

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º Semestre 2026



Lei 14.611/2023

Em conformidade com a Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial, o Decreto nº 11.795 e a Portaria nº 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e em linha com os nossos valores, políticas internas e o nosso compromisso com a ética, inclusão e respeito, a Incognia disponibiliza o Relatório de Transparência Salarial.

O relatório apresentado pelo governo contém os dados agrupados por grandes grupos de cargos e engloba a média geral da empresa. Neste relatório, não são considerados a especificidade do segmento, o nível de senioridade e o tempo de empresa dos colaboradores. Desta forma, a informação precisa ser melhor analisada para o entendimento das políticas adotadas pela companhia.

Perfil da Incognia

Atualmente, cerca de 65% do time da Incognia é da área de tecnologia, setor conhecido pelo baixo ingresso de mulheres. De acordo com o [Mapa do Ensino Superior 2023](#), apenas 16,5% das vagas em cursos de TI são ocupadas por mulheres. No mercado de trabalho do Brasil, segundo pesquisa da [Woman in Technology](#), menos de 20% dos cargos do setor de tecnologia são ocupados por mulheres.

É importante ressaltar que a Incognia é uma empresa global, com liderança feminina relevante atuando fora do Brasil. Consequentemente, parte do time não está incluída no escopo analisado no Relatório de Transparência Salarial. Em Setembro de 2026, o percentual de mulheres considerando todo o time global da Incognia é de aproximadamente 25%.

Recrutamento e Seleção

Até a divulgação deste relatório, em 2026, aproximadamente 29% das vagas da Incognia foram preenchidas por mulheres. Isso reafirma o compromisso da empresa em conduzir um processo equitativo conforme divulgado nas vagas no trecho abaixo, embora ainda enfrente desafios relacionados ao contexto social:

A Incognia está comprometida em fornecer um ambiente de respeito mútuo onde oportunidades de emprego estejam disponíveis para todas as pessoas. Encorajamos todas as candidaturas e incentivamos especialmente a contratação de mulheres, pois reconhecemos a importância da representatividade em todos os níveis da nossa empresa. Acreditamos que a diversidade e a inclusão são pilares fundamentais para o nosso sucesso como uma empresa global e por isso reforçamos que estas não serão discriminadas por raça, cor, idade, sexo, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, religião, credo, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra forma discriminatória.

Critérios Remuneratórios

A Incognia adota tabelas salariais que consideram única e exclusivamente o nível de senioridade e a área de atuação. Além disso, as promoções e méritos são ofertadas de acordo com as metas de produção e alinhamento com os valores da empresa. Ambas práticas não fazem distinções com base em características individuais, assim como previsto na política de inclusão da empresa:

Conduta proibida: “Não promover, não contratar, destituir de um cargo de chefia ou demitir uma pessoa em razão de seu sexo, identidade de gênero, cor, origem, raça ou idade. Incluindo, no caso de sexo, circunstâncias associadas a gravidez, licença maternidade, mulheres chefes de família ou que sofreram violência doméstica.”

Uma discrepância, no entanto, que ocorre no relatório devido às diferentes áreas de atuação consideradas nas tabelas salariais.

Apoio familiar

Em relação às práticas que incentivam o compartilhamento de obrigações familiares, a empresa adota as seguintes medidas para ambos os sexos:

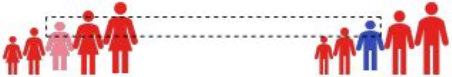
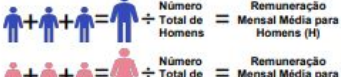
- Licenças maternidade e paternidade estendidas, conforme o programa Empresa Cidadã
- Flexibilidade do regime de trabalho
- Faltas abonadas
- Auxílio-creche

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

Empregador: 17.399.938/0001-29 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 161

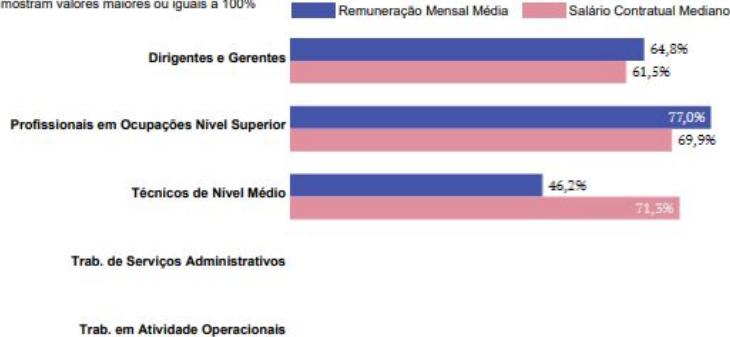
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,2% 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 % 	75,4%
Remuneração Mensal Média	3 male icons + 1 female icon = 4 icons ÷ 4 icons Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 3 female icons + 1 male icon = 4 icons ÷ 4 icons 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 (%) 	77,2%

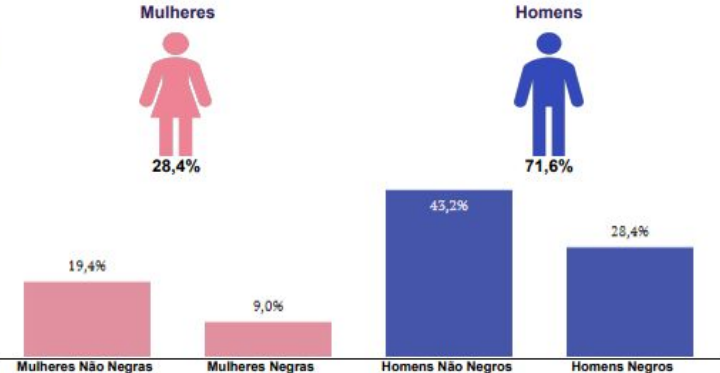
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Ho
Cumprir metas de produção	Ho
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
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 Ho Ho
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Ho Ho Ho Ho
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.

