



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º Semestre 2026

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 e ao Decreto nº 11.795/2023, bem como ao nosso compromisso com a promoção de práticas de inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial da Nauterra Brasil.

A base das informações foi agrupada e publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego através de um sistema chamado CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Este sistema é utilizado para identificar e nomear as profissões existentes e descrever (mesmo que de forma ampla) as atividades e requisitos de cada profissão.

O relatório, contudo, ainda precisa de alterações a fim de propiciar, de maneira apropriada, uma análise de igualdade salarial entre sexos alinhada à legislação trabalhista. Em especial, ressalta-se adequações necessárias referentes:

- I. À consideração de diferentes cargos e níveis dentro do mesmo grupo de ocupações;
- II. À falta de parâmetros legais de comparação conforme critérios definidos pela CLT;
- III. Às circunstâncias distintas de trabalho, como, por exemplo, funcionários que realizaram horas extras ou trabalharam em horário noturno sendo comparados, dentro do mesmo grupo, com empregados que não trabalharam nesses regimes.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 02.279.324/0004-89 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 163

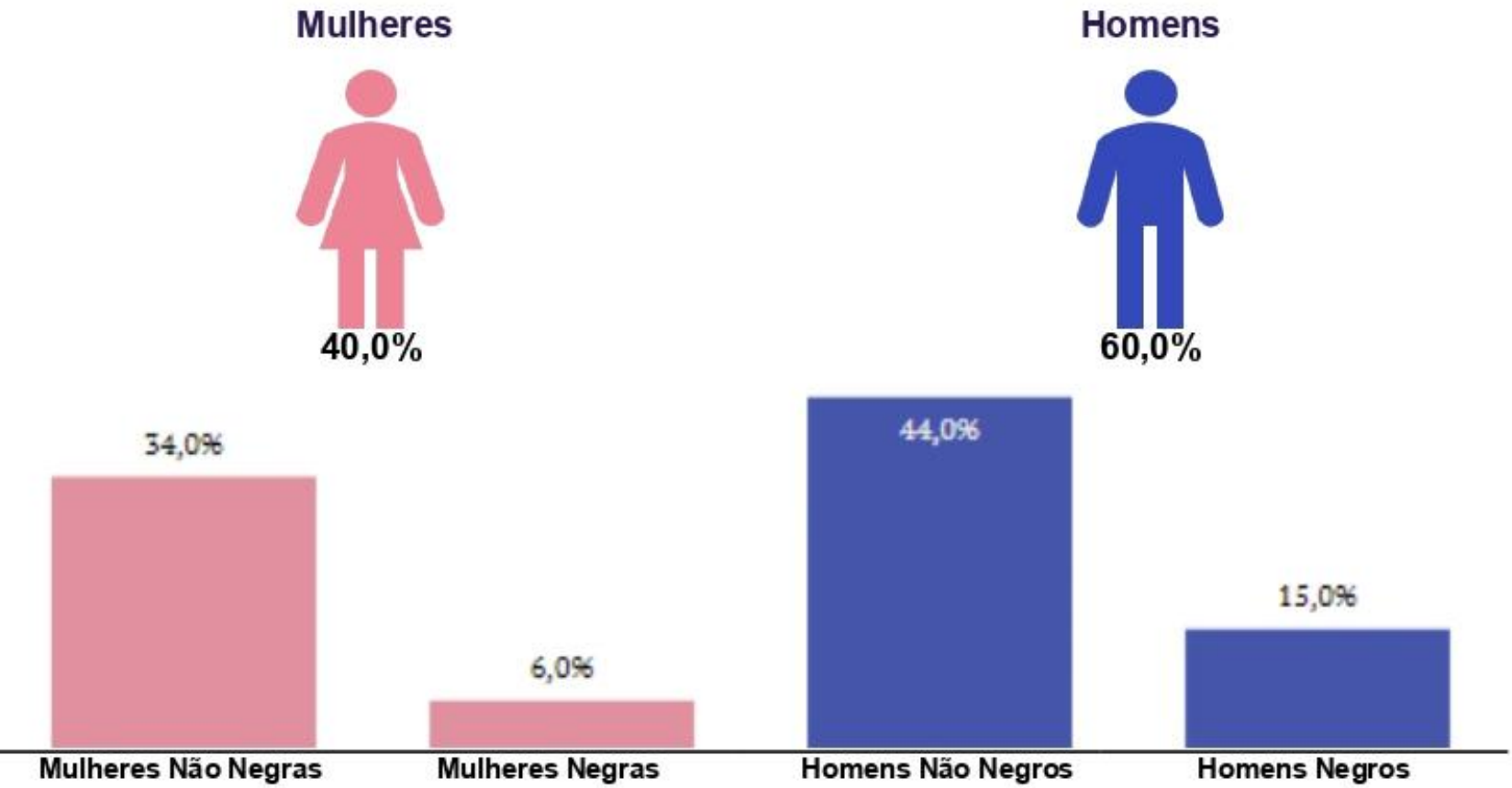


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,7% da recebida pelos homens.

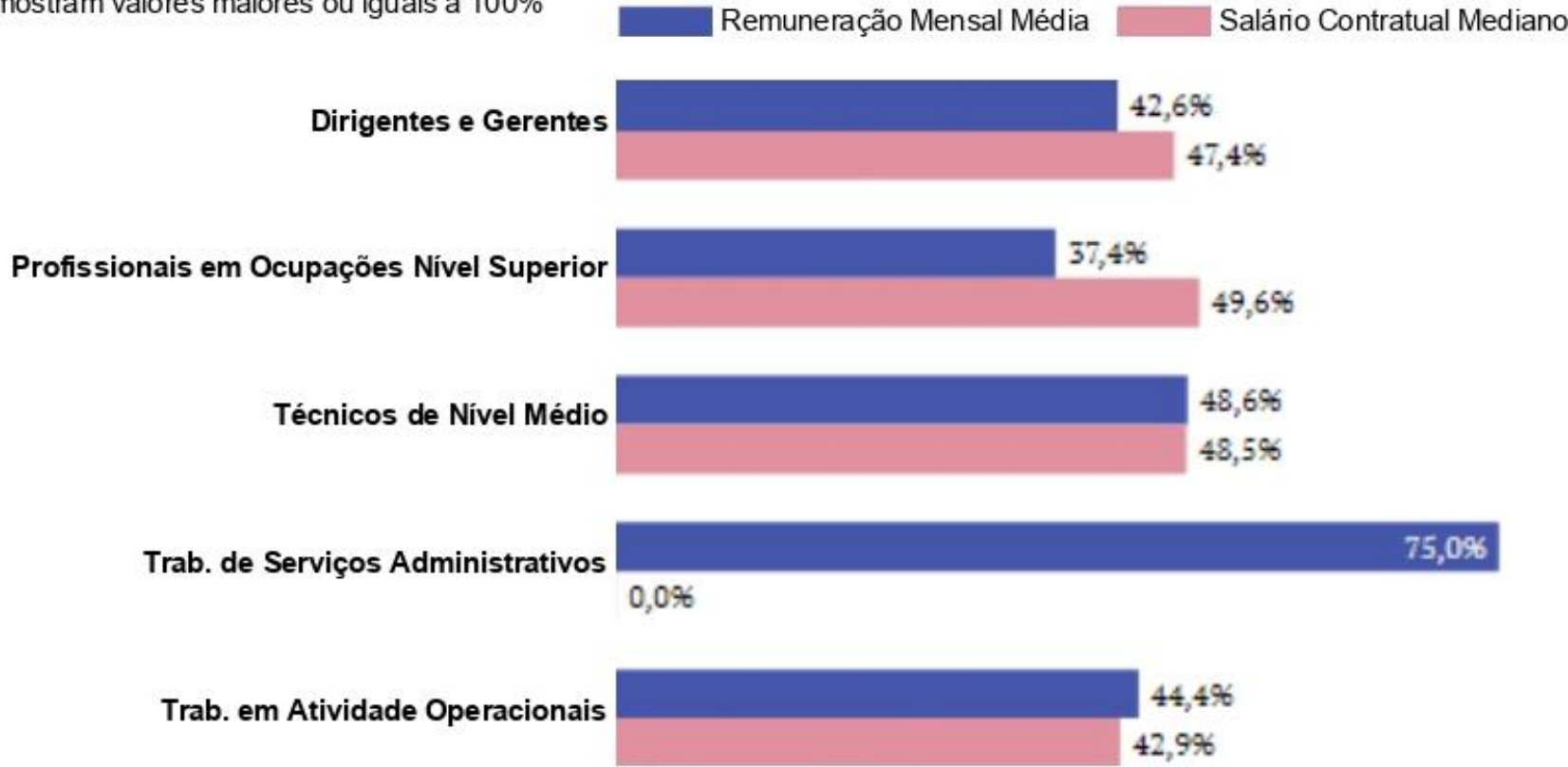
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	92,2%
Remuneração Mensal Média	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	80,7%

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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Dezembro de 2025 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2026

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 02.279.324/0020-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 195



Diferença salarial entre mulheres e homens

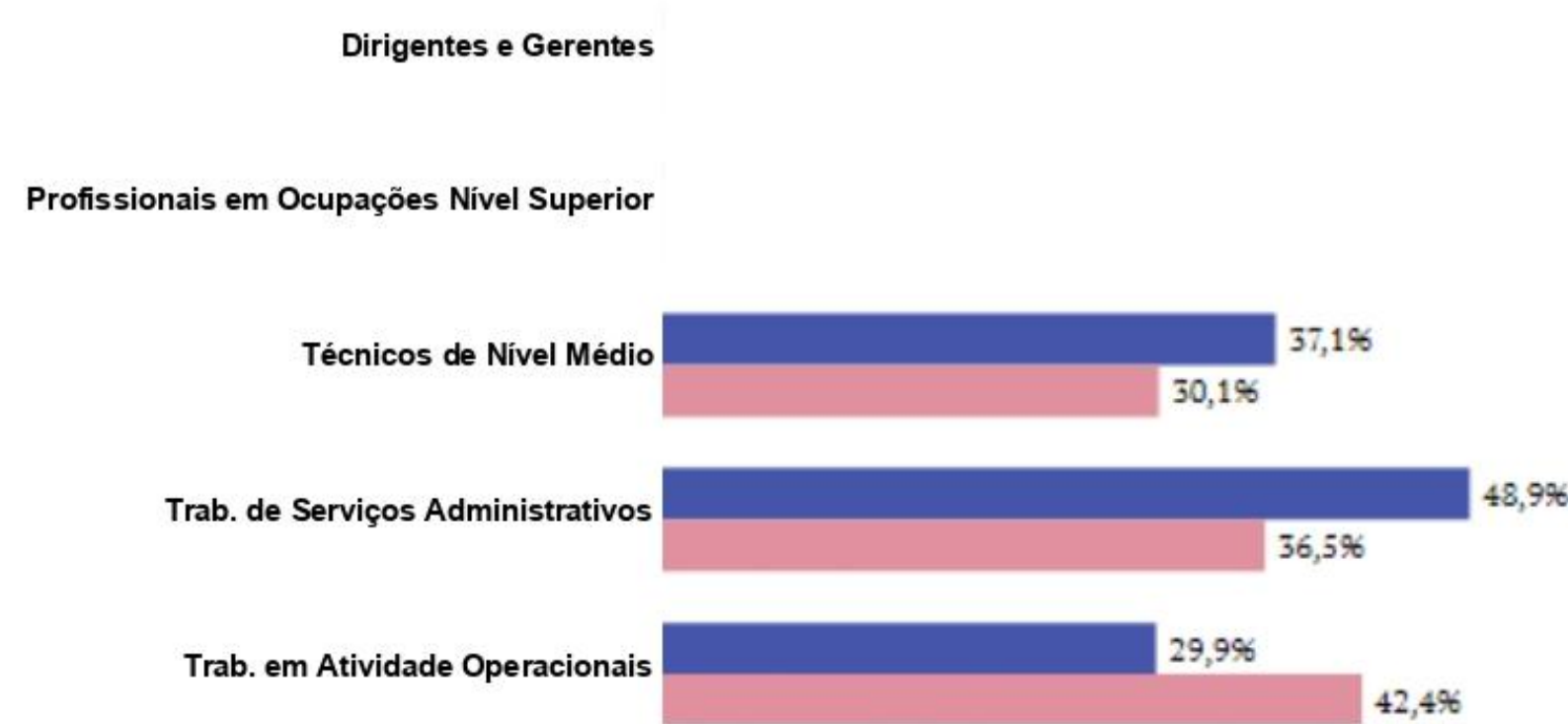
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 66,9% da recebida pelos homens.

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 %	82,3%
Remuneração Mensal Média	$\text{Nº Homens} \times \text{RMH} = \text{RMH Total Homens}$ $\text{RMH Total Homens} \div \text{Nº Homens} = \text{RMH Média Homens (H)}$ $\text{Nº Mulheres} \times \text{RMM} = \text{RMM Total Mulheres}$ $\text{RMM Total Mulheres} \div \text{Nº Mulheres} = \text{RMM Média Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	66,9%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

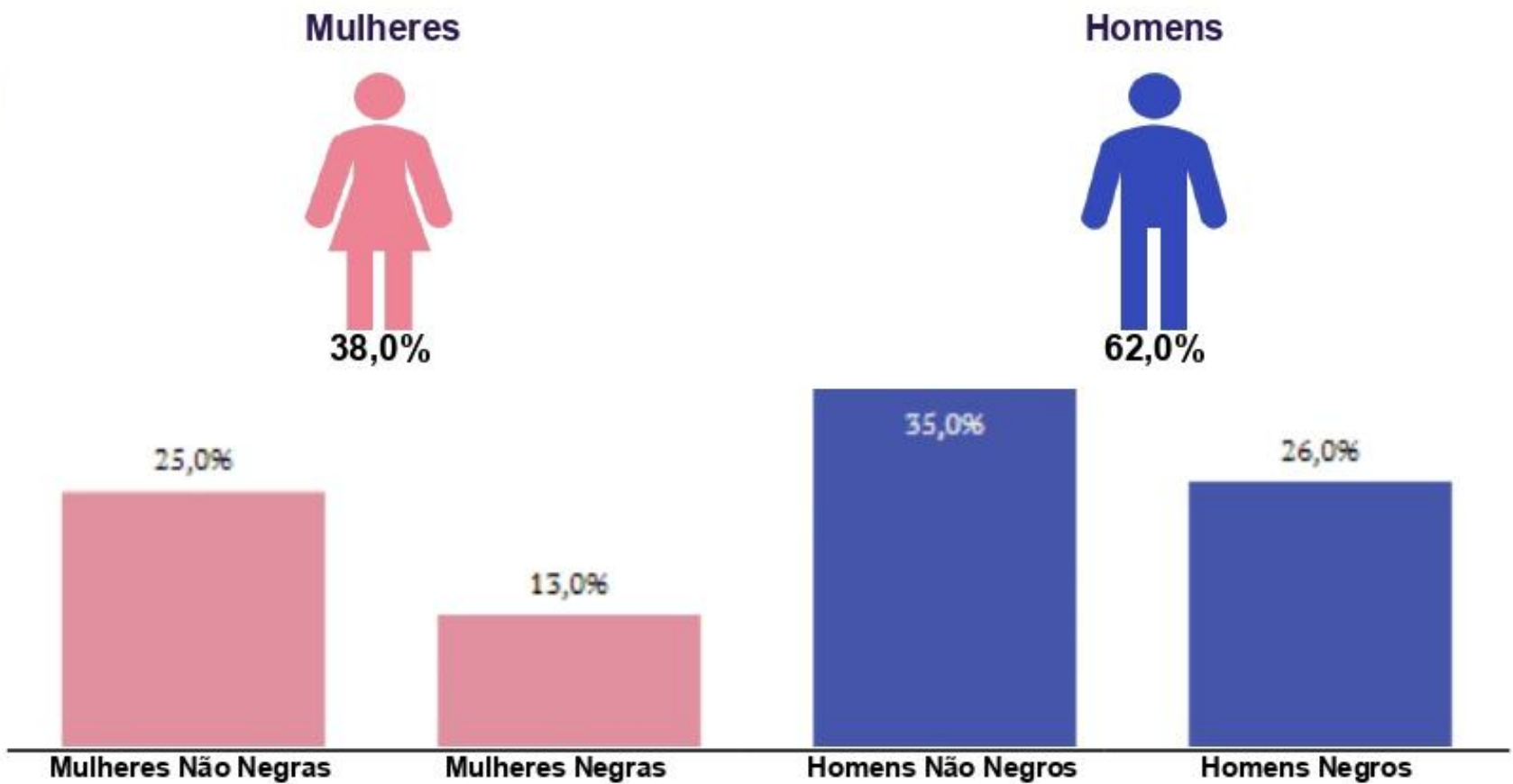
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano



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

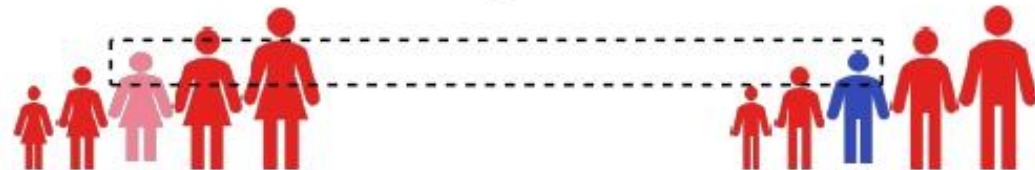
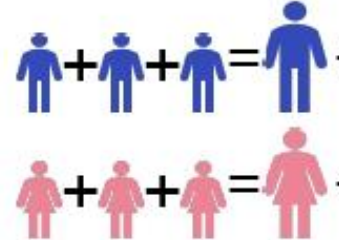
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Re Re Re Re Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 02.279.324/0001-36 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 3.040



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 60,3% 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 %	92,8%
Remuneração Mensal Média	 Número Total de Homens Número Total de Mulheres Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	60,3%

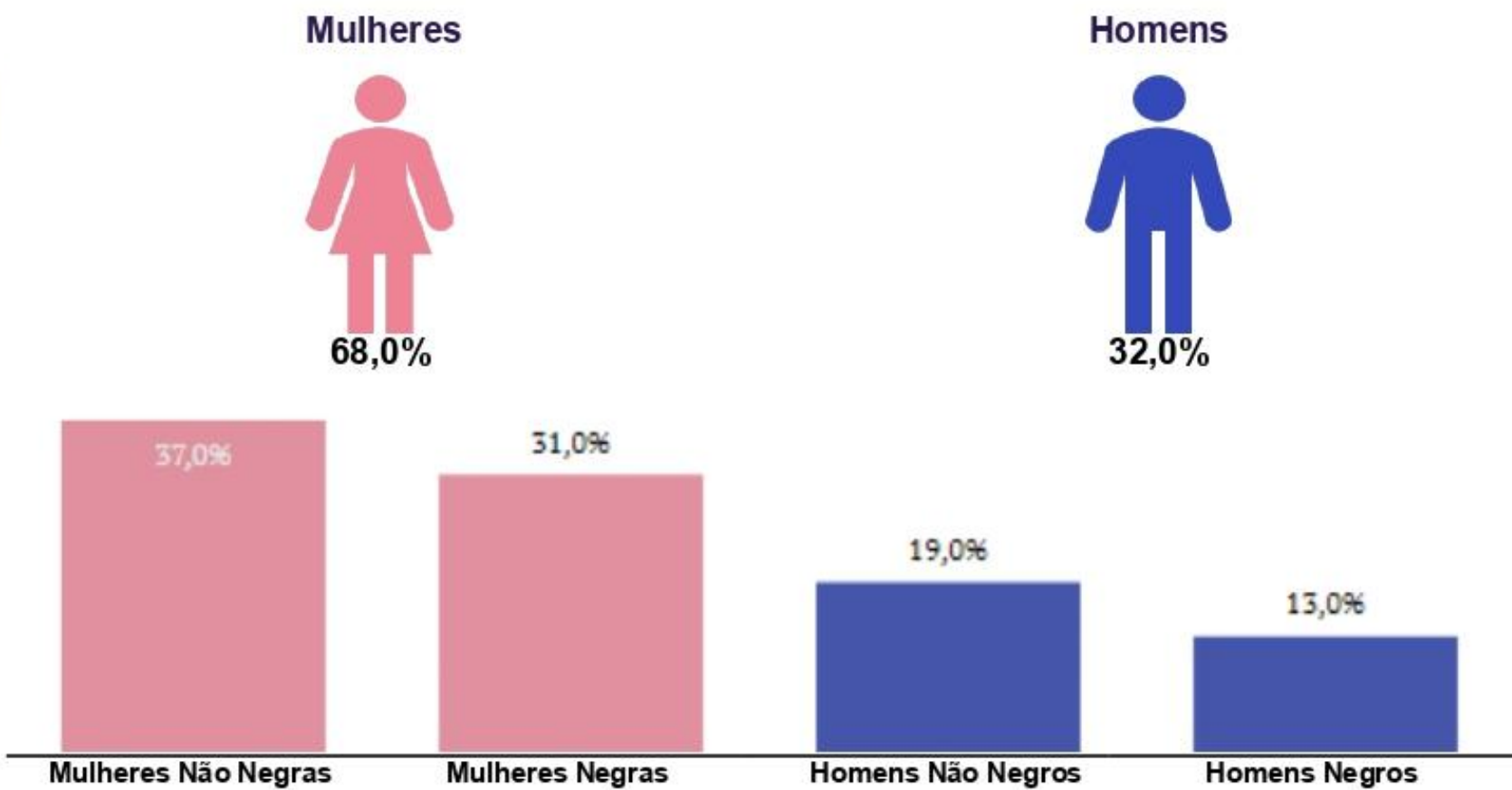
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	