

RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

INFORMAÇÕES IMPORTANTES

O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e considerou informações do **E-social de 2025**. Tem por finalidade demonstrar os comparativos percentuais entre homens e mulheres que trabalham nas empresas.

É importante saber que os dados foram baseados na CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) que é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil.

Os dados do relatório estão anonimizados conforme a LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 709/2018).

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

Empregador: 01.144.384/0001-89 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 410

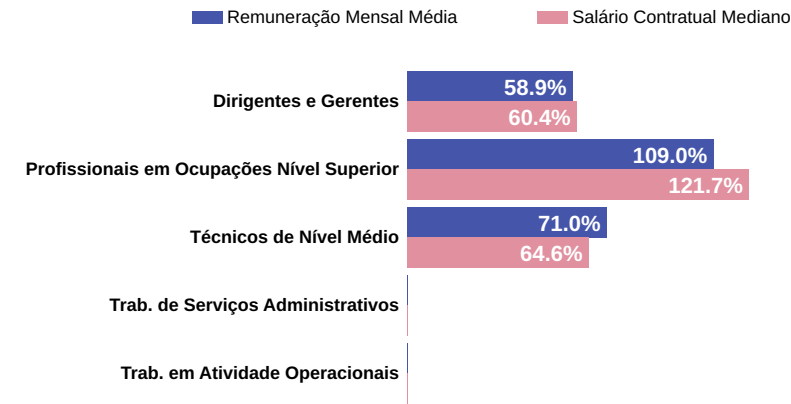
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 62.6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 50.0% 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 %	62.6%
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 (%)	50.0%

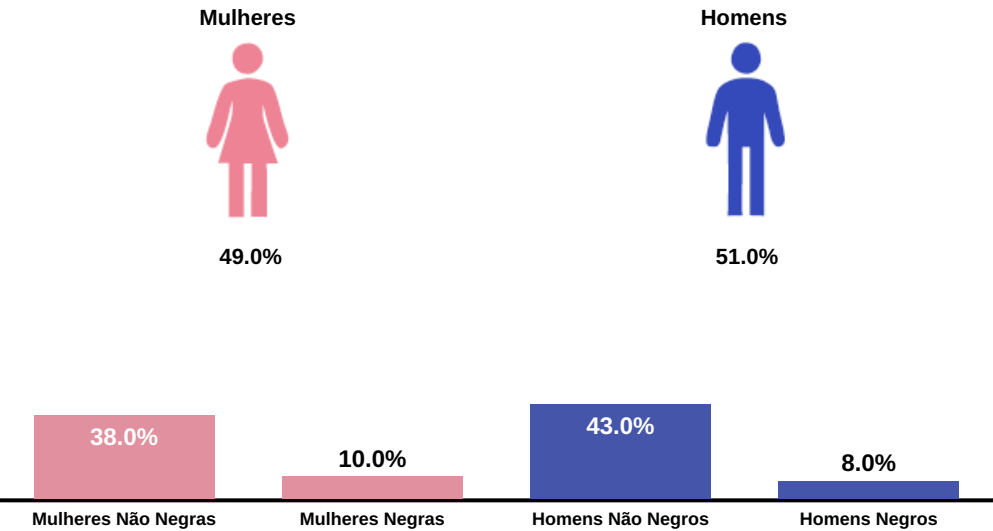
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	