

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

Empregador: 14.387.308/0003-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 128

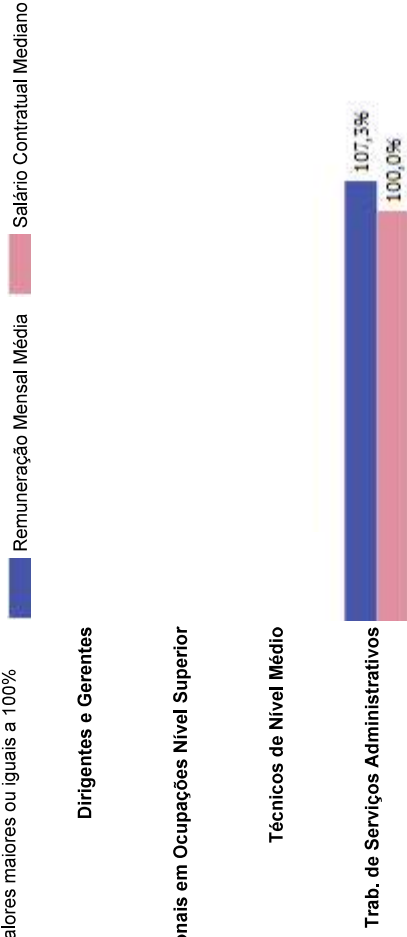
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 107,4% 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>Remuneração Mensal Média para Homens (H) = $\frac{\text{Número de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média}}{\text{Total de Homens}}$</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) = $\frac{\text{Número de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média}}{\text{Total de Mulheres}}$</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) = $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens}} \times 100$</p>	107,4%

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%



Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior

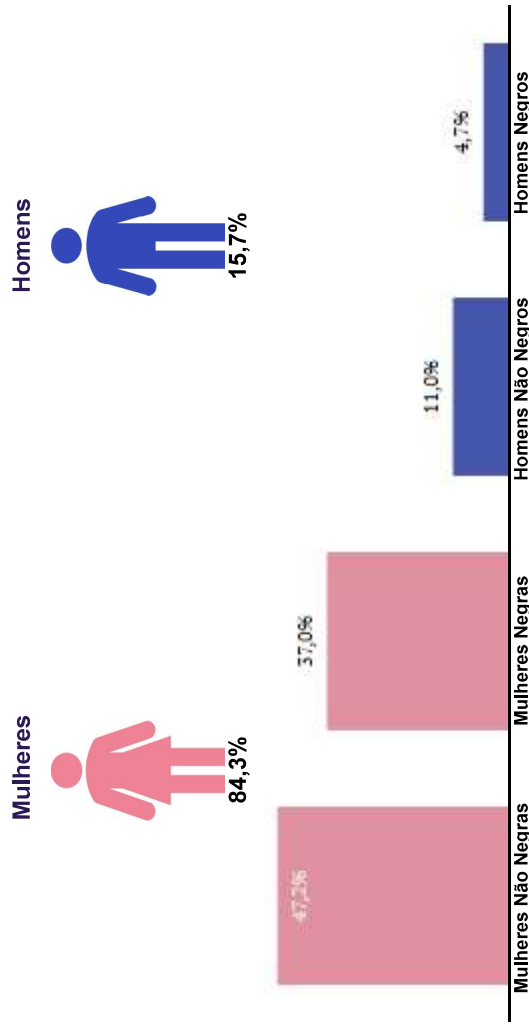
Técnicos de Nível Médio

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



Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade

Críticos remuneratórios	Ações para aumentar a 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	

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.