


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

## Empregador: 05.940.203/0001-81 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 154

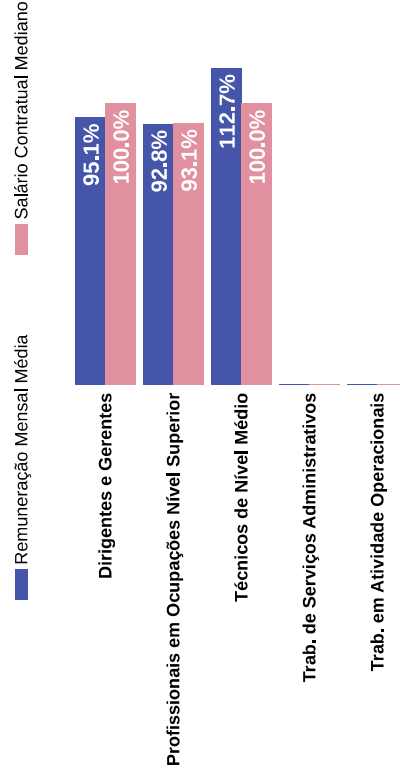
### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90.1% 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> 	89.0%
Remuneração Mensal Média	<p> <math display="block">\frac{\text{Número de Homens} + \text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Homens} + \text{Total de Mulheres}} = \frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Total de Homens} + \text{Total de Mulheres}}</math> </p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	90.1%

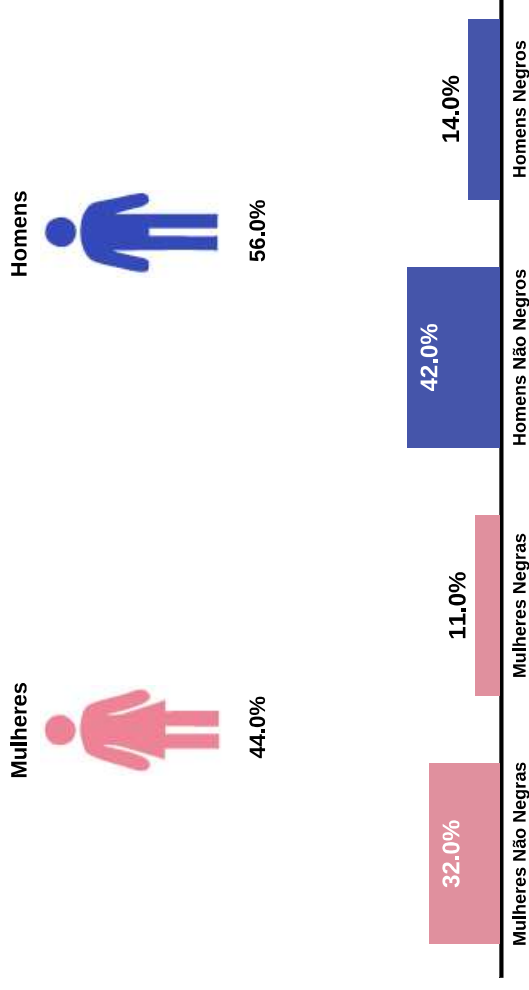
### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupo ocupacionais

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	