

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

Empregador: 50.119.585/0001-31 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 674

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO



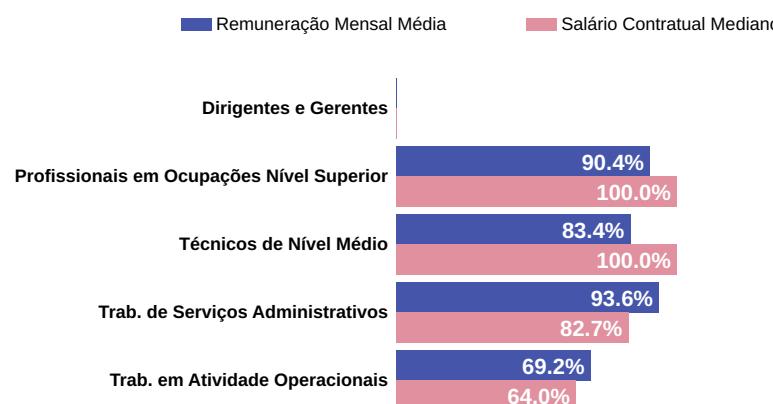
## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 99.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82.6% 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>	99.9%
Remuneração Mensal Média	<p>Número de Homens + Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número de Mulheres + 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>	82.6%

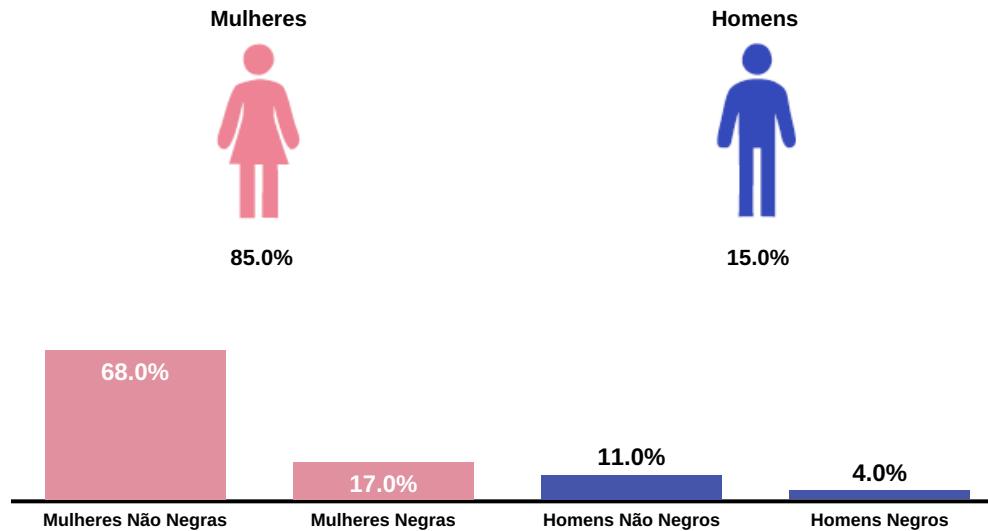
## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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性	●
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	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025



## Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2025

CNPJ:  
50.119.585/0001-31

Enviada por:  
EMERSON RICARDO NETTO

Enviada em:  
25/08/2025 - 07:41

1. A empresa **NÃO POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **NÃO POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
3. A empresa **NÃO POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa:  
**NÃO ADOTA** Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade.  
**NÃO ADOTA** Concessão antecipada de férias individuais.  
**ADOTA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.  
**NÃO ADOTA** licença maternidade estendida.  
**NÃO ADOTA** licença paternidade estendida.  
**ADOTA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
  - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).

