

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

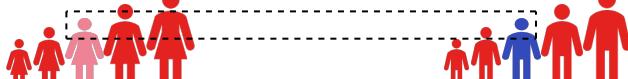
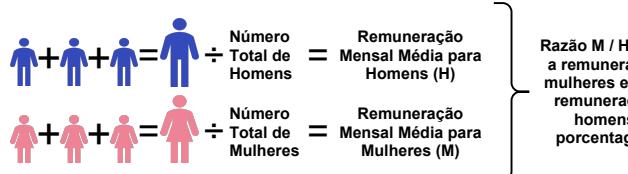
Empregador: 04.865.228/0001-03 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 253

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 85,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,2% 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>	85,8%
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>	72,2%

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

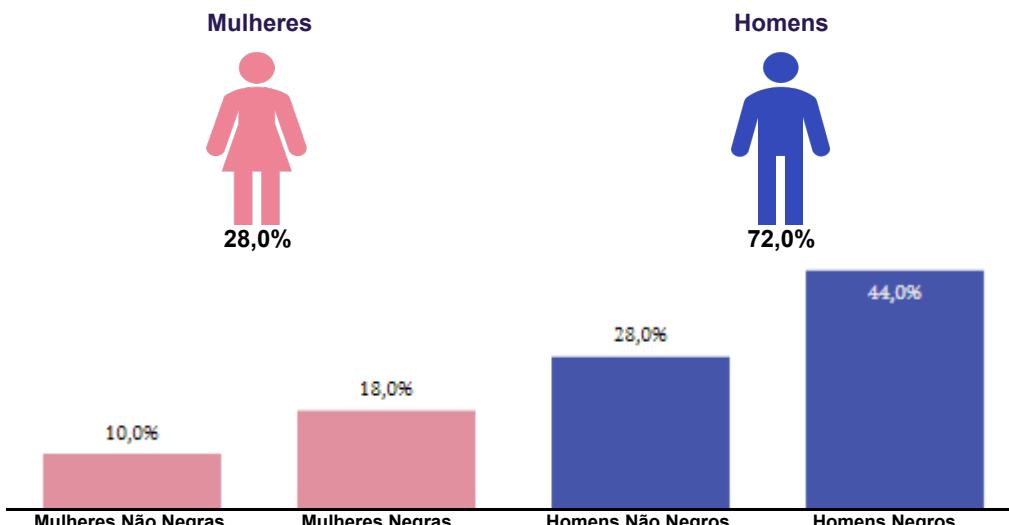
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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