dentro do programa. A iniciativa contribuiu para o aumento da representatividade de pessoas negras em posições de estágio, passando de 10% em 2018 para 30% em 2024. **Em 2025, fechamos nossas vagas com mais de 50% de representatividade racial.**

Programa de Mentoria para Mulheres

Programa com objetivo de impulsionar a carreira das mulheres analistas III e coordenadoras como uma ação afirmativa de equidade de gênero.

Desde a sua primeira edição, iniciada em 2021, o programa faz muito sucesso entre as mulheres da B3 e já somam mais de 100 participantes.

Com a edição de 2026, **já são mais de 40% das participantes promovidas.**

Programa de Mentoria para Pessoas Negras

Em 2025 demos início à primeira edição do Programa de Mentoria para Pessoas Negras. O objetivo é acelerar a performance de Analistas II e III visando transformar os participantes em lideranças da Companhia no futuro. A iniciativa contou com 30 participantes na primeira edição e até o fechamento do ano 20% das pessoas já haviam sido promovidas.

A experiência do funcionário perpassa por diversidade em diversas esferas

Bebê a caminho

Além de promover os encontros para os futuros pais e mães, o programa traz rodas mensais de parentalidade, mostrando que filhos e carreira podem caminhar juntos.

- Curso on-line e rodas virtuais
- Guia de apoio e orientações;
- Isenção de coparticipação nas consultas médicas durante a gestação. Reembolso limitado ao teto da tabela.
- Presente enviado para casa dos pais e mães.

Sala de amamentação

Ao retornar da licença maternidade, as mães recebem um kit de amamentação e tem a opção de utilizar um espaço confortável para retirar o leite e armazená-lo durante o horário de trabalho.

Mentoria para Mães

Em 2025, tivemos um Programa de Mentoria para Mulheres Mães com foco no equilíbrio entre maternidade e carreira.

Participantes com filhos de 0 a 5 anos tiveram acesso a uma plataforma online por 12 meses, com conteúdos complementares.

Licença parental e PLR

Fazemos parte do programa Empresa Cidadã, que permite a ampliação do período de licença-maternidade de 120 para 180 dias, de acordo com a Lei no 11.770/08, desde que seja uma opção da funcionária. A prorrogação também vale para a mãe que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

Também temos a Licença paternidade remunerada de vinte dias por Lei após nascimento, adoção de filho(a) ou obtenção da guarda judicial, e mais dez dias por liberdade da B3, totalizando 30 dias.

Desde 2021, mudamos a forma de pagamento do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), considerando todo o período de afastamento da licença-maternidade/paternidade na contagem dos avos de pagamento. Ou seja, sem a proporcionalidade pelos meses efetivamente trabalhados.

Em relação aos indicadores de licença parental. Em 2025, a taxa de retorno de licença parental foi de 100% para mulheres e homens. Já as taxas de retenção foram de 81,8% e 98% para as mulheres e homens respectivamente.

Remuneração



Remuneração na BSM

- Possuímos uma Política Interna com o objetivo de apoiar o plano de negócio da Companhia por meio de uma estratégia de gestão de pessoas focada em desenvolver um ambiente mais representativo, diverso e inclusivo, para sermos uma Companhia mais sustentável, competitiva, engajada e de alto desempenho.
- Utilizamos o conceito “3P’s de Remuneração Total” para administrar de forma integrada a remuneração das nossas pessoas. O modelo trabalha de forma conjunta três variáveis: Performance, Pessoas e Posição.
- Acreditamos que a remuneração é um fator importante para a retenção de nossos profissionais.

Pilar	Objetivo	Elegibilidade
Remuneração fixa	Reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado)	Todos
Incentivo de curto prazo	Premiar o alcance e superação de metas da empresa, área e individuais, alinhadas ao orçamento e planejamento estratégico	Todos exceto Estagiários
Incentivo de longo prazo	Reforçar a retenção dos funcionários-chave e alinhar interesses com acionistas na criação de valor para o negócio, de forma sustentável e no longo prazo	Superintendentes e acima
Benefícios	Complementar benefícios da Assistência Social	Todos
Intangível	Cultura e Clima Organizacional	Todos

Como apresentado no quadro ao lado, a remuneração total é composta por: remuneração fixa, incentivos de curto prazo, incentivos de longo prazo e benefícios. Além da remuneração direta e indireta, temos um pilar intangível que é: cultura e clima organizacional.

Cada componente tem uma representatividade no pacote de remuneração, de acordo com o nível hierárquico na organização, conectada à nossa estratégia de remuneração total, que tem o objetivo de reconhecer, engajar e reter os talentos da BSM de forma clara e transparente, visando manter as melhores práticas de mercado, consistência interna e competitividade externa.

Para mantermos as melhores práticas, participamos anualmente de pesquisa de remuneração total com consultoria especializada e líder do setor. As informações coletadas são analisadas função por função para garantir a consistência da nossa estratégia comparadas às praticas do mercado de trabalho que a BSM esta inserida.



Equidade salarial

Equidade Salarial

Definições e Legislação

Definições

A **equidade salarial** é essencial para garantir que a remuneração seja justa, igualitária e alinhada com nossa **estratégia de remuneração total**.

Buscamos alcançar a equidade salarial por meio de políticas e programas integrados de recompensas totais, incluindo avaliações de cargos, pesquisas de remuneração, estruturas salariais, desenvolvimento de carreira e gestão de desempenho.

Nosso objetivo é garantir que todos os nossos colaboradores sejam valorizados e recompensados de maneira justa, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo.

Legislação

De acordo com a Constituição Federal de 1988, **Artigo 7º, XXX**, é proibida a diferenciação salarial, exercício de funções e critérios de admissão com base em sexo, idade, cor ou estado civil.

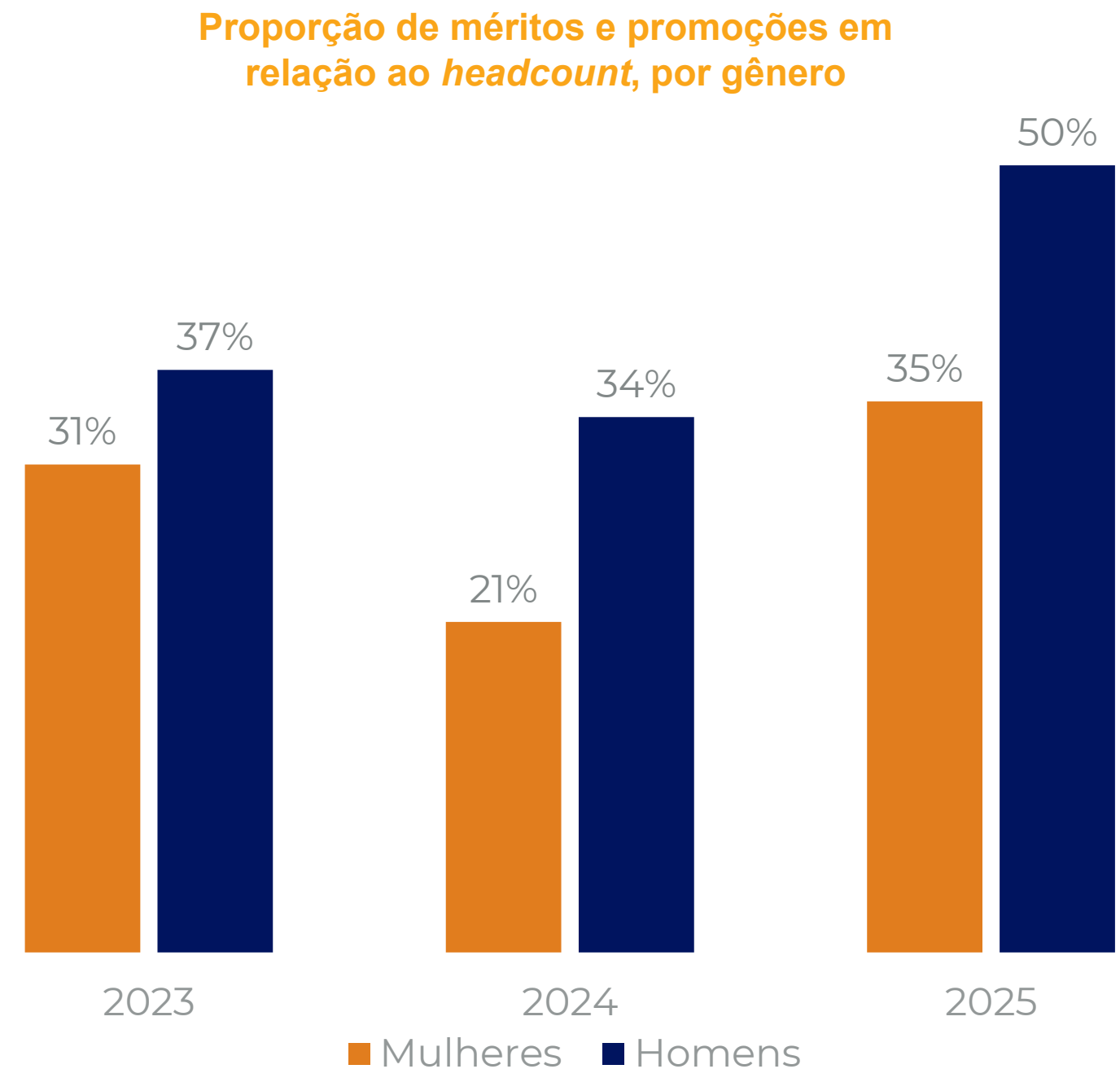
Conforme o **Artigo 461 da CLT**, quando a função é idêntica e o trabalho possui o mesmo valor, realizado para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, o salário correspondente será igual, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

A **Lei 14.611/23** dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais funcionários devem publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, observando a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**.

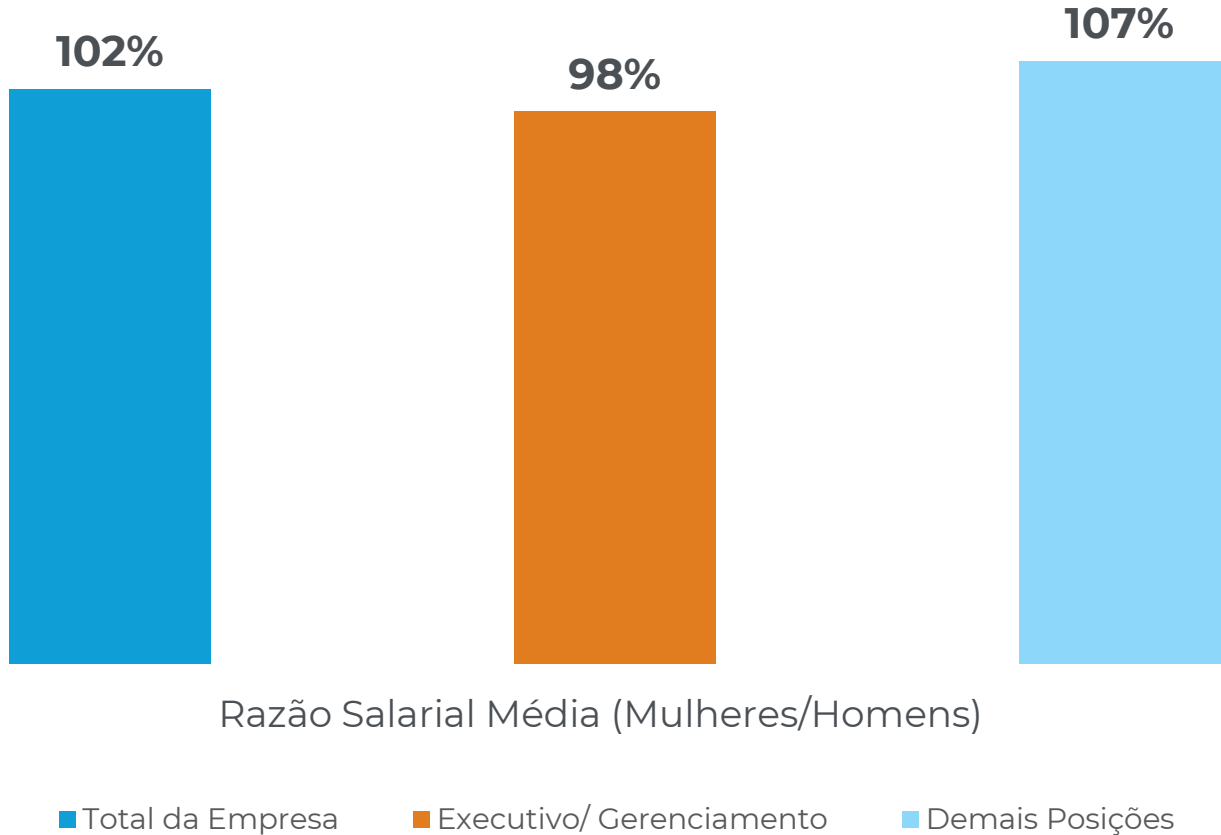
Equidade Salarial

- Dentro dos nossos processos, temos trabalhado para que as oportunidades de movimentações internas estejam equilibradas entre todos os funcionários.



Equidade Salarial

- Temos acompanhado também o % médio dos salários dos homens e das mulheres. A média dos afastamentos entre homens e mulheres em posições de liderança é de aproximadamente 2%, ou seja, as mulheres recebem 98% do salário dos homens.
- Este resultado representa uma evolução de 4 p.p. acima do índice observado em 2024. No gráfico abaixo destacamos a média dos % do salário das mulheres em relação aos homens (base de Dezembro de 2025):



Como verificamos esta diferença salarial:

- Primeiramente, calculamos a média de salários das mulheres e dos homens que estão em um mesmo nível hierárquico, independentemente da sua área de atuação.
- Com isso, dividimos o salário médio da mulher pelo salário médio dos homens, ambos, no mesmo nível hierárquico.
- Com estes percentuais, obtivemos a razão salarial média entre mulheres e homens da organização, representado pelos 102% no gráfico ao lado.
- Agrupamos as posições de liderança, onde esta razão média foi de 98% enquanto das posições que não exercem liderança, foi de 107%.



Relatórios

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens



Remuneração por Grupo de Ocupação

Apresenta também a razão entre o salário mediano e médio de mulheres em relação aos homens por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, é **utilizado o CBO – Classificação Brasileira de Ocupações**. Cada função ou cargo dentro da organização tem um vínculo com um código do CBO. Pelo fato de o CBO não sofrer atualizações há bastante tempo e, além disso, **não registrar a mesma estrutura hierárquica da organização, mais de um cargo ou nível hierárquico da empresa por ser agrupado dentro de um mesmo CBO, como por exemplo, Analistas I, II e III podem estar dentro de um mesmo CBO.**

De acordo com a Lei 14.611/23, publicamos o nosso Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Este relatório foi gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas pelas empresas através do e-social, Rais e Portal Emprega Brasil.

As informações apresentadas no relatório do 2º semestre de 2026 representam o cenário do 1º Semestre de 2026. Já o questionário sobre Critérios de Remuneração e Ações para Garantir a Diversidade mostram as práticas atuais da empresa.

O relatório apresenta a razão do salário mediano e médio entre mulheres em relação aos homens, considerando todas as funções desempenhadas na organização, utilizando para tal:



O salário mediano contratual

Que representa o ponto do meio dos salários sem inclusão de verbas remuneratórias adicionais.



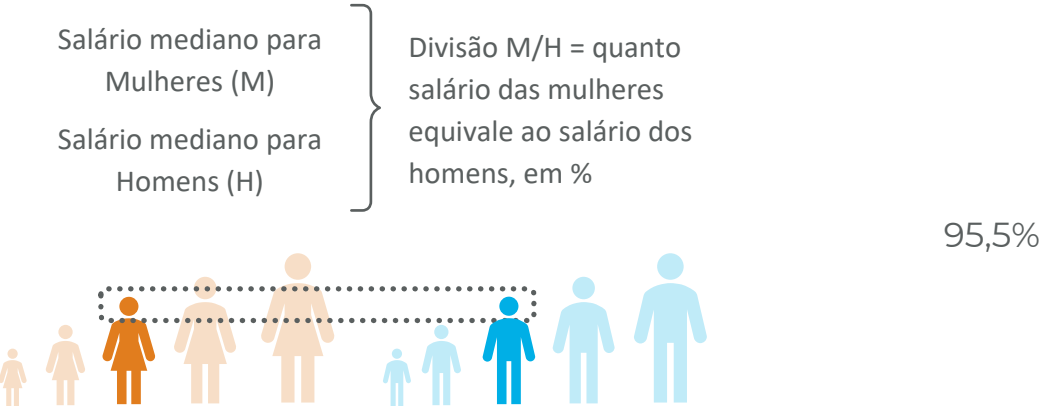
O salário médio

Que representa a média do salário efetivamente pago considerando todos os descontos e acréscimos das verbas salariais, como, por exemplo, horas extras.

Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

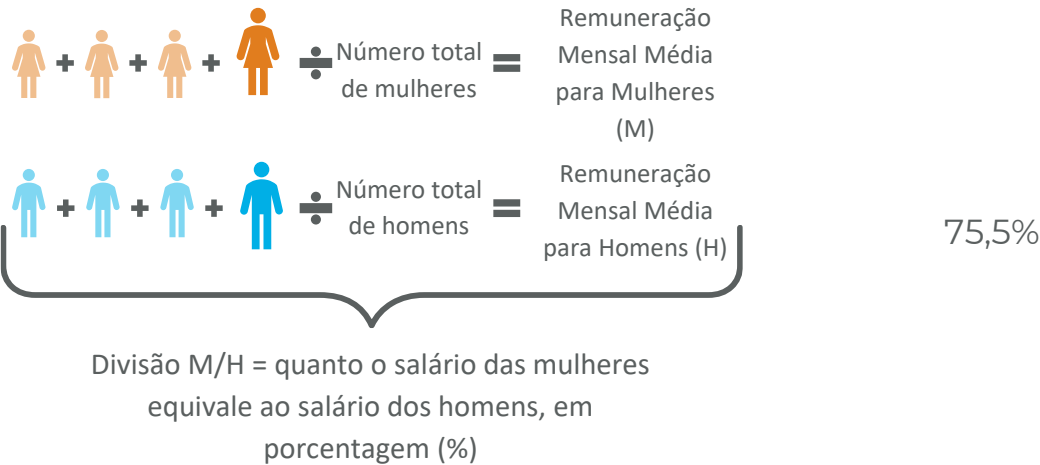
Indicador	Definição	Razão M/H
-----------	-----------	-----------

Salário Contratual Mediano



Este percentual mostra a divisão do salário mediano das mulheres em razão do salário mediano dos homens, sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

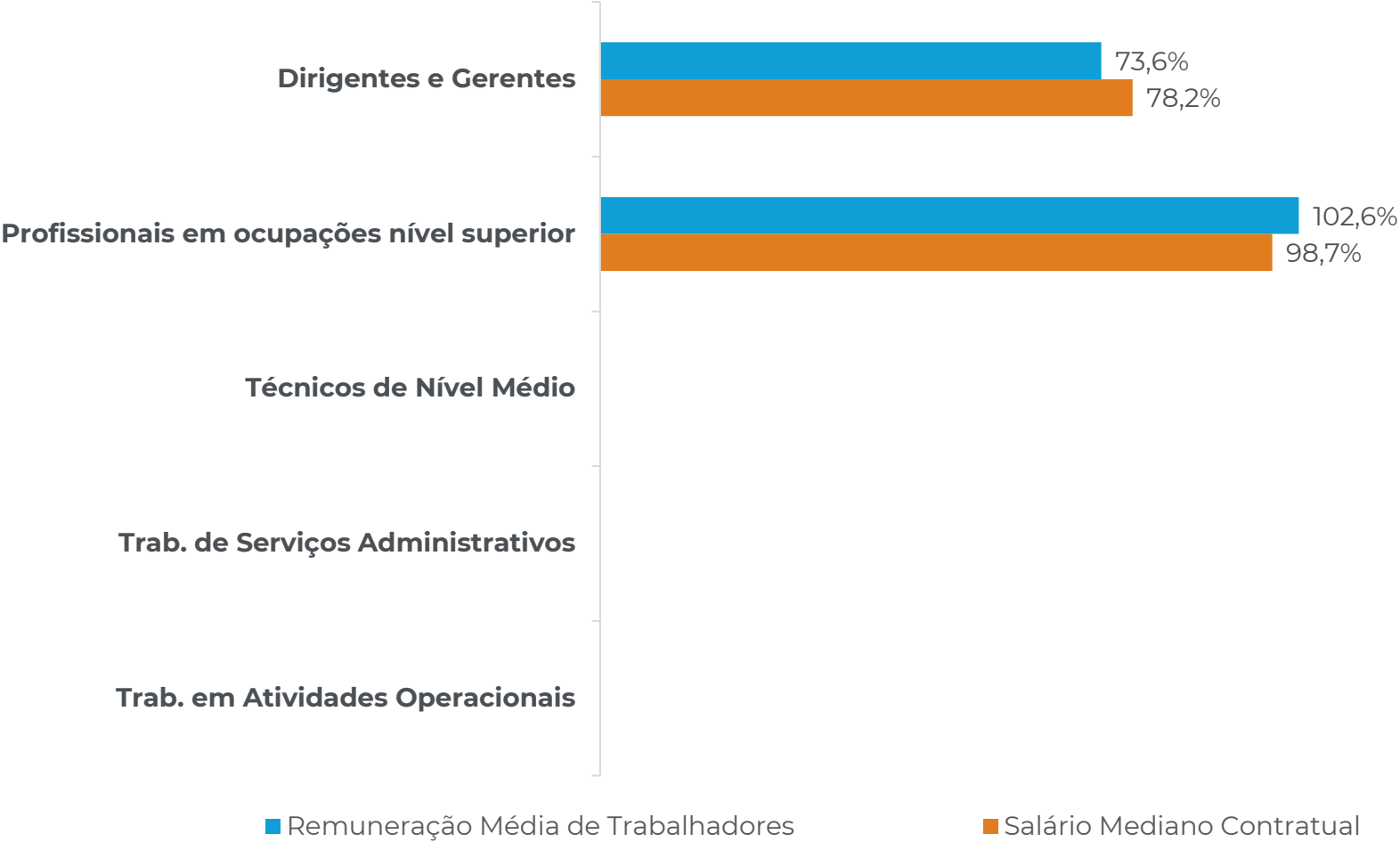
Remuneração Mensal Média



Este percentual apresenta a divisão do salário médio das mulheres em razão do salário médio dos homens (incluindo verbas salariais como por exemplo: horas- extras), também sem distinguir nível hierárquico, cargo, tempo na empresa, tempo na função, entre outros fatores.

Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

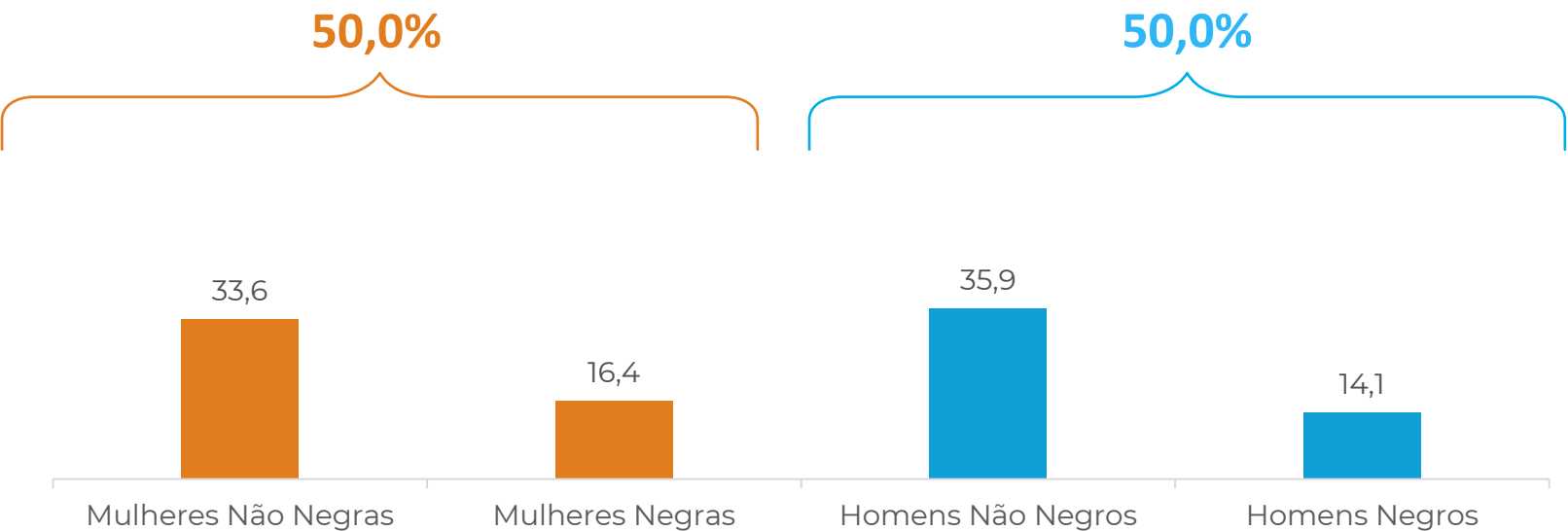


Este percentual mostra a divisão do salário mediano e médio das mulheres em razão do salário mediano e médio dos homens, por grande grupo de ocupação (CBO), podendo, nestes grupos, **conter cargos de diferentes níveis hierárquicos, diferenças de tempo na empresa e de tempo na função.**

Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Composição dos Empregados por sexo e raça

Percentual de Mulheres (negras e não negras) e Homens (negros e não negros) na organização



Políticas e Processos declarados pela empresa

Abaixo estão as políticas e práticas da Companhia, de acordo com o questionário disponibilizado para este relatório.

O detalhamento das práticas se encontra nos slides previamente apresentados sobre diversidade.

Critérios remuneratórios (2º Sem 2026)

- Plano de cargos e salários ou Plano de Carreira
- Cumprir metas de produção
- Tempo de experiência profissional
- Capacidade de trabalho em equipe
- Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões

Ações para aumentar a diversidade (2º Sem 2026)

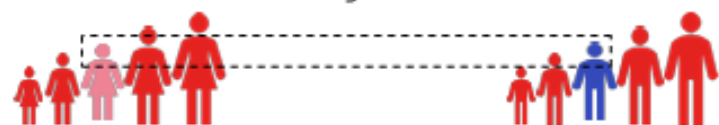
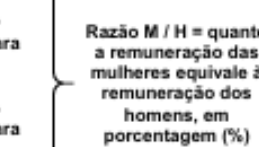
- Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexo
- Políticas de contratação de mulheres
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência

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

Empregador: 09.069.853/0001-54 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 128

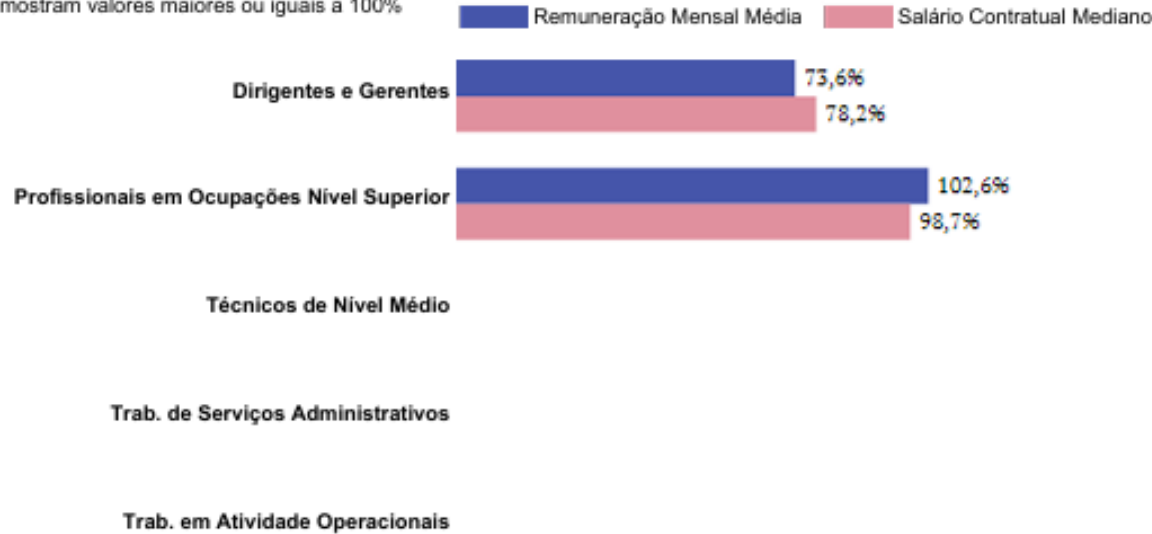
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,5% 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 %	95,5%
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 (%)	75,5%

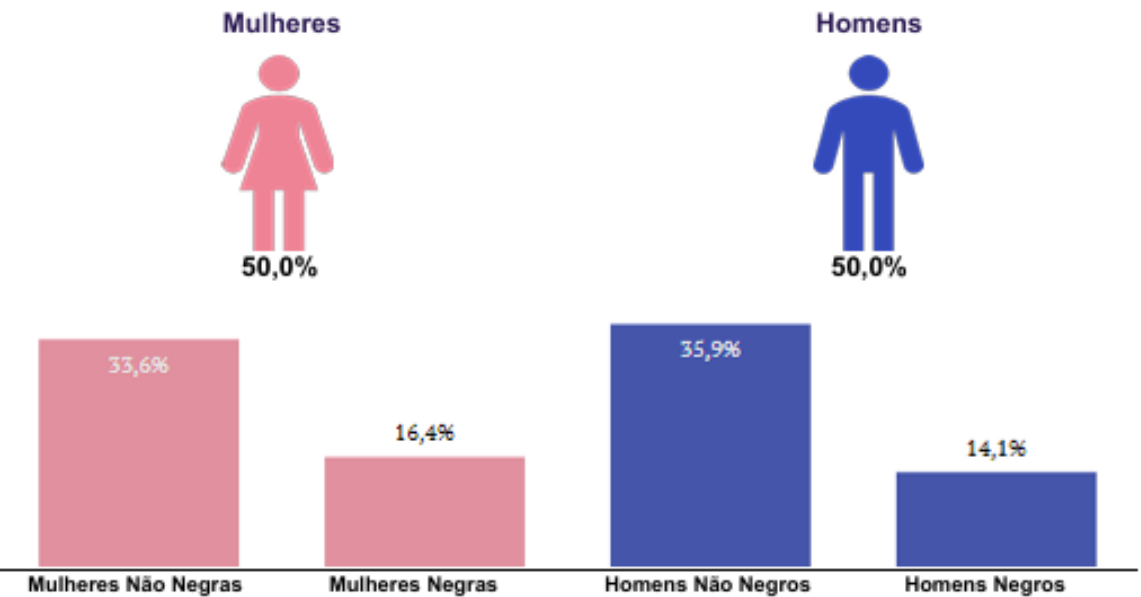
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
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.



O CAMINHO CERTO É SEMPRE
O MELHOR CAMINHO

