

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

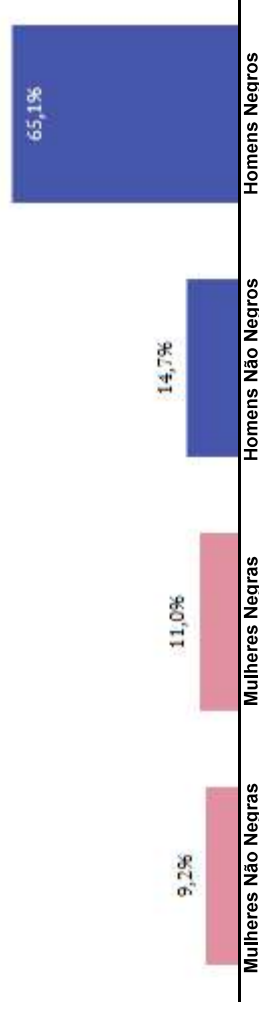
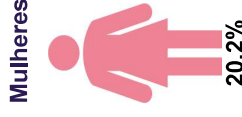
Empregador: 07.864.634/0007-27 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 110

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 104,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,3% da recebida pelos homens.

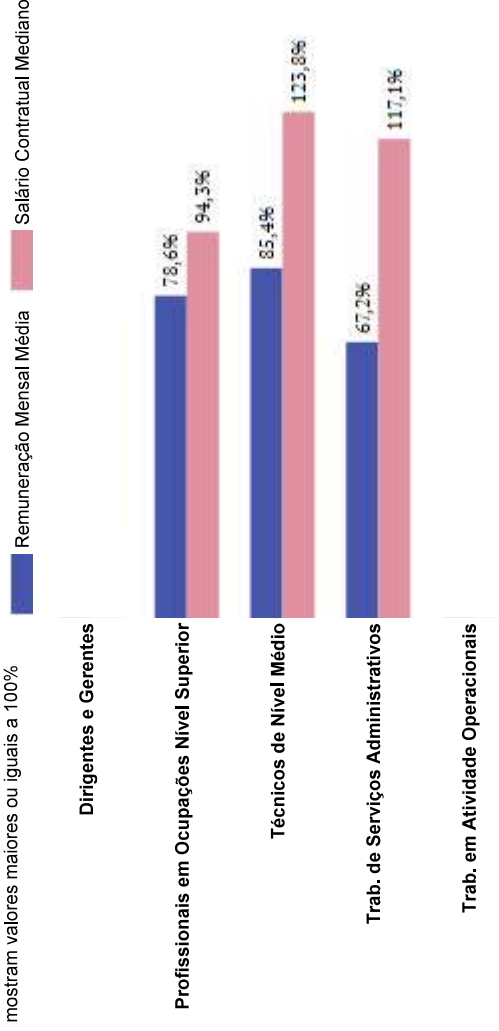
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	104,8%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número de Homens} + \text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Homens} + \text{Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\frac{\text{Número de Homens} + \text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Homens} + \text{Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	67,3%

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

Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ativo
Cumprir metas de produção	Ativo
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ativo
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ativo
Tempo de experiência profissional	Ativo
Capacidade de trabalho em equipe	Ativo
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ativo
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ativo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Ativo
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ativo

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.