



RELATÓRIO OFICIAL • 2º SEMESTRE 2026

TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Compromisso com respeito,
clareza e oportunidades.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Empregador no relatório: CNPJ 21.146.066/0001-64

Confira os dados oficiais nas próximas imagens →

Recorte ampliado do relatório oficial

Diferença salarial entre mulheres e homens

- C
- _d

Cri

Plan

Cur

Disj

Dis|

Ten

Cap

Pro

Agd

**Poli
situ**

Poll

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026)

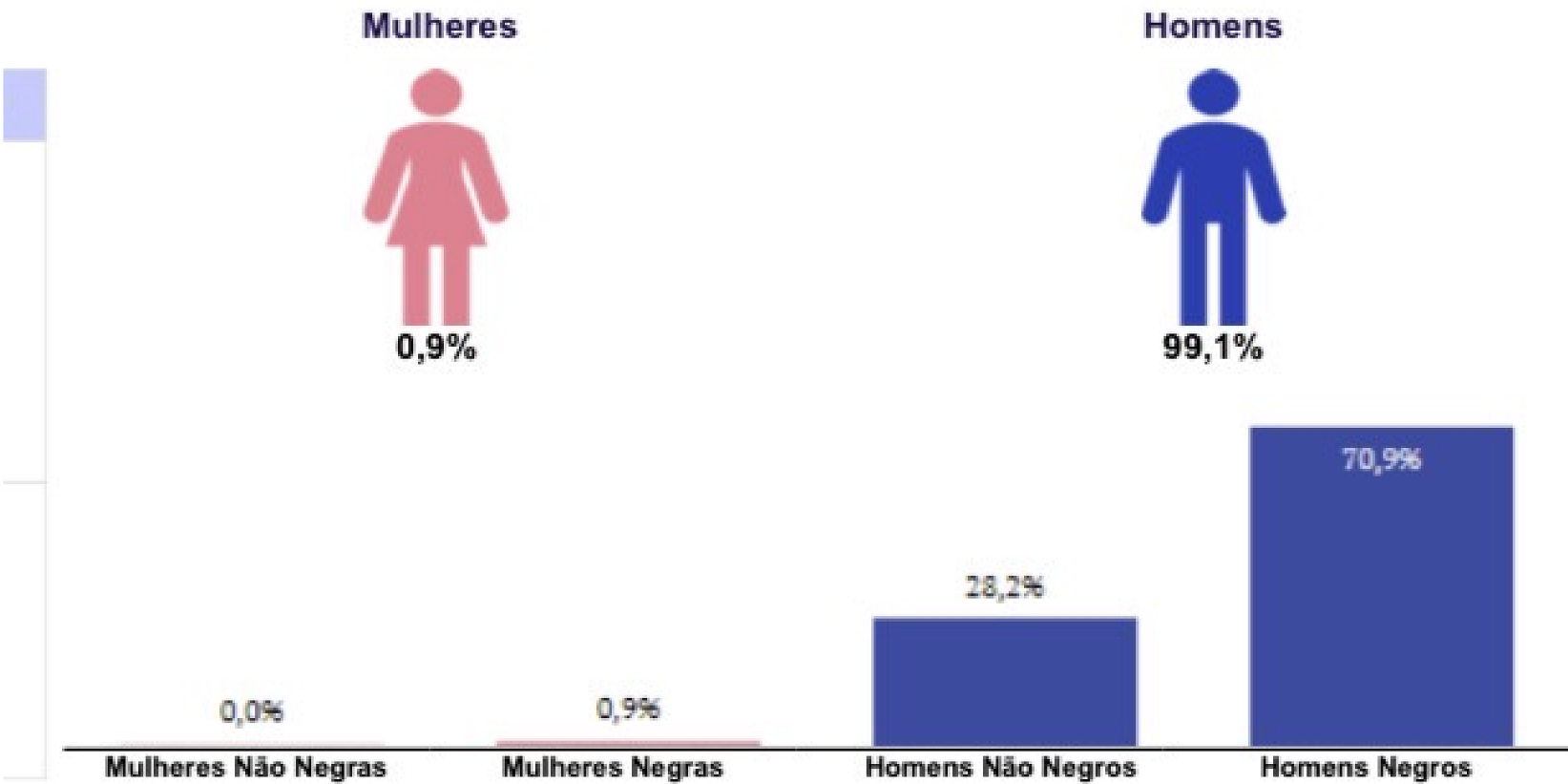
Continue para ver a composição da equipe →

EQUIPE E CRITÉRIOS

Recorte ampliado do relatório oficial

ens - 2º Semestre 2026
n 30/06/2026: 110

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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
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
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

o/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

RELATÓRIO OFICIAL

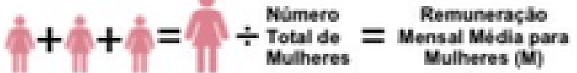
2º semestre de 2026

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

Empregador: 21.146.066/0001-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 110

Diferença salarial entre mulheres e homens

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

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

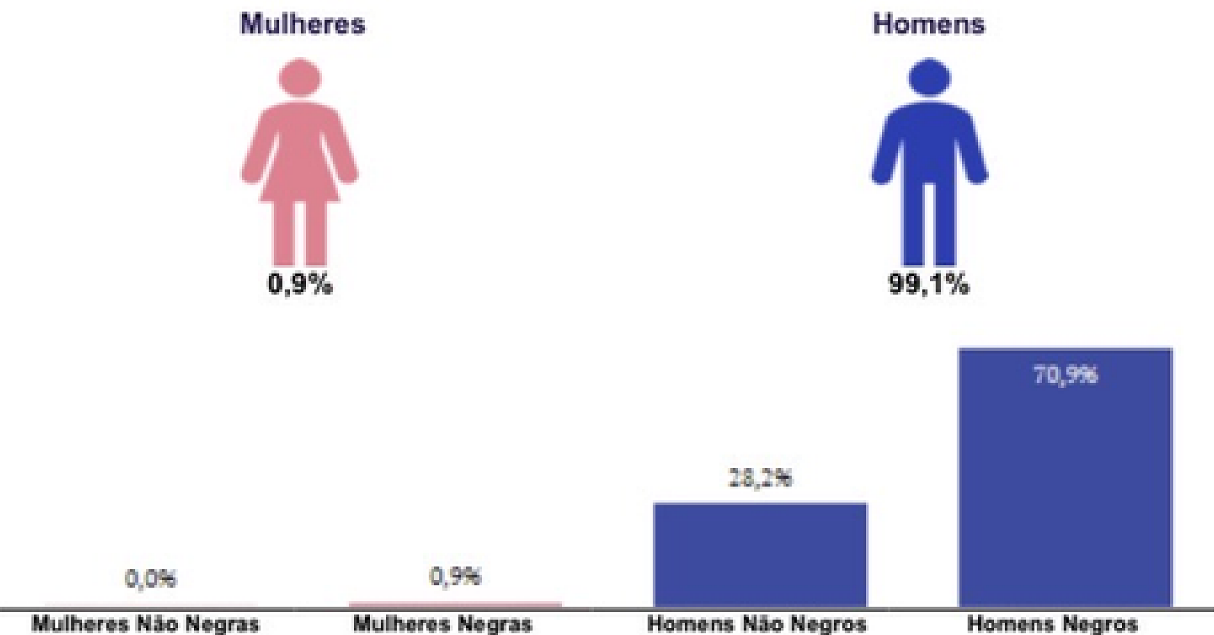
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	
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.