

# Relatório MTE

Relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com publicação seguindo decreto nº11.795/2023 e portaria MTE nº3.714/2023.

Conteúdo com informações agregadas, sem considerar todos os critérios de análise.

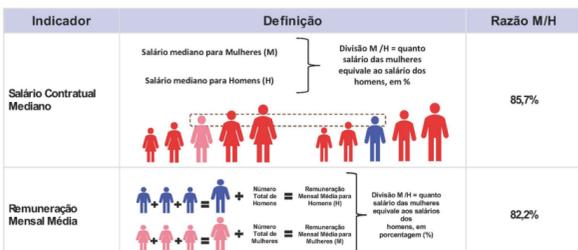
## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 43.999.424/0001-14 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 4341

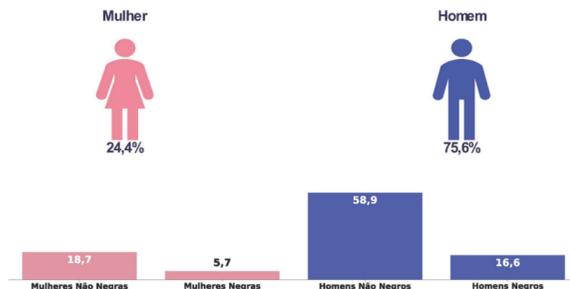


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 82,2% da recebida pelos homens.

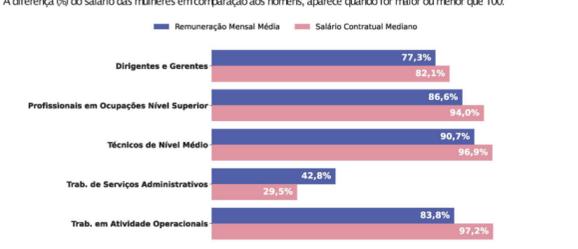


### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresente cálculo de 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.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

### Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios   |       |
|--|-------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira  | Fl    |
| Cumprir metas de produção  |       |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens   |       |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas   |       |
| Tempo de experiência profissional  | Fl    |
| Capacidade de trabalho em equipe   | Fl    |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões  | Fl    |
| Ações para aumentar a diversidade  |       |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos   | Fl Fl |
| 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  | Fl    |

# Relatório MTE

Relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com publicação seguindo decreto nº11.795/2023 e portaria MTE nº3.714/2023.

Conteúdo com informações agregadas, sem considerar todos os critérios de análise.

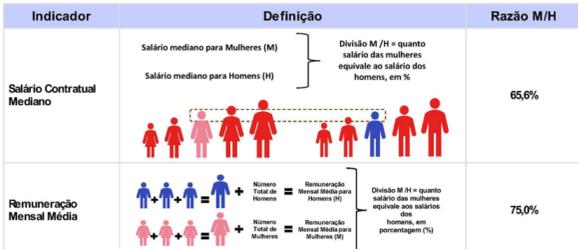
## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 43.999.424/0006-29 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 134

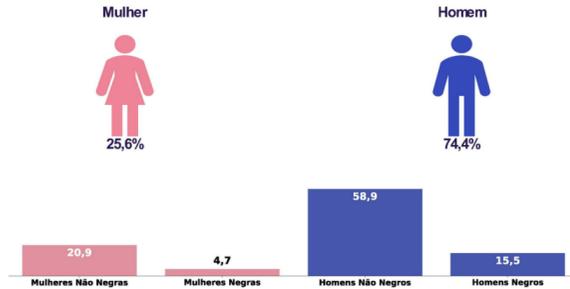


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 65,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,0% da recebida pelos homens.

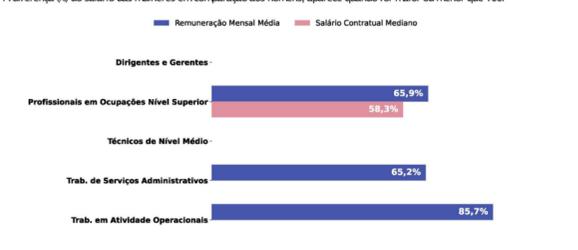


### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresente cálculo de 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.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

### Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios   |       |
|--|-------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira  | Fl    |
| Cumprir metas de produção  |       |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens   |       |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas   |       |
| Tempo de experiência profissional  | Fl    |
| Capacidade de trabalho em equipe   | Fl    |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões  | Fl    |
| Ações para aumentar a diversidade  |       |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos   | Fl Fl |
| 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  | Fl    |

# Relatório MTE

Relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com publicação seguindo decreto nº11.795/2023 e portaria MTE nº3.714/2023.

Conteúdo com informações agregadas, sem considerar todos os critérios de análise.

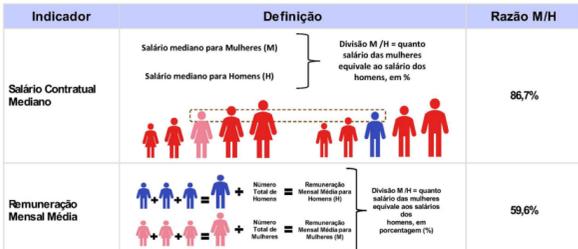
## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 58.017.179/0001-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 158

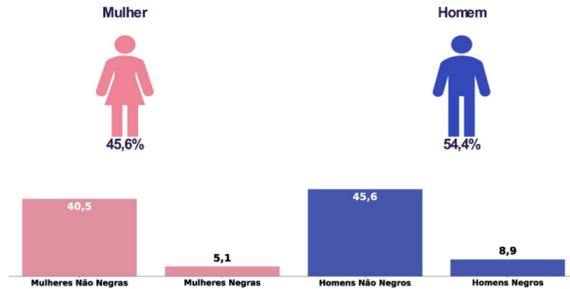


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,6% da recebida pelos homens.

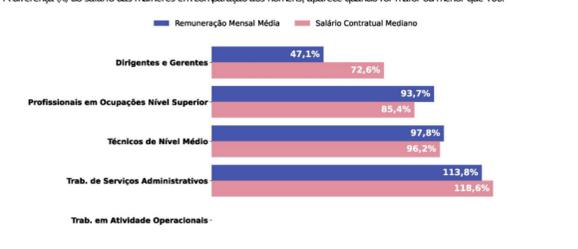


### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresente cálculo de 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.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

### Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios   |          |
|--|----------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira  | Fl       |
| Cumprir metas de produção  |          |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens   |          |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas   |          |
| Tempo de experiência profissional  | Fl       |
| Capacidade de trabalho em equipe   | Fl       |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões  | Fl       |
| Ações para aumentar a diversidade  |          |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos   | Fl Fl Fl |
| 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  | Fl       |

# Relatório MTE

Relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com publicação seguindo decreto nº11.795/2023 e portaria MTE nº3.714/2023.

Conteúdo com informações agregadas, sem considerar todos os critérios de análise.

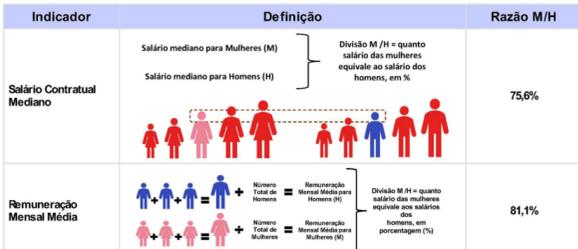
## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 29.307.609/0001-90 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 533

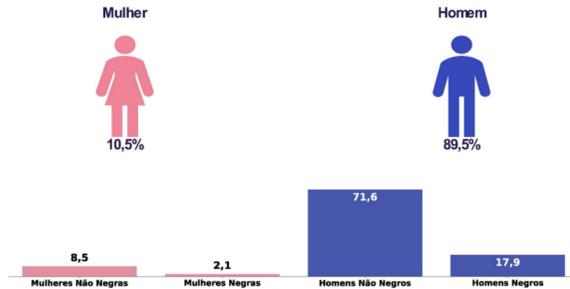


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,1% da recebida pelos homens.

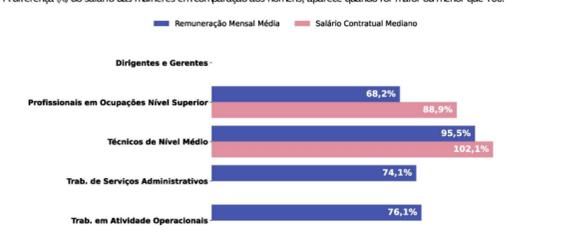


### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresente cálculo de 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.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

### Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios   |       |
|--|-------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira  | Fl    |
| Cumprir metas de produção  |       |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens   |       |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas   |       |
| Tempo de experiência profissional  | Fl    |
| Capacidade de trabalho em equipe   | Fl    |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões  | Fl    |
| Ações para aumentar a diversidade  |       |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos   | Fl Fl |
| 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  | Fl    |

# Relatório MTE

Relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com publicação seguindo decreto nº11.795/2023 e portaria MTE nº3.714/2023.

Conteúdo com informações agregadas, sem considerar todos os critérios de análise.

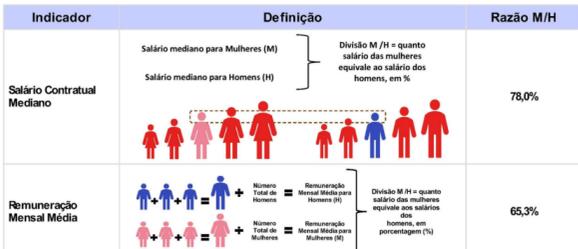
## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 29.307.609/0002-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 102

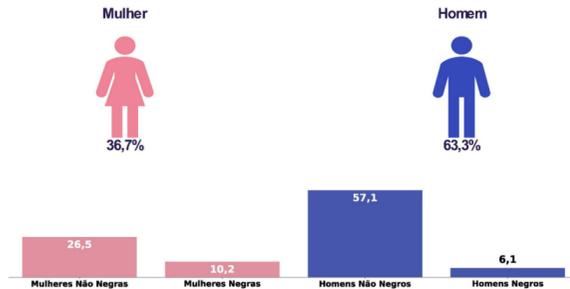


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 65,3% da recebida pelos homens.

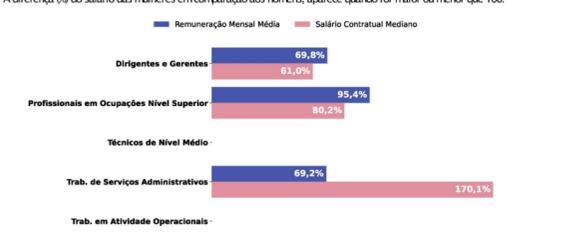


### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresente cálculo de 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.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

### Críticas de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| Critérios remuneratórios   |       |
|--|-------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira  | Fl    |
| Cumprir metas de produção  |       |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens   |       |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas   |       |
| Tempo de experiência profissional  | Fl    |
| Capacidade de trabalho em equipe   | Fl    |
| Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões  | Fl    |
| Ações para aumentar a diversidade  |       |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos   | Fl Fl |
| 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  | Fl    |