

**Nota Técnica ao primeiro
“Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens”**

Este Relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base em dados disponíveis no e-Social e RAIS de 2022, utilizando critérios ainda não divulgados.

A Usina Cevasa, reconhece a nobre finalidade da Lei, porém não possui os elementos suficientes para validar todas as informações apresentadas no Relatório e está apenas realizando sua REPUBLICAÇÃO, em virtude das determinações feitas por essa pasta ministerial.

Março de 2024

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

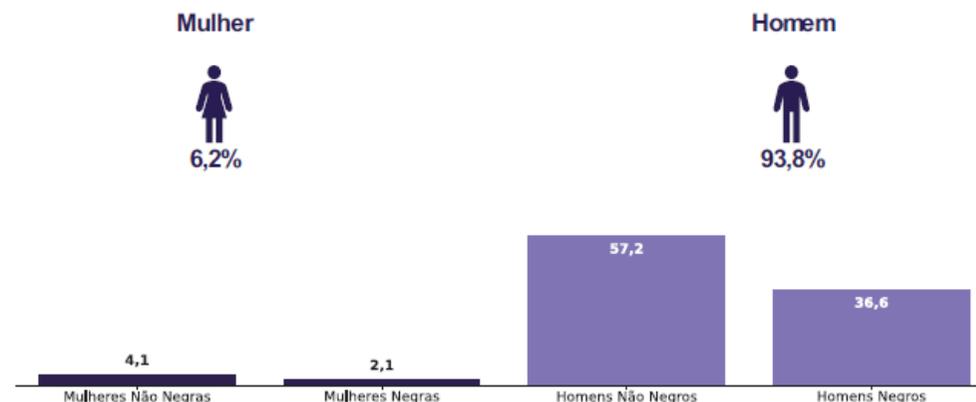
CNPJ: 00372496000124

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 65,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 69,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

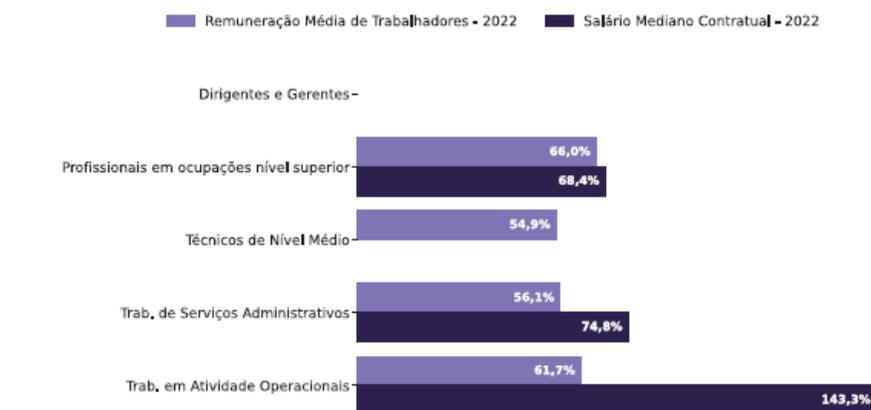
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

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> 	65,0%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Salário médio para Homens (H) = $\frac{\text{Número total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número total de Homens}}$</p> <p>Salário médio para Mulheres (M) = $\frac{\text{Número total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}{\text{Número total de Mulheres}}$</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	69,8%



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	Re
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
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
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	

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.