

Relatório de Transparência Salarial

INFORMAÇÕES IMPORTANTES:

O Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo MTE tem como base dados extraídos do E-social referente ao ano de 2022, que não reflete o diagnóstico e realidade atual da empresa;

A base de dados não observa o princípio da legalidade, tendo em vista se tratar de período anterior à publicação do Decreto Nº 11.795/23 e Portaria/MTE nº 3.714/2023, que tratam o tema.

O Relatório de Transparência não permite identificar a metodologia utilizada na composição dos dados apresentados, se foram observados, à título de exemplo, parâmetros como tempo de duração do contrato de trabalho, níveis técnicos entre profissionais e critérios de agrupamento na classificação brasileira de ocupações (CBO).

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

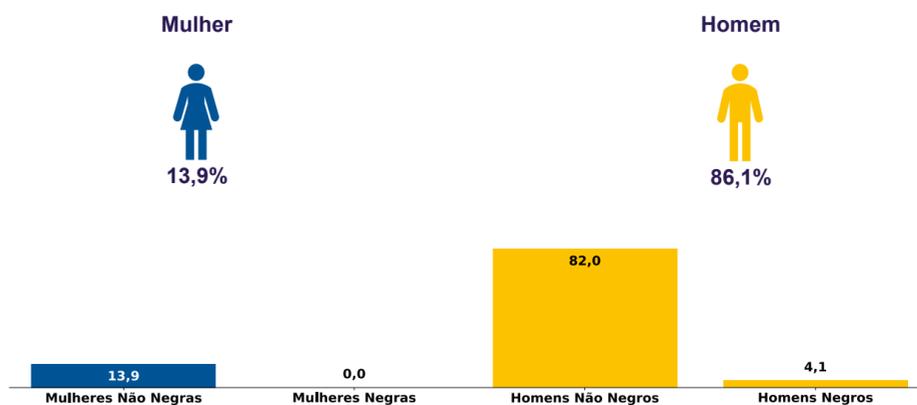
Empregador: 07.551.295/0001-33 / Quant. de trabalhadores: 125



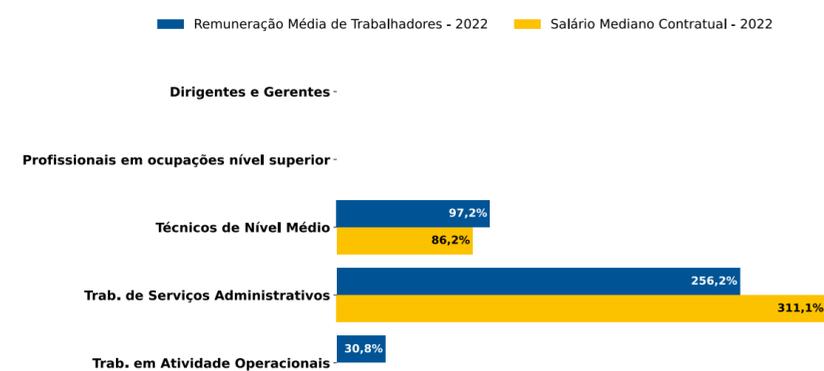
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 57,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,1%

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>	57,6%
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>	76,1%



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	☒
Política 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	



Serra Diesel