

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

EMPREGADOR

15.051.411/0001-83

COLABORADORES

120 pessoas

BASE

eSocial . RAIS 2025



Equidade como princípio, não exceção

A promoção da igualdade salarial orienta nossas práticas e decisões. Trabalhamos continuamente para superar os desafios históricos do setor de tecnologia.



Meritocracia e respeito

Valorizamos cada profissional com base no reconhecimento e no respeito às individualidades, incentivando o desenvolvimento corporativo.



Dados abertos

Relatório elaborado com base em dados do Ministério do Trabalho e Emprego, garantindo transparência e rastreabilidade dos indicadores.



Contexto Setorial

O setor de tecnologia ainda tem participação majoritariamente masculina — fator histórico que influencia nossos indicadores e que buscamos superar.



Evolução Contínua

Investimos em ações estruturadas que ampliem a inclusão e reforcem uma cultura organizacional diversa e representativa.

Os números do nosso relatório

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026 Empregador: 15.051.411/0001-83 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 120

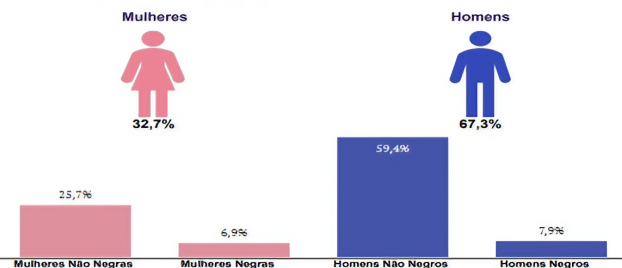


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 57,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 61,4% da recebida pelos homens.

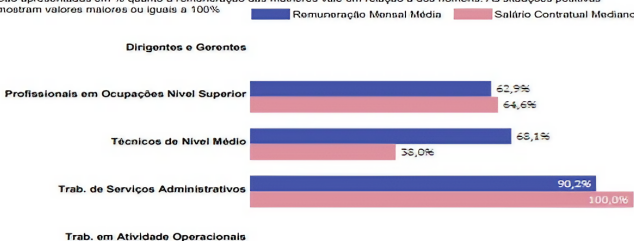
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	57,6%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	61,4%

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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

MTE – eSocial . RAIS Mensal (dez/2025) Portal Emprega Brasil (fev/2026)

Nota: Vínculos ativos referem-se à competência de dezembro de 2025.
Remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025.
Demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Elaborado em conformidade com a Lei nº 14.611/2023
e a Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

