

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

- **Empregador:** 50.565.936/0001-38
- **Quantidade de trabalhadores ativos em 30/06/2026:** 364
- **Fontes:** MTE – e-Social, RAIS Mensal (junho/2026) e Portal Emprega Brasil (agosto/2026).

O **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial** é um documento exigido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que visa monitorar e combater a desigualdade de remuneração entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

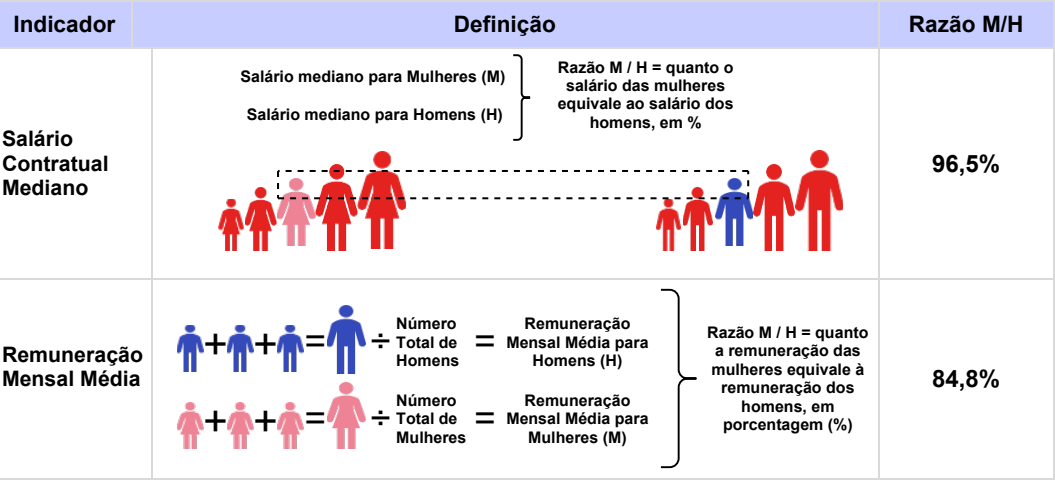
- **Objetivo:** Promover a equidade salarial de gênero, garantindo visibilidade sobre eventuais discrepâncias nos salários de mulheres e homens que exercem funções iguais ou equivalentes.
- **Fontes de Dados:** As informações são consolidadas pelo governo utilizando bases oficiais como o **e-Social**, a **RAIS Mensal** e o **Portal Emprega Brasil**.
- **Indicadores Principais:** O relatório apresenta métricas como a proporção do salário contratual mediano e da remuneração mensal média das mulheres em relação aos homens.
- **Análise Setorial e Demográfica:** Detalha a composição do quadro de empregados por sexo e raça/cor, além de comparar os salários por grandes grupos ocupacionais (como dirigentes, gerentes, profissionais de nível superior, técnicos e operacionais).
- **Critérios de Remuneração e Diversidade:** Divulga as práticas corporativas adotadas pelas empresas, incluindo a existência de planos de carreira, critérios de avaliação de desempenho, políticas de apoio familiar e ações voltadas à contratação e promoção de mulheres.

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

Empregador: 50.565.936/0001-38 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 364

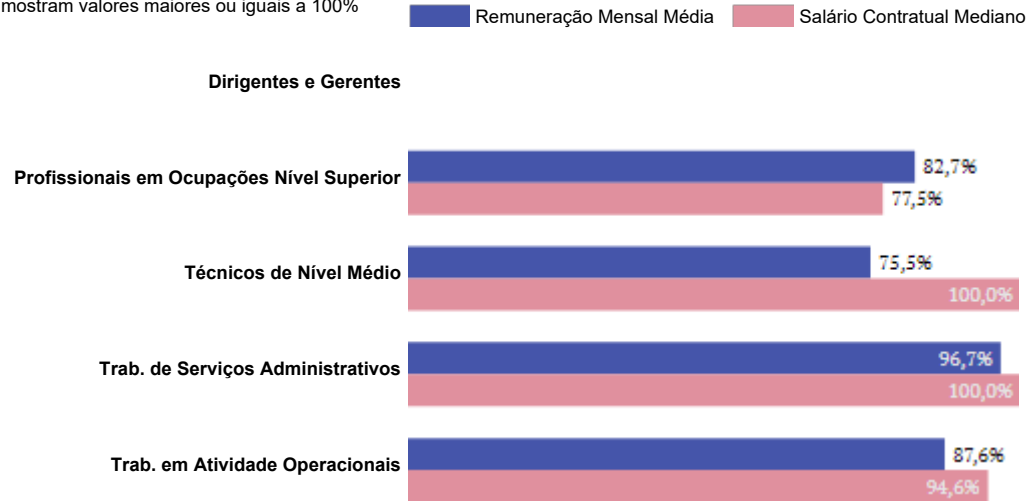
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 96,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,8% da recebida pelos homens.



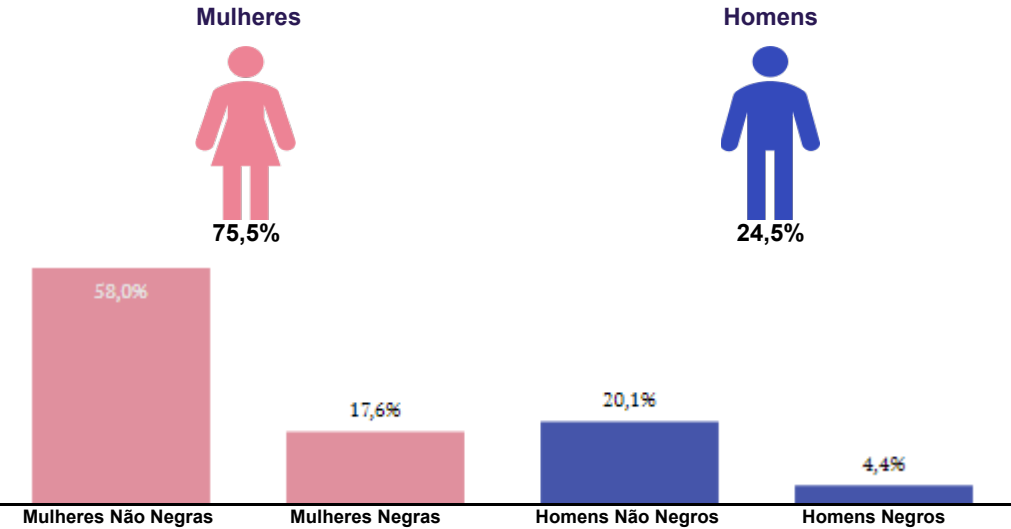
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
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.