

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

Empregador: 88.645.403/0001-39 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 247

Diferença salarial entre mulheres e homens

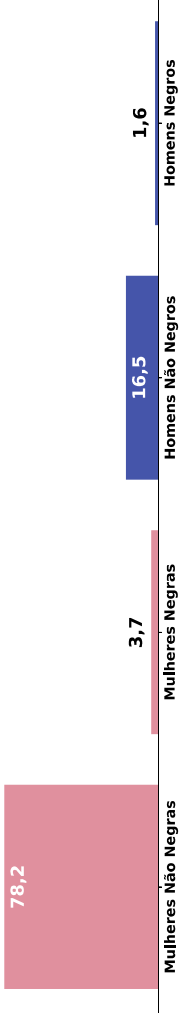
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 70,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 58,7% da recebida pelos homens.

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 % 	70,2%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Divisão M/H}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	58,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor

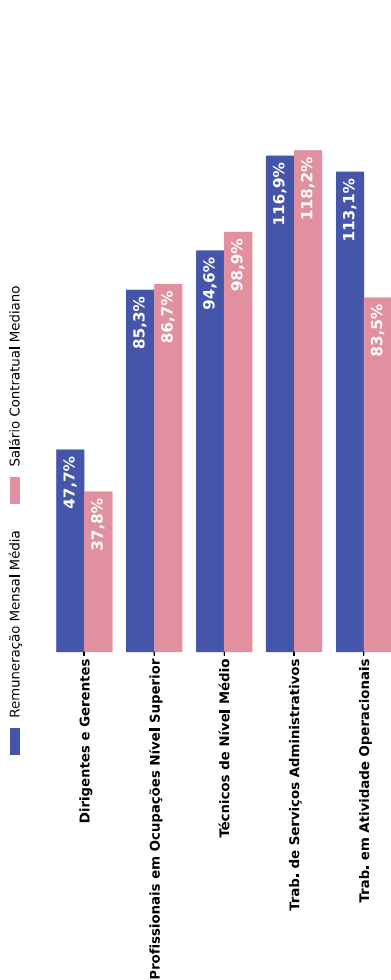
Mulher

Homem



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 homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

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

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	