

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Fluminense

No intuito de darmos maior transparência às comparações salariais trazidas pelo relatório que o governo disponibiliza, elaboramos os seguintes destaques:

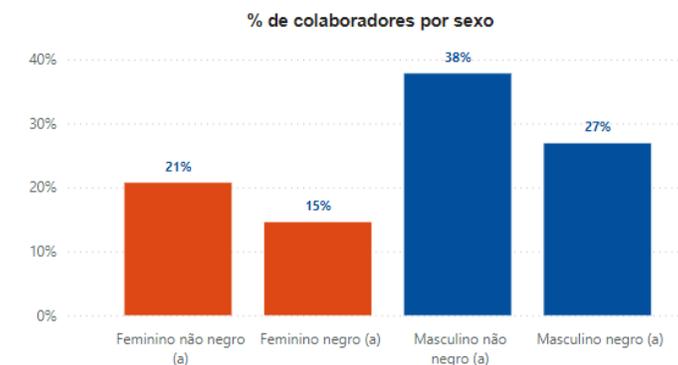
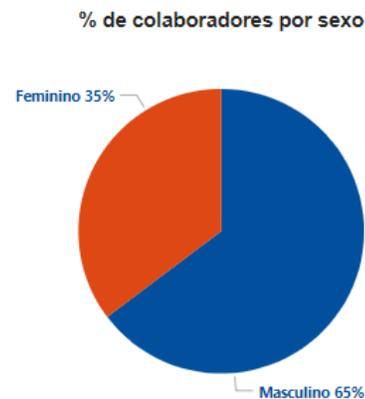
### Política e ações realizadas pela Arteris

1. **Plano de cargos e salários** estruturado para os colaboradores
2. Políticas de **incentivo à contratação** de mulheres como:
  - a. Programa de contratação de mulheres com deficiência
  - b. Incentivos à contratação de mulheres LBTQI+
  - c. Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas)
3. Adesão a Empresa Cidadã (licenças paternidade e maternidade estendidas)
4. Auxílio Creche
5. Associação ao Movimento Mulheres 360: fórum para troca de políticas e práticas para equidade de gênero
6. Adesão a 7ª Edição do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça | iniciativa dos Ministérios das Mulheres, Igualdade Racial e do Trabalho
7. Rodas de conversa e lives
8. Criação de grupos de afinidade

Além das questões listadas, a promoção da diversidade na empresa tem sido um exercício contínuo em nosso dia a dia. Ações como Programa de Estágio Afirmativo, aumento na proporção de mulheres em cargos de liderança – com destaque o reconhecimento como “Lugares Incríveis para Trabalhar” e “Mais Incrível em Equidade de Gênero”!, premiação da FIA e UOL – entre outras, reforçam esse nosso desejo genuíno em promovermos um ambiente de trabalho saudável e de oportunidades equitativas para todos.

Como o relatório que o governo publica traz informações referentes a 2023, entendemos que é necessário darmos publicidade aos números mais atualizados. Desta forma, a seguir apresentamos os dados referentes ao mês de setembro de 2024:

### Composição do total de colaboradores por sexo e etnia.



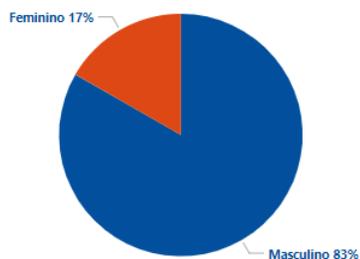
Referência dos dados: **setembro de 2024**

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Fluminense

### Proporção de Homens e Mulheres nos cargos de liderança

% de colaboradores por sexo (liderança)



Cargos de liderança considerados:

- a) Diretores
- b) Superintendentes
- c) Gerentes
- d) Coordenadores

Entendemos que a comparação fica mais justa quando agruparmos os cargos praticados na empresa nos clusters que possuem uma maior similaridade em termos de complexidade – e conseqüente remuneração.

Desta forma, evitamos os desvios gerados no report do governo, feito com base nos CBOs – codificação que é de senso comum estar desatualizada e que não prevê, por exemplo, códigos específicos para coordenadores (nos forçando a trabalhar com códigos de gerentes ou analistas).

### Informações sobre Equidade Salarial

#### Proporção da média salarial contratual de mulheres em comparação aos homens.

% do salário médio das mulheres vs homens



Analisando a fotografia, percebemos que a proporção da média salarial contratual de mulheres e homens fica bastante próxima, podendo ainda assim sofrer variações em decorrência de alguns fatores:

- a) Proporção de mulheres em cargos de maior ou menor complexidade, dentro do mesmo cluster;
- b) Há quanto tempo o colaborador está no cargo atual – podendo, neste período, ter passado por avaliações anuais de desempenho, em que é avaliada a sua proficiência na execução das atividades previstas, e por fim por ciclos anuais de meritocracia, realizados com base no resultado destas avaliações.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial Fluminense

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

Empregador: 09.324.949/0001-11 / Quant. de trabalhadores: 411

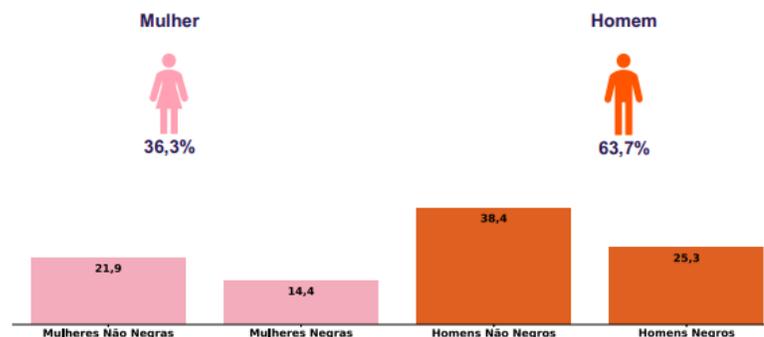


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 70,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,0%

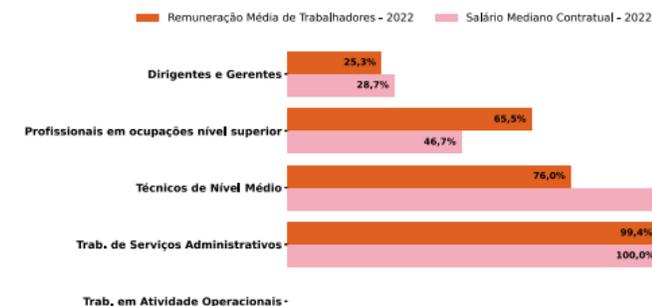
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	70,6%
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>	66,0%

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

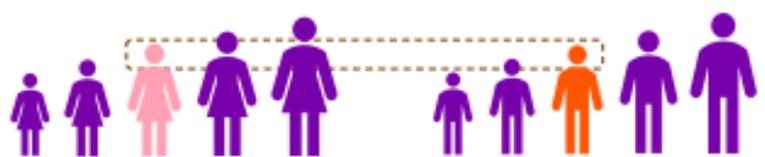
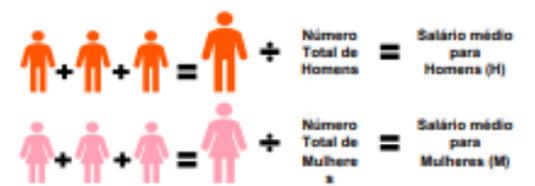
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	⚠️
Cumprir metas de produção	⚠️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	⚠️
Capacidade de trabalho em equipe	⚠️
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+, Indígenas)	⚠️ ⚠️ ⚠️ ⚠️
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.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Fluminense

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 70,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,0%

Indicador	Definição	Razao 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> 	70,6%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p><math>\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}</math></p> <p><math>\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}</math></p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> 	66,0%

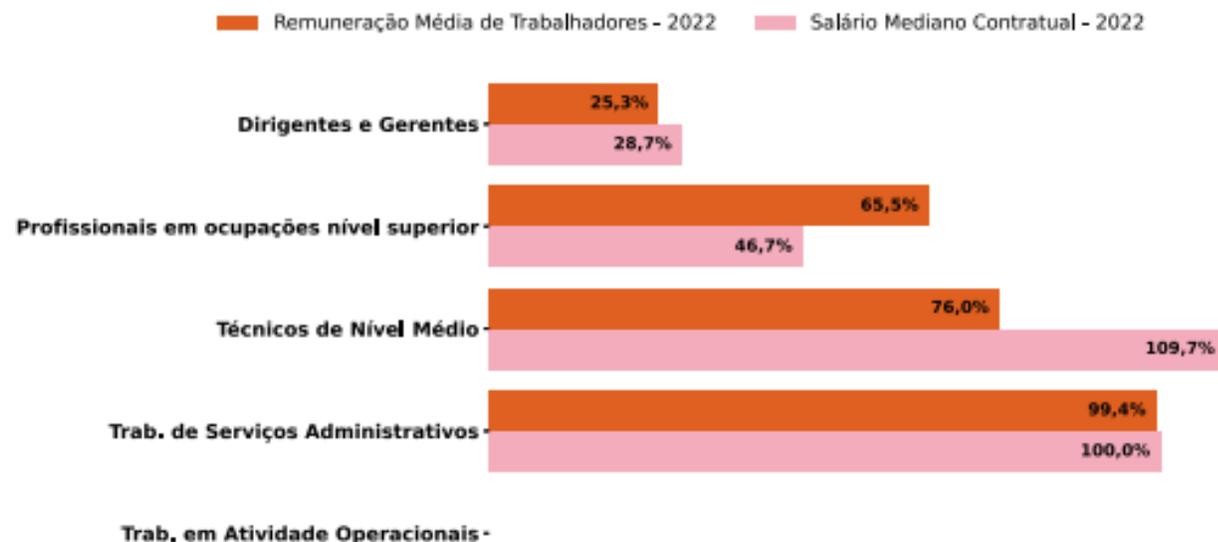
\* Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao ano de 2023.

O indicador de **salário médio e mediano**, ao agrupar homens e mulheres, **não reflete a realidade salarial** na Arteris. Isso se deve às diferentes proporções de homens e mulheres nos **diversos níveis hierárquicos** da empresa, o que causa diferenças salariais, **não necessariamente relacionadas ao sexo**.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Fluminense

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



\* Os indicadores apurados pelo MTE referem-se ao ano de 2023.

O indicador por **grande grupo de ocupação não reflete** a realidade salarial na Arteris. Isso ocorre porque o MTE agrupa cargos que variam desde diretores e superintendentes até mesmo alguns analistas, sem considerar a diversidade de níveis hierárquicos. Devido a essa diferenciação, que **não está relacionada ao sexo**, há disparidades salariais ao agrupar dessa maneira.