

NOTA TÉCNICA EXPLICATIVA

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). É importante ressaltar que as informações divulgadas se referem ao ano de 2022, portanto não estão atualizadas. Além disso, o relatório possui inconsistências de informações, sobre as quais estamos aguardando correções por parte do MTE. O MTE utilizou a classificação de Grandes Grupos de ocupações, o que pode distorcer as informações. Por fim, o relatório não reflete a realidade da Sinalsul, reforçando que cumprimos a legislação em vigor e defendemos a igualdade salarial sem qualquer discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

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

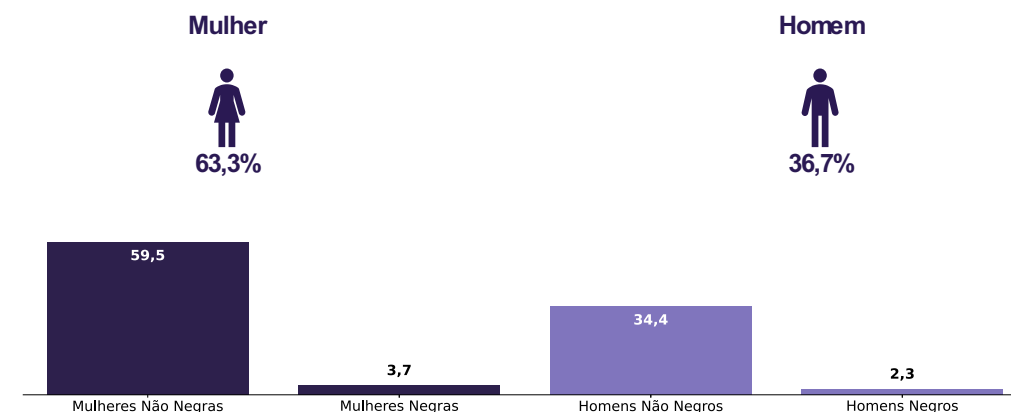
CNPJ: 90097791000102

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres não foi calculado. Já o salário médio equivalia a 56,9%

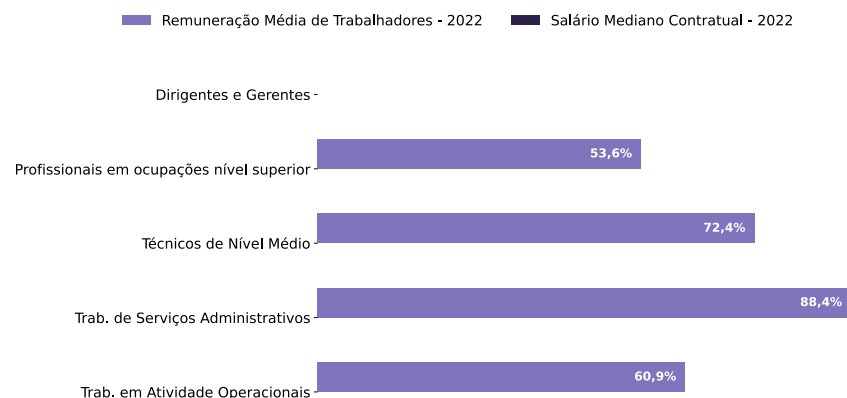
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	Não existente no exercício
Remuneração Média (inclui descontos 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>	56,9%

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	Re
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
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	