

A Jurid do Brasil Sistemas Automotivos Ltda, em cumprimento à Lei 14.611/2023, vem dar publicidade ao relatório de transparência salarial emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, referenciando, contudo, que o mesmo não necessariamente retrata o entendimento da empresa quanto às conclusões, tendo em vista os critérios utilizados para sua elaboração, os quais se baseiam no Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) e dados relativos a RAIs do ano de 2022.

A metodologia utilizada na legislação consiste em duas frentes:

- Agrupamento de todos os cargos existentes nas empresas comparando a diferença entre homens e mulheres;
- Agrupamento por Classificação Brasileira das Ocupações (CBOs);

Já a metodologia da empresa considera grupos de cargo por escopo de atividade, complexidade, área de atuação, entre outros.

O tema é muito relevante para a organização, por isso, reafirmamos que não existe qualquer prática de discriminação salarial. Também apoiamos o esforço do Governo em minimizar a desigualdade salarial de gênero e nos orgulhamos das práticas adotadas, que convergem para o mesmo propósito.

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

CNPJ: 17310380000163

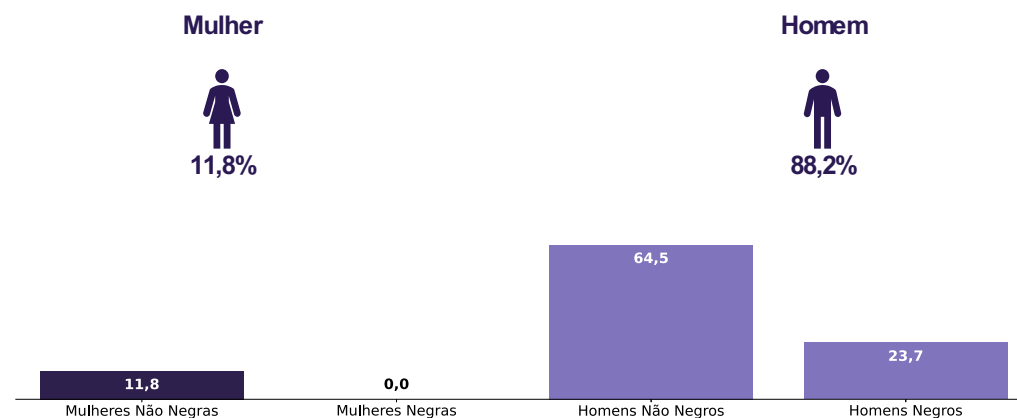


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 91,5%

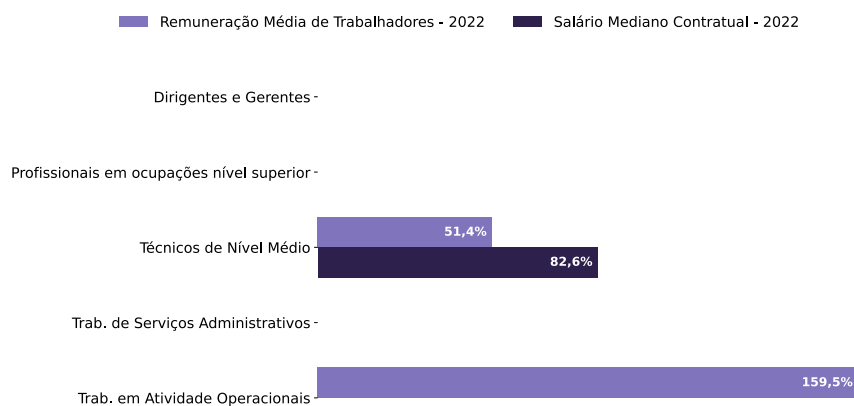
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	71,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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>	91,5%

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	📄