

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Em julho de 2023 o Governo Federal sancionou a lei 14.611/23, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, como o objetivo de corrigir desigualdades de gênero nas empresas e garantir que os critérios de remuneração entre homens e mulheres exercendo a mesma função sejam iguais.

A lei institui a obrigatoriedade da publicação semestral do Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por parte de empresas que possuem mais de 100 funcionários.

Seguindo a determinação do Ministério do Trabalho e Emprego, disponibilizamos abaixo os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens da Supremo Secil Cimentos e Margem Companhia de Mineração.

Vale destacar que os dados apresentados foram compilados isoladamente pelo Ministério do Trabalho, sem a validação pela empresa, e com defasagem de 2 anos.



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

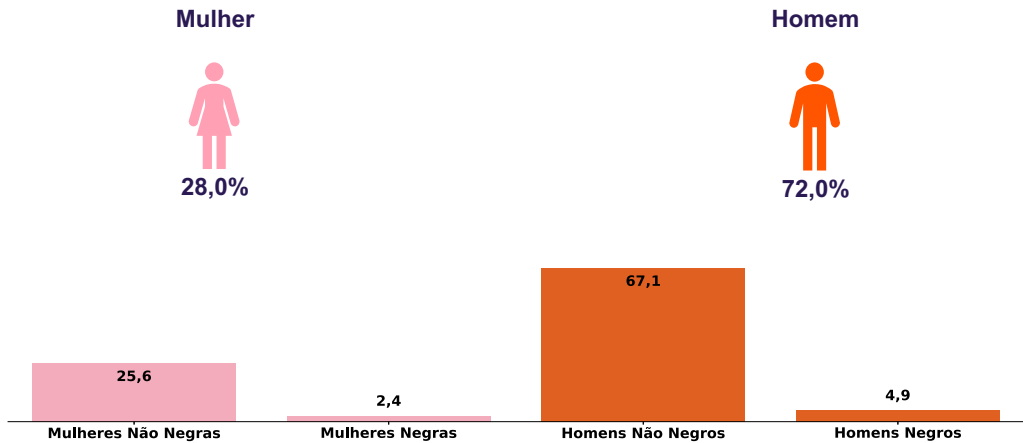
Empregador: 05.798.883/0001-40 / Quant. de trabalhadores: 136

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 65,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 62,4%

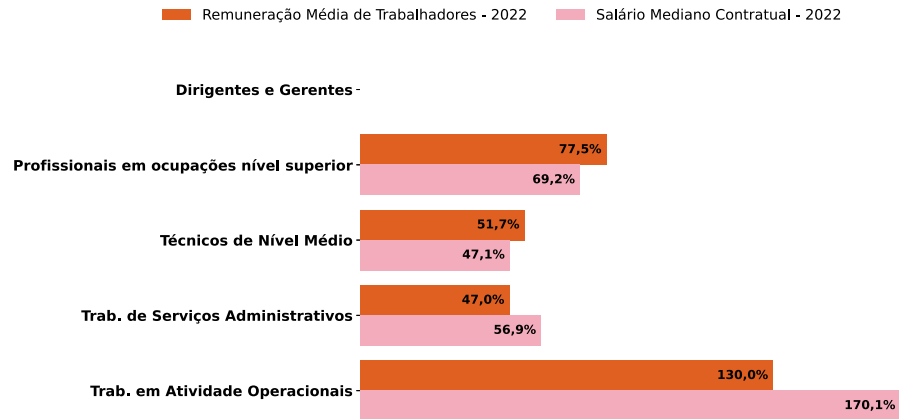
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<div>Salário mediano para Mulheres (M)</div> <div>Salário mediano para Homens (H)</div> <div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div> <div></div>	65,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<div><div>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</div><div>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</div><div>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</div></div>	62,4%

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