

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

Empregador: 12.157.467/0001-29 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 115

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO Povo BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 79,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,3% 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>	79,8%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens \div Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres \div Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,3%

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%

Remuneração Mensal Média

Salário Contratual Mediano

Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior

Técnicos de Nível Médio



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

Mulheres



Homens



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