

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial - 2º Semestre 2026

(Lei 14.611/23)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º Semestre 2026

Em cumprimento a Lei 14.611/23 o ASAAS divulga os dados do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens.

Os dados do relatório do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) referem-se a data base de **30 de junho de 2026**, e as informações estão separadas por CNPJ, conforme a alocação dos colaboradores

Esclarecemos que o MTE levou em consideração a **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)*** utilizando como metodologia a aglutinação de dados salariais em grandes grupos. Este método pode levar a análises de eventuais diferenças salariais **ao não considerar a senioridade, o peso do cargo na companhia, tabelas salariais por áreas, o tempo de casa e outras variáveis importantes** dos colaboradores.

Ressaltamos que o ASAAS tem compromisso com a diversidade e inclusão e avalia seus colaboradores através de critérios remuneratórios e ações de diversidade sem restrições de gênero.

*Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018. As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 19.540.550/0001-21 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 694

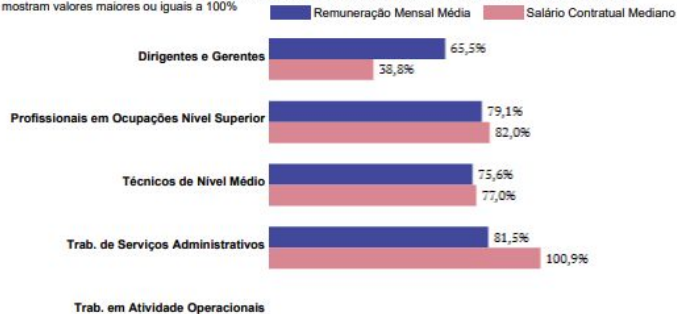
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,1% 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 % 	78,8%
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 (%) 	72,1%

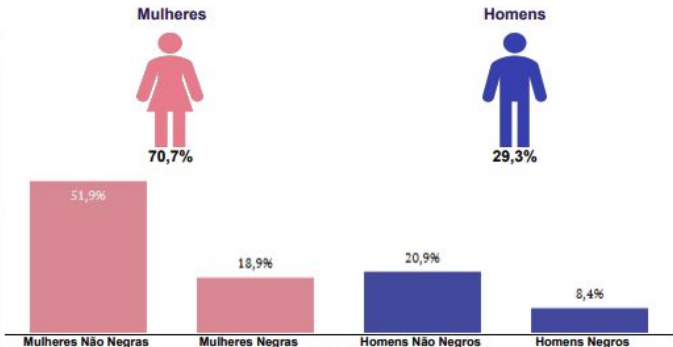
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	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	Re
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 Re Re
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.

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	