

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

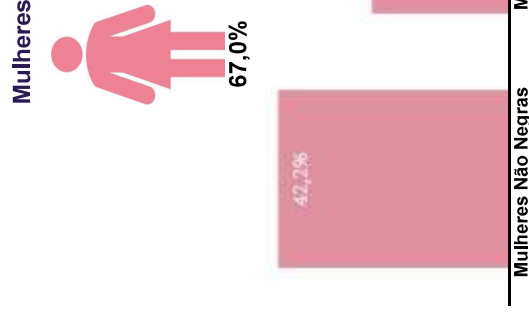
Empregador: 60.979.457/0001-11 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.370

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 120,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108,1% da recebida pelos homens.

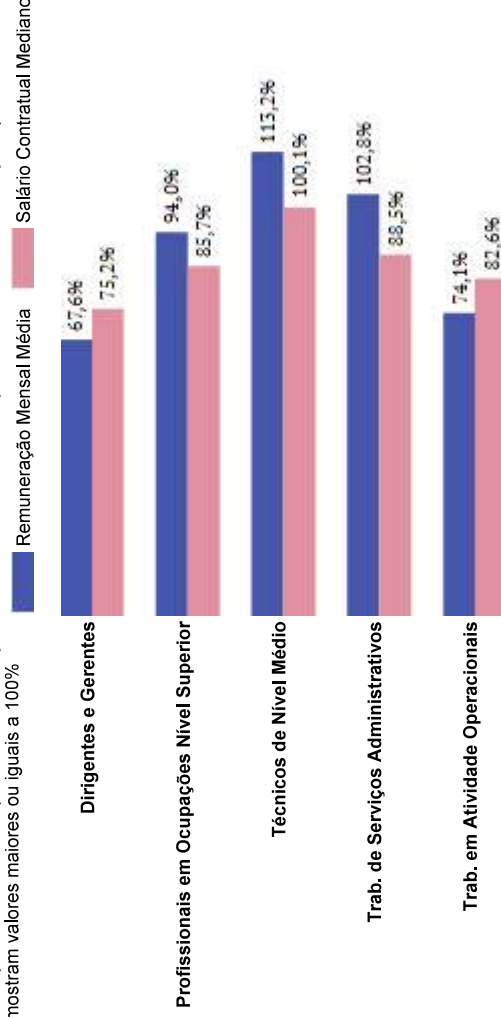
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> <p>Salário mediano para Mulheres (M) ÷ Total de Mulheres = Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> <p>Salário mediano para Homens (H) ÷ Total de Homens = Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%)</p>	120,7%
Remuneração Mensal Média	<p>Remuneração Mensal Média para Homens (H) ÷ Número Total de Homens = Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) ÷ Número Total de Mulheres = Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em percentagem (%)</p>	108,1%

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	Ações para aumentar a diversidade
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ícone de engrenagem
Cumprir metas de produção	Ícone de engrenagem
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ícone de engrenagem
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ícone de engrenagem
Tempo de experiência profissional	Ícone de engrenagem
Capacidade de trabalho em equipe	Ícone de engrenagem
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ícone de engrenagem
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ícone de engrenagem
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Ícone de engrenagem
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ícone de engrenagem

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.