

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

Empregador: 07.687.928/0021-89 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 191



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 91,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,1% da recebida pelos homens.

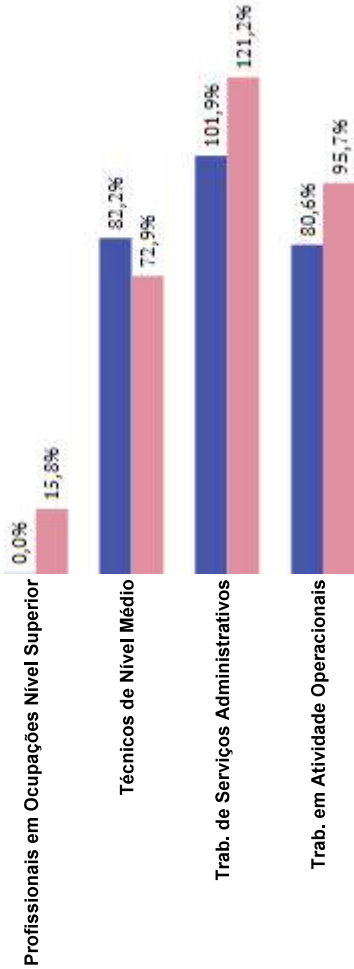
| Indicador                  | Definição  | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div><div><p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p><p>91,0%</p></div></div>  |           |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div><math>\frac{\text{Número de Mulheres} + \text{Número de Homens}}{\text{Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math></div><div><math>\frac{\text{Número de Mulheres} + \text{Número de Homens}}{\text{Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math></div><div><p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%)</p><p>85,1%</p></div></div> |           |

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

Dirigentes e Gerentes



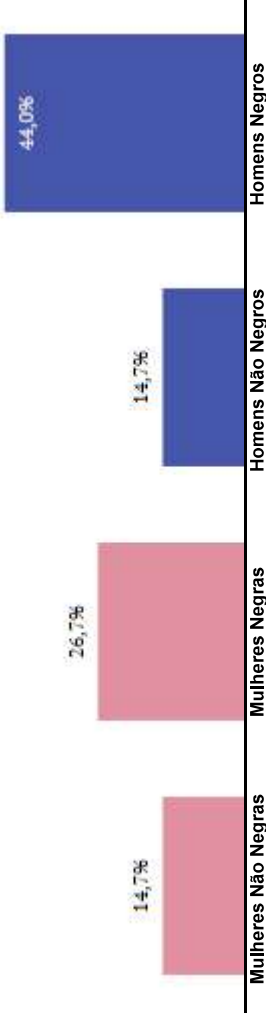
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três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