



Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:

75.285.965/0001-77

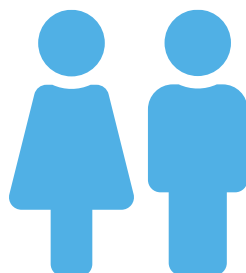
Enviada por:

ALFREDO VIEIRA IBIAPINA NETO

Enviada em:

29/08/2026 - 00:19

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **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.
 - ADOA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
 - ADOA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - NÃO ADOA** licença maternidade estendida.
 - NÃO ADOA** licença paternidade estendida.
 - ADOA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).





Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:

75.285.965/0040-83

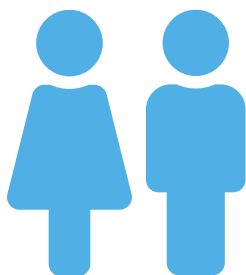
Enviada por:

ALFREDO VIEIRA IBIAPINA NETO

Enviada em:

29/08/2026 - 00:19

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **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.
 - ADOA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
 - ADOA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - NÃO ADOA** licença maternidade estendida.
 - NÃO ADOA** licença paternidade estendida.
 - ADOA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).





Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:

75.285.965/0041-64

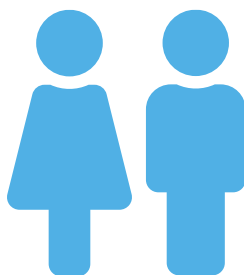
Enviada por:

ALFREDO VIEIRA IBIAPINA NETO

Enviada em:

29/08/2026 - 00:19

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **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.
 - ADOA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
 - ADOA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - NÃO ADOA** licença maternidade estendida.
 - NÃO ADOA** licença paternidade estendida.
 - ADOA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).





Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:

83.892.174/0001-33

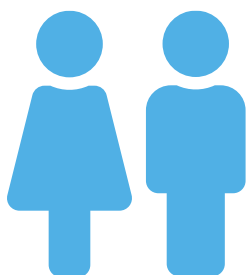
Enviada por:

ALFREDO VIEIRA IBIAPINA NETO

Enviada em:

29/08/2026 - 00:20

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência.
 - Incentivos à contratação de mulheres LBTQIA+.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **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.
 - ADOA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
 - ADOA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - NÃO ADOA** licença maternidade estendida.
 - NÃO ADOA** licença paternidade estendida.
 - ADOA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).





Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:

83.892.174/0018-81

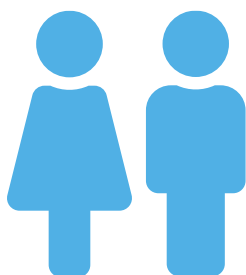
Enviada por:

ALFREDO VIEIRA IBIAPINA NETO

Enviada em:

29/08/2026 - 00:20

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência.
 - Incentivos à contratação de mulheres LBTQIA+.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **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.
 - ADOA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
 - ADOA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - NÃO ADOA** licença maternidade estendida.
 - NÃO ADOA** licença paternidade estendida.
 - ADOA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).





Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:

83.930.214/0001-94

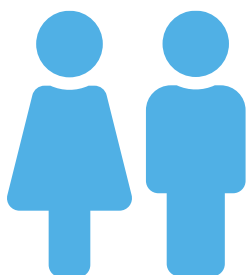
Enviada por:

ALFREDO VIEIRA IBIAPINA NETO

Enviada em:

29/08/2026 - 00:17

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência.
 - Incentivos à contratação de mulheres LBTQIA+.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **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.
 - ADOA** Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**.
 - ADOA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - NÃO ADOA** licença maternidade estendida.
 - NÃO ADOA** licença paternidade estendida.
 - ADOA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).





Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:

83.930.214/0010-85

Enviada por:

ALFREDO VIEIRA IBIAPINA NETO

Enviada em:

29/08/2026 - 00:17

1. A empresa **POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
 - 2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
 - Programas de contratação de mulheres vítimas de violência. previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21).
 - Programas de contratação mulheres com deficiência.
 - Incentivos à contratação de mulheres LBTQIA+.
 - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas).
 - Incentivos à contratação de mulheres indígenas.
 - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família (mães solo).
3. A empresa **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 **PARA AMBOS**.
 - ADOTA** Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**.
 - NÃO ADOTA** licença maternidade estendida.
 - NÃO ADOTA** licença paternidade estendida.
 - ADOTA** Auxílio creche (ou creche) **MULHERES**.
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
 - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
 - Tempo de experiência profissional no estabelecimento ou empresa.
 - Capacidade de trabalho em equipe.
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).

