

A Open Co não tem esse nome por acaso.

Nascemos para abrir diálogos importantes no Brasil e isso inclui um dos temas mais urgentes para a cia: diversidade, inclusão e equidade.



Onde estamos hoje?

Compromisso com a igualdade

Open Plural é um grupo criado internamente para discussão ativa e promoção da diversidade, inclusão e igualdade de gênero na Open Co. Um espaço seguro onde todos têm voz para se posicionar, trocar, aprender e ensinar.



O que estamos fazendo?

Ampliando o alcance do Open Plural

Estamos focados em transformar os times da Open Co em grupos cada vez mais diversos em termos de raça, religião, orientação sexual e origem, entre outros.

Falando especificamente sobre representatividade feminina, estamos empenhados em mover cada vez mais mulheres para cargos de liderança. Queremos que nossas equipes reflitam diversidade concreta e que a pluralidade de visões, repertórios e personalidades abra espaço para ambientes cada vez mais saudáveis, inovadores e produtivos.



Para onde vamos?

Para um futuro cada vez mais aberto a todos

Estamos comprometidos em revisar, ajustar e melhorar nossas práticas constantemente para garantir que a equidade salarial, entre tantos outros temas, não seja apenas um objetivo, mas uma realidade praticada diariamente em nossa empresa.

Relatório de Transparência e Igualdade Entre Homens e Mulheres, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Em consonância com a Lei nº 14.611/23, com o Decreto nº 11.795/23 e com a Portaria MTE nº 3.714/23, a Open Co compartilha, a seguir, o Relatório de Transparência e Igualdade entre Homens e Mulheres, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios disponibilizadas pelo empregador no Portal Emprega Brasil.

Além disso, a Open Co **não recebeu**, até o momento, qualquer notificação, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elabore Plano de Ação de Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, nos termos da Portaria MTE nº 3.714/23



Acesse o relatório a seguir



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

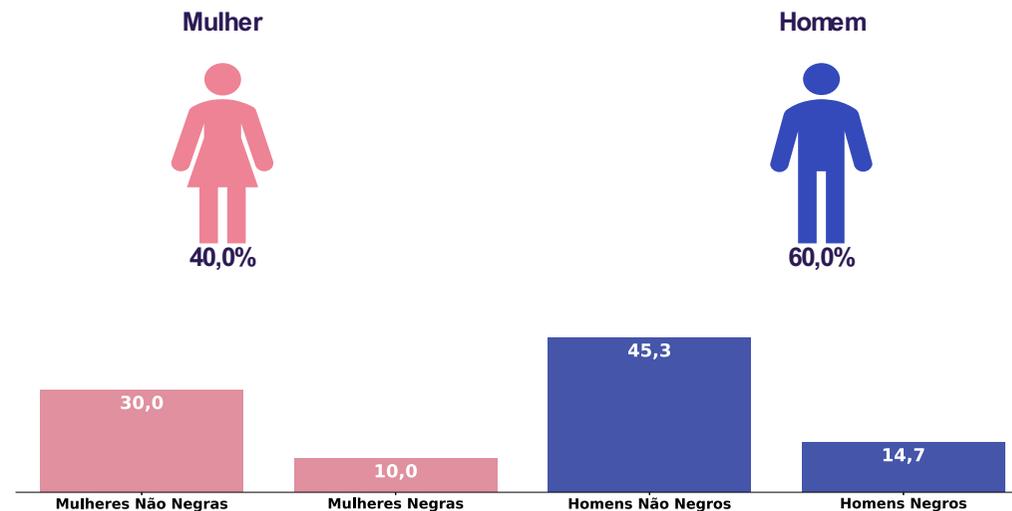
Empregador: 20.955.843/0001-59 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 170

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 58,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 69,2% da recebida pelos homens.

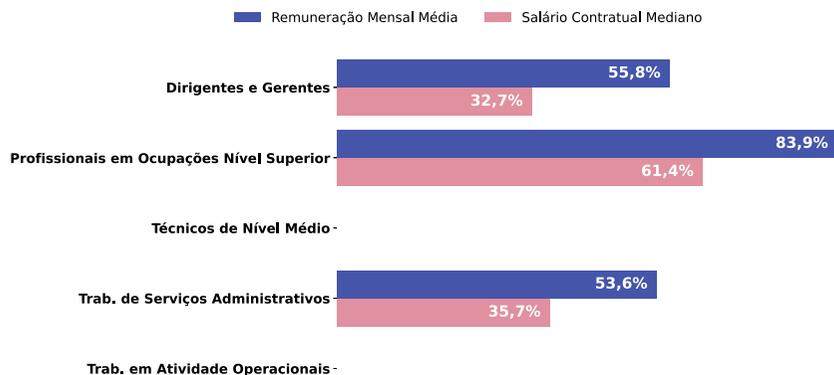
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	58,3%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	69,2%

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 - 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	