

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

Atendendo a Lei nº14.611, a DS disponibiliza abaixo seu Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do 1º Semestre de 2024.

O Relatório contempla informações dos vínculos de trabalho como o grupo ocupacional, o salário contratual, e o valor da remuneração mensal, que considera as deduções obrigatórias de décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado e gorjetas.

Importante ter o claro entendimento dos seguintes conceitos para melhor compreensão do relatório:

- Salário Contratual Mediano (Salário de contratação)
- Remuneração Média (composto por variáveis como horas extras, adicionais noturnos, faltas/atrasos, entre outros)
- Razão M/H: divisão dos resultados obtidos do grupo feminino pelos resultados do masculino para se calcular o percentual da diferença entre eles.

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

CNPJ: 05819698000195

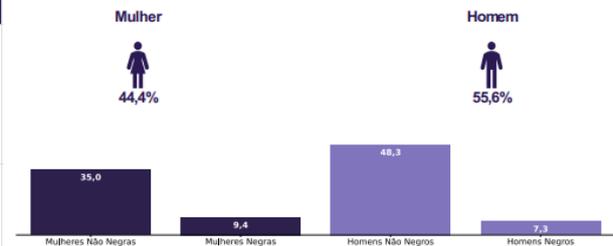


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 87,4%

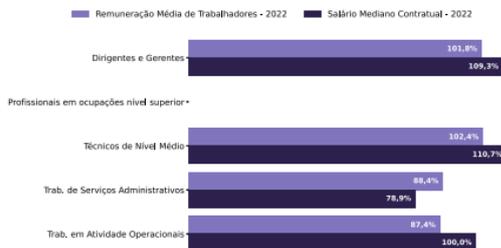
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	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>	87,4%



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 de 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	
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	

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

## Entendendo o Relatório:

Analisando o primeiro gráfico, superior esquerdo, o Salário Contratual Mediano das mulheres na DS equivale a 100% do recebido pelos homens. Isso significa que contratualmente não há desigualdade salarial entre sexos.

Já na Remuneração Média, notamos que as mulheres recebem cerca de 87,4% do valor recebido pelos homens. Isso pode estar ligado ao fato de o indicador estar condicionado aos pagamentos variáveis (horas extras, adicionais noturnos, faltas/atrasos, entre outros).

Em comparação aos resultados gerais do país, o Salário Contratual Mediano das mulheres no Brasil equivale a 85,3% do recebido pelos homens (na DS, 100%), enquanto a Remuneração Média equivale a 80,9% (na DS, 87,4%). ([Fonte!](#))

Analisando o segundo quadrante, inferior esquerdo, tem-se a comparação salarial por grandes grupos de ocupação, que correspondem às agregações de ocupações que tem características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações. Na tentativa de simplificar as análises, esses agrupamentos não consideram todas as distinções de atribuições presentes nas empresas, muito menos questões de senioridade e experiência de cada um. Por conta disso, diferenças salariais podem ser encontradas. Porém, é importante ressaltar que na DS é seguida uma Política de Cargos e Salários com critérios de remuneração bem definidos, onde pessoas que ocupam o mesmo cargo e possuem formação, desempenho e experiência similares recebem quantias iguais.

A imagem do quadrante superior direito ilustra a composição do total de empregados por sexo e etnia/raça. O relatório considera como população negra os declarados negros e pardos, e como não negra, as outras categorias válidas declaradas. Por fim, a tabela do canto inferior direito evidencia alguns dos critérios remuneratórios adotados pela empresa e as políticas oficializadas dentro da companhia.

Atenciosamente,

D.S. Schiavetto & Cia Ltda