

Relatório de Transparência Salarial emitido pelo Ministério do Trabalho – Data-base 2023

Em atendimento às novas regulamentações sobre igualdade salarial (Lei nº 14.611/2023, Decreto nº 11.785/2023 e Portaria 3.714/2023 do Ministério do Trabalho), estamos publicando o relatório da **METALAC SPS INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.** **(44.068.211/0001-31).**

Ao analisar o Relatório, é importante considerar as seguintes ressalvas:

- O objetivo do Relatório é levantar dados estatísticos das empresas brasileiras para auxiliar em medidas e políticas das autoridades;
- O Relatório é um documento elaborado integralmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego e está sendo meramente replicado pela empresa;
- O Relatório utiliza dados de 2023 e não reflete a atual realidade da empresa;
- O Relatório utiliza dados extraídos via eSocial e uma declaração sobre práticas e políticas preenchida pelas empresas em página do Governo chamada "Portal Emprega Brasil";
- A metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego não considera uma série de particularidades sobre estruturas de cargos e remuneração, tais como: cargos com diferentes níveis, senioridade e tempo de contrato, remunerações vinculadas à performance etc., adicionais de tempo de serviço;
- A metodologia do Relatório não permite uma análise precisa de eventual diferença salarial entre cargos específicos e equivalentes e, portanto, não se presta a demonstrar discriminação ou equiparação salarial;
- O Ministério do Trabalho não considerou questões locais e de mercado relativos a cada indústria no Brasil - como a existência de sub-representação de mulheres em determinadas carreiras, resultante de fatores distintos (preconceitos históricos de gênero, expectativas sociais e estereótipos culturais) que não podem ser controlados pela empresa.

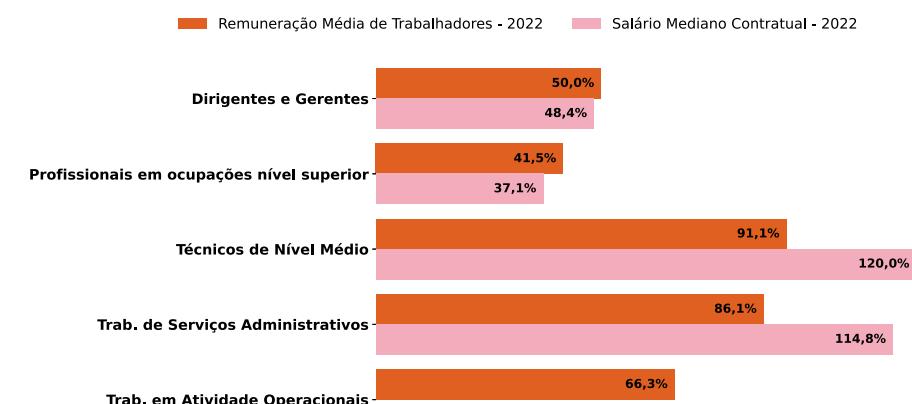
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 44.068.211/0001-31 / Quant. de trabalhadores: 324

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 59,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,6%

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>	59,0%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,6%

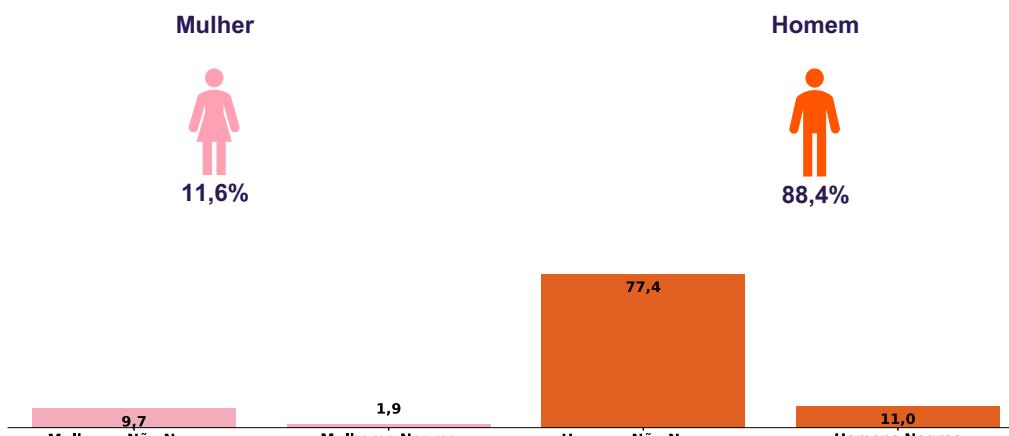
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	