

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

## Empregador: 15.465.026/0001-82 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 128

### Diferença salarial entre mulheres e homens

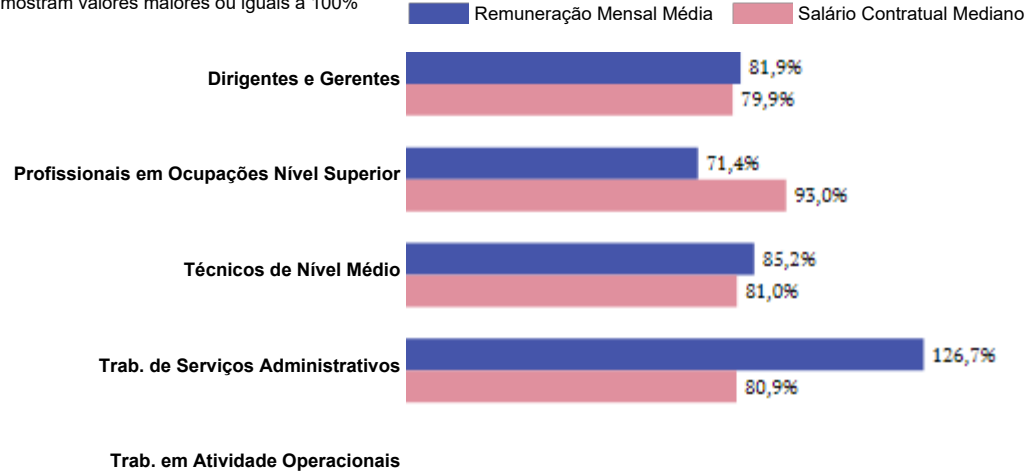
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,3% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Razão M/H |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div><div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div></div></div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div></div></div></div><div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div></div> <div>87,5%</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |
| Remuneração Mensal Média   | <div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div></div></div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div></div></div></div> <div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div></div></div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div></div></div></div> <div>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div> <div>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> <div>83,3%</div> |           |

83,3%

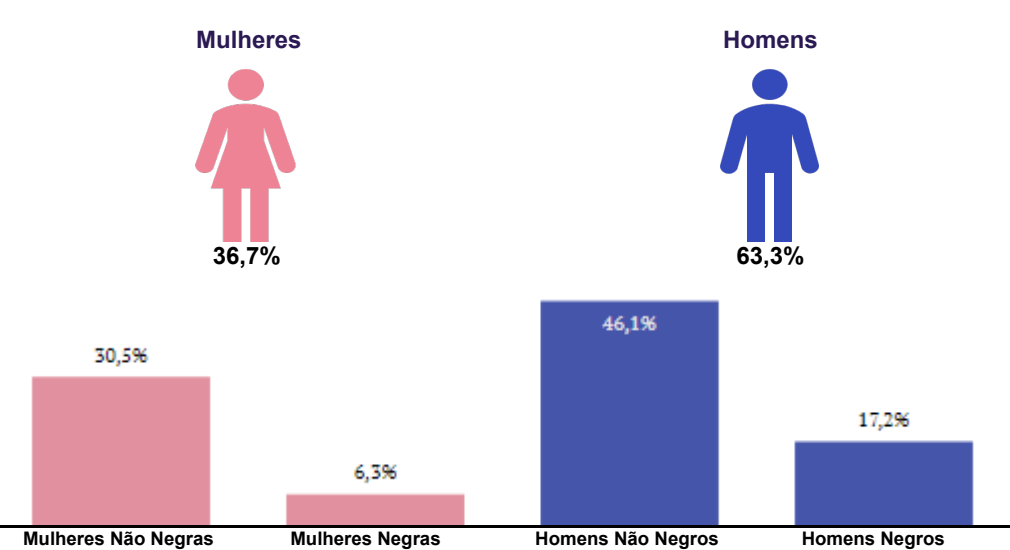
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.