



Relatório de Transparência Salarial 2026

Em cumprimento à Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, à Portaria MTE nº 3.714 e ao Decreto nº 11.795/2023, o Grupo Elettromec divulga seu Relatório de Igualdade Salarial entre homens e mulheres. Destaca-se que as informações foram compiladas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base nos dados do eSocial e da RAIS referentes ao ano de 2025, bem como na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A CBO tem como objetivo identificar, descrever e organizar, de forma generalista, os requisitos, as nomenclaturas, as atividades e as formações acadêmicas e profissionais associadas aos cargos. No entanto, não considera aspectos como o nível de senioridade. Dessa forma, os dados apresentados refletem diferenças entre grupos de ocupações ou cargos, e não entre funções idênticas. Assim, o agrupamento dessas informações pode não representar integralmente a realidade dos cargos existentes na empresa, especialmente considerando que fatores como a senioridade são determinantes relevantes na definição da remuneração.

É importante destacar que a coleta de dados realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego abrange apenas estabelecimentos com mais de 100 colaboradores, o que, neste contexto, refere-se exclusivamente à nossa matriz, onde está localizado o BackOffice administrativo.

Atualmente, o Grupo Elettromec conta com 13 lojas próprias, nas quais 54% das posições de liderança são ocupadas por mulheres, que representam uma parcela significativa do faturamento e do sucesso do Grupo. Contudo, como essas filiais possuem menos de 100 colaboradores, não foram incluídas no relatório.

Além dos pontos já expostos, o Grupo Elettromec reforça que aplica a mesma estrutura de cargos e salários a todos os seus colaboradores, homens e mulheres, sem qualquer distinção de gênero.

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

Empregador: 01.704.257/0001-97 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 108

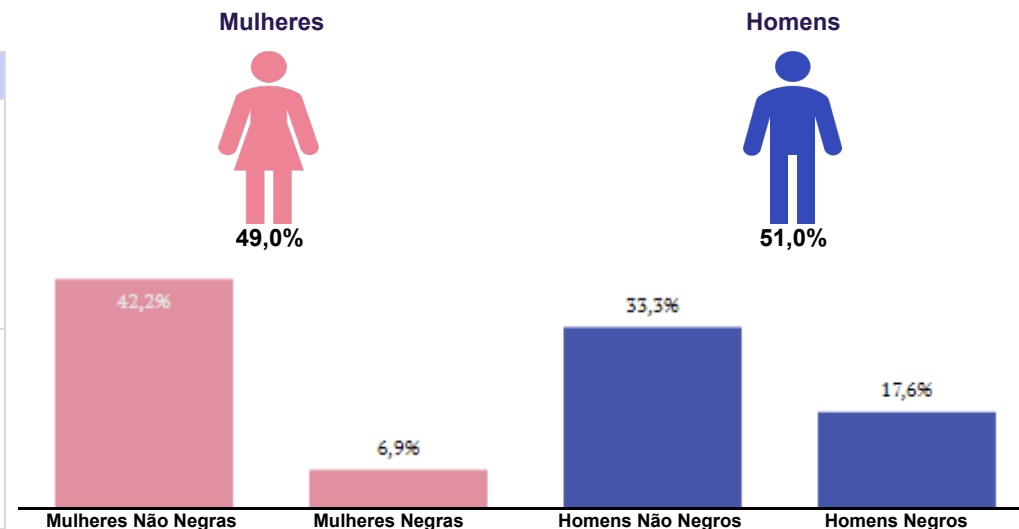


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,8% da recebida pelos homens.

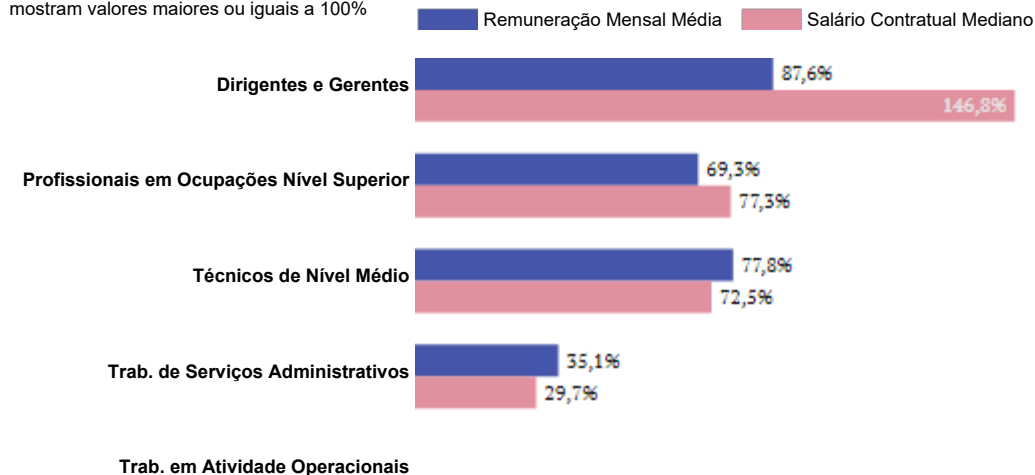
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	74,9%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	72,8%

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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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.