

# APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Dados Agregados dos Estabelecimentos do setor privado com 100 ou Mais Empregados - RAIS 2022 e Respostas complementares do 1º Semestre de 2024

# Relatório de transparência salarial soma duas partes:

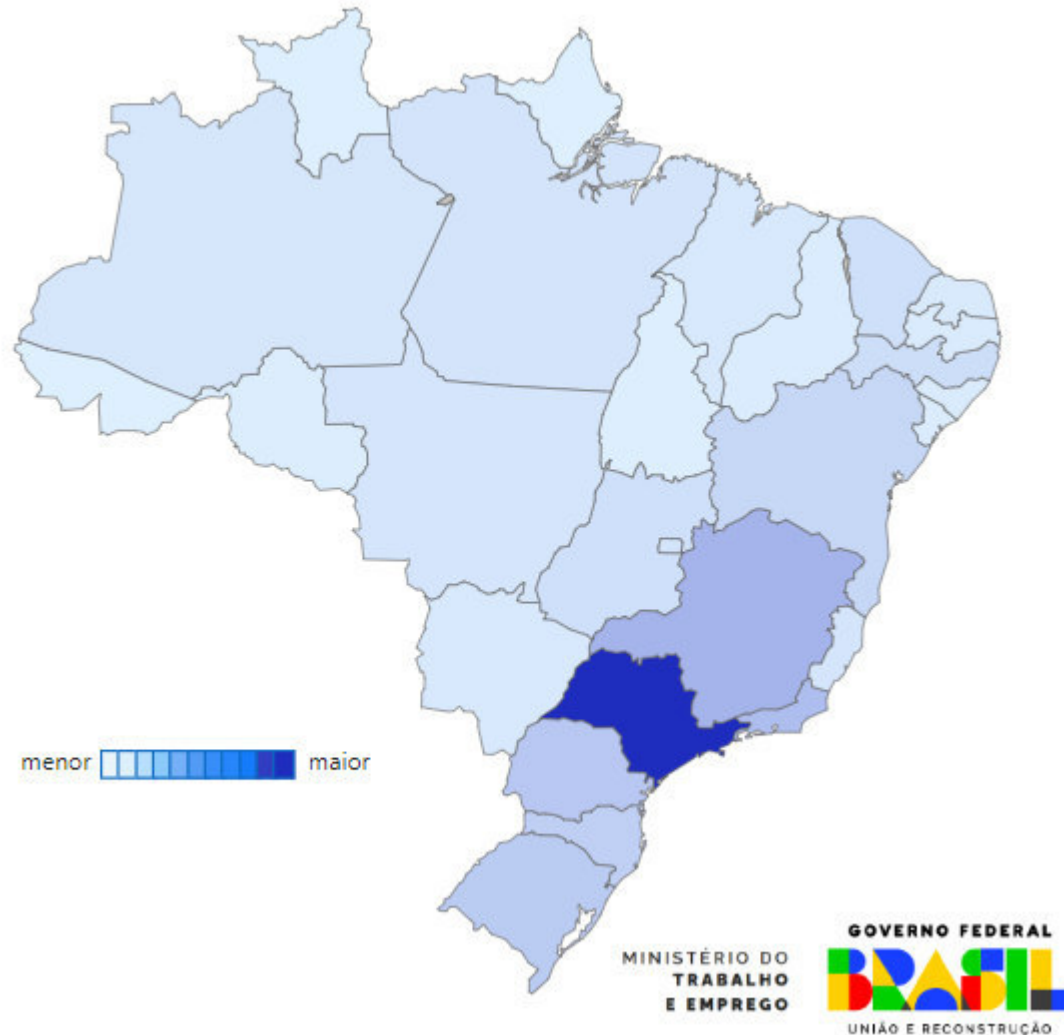
## ▪ Parte A - Informações prestadas pelas empresas no eSocial por CNPJ (completo)

1. Total dos/as empregados/as considerando o sexo e a raça/etnia;
2. Razão do Salário Mediano de Contratação de mulheres e homens;
3. Razão entre homens e mulheres da remuneração Contratação de mulheres e homens;
4. Razões de Salário Mediano de Contratação e Remuneração Média por Grande Grupo de Ocupações
5. Proporção de mulheres e homens ocupados na empresa;

## Parte B - Informações prestadas pelas empresas no Portal do Empregador : Portal Emprega Brasil

6. A empresa tem plano de cargos e salários implementados?
7. Quais os critérios salariais e remuneratórios utilizados pela empresa?
8. Há políticas de incentivo à contratação de mulheres?
9. Há política de promoção a cargos de chefia/direção?
10. Considerando as políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares?

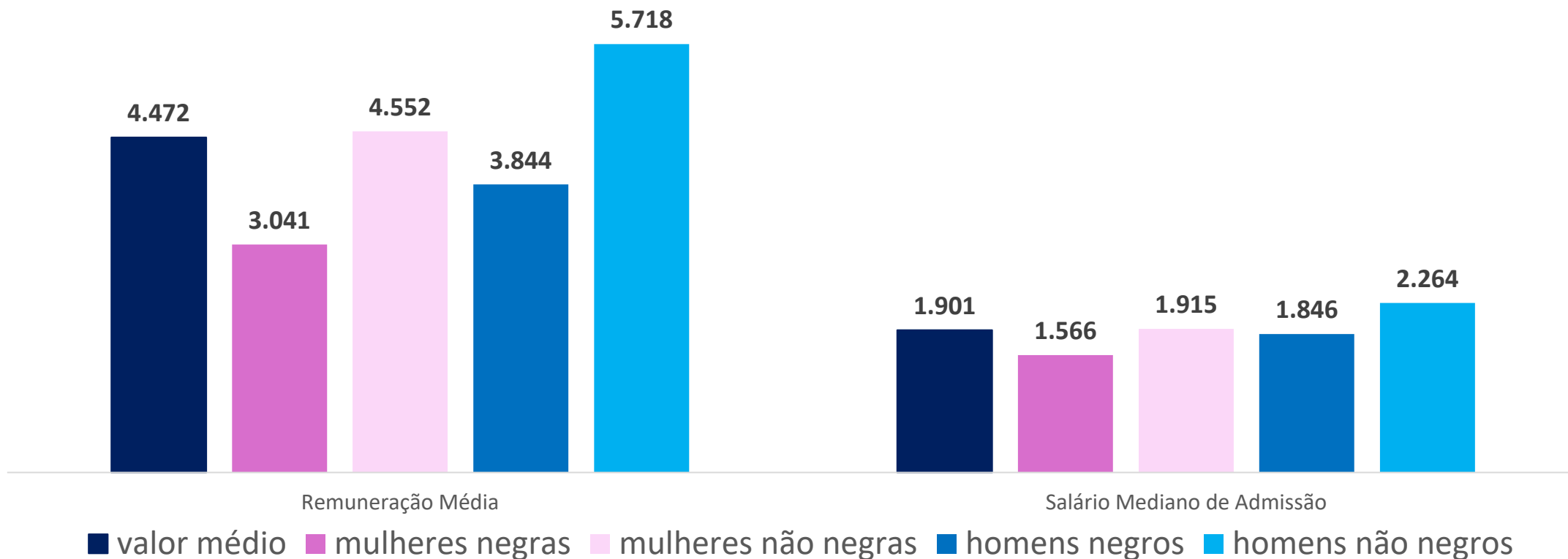
## Quantidade de Estabelecimentos



- Número de estabelecimentos do setor privado com 100 empregados e mais na RAIS 2022: **49.587**
- Em 2022, estes estabelecimentos respondem por **17,7** milhões de vínculos celetistas (**41,6%** do total)
- **73%** (36 mil) tinham 10 anos e mais de existência
- **33%** desses estabelecimentos atuam no Estado de São Paulo

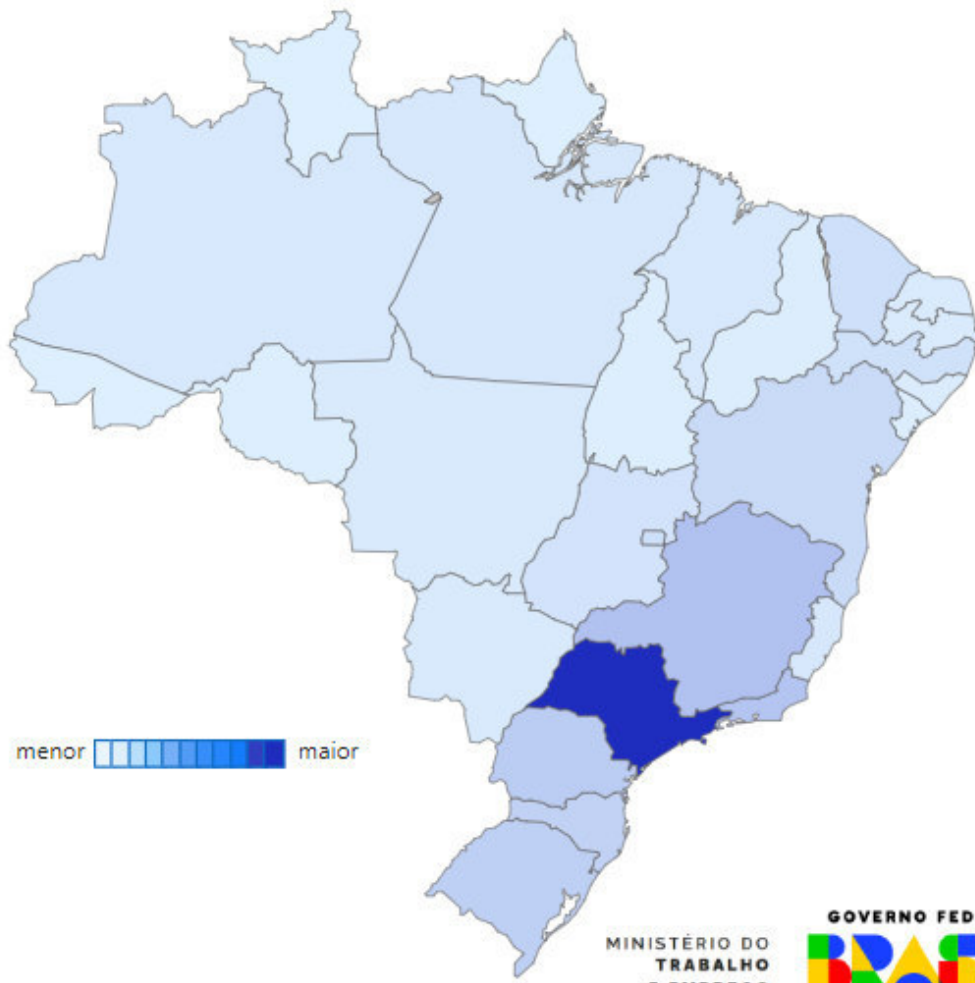
- O salário mediano de contratação das mulheres negras (R\$1.566,00) corresponde a 82% da média (R\$1.901,00), enquanto o dos homens não negros era 19% superior à média
- A remuneração média das mulheres (R\$ 3.041,00) equivale a 68% do valor médio (R\$4.472,00), e o salário dos homens não negros era 27,9% maior que o valor médio

**Valor da remuneração média e do salário mediano de contratação, por sexo e etnia e raça  
Brasil, 2022 (em reais)**



**Estado de São Paulo tem a maior número de mulheres celetistas 2,6 milhões (14,7% do total de vínculos)**

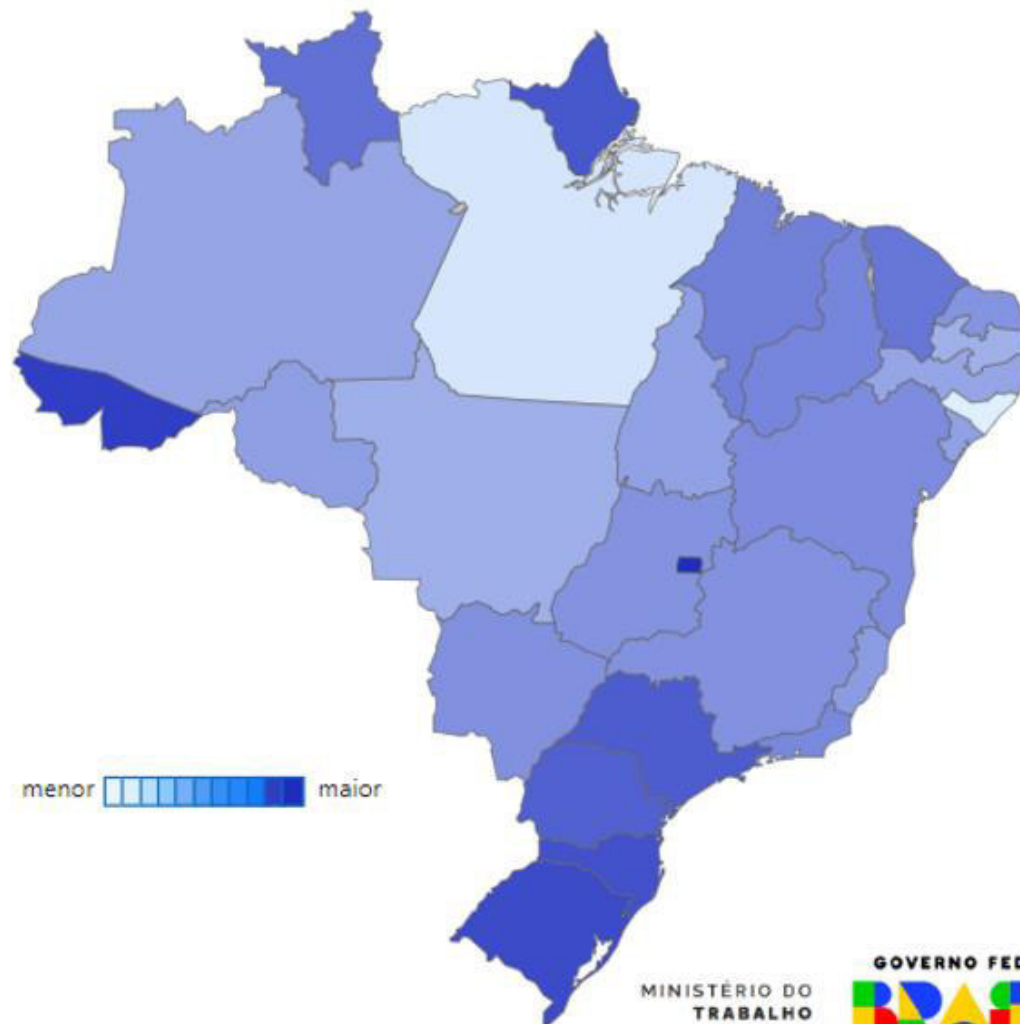
Quantidade de Vínculos de Mulheres



menor  maior

**Acre (44,4%), Rio Grande do Sul (43,3%), Santa Catarina (42,7%) Amapá (42,7%) tem as maiores proporções de mulheres celetistas trabalhando**

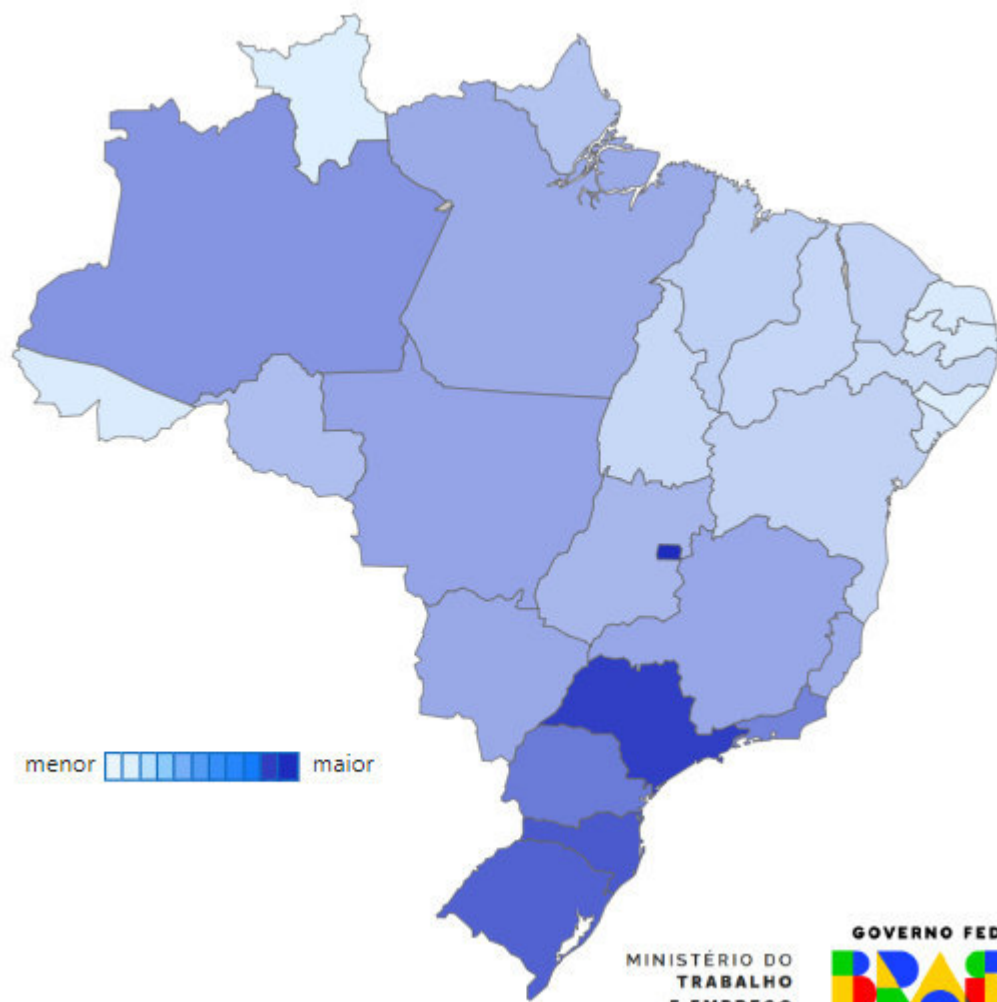
Proporção de Mulheres



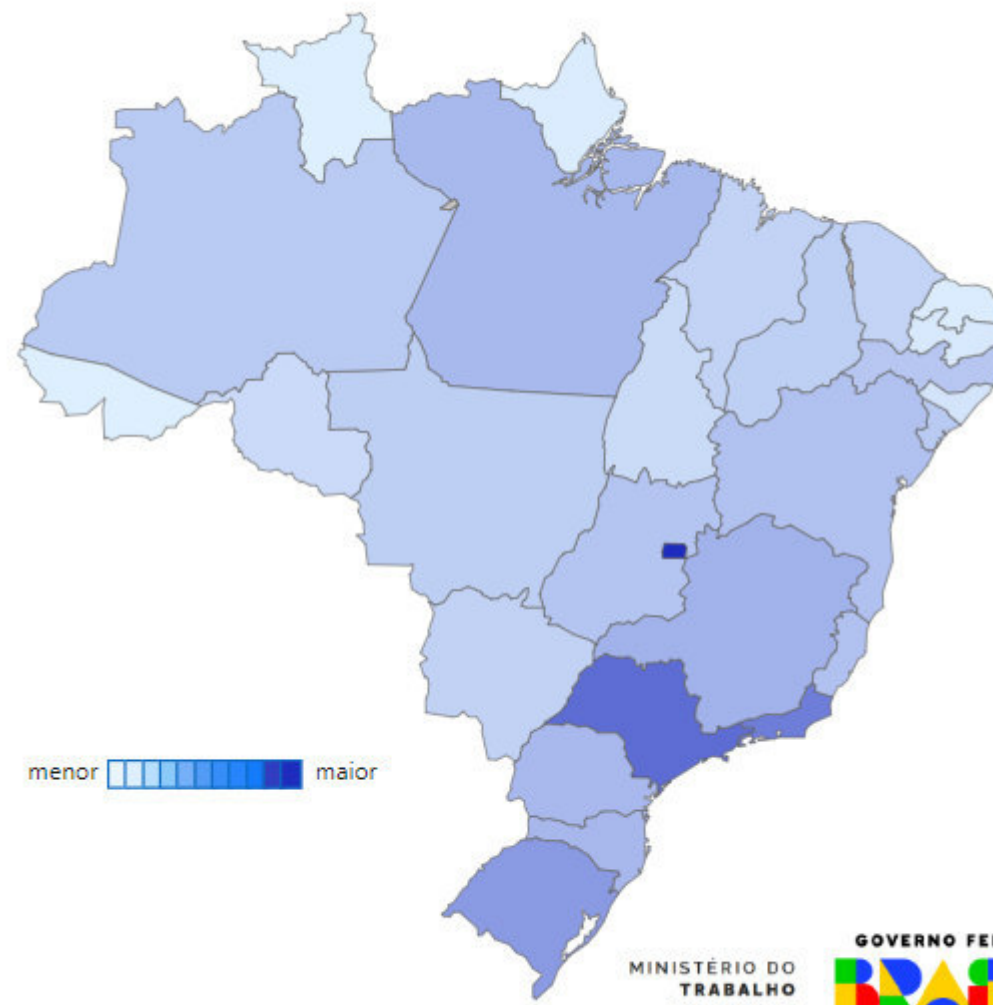
menor  maior

No Distrito Federal e no Estado de São Paulo se encontram os maiores salários de contratação mediano(R\$2.091,68 e R\$ 2.01200) e as maiores remunerações médias (R\$\$6.045,01 e R\$4736,62, respectivamente)

Salário Contratual Mediano



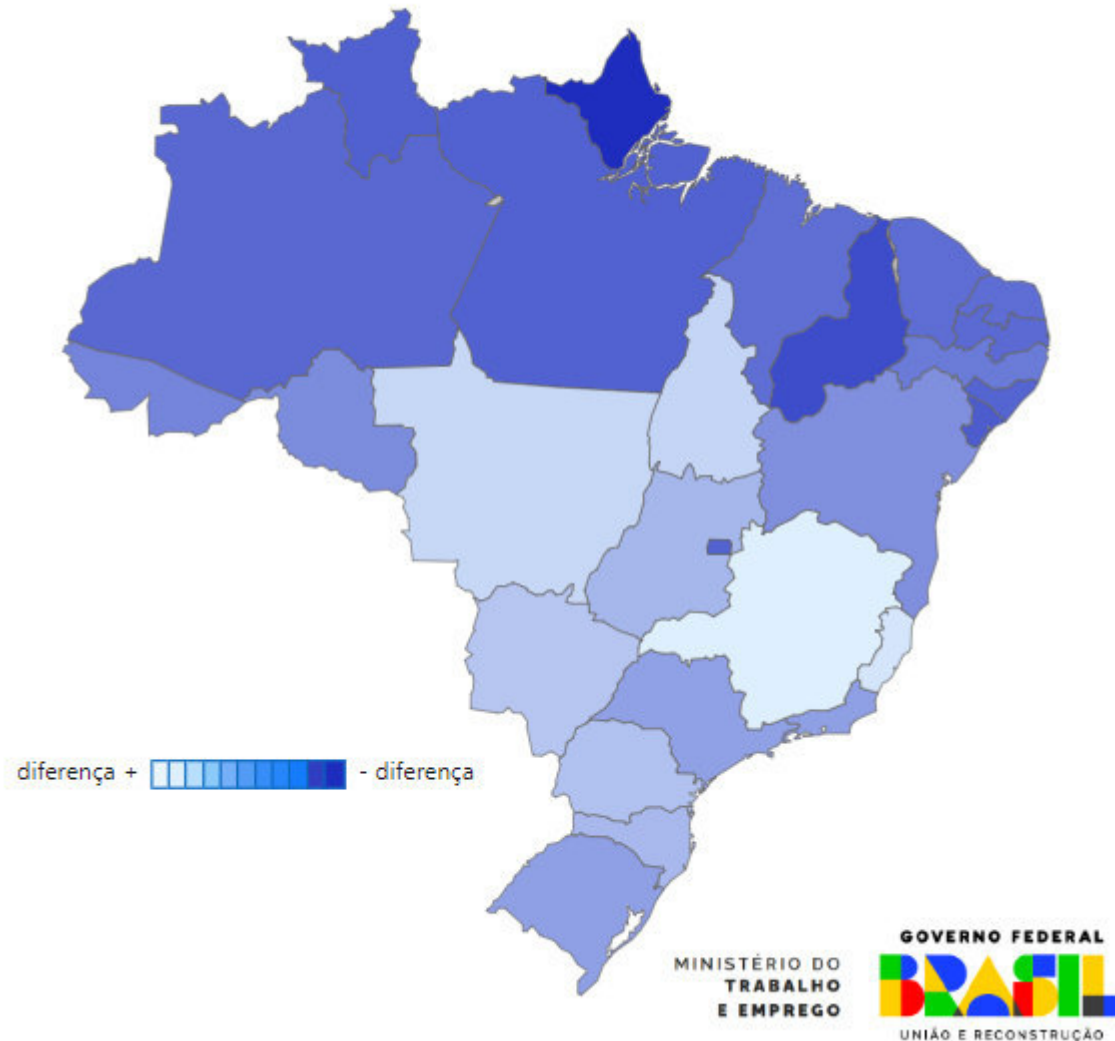
Remuneração Média das Mulheres





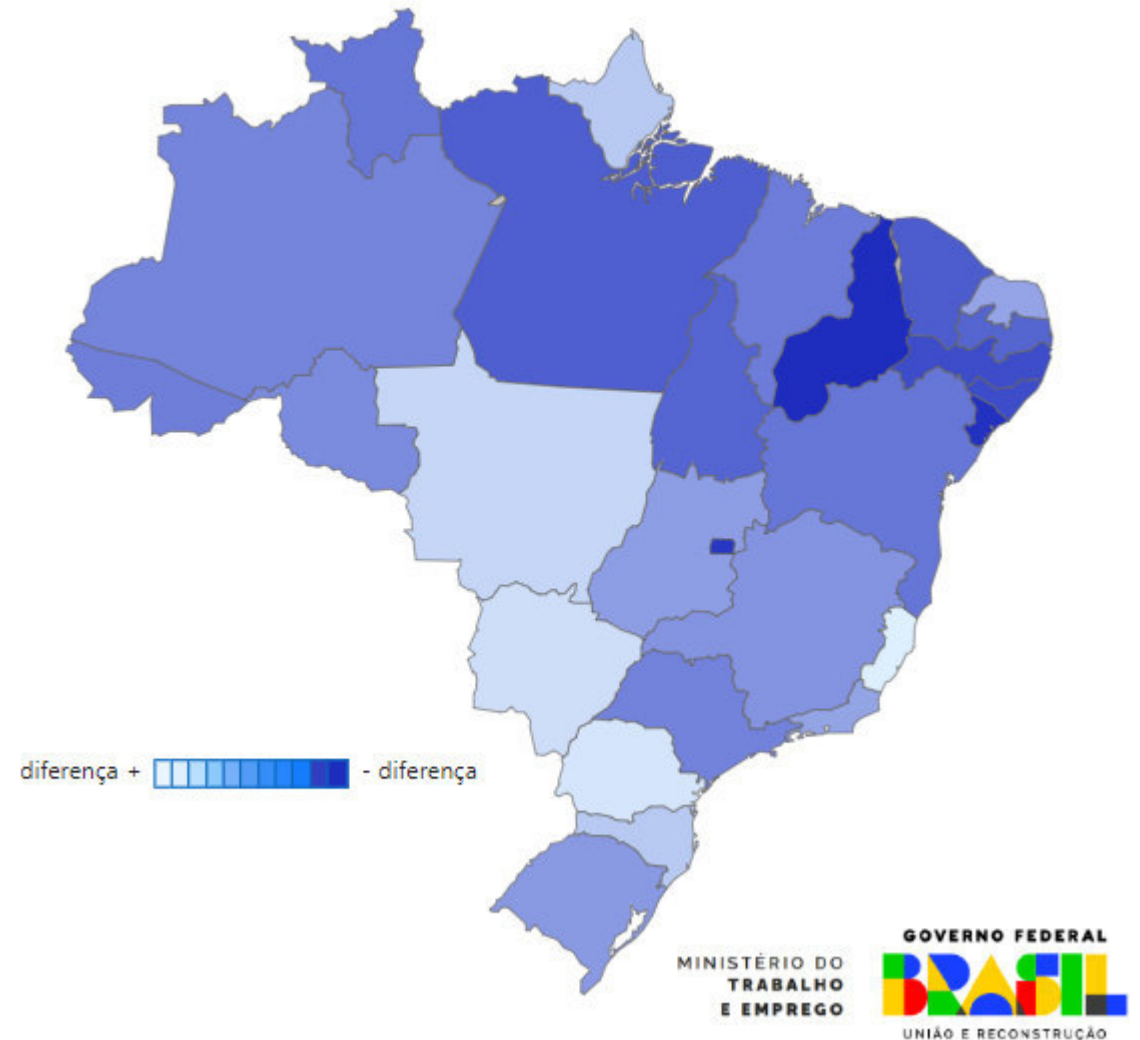
**No Amapá não há diferença no salário mediano contratual de mulheres e homens celetistas e no Piauí era de 4,1%**

Razão do Salário Mediano por Unidade da Federação



**No Piauí (6,3%), Sergipe (7,1%) e Distrito Federal (8,0%) havia as menores diferenças de remuneração média entre homens e mulheres**

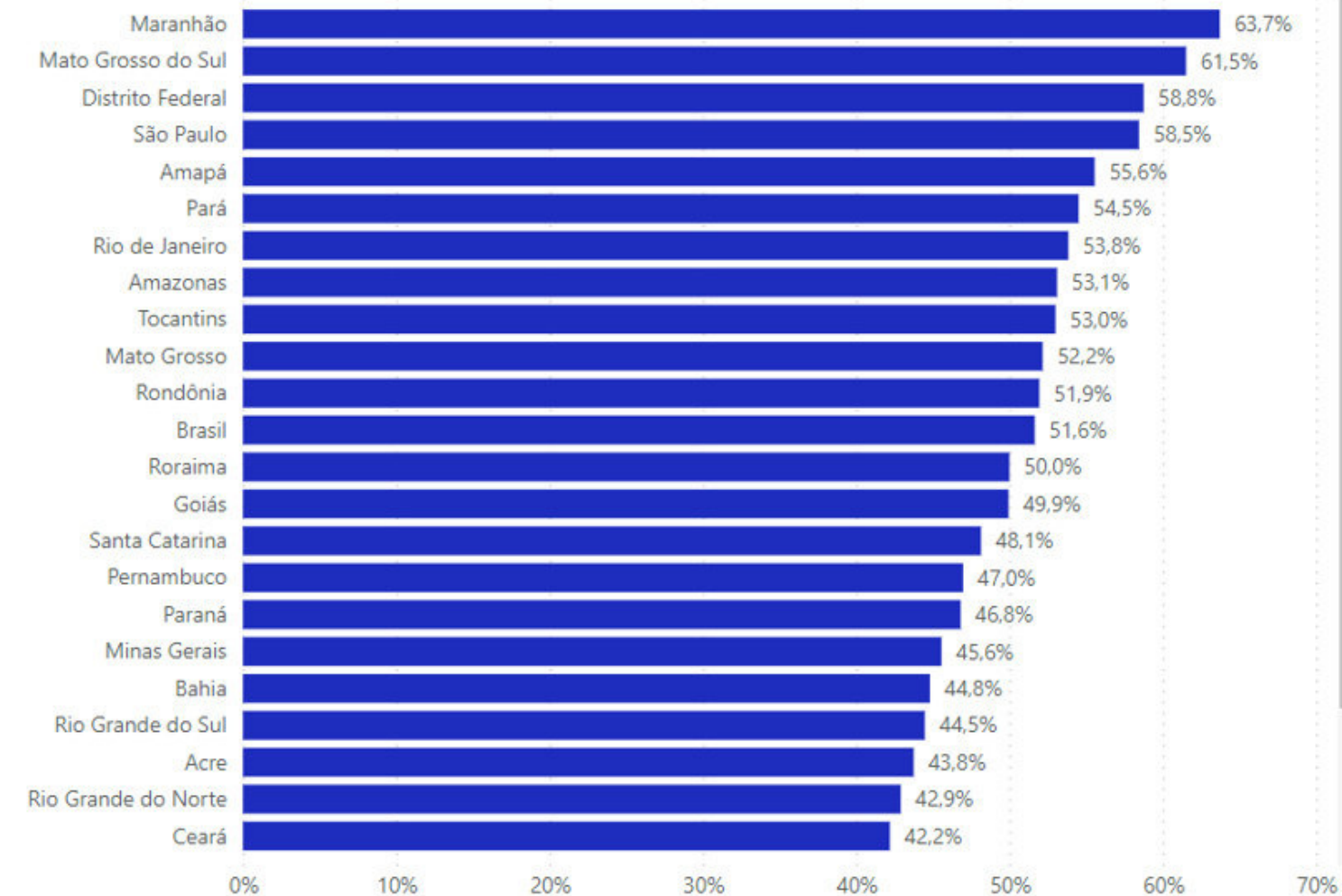
Razão da Remuneração Média por Unidade da Federação



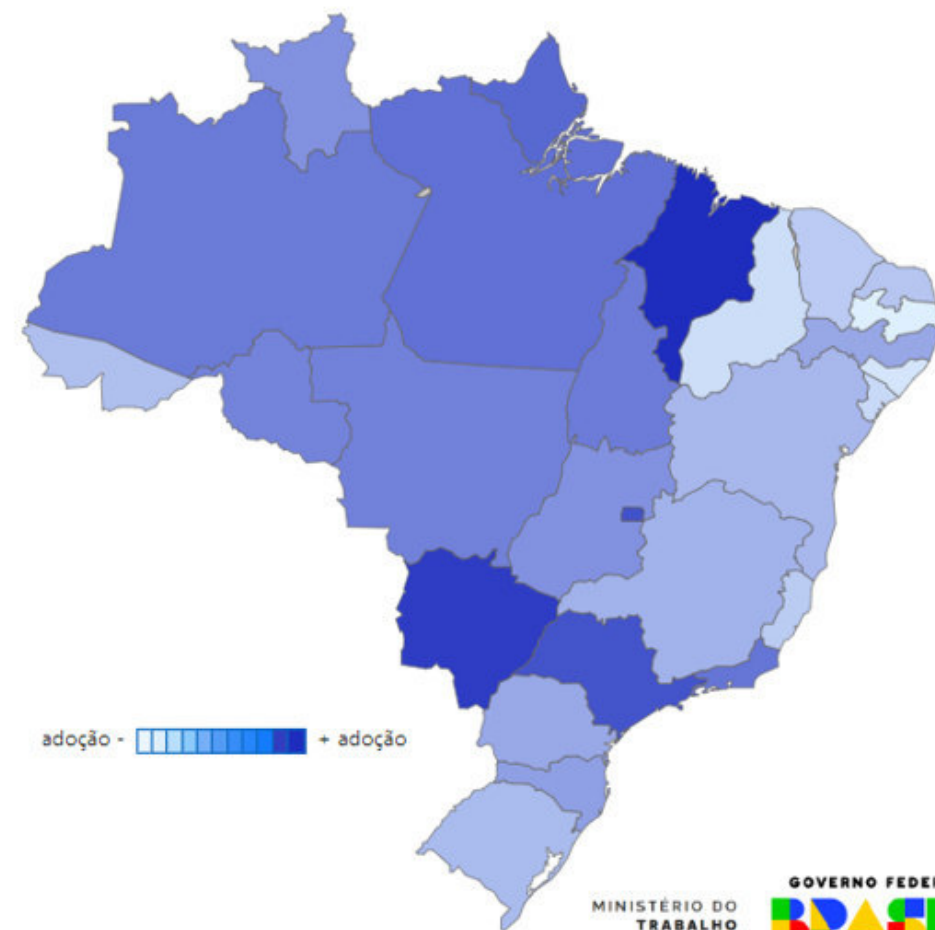
**Selecione Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:**

Planos de Cargos e Salários ou Plano de Carreira

Percentual do Total de Estabelecimentos



Percentual do Total de Estabelecimentos

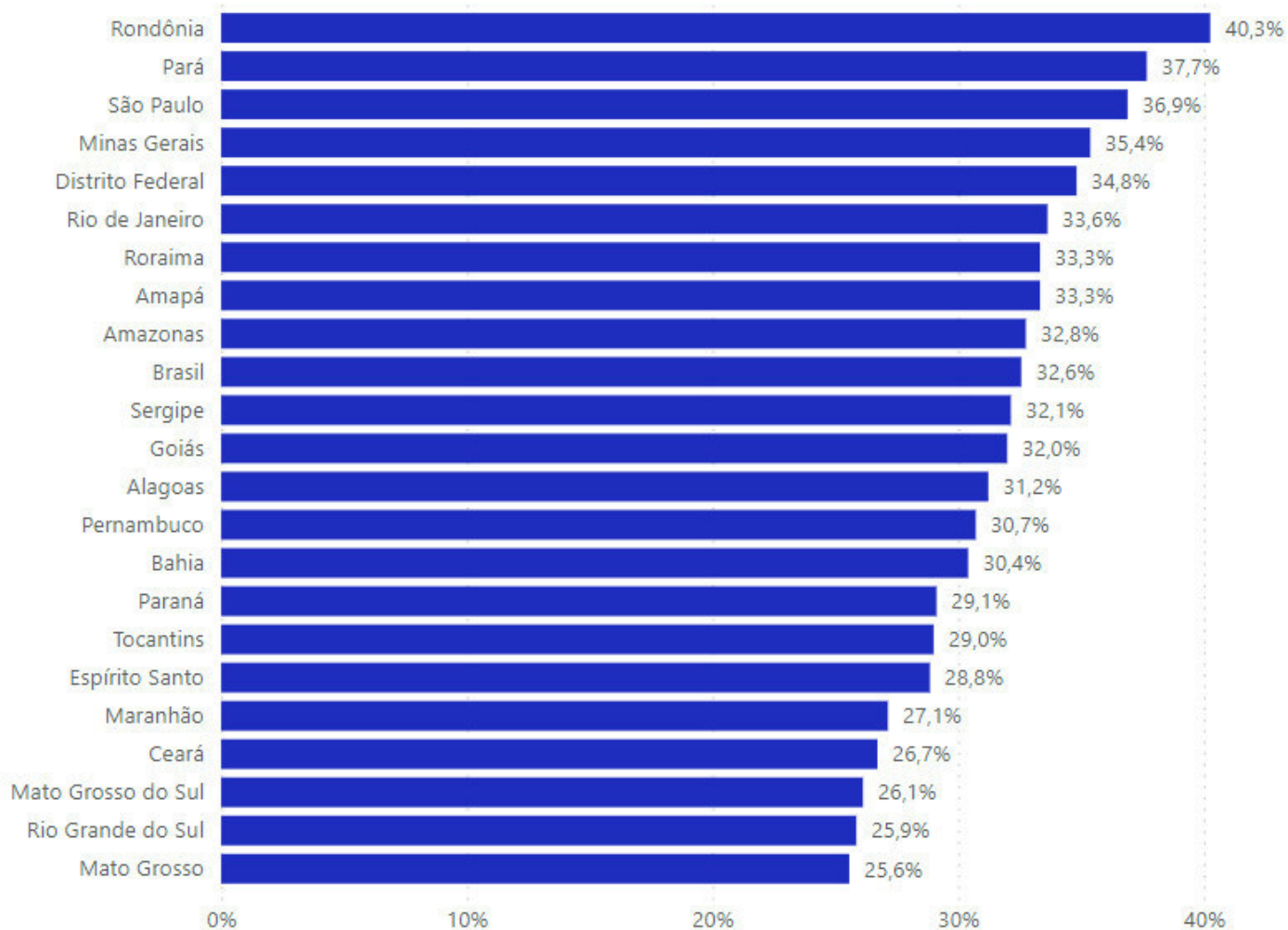




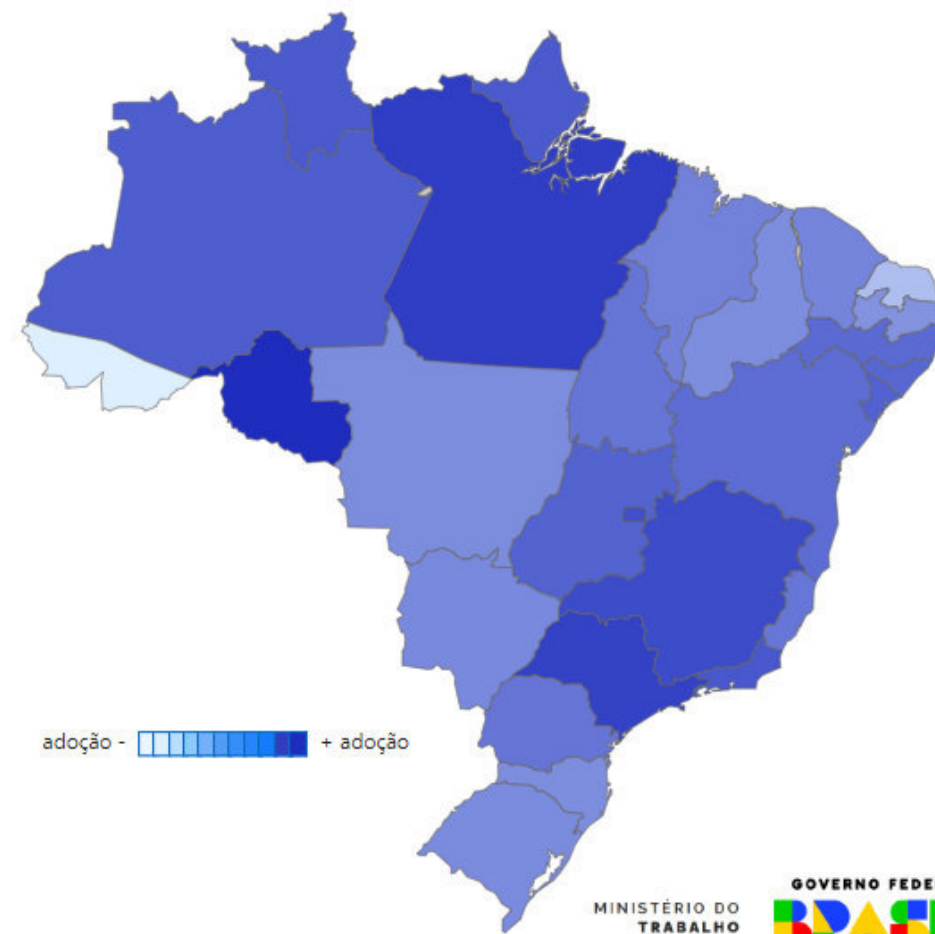
# Selecione Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:

Política de Incentivo à Contratação de Mulheres

### Percentual do Total de Estabelecimentos



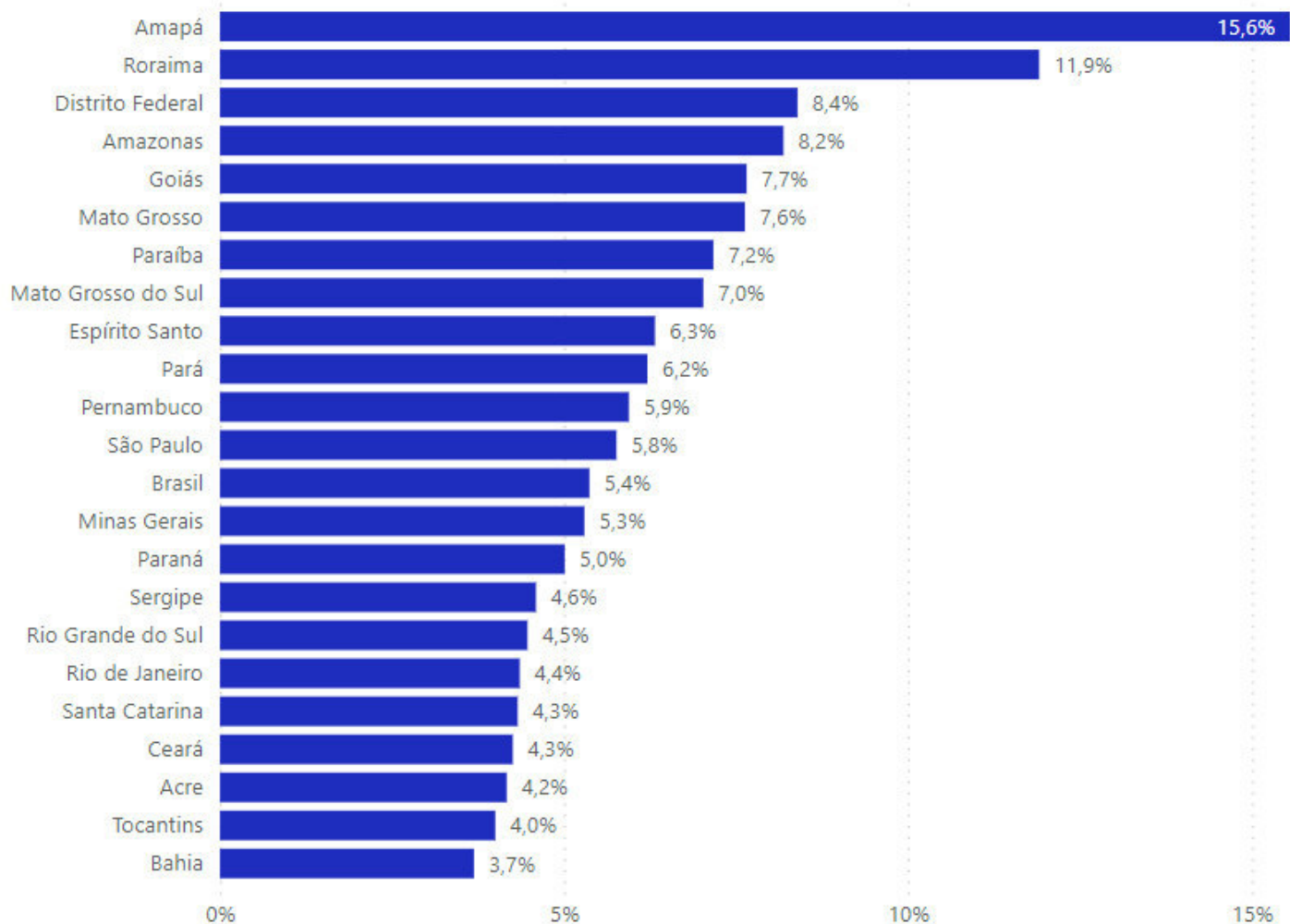
### Percentual do Total de Estabelecimentos



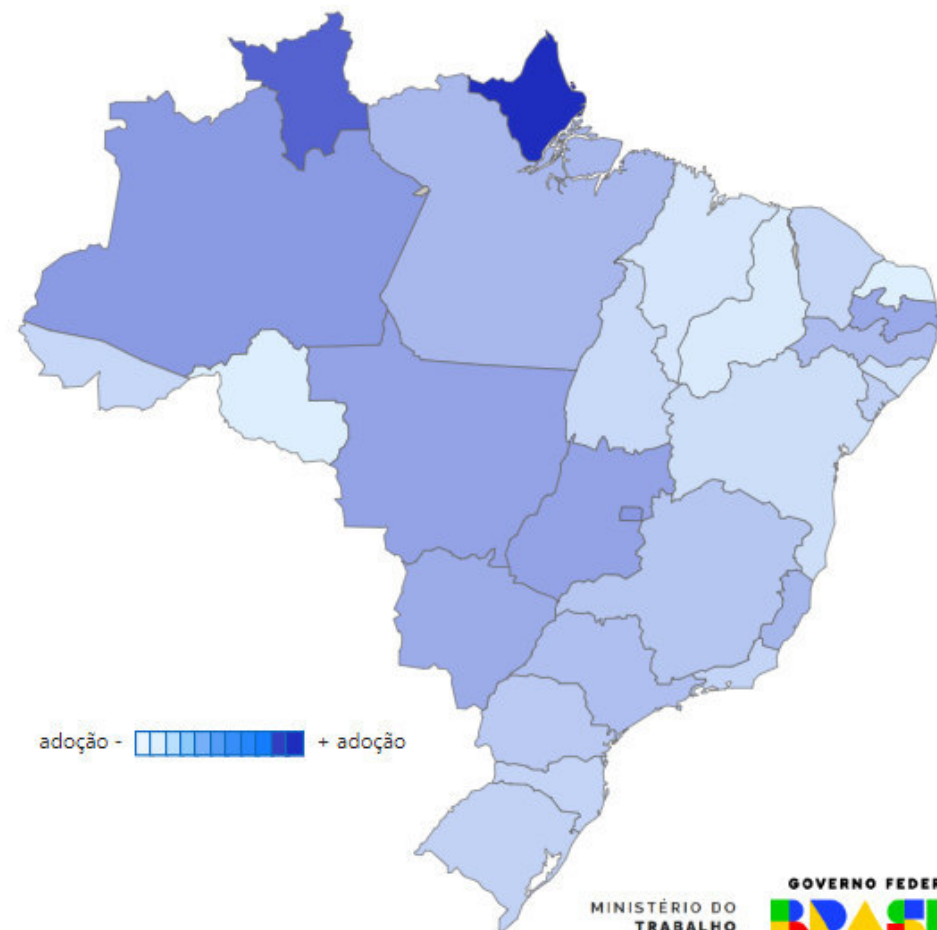
# Selecione Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:

Política de Incentivo à Contratação de Mulheres Vítimas de Violência

### Percentual do Total de Estabelecimentos



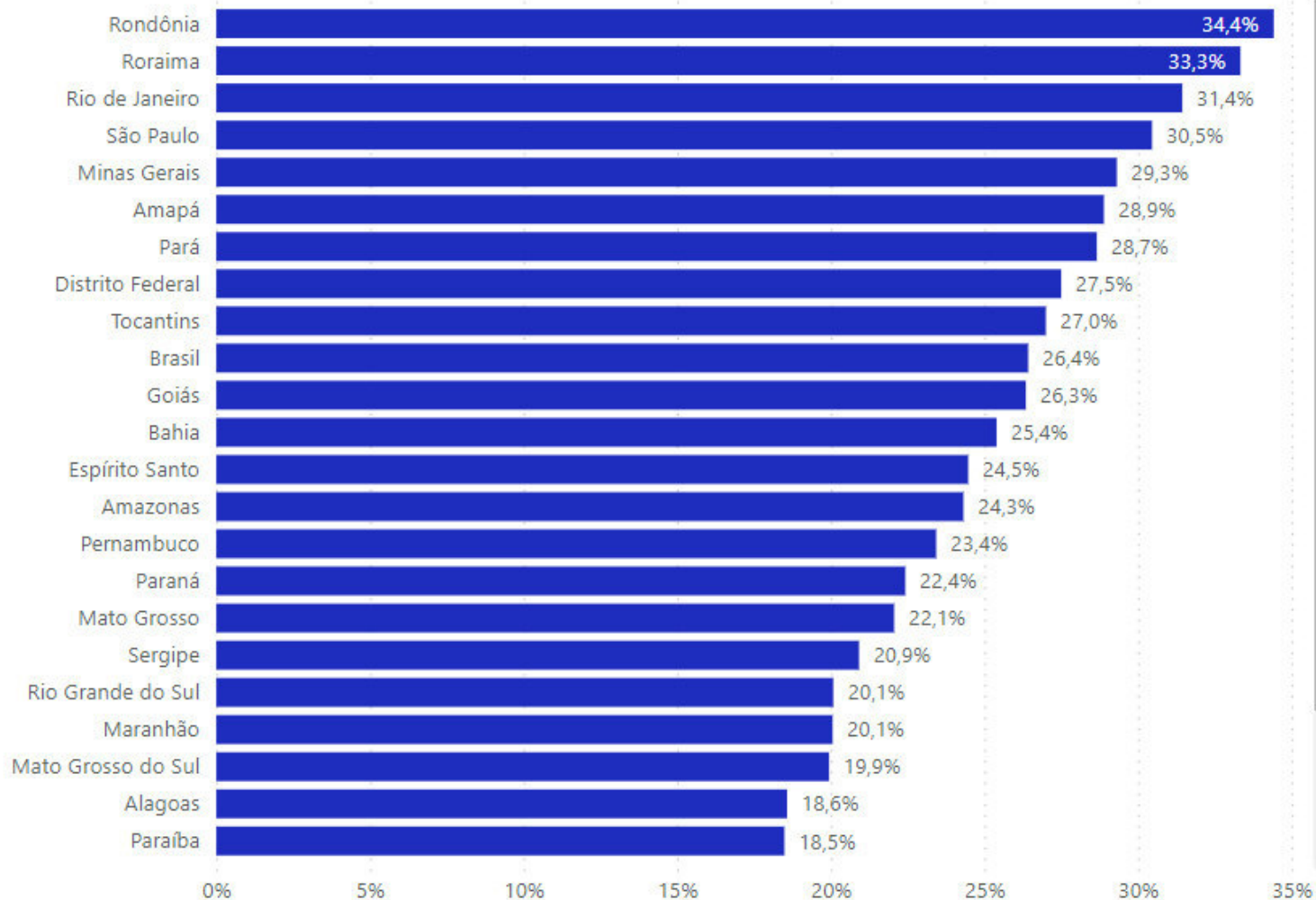
### Percentual do Total de Estabelecimentos



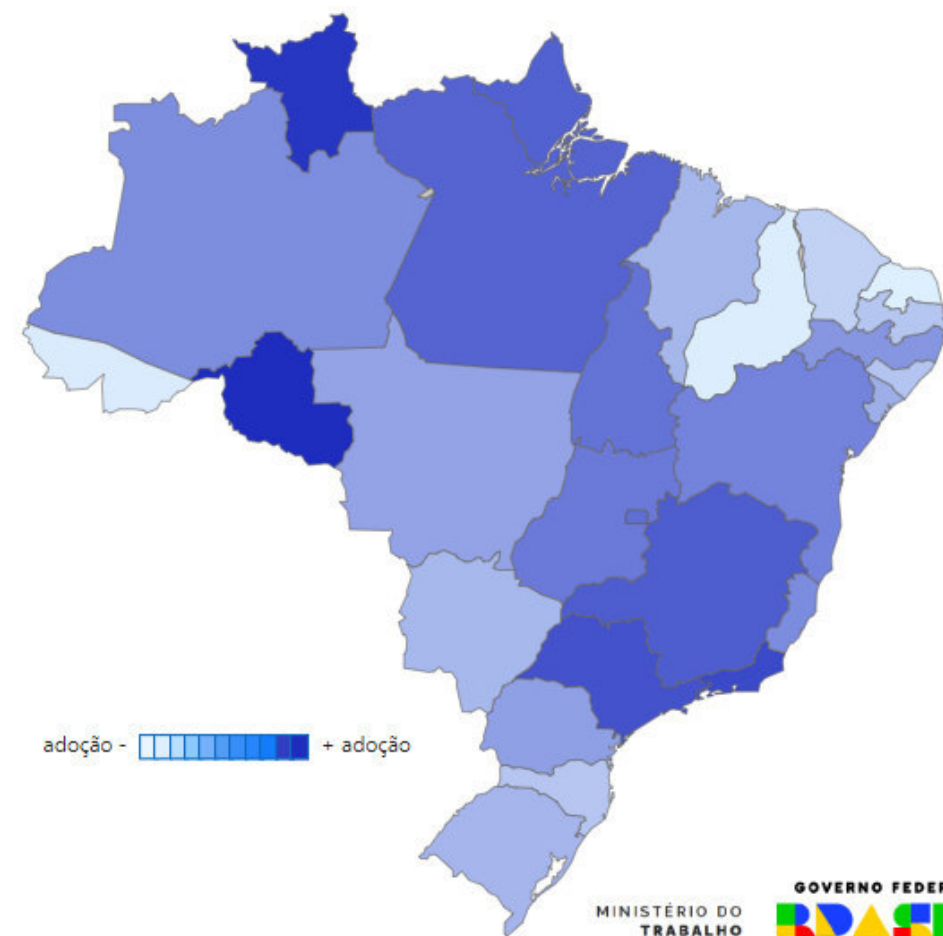
# Selecione Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:

Política de Incentivo à Contratação de Mulheres Negras

### Percentual do Total de Estabelecimentos



### Percentual do Total de Estabelecimentos



## METODOLOGIA

Os dados de remuneração, salários, empregados (as) e grandes grupos ocupacionais foram informados pelas empresas ao eSocial em 2022. Foram considerados os estabelecimentos do setor privado com 100 empregados e mais em 31/12/2022. Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados são consideradas situações que envolvem pelo menos três mulheres e três homens.

**Salário Mediano de Contratação** – é o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, podendo ser obtido para diferentes grupos. Foram considerados valores acima de zero de tipo mensal.

**Remuneração Média** – considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados. Foram considerados valores acima de 0,3 salários mínimos e menores que 150 salários mínimos.

**Razão do Salário Mediano de Contratação** – a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens. Permitindo dizer quanto as mulheres recebem em relação aos homens

**Razão da Remuneração Média** – a razão é obtida pela divisão do salário médio das mulheres empregada em relação ao salário médio dos homens empregados.

O cálculo da Razão não é possível se há situações em que não haja mulheres ou não haja homens no numerador ou no denominador.

**População negra** = pretos e pardos; e **população não-negra** = brancos e amarelos e indígena.

Os **Grandes Grupos Ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações** correspondem às agregações de ocupações que tem características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações – dirigentes e gerentes têm atividades de mando; ocupados em atividades de nível superior apoiam a direção e o planejamento das atividades; ocupações de nível técnico supervisionam as tarefas; ocupações administrativas realizam atividades de escrituração em geral, ocupações operacionais executam as ações finalísticas das empresas em todas as áreas de atividade (agrícola, comercial, industrial, de serviços).

As informações sobre **critérios remuneratórios, políticas para ampliação da diversidade e apoio à parentalidade** foram respondidas pela empresa no Portal Emprega Brasil e para o relatório foram consideradas apenas as respostas para estabelecimentos com cem empregados e mais.

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

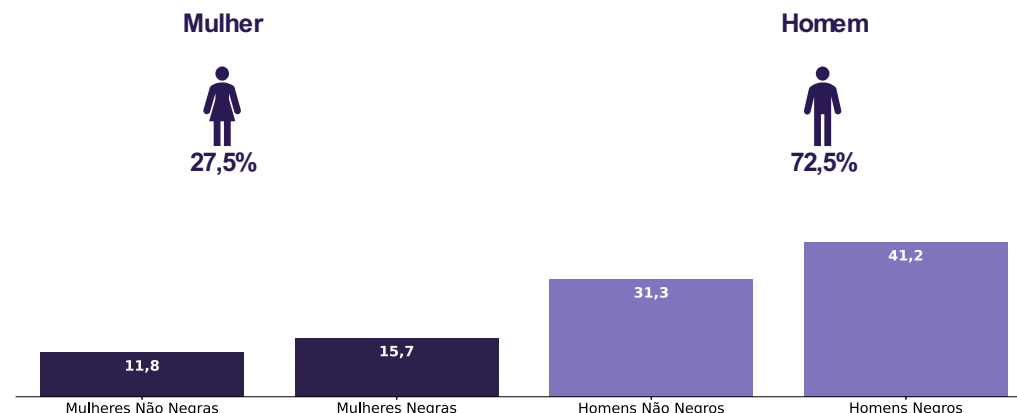
CNPJ: 10573068000113

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,2%

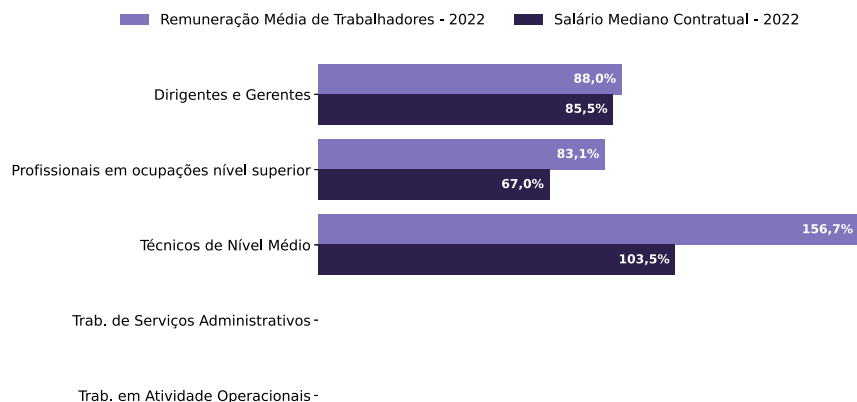
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	71,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	83,2%

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	