

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

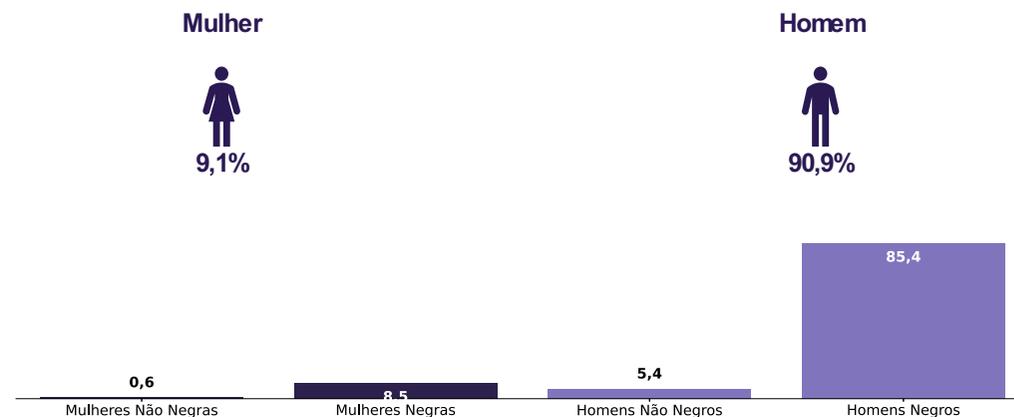
CNPJ: 21188004000115

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 73,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 72,6%

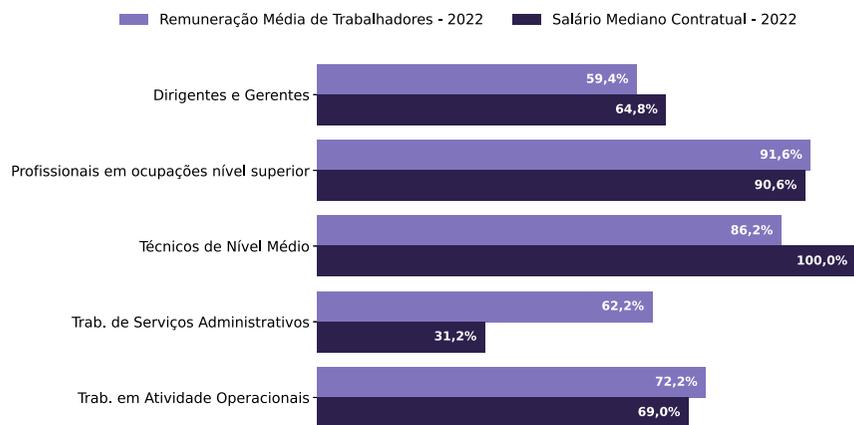
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	73,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	72,6%

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	



Em conformidade á Lei n14.611, de 3 de julho de 2023, ao Decreto nº 11.795/2023 e à Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) Nº 3.714, republicamos o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens.

A empresa ressalta que, de acordo com as exigências legais e normativas, os dados contidos foram gerados com base nas informações fornecidas no eSocial. Eles contém dados anonimizados e informações estatísticas, respeitando a Legislação de proteção de dados pessoais. No entanto, a metodologia utilizada pelo MTE para verificar as possíveis diferenças salariais entre mulheres e homens, não foi amplamente divulgada e esses dados podem suscitar percepções equivocadas de desigualdade de tratamento devido a diversos fatores:

I. Os dados considerados são do ano de 2022, provenientes do e-Social e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), não refletindo a situação atual da empresa;

II. As horas extras e os adicionais são incluídos no cálculo da remuneração média, sendo pagamentos específicos a cada empregado, o que impacta nas estatísticas;

III. Os dados não consideram outros fatores que influenciam na progressão salarial, como senioridade, desempenho, tempo na função, atividade exercida, tempo de serviço na empresa e agrupamento de cargos, entre outros.

Reafirmamos nosso compromisso contra todas as formas de discriminação, incluindo aquelas baseadas em identidade de gênero, orientação sexual, religião, raça, cultura, nacionalidade, classe social, idade, características físicas ou intelectuais, e deficiências de qualquer tipo. Este compromisso está em conformidade com o Código de Conduta da empresa e destaca seus esforços contínuos para promover um ambiente de trabalho e uma sociedade mais justos e equitativos