

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

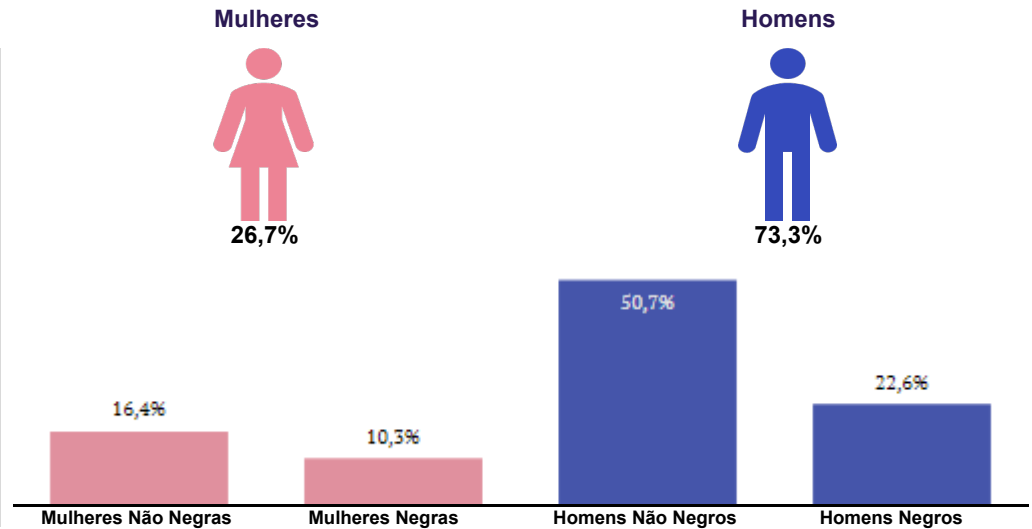
Empregador: 61.192.522/0002-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 505

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 67,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,6% da recebida pelos homens.

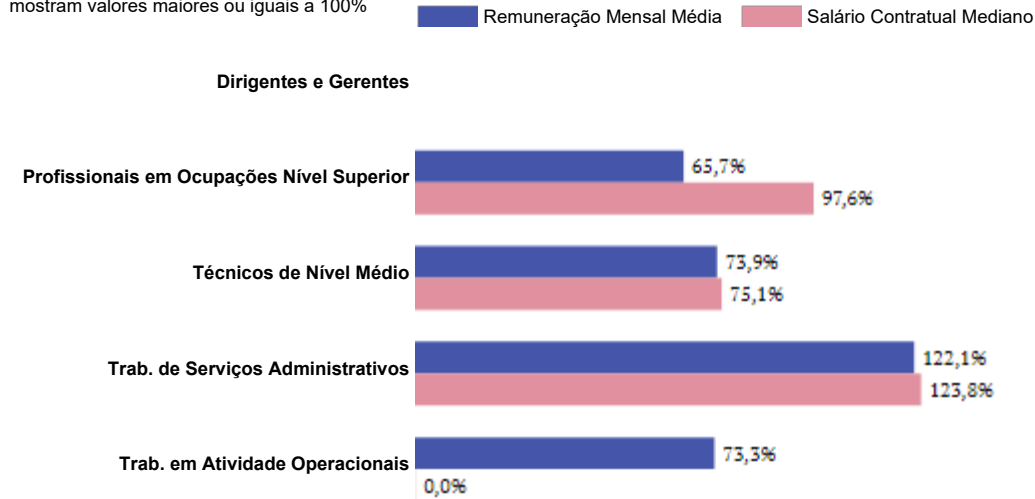
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	67,4%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\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)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,6%

## 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 (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.

## **Nota explicativa sobre o Relatório de Transparência Salarial do Ministério do Trabalho e Emprego**

Em virtude da Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens foi instituído o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios “Relatório”, para empresas com 100 ou mais empregados.

O Relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e apresenta uma análise comparativa do salário mediano de dezembro/2025 e da remuneração total média de dezembro/2025 de todas as mulheres e homens dentre a população de empregados.

A análise estatística utilizada no relatório baseou-se em dados extraídos de sistemas do governo e no agrupamento de inúmeras funções e cargos definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Os dados estatísticos sobre diferenças salariais da forma como foram considerados e apresentados pelo MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, não refletem prática discriminatória entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções em nossa Empresa.

Os dados apresentados consideraram apenas diferenças nos grandes grupos de ocupações (CBO – Classificação Brasileira de Ocupações) e não nas mesmas funções. Para homens e mulheres que exercem funções idênticas, a empresa adota a mesma faixa salarial.