



RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

Na Cebrace, prezamos pela diversidade no ambiente de trabalho, mantendo programas focados na igualdade e na inclusão, e não admitimos qualquer discriminação entre gêneros, raça ou orientação sexual.

Consideramos igualdade salarial todos os trabalhos de iguais valores, seguindo os ditames legais existentes.

A Cebrace possui uma cultura meritocrática e inclui diferentes critérios na determinação dos níveis de remuneração, tais como: desempenho e experiência/senioridade, separação de funções e/ou diferença de áreas.

A seguir, disponibilizamos o Relatório de Transparência Salarial publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) referente à base de 2022.

Reforçamos que este relatório não reflete o cenário real de remuneração desta empresa, pois considera apenas o CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) geral, não observando os requisitos constantes na legislação.



RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

**RELATÓRIO
UNIDADE
SEDE**

**RELATÓRIO
UNIDADE
JACAREÍ**

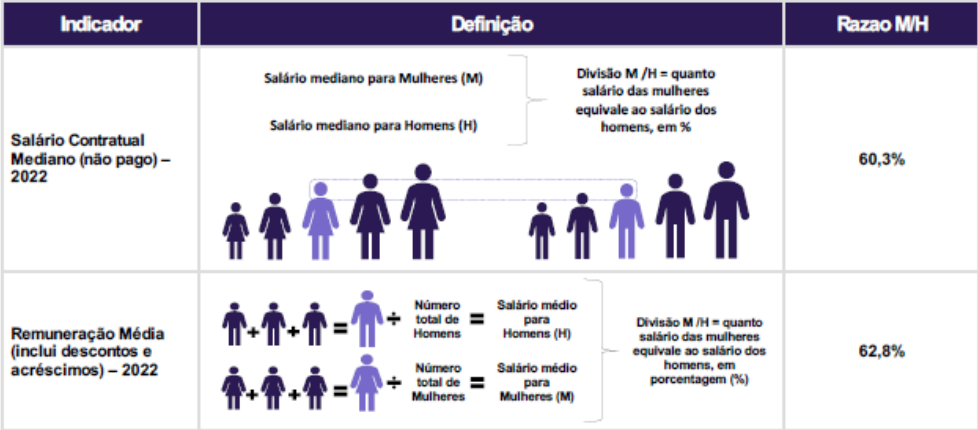
**RELATÓRIO
UNIDADE
CAÇAPAVA**

**RELATÓRIO
UNIDADE BARRA
VELHA**

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

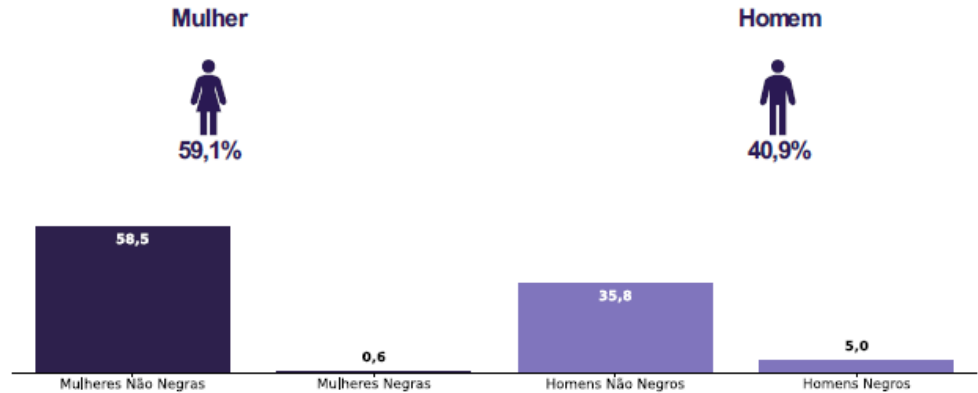
CNPJ: 45070190000151

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 60,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 62,8%

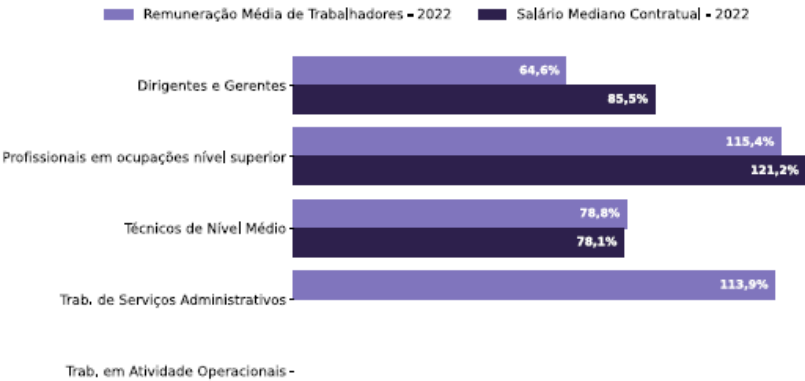


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

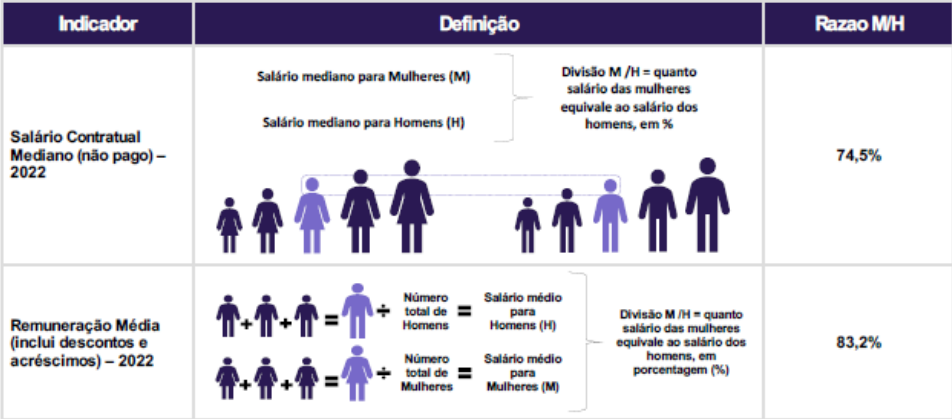
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
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	



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

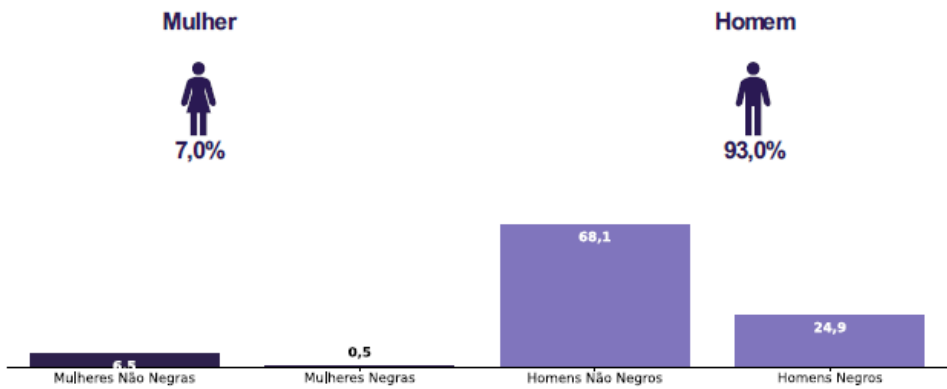
CNPJ: 45070190000232

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 74,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,2%

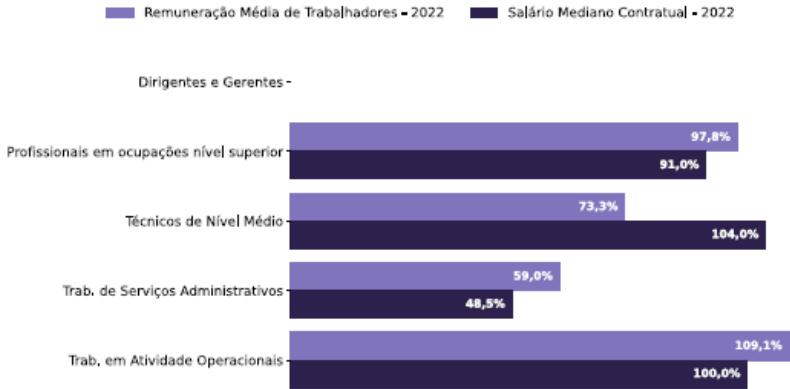


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

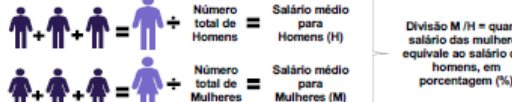
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
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	



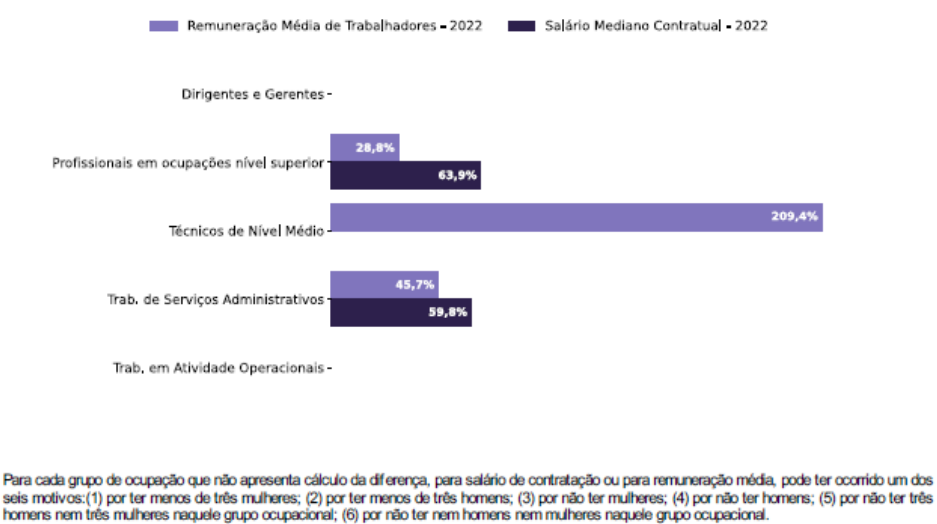
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 45070190000585

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 68,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 108,6%

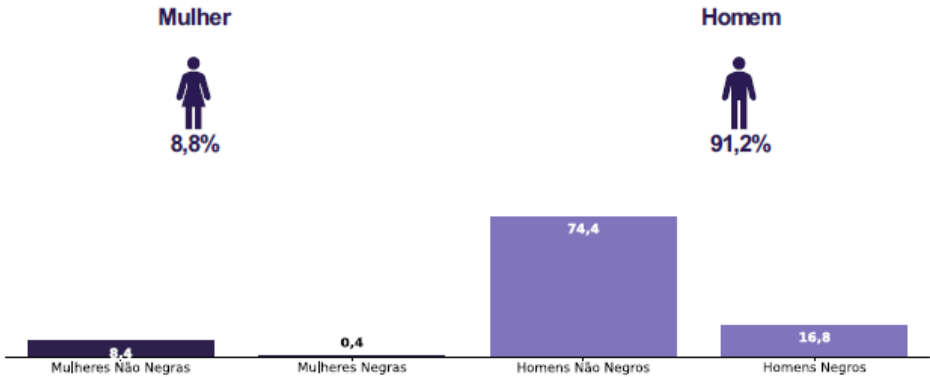
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Médio (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	68,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número total de Homens}}{\text{Salário médio para Homens (H)}} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ $\frac{\text{Número total de Mulheres}}{\text{Salário médio para Mulheres (M)}} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) 	108,6%

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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	



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

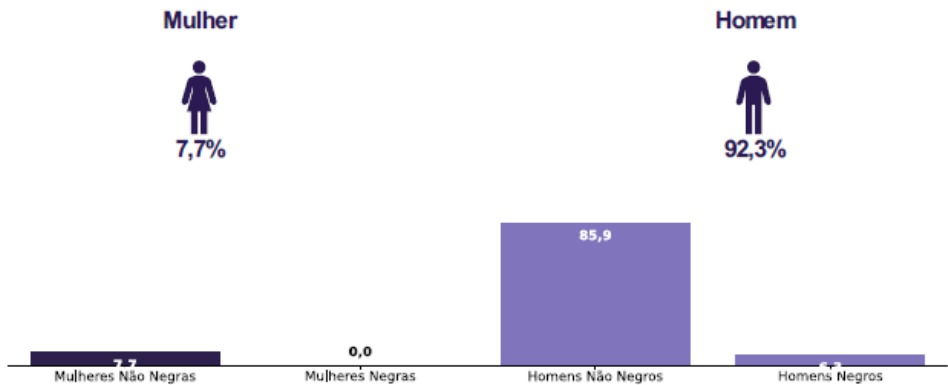
CNPJ: 45070190000828

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,4%

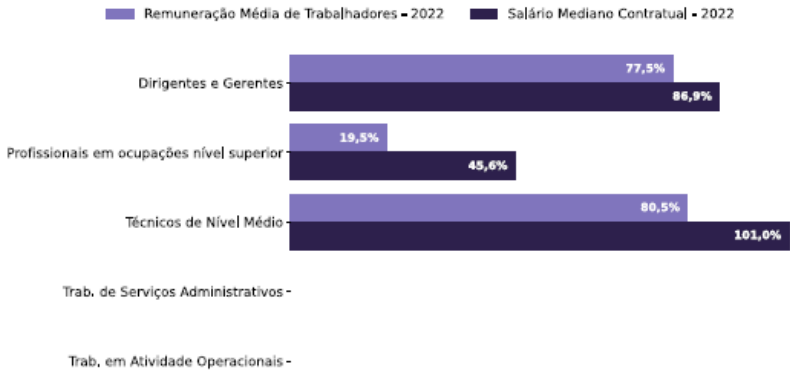
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % <td>90,9%</td>	90,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	 Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)  Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) <td>80,4%</td>	80,4%

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	

