

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 01.814.989/0001-30 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 125

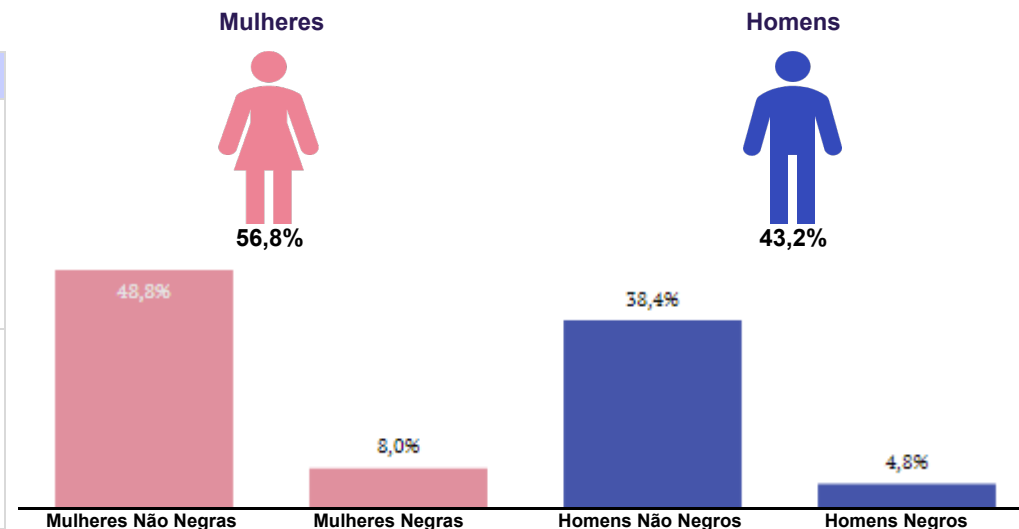


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 109,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 97,7% da recebida pelos homens.

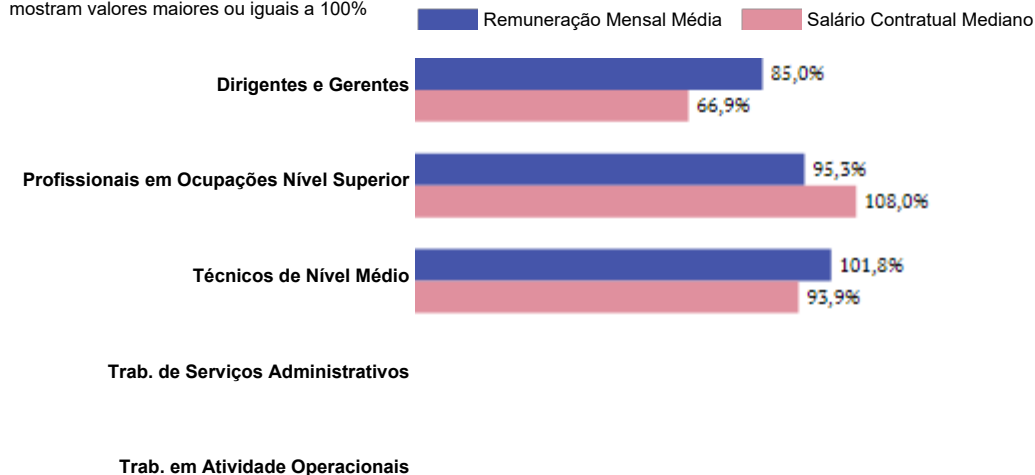
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	109,0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número 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>	97,7%

## 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.

## **O que é o relatório de transparência salarial do MTE e qual o seu objetivo?**

É um relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho para empresas com mais de 100 colaboradores onde através dos dados que as empresas compartilham via eSocial é gerado um mapeamento que tem por finalidade fiscalizar e atuar junto às empresas, com o objetivo de promover a igualdade dentro do ambiente de trabalho.

O foco do relatório é identificar divergências salariais entre homens e mulheres, e ausências de critérios remuneratórios que possam diminuir o acesso de mulheres a promoções e cargos de lideranças.

## **Quais dados são contemplados e de que forma o relatório apresenta eles?**

O relatório é gerado considerando 2 formas de análise, sendo a primeira o comparativo de salário de admissão e o segundo um comparativo entre a remuneração geral dos colaboradores no primeiro semestre de 2026. O que isso significa? Que particularidades referentes a horas extras, diferentes níveis de senioridade de um mesmo cargo (júnior, pleno e sênior), além de remunerações variáveis como, por exemplo, comissões, são considerados nos dados, gerando com isso, um percentual que não representa uma desigualdade salarial entre gêneros.

## **Conclusão**

A Pmweb está atenta às questões de diversidade e já concentra os seus melhores esforços na otimização de suas condições, visando a continuidade do propósito de buscar o desenvolvimento e a igualdade, de forma que todos possam alcançar seu potencial máximo e desfrutar das mesmas oportunidades de crescimento profissional independente de gênero, orientação sexual, raça, etnia ou religião Assim, a partir do presente ano, nos termos da Lei n. 14.611/2023, publicaremos dados consolidados referentes ao quadro total de colaboradores/as, o que auxiliará a fornecer uma imagem mais representativa das práticas de remuneração e garantir a compreensão de quaisquer variações. O último relatório disponibilizado pode ser verificado abaixo. Vale notar que as estatísticas apresentadas no relatório não refletem a realidade material ou a cultura da empresa, pois há uma ampla gama de situações (em termos de cargos/salários) agrupadas no mesmo conjunto de ocupações analisadas pelo MTE.

Para quaisquer dúvidas, estamos à disposição.