

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

Empregador: 40.920.115/0001-19 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 192

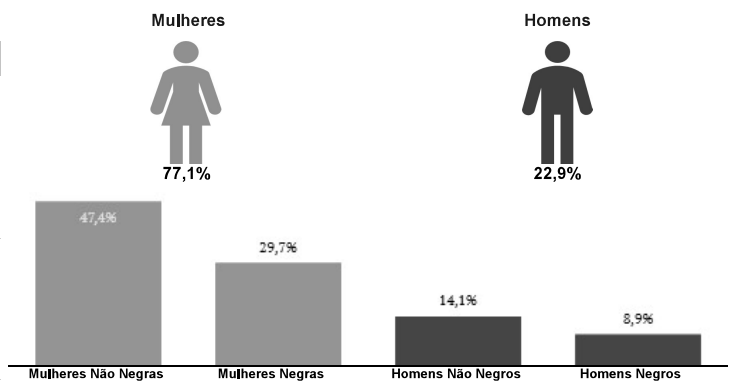


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,0% da recebida pelos homens.

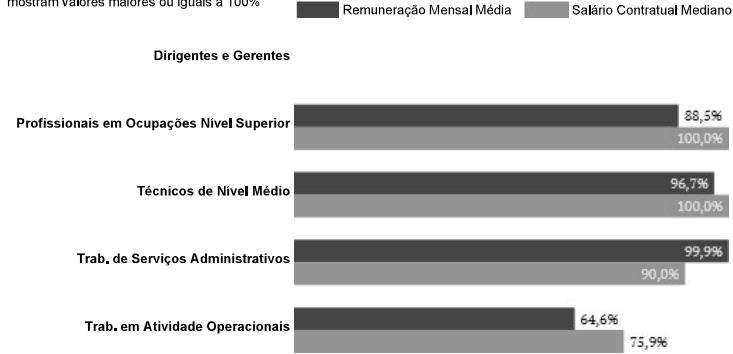
| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                          | Razão M/H |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 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>                                                                                            | 100,0%    |
| Remuneração Mensal Média   | <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 88,0%     |

## 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.