

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

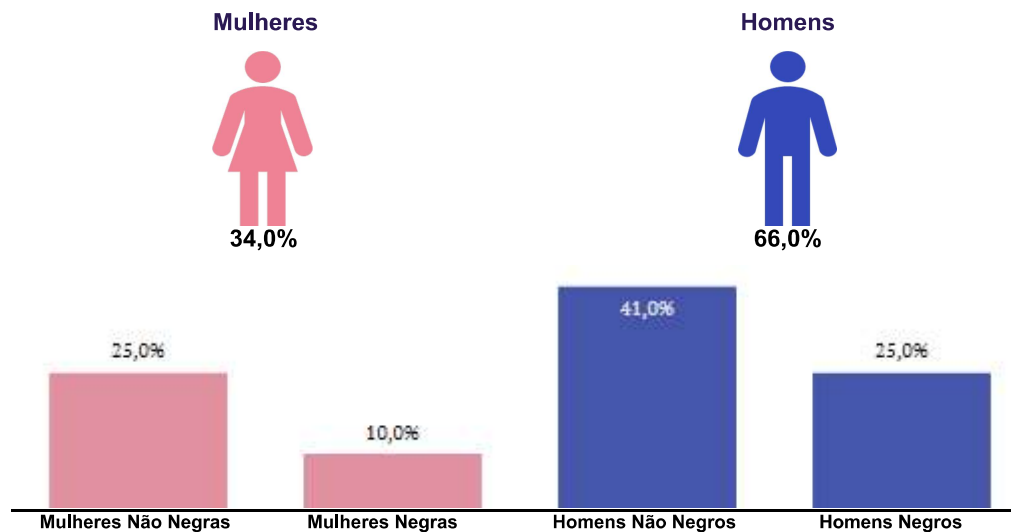
Empregador: 44.393.564/0001-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 833

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,7% da recebida pelos homens.

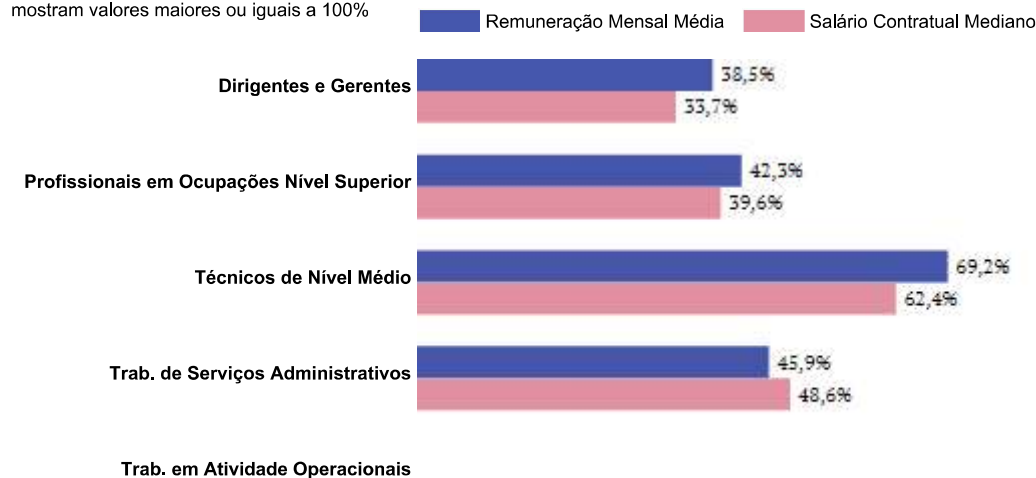
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	76,0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	88,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

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	

Notas:

1 – De acordo com o que prevê o art. 2º, inciso I, do Decreto nº 11.795/2023, em regulamento à Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, o Relatório de Transparência e de Critérios Remuneratórios contempla, para fins de comparação de bases salariais, os cargos ou ocupações contidas na Classificação Brasileira de Ocupações¹ (CBO).

Importante destacar que as descrições dos cargos contidas no código de CBO, por vezes, poderão não ter equivalência ao descritivo adotado pelo mercado, sendo necessário por parte das empresas classificar seus cargos por aproximação.

Devido a esta abrangência, é possível que haja diversos cargos representados em um mesmo CBO. A exemplo disto, pode-se citar os códigos para níveis de Analista Junior, pleno e Sênior, que poderão não ter os níveis especificados gerando eventualmente a necessidade de classificá-los em um mesmo código, conforme descrição fornecida pela base do governo.

Acrescenta-se que as comparações salariais poderão sofrer distorções em função dos segmentos em que os empregados estão alocados. Ainda de acordo com o exemplo de Analista, é possível que se tenha a comparação entre Analistas que, embora ocupem o mesmo nível, exerçam atividades distintas em razão das áreas que estão inseridos na empresa, o que justifica a variação salarial entre eles.

Neste sentido, destacamos que as comparações salariais entre os cargos poderão sofrer distorções uma vez que podemos, por exemplo, ter Analistas Plenos e Sêniores sendo comparados a partir de um mesmo código, ou mesmo a comparação entre Analistas de diferentes setores.

2 – Como inúmeras empresas do mercado, a Núcleo adota metodologias de cargos e salários para administrar sua força de trabalho, que contemplam entre suas práticas a concessão de reconhecimentos como aumentos salariais e promoções, sendo estes pautados no desempenho, na produtividade e no atingimento de resultados por parte de seus funcionários. Vincular os aumentos salariais e as promoções ao desempenho e à produtividade ajuda a garantir uma cultura de excelência e incentiva os colaboradores a buscarem constantemente melhorias em seu trabalho. Ao mesmo tempo, o estabelecimento de metas mensuráveis para o alcance de resultados contribui para uma avaliação objetiva do desempenho dos funcionários.

A Núcleo não compactua com critérios para a concessão dos reconhecimentos acima citados que estejam pautados na discriminação por gênero, raça, religião ou qualquer outro predisposto em lei.

3 – Anteriormente, na composição dos funcionários por sexo, etnia e raça no relatório do 1º semestre de 2024, foram consideradas como pessoas pretas, aquelas que se autodeclararam pretas ou pardas com base nos dados da RAIS e E-Social 2022.

4 – Em 2023, devido a entrada da obrigatoriedade de informar a raça e etnia no e-social, aplicamos uma atualização cadastral para que os funcionários pudessem fazer sua autodeclaração, com maior adesão, houve reflexo na composição dos grupos.

¹ A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO): Documento que retrata as profissões do mercado de trabalho brasileiro. Foi instituída com base legal na Portaria nº 397, de 10.10.2002. Fonte: <https://empregabrasil.mte.gov.br>