



Relatório de Transparência e Igualdade

Agosto/2026

O que é o Relatório de Transparência?



O relatório é um documento obrigatório que empresas com mais de 100 colaboradores devem elaborar e divulgar semestralmente.



Relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios:

O relatório é gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas através do eSocial, RAIS, e do questionário sobre políticas e critérios de remuneração respondido pelas empresas no Portal Emprega Brasil



Cenário apresentado:

As informações apresentadas refletem o cenário de um período específico de corte. Além disso, o questionário de Políticas e Critérios de Remuneração declarados pelas empresas, mostra o que está sendo atualmente praticado nas organizações.



Comparação salarial

O relatório apresenta a razão entre o salário médio de homens e mulheres por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, é utilizado o CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Cada função ou cargo dentro da organização tem um vínculo com um código do CBO.



Composição dos colaboradores:

A composição dos colaboradores na organização é detalhada através da porcentagem de homens e mulheres, incluindo uma análise mais aprofundada do percentual de homens e mulheres negros(as) e não negros(as)



Dando um zoom na Lei 14.611/2023

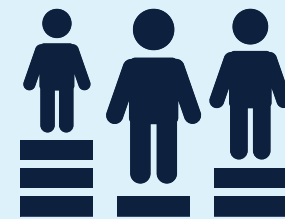
O que você vai encontrar?

De maneira resumida, você deve encontrar no relatório:



Distribuição de cargos por gênero:

Um mapeamento claro de quantos homens e mulheres ocupam diferentes cargos e posições dentro da empresa.



Políticas e práticas de promoção da equidade:

Quais são as ações da empresa para promover a igualdade de gênero, como programas de mentorias, políticas de inclusão e desenvolvimento de lideranças femininas.



Diferença salarial por gênero:

Comparações das médias salariais de homens e mulheres em funções equivalentes, identificando possíveis diferenças.



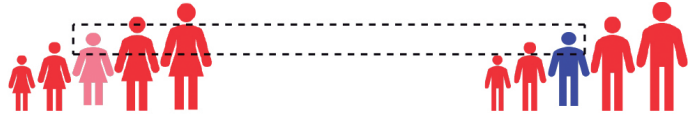
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

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

Empregador: 04.570.566/0001-00 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 147

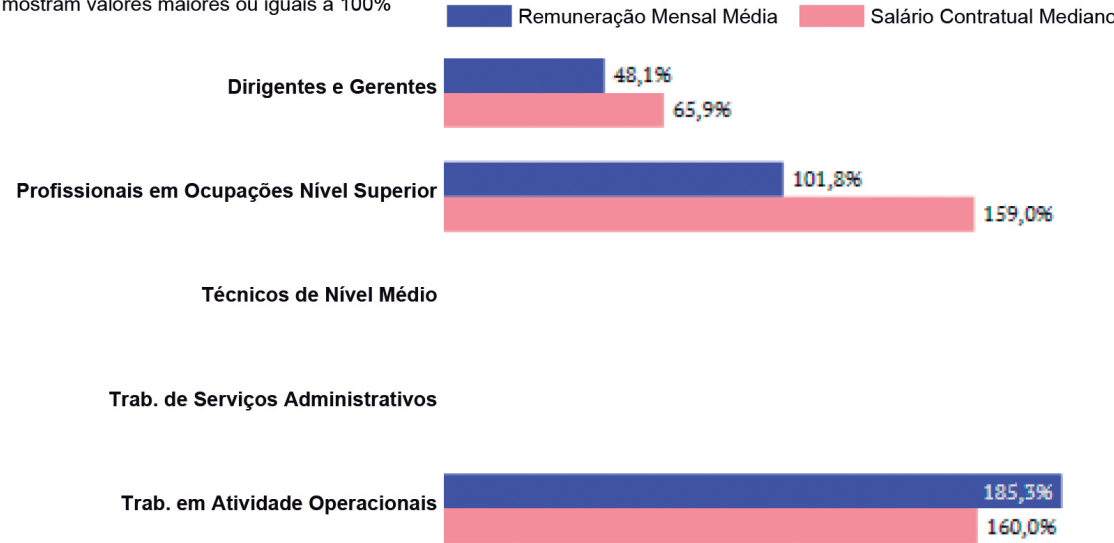
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 100,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	95,1%
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 (%)	100,9%

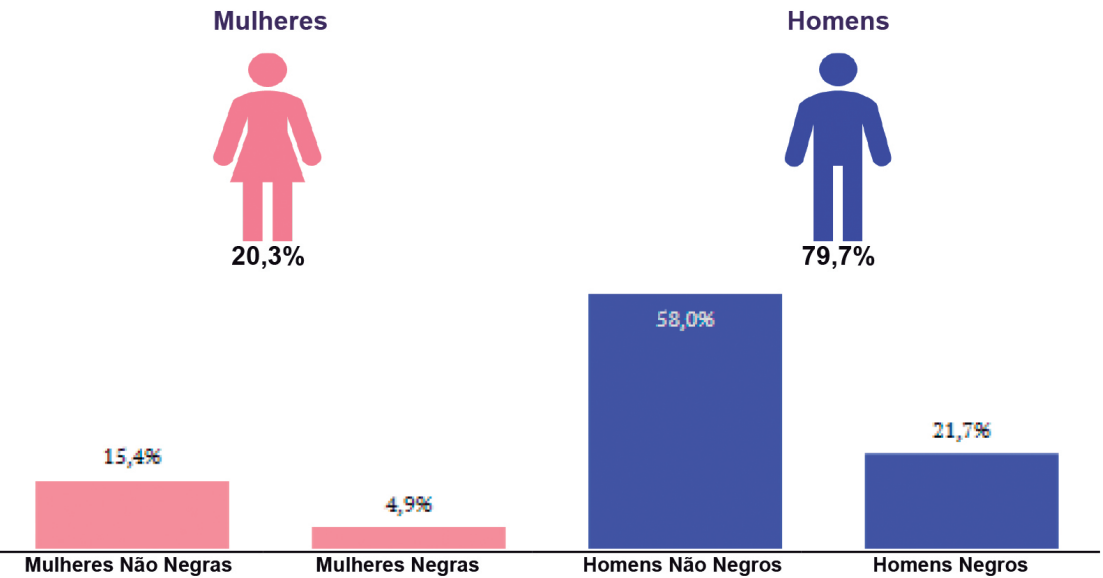
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 (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.

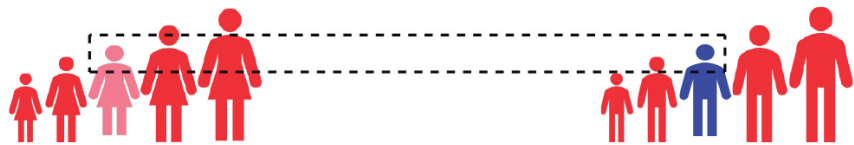
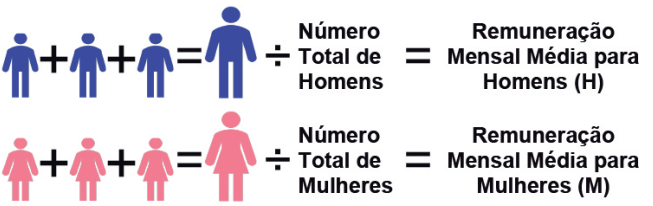


Relatório de Transparência e Igualdade - Segware do Brasil

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 100,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	95,1%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ 	100,9%

Entenda os gráficos:

Salário contratual mediano

É o valor que está exatamente no meio de todos os salários de uma empresa, quando organizados do menor para o maior. Isso significa que metade dos funcionários ganha menos que esse valor e a outra metade ganha mais. É usado para representar o salário "típico" da empresa.

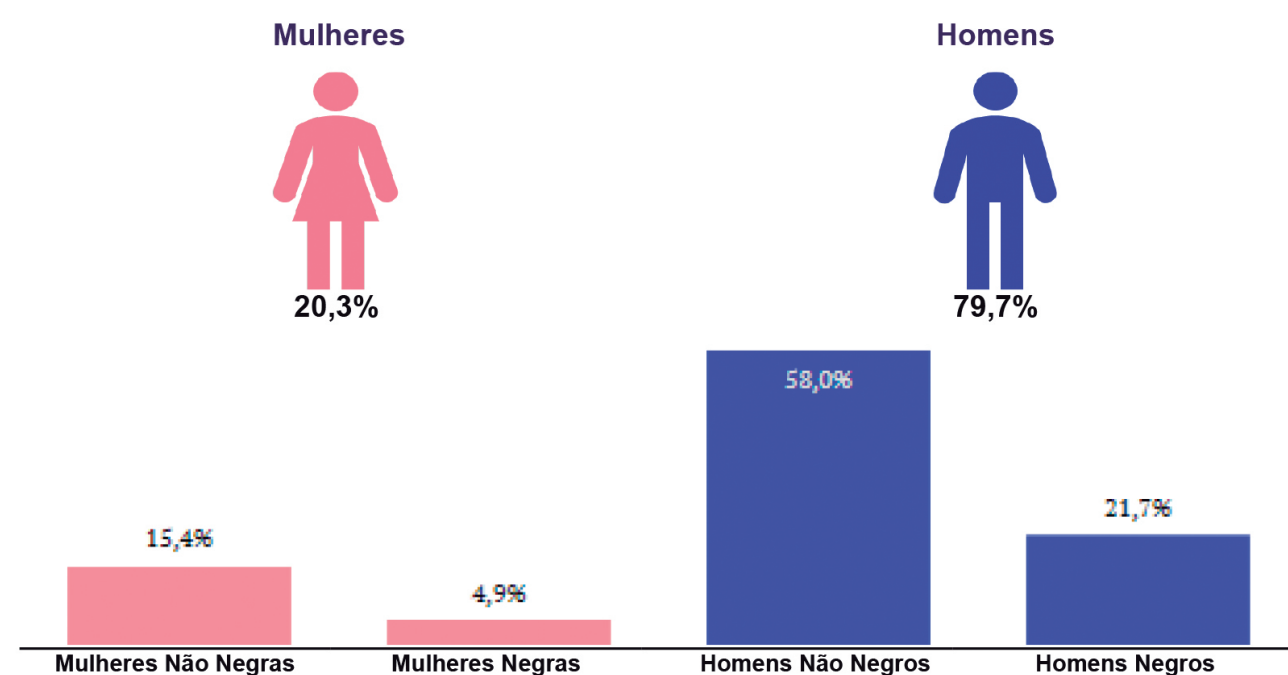
Remuneração média

É o valor que se obtém ao somar o salário de todos os funcionários de uma empresa e dividir pelo número total de funcionários. Serve para dar uma ideia geral de quanto os colaboradores ganham em média

Relatório de Transparência e Igualdade - Segware do Brasil

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Entenda os gráficos:

Segundo o relatório, estes gráficos apresentam o percentual de homens e mulheres na organização na base de 2025. Além dos percentuais de mulheres não negras, mulheres negras, homens negros e homens não negros.

Observações:

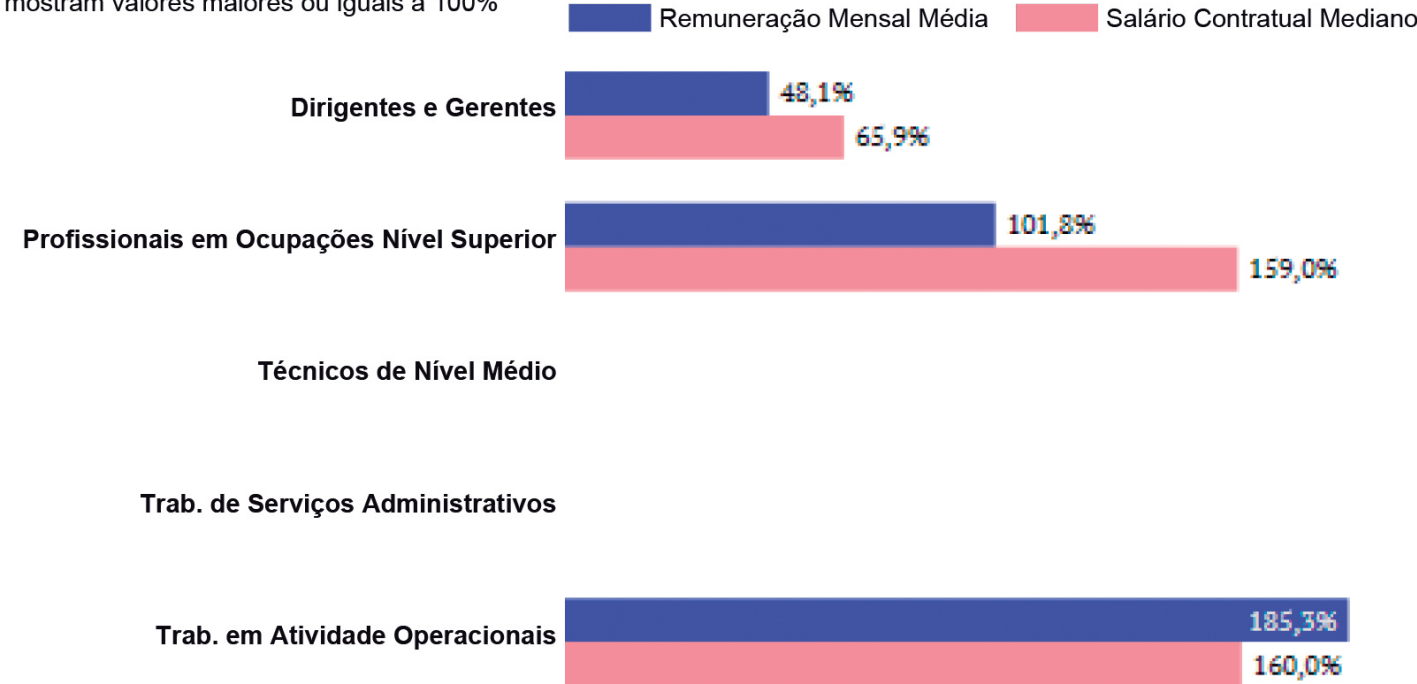
A declaração de cor ou raça nas informações trabalhistas virou obrigatória a partir de 1º de outubro de 2021, porém as empresas (e pessoas) não são obrigadas a corrigir ou inserir essas informações retroativamente para períodos anteriores, o que pode ocasionar uma visão distorcida da realidade.



2026 | Relatório de Transparência e Igualdade

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.

Entenda o gráfico:

Segundo o relatório, os gráficos ao lado representam a razão entre o salário médio de homens e mulheres por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, é utilizado o CBO - Classificação Brasileira de Ocupações.

Observações:

Pelo fato de o CBO não sofrer atualizações há bastante tempo e, além disso, não registrar a mesma estrutura hierárquica da organização, podendo envolver diferentes níveis hierárquicos, podemos encontrar assim, tanto Gerentes quanto Analistas ou Assistentes compondo estas médias, e em algumas vezes, gerando uma visão distorcida da realidade. Além disso, não há no relatório uma diferenciação do tempo ou grau de experiência na função ou mesmo com relação ao tempo de empresa, o que pode também impactar o percentual observado ao lado.

2026 | Relatório de Transparência e Igualdade



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	

Entenda a tabela:

Ao lado estão as políticas e práticas respondidas no questionário.





**Na Segware, acreditamos
que segurança e inovação
só existem quando há
diversidade.**



segware



Assim como lideramos o mercado de soluções em software para centrais de monitoramento, queremos também liderar pelo exemplo em práticas que promovem respeito, equidade e inclusão.

É na pluralidade de vozes que encontramos as melhores ideias e construímos soluções capazes de transformar o setor de segurança eletrônica.