

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

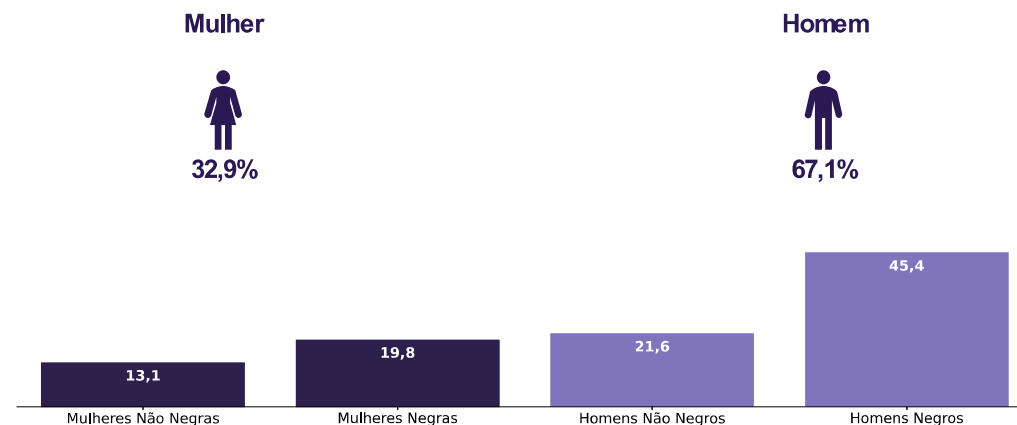
CNPJ: 44393564000107

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 88,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 91,5%

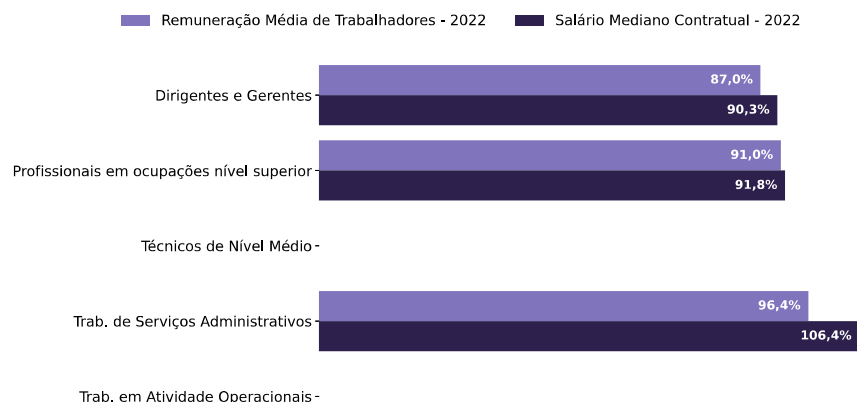
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	88,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	91,5%

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	

**Notas da Núclea:**

1 – De acordo com o que prevê o art. 2º, inciso I, do Decreto nº 11.795/2023, em regulamento à Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, o Relatório de Transparência e de Critérios Remuneratórios contempla, para fins de comparação de bases salariais, os cargos ou ocupações contidas na Classificação Brasileira de Ocupações<sup>1</sup> (CBO).

Importante destacar que as descrições dos cargos contidas no código de CBO, por vezes, poderão não ter equivalência ao descritivo adotado pelo mercado, sendo necessário por parte das empresas classificar seus cargos por aproximação.

Devido a esta abrangência, é possível que haja diversos cargos representados em um mesmo CBO. A exemplo disto, pode-se citar os códigos para níveis de Analista Júnior, Pleno e Sênior, que poderão não ter os níveis especificados gerando eventualmente a necessidade de agrupá-los para classificação em um mesmo código, conforme descrição fornecida pela base do governo.

Acrescenta-se que as comparações salariais poderão sofrer distorções em função dos segmentos em que os empregados estão alocados. Ainda de acordo com o exemplo de Analista, é possível que se tenha a comparação entre Analistas que, embora ocupem o mesmo nível, exerçam atividades distintas em razão das áreas que estão inseridos na empresa, o que justifica a variação salarial entre eles.

Neste sentido, destacamos que as comparações salariais entre os cargos poderão sofrer distorções uma vez que podemos, por exemplo, ter Analistas Plenos e Sêniores sendo comparados a partir de um mesmo código, ou mesmo a comparação entre Analistas de diferentes setores.

2 – Como inúmeras empresas do mercado, a Núclea adota metodologias de cargos e salários para administrar sua força de trabalho, que contemplam entre suas práticas a concessão de reconhecimentos como aumentos salariais e promoções, sendo estes pautados no desempenho, na produtividade e no atingimento de resultados por parte de seus funcionários. Vincular os aumentos salariais e as promoções ao desempenho e à produtividade ajuda a garantir uma cultura de excelência e incentiva os colaboradores a buscarem constantemente melhorias em seu trabalho. Ao mesmo tempo, o estabelecimento de metas mensuráveis para o alcance de resultados contribui para uma avaliação objetiva do desempenho dos funcionários.

A Núclea não compactua com critérios para a concessão dos reconhecimentos acima citados que estejam pautados na discriminação por gênero, raça, religião ou qualquer outro predisposto em lei.

3 – Referente ao gráfico de composição dos funcionários por sexo, etnia e raça, foram consideradas como pessoas pretas: pretos, pardos e indígenas.

<sup>1</sup> A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO): Documento que retrata as profissões do mercado de trabalho brasileiro. Foi instituída com base legal na Portaria nº 397, de 10.10.2002. **Fonte:** <https://empregabrasil.mte.gov.br>