

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

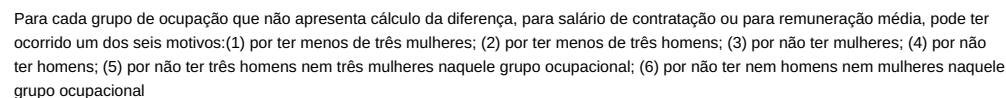
GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 72.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72.6% da recebida pelos homens.







Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

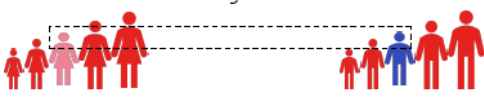

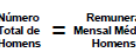

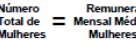
| Critérios remuneratórios | |
|--|---|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira |  |
| Cumprir metas de produção |  |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas | |
| Tempo de experiência profissional |  |
|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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 49.656.192/0002-69 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 572

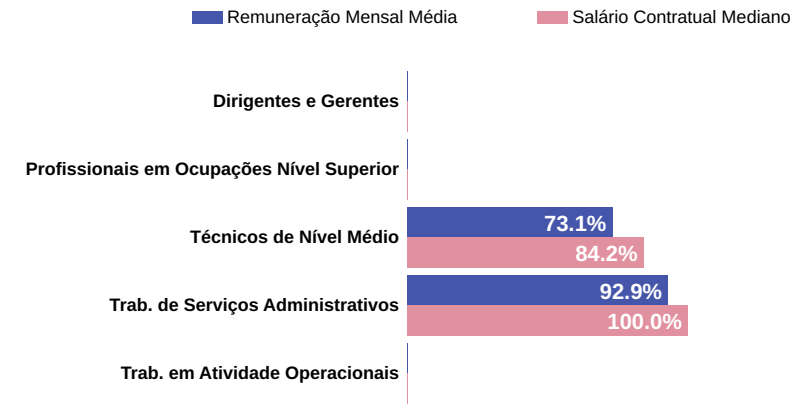
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 64.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70.2% 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></div></div> <div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> | 64.5% |
| Remuneração Mensal Média | <div><div><div><div></div><div>+</div><div></div><div>=</div><div>Número Total de Homens</div></div><div><div></div><div>+</div><div></div><div>=</div><div>Número Total de Mulheres</div></div></div><div><div>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div><div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div></div> | 70.2% |

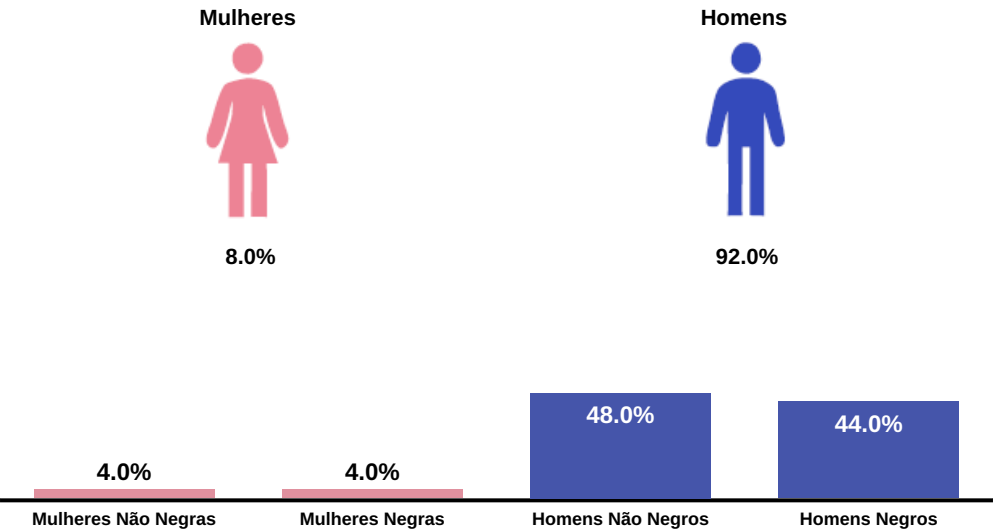
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

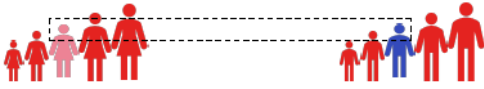
| Critérios remuneratórios | |
|--|---|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira |  |
| Cumprir metas de produção |  |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas | |
| Tempo de experiência profissional |  |
|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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 49.656.192/0004-20 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 166

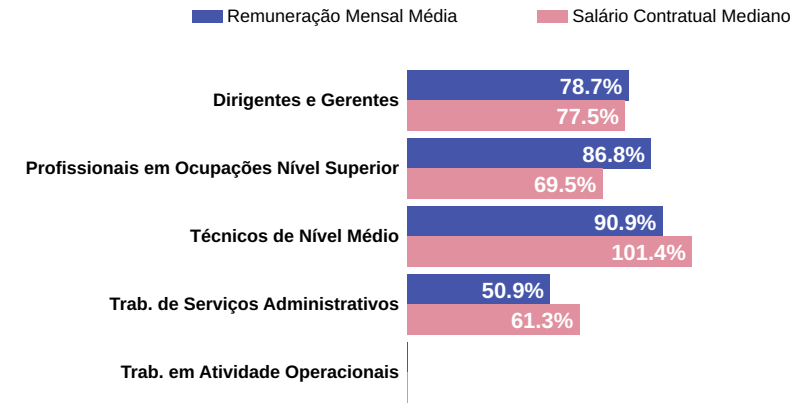
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76.2% 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>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div>  | 74.7% |
| 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>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>Número Total de Mulheres</div></div> <div><div>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</div></div> <div>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</div> | 76.2% |

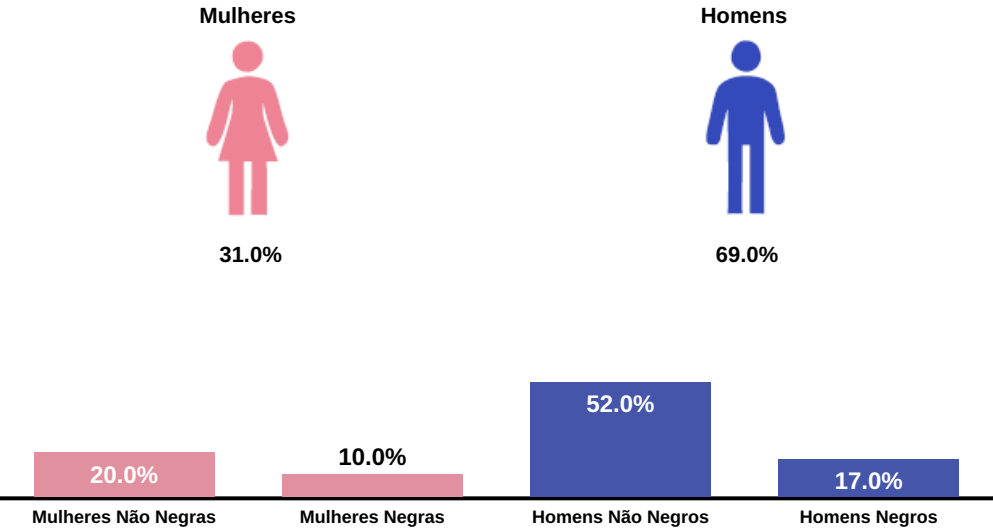
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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 cargo de direção e gerência | |