

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 83.017.350/0001-98 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 187

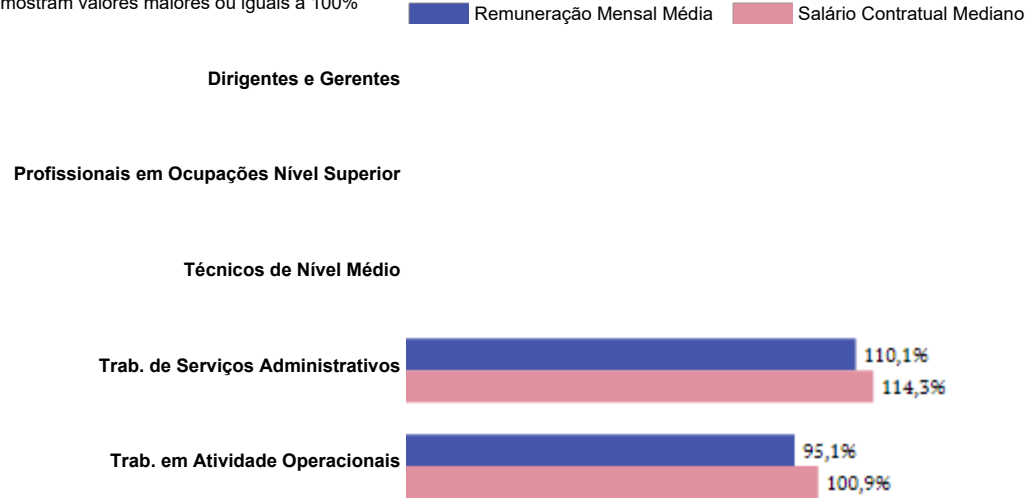
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 114,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 105,8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	114,3%
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 (%)	105,8%

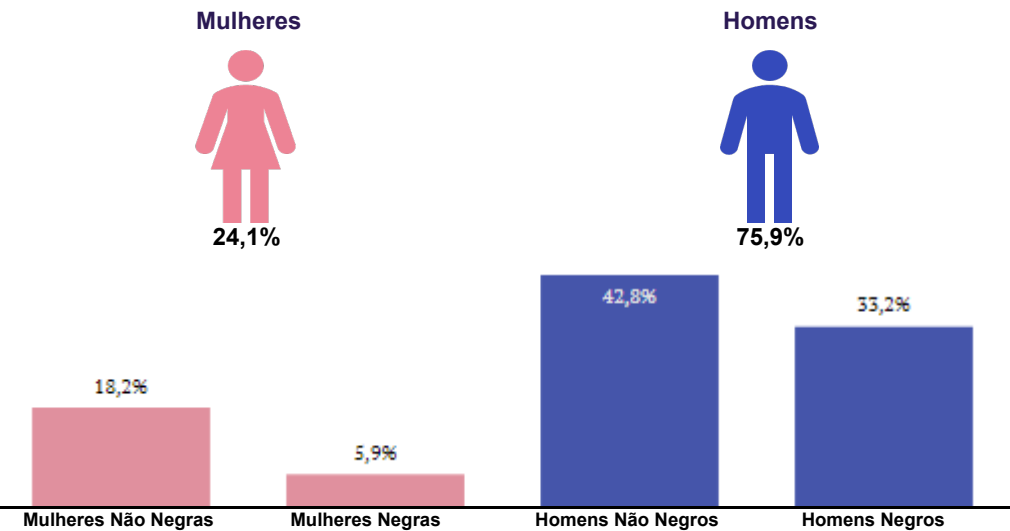
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

NOTA TÉCNICA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º Ciclo – 2º semestre de 2026

TAF DISTRIBUIDORA – CNPJ: 83.017.350/0001-98

1. Objetivo

A presente nota técnica tem por finalidade contextualizar e complementar as informações constantes nos Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, publicados em conformidade com a Lei nº 14.611/2023 e o Decreto nº 11.795/2023. O documento visa esclarecer as metodologias aplicadas, os fatores estruturais que influenciam os indicadores divulgados e as ações adotadas pela empresa para promover e garantir a igualdade de remuneração entre os gêneros.

2. Contexto Organizacional e Perfil do Quadro de Pessoal

A TAF possui 187 trabalhadores ativos. A distribuição por gênero reflete uma característica estrutural do setor de atuação da empresa:

- Setor de Produção / Atividades Operacionais: predomínio masculino, em razão do histórico de ocupação do mercado de trabalho industrial e dos requisitos e operacionais das funções.
- Setor Administrativo / Serviços Administrativos: maior presença feminina, refletindo tendência nacional de distribuição ocupacional por gênero nessas áreas.

Essa segregação ocupacional é fator determinante na leitura dos indicadores de remuneração apresentados, uma vez que a metodologia do relatório compara a média geral de remuneração entre mulheres e homens sem, necessariamente, estratificar por função ou cargo específico.

3. Indicadores de Igualdade Salarial — 2º Semestre 2026

A tabela abaixo consolida os principais indicadores extraídos dos relatórios de transparência:

Unidade	Trabalhadores	Composição Feminina	Sal. Contratual Mediano (M/H)	Remuneração Média Mensal (M/H)
TAF (CNPJ: 83.017.350/0001-98)	187	24,1%	114,3%	105,8%

* Razão M/H: quanto a remuneração/salário das mulheres equivale ao dos homens, em porcentagem.

4. Interpretação dos Indicadores

4.1 Salário Contratual Mediano

O salário contratual mediano é o indicador que melhor reflete a prática remuneratória da empresa para funções equivalentes. Os resultados demonstram que, o salário contratual mediano das mulheres equivale a 114,3% do recebido pelos homens.

4.2 Remuneração Média Mensal

A remuneração média mensal das mulheres equivale a 105,8% da remuneração média mensal dos homens. O resultado deve ser analisado considerando a distribuição dos empregados nos diferentes grupos ocupacionais e os respectivos critérios e componentes de remuneração.

4.3 Análise por Grupos Ocupacionais

Os relatórios apresentam diferenças de remuneração entre gêneros também ao nível dos grandes grupos ocupacionais. Em especial, destaca-se que:

- Nos Trabalhos em Atividades Operacionais, o salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do observado para os homens, enquanto a remuneração média mensal equivale a 95,1%.
- Nos Trabalhos de Serviços Administrativos, o salário contratual mediano das mulheres equivale a 114,3% do observado para os homens, enquanto a remuneração média mensal equivale a 110,1%.
- Nos grupos de Dirigentes e Gerentes e Profissionais de Nível Superior, a ausência de cálculo pode decorrer da quantidade insuficiente de homens ou mulheres no grupo.

5. Compromisso da Empresa e Ações para Garantia da Igualdade

A **TAF** reitera seu compromisso com a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. As seguintes ações e critérios remuneratórios estão indicados no Relatório de Transparência:

Critérios Remuneratórios:

- Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira;
- Cumprir metas de produção;
- Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas;
- Tempo de experiência profissional;
- Capacidade de trabalho em equipe; e
- Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões.

Ações para Aumento da Diversidade:

- Ações de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos;
- Ações para aumentar a diversidade;
- Políticas de contratação e de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência.

6. Conclusão

Os indicadores publicados no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial da TAF demonstram, para o período analisado, razão M/H de 114,3% no salário contratual mediano e de 105,8% na remuneração média mensal. Os resultados devem ser analisados em conjunto com a distribuição dos empregados nos diferentes grupos ocupacionais e com os respectivos critérios remuneratórios. A empresa aplica critérios isonômicos de remuneração em todos os níveis hierárquicos, conforme evidenciado especialmente pelo indicador de salário contratual mediano.

A empresa reconhece, contudo, que a segregação ocupacional é um fenômeno a ser combatido no longo prazo, e para tanto mantém políticas alinhadas às diretrizes da Lei nº 14.611/2023 e ao princípio constitucional da isonomia.