

Na Hileia, estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e a equidade salarial entre todos os membros de nossa equipe. Reconhecemos a importância da transparência em nossas práticas de remuneração e a necessidade de garantir que não haja disparidades injustas com base no gênero.

O relatório foi elaborado a partir dos dados do eSocial, da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2022 e das informações enviadas por 49.587 estabelecimentos com 100 ou mais empregados que responderam ao MTE entre 22 de janeiro e 8 de março.

Este relatório inclui dados sobre salários, remunerações, bem como informações referentes a critérios de remuneração, a existência de planos de cargos e salários, a promoção de cargos de direção e chefia, além de políticas de incentivo e compartilhamento das obrigações familiares.

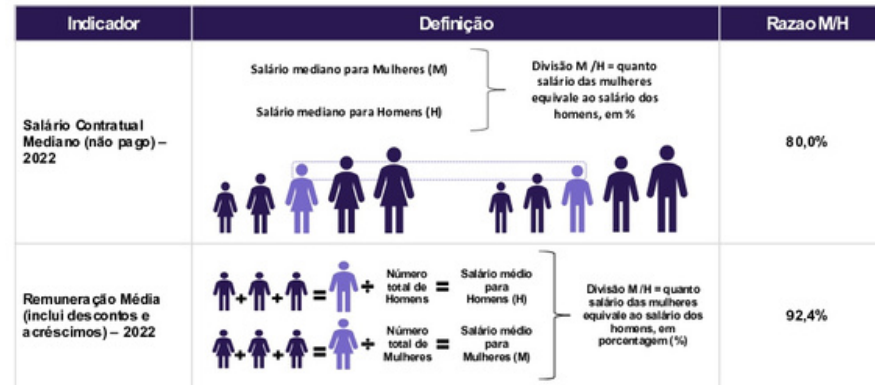
Publicação realizada em cumprimento à Lei 14.611/2023, com observância à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018).

Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/brasil-e-pioneiro-na-elaboracao-de-relatorio-que-mostra-desigualdades-salariais-entre-mulheres-e-homens>

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

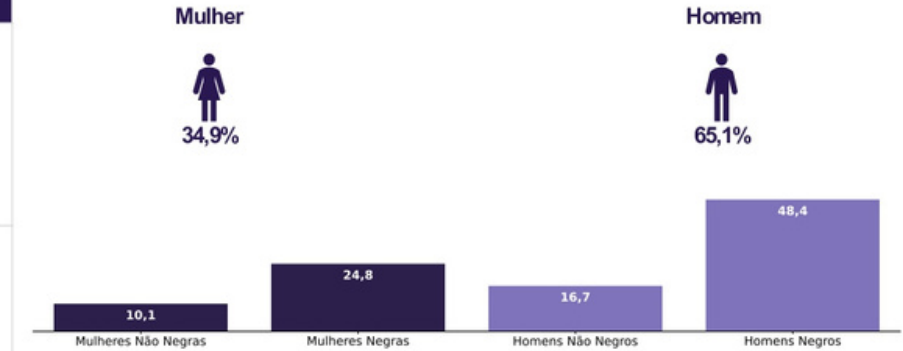
CNPJ: 05388392000121

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 80,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 92,4%

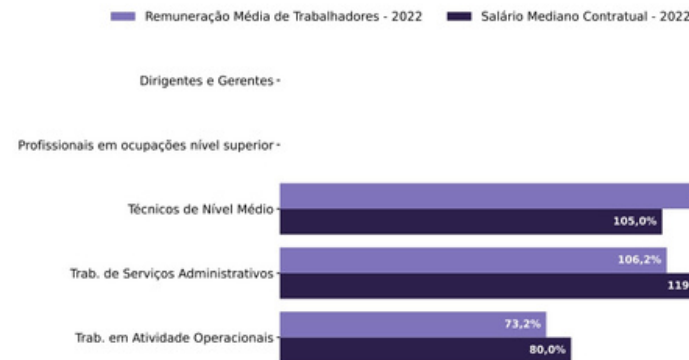


Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:



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	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
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	

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