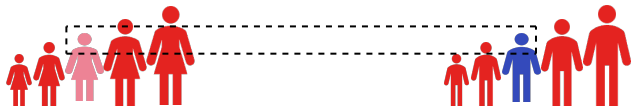
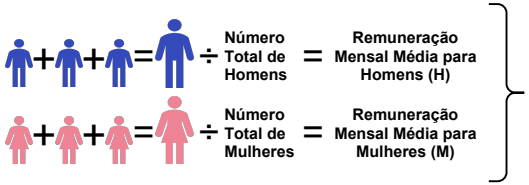
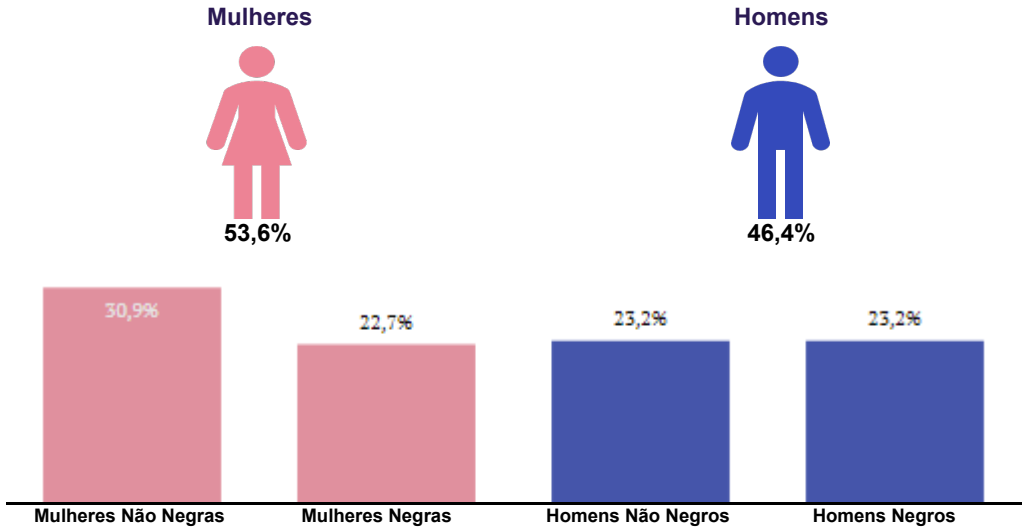
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
# Empregador: 33.026.055/0001-20 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 195

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 108,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108,3% da recebida pelos homens.

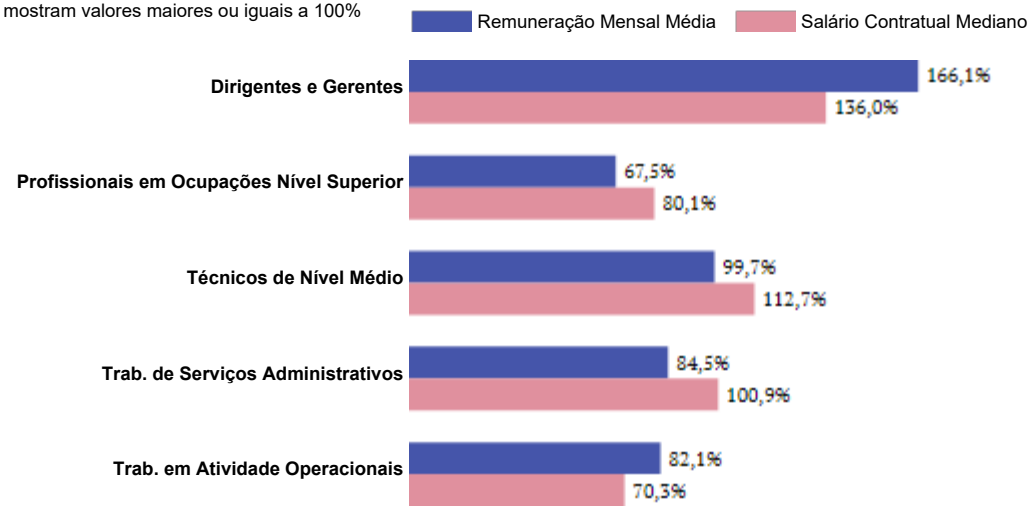
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|---|---|---|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %  | 108,7% |
| Remuneração Mensal Média |   | 108,3% |

## 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

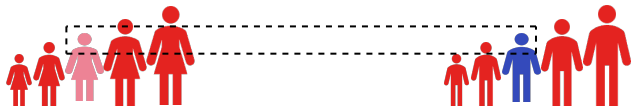
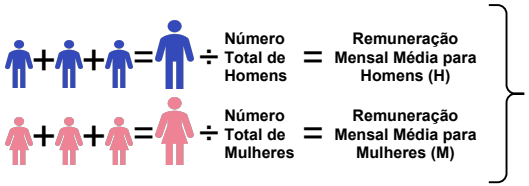
| Critérios remuneratórios | |
|---|---|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira | |
| Cumprir metas de produção | ✓ |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas | |
| Tempo de experiência profissional | |
|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

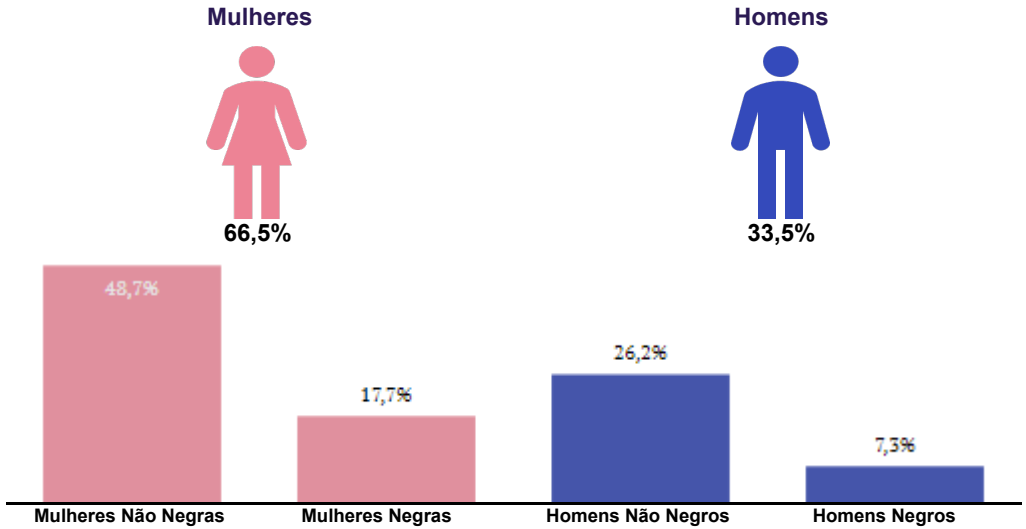
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
# Empregador: 33.026.055/0005-53 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 361

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86,9% da recebida pelos homens.

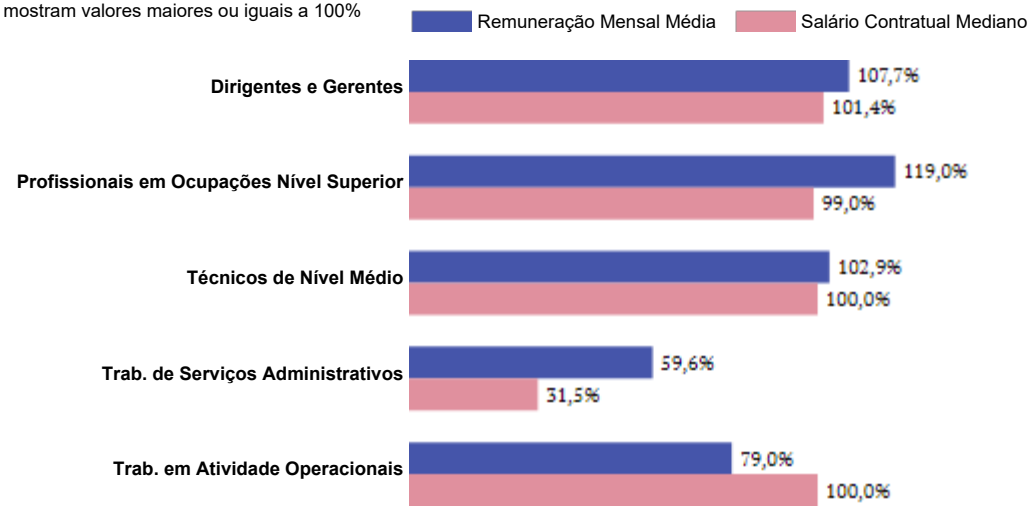
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|---|---|---|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %  | 89,3% |
| Remuneração Mensal Média |   | 86,9% |

## 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 | |
| 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.**