

# Equidade Salarial

1º semestre 2026



# Introdução

O presente documento tem como finalidade atender às obrigações estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) e respectivo Regulamento, para a publicação semestral de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Nos termos do artigo 5º da Lei nº 14.611/2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial, a publicação deste relatório serve para divulgar os marcadores relativos à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

A nova Lei tem como principal objetivo a promoção e garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens, tendo atribuído aos empregadores diversas obrigações envolvendo este tema.

Dentre suas obrigações está a publicação semestral de um relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, pelas empresas privadas com mais de 100 empregados, que permita a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia por mulheres e homens.

Complementarmente, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram, respectivamente, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023, para regulamentar o cumprimento das atribuições previstas Lei de Igualdade Salarial.

# Introdução

O prazo de publicação do Relatório deverá obedecer a periodicidade semestral, tendo o Decreto definido como os meses de março e setembro para a publicação, tendo determinado, também, que a sua publicação deve ser feita pelas empresas em seus sites, redes sociais ou outros meios similares.

Adicionalmente, foi formalizado na referida Portaria que a elaboração do relatório, em si, seria realizada pelo próprio MTE, que utilizaria dados individuais, de cada empresa, do eSocial bem como as respostas fornecidas ao questionário de informações complementares preenchido pelas empresas no Portal Emprega Brasil.

# Metodologia MTE

Em observância à Lei de Igualdade Salarial, a seguir, apresentaremos o relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Cumpramos ressaltar, no entanto, que os indicadores apresentados pelo MTE consideram comparações estatísticas, com comparativos de gênero de forma global. Conforme o MTE, para a realização dos comparativos de salários e remunerações dos empregados foram considerados os conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2022.

Os comparativos foram realizados considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente de nível hierárquico, escopo de trabalho, função efetiva, desempenho, tempo de emprego ou tempo na função.

A metodologia adotada, portanto, compara trabalhadores de toda a empresa, de diferentes níveis hierárquicos e que não exercem as mesmas funções.

No relatório elaborado pelo MTE, também são apontadas a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, divididos entre os Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (“CBO”).

## Metodologia MTE

Similarmente ao método aplicado no comparativo global, a comparação de trabalhadores categorizados por Grandes Grupos do CBO também compara trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos e que executam funções distintas, como, por exemplo, de Coordenador de Folha de Pagamento e de Gerente Executivo de Qualidade.

A metodologia adotada pelo MTE, portanto, não observa os preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial – pois não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função – e, tampouco, os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados – pois a CLT assegura o mesmo salário ao trabalho de igual valor desde que as funções exercidas pelos empregados sejam idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, e por profissionais que tenham diferença de tempo de serviços para o mesmo empregador de até 4 anos e diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 anos.

Feitas essas considerações, em atenção à Lei de Igualdade Salarial, apresentamos a seguir abaixo o relatório elaborado pelo MTE.

# Equidade Salarial Por CNPJ

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026**  
**Empregador: 06.975.199/0001-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 4.422**

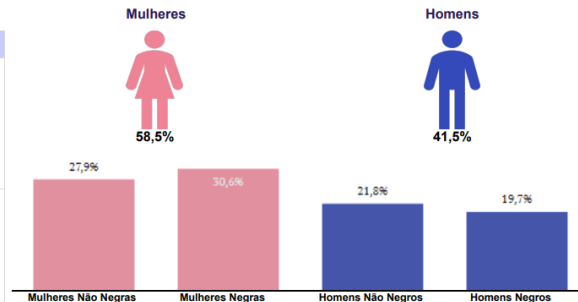


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,2% da recebida pelos homens.

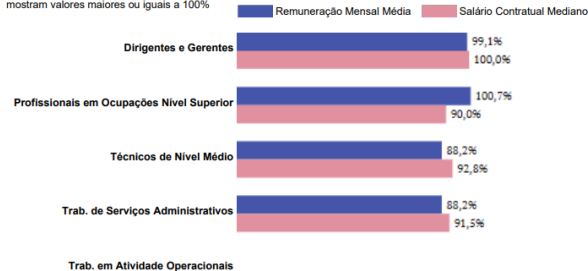
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)                      Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	90,0%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math>  <math>\frac{\text{Número de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{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>	82,2%

## 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 (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.

# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0005-83 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.374



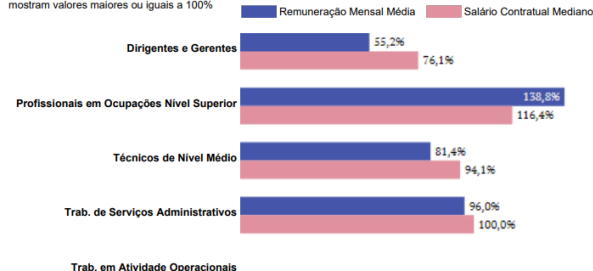
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92,6% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>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>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math> </p>	92,6%

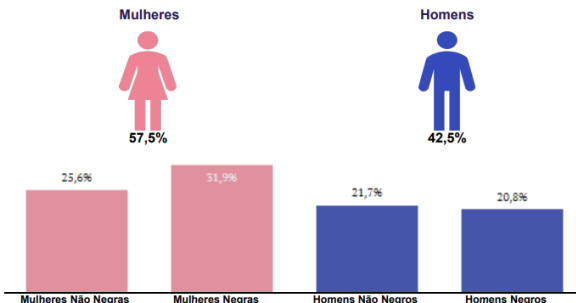
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
Piano 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 (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.

# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0020-12 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 162



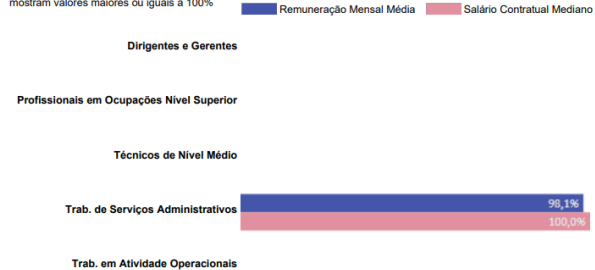
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>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>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	88,0%

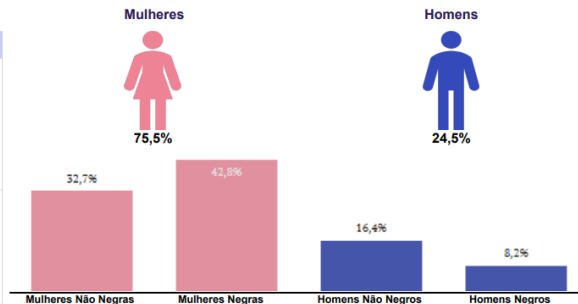
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	6
Cumprir metas de produção	6
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	6
Tempo de experiência profissional	6
Capacidade de trabalho em equipe	6
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	6
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	6
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	6
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	6

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.

# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0021-01 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.297

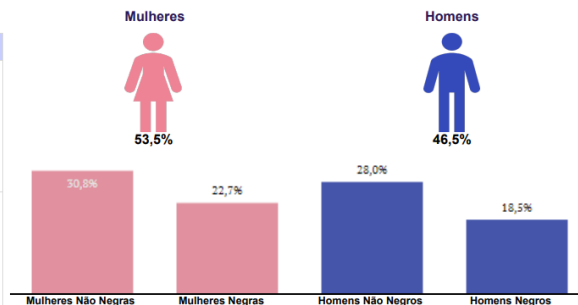


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 101,9% da recebida pelos homens.

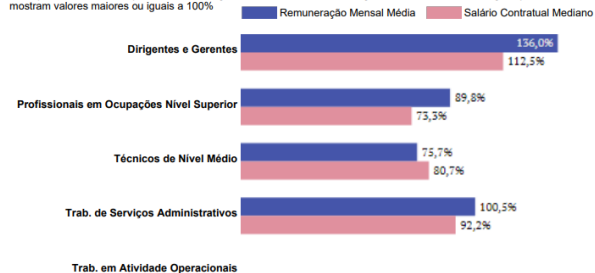
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	93,7%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	101,9%

### 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 (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.

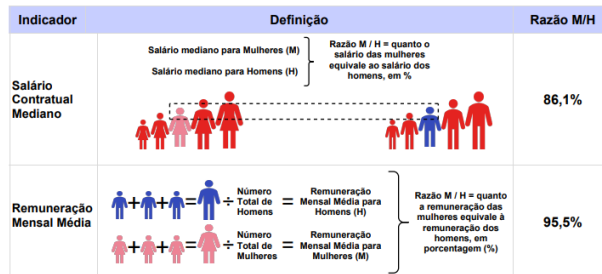
# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0022-84 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 300

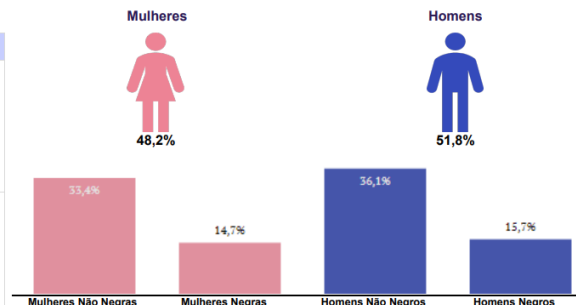


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 95,5% da recebida pelos homens.

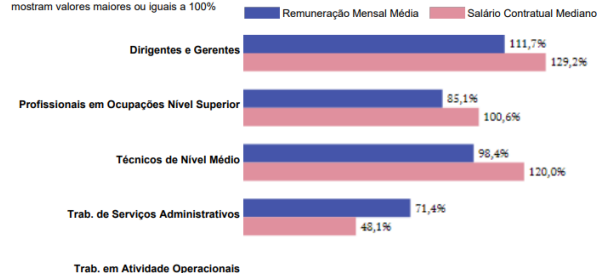


### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### 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 (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.

# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0024-46 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 3.342



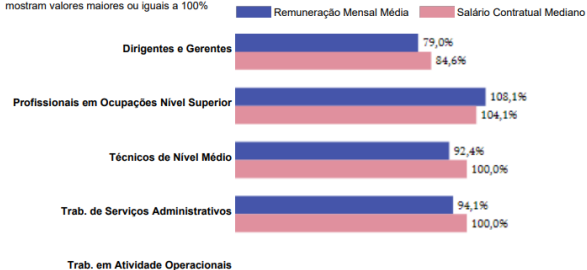
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	91,9%

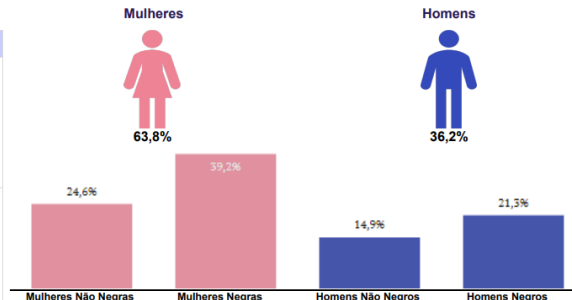
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 (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.

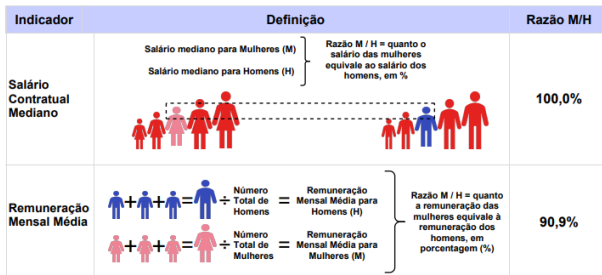
# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0025-27 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 5.669

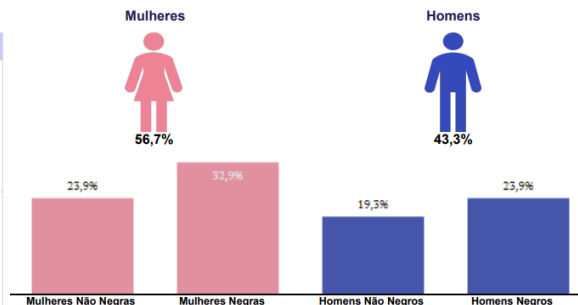


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,9% da recebida pelos homens.

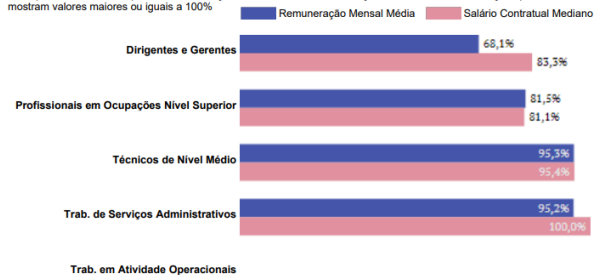


### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### 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 (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.

# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0027-99 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 969



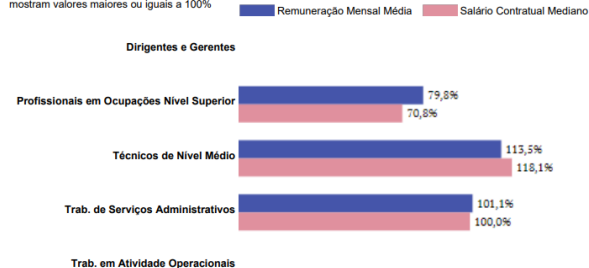
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>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>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	102,2%

### 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%

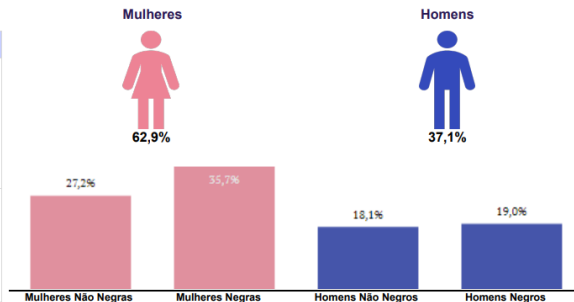


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

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.

### 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	🚫

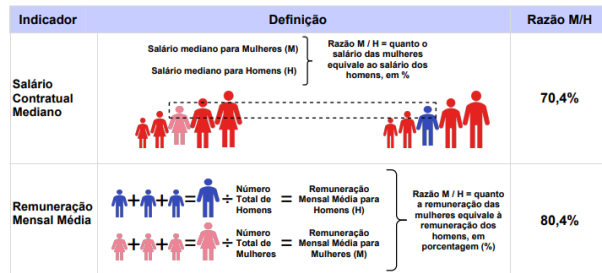
# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0029-50 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 374



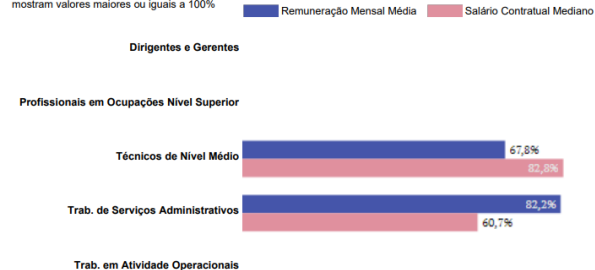
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 70,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,4% da recebida pelos homens.



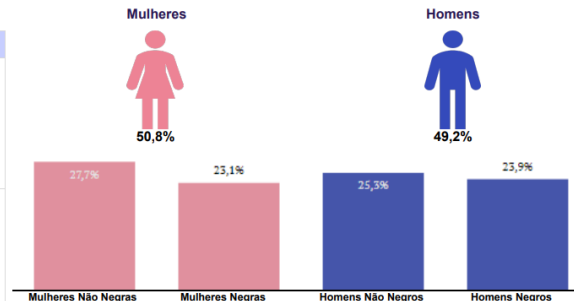
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	6/6
Cumprir metas de produção	5/6
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	6/6
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)	6/6
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	6/6

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.

# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 06.975.199/0031-75 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 4.156



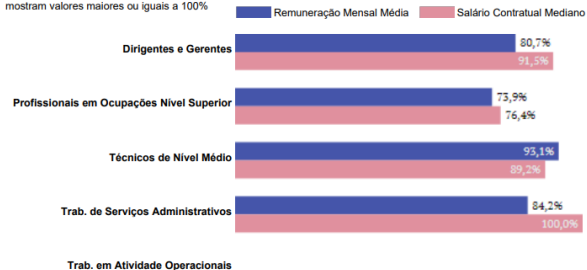
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,7% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	75,7%

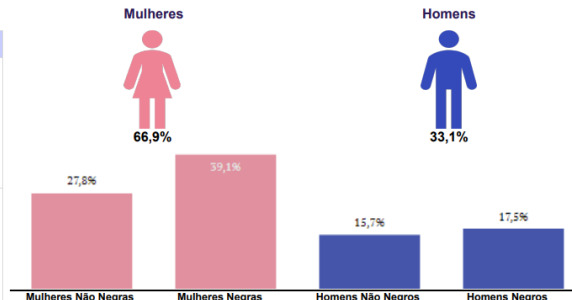
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 (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.

# Equidade Salarial Por CNPJ

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 06.975.199/0028-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.330

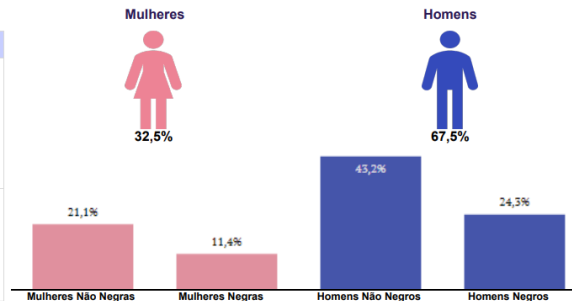


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 99,3% da recebida pelos homens.

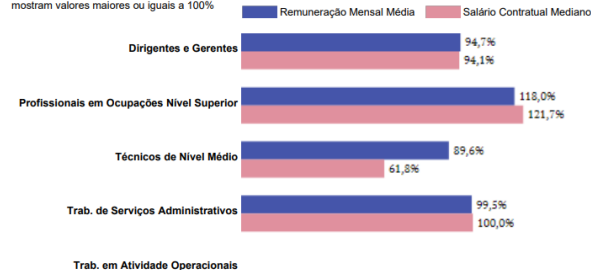
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	99,3%

### 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 (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.

Thank you.



tp.com