

Relatório de Transparência Salarial



A Lei de Igualdade Salarial estabelece que as pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados têm, dentre outras providências, a obrigatoriedade de publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Segundo o Decreto 11.795/2023 e a Portaria 3.714/2023, publicados pelo Governo Federal e pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estabeleceu-se que o Relatório de Transparência Salarial seria preparado pelo MTE com base em dados já fornecidos pelo e-Social e nas informações a serem prestadas pelas próprias empresas no Portal Emprega Brasil.

Apesar do questionamento de constitucionalidade, no STF, do Decreto 11.795/2023 e da Portaria 3.714/2023, em atenção ao princípio da boa-fé e transparência, a Celeo optou por fornecer as informações requeridas no Portal Emprega Brasil, para fins de elaboração do Relatório de Transparência Salarial pelo MTE.

Ocorreu que o MTE disponibilizou para as empresas seus respectivos relatórios, os quais, de acordo com as informações divulgadas, foram elaborados com base em metodologia desenvolvida pelo próprio órgão ministerial e sem observar o previsto na Lei de Igualdade Salarial e CLT.

Informamos que eles foram elaborados pelos órgãos governamentais segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que está pautado em uma norma de classificação das profissões existentes no Brasil. Por não realizar a comparação entre pessoas na mesma função, entendemos que esses resultados não refletem a realidade do tratamento dessa temática em nossa empresa.

Diante disso, a Celeo identificou inconsistências no seu Relatório de Transparência Salarial. Entretanto, com o objetivo de cumprir a legislação vigente, a Celeo disponibiliza o relatório elaborado pelo MTE abaixo.

Reforçamos nosso compromisso com a transparência e com a promoção de um ambiente de trabalho justo e igualitário para todos os colaboradores, independentemente de raça ou gênero.

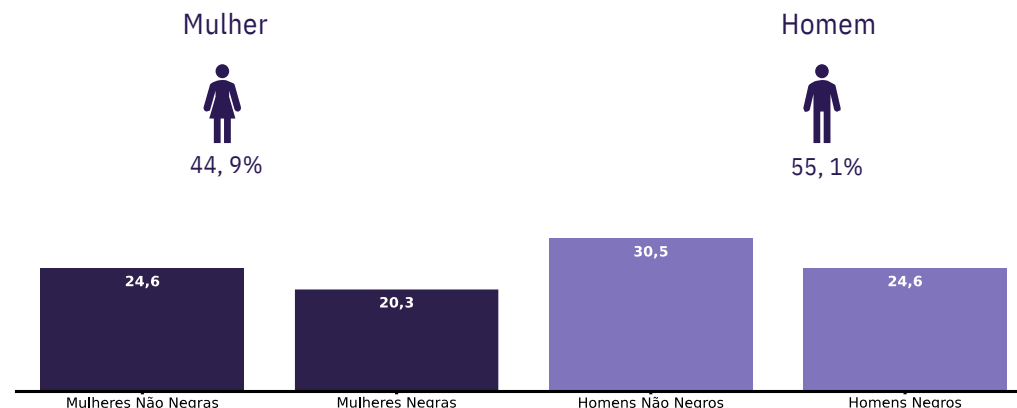
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 04718109000110

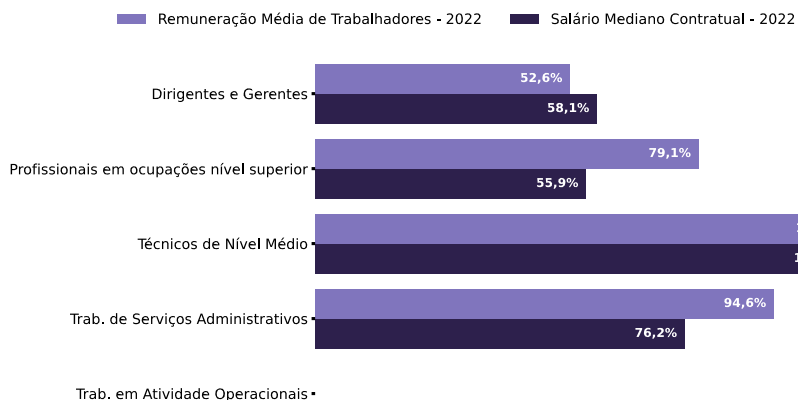
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 65,6%

Indicador	Definição	Razão
Salário Contratual Médio (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	72,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Salário médio para Homens (H) = Número total de Homens</p> <p>Salário médio para Mulheres (M) = Número total de Mulheres</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	65,6%

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 com 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 aos

Critérios	1º Sem
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	1º Sem
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	