

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

# Régis Bittencourt

No intuito de darmos maior transparência às comparações salariais trazidas pelo relatório que o governo disponibiliza, elaboramos os seguintes destaques:

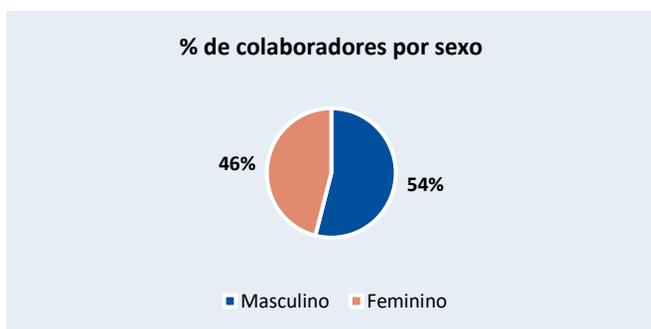
### Política e ações realizadas

1. **Plano de cargos e salários** estruturado para os colaboradores
2. Políticas de **incentivo à contratação** de mulheres como:
  - a. Programa de contratação de mulheres com deficiência
  - b. Incentivos à contratação de mulheres LBTQI+
  - c. Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas)
3. Licença Paternidade Estendida
4. Licença Maternidade Estendida
5. Auxílio Creche

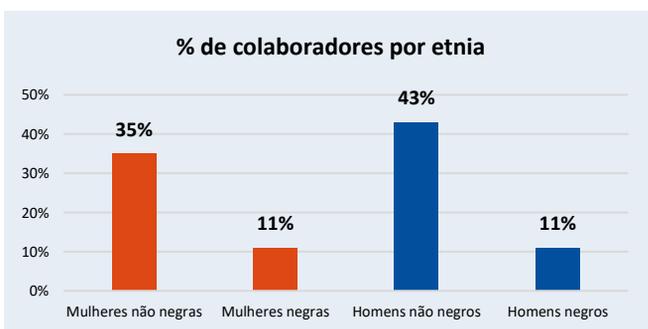
Além das questões listadas, a promoção da diversidade na empresa tem sido um exercício contínuo em nosso dia a dia. Ações como Programa de Estágio Afirmativo, aumento na proporção de mulheres em cargos de liderança – com destaque o reconhecimento como “Lugares Incríveis para Trabalhar” e “Mais Incrível em Equidade de Gênero”!, premiação da FIA e UOL – entre outras, reforçam esse nosso desejo genuíno em promovermos um ambiente de trabalho saudável e de oportunidades iguais para todos.

Como o relatório que o governo publica traz informações referentes a 2022, entendemos que é necessário darmos publicidade aos números mais atualizados. Desta forma, a seguir apresentamos os dados referentes ao mês de março de 2024:

#### Composição do total de colaboradores por sexo e etnia.



Referência dos dados: março de 2024



## Proporção de Homens e Mulheres nos cargos de liderança

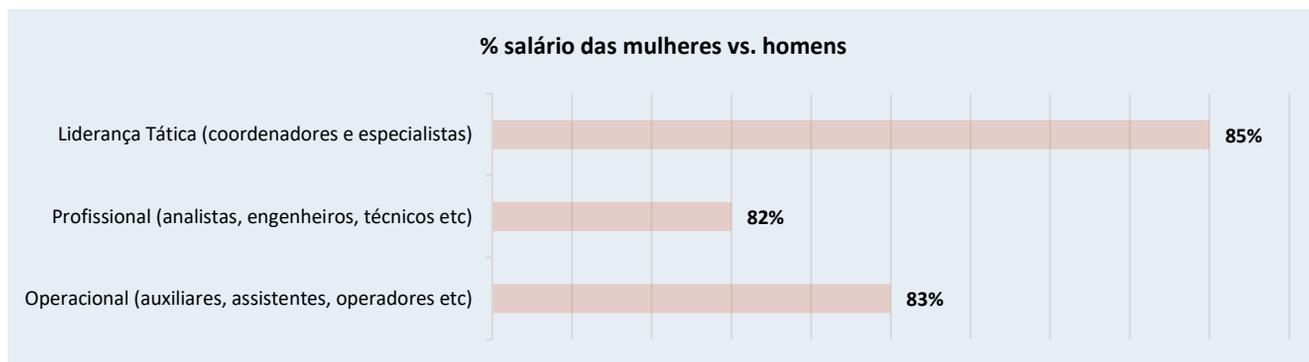


Cargos de liderança considerados:

- Diretores
- Superintendentes
- Gerentes
- Coordenadores

## Informações sobre Equidade Salarial

Proporção da média salarial contratual de mulheres em comparação aos homens.



Referência dos dados: março de 2024

Entendemos que a comparação fica mais justa quando agruparmos os cargos praticados na empresa nos clusters que possuem uma maior similaridade em termos de complexidade – e consequente remuneração.

Desta forma, evitamos os desvios gerados no report do governo, feito com base nos CBOs – codificação que é de senso comum estar desatualizada e que não prevê, por exemplo, códigos específicos para coordenadores (nos forçando a trabalhar com códigos de gerentes ou analistas).

Analisando a fotografia acima, percebemos que a proporção da média salarial contratual de mulheres e homens fica bastante próxima, podendo ainda assim sofrer variações em decorrência de alguns fatores:

- Proporção de mulheres em cargos de maior ou menor complexidade, dentro do mesmo cluster;
- Há quanto tempo o colaborador está no cargo atual – podendo, neste período, ter passado por avaliações anuais de desempenho, em que é avaliada a sua proficiência na execução das atividades previstas, e por fim por ciclos anuais de meritocracia, realizados com base no resultado destas avaliações.