

**RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE  
MULHERES E HOMENS  
2º SEMESTRE DE 2024**

Nota explicativa:

A Lei nº 14.611/2023 preconiza a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Entretanto, a metodologia do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens está baseada no agrupamento de cargos, organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”, referenciados na CBO - Classificação Brasileira de Ocupações - com previsão de exclusão das informações dos Grupos cujas declarações não contiverem pelo menos 3 (três) Mulheres e 3 (três) Homens.

Como consequência destes critérios, o Relatório compila diferentes tipos de cargos, sem distinção de natureza da função, área de atuação, tempo de empresa, tempo na função, produtividade, perfeição técnica ou níveis hierárquicos, mesclando salários e cargos que não são diretamente comparáveis.

Outra inadequação identificada na metodologia governamental, é que o sistema do MTE determina análise individualizada dos dados de cada unidade empresarial que possua um número superior a 100 (cem) colaboradores. O Engenho Coradini possui duas unidades (Matriz e Filial - localizadas no mesmo município), sendo que uma das unidades da Empresa, não está sendo considerada em razão de não possuir o número mínimo de colaboradores para fins estatísticos deste relatório.

Desta forma, diversos cargos ocupados por mulheres, especialmente cargos administrativos, de gestão e liderança, deixaram de ser contabilizados, prejudicando a interpretação dos dados globais da Empresa.

Além disso, foram utilizadas informações referentes aos contratos de “Jovem Aprendiz”. Cabe destacar, que tais contratos possuem carga horária mensal de 100 horas - conforme programa de aprendizagem - e no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, foram calculados conjuntamente com contratos de 220 horas, gerando um resultado que, mais uma vez, prejudica a exposição da realidade salarial do Engenho Coradini.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

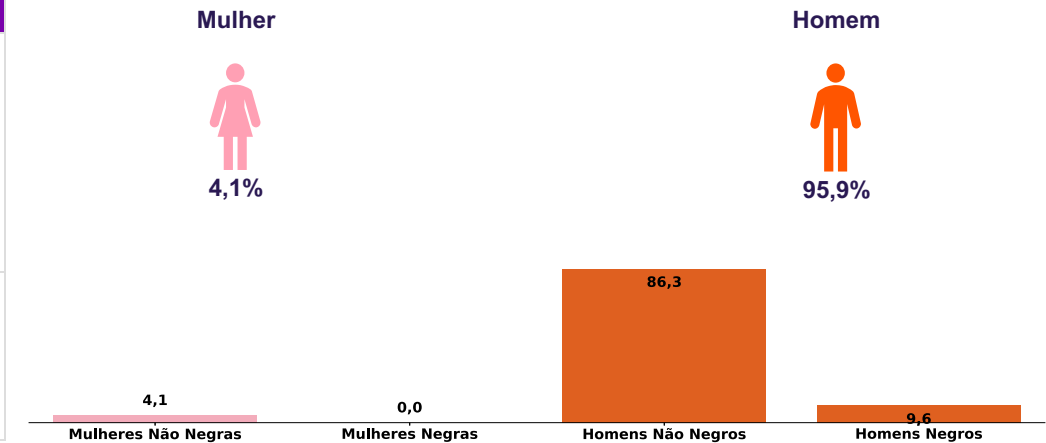
Empregador: 89.889.869/0002-23 / Quant. de trabalhadores: 128

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 42,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razao 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>	90,9%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	42,4%

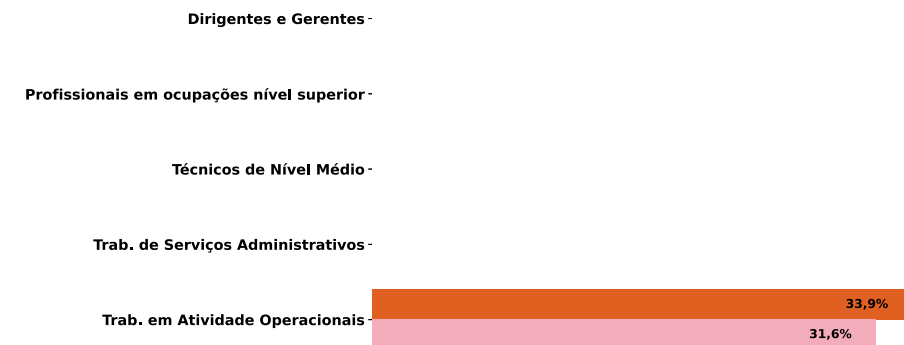
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Remuneração Média de Trabalhadores - 2022 (Orange bar) / Salário Mediano Contratual - 2022 (Pink bar)



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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

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.