

**RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL – 1º SEMESTRE  
DE 2026**

O artigo 14 da Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Emprego nº 6, de 17 de setembro de 2024, estabelece regras para garantia dos direitos dos trabalhadores e transparência nas relações trabalhistas.

Por isso, em cumprimento à legislação, segue o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2026.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026**  
**Empregador: 17.340.112/0014-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 107**

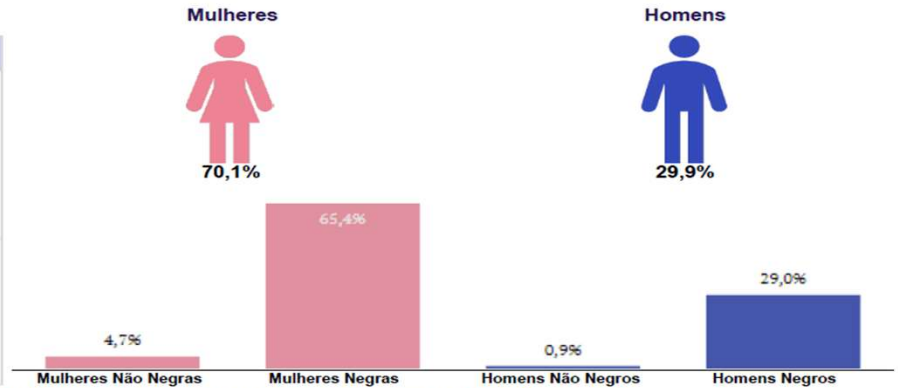


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,6% da recebida pelos homens.

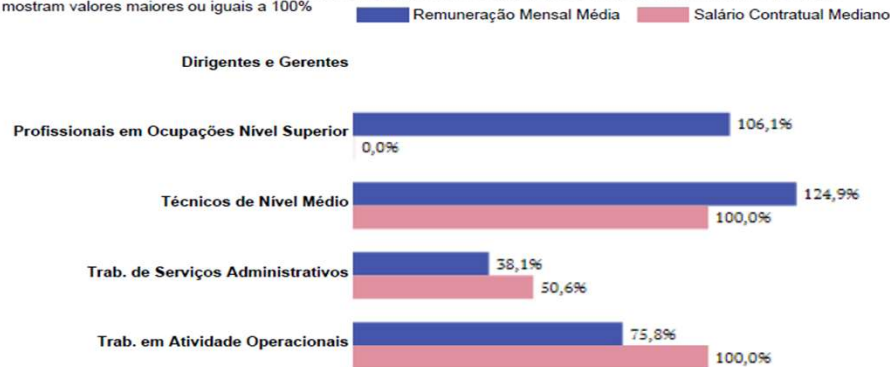
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)                      Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math>  <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	80,6%

**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	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	6/6
Tempo de experiência profissional	6/6
Capacidade de trabalho em equipe	6/6
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	6/6
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	6/6
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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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.