

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens



Compartilhamos aqui a divulgação do **Relatório de Transparência** das empresas BRASIL SERVICOS DE TECNOLOGIA LTDA - CUIABÁ e BRASIL SERVICOS DE TECNOLOGIA LTDA - MATRIZ.

O relatório se dá em disciplina da Lei nº 14.611 de 03 de Julho de 2023, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios.

👉 Os dados apresentados no relatório foram elaborados pelo Ministério do Trabalho com base nas informações registradas no e-Social referentes ao ano de 2022, o que significa que não necessariamente refletem a situação atual da empresa.

Além disso, é importante ressaltar que as informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego conforme os Grandes Grupos da CBO, no entanto, essa classificação pode não ser totalmente representativa para todos os cargos, especialmente devido à nossa política interna de cargos e salários!

👉 É fundamental destacar que os dados fornecidos no relatório dizem respeito apenas à média salarial geral da empresa, sem considerar aspectos como a política de cargos e salários ou os programas de remuneração variável, que influenciam diretamente a remuneração dos colaboradores.

De qualquer modo, mesmo sem levar em conta esses elementos, os dados do MTE apenas reforçam o compromisso do Grupo Brasil TecPar com a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades para todos.



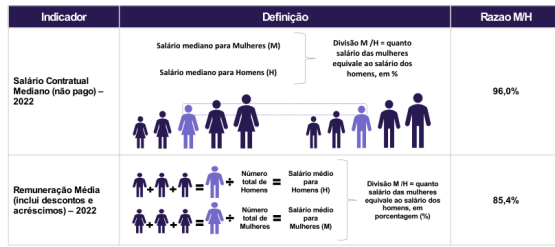
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 36947264000102

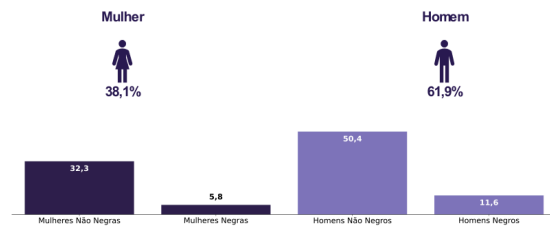


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 96,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 85,4%

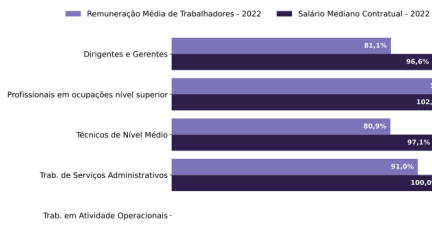
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



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:



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	<input type="checkbox"/>
Cumprir metas de produção	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	<input type="checkbox"/>
Tempo de experiência profissional	<input type="checkbox"/>
Capacidade de trabalho em equipe	<input type="checkbox"/>
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	<input type="checkbox"/>
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	<input type="checkbox"/>
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	<input type="checkbox"/>
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	<input type="checkbox"/>

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido dos sete 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.

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

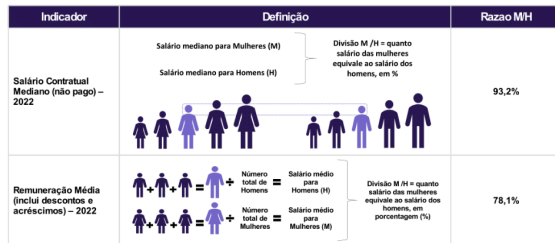
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 36947264000285

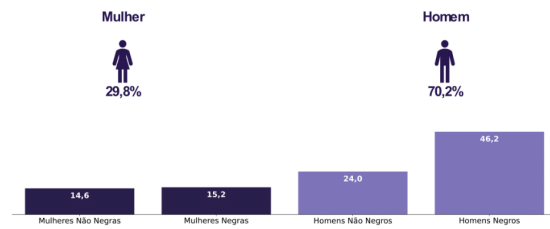


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 93,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 78,1%

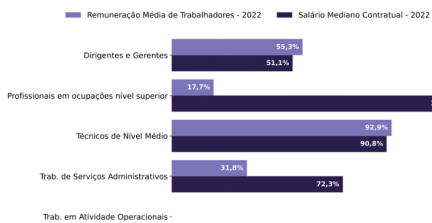
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



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:



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	<input type="checkbox"/>
Cumprir metas de produção	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	<input type="checkbox"/>
Tempo de experiência profissional	<input type="checkbox"/>
Capacidade de trabalho em equipe	<input type="checkbox"/>
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	<input type="checkbox"/>
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	<input type="checkbox"/>
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	<input type="checkbox"/>
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	<input type="checkbox"/>

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido dos sete 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.

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024