



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

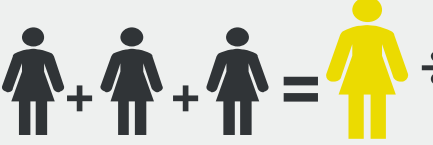
2º SEMESTRE 2026

Não autorizamos a reprodução, divulgação total ou parcial de conteúdo aqui publicado



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,1%.

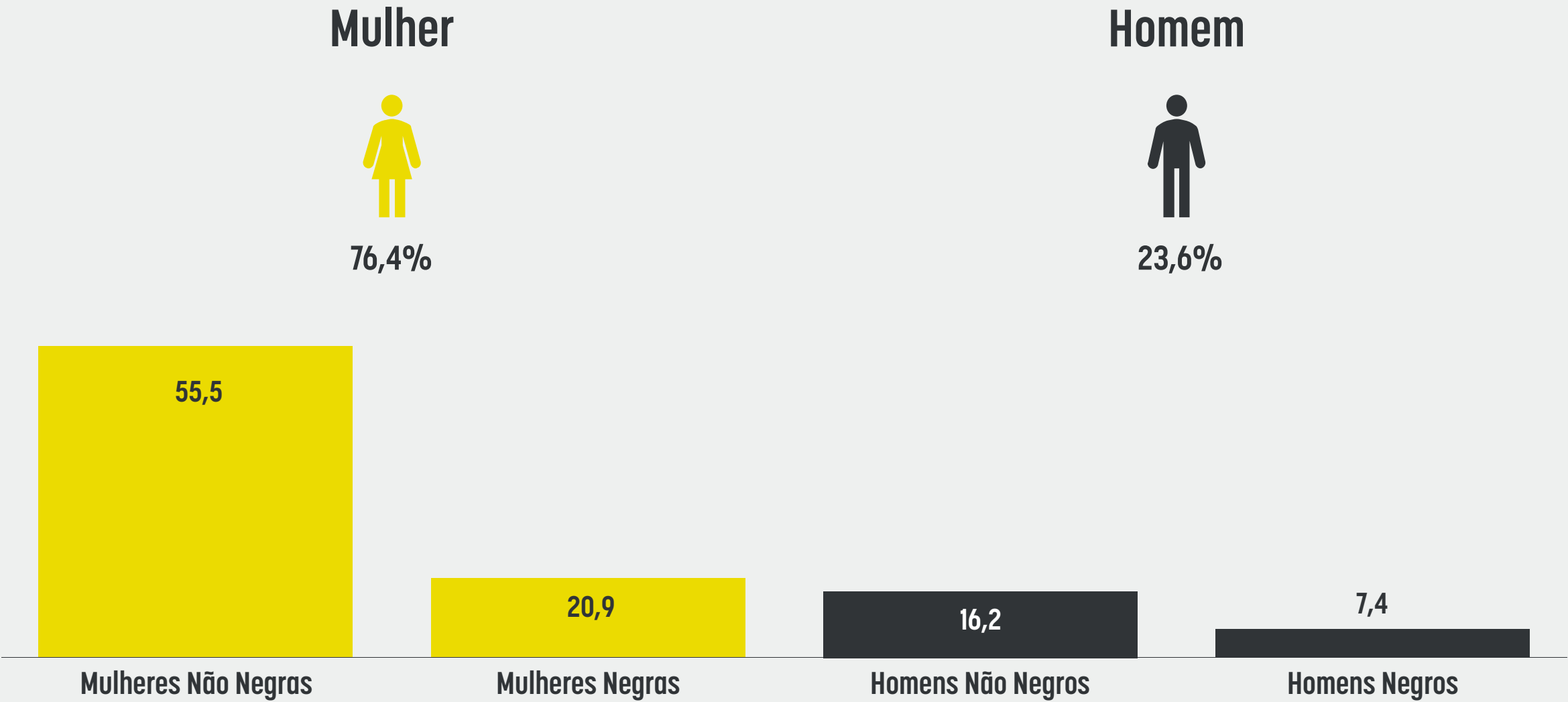


Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago)	Salário mediano para mulheres (M) Salário mediano para Homens (M) 	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens em % 90%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos)	Número total de homens = Salário médio para Homens (M) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens em porcentagem (%) 83,1%

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2026 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2026

Não autorizamos a reprodução, divulgação total ou parcial de conteúdo aqui publicado

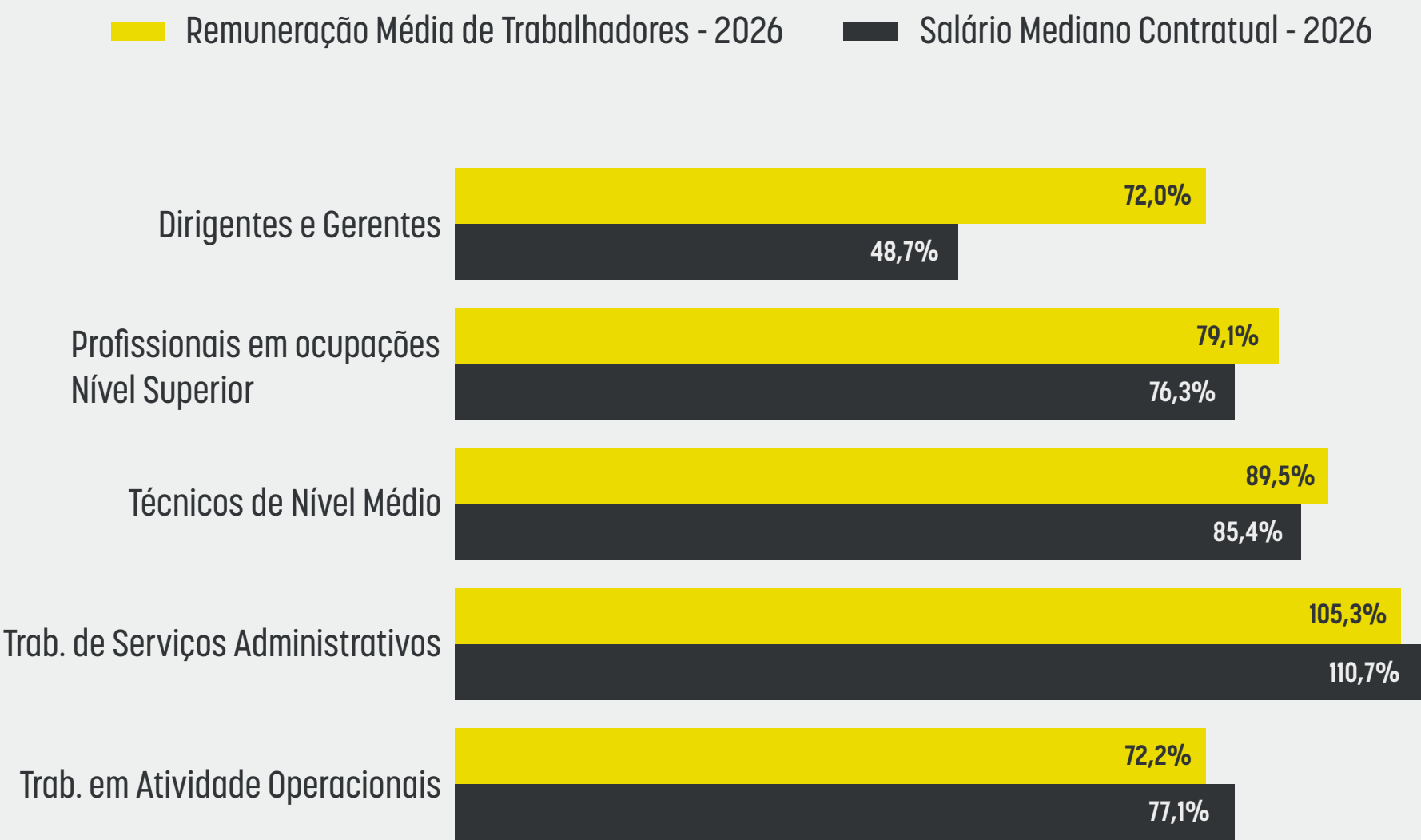
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2026 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2026

Não autorizamos a reprodução, divulgação total ou parcial de conteúdo aqui publicado

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2026 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2026

Não autorizamos a reprodução, divulgação total ou parcial de conteúdo aqui publicado

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade:

Critérios remuneratórios	2º Sem 2026
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com cliente 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	2º Sem 2026
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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2026 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2026

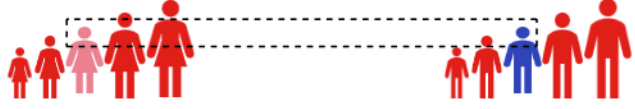
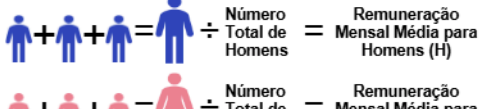
Não autorizamos a reprodução, divulgação total ou parcial de conteúdo aqui publicado

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

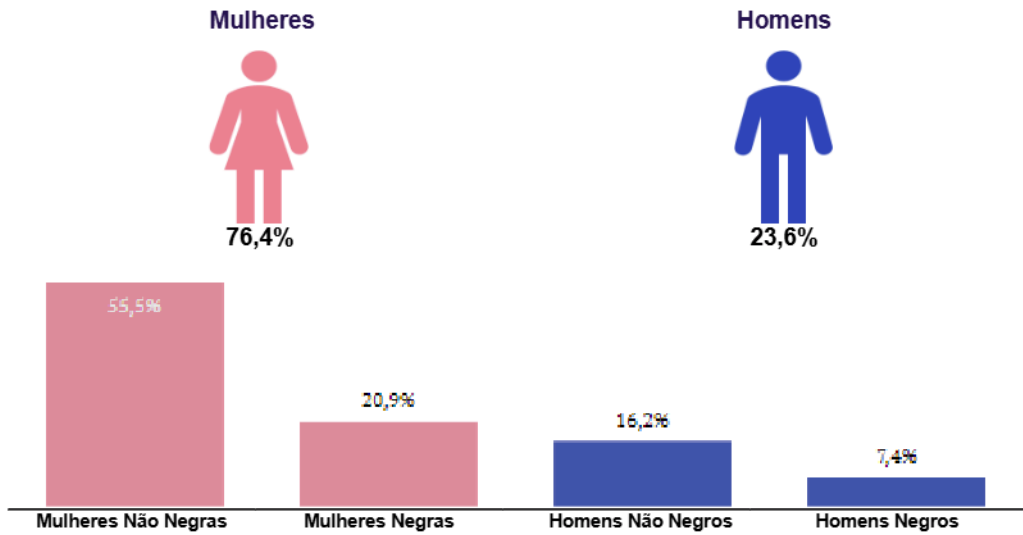
Empregador: 79.525.242/0001-59 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 636

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,1% da recebida pelos homens.

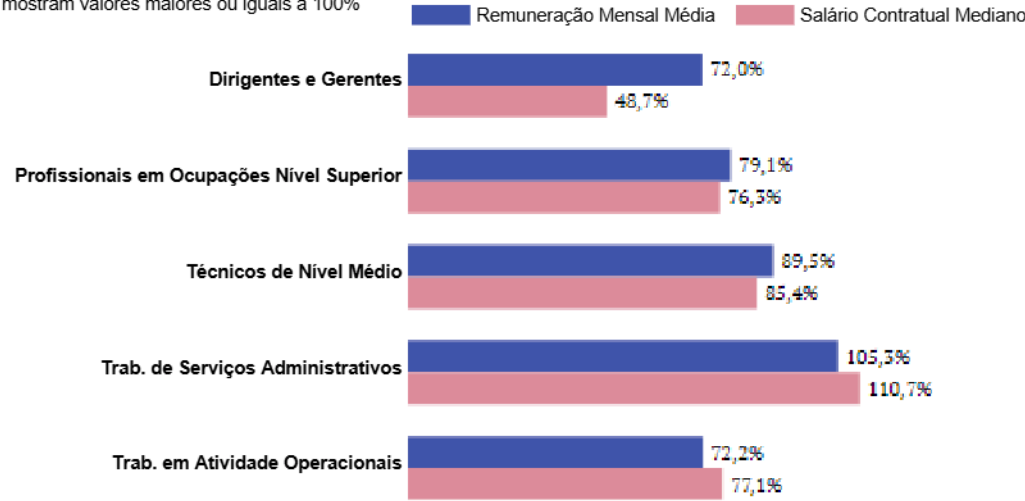
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	90,0%
Remuneração Mensal Média	 Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	83,1%

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 (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.