NOTA EXPLICATIVA
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial (2º 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).

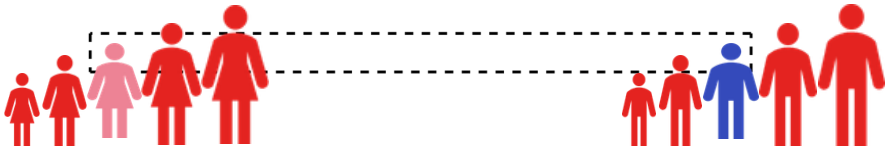
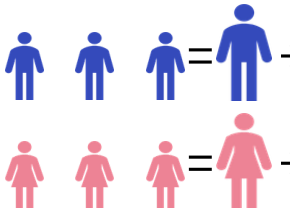
Reafirmamos nosso estrito cumprimento ao Art. 461 da CLT, garantindo remuneração igualitária para funções equivalentes e repudiando qualquer discriminação.

Atalaia

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 18.826.614/0001-92 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 866

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 66,3% 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 %* 	**57,1%**
Remuneração Mensal Média	 *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 (%)*	**66,3%**

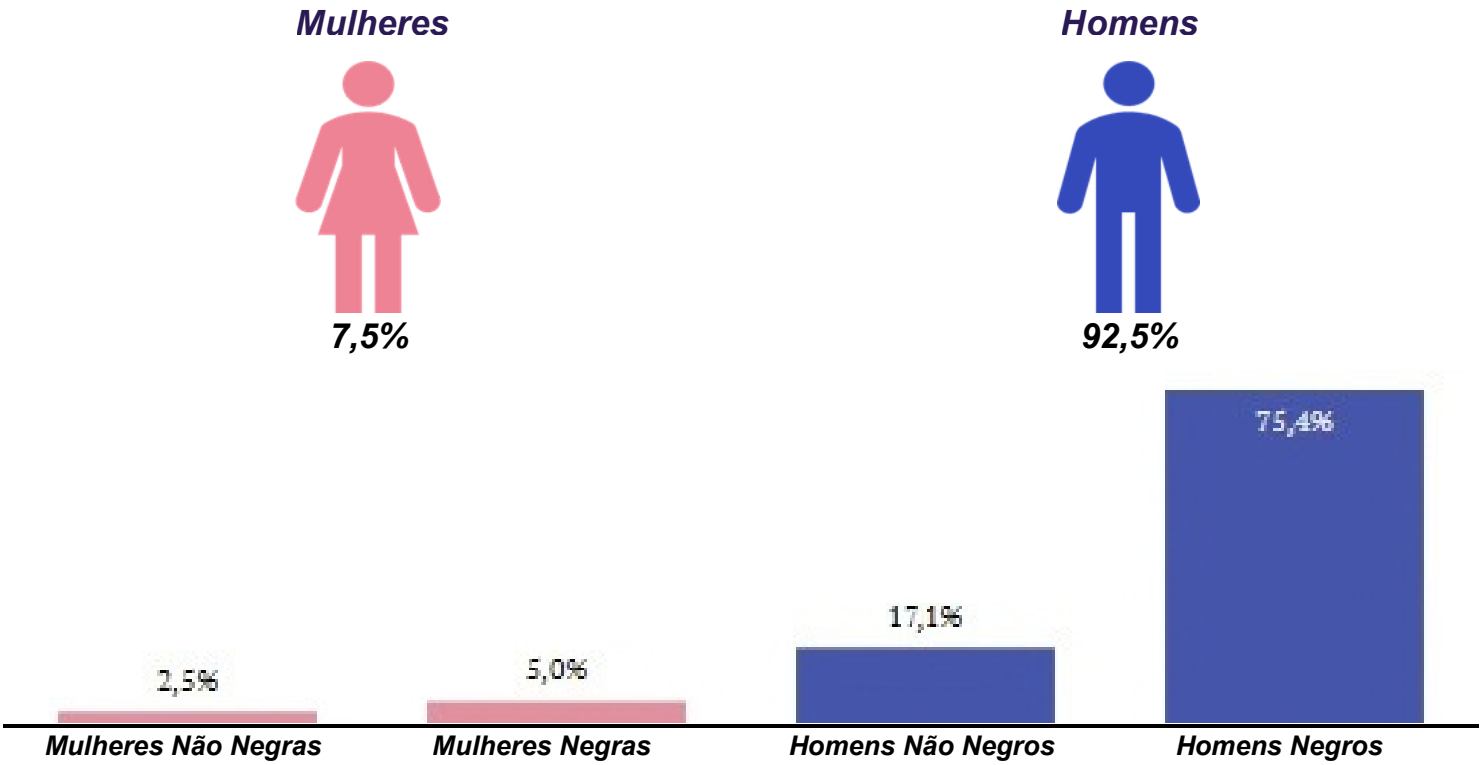
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	✓

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.