

Relatório de Transparência Salarial 2024



Introdução

Sobre o Relatório

- A Lei 14.611/23 exige que empresas com mais de 100 funcionários publiquem um relatório anual de transparência salarial.
- O objetivo do relatório é garantir a equidade salarial entre homens e mulheres e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.
- Esta apresentação resume os principais dados do relatório de transparência salarial da empresa



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

CNPJ: 26113699000190

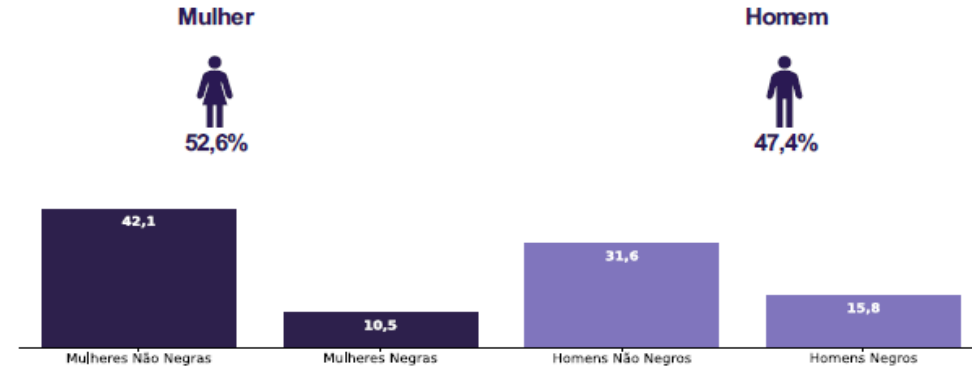


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 69,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 69,7%

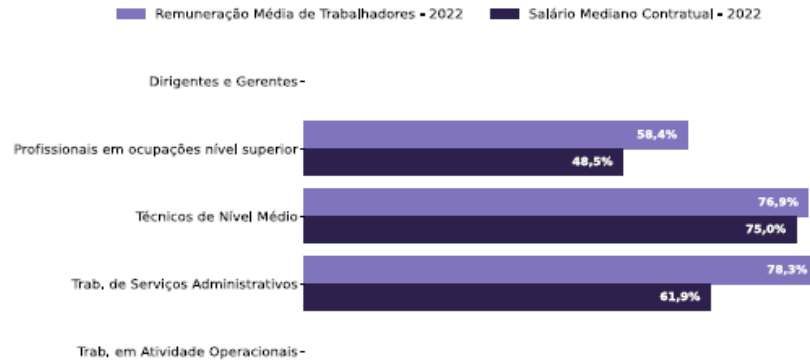
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razao 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>	69,8%
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>	69,7%

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:



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	

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.

Nota da Diretoria

Os dados recentemente divulgados pelo governo falham em refletir com precisão a realidade das nossas equipes, especialmente no que diz respeito à função desempenhada, nível de escolaridade, experiência profissional e tempo de vínculo com a empresa.









Apresentamos um recorte deste relatório onde os colaboradores foram categorizados pelo cargo/função que desempenham na organização. Dessa forma temos um retrato realista de como trabalhamos hoje.

Mais uma vez reafirmamos nosso compromisso em promover um crescimento sustentável em nossos negócios e em todo o seu ecossistema.

Seguimos firmes nos pilares da ética e do respeito, da segurança e saúde de todos os que fazem parte da nossa rotina.

Alessandra Berberich – Diretoria de Operações

1. Remuneração por Gênero ...

 Gênero	 Média Salarial	 Homens	 Mulheres	 Diferença H x M
Remuneração média				13,48%

2. Remuneração por Cargo

Aa Cargo	Média Salarial	Homens	Mulheres	Diferença H x M
<u>Analista Administrativo</u>				-11,34%
<u>Analista Engenharia</u>				1,64%
<u>Técnico</u>				Sem base comparativa por haver apenas um gênero nos cargos com este nível
<u>Desenhista</u>				-2,06%
<u>Projetista</u>				-41,49%
<u>Engenheiro Júnior</u>				-0,73%
<u>Engenheiro Pleno</u>				Sem base comparativa por haver apenas um gênero nos cargos com este nível
<u>Engenheiro Sênior</u>				Sem base comparativa por haver apenas um gênero nos cargos com este nível