

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023 e a Portaria do M.T.E nº 3.714, divulgamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Ressaltamos que a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) foi o sistema utilizado pelo M.T.E para a elaboração do relatório. Ele é adotado para a organização e classificação das profissões no Brasil e tem como um dos objetivos informar os requisitos, formações acadêmicas e experiências necessárias para o mercado de trabalho, além de ser base para transmissão de relatórios e informações ao e-Social e CAGED.

As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (classificação do governo que reúne de forma mais ampla diferentes tipos de trabalho - cargos/departamentos), sendo que o M.T.E assegurou que os dados do relatório estão anonimizados, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

O relatório a seguir foi elaborado **pelo Ministério do Trabalho e Emprego**, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-Social de 2022, ficando resguardado à empresa o direito de questionar ou contestar eventuais informações discrepantes.

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

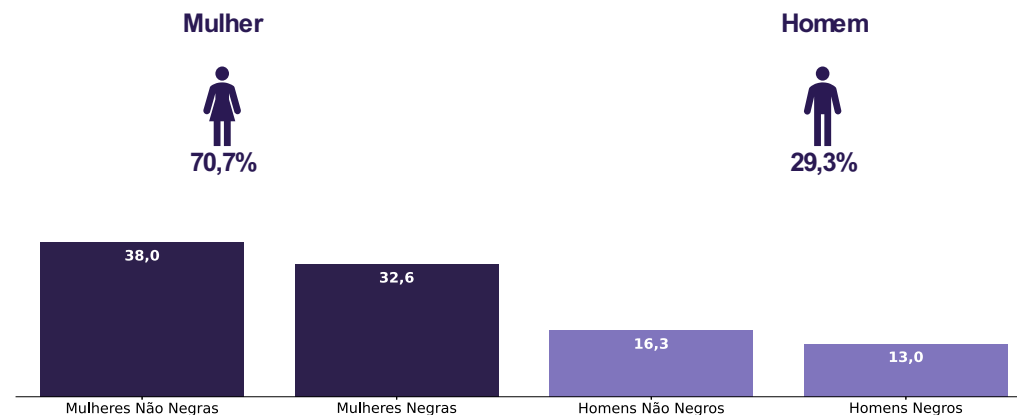
CNPJ: 10571175000102

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 77,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,4%

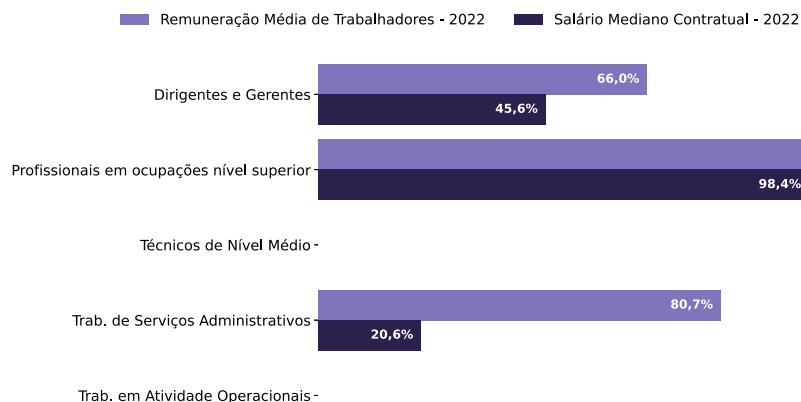
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	79,4%

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+)	☒ ☒ ☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒