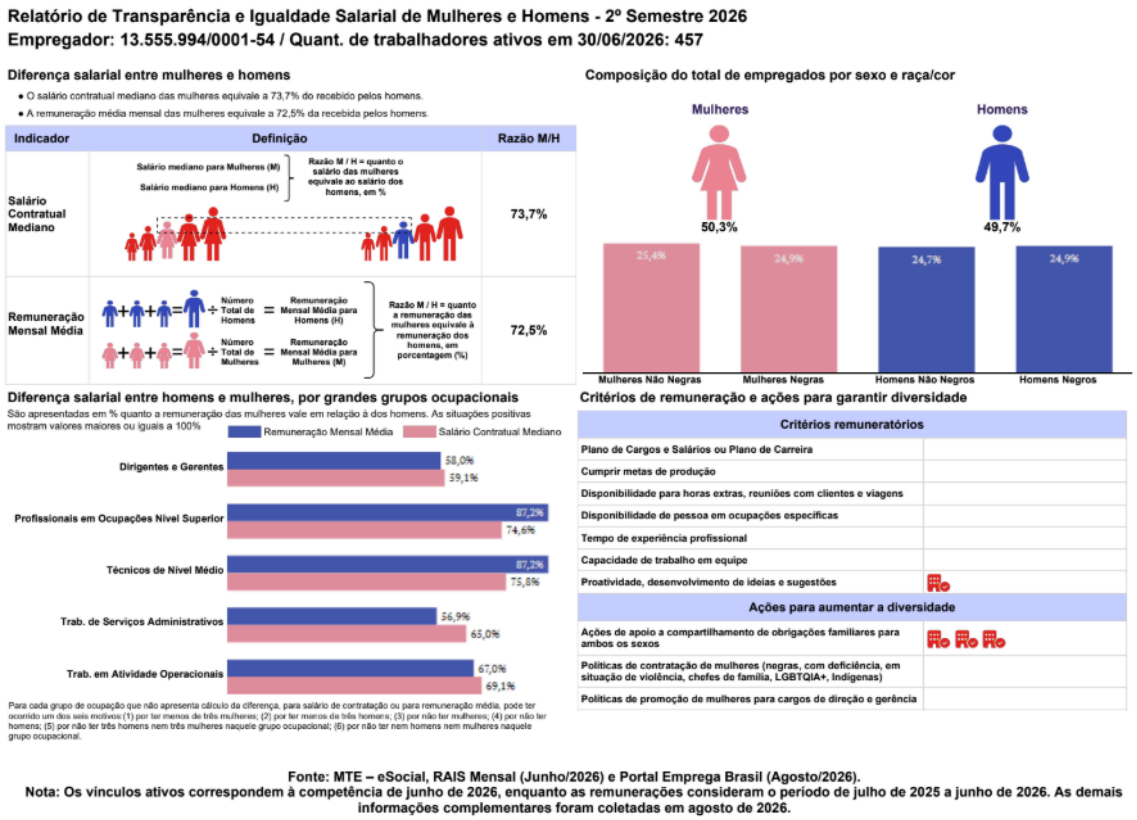
Informativo: Relatório de Transparência e Igualdade Salarial



Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

Nota explicativa: A Printi tem por política a não discriminação salarial entre gêneros, decorrente do seu Código de Ética e das Leis brasileiras. Homens e mulheres que ocupem o mesmo cargo e tenham a mesma qualificação técnica recebem os mesmos salários. Eventual desequilíbrio entre as médias salariais refletem diferentes concentrações de homens ou mulheres em diferentes faixas salariais. Não obstante, a Printi desenvolve ações para promover o equilíbrio entre gêneros e promoções baseadas em mérito.

2026

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

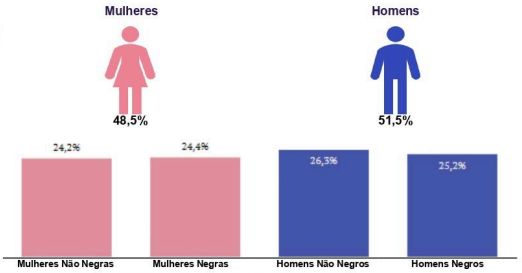
Empregador: 13.555.994/0001-54 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 472

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 73,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,6% da recebida pelos homens.

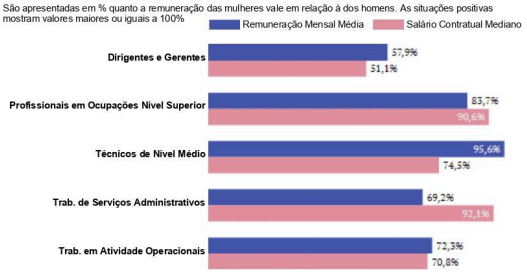
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	73,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	74,6%

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 especificas	
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.

2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 13.555.994/0001-54 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 455

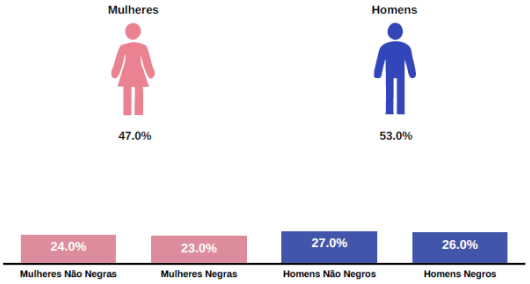
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70.3% da recebida pelos homens.

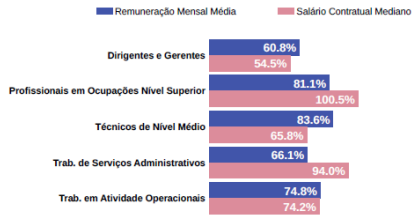
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	75.1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	70.3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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 cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 13.555.994/0001-54 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 469

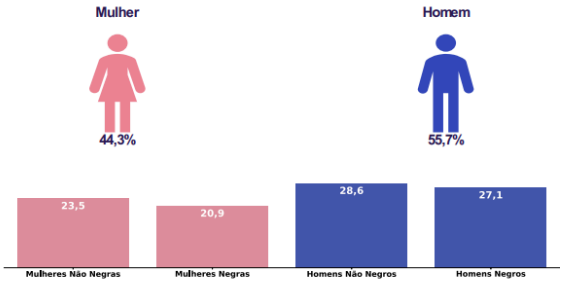
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 69,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 68,7% da recebida pelos homens.

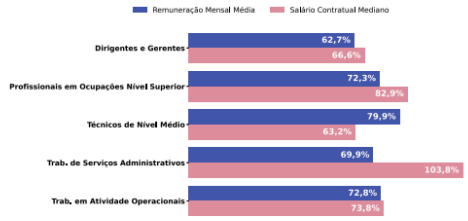
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	69,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres + = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	68,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 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

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

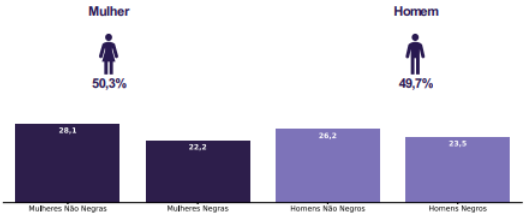
CNPJ: 13555994000154

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,3%

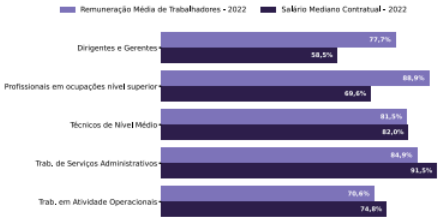
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	72,2%
Remuneração Média (incluí descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	80,3%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, 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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Pto
Cumprir metas de produção	Pto
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Pto
Capacidade de trabalho em equipe	Pto
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Pto
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Pto
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

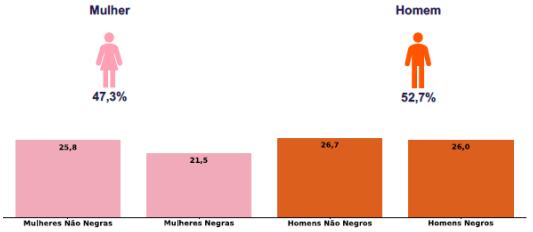
Empregador: 13.555.994/0001-54 / Quant. de trabalhadores: 484

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 69,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 69,8%

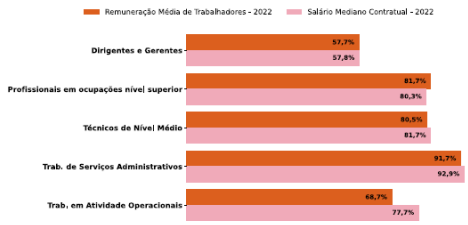
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	69,1%
Remuneração Média (incluí descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	69,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, 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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Pto
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Pto
Capacidade de trabalho em equipe	Pto
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Pto
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Pto Pto
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 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Divulgação do 1º e 2º Relatório de Transparência Nacional e de Critérios Remuneratórios

Em cumprimento ao disposto no Art. 4º da Portaria 3.714/2023, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), compartilhamos a seguir o **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens**, bem como informações adicionais relevantes para o seu devido entendimento.

De acordo com a Lei nº 14.611/2023, com o Decreto nº 11.795/2023 e com a Portaria nº 3.714/2023, as empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a publicar o referido relatório, que encerra um conjunto de informações sobre remuneração que, por sua vez, é preparado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base nos dados do sistema e-Social e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) relativas ao exercício de 2022.

Um dos principais objetivos da nova Lei foi estabelecer um processo para que as empresas possibilitem um olhar ligado à remuneração dos gêneros entre seus colaboradores. O relatório, contudo, ainda carece de aperfeiçoamento, para só então ser capaz de entregar, de maneira apropriada, uma análise quanto à igualdade salarial entre sexos alinhada à legislação trabalhista.

Nesse sentido, para compreender melhor o relatório, algumas informações comportam um nível mais adequado de detalhamento:

- Os grupos são formados a partir da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), dividindo-a em 6 grandes grupos. Destaque-se que tal classificação não é atualizada pelo Ministério do Trabalho desde 2002, pelo que, certamente, não reflete as posições existentes na empresa nos dias de hoje.
- Destaque-se que, quando em um tipo cargo estiverem lotados menos de três (3) empregados, tais números não serão contabilizados no relatório, o que pode trazer distorções para a composição final.
- Tais grupos foram criados a critério do Ministério do Trabalho, a partir dos dados existentes no e-Social, pelo que não há como avaliar quais empregados e cargos foram considerados em cada grupo.
- Remuneração é a soma de salário pago, horas-extras, adicionais, férias, 13º salários e todos os reflexos etc.
- Os valores divulgados não refletem as circunstâncias distintas de trabalho como, por exemplo, funcionários que realizaram horas

extras ou trabalharam em horário noturno, gerando uma comparação dentro de um mesmo grupo, com empregados que não trabalharam nesses regimes.

Ressalte-se que a Printi possui uma política não discriminatória para cargos e salários, compreendendo todas as posições e gêneros. Tal prática foi implantada em maio de 2021, sendo ainda muito recente e, portanto, ainda em desenvolvimento e maturação.

Assim, reafirmamos o nosso compromisso com a equidade salarial entre homens e mulheres, além da promoção da diversidade em nossa empresa, continuamente em busca de um ambiente de trabalho mais inclusivo, igualitário e justo.