

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

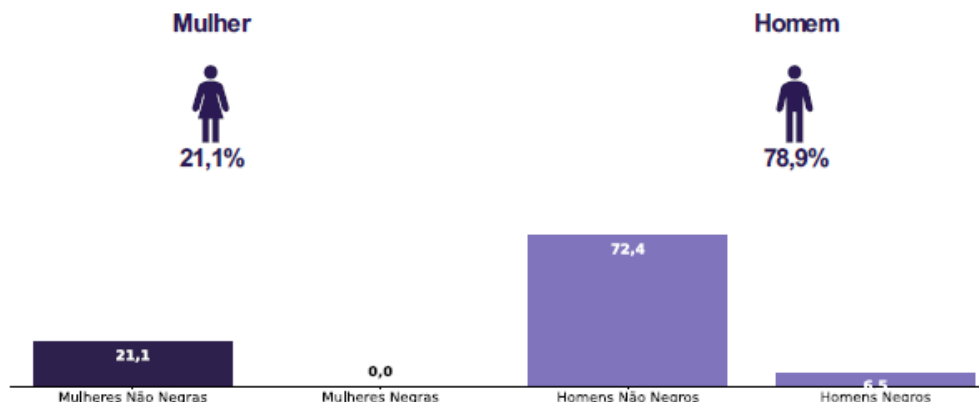
CNPJ: 83017350000198

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 121,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 97,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

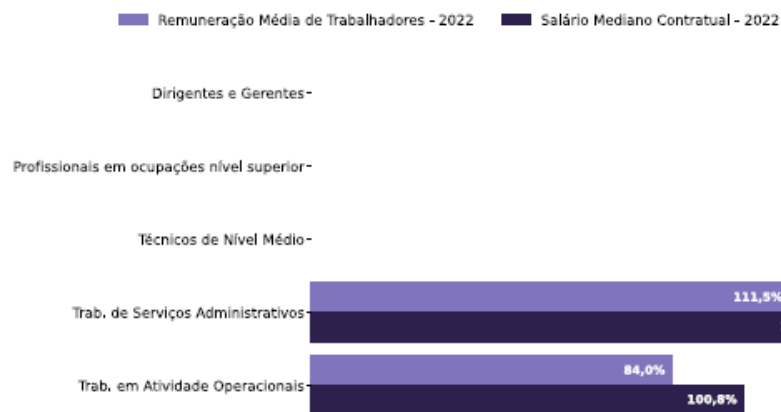
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	121,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	97,6%

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:

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



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.

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
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	

NOTA TÉCNICA

Neste aspecto, é importante observar que o Relatório aponta que o salário contratual mediano pago é de 121%, o que demonstra que as mulheres tem um salário base superior ao dos homens.

Por outro lado, a remuneração média que conta com adicionais, como benefícios, horas extras, comissões, etc, indica que TAF está muito próxima de alcançar a paridade entre homens e mulheres, uma vez que a remuneração média das mulheres corresponde a 97,6%.

No quesito, grandes grupos de ocupação (CBO), há clara indicação de atuação majoritária das mulheres nos setores administrativos, onde tanto seu salário contratual (base) quanto sua remuneração média supera a dos homens nas mesmas ocupações. Já nas atividades operacionais há uma diferença no que refere a remuneração média (salário base mais acréscimos), correspondendo a remuneração das mulheres a 84% do recebido pelos homens.

No que se refere a composição total dos empregados por sexo, etnia e raça, a empresa apresenta um predomínio de homens à mulheres e de pessoas brancas à negros.

Tais indicativos trazem observações claras do baixo desnível remuneratório existente entre os sexos, mas também apontam para uma clara missão da TAF na busca de contratação de mais mulheres e pessoas negras em seu quadro. A TAF, por tal razão, assume o claro compromisso de promover medidas afirmativas para parear essas relações, observando, evidentemente, os desafios a serem enfrentados quando as características regionais e de atividades em que ainda há predomínio no mercado em que atua de trabalhadores de determinado sexo e raça.