

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

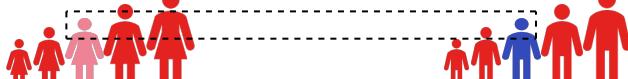
Empregador: 83.286.443/0001-18 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 304

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 68,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,7% 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> | 68,1% |
| Remuneração Mensal Média |  <p>Número Total de Homens ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Homens ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> | 77,7% |

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

Dirigentes e Gerentes



Profissionais em Ocupações Nível Superior



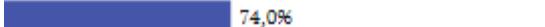
Técnicos de Nível Médio



Trab. de Serviços Administrativos

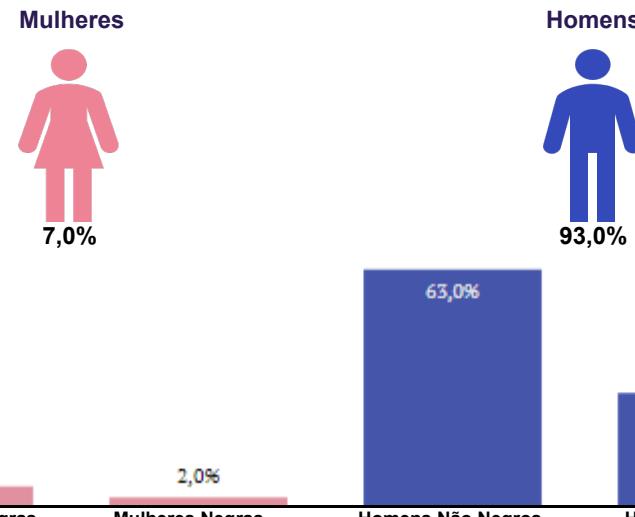


Trab. em Atividade Operacional



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性別 |
| 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 |