

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - Lei 14611/2023;

Portaria nº 3.714/2023

“Este relatório foi obtido conforme o estipulado pela legislação aplicável, por meio do Portal Emprega Brasil, e sua elaboração é atribuída exclusivamente ao Ministério do Trabalho. Importa enfatizar que a empresa se exime de qualquer responsabilidade relativa à precisão ou concordância com os dados apresentados neste documento. Tal posição decorre do fato de que não nos foi concedido acesso às bases de dados utilizadas para a sua elaboração, nem nos foi possível verificar a integralidade das informações disponibilizadas através do mencionado portal. Ademais, cabe salientar que nossa organização adota com rigor todas as disposições legais concernentes à isonomia salarial de nossos colaboradores, reafirmando nosso compromisso com a equidade e o cumprimento das normativas vigentes.”

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

CNPJ: 31130537000108

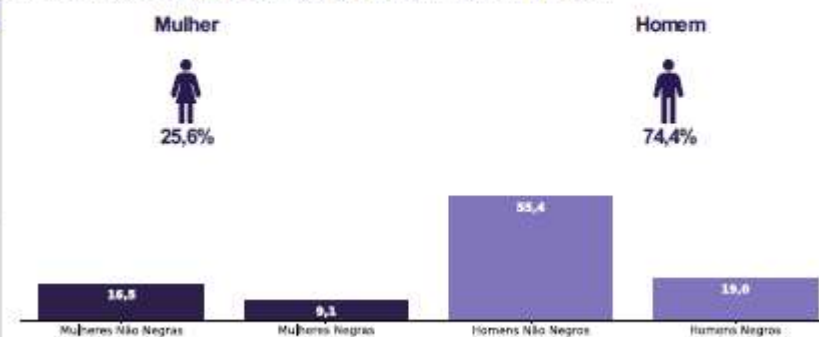


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 101,4%

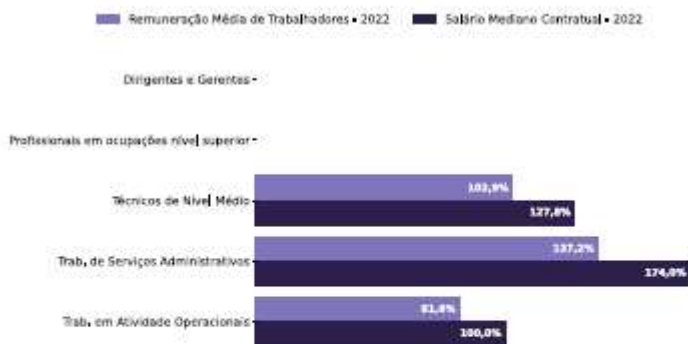
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	90,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Número total de Homens</p> <p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> <p>Número total de Mulheres</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p>	101,4%

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 pessoas em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	100
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	