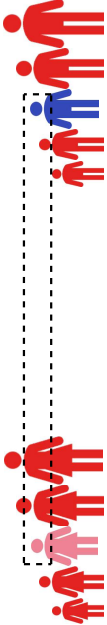


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 06.142.539/0001-61 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 649

Diferença salarial entre mulheres e homens

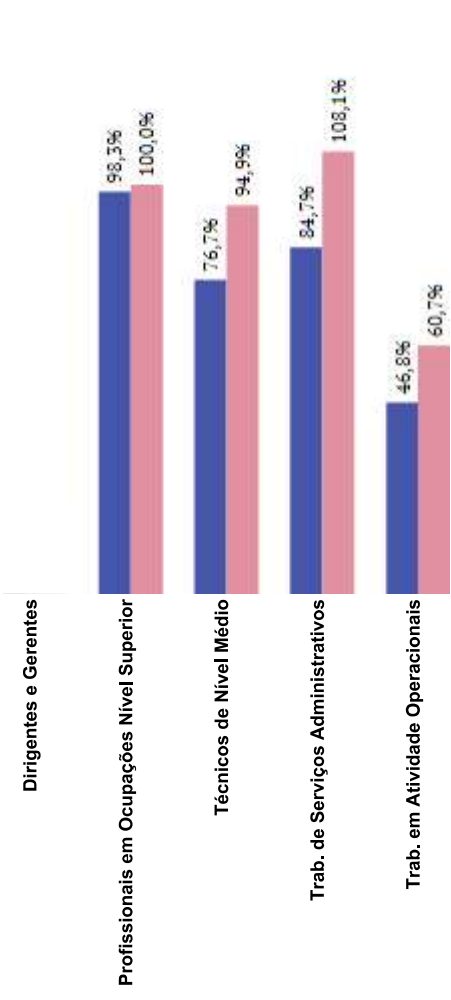
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) $\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = 77,3\%$ 	77,3%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Homens}}{\text{Total de Homens}} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Mulheres}} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}} = 63,9\%$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%)	63,9%

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 ■ Salário Contratual Mediano



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