

Relatório de Transparência Salarial Synergia



Segundo Semestre 2024



Introdução

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 4 de Julho de 2023, a Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos da Synergia com as práticas de diversidade e inclusão, divulgamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens da Synergia, referente ao 2º semestre de 2024.

O Relatório de Transparência Salarial foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em consideração informações, contidas no e-social em 12/2023, para os CNPJ das empresas que possuem mais de 100 Empregados/as.

Por este motivo as Filiais de Altamira, São Paulo, Linhares e Nova Lima, não tiveram o relatório elaborado.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO





Filial – Mariana

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

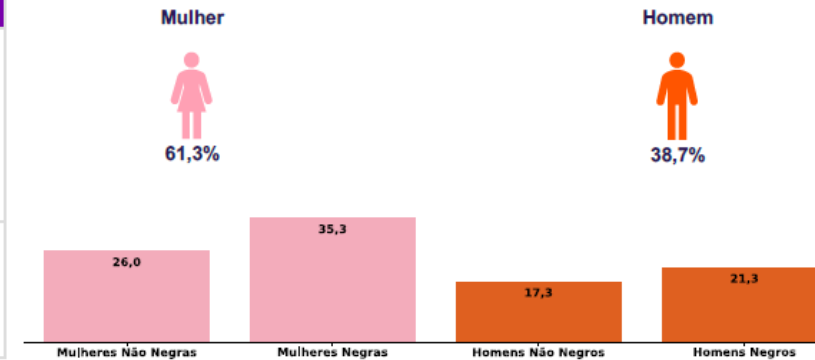
Empregador: 05.863.009/0005-73 / Quant. de trabalhadores: 153



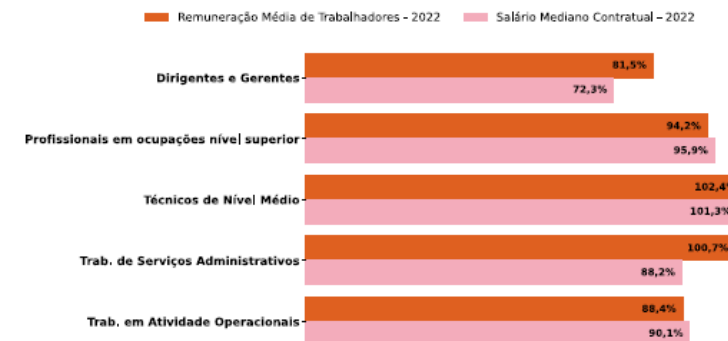
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 99,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 91,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	99,5%
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>	91,2%



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.

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	👤

Primeiro Semestre 2024



Introdução

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 4 de Julho de 2023, a Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos da Synergia com as práticas de diversidade e inclusão, divulgamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens da Synergia, referente ao 1º semestre de 2024.

O Relatório de Transparência Salarial foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em consideração informações, contidas no e-social em 2022, para os CNPJ das empresas que possuem mais de 100 Empregados/as.

Por este motivo, as filiais de Altamira e Nova Lima não tiveram o relatório elaborado.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



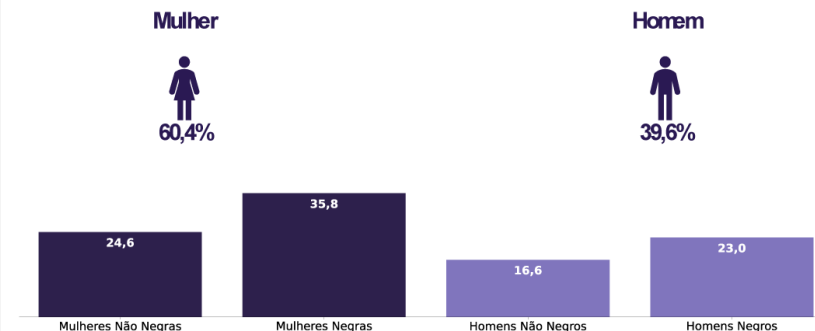
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 05863009000140

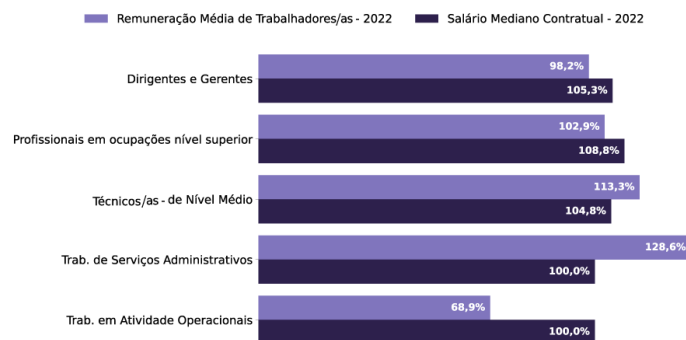
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 89,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 96,4%

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

Indicador	Definição	Razão MH
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>	89,3%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	96,4%



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.

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	🚫

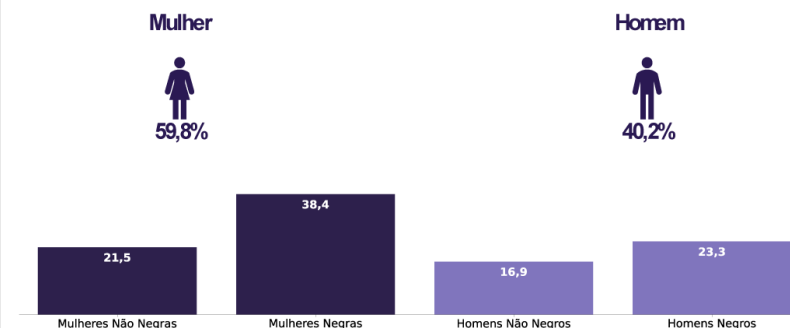
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 05863009001030

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 171,4%

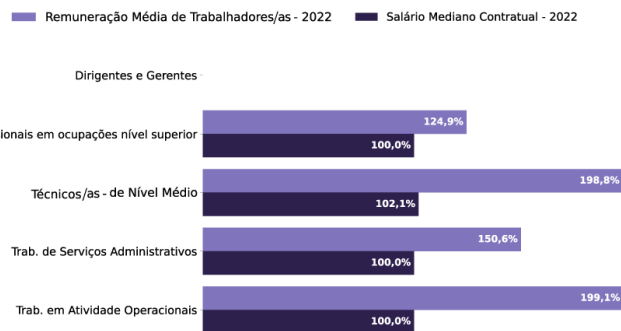
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:
a) Composição do total de empregados/as por sexo e etnia e raça

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>	100,0%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	171,4%



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
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

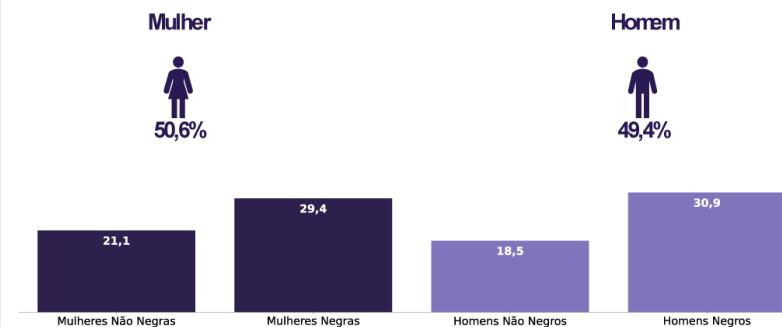
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 05863009000573

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 92,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 101,7%

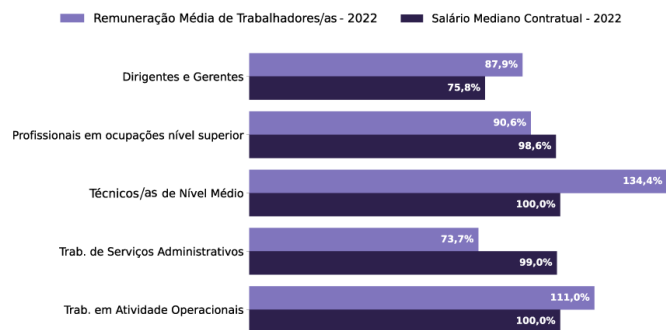
a) Composição do total de empregados/as por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão MH
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>	92,7%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	101,7%



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
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

Considerações

Consideramos fundamental que, para uma correta interpretação sobre o relatório gerado pelo MTE, sejam levados em consideração alguns pontos, como por exemplo:

- Para este relatório foi considerada a média geral dos salários base (salário contratual da CTPS) e a média geral da remuneração total das pessoas da Synergia (homens e mulheres). Nos critérios adotados pelo Governo, para gerar o Relatório de Transparência Salarial, não é considerada remuneração por níveis de senioridade das funções, o que proporcionaria uma análise mais realista/fidedigna.
- Além disso, também não foi considerado no relatório que, em alguns casos, há descontos no salário da pessoa colaboradora, como um empréstimo por exemplo, e isso deveria mudar completamente o valor do cálculo. Ou seja, se um homem e uma mulher têm o mesmo salário base mensal, mas a mulher tem desconto mensal de empréstimo consignado, automaticamente sua remuneração se torna menor do que a do homem, conforme o critério de apuração adotado para esse relatório. No entanto, isso não reflete a realidade, já que nesse exemplo o salário para os dois é o mesmo.
- É importante ressaltar que internamente a Synergia pratica uma Política de Cargos e Salários de acordo com a legislação vigente, ou seja, a empresa pratica faixas salariais dentro do mesmo cargo, independente de gênero; portanto, o gênero não é levado em consideração para remunerar uma pessoa, e sim os critérios estabelecidos nesta política.

Agradecemos



e-mail

dho@synergiaconsultoria.com.br

site

www.synergiaconsultoria.com.br