

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 19.322.494/0008-25 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 185

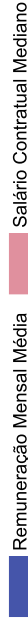
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,4% da recebida pelos homens

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 100,0%	
Remuneração Mensal Média	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) $\frac{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Homens}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres} + \text{Número Total de Mulheres}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$	85,4%

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

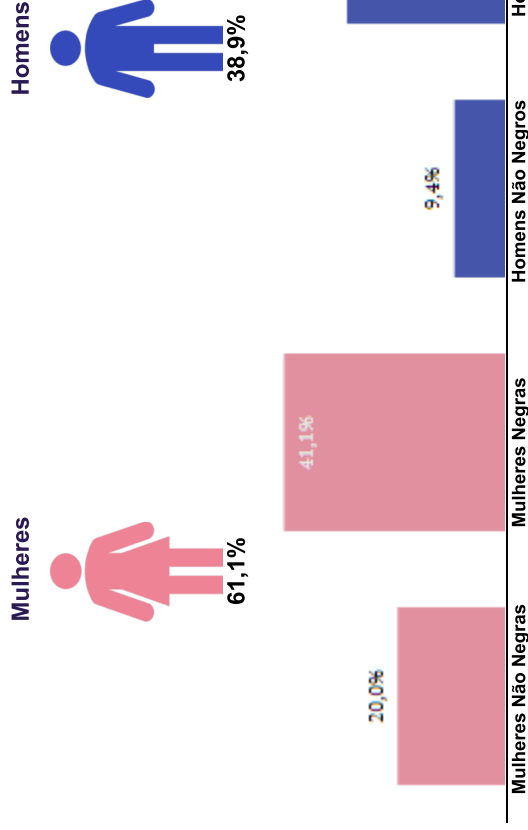


Técnicos de Nível Médio



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



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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Ago/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.