

A **EMPRESA IGESP SA CMC INST GAST SP** não tem e proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, inclusive relacionada ao salário e ou remuneração, por motivo de gênero, identidade de gênero, origem, raça, cor, religião, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Desta forma, todas as políticas relacionadas ao acesso ao emprego, de sua manutenção e de critérios remuneratórios são baseadas unicamente em critérios permitidos por lei, como por exemplo, observadas as competências e habilidades e, em relação aos critérios salariais, o estabelecido no Art. 461 da CLT.

Recurso Humanos

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

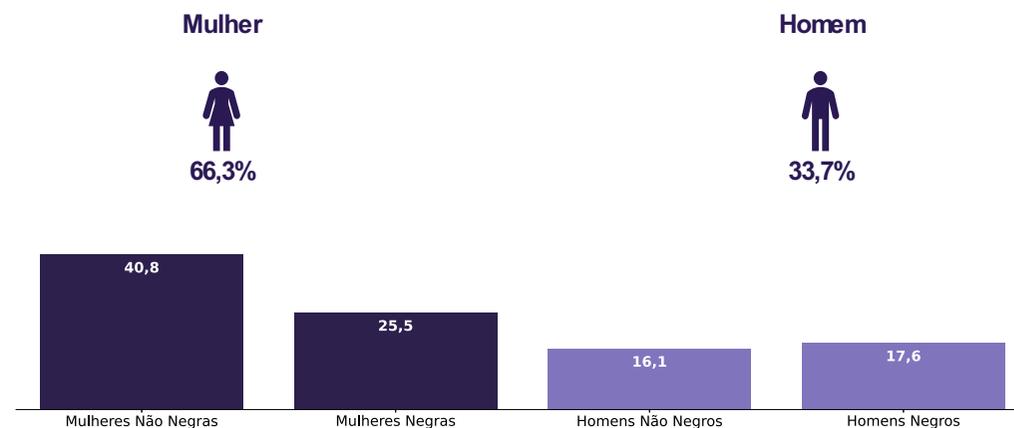
CNPJ: 61442190000191

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 109,6%

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|--|--|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) | Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 100,0% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) | Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) 109,6% |

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:



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 | |
| 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 | |