

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

## Empregador: 07.740.586/0001-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 414

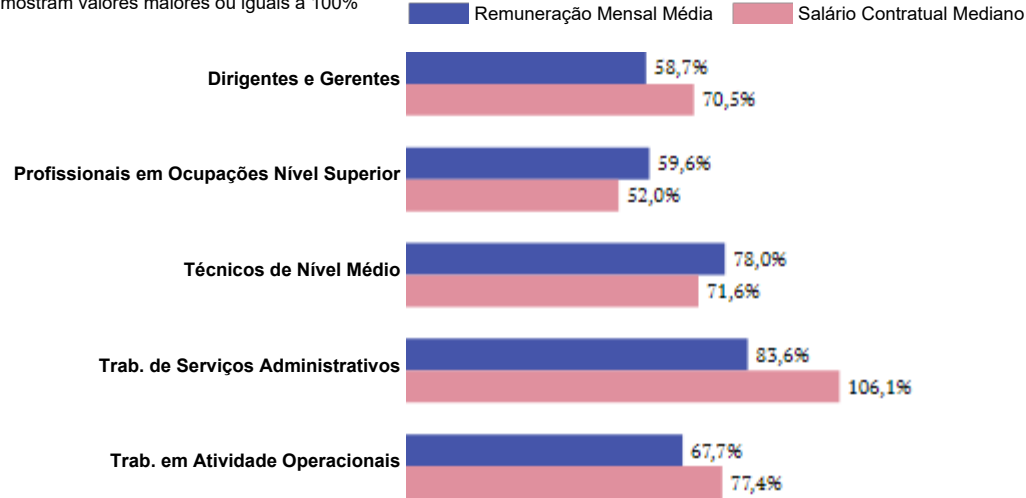
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,4% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Razão M/H |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div></div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>                                                                                                                                                                                                                                     | 74,5%     |
| Remuneração Mensal Média   | <div> <math>\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}</math></div> <div> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 63,4%     |

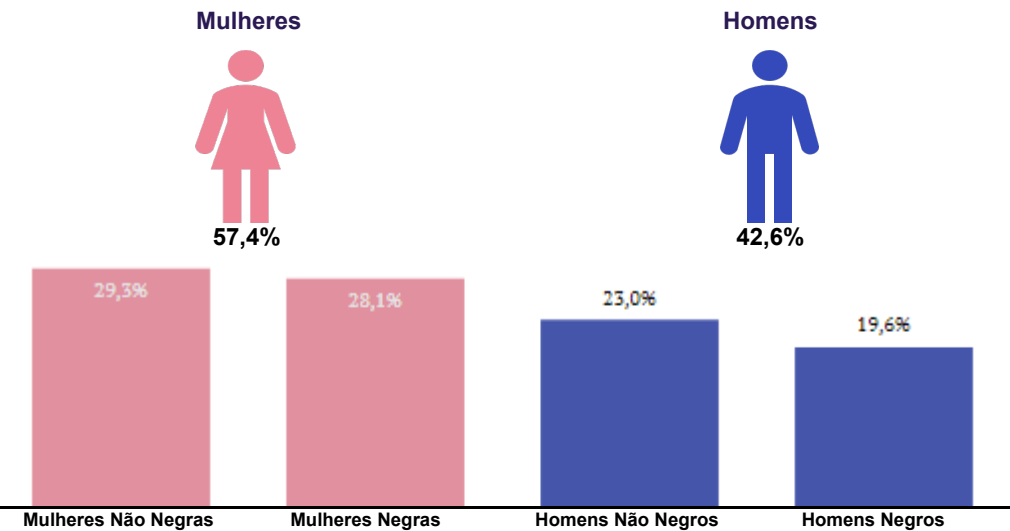
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.