Considerações importantes sobre os relatórios divulgados

1° SEMESTRE DE 2026

Importante ressaltar que trata-se de relatório elaborado pelo governo e disponibilizado pelo Portal Emprega Brasil, não customizável para as adaptações necessárias em função de particularidades de cada empresa.

Os dados gerados neste relatório referem-se ao e-Social/RAIS Dezembro/2025.

Ressaltamos que, além das ações que temos desenvolvido ao longo dos últimos anos, nossa prática de Remuneração e Benefícios é cuidadosamente planejada para atrair, reter e motivar os melhores talentos em um setor altamente competitivo, de forma a não fazer distinção entre gênero, raça, religião e quaisquer outros aspectos que não estejam relacionados à performance individual ou corporativa.

Constellation.

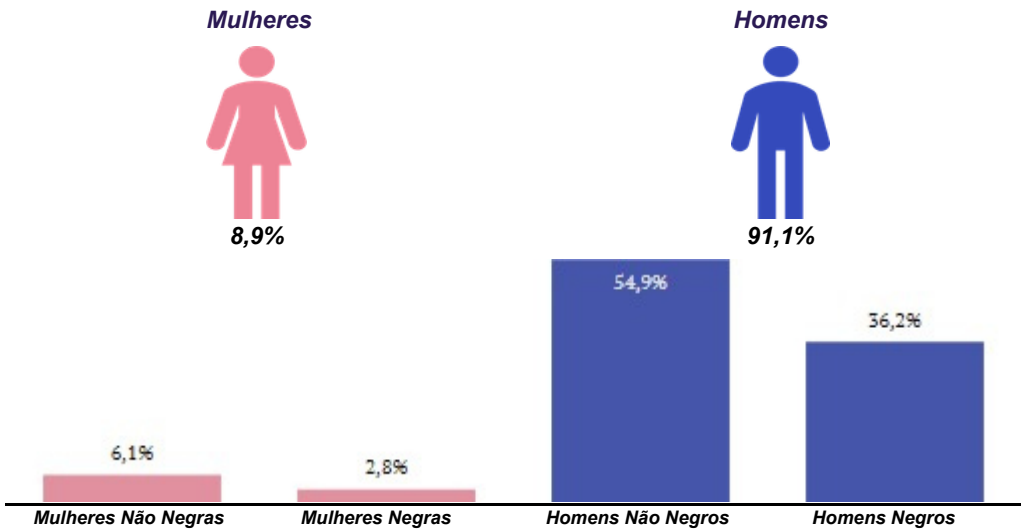
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 30.521.090/0011-07 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.860

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 154,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 69,5% da recebida pelos homens.

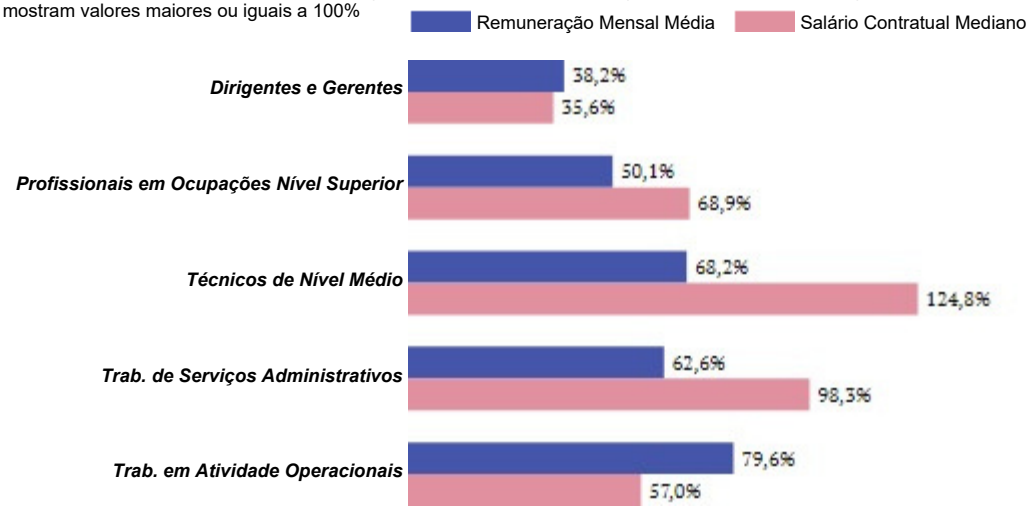
Indicador	*Definição*	*Razão M/H*
Salário Contratual Mediano	*Salário mediano para Mulheres (M)* *Salário mediano para Homens (H)* *Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %*	*154,2%*
Remuneração Mensal Média	*Número Total de Homens* = *Remuneração Mensal Média 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 (%)*	*69,5%*

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.