

NOTA EXPLICATIVA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial (1º Ciclo 2026)

A Viação Atalaia publica seu relatório em cumprimento à lei.

Esclarecemos que a metodologia do MTE gera distorções matemáticas ao agrupar funções diferentes e somar adicionais operacionais inerentes ao setor de transportes (cuja força de trabalho é predominantemente masculina).

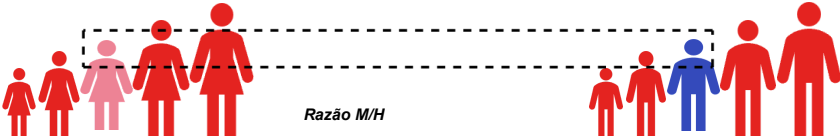
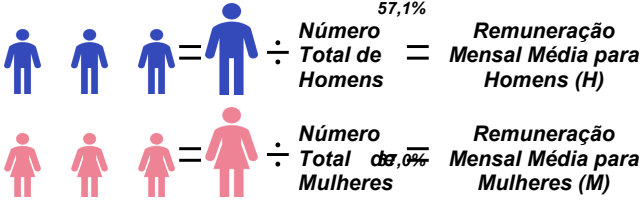
Reafirmamos nosso estrito cumprimento ao Art. 461 da CLT, garantindo remuneração igualitária para funções equivalentes e repudiando qualquer discriminação.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 18.826.614/0001-92 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 879

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 57,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	
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 % 	
Remuneração Mensal Média	57,1% Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	

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

Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior



Técnicos de Nível Médio

Trab. de Serviços Administrativos

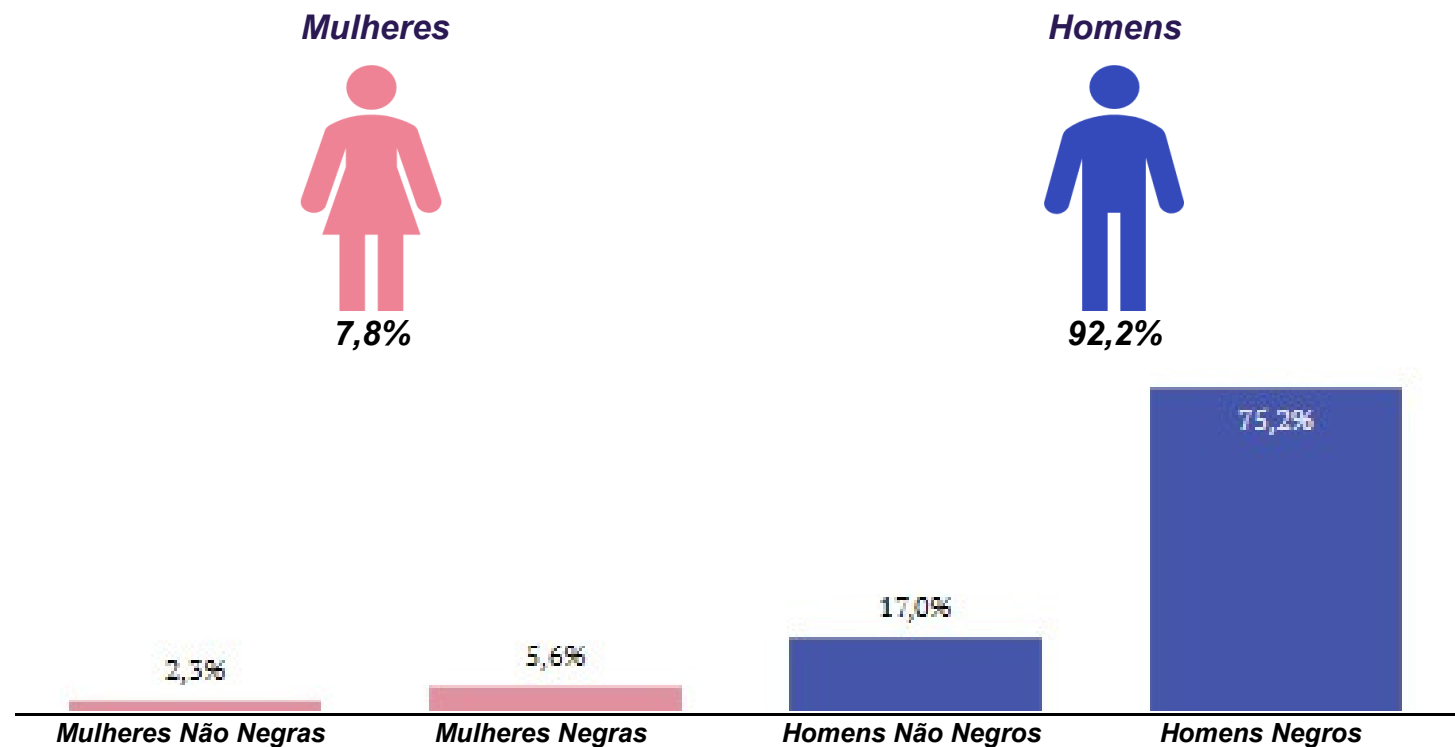


Trab. em Atividade Operacionais



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	

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.