



**PRNR**  
B3 LISTED NM

**PRINER SERVIÇOS INDUSTRIAIS S.A.**  
CNPJ/MF nº 18.593.815/0001-97  
Companhia Aberta de Capital autorizado

### **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens**

Em cumprimento a Lei 14.611, de 3 de julho de 2023, a Priner e suas controladas publicam o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens.

Cabe esclarecer que esse relatório apresenta informações consolidadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e foi elaborado levando em conta informações do E-Social com data base em 31 de dezembro de 2022 e o agrupamento de “grandes grupos de ocupações” do CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

A média da remuneração apurada é resultante do cumprimento aos requisitos estabelecidos na CLT, dentre eles os aspectos ligados ao pagamento de adicionais (insalubridade, periculosidade e sobreaviso), horas extras relativo as atividades realizadas por cada um dos nossos colaboradores, dentre outros eventos.

Adicionalmente, temos o plano de cargos e salários, que leva em a consideração a formação acadêmica, tempo de empresa, experiência profissional, performance individual e conhecimentos específicos. Esse compromisso busca alinhar as práticas de remuneração e benefícios que propiciem condições para a atração, fidelização e desenvolvimento dos colaboradores, refletindo o compromisso com uma cultura de oportunidades, engajamento e valorização, independente de gênero.

A Priner e suas controladas entendem que suas políticas e práticas apresentam o cumprimento das normas e da lei em vigor e ratificamos o nosso compromisso, lastreado por ações que visam ajustar diferenças salariais, quando e se aplicáveis. Com isso, acreditamos no investimento contínuo visando o desenvolvimento de carreira dos nossos colaboradores.

Por fim, a Companhia reitera seu combate – e não tolera – qualquer tipo de discriminação ou preconceito, de qualquer natureza, respeitando as diretrizes legais, as estabelecidas em nossas políticas e no Código de Ética e Conduta da Priner.

Para mais informações, sobre nossas políticas, código de ética e relatório de sustentabilidade, convidamos você a visitar nossa página abaixo.

<https://ri.priner.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigo-de-etica-e-politicas/>

<https://ri.priner.com.br/a-companhia/relatorio-de-sustentabilidade/>

Em caso de dúvidas nossa equipe de Gente & Gestão está ao dispor para esclarecimentos que se façam necessários, bem como nossos canais de relacionamento com os investidores, por meio do e-mail [ri@priner.com.br](mailto:ri@priner.com.br).

**PRINER SERVIÇOS INDUSTRIAIS S.A.**  
Diretoria de Gente & Gestão

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

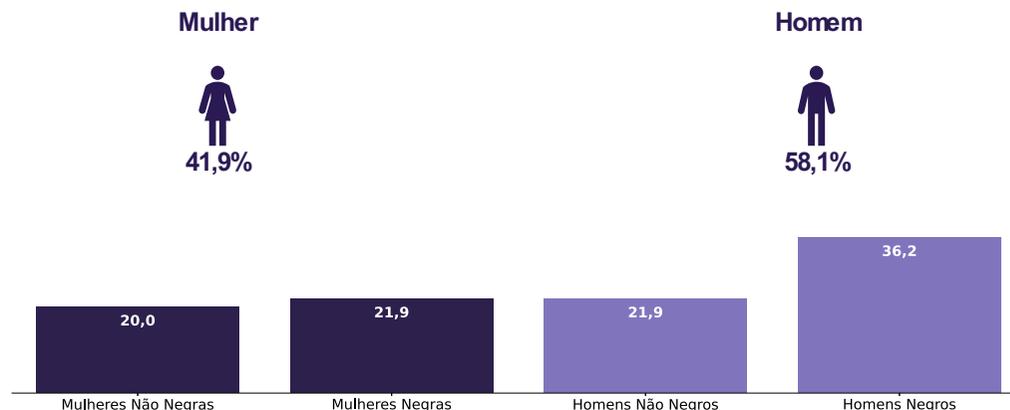
CNPJ: 18593815000197

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 186,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,3%

| 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>    | 186,7%    |
| 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>  | 66,3%     |

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   |    |
| 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   |   |

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.

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

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

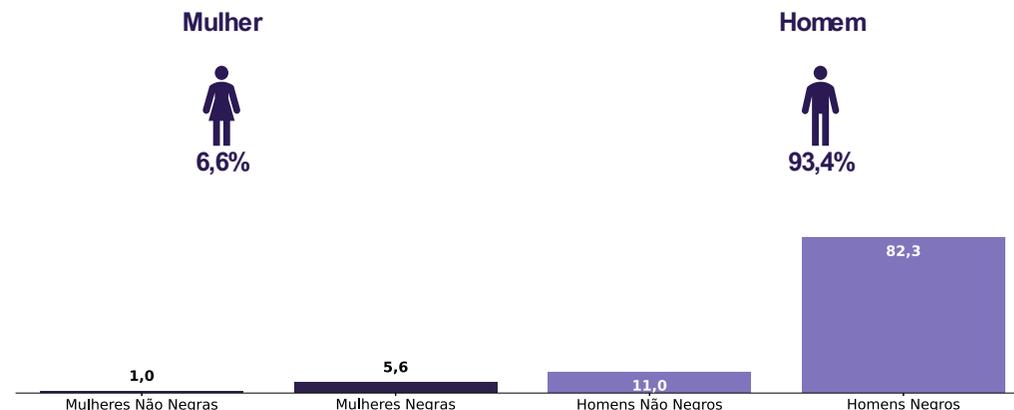
CNPJ: 18593815000278

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 140,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 93,8%

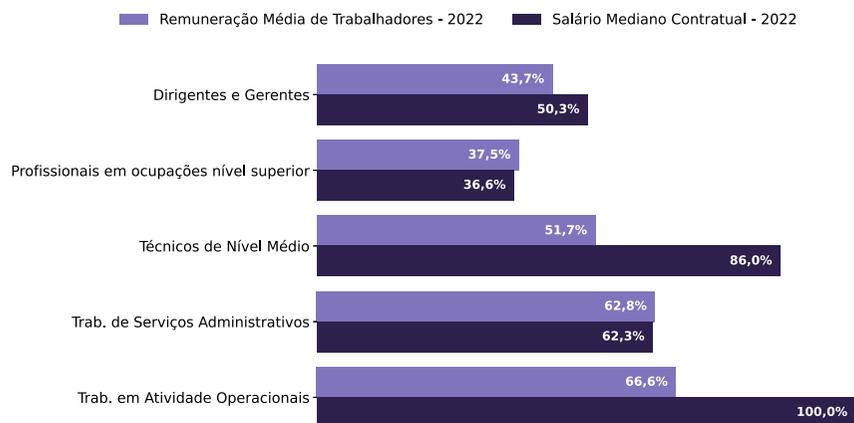
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 140,4%    |
| 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> | 93,8%     |

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   | ☑️          |
| 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   |             |

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

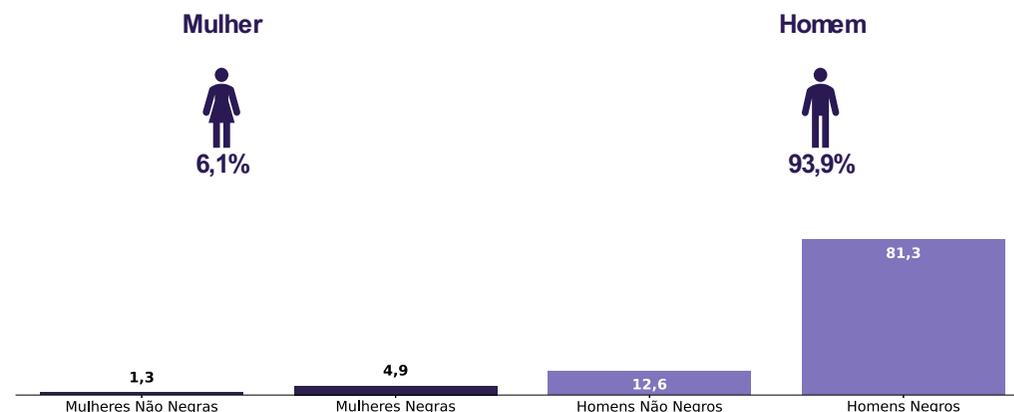
CNPJ: 18593815000430

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 125,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 82,3%

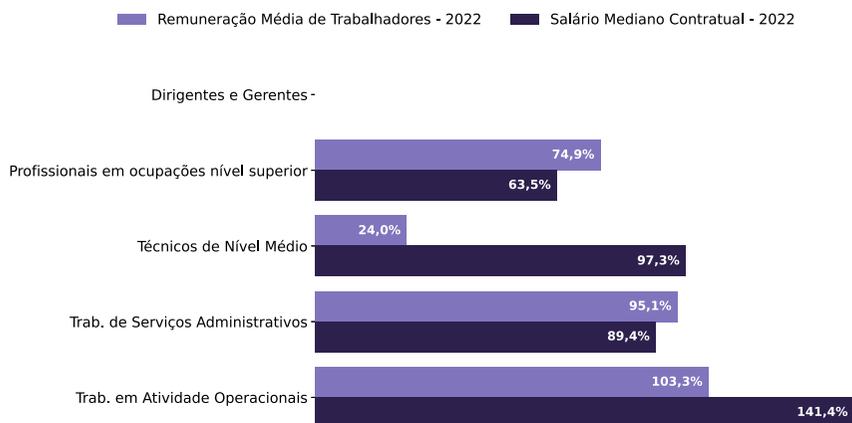
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 125,1%    |
| 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> | 82,3%     |

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   | ☑️          |
| 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   |             |

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

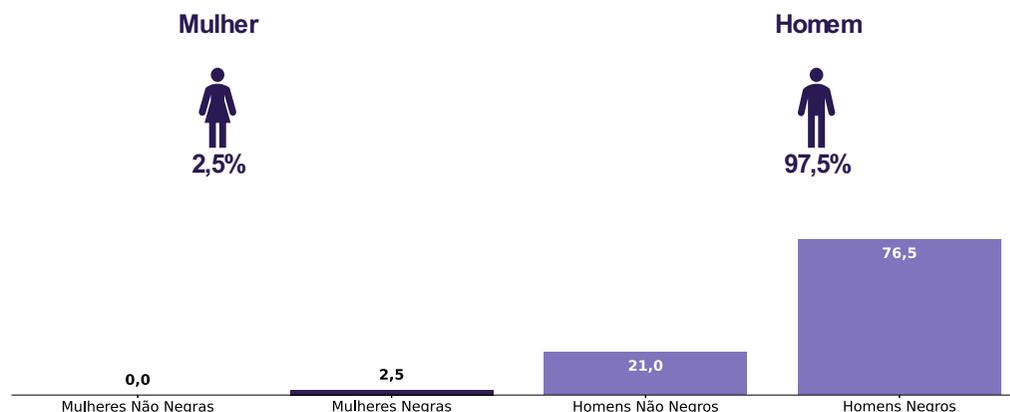
CNPJ: 18593815000944

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 142,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,7%

| 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>   | 142,9%    |
| 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 95,7%     |

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   | ☑️          |
| 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   |             |

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.

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

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

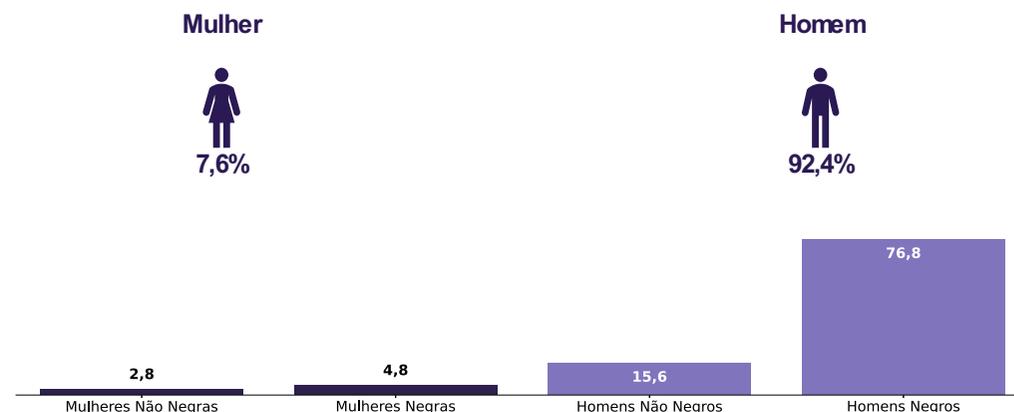
CNPJ: 18593815001088

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 92,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,8%

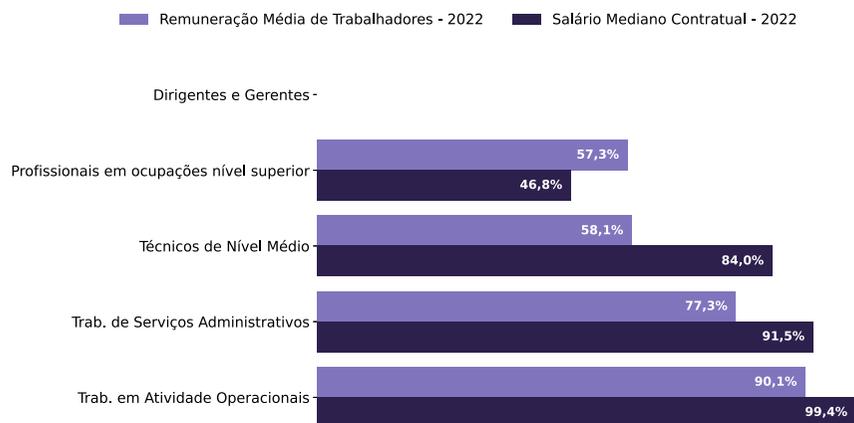
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 92,5%     |
| 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 76,8%     |

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   | ☑️          |
| 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   |             |

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

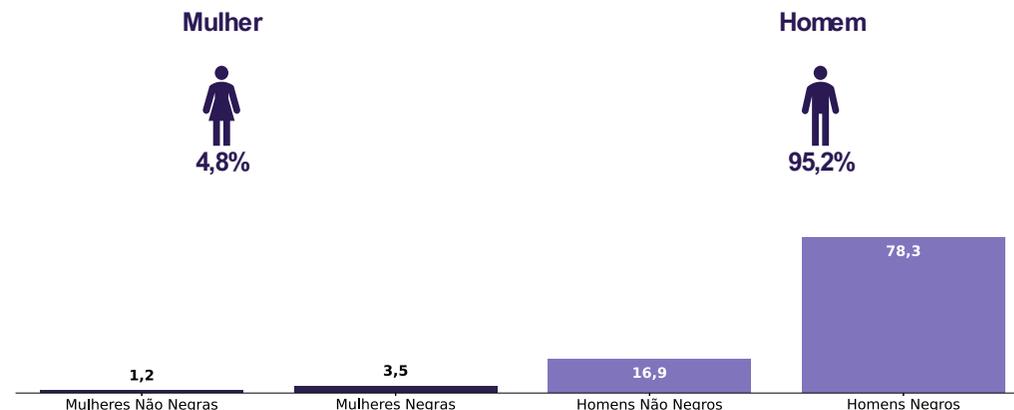
CNPJ: 09122486000296

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 82,2%

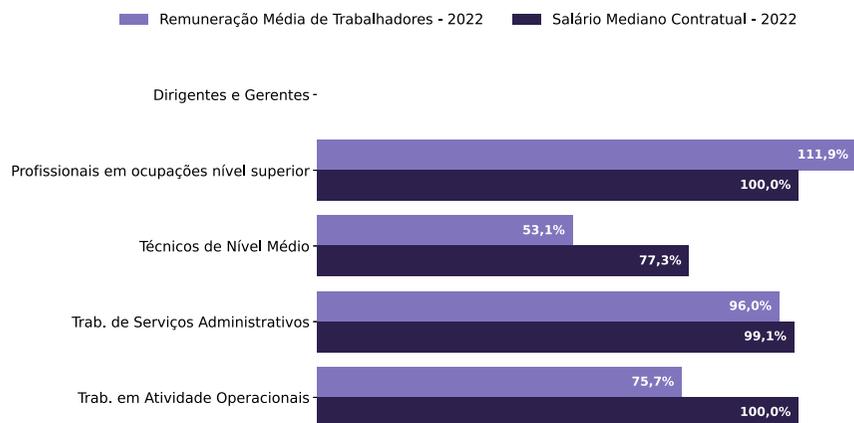
| Indicador  | Definição   | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 100,0%    |
| 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> | 82,2%     |

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   | ☑           |
| 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   |             |

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.

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

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

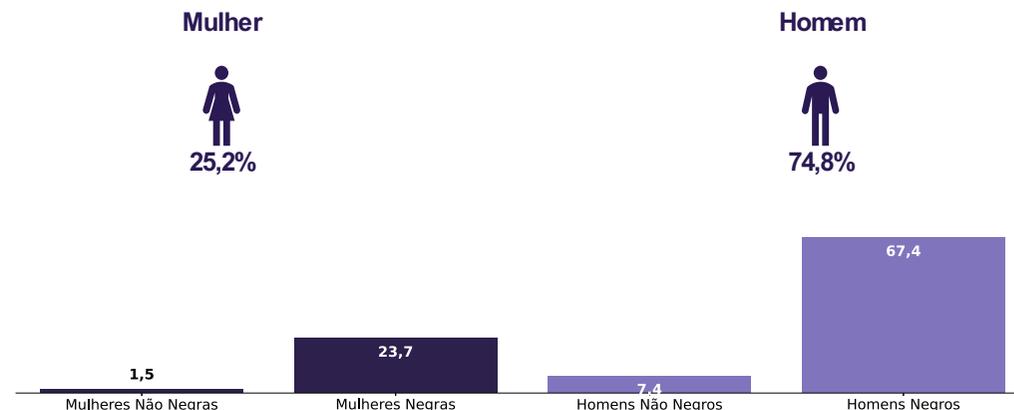
CNPJ: 13058044000114

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 144,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 99,1%

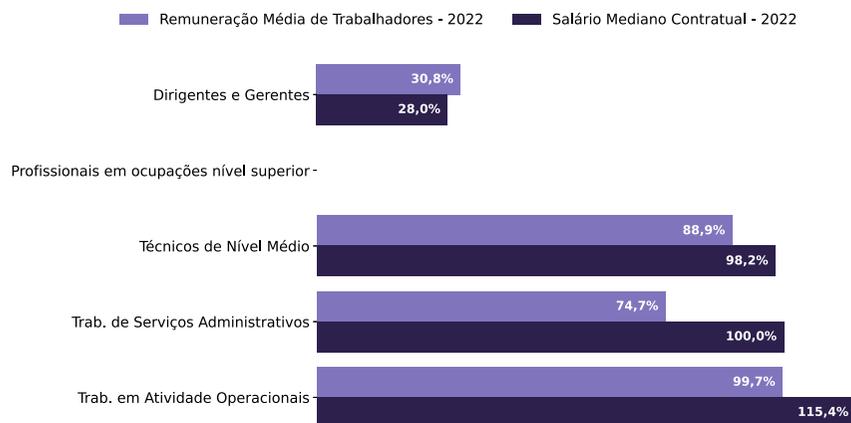
| Indicador  | Definição  | Razão M/H   |
|--|--|---|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | Salário mediano para Mulheres (M)<br>Salário mediano para Homens (H)   | Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %<br>144,1%              |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)<br>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) | Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)<br>99,1% |

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   |    |
| 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   |   |

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: 05346072000109

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 124,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 42,1%

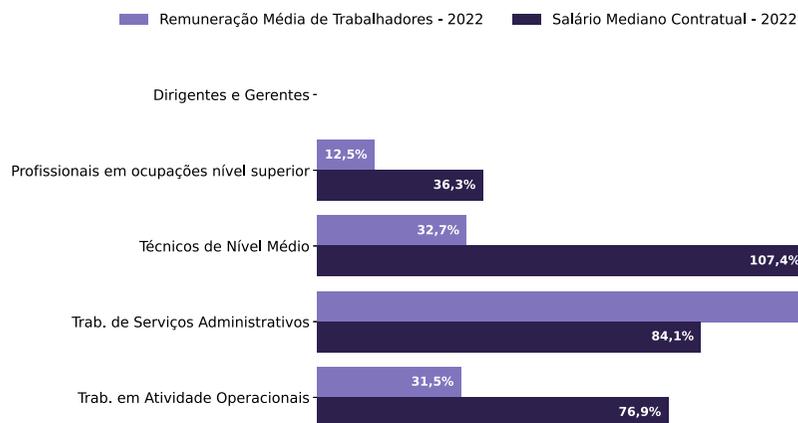
| Indicador  | Definição   | Razao M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>   | 124,9%    |
| 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 42,1%     |

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

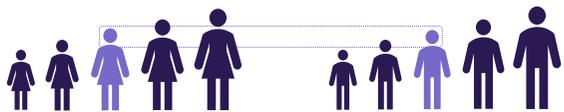
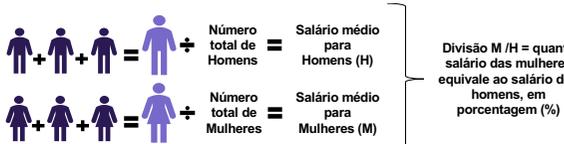
| Critérios remuneratórios  | 1º Sem 2024 |
|---|-------------|
| Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira   | ☑️          |
| Cumprir metas de produção   | ☑️          |
| Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens  |             |
| Disponibilidade de pessoa em ocupações 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   |             |

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

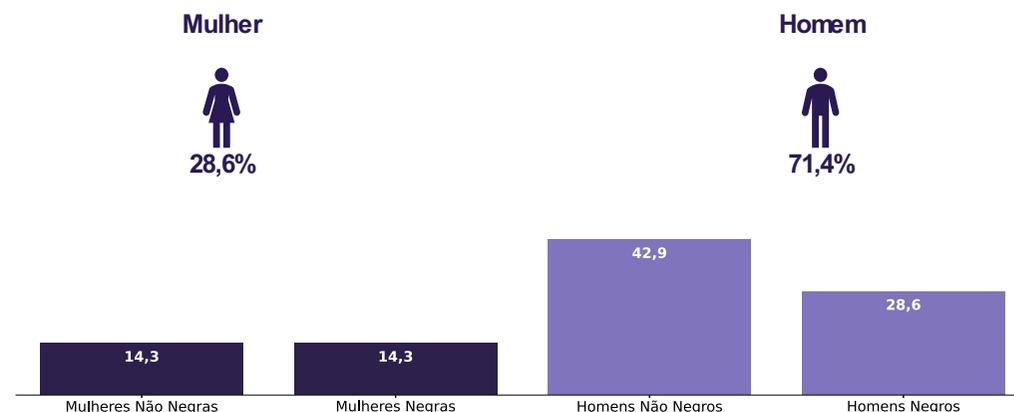
CNPJ: 16637876000264

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 142,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 111,5%

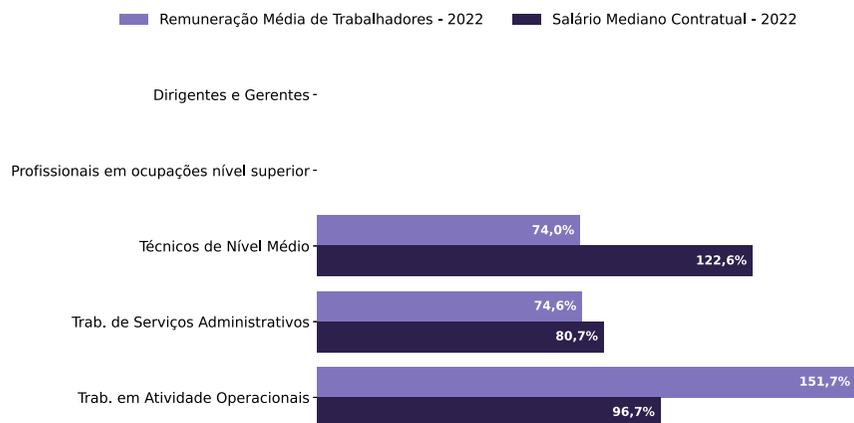
| Indicador  | Definição   | Razao M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022             | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>    | 142,1%    |
| 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>  | 111,5%    |

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   |             |
| 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   |             |

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.

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