

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

Empregador: 07.551.295/0001-33
Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2026: 266

INFORMAÇÕES IMPORTANTES:

O Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo MTE tem como base dados extraídos do E-social referente ao segundo semestre de 2026, que não reflete o diagnóstico e realidade atual da empresa;

A base de dados não observa o princípio da legalidade, tendo em vista se tratar de período anterior à publicação do Decreto Nº 11.795/23 e Portaria/MTE nº 3.714/2023, que tratam o tema.

O Relatório de Transparência não permite identificar a metodologia utilizada na composição dos dados apresentados, se foram observados, à título de exemplo, parâmetros como tempo de duração do contrato de trabalho, níveis técnicos entre profissionais e critérios de agrupamento na classificação brasileira de ocupações (CBO).

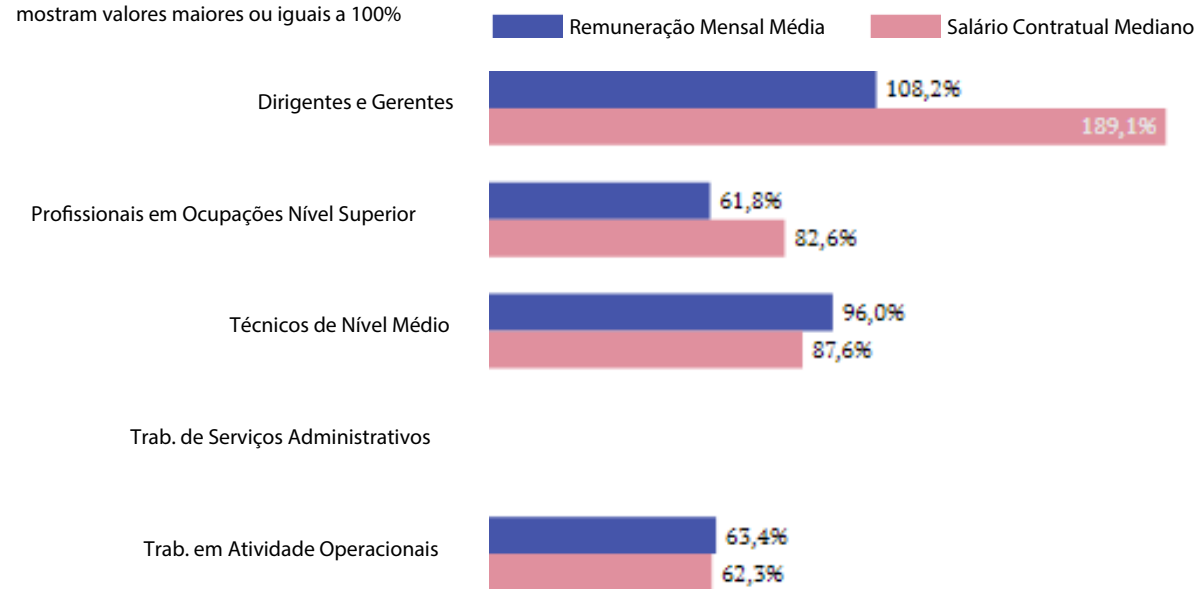
Diferença salarial entre mulheres e homens

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 66,9% do recebido pelos homens.
A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,6% 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 %	66,9%
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 (%)	79,6%

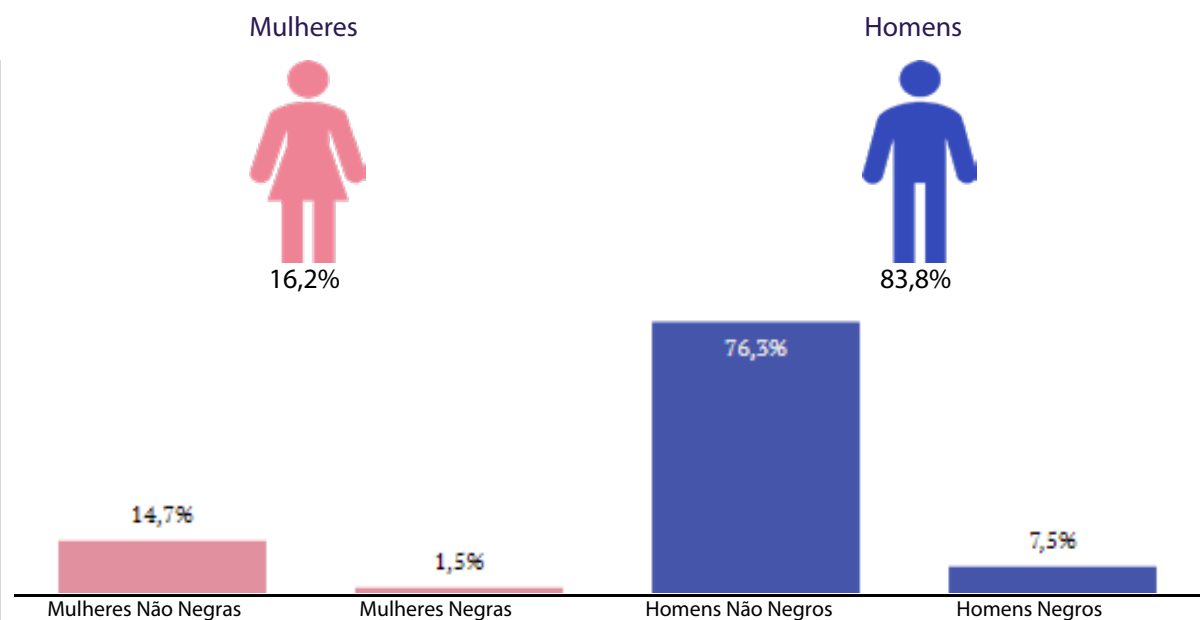
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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	

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.