

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

Em cumprimento a Lei nº 14.611 De 04 De Julho De 2023, a Portaria MTE Nº 3.714, divulgamos o relatório de igualdade salarial, elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, para estabelecimentos com 100 ou mais pessoas colaboradoras em 30/06/2026. Destacamos que o relatório segue a categorização por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) para organizar e classificar as profissões existentes no Brasil, tendo sido utilizada como base para elaboração do relatório pelo MTE. Este relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria.

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

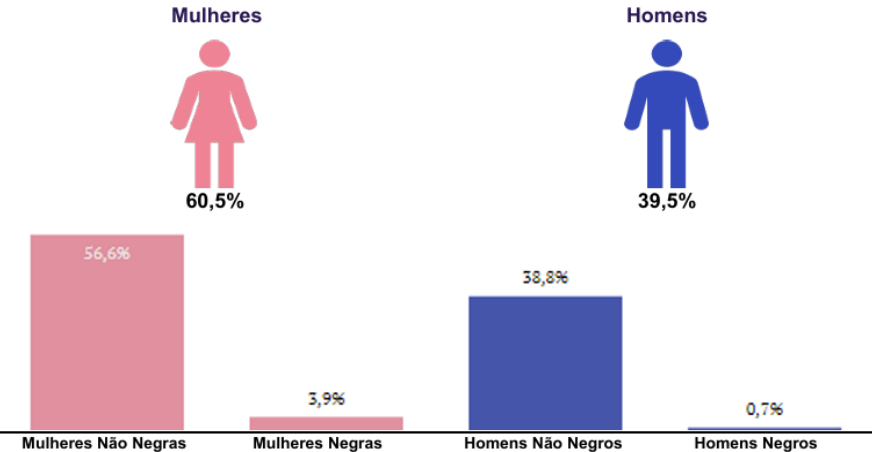
Empregador: 87.853.206/0013-86 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 152

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,2% da recebida pelos homens.

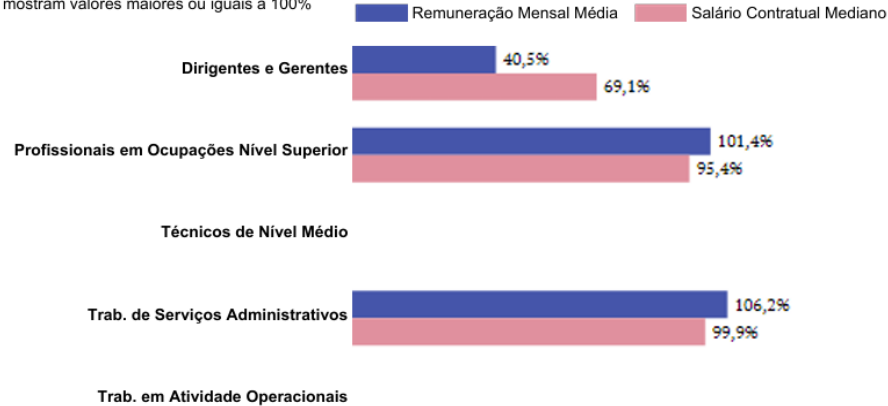
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
Remuneração Mensal Média	÷ Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)
	÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

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

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
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	