

Lei de Igualdade Salarial

A AMAGGI republicou o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em cumprimento às disposições da Lei nº 14.611/2023, do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria nº 3.714/2023.

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



Empregador: 00.315.457/0001-95 / Quant. de trabalhadores: 581

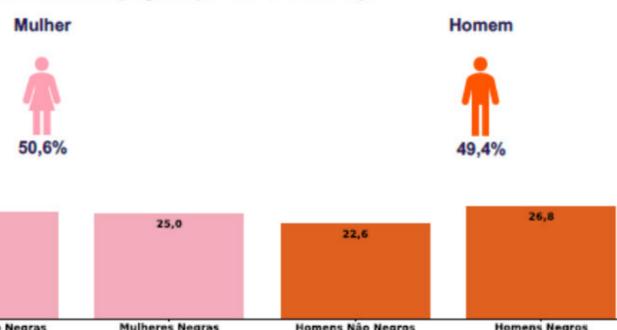
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 64,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 53,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

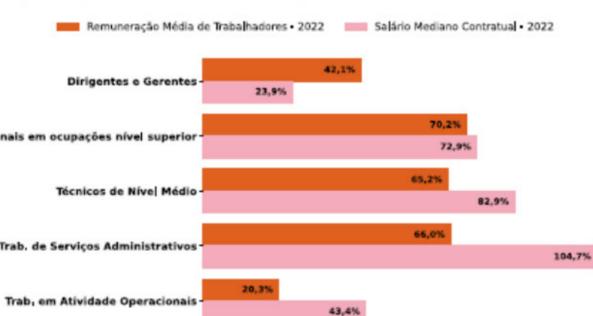


Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	64,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<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>	53,6%

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 pessoas 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	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

A Lei de Igualdade Salarial visa fortalecer a diversidade e inclusão, assim como a equidade salarial no ambiente de trabalho. A AMAGGI entende os desafios relacionados a esses temas, por isso tem intensificado seus esforços para promover avanços mais substanciais à diversidade, inclusão e equidade em suas unidades de negócio.

A AMAGGI está em processo de implementação de um programa de Diversidade,

cujas construção e implementação compõem metas prioritárias nos objetivos ESG da companhia a serem cumpridas nos próximos anos. Neste sentido, investe no desenvolvimento e capacitação de seus colaboradores, e promove a valorização do emprego, a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Esse compromisso também é refletido em investimentos estratégicos em contratações, promoções e na concessão de benefícios aos colaboradores.

Referente ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, é importante destacar que o documento não considera, em suas conclusões, os critérios específicos estabelecidos no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe:



"Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos."

Isto é, este relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria nº 3.714/2023.

Também é importante ressaltar que o relatório do MTE abrange apenas determinadas filiais da empresa, não contemplando a totalidade dos colaboradores da AMAGGI.