

Lei de Igualdade Salarial

Relatório de Igualdade Salarial - Informações Importantes

O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e considerou informações do E-social de 2023. Tem por finalidade demonstrar os comparativos percentuais entre homens e mulheres que trabalham nas empresas.

É importante saber que os dados foram baseados na CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) que é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil.

Os dados do relatório estão anonimizados conforme a LGPD- Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 709/2018).

Nossos resultados (empregados efetivos): em 2023 tínhamos 47% mulheres e 53% homens.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

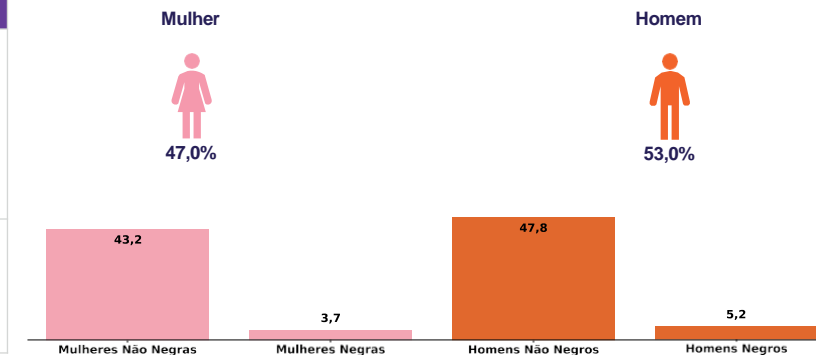
Empregador: 01.144.384/0001-89 / Quant. de trabalhadores: 347

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 49,0%

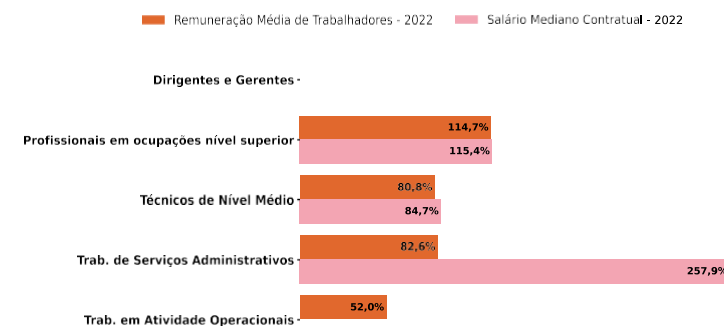
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	81,4%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	49,0%

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	Re
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
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	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

A COLABORAÇÃO NOS GUIA PARA RESULTADOS EXTRAORDINÁRIOS

