

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

Empregador: 08.875.109/0001-84 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 105

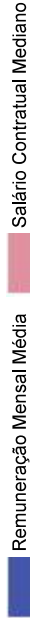
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 57,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 51,1% 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 % 57,1%	
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 51,1%	

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%



Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nivel Superior

Técnicos de Nivel Médio

Trab. de Serviços Administrativos

Trab. em Atividade Operacionais

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

Mulheres

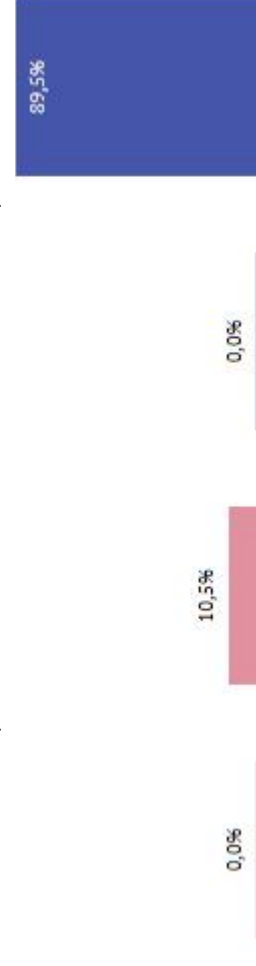


10,5%

Homens



89,5%



Críticos 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.