

Divulgação Pública **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial**

Em cumprimento à Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, a empresa Seacrest Petróleo SPE Norte Capixaba Ltda. – Em Recuperação Judicial (CNPJ nº 40.875.704/0001-22) torna público o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, referente ao 1º semestre de 2026.

Este relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base nos dados do eSocial e informações complementares fornecidas pela empresa no Portal Emprega Brasil. A publicação deste documento atende à exigência legal de divulgação semestral em local de fácil acesso, conforme previsto na legislação vigente.

Resumo dos Indicadores:

- Salário contratual mediano das mulheres: 167,1% em relação aos homens;
- Remuneração média mensal das mulheres: 103,5% em relação aos homens;
- Participação feminina no quadro de empregados: 12,1%;
- Razões por grandes grupos ocupacionais: variam entre 64,6% e 183,1%.

Nota Explicativa sobre Metodologia:

As razões apresentadas no relatório referem-se a grandes grupos ocupacionais agregados por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Os dados constantes do relatório podem não refletir comparações diretas entre funções equivalentes. Critérios lícitos como tempo na função, produtividade, perfeição técnica e experiência profissional são considerados na composição remuneratória.

Critérios Remuneratórios e Ações de Diversidade:

A empresa adota critérios objetivos para remuneração, incluindo plano de cargos e salários, metas de produção, disponibilidade para atividades específicas, experiência profissional, trabalho em equipe e proatividade.

O relatório completo, conforme disponibilizado pelo MTE, está publicado no site www.seacrestpetroleo.com.br, na página oficial da empresa no LinkedIn e internamente no portal Qualityteam, conforme exigência legal. A empresa reafirma seu compromisso com a transparência, equidade e conformidade com a legislação trabalhista brasileira.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 40.875.704/0001-22 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 445

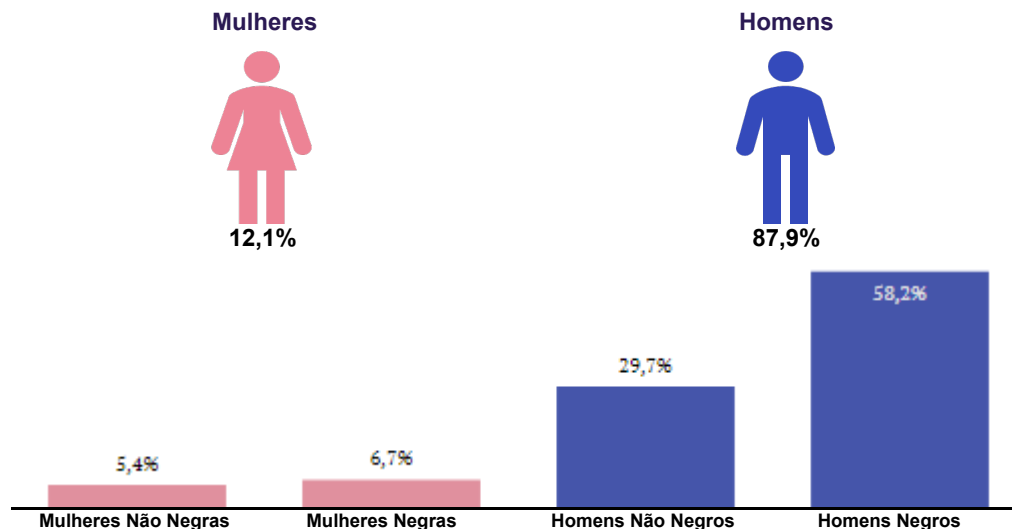


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 167,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 103,5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	167,1%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	103,5%

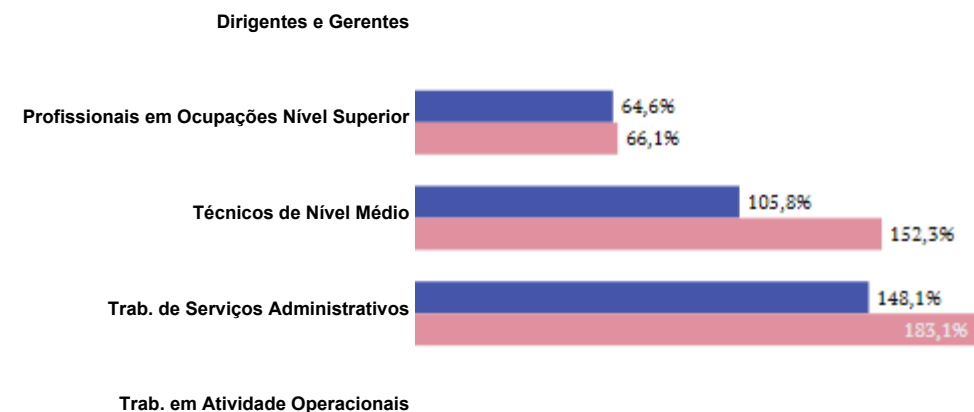
Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.