

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

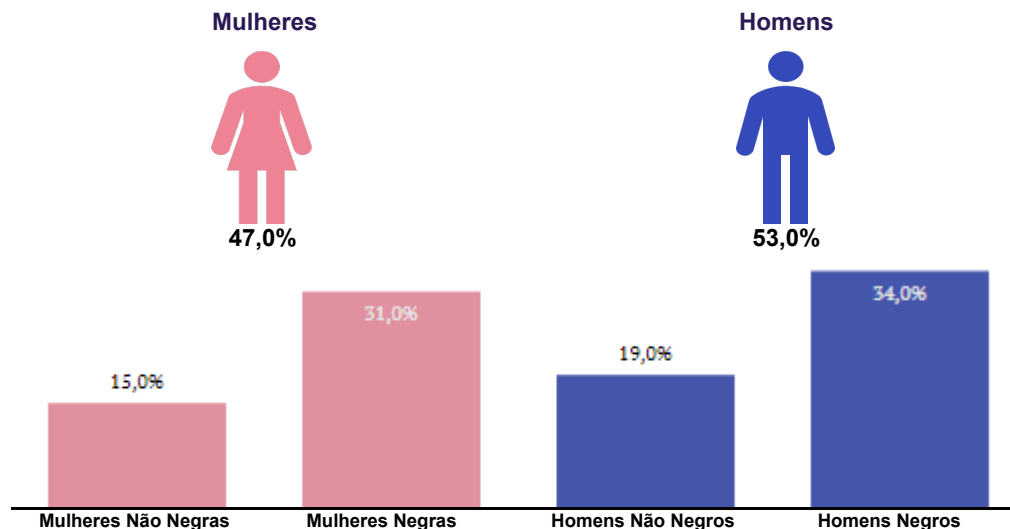
Empregador: 02.789.552/0006-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 118

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55,3% da recebida pelos homens.

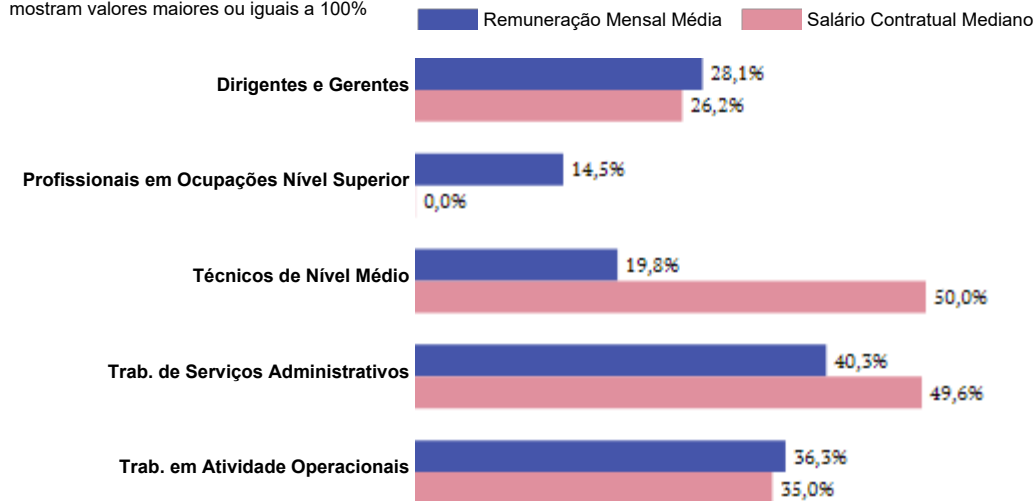
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	88,1%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	55,3%

## 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	

## **NOTA TÉCNICA: Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, Lei 14.611/2023**

A igualdade salarial entre homens e mulheres, assim como entre diferentes grupos étnicos e etários, representa um pilar indispensável para um ambiente de trabalho justo e harmonioso. A Lei n.º 14.611/2023, promulgada no ano passado, trouxe importantes avanços legislativos ao estabelecer diretrizes para a equiparação salarial e critérios remuneratórios, reafirmando o compromisso com a erradicação de qualquer discriminação.

No entanto, embora reconheçamos o mérito da publicação dos relatórios de transparência salarial, é fundamental esclarecer que os dados neles apresentados não refletem, de maneira integral, a realidade de nossa organização. Isso decorre de diversos fatores, como:

A utilização da base dados do período de 2025, apesar de terem sido coletadas no e-social, há um descompasso temporal que evidencia uma considerável discrepância, devido mudanças de cargos, entradas e saída por transferências de empresas do mesmo grupo econômico, promoções e novas admissões até a publicação deste relatório.

Apesar dessas limitações, reafirmamos nosso compromisso com a conformidade legal, razão pela qual publicamos o Relatório de Transparência conforme exigido pelas autoridades competentes. Paralelamente, defendemos que as empresas tenham autonomia para adaptar suas políticas internas, respeitando suas particularidades, enquanto promovem iniciativas robustas de equidade salarial.

Ressaltamos que, em nossas análises internas, não foram identificadas discrepâncias que infrinjam o inciso I do artigo 5.º da Constituição Federal ou o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Seguimos firmes em nosso propósito de eliminar qualquer forma de discriminação, promovendo um ambiente inclusivo e igualitário.

Por fim, reconhecemos os benefícios da divulgação desses relatórios como parte de um esforço contínuo para ampliar o diálogo sobre igualdade no trabalho. Dessa forma, reafirmamos nosso compromisso inabalável em apoiar e implementar políticas que garantam justiça e equidade para todos os colaboradores, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa.