



Setembro/2026

Relatório de Transparência Salarial

A **Guardian do Brasil Vidros Planos LTDA.**, uma empresa da Guardian Glass, é uma das maiores fabricantes mundiais de produtos e soluções em vidro float de valor agregado e fabricado para aplicações arquitetônicas, residenciais, interiores, transporte e vidros técnicos.

Expandimos continuamente nosso alcance para contratar e reter funcionários motivados pela contribuição. A Guardian do Brasil Vidros Planos LTDA. seleciona e capacita funcionários, incluindo líderes que tenham uma variedade de aptidões, habilidades, conhecimentos, experiências e formações. Acreditamos que todos podem descobrir e desenvolver suas habilidades inatas e aplicá-las para contribuir e ter sucesso quando capacitados para isso. Nós nos esforçamos para tratar todas as pessoas com dignidade e respeito, incentivamos e promovemos o networking e patrocinamos atividades que são inclusivas e focadas em interesses compartilhados.

Concedemos oportunidades iguais em todos os aspectos do emprego a todas as pessoas.

Como é comum em nosso setor, a Guardian do Brasil Vidros Planos LTDA. emprega mais homens do que mulheres em funções de produção. Muitas mulheres em nossa organização estão em funções de administrativas, que são remuneradas individualmente e não por meio de acordos coletivos.

A Guardian do Brasil Vidros Planos LTDA. se concentra no desenvolvimento dos funcionários, criando funções que se ajustem às suas habilidades inatas. O papel principal de um supervisor é treinar e orientar para ajudar os funcionários a se esforçarem, buscando e usando seus conhecimentos e ideais, removendo barreiras e incentivando mudanças de papéis que permitam que todos os funcionários realizem seu potencial mais plenamente.

Para obter mais informações sobre as funções disponíveis na empresa ou sobre nossa estrutura de gerenciamento, visite [Guardian.com](https://www.guardian.com).

A Lei de Igualdade Salarial nº. 14.611/2023 determina que os estabelecimentos com mais 100 empregados publiquem semestralmente o relatório de transparência salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base nas informações extraídas do RAIS e eSocial.

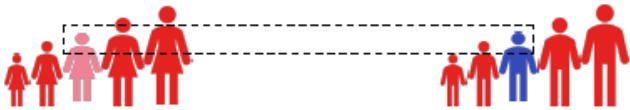
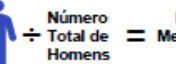
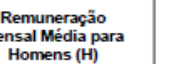
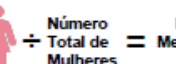
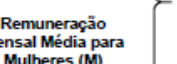
Em atendimento a legislação mencionada, divulgamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens:

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

Empregador: 01.410.577/0005-68 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 236

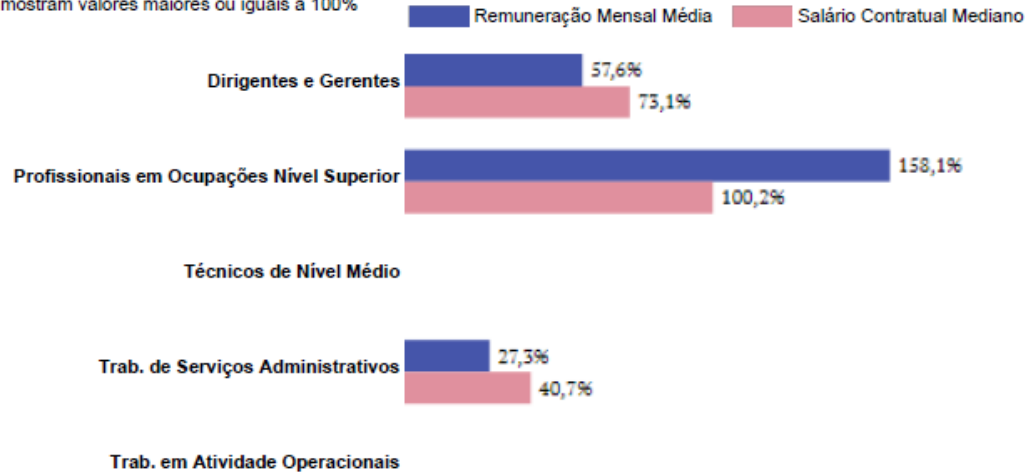
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 178,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 137,7% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	178,3%
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 (%)	137,7%

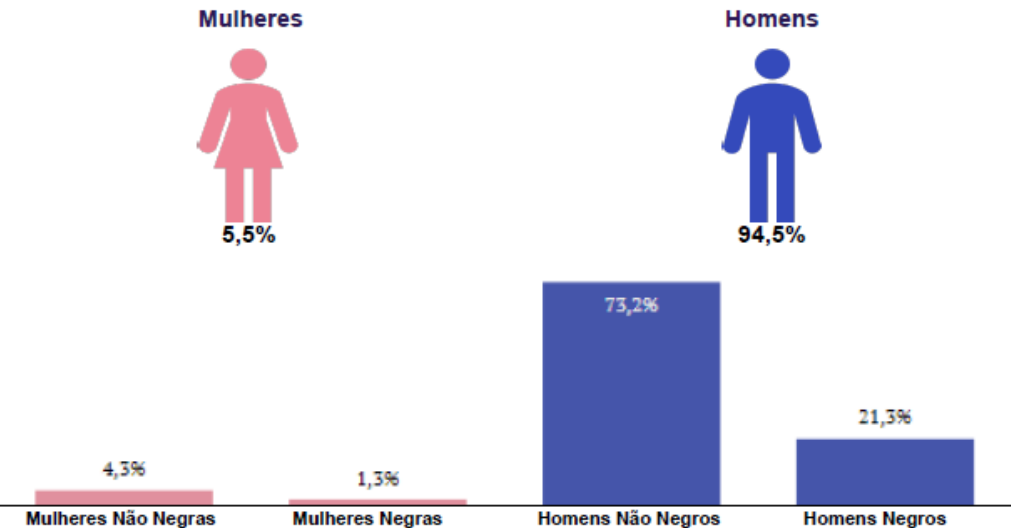
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.