

Equidade Salarial

2º semestre 2025



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 - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0001-50 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 5158



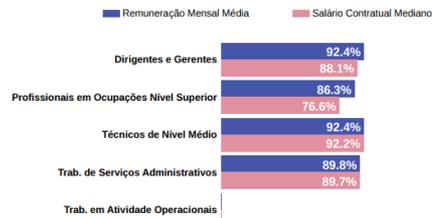
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83.7% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} \times 100\%$ <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	88.0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} \times 100\%$ <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	83.7%

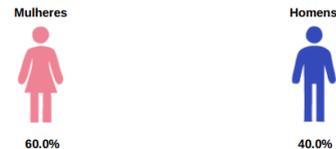
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	☐

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0005-83 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 474

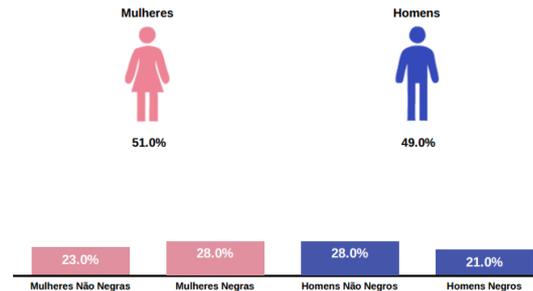


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83.3% da recebida pelos homens.

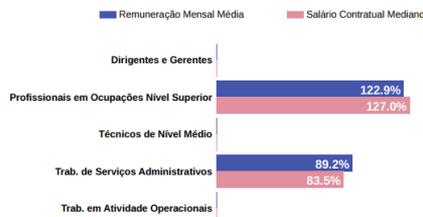
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	85.1%
Remuneração Mensal Média	<p>Número de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número 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>	83.3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	PO
Cumprir metas de produção	PO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	PO
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	PO
Tempo de experiência profissional	PO
Capacidade de trabalho em equipe	PO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	PO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	POHO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	POHOPOPOPOPOPOPO
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0020-12 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 210

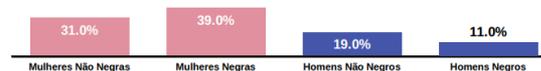


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88.9% da recebida pelos homens.

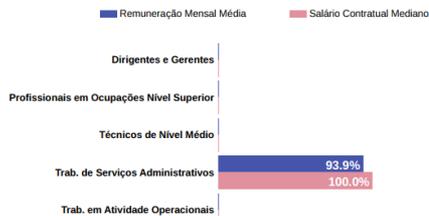
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100.0%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	88.9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0021-01 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1167



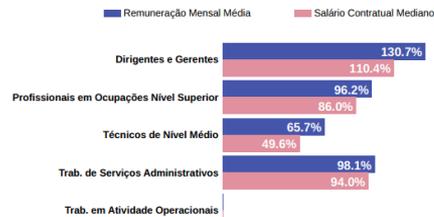
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 94.6% 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>	93.7%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens (H) = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres (M) = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	94.6%

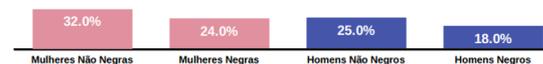
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0022-84 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 345



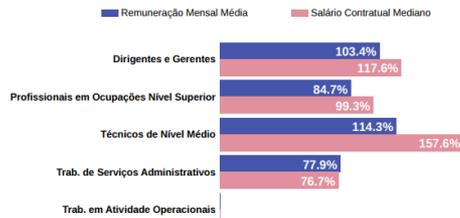
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 95.7% 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>	85.2%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens</p> <p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres exposta à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	95.7%

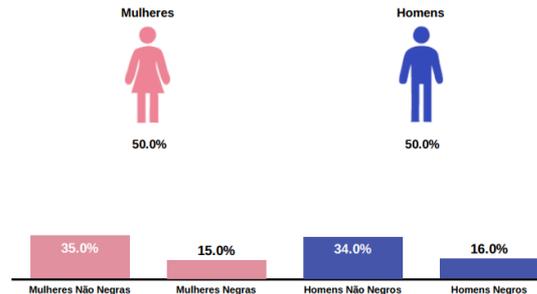
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	☐

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0024-46 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 3308



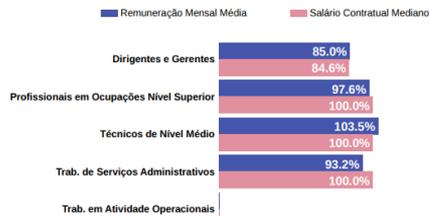
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91.0% 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>Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	91.0%

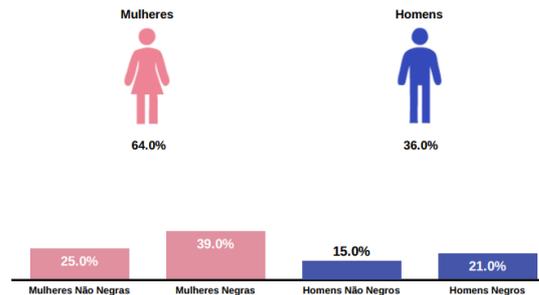
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0025-27 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 5749

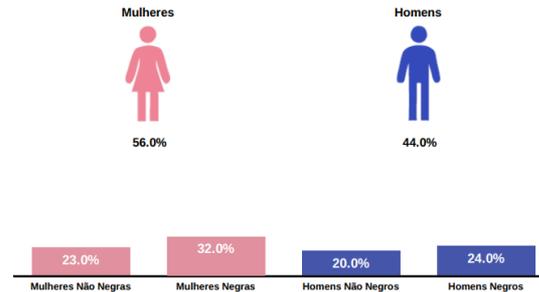


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91.4% da recebida pelos homens.

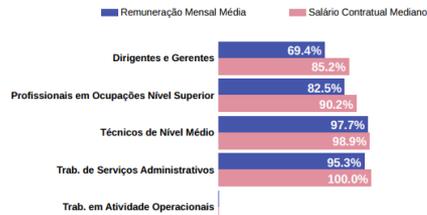
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	97.0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens * Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres * Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	91.4%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0027-99 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1005



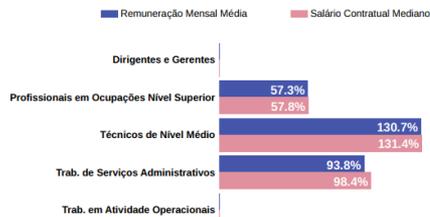
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 98.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 94.5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} \times 100\%$ <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	98.4%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\frac{\text{Número Total de Homens (H)} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)} + \text{Número Total de Mulheres (M)} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens (H)} + \text{Número Total de Mulheres (M)}}}{\frac{\text{Número Total de Homens (H)} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)} + \text{Número Total de Mulheres (M)} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens (H)} + \text{Número Total de Mulheres (M)}}} \times 100\%$ <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	94.5%

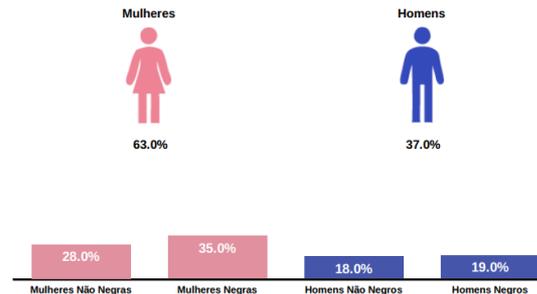
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0028-70 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1395



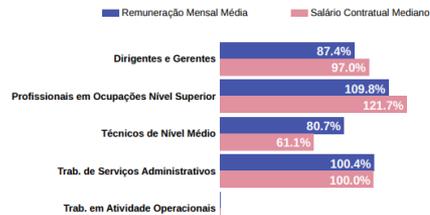
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 99.5% 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</p> <p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres empregadas à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	99.5%

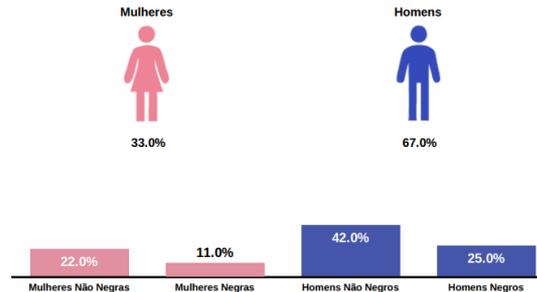
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	

Fonte: eSocial, Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0029-50 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 670



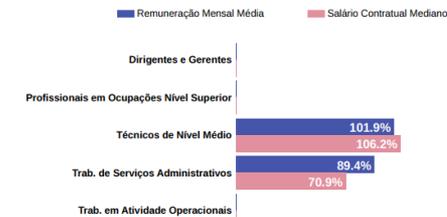
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 69.5% 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>	69.5%
Remuneração Mensal Média	<p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>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%

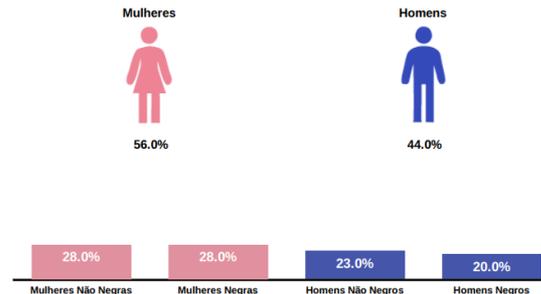
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Equidade Salarial Por CNPJ

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 06.975.199/0031-75 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 5029



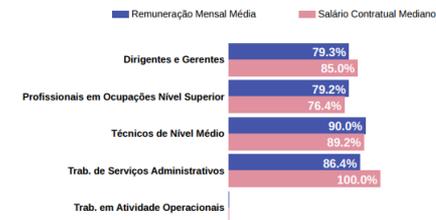
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78.2% 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>	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>	78.2%

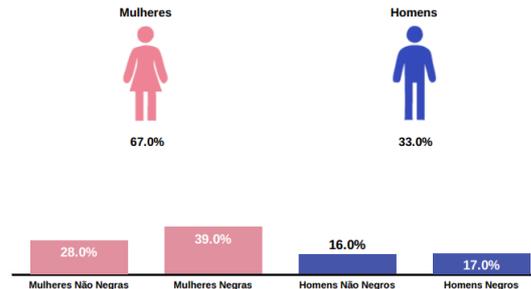
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade

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

Fonte: eSocial, Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Empresa Brasil - Agosto de 2025

Thank you.



tp.com