

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

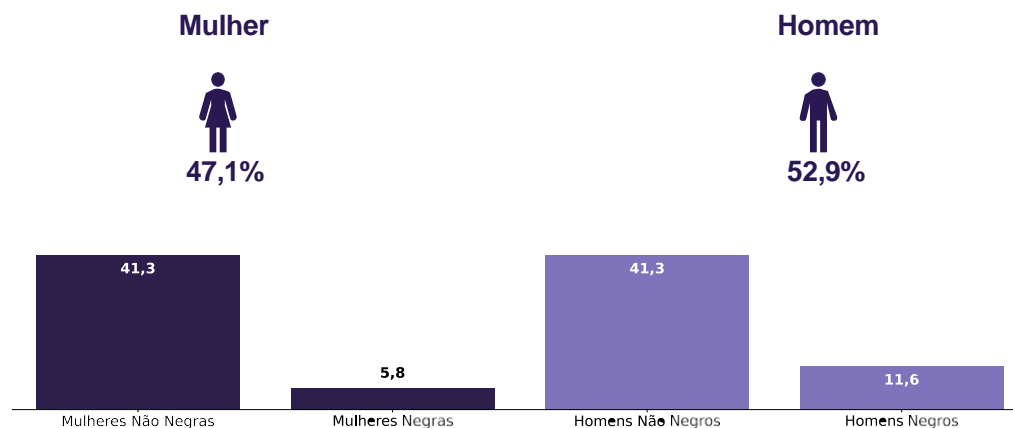
CNPJ: 91690271000171

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 94,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 99,1%

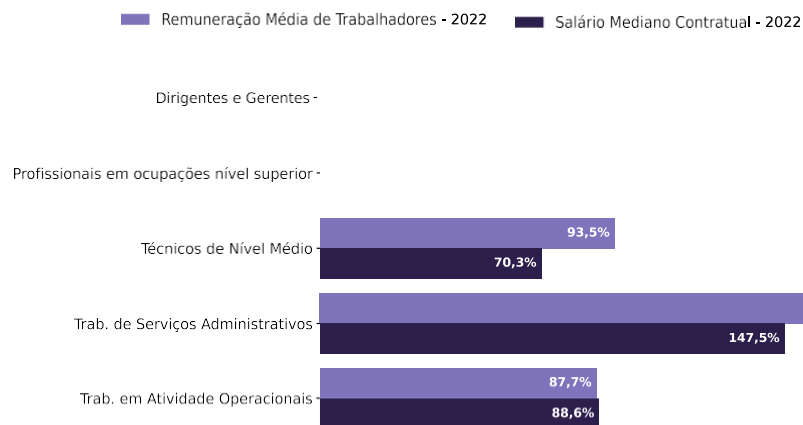
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	94,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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>	99,1%

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	

NOTA TÉCNICA EXPLICATIVA:

O relatório ora publicado fora elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e disponibilizado para a Empresa em 21/03/2024, tendo por base informações extraídas do sistema e-Social, **relativas ao ano de 2022** e divulga informações considerando os 10 grandes grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

A empresa, nos termos da lei nº 14.611/23, Decreto nº 11.795/23 e Portaria do MTE nº 3.714/23, está obrigada a replicar o referido documento fornecido pelo MTE, sem que lhe tenha sido oportunizado qualquer possibilidade de questionamento e ou contraditório.

1. O critério utilizado para consolidação dos dados pelo MTE, qual seja, os 10 grandes grupos da CBO, que aglutinam mais de 2600 ocupações / atividades diferentes, resulta em verdadeira distorção da pretendida avaliação de igualdade salarial, na medida em que a média de remuneração fora realizada com base nos grandes grupos, desconsiderando a peculiaridade de cada uma das funções ou cargos, nos quais, as remunerações diferem.
2. O levantamento pelo Ministério do Trabalho e Emprego não contempla as previsões especiais e específicas contidas em normas coletivas, nas legislações esparsas nem o regramento previsto no art. 461 da CLT, ou seja, não considera o tempo de trabalho em uma determinada função, não considera o tempo de trabalho na empresa, bem como não considera a produtividade e a perfeição técnica, o que impossibilita a correta avaliação acerca da existência de desigualdade salarial, na medida em que compara realidades totalmente diversas, seja de atividade, função, responsabilidade e/ou remuneração.
3. O critério de remuneração utilizado no relatório, que leva em consideração, por exemplo, as horas extraordinárias, igualmente distorce a avaliação de igualdade salarial, vez que não são consideradas para o cálculo a motivação do trabalho extra realizado por homens e/ou mulheres.

Por fim a empresa manifesta que a conclusão do relatório, em seu objetivo principal, não espelha a realidade da companhia, reforçando que cumpre a legislação em vigor e defende a igualdade salarial sem qualquer discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade.