



Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

1º ciclo de 2025

CNPJ: Enviada por: Enviada em:

10.635.117/0009-52 PAULO ROBERTO RIBEIRO DE MELLO 10/02/2025 - 10:07

- 1. A empresa 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.

ADOTA Concessão antecipada de férias individuais MULHERES.

ADOTA Faltas abonadas (art. 473 da CLT) PARA AMBOS.

NÃO ADOTA licença maternidade estendida.

NÃO ADOTA licença paternidade estendida.

ADOTA Auxílio creche (ou creche) PARA AMBOS.

- 5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).

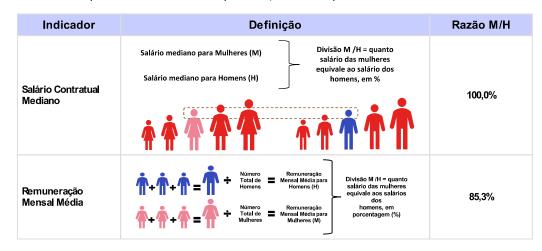


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 10.635.117/0009-52 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 483



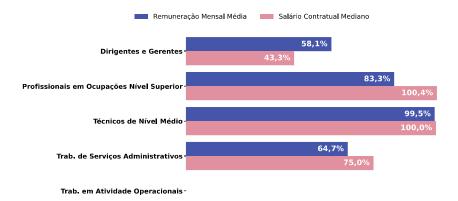
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,3% da recebida pelos homens.



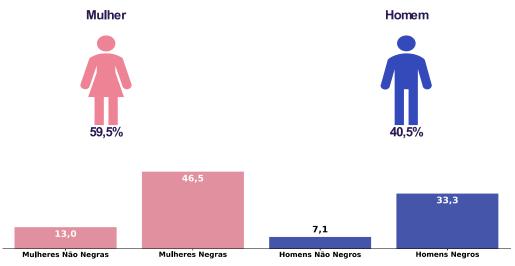
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter coorrido 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 nambrés mulheres naquelle grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nemuniferes naquelle grupo ocupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	₩ o
Cumprir metas de produção	₩ o
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	R ₀
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	₩ o
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro
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: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025