

Relatório de Transparência Salarial – 1º Semestre de 2026

Nota Explicativa:

A Lei de Igualdade Salarial ("Lei nº 14.611/2023"), em vigor desde julho de 2023, visa garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função.

De acordo com a norma, pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados devem publicar semestralmente o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

O relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com base em informações prestadas pelas empresas via eSocial e Portal Emprega Brasil.

Em abril de 2026, o MTE disponibilizou os relatórios referentes ao primeiro semestre de 2026, por estabelecimento, utilizando metodologia própria.

A análise realizada pelo MTE considera o conjunto total de empregados, agrupando profissionais com atribuições e níveis distintos. Isso pode gerar distorções na leitura dos dados, especialmente quando são comparados indicadores como Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga, segmentados por Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A utilização de categorias amplas da CBO, ao comparar trabalhadores que não exercem funções equivalentes, não considera os critérios legais estabelecidos pelo artigo 461 da CLT. Assim, os resultados não necessariamente refletem situações de desigualdade remuneratória para trabalhadores em situações equiparáveis.

Nossa empresa mantém o compromisso contínuo com a promoção da diversidade, equidade e inclusão em todas as suas operações. Nesse sentido, desenvolve e implementa políticas estruturadas voltadas à valorização da pluralidade de perfis e à promoção de ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos. Essas medidas reforçam o compromisso institucional com a igualdade salarial e com a construção de uma cultura organizacional justa e representativa.

Feitas essas considerações, disponibilizamos, em atenção às obrigações estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial, o relatório da Elevadores Otis Ltda. elaborado pelo MTE.

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

Empregador: 29.739.737/0001-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 307



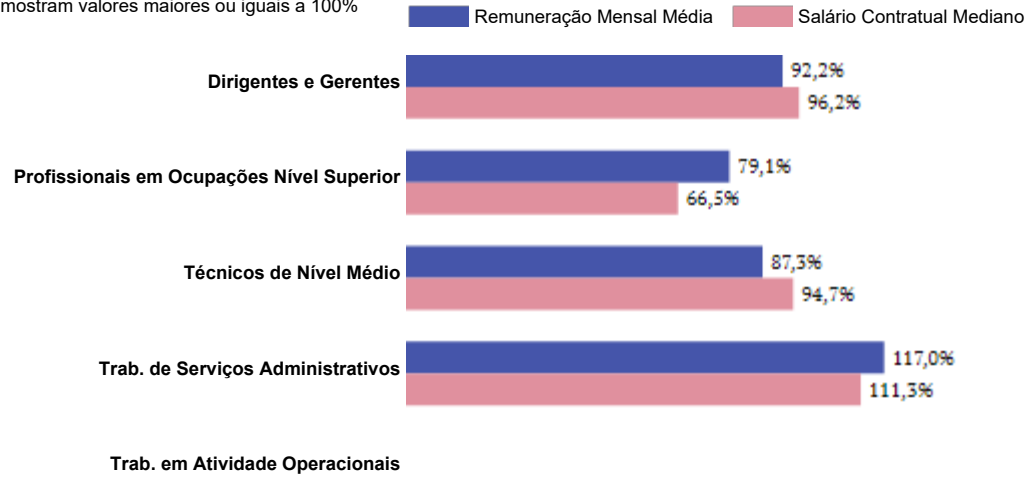
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 33,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,9% 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 %	33,1%
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 (%)	63,9%

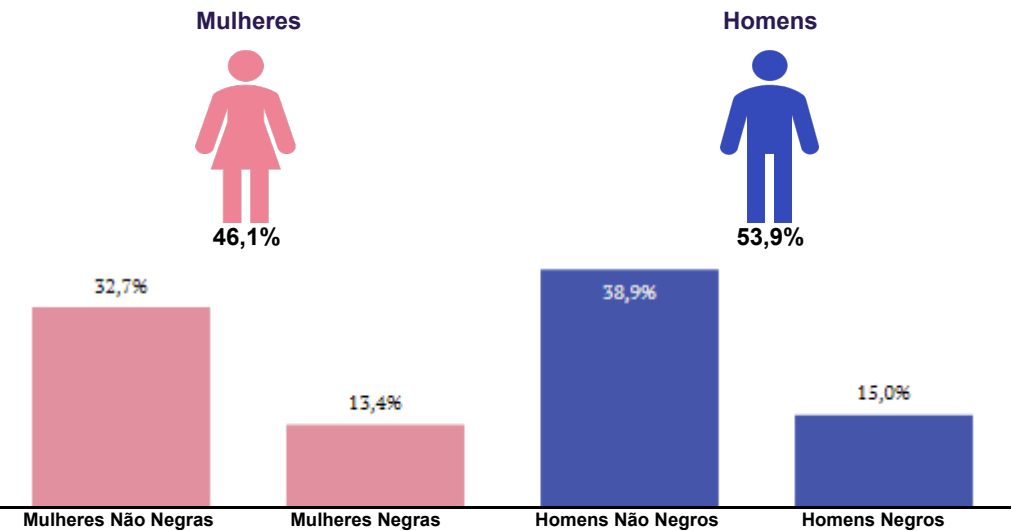
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 (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.

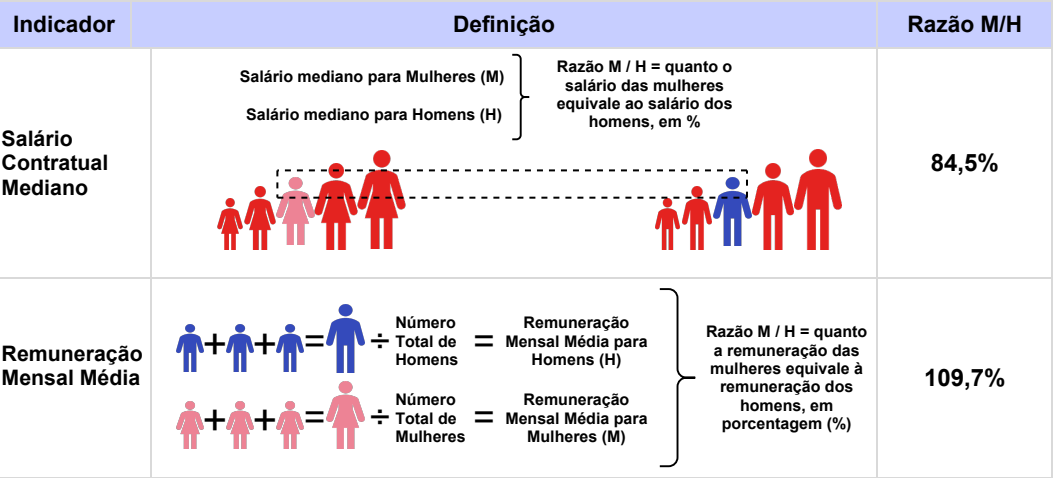
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 29.739.737/0053-33 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 116



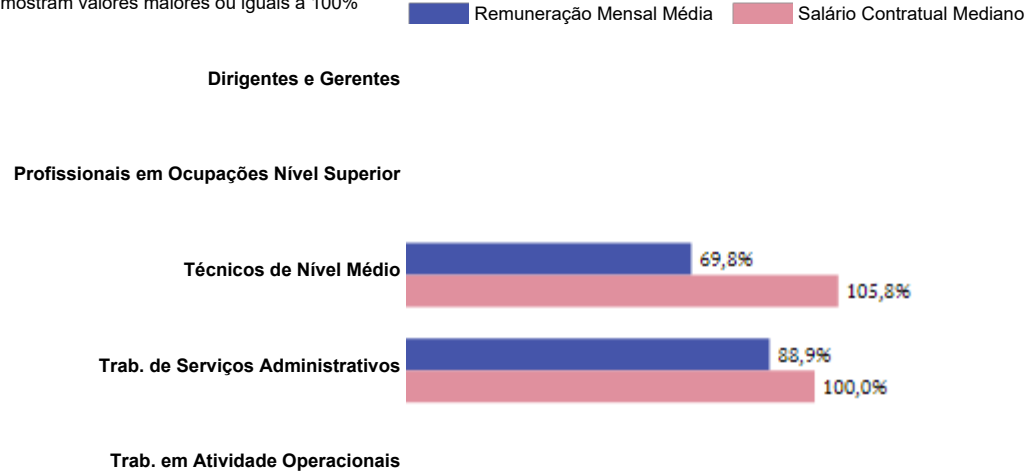
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 109,7% da recebida pelos homens.



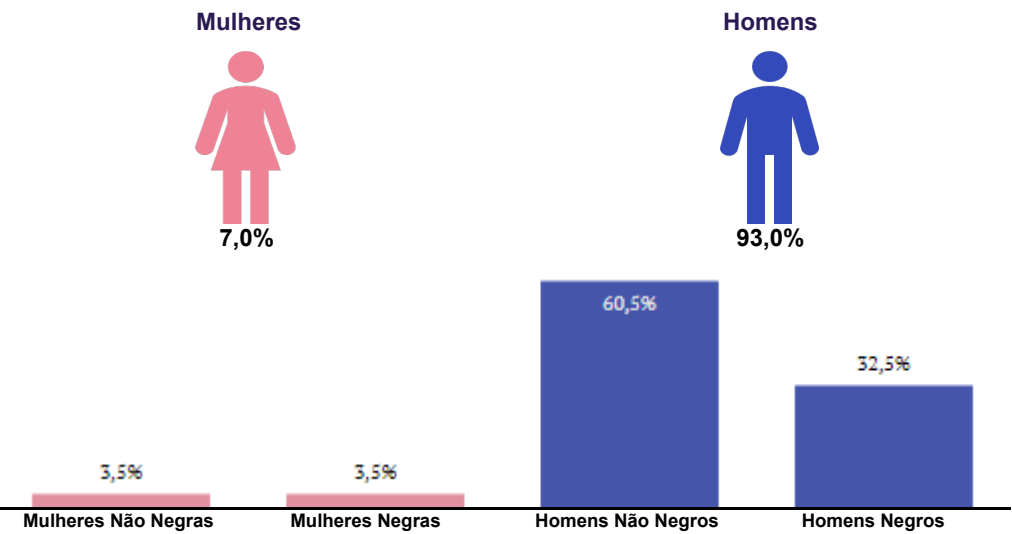
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 (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.