A empresa FRASLE MOBILITY SOROCABA LTDA, em cumprimento à Lei 14.611/2023, vem dar publicidade ao relatório de transparência salarial emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, referenciando, contudo, que o mesmo não necessariamente retrata o entendimento da empresa quanto às conclusões, tendo em vista os critérios utilizados para sua elaboração, os quais se baseiam no Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) e dados relativos ao eSocial e RAIS Mensal Junho de 2026.
A metodologia utilizada na legislação consiste em duas frentes:

- Agrupamento de todos os cargos existentes nas empresas comparando a diferença entre homens e mulheres;
- Agrupamento por Classificação Brasileira das Ocupações (CBOs);

Já a metodologia da empresa considera grupos de cargo por escopo de atividade, complexidade, área de atuação, entre outros.

O tema é muito relevante para a organização, por isso, reafirmamos que não existe qualquer prática de discriminação salarial. Também apoiamos o esforço do Governo em minimizar a desigualdade salarial de gênero e nos orgulhamos das práticas adotadas, que convergem para o mesmo propósito.

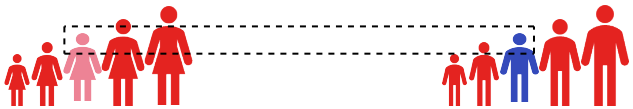
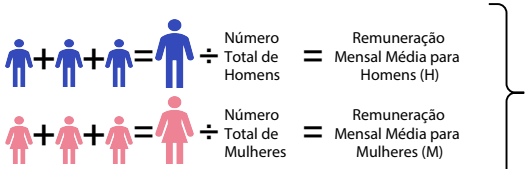
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 17.310.380/0001-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 178

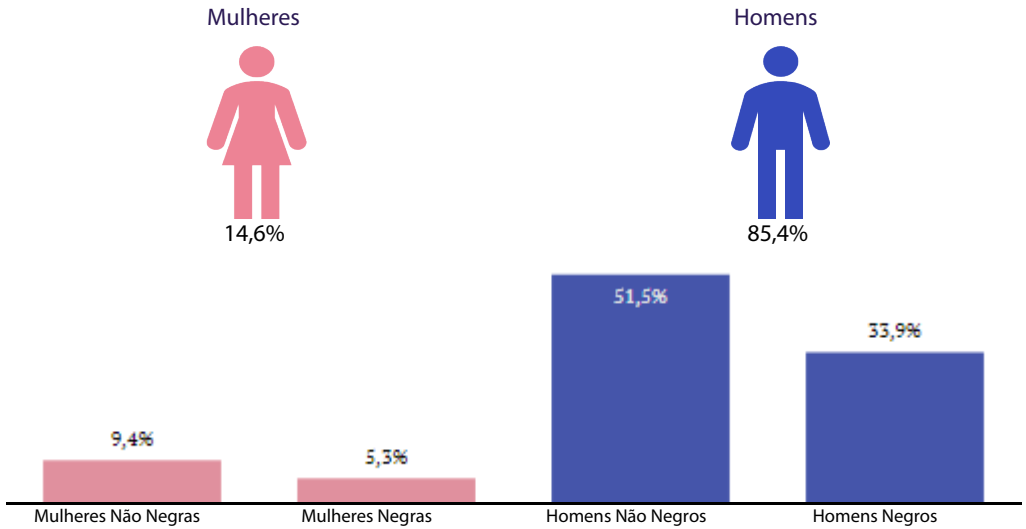
Diferença salarial entre mulheres e homens

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.

A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,8% da recebida pelos homens.

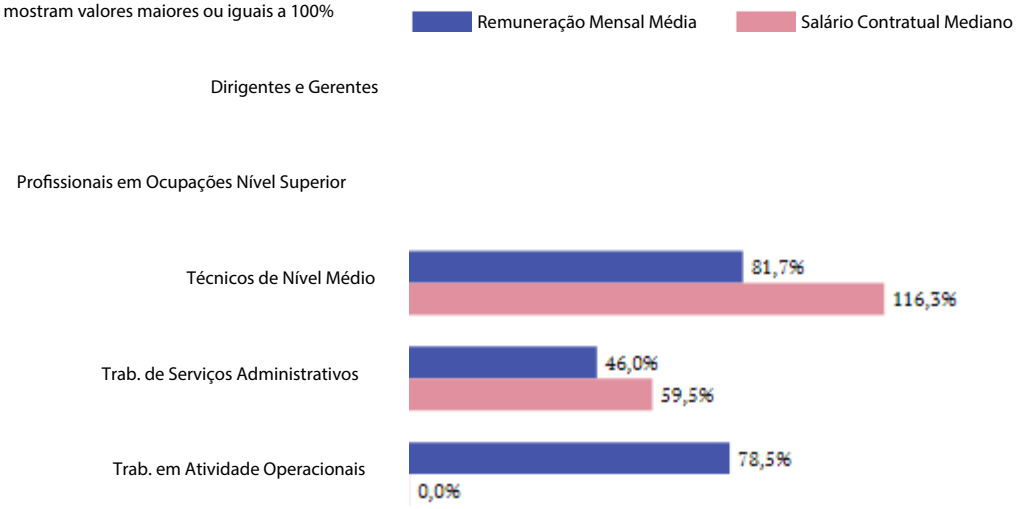
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	100,0%
Remuneração Mensal Média		102,8%

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	
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.