



Lei Equidade Salarial

Março/2024

Introdução

Em julho de 2023, foi publicada a Lei de Equidade Salarial. A Lei prevê que a cada seis meses as empresas deverão publicar relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

O relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pela empresa no eSocial e também pelas informações disponíveis na área do empregador no Portal Empresa Brasil (<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>)

Objetivo

O objetivo do Ministério do Trabalho e Emprego é identificar possíveis desigualdades salariais entre homens e mulheres que atuam na mesma função.

Além disso, são avaliados os critérios remuneratórios e as ações para aumentar a diversidade nas Empresas.

Posicionamento CI&T

A CI&T está analisando os dados apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tendo em vista que a metodologia utilizada pelo Ministério não se limita a comparar apenas os salários das pessoas na mesma função, mas sim, utiliza várias funções diferentes para fazer o comparativo, sendo que o resultado pode ser diferente de quando é analisada função por função.

Uma diferença importante é que o Ministério apresenta a análise por CNPJ, enquanto internamente usamos acompanhar os resultados por país.

Posicionamento CI&T

É importante esclarecer que na CI&T temos ferramentas e recursos com o objetivo de promovermos ações pela equidade, algumas delas são: mentoria para mulheres que estão em alta liderança, conteúdos para conscientização das lideranças e gerentes seniores sobre equidade de gênero, ferramentas para monitorar o pay gap e glass ceiling de mulheres, além de um programa para acelerar a carreira técnica de mulheres.

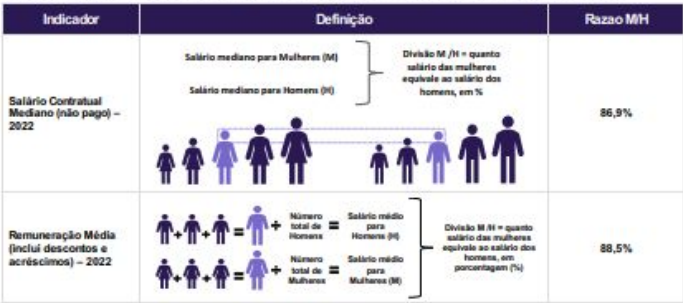
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 2022 – Campinas

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

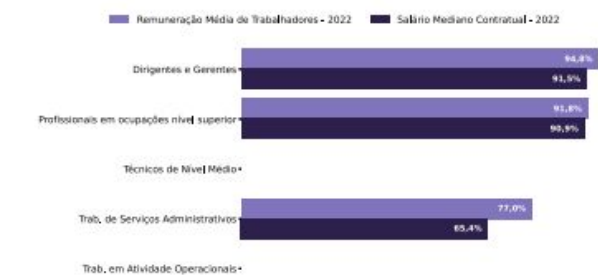
CNPJ: 00609634000146



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 88,5%



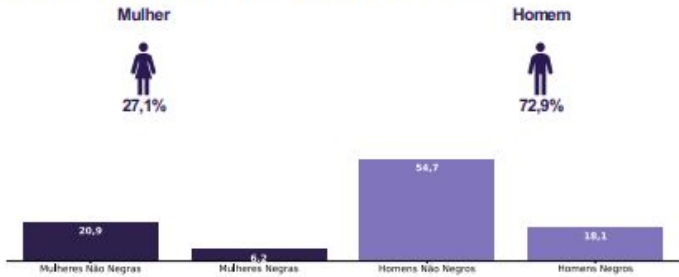
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

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

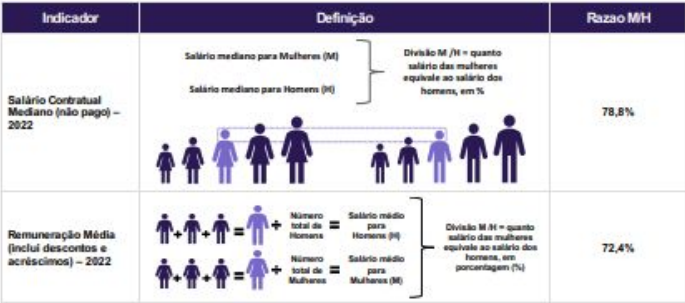
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	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 Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	



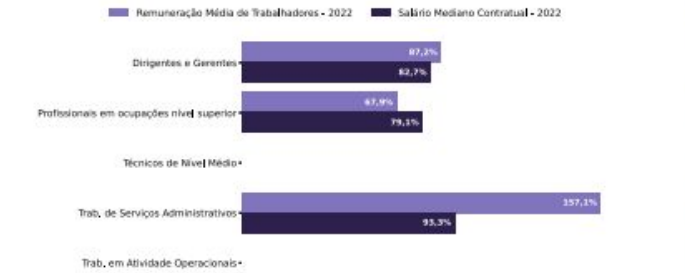
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 2022 – São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 00609634000308

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 72,4%



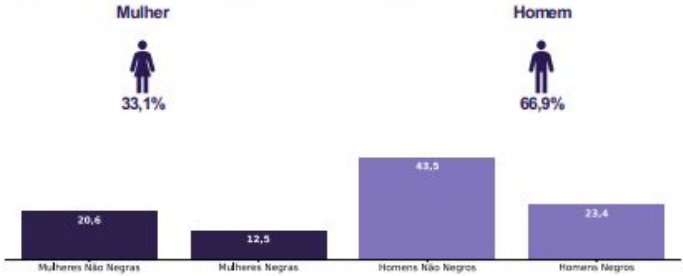
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

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	Re
Cumprir metas de produção	
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 Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

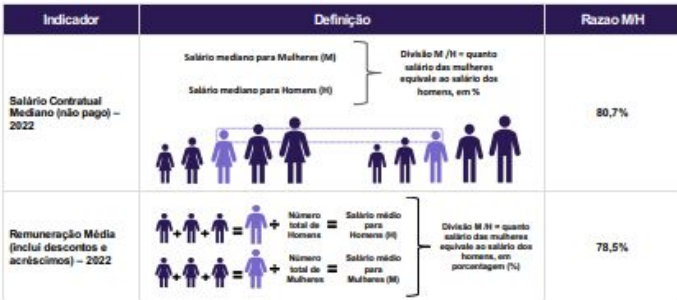


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2022 - Curitiba

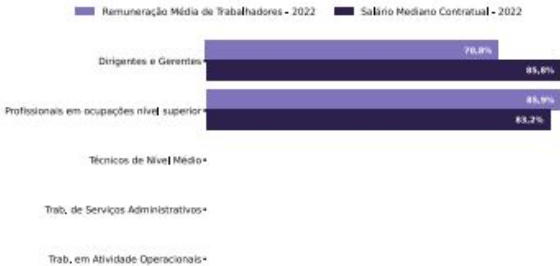
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 00609634000731



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 80,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 78,5%



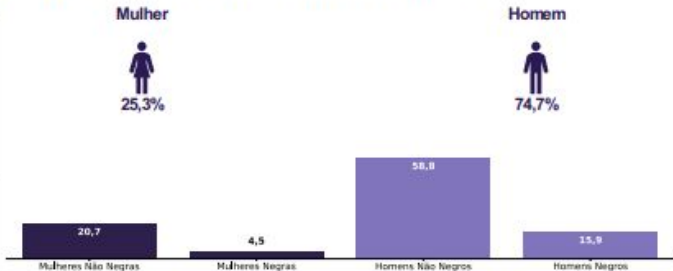
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

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	Re
Cumprir metas de produção	
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 Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

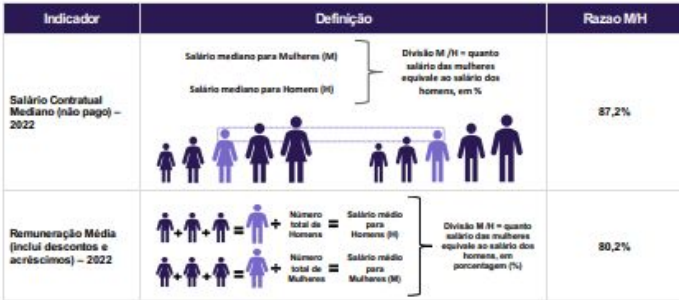


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 2022 – Belo Horizonte

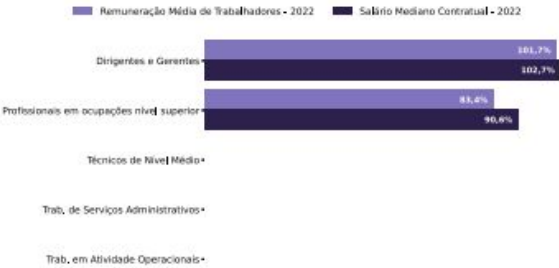
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 00609634000570



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 87,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,2%



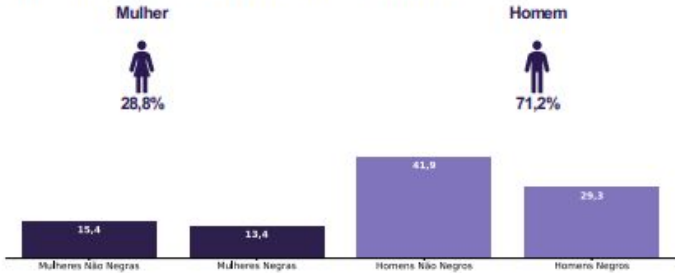
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

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	



Notas Explicativas

