



Relatório de

Dispararidade Social

1º Semestre 2026



Sobre o Relatório

É com o intuito de fornecer uma análise objetiva e detalhada sobre a disparidade salarial de gênero em nossa empresa que apresentamos este relatório. Reconhecemos a importância crucial de abordar essa questão com seriedade e transparência, refletindo nosso compromisso contínuo com a igualdade de oportunidades e a justiça salarial.

Ao longo deste relatório, examinaremos os dados coletados pela Modular, que servirá de base para futuras ações para mitigar a disparidade, incluindo análises regulares de discrepâncias salariais, a implementação de políticas que garantem remuneração igual para trabalho igual ou equivalente, e os esforços para promover uma cultura de inclusão em nosso ambiente de trabalho.

Agradecemos a atenção dedicada a este relatório e estamos à disposição para discutir qualquer aspecto em maior detalhe.



Relatório SAO

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | Filial Guarulhos

Diferença de salários entre mulheres e homens:

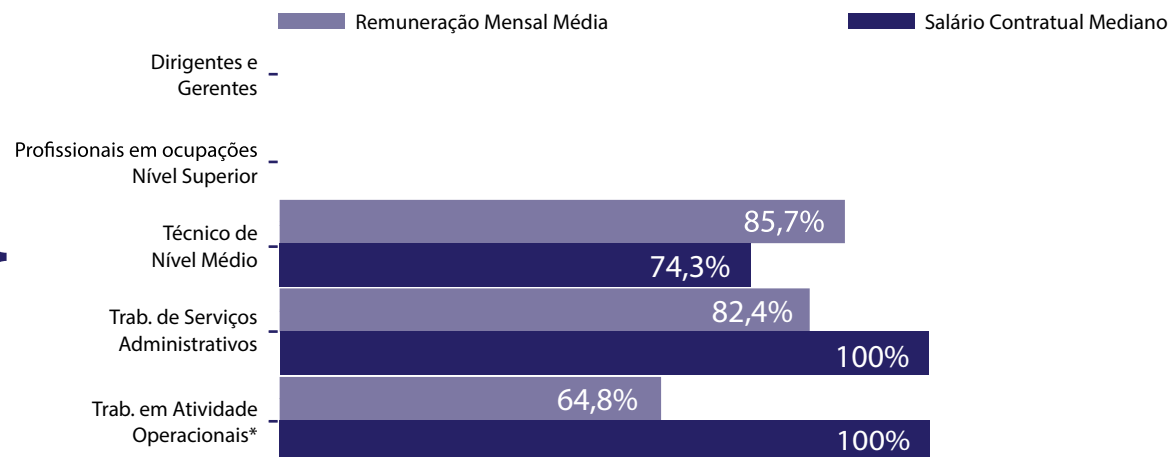
O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,1% da recebida pelos homens

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) } Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,1%

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.




Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

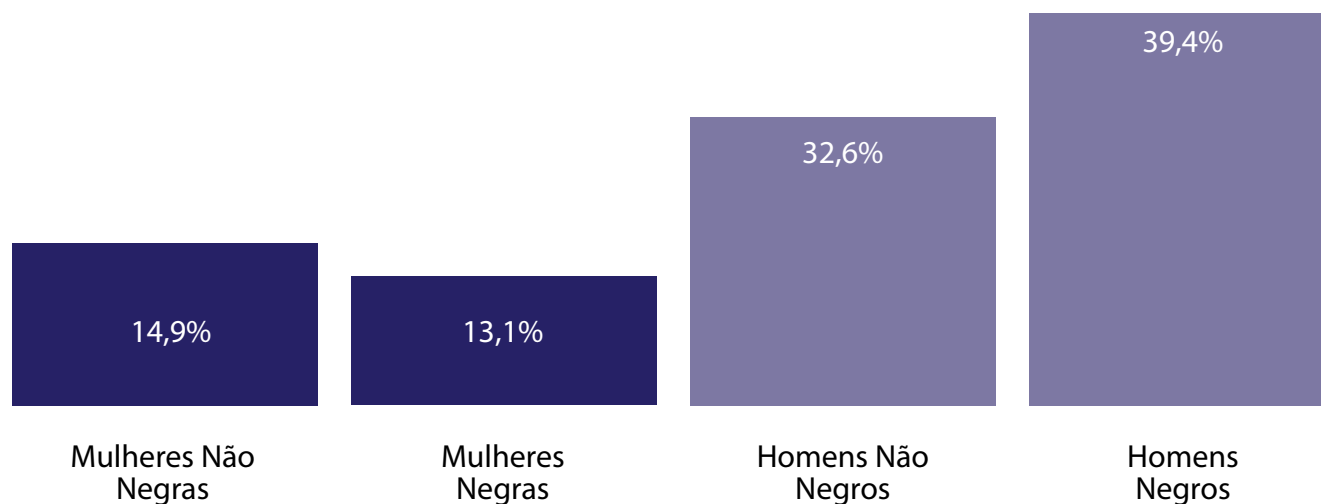
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:












A) Composição do total de empregados por sexo e raça/cor

 **Mulher**
28,0%

 **Homem**
72,0%



B) 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 à compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	



OBRIGADA

