



Oi S.A.

RELATÓRIO DE EQUIDADE SALARIAL

A Oi, como é de conhecimento do mercado, encontra-se atualmente em processo de falência, permanecendo em continuidade provisória de suas atividades, nos termos das determinações judiciais aplicáveis. Nesse contexto, a companhia mantém a prestação dos serviços essenciais sob sua responsabilidade e as estruturas necessárias à continuidade de suas operações, bem como os colaboradores vinculados às atividades que permanecem em funcionamento. Ao longo dos últimos anos, a companhia realizou movimentos relacionados à alienação de ativos e à transferência de determinadas operações e respectivos colaboradores para empresas adquirentes, como parte das medidas previstas no Plano de Recuperação Judicial então vigente. Esse e os demais cenários apresentados no período acarretaram a redução de aproximadamente 55% da sua força de trabalho, quando comparamos dezembro de 2023 e junho de 2026, que é o mês de competência deste relatório e anterior ao atual processo falimentar da Oi.

As considerações apresentadas abaixo – além do cenário já exposto – refletem a visão da companhia sobre alguns pontos do relatório:

- A segregação por grupos de ocupação [CBO] cria agrupamentos de diversos cargos e níveis hierárquicos completamente diferentes, o que gera distorções relevantes nas análises e comparações pretendidas.
- A remuneração média alcançada pelo relatório referente ao período de julho de 2025 a junho de 2026 considera diversos fatores que, de acordo com os diferentes perfis de áreas e cargos da companhia, geram distorções significativas nos resultados. Podemos destacar itens como, horas extras, adicional de sobreaviso, remuneração variável de vendas, programa de bônus executivo, dentre outros.
- Por outro lado, o relatório não considera ainda fatores que justificam claramente as variações apresentadas em cada grupo, tais como: níveis de responsabilidade e exigência técnica dos diferentes cargos, tempo de empresa e tempo no cargo, resultados coletados na avaliação de desempenho, entre outros fatores incluídos no artigo 461 da CLT.
- Por fim, destacamos que não foi possível acessar a base detalhada com as premissas e racional de cálculo definidos pelo Governo Federal – o que inviabilizou análises mais profundas dos resultados.

A Oi reafirma que as informações relativas à remuneração apresentadas neste documento devem ser analisadas considerando o período de referência adotado para o levantamento, compreendido entre julho de 2025 e junho de 2026. Importante destacar que, embora a companhia se encontre atualmente em processo de falência, esse contexto é posterior ao período considerado nos dados de remuneração apresentados. A companhia entende que o processo falimentar representa uma informação relevante para a compreensão de seu atual contexto institucional e operacional, conforme já detalhado acima. A Oi reitera seu compromisso com a promoção da diversidade e inclusão no seu ambiente de trabalho e em todo seu ecossistema. Neste sentido, reforçamos que a nossa política de remuneração se aplica a todos os colaboradores, independentemente de cor/etnia, religião, gênero, idade,

orientação afeto-sexual, deficiência, dentre outros. Todos são elegíveis e devem ser submetidos aos mesmos critérios de avaliação, levando em consideração apenas o seu desempenho.

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

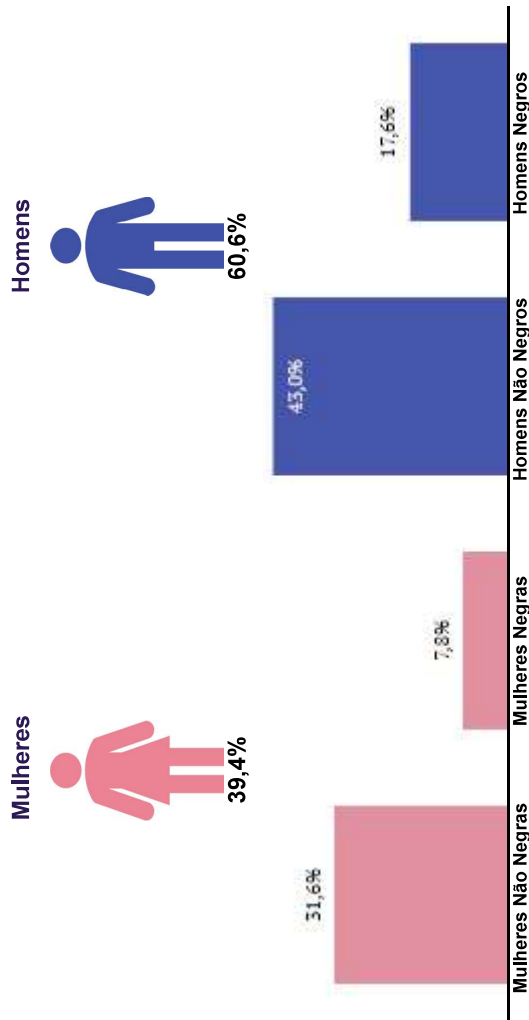
Empregador: 76.535.764/0007-39 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 193

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 47,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55,3% da recebida pelos homens.

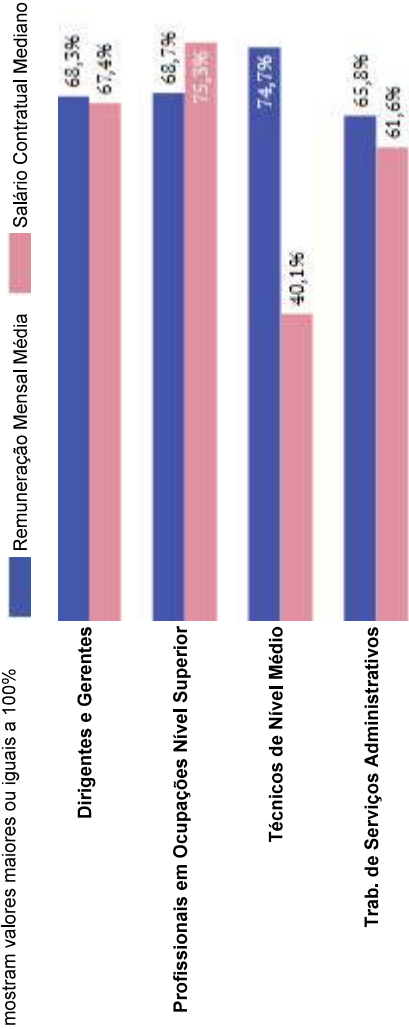
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 47,2%	
Remuneração Mensal Média	$\text{Número de Homens} \div \text{Total de Homens}$ $\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $+$ $\text{Número de Mulheres} \div \text{Total de Mulheres}$ $\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 55,3%	

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%



Trab. em Atividade Operacionais

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	
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	

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

Empregador: 76.535.764/0018-91 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 129

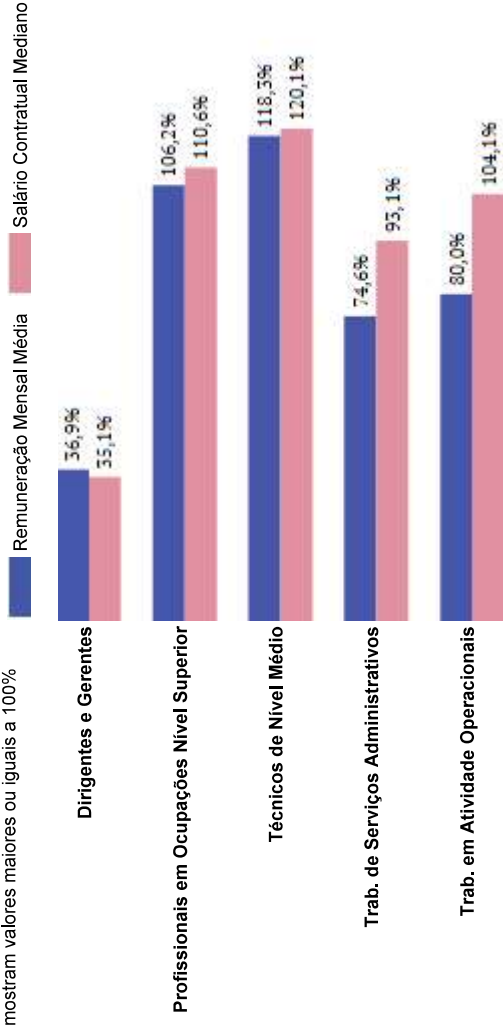
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 101,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,6% 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 % 101,3%	
Remuneração Mensal Média	$\text{Número de Homens} \div \text{Total de Homens}$ $\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\div$ $\text{Número de Mulheres} \div \text{Total de Mulheres}$ $\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ $=$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%) 77,6%	

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%



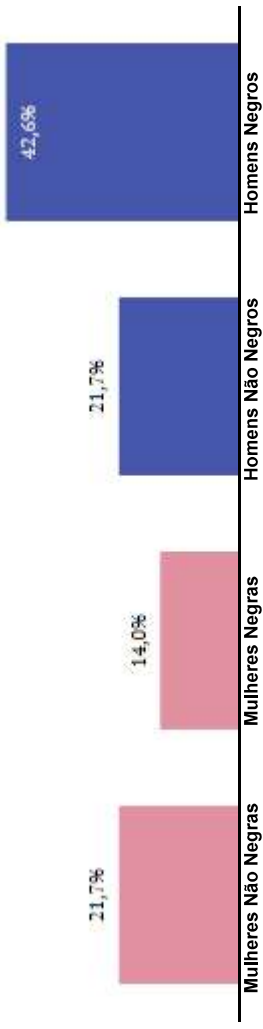
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três 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

Mulheres



Homens



Críticos 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	

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

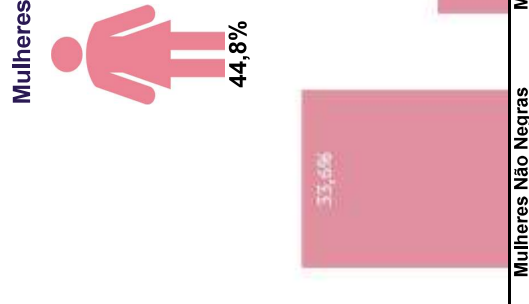
Empregador: 76.535.764/0028-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 557

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,4% da recebida pelos homens.

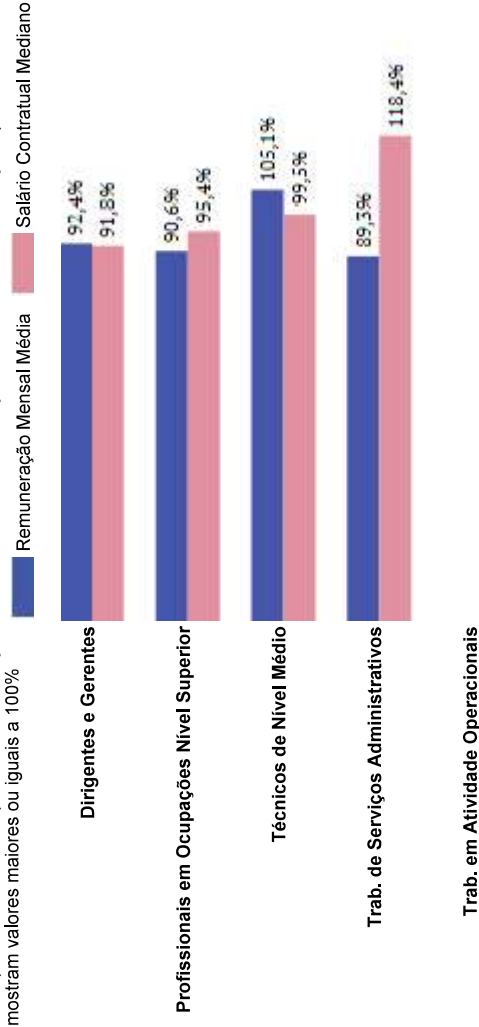
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 88,9%	
Remuneração Mensal Média	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%) 91,4%	

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	
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	

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

Empregador: 76.535.764/0045-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 167

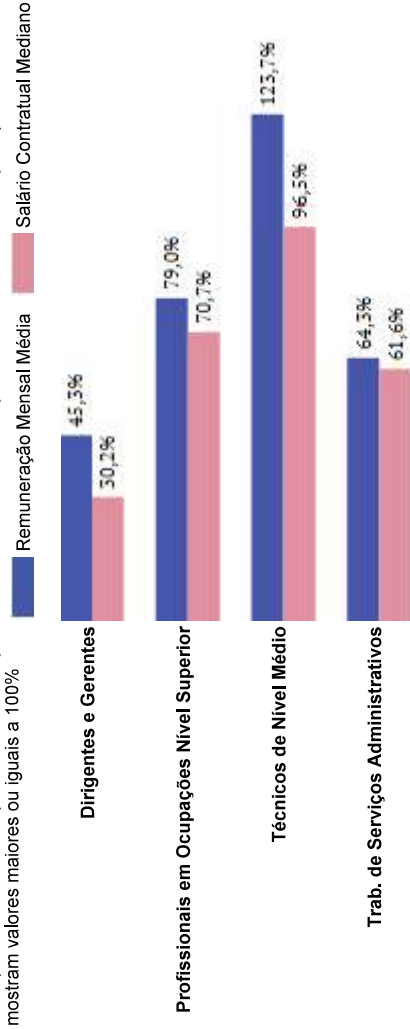
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,6% 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 %	86,8%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número de Homens} \div \text{Total de Homens}$ $\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\div$ $\text{Número de Mulheres} \div \text{Total de Mulheres}$ $\times$ $\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%)	80,6%

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%

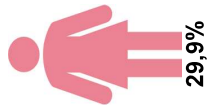


Trab. em Atividade Operacionais

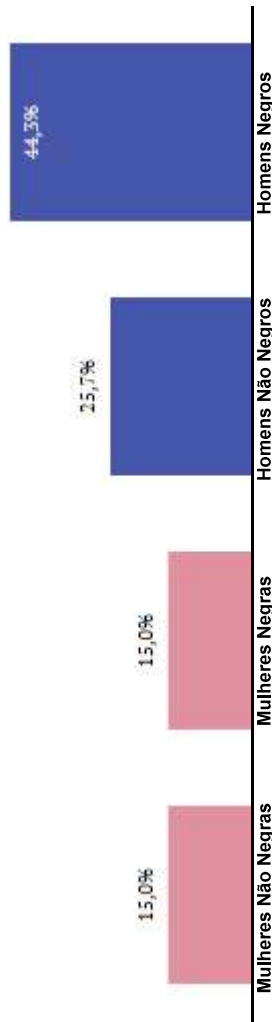
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três 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

Mulheres



Homens



Críticos 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 Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 76.535.764/0051-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 123

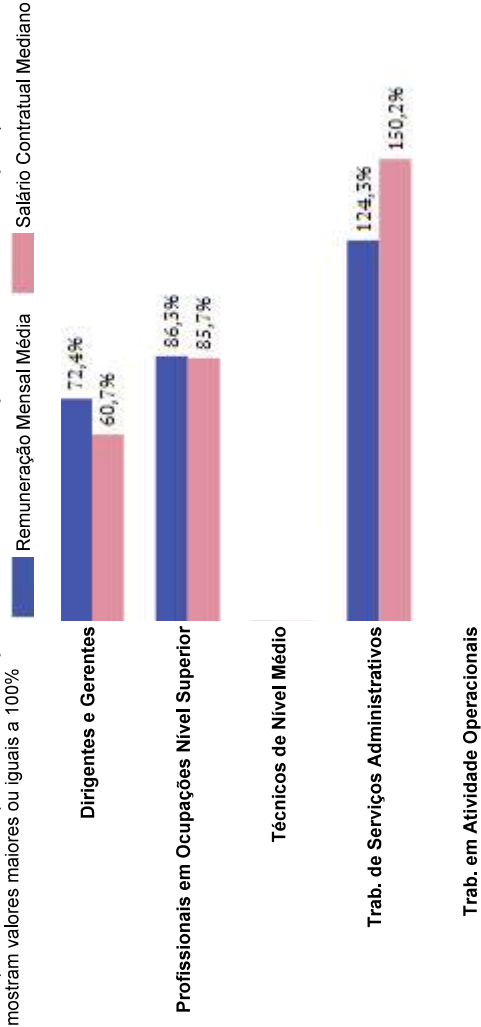
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,3% 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 % 81,9%	
Remuneração Mensal Média	$\text{Número de Homens} \div \text{Total de Homens}$ $\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\div$ $\text{Número de Mulheres} \div \text{Total de Mulheres}$ $\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ $=$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%) 82,3%	

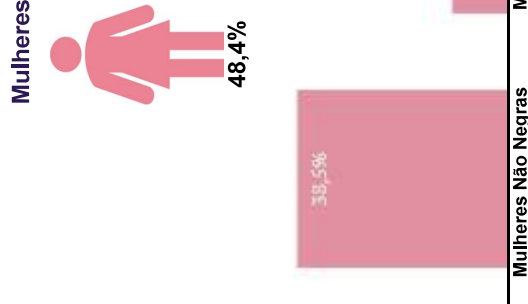
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade

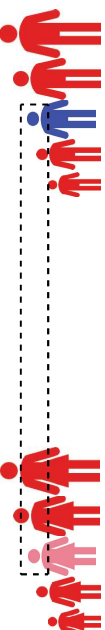
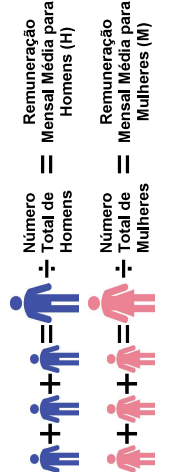
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, 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	

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

Empregador: 76.535.764/0332-38 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 186

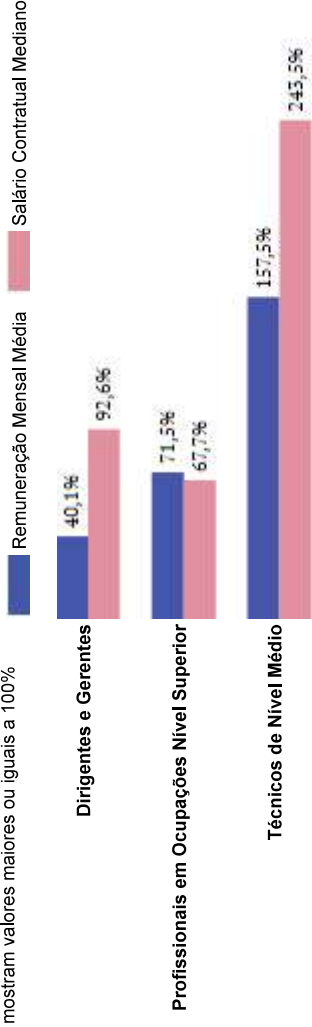
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,2% 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 % 89,8%	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Homens}}{\text{Total de Homens}} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Mulheres}} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$  Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%) 70,2%	

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%



Trab. de Serviços Administrativos

Trab. em Atividade Operacionais

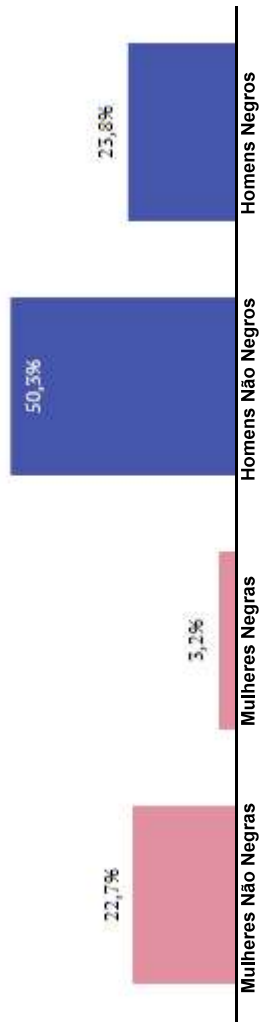
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três 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

Mulheres



Homens



Críticos 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.