

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

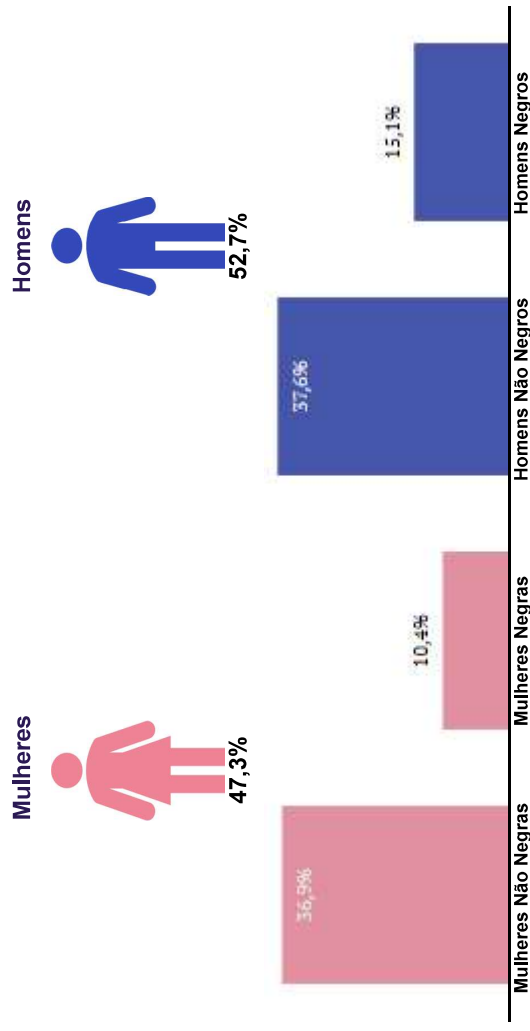
Empregador: 33.078.528/0004-85 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 529

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,5% da recebida pelos homens.

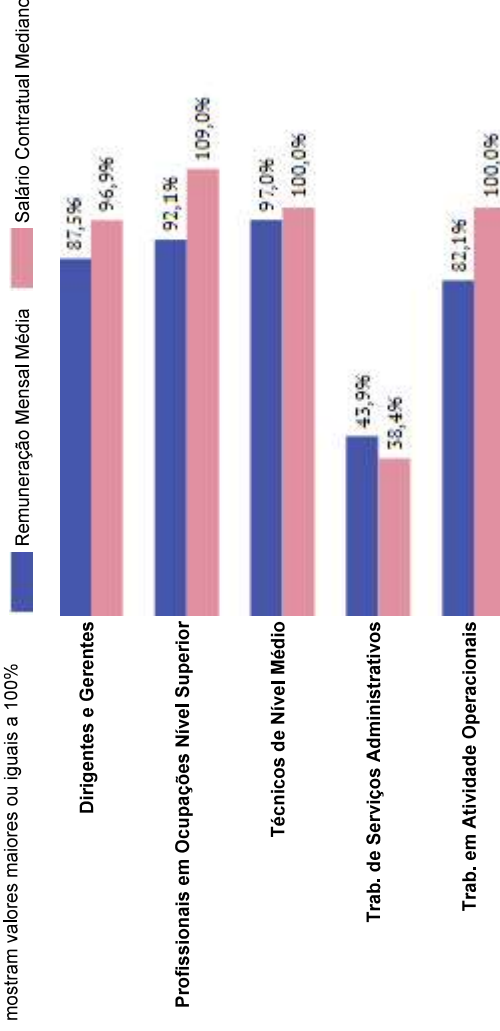
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$	90,7%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\frac{\text{Número Homens}}{\text{Total de Homens}} \times \text{Remuneração Mensal Média Homens (H)}}{\frac{\text{Número Mulheres}}{\text{Total de Mulheres}} \times \text{Remuneração Mensal Média Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$	88,5%

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

Item	Critérios 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.