

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial e Remunerações entre Homens e Mulheres - Mapal do Brasil.



Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos da Mapal do Brasil para a promoção de práticas de inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial da empresa Mapal do Brasil.

As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (**Classificação Brasileira de Ocupações**). É importante saber que a CBO é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil, tendo sido utilizada como base para elaboração do relatório.

Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018.

No contexto específico da Mapal, é essencial destacar que a empresa está em conformidade com essa legislação. Aqui, não há espaço para desigualdades salariais entre homens e mulheres. O que determina a diferença salarial entre profissionais na Mapal é estritamente o critério estabelecido pela CLT, de acordo com tempo de serviço na função, não existindo nenhuma forma ou critério de discriminação ou desigualdade salarial.

Isso significa que na Mapal, a equidade salarial é uma prioridade fundamental. Todos os colaboradores, independentemente de sexo, etnia e raça, são remunerados de acordo com critérios objetivos e transparentes, alinhados com a legislação vigente e nosso Plano de Cargos e Salários. Essa abordagem não apenas promove um ambiente de trabalho justo e inclusivo, mas também fortalece a cultura organizacional da empresa, contribuindo para o crescimento e sucesso de todos os seus membros.

Abaixo, de forma estatística através do E-social com base no **ano de 2022**, disponibilizamos o relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, **elaborado pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego**.

Ibirité, 28/03/2024

Mapal do Brasil

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

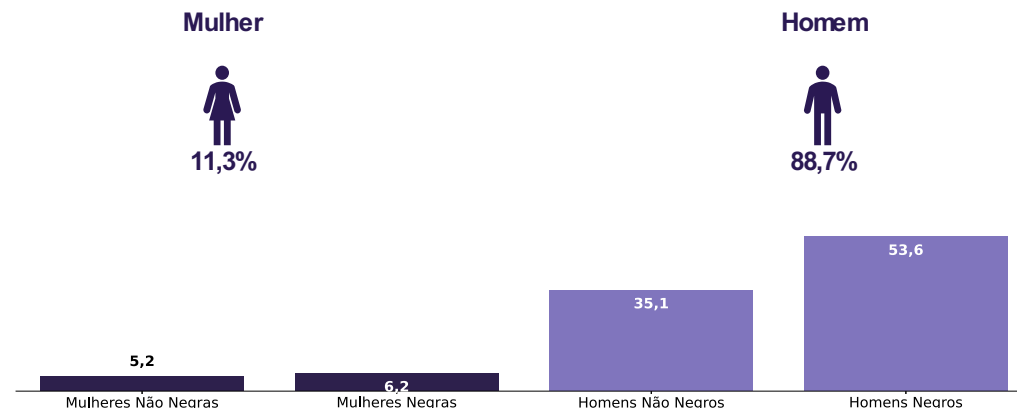
CNPJ: 01254591000196

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 99,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 56,6%

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>	99,4%
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>	56,6%

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:



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	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	

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.