

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial – Base/2026



O Relatório de Transparência Salarial abaixo foi publicado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, em cumprimento às obrigações previstas no **Decreto nº 11.795/2023** e na **Portaria MTE nº 3.714/2023**, com base nas informações disponíveis referentes ao ano de 2026.

Oportuno esclarecer que o documento é elaborado pelo MTE a partir dos dados disponibilizados pelos sistemas oficiais. Para a análise das informações de remuneração, o MTE utilizou como um dos parâmetros a **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**.

Contudo, é importante destacar que a CBO possui caráter abrangente e **não contempla integralmente os critérios utilizados internamente pela Novel para a definição de sua estrutura remuneratória**. A classificação não considera, entre outras particularidades, a estrutura interna de cargos, as atividades efetivamente desempenhadas, o nível de responsabilidade, o tempo de experiência e demais critérios adotados pela empresa para a composição de sua grade salarial.

A Novel atua em **três Estados brasileiros**, contando, em suas diferentes plantas, com lideranças masculinas e femininas. A empresa **não adota práticas de remuneração que estabeleçam diferenciação salarial em razão de gênero**, sendo as definições remuneratórias realizadas de acordo com critérios relacionados às responsabilidades do cargo, atividades desempenhadas, experiência, desempenho individual e demais parâmetros aplicáveis à estrutura salarial da empresa.

A Novel apoia, respeita e acredita na força da **diversidade, da igualdade e da inclusão**. Como parte de sua cultura, valoriza a diversidade de pensamentos, culturas, histórias e perspectivas, por acreditar que a combinação dessas diferentes experiências contribui para uma equipe mais integrada, fortalecida e criativa.

A empresa busca proporcionar aos seus colaboradores **igualdade de oportunidades de aprendizagem, desenvolvimento, crescimento e reconhecimento profissional**, independentemente de gênero, raça, classe social ou orientação sexual, sempre observando critérios profissionais e objetivos relacionados às funções e responsabilidades exercidas.

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 informações de remuneração consideram o período de **julho de 2025 a junho de 2026**. As demais informações complementares foram coletadas em **agosto de 2026**.

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

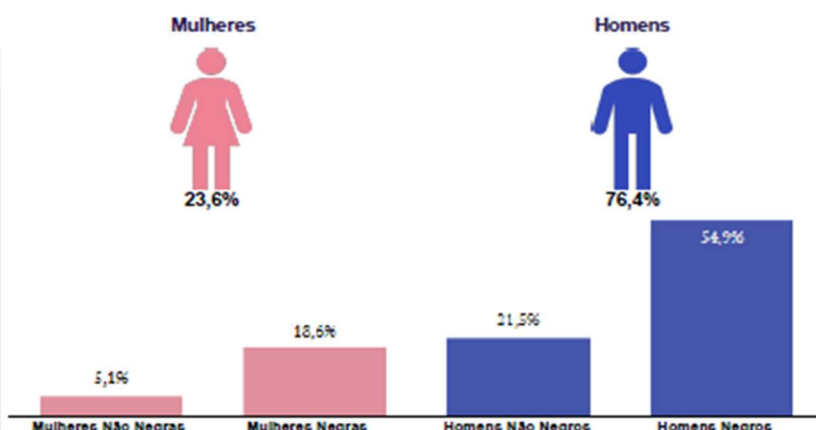
Empregador: 06.979.521/0001-19 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 237

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,5% da recebida pelos homens.

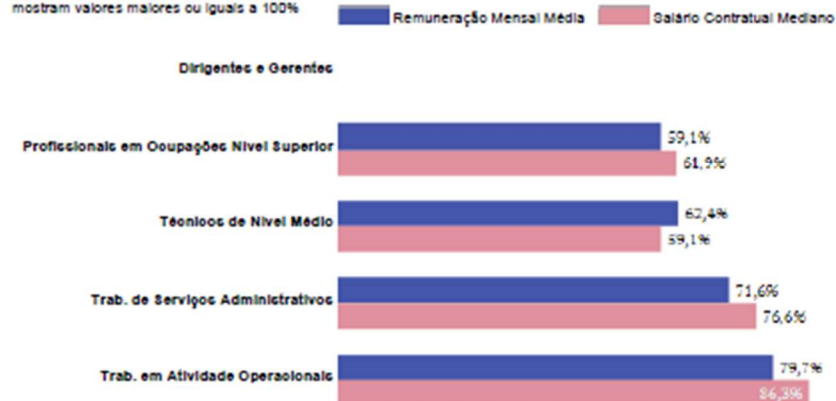
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	82,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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 (%)	70,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Piano 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	Ho
Tempo de experiência profissional	Ho
Capacidade de trabalho em equipe	Ho
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ho
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ho Ho
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.