

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

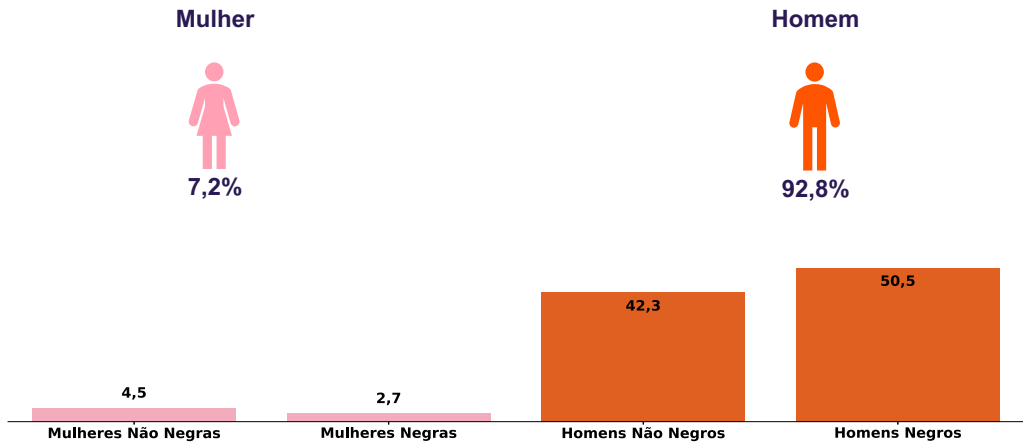
Empregador: 34.028.316/1801-79 / Quant. de trabalhadores: 112

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 97,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,2%

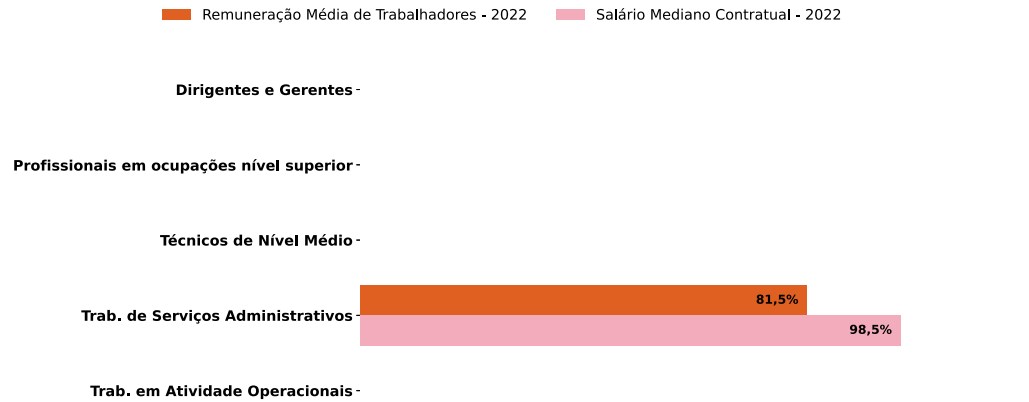
| Indicador | Definição | Razao M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> <div></div> | 97,7% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <div><div><div><div></div><div>+</div><div></div><div>=</div><div></div></div><div>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</div></div><div><div><div></div><div>+</div><div></div><div>=</div><div></div></div><div>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</div></div><div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div></div> <div>81,2%</div> | |

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 | |
| 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 | 1º Sem 2024 |
| 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 | |