



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

O relatório foi preparado pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal, utilizando informações do e-social referentes ao ano de 2022. No entanto, é importante ressaltar que a base de dados utilizada pelo governo está desatualizada, limitando sua precisão. Espera-se que nos próximos relatórios, o governo incorpore dados mais recentes para oferecer uma visão mais precisa da situação das empresas.

A metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego na elaboração deste relatório pode não captar adequadamente a realidade da empresa. Isso ocorre porque as informações foram categorizadas pelo ministério de acordo com os grandes grupos de CBO. O CBO é um sistema brasileiro de organização e classificação das profissões, o qual pode gerar distorções que não refletem a situação específica entre os cargos.

É relevante destacar que os dados do relatório foram anonimizados pelo Governo Federal, em conformidade com a Lei LGPD 13709/2018.

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

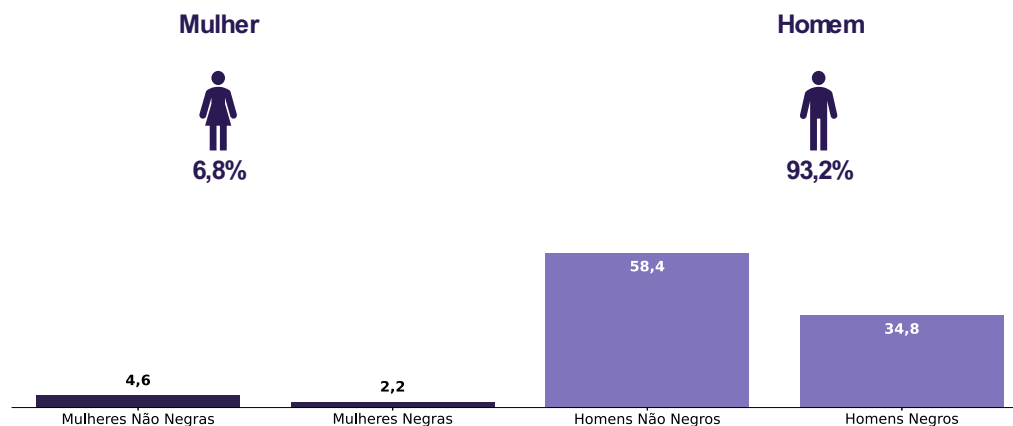
CNPJ: 54846951000105

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 70,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,7%

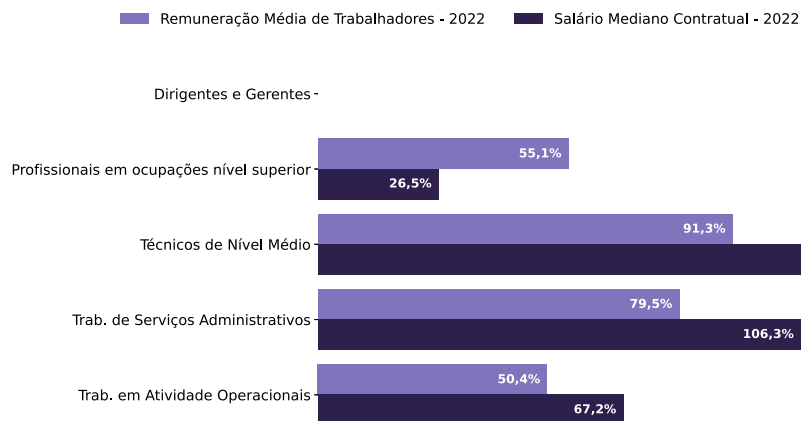
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	70,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	75,7%

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	