Relatório de

Transparência e Igualdade Salarial

2º Semestre de 2026

Sumário

3 Sobre o Relatório

4 Para fazer a diferença

5 Relatório Unidade Guarulhos

7 Relatório Unidade Simões Filho

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.

Para Fazer a Diferença

Veja algumas medidas tomadas pelas empresas que podem fazer a diferença:

Realizar análises regulares para identificar disparidades salariais entre gêneros;

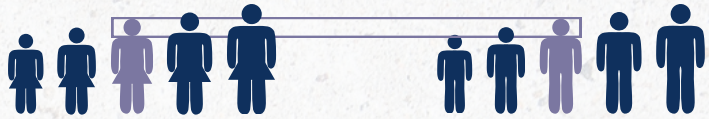
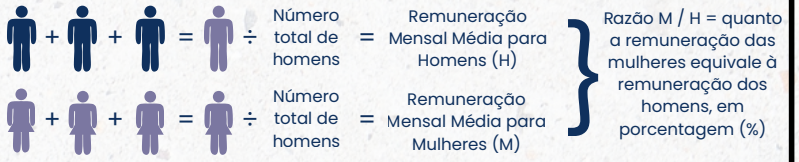
Implementar políticas que garantam remuneração igual para trabalho igual ou equivalente;

Promover uma cultura de inclusão;

Relatório Guarulhos

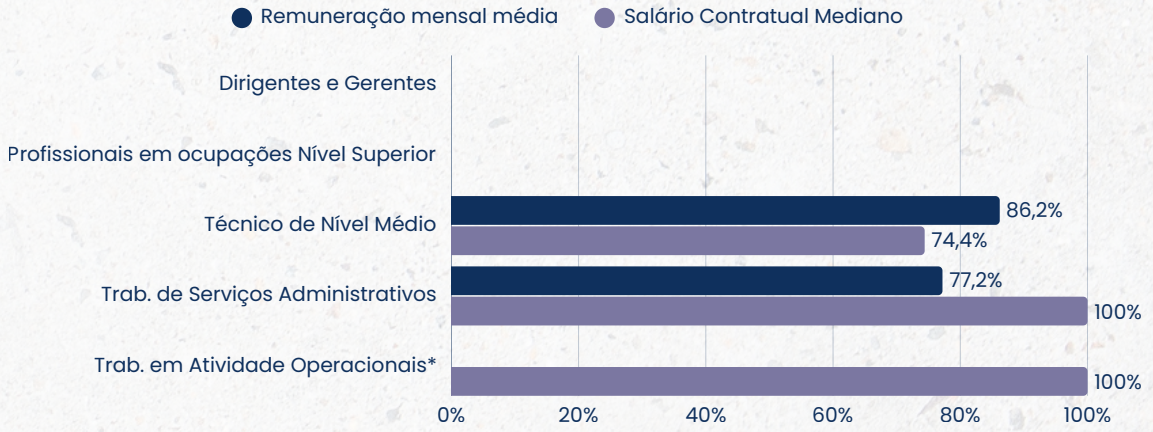
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | Filial Guarulhos

Diferença de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 72,3% 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 % 	**76,1%**
Remuneração Mensal Média		**72,3%**

São apresentadas em porcentagem 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 3 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; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.



***Fonte**: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).*

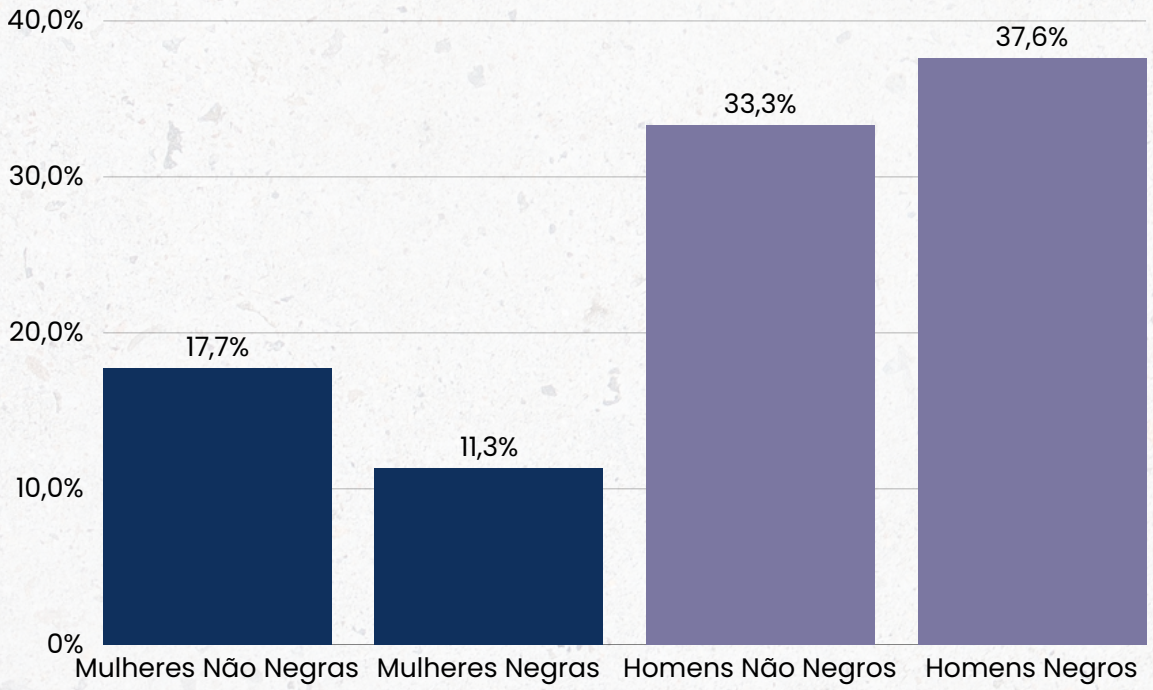
***Nota**: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.*

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

A) Composição do total de empregados por sexo, etnia e raça.

Mulher 29,0%

Homem 71,0%



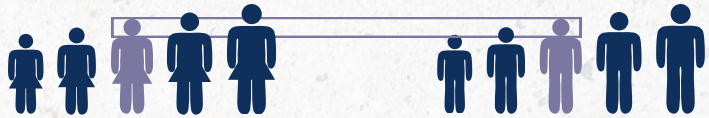
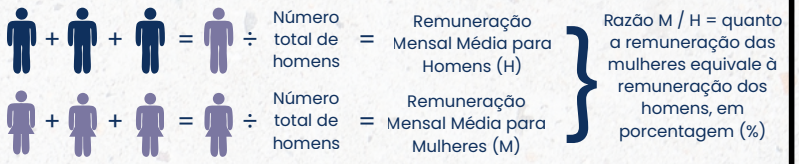
B) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	
Critérios Remuneratórios	
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 familia, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório Simões Filho

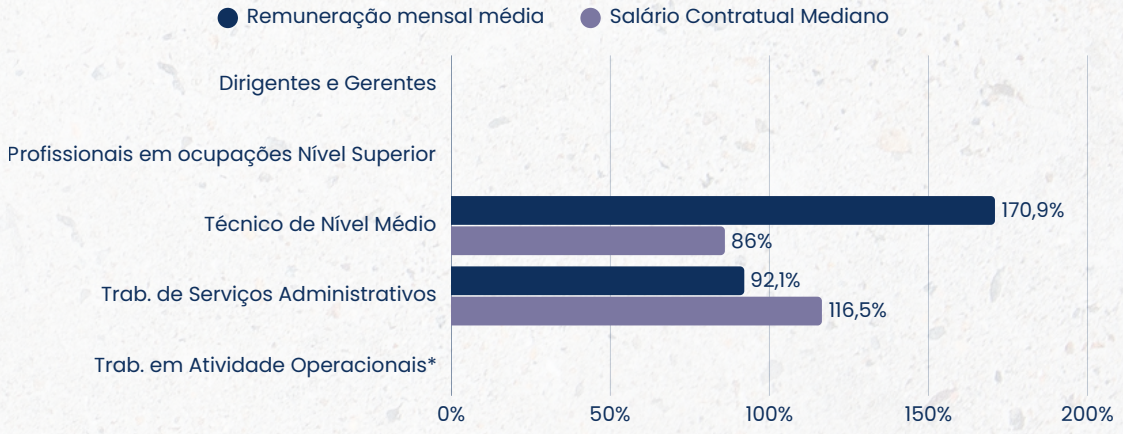
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | Filial Simões Filho

Diferença de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 119,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 122,6% 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 % 	119,6%
Remuneração Mensal Média		122,6%

São apresentadas em porcentagem 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 3 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; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.



***Fonte**: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).*

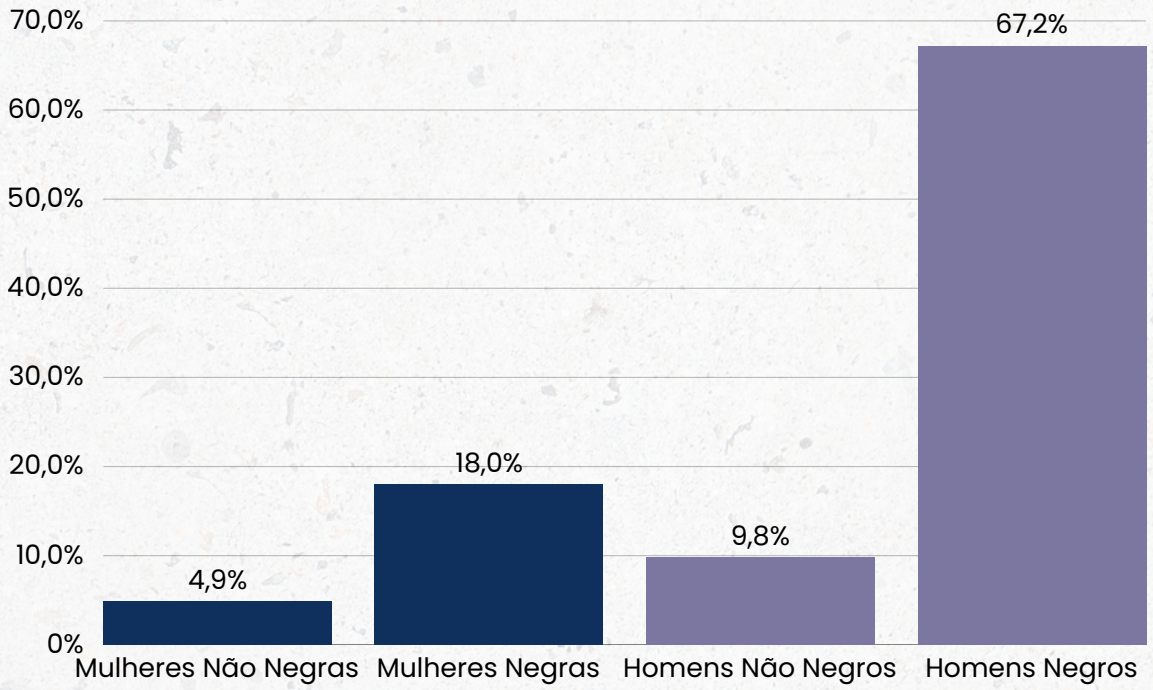
***Nota**: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.*

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

A) Composição do total de empregados por sexo, etnia e raça.

Mulher 23,0%

Homem 77,0%



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	✓
Critérios Remuneratórios	
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 familia, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	✓