

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

Empregador: 48.999.494/0003-58 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 272

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 104,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86,9% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                             | Razão M/H |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M)                                     | 104,7%    |
|                            | Salário mediano para Homens (H)                                       |           |
| Remuneração Mensal Média   | Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)     | 86,9%     |
|                            | Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) |           |

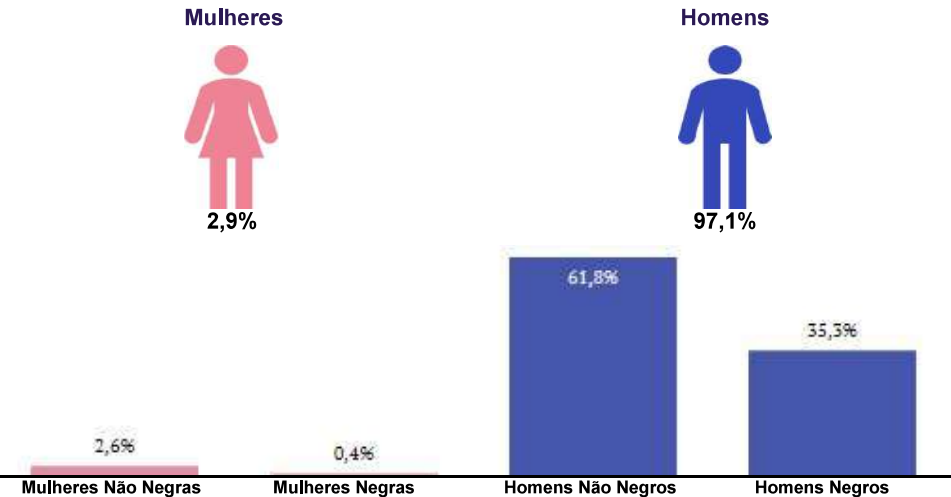
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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

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.