

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

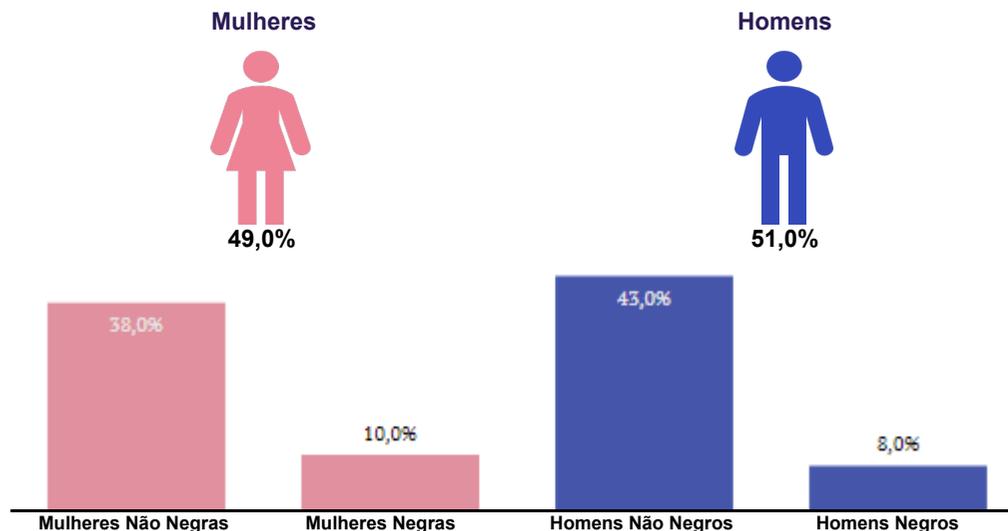
Empregador: 01.144.384/0001-89 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 410

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.

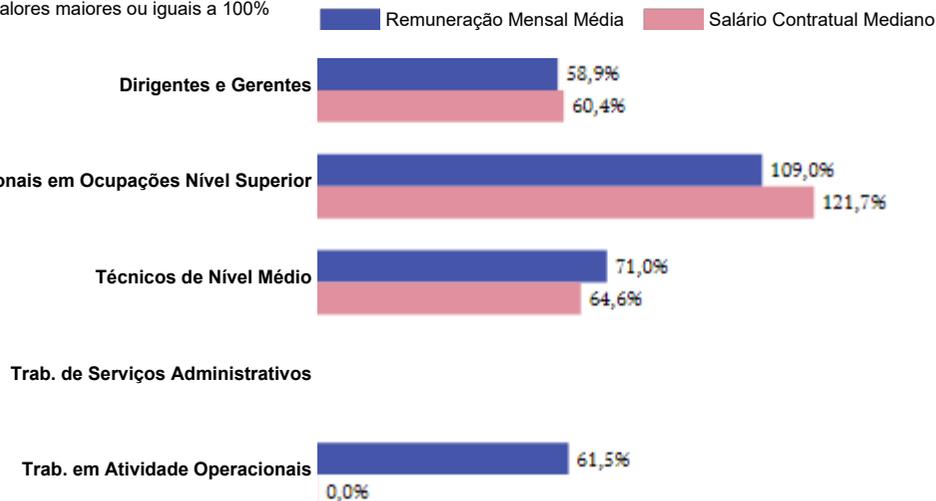
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	62,6%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	50,0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

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	