

**MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO**



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

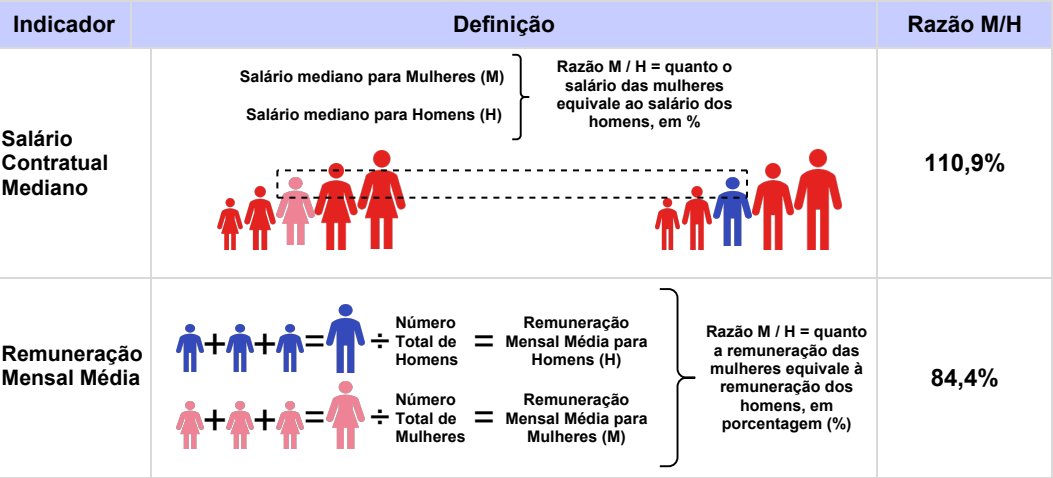
2º Semestre 2026

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

## Empregador: 05.436.047/0001-16 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 161

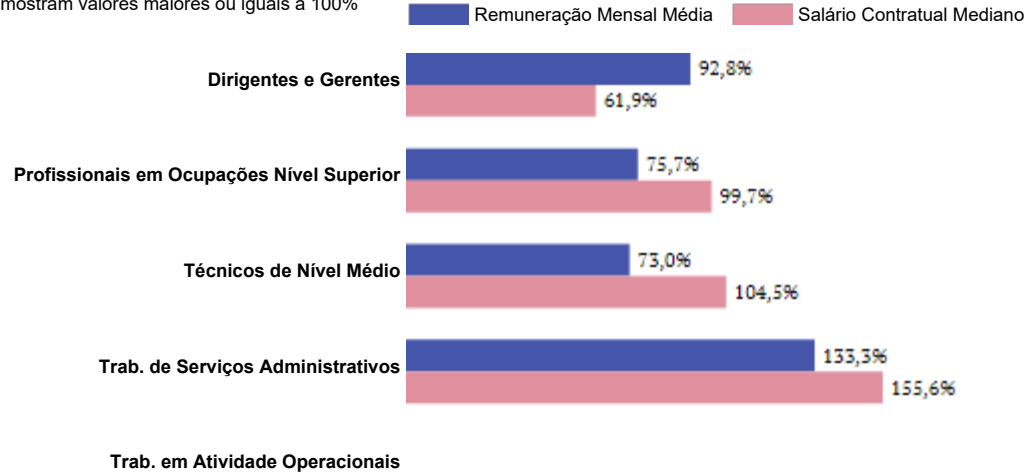
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 110,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,4% da recebida pelos homens.



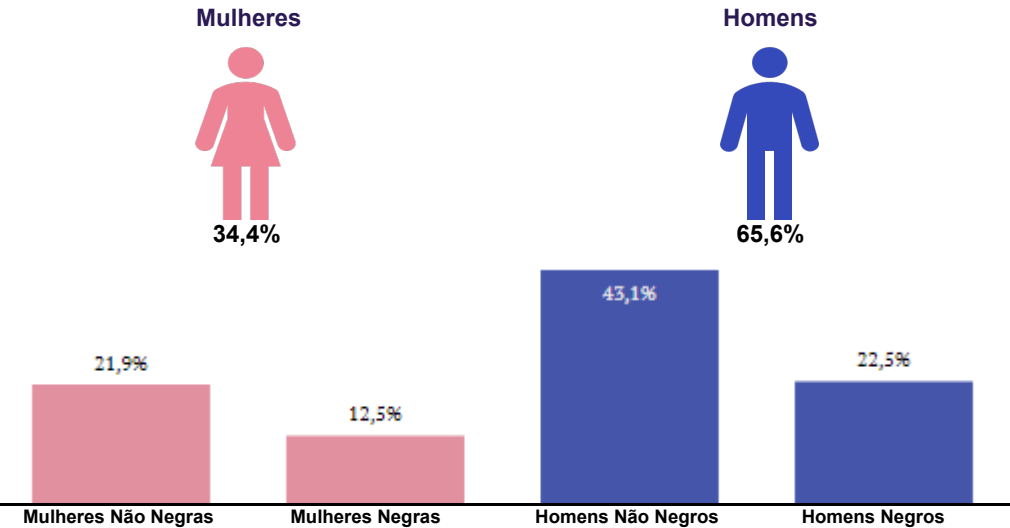
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

**MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO**



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

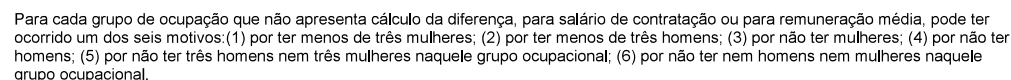
1º Semestre 2026

**Empregador: 05.436.047/0001-16 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 144**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 114,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,6% da recebida pelos homens.

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

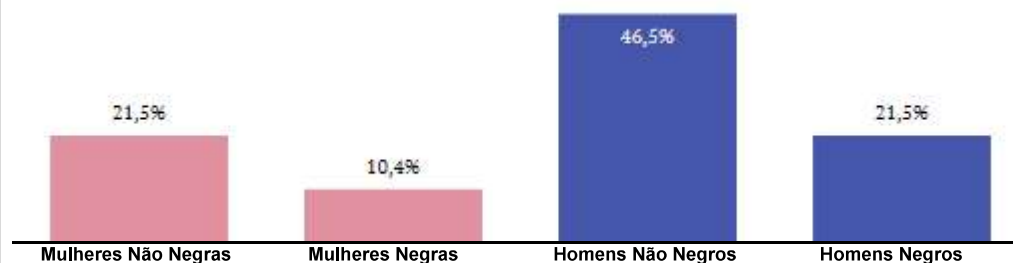
Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano



## Mulheres



68.1%



### 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                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Ações para aumentar a diversidade</b>                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 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                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

**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.

**MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO**



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

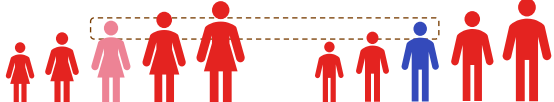
2º Semestre 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

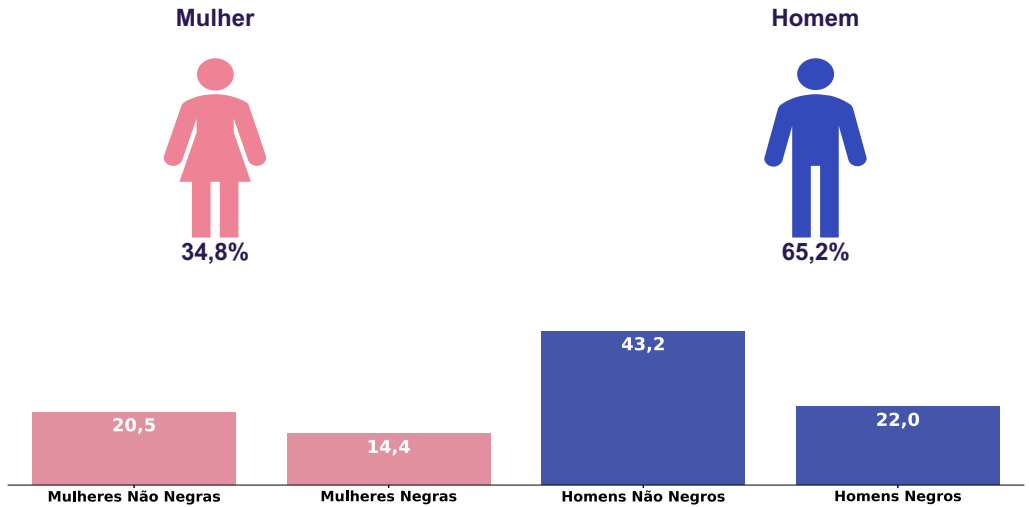
Empregador: 05.436.047/0001-16 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 133

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,6% da recebida pelos homens.

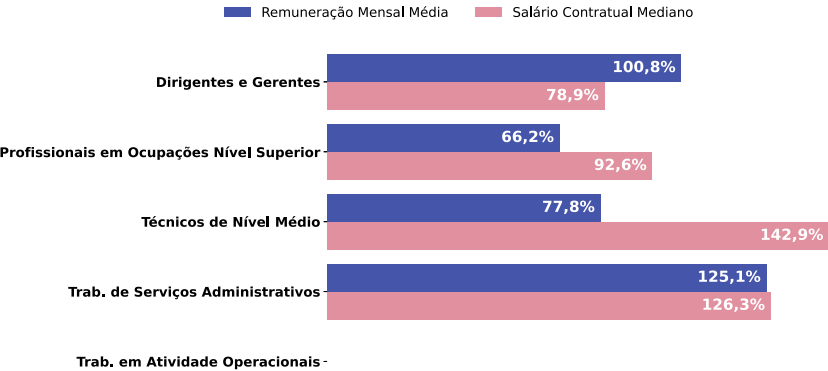
| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Razão M/H |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div><div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div><div></div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100,0%    |
| 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>Número Total de Homens</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média 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><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 Mulheres</div><div>=</div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div><div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div></div></div> | 82,6%     |

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 - 2º Sem. 2024

| 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                                                              |  |

**MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO**



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º Semestre 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

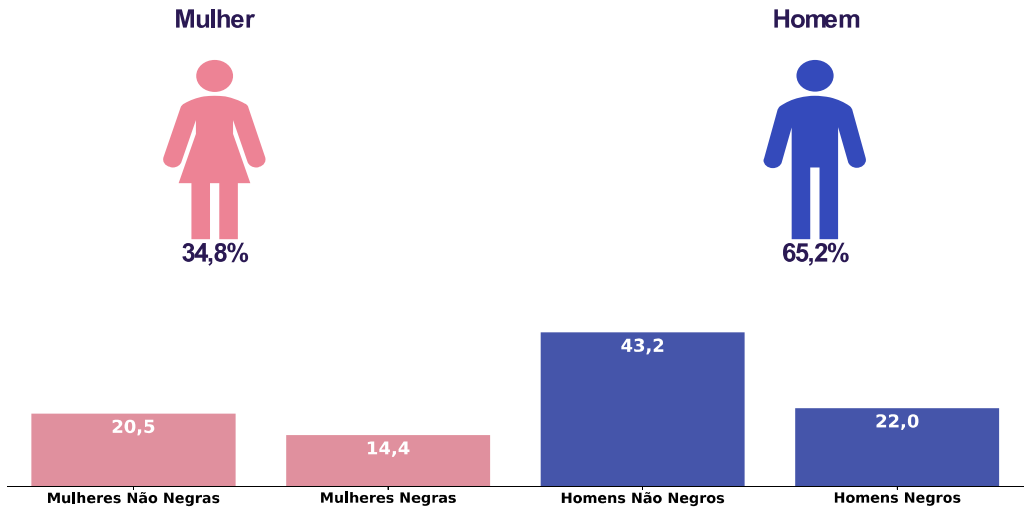
Empregador: 05.436.047/0001-16 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 133

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,6% da recebida pelos homens.

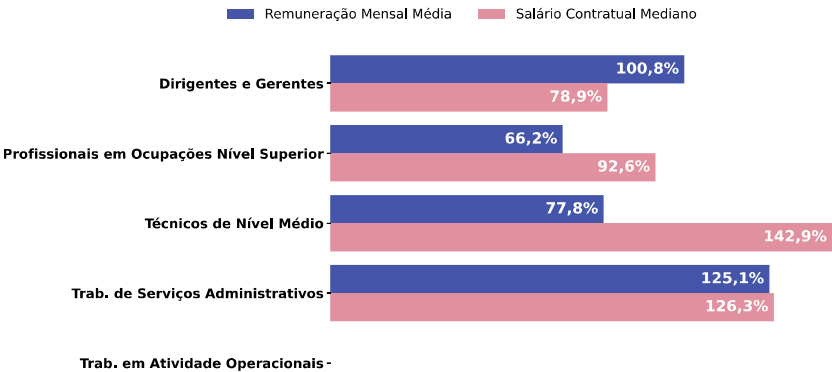
| Indicador                  | Definição                                                                                                   | Razão M/H |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M)                                                                           | 100,0%    |
|                            | Salário mediano para Homens (H)                                                                             |           |
|                            | <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>                 |           |
| Remuneração Mensal Média   | Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)                                           | 82,6%     |
|                            | Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)                                       |           |
|                            | <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div> |           |

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios                                                                                                         |             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira                                                                                  | Re          |
| Cumprir metas de produção                                                                                                        |             |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens                                                               |             |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas                                                                               |             |
| Tempo de experiência profissional                                                                                                | Re          |
| 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 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                                                              |             |

**MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO**



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º Semestre 2024

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

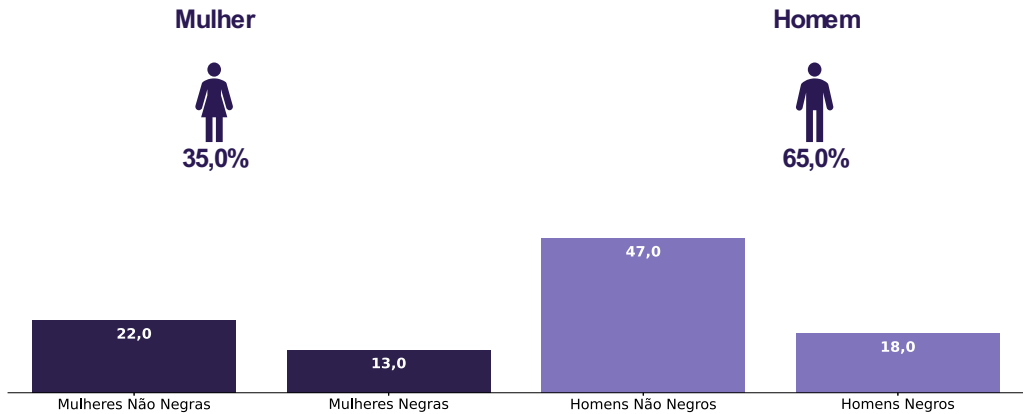
CNPJ: 05436047000116

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 62,4%

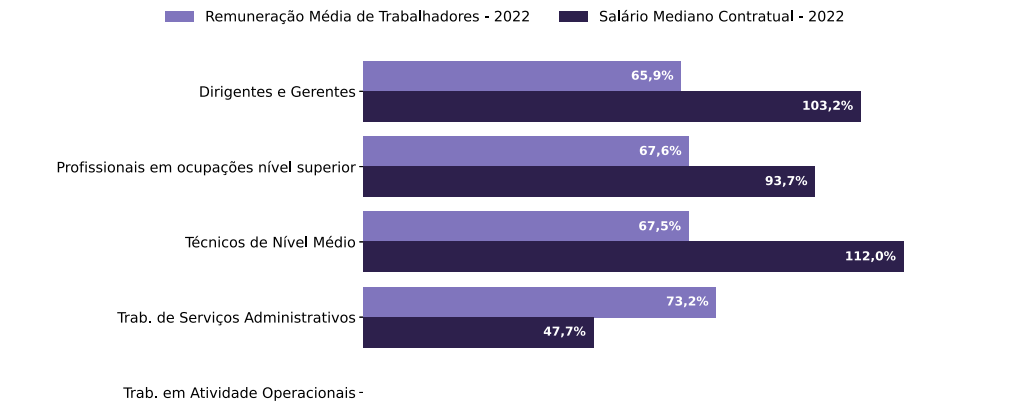
| Indicador                                                | Definição                                                  | Razao M/H |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | Salário mediano para Mulheres (M)                          | 100,8%    |
|                                                          | Salário mediano para Homens (H)                            |           |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)     | 62,4%     |
|                                                          | Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) |           |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios                                                                                              | 1º Sem 2024 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 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                                                                                     | 1º Sem 2024 |
| 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+) |             |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência                                                   |             |

**MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO**



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

2º Semestre 2024

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

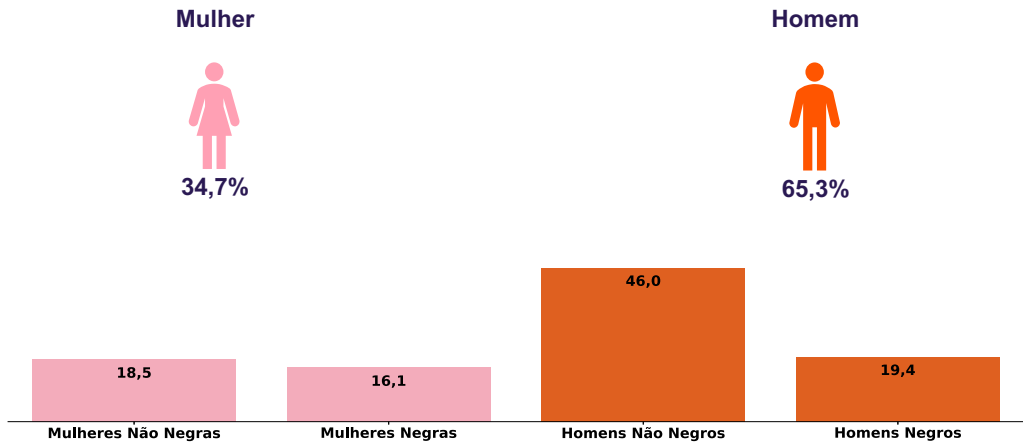
Empregador: 05.436.047/0001-16 / Quant. de trabalhadores: 126

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 97,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,4%

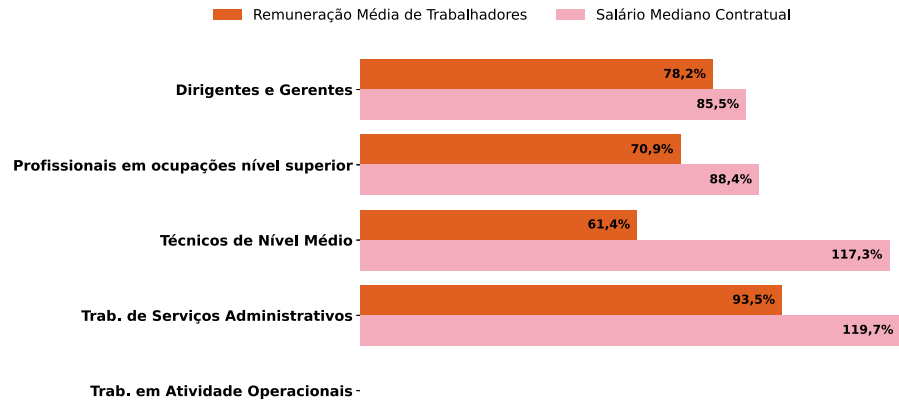
| Indicador                          | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Razao M/H |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Mediano Contratual         | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> <div></div>                                                                                                        | 97,7%     |
| Remuneração Média de Trabalhadores | <div><div></div> + <div></div> = <div></div></div> <div>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</div> <div>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div> | 68,4%     |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios                                                                                                         | 1º Sem 2024 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 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                                                                                                | 1º Sem 2024 |
| 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                                                              |             |