

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 45.316.338/0001-95 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 257

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO Povo BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

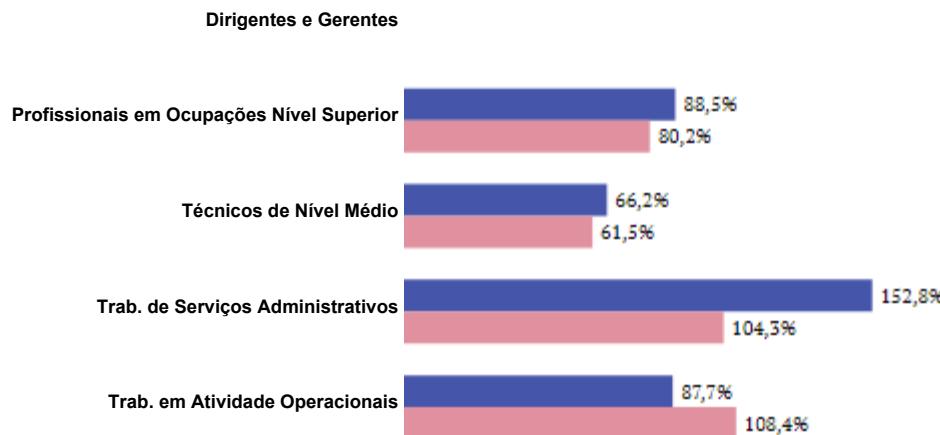
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 114,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108,9% da recebida pelos homens.

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 114,8% |
| Remuneração Mensal Média | <p>Número Total de Homens \div Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres \div Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 108,9% |

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

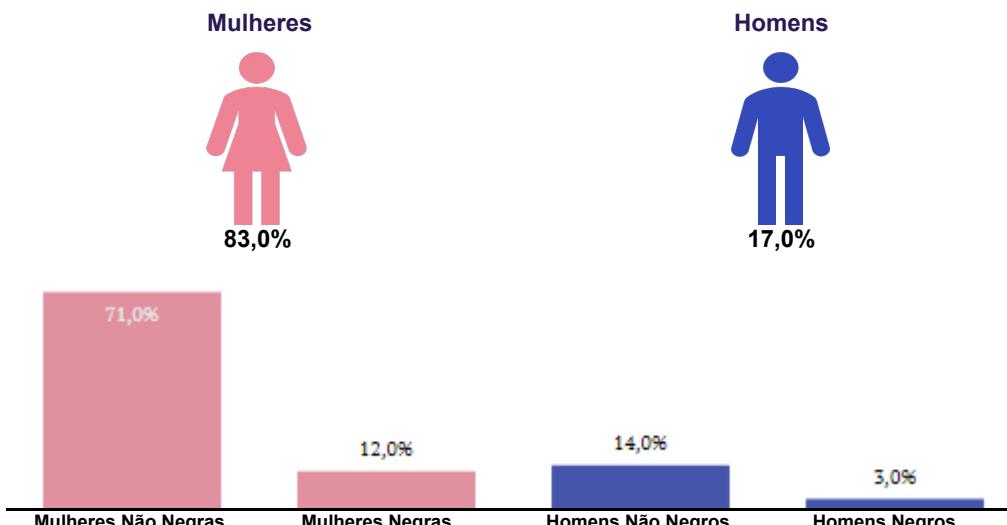
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

■ 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



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 | ■ |