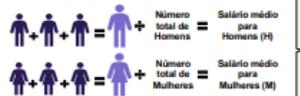


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 19521322000104

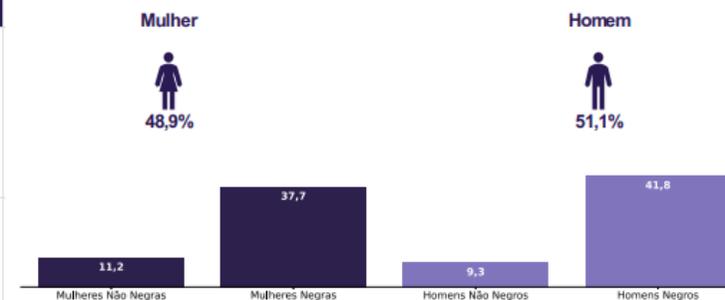


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 62,7%

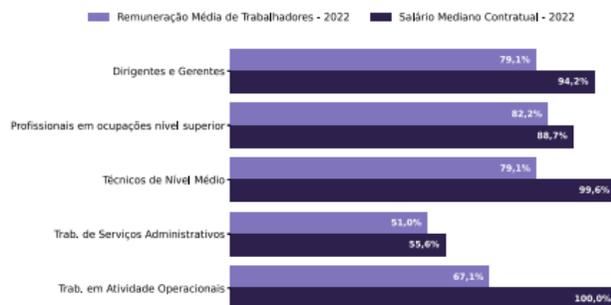
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	78,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> 	62,7%

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	Fl
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
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	Fl
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	

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Empresa Brasil mar.2024

Nota Explicativa do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024.

Como parte do cumprimento das diretrizes da Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, que foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE Nº 3.714, a Concessionária Nova Rota do Oeste vem trazer à publicização o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024, emitido pelo Ministério do Trabalho através do Portal Emprega Brasil.¹

Contudo, a melhor compreensão dos dados apresentados no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024, somente é possível levando em consideração os apontamentos a seguir elencados:

1) Inicialmente, insta esclarecer que o relatório é realizado a partir de informações coletadas no E-social/ RAIS, sendo colhidas, nos termos do Decreto e Portaria mencionados, informações remuneratórias e classificação dos empregados em 5 grandes grupos: a. Dirigentes e gerentes, b. Profissionais em ocupações nível superior, c. Técnicos de nível médio, d. Serviços Administrativos e e. Atividades Operacionais, conforme a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) que está lançada para cada empregado nos sistemas oficiais e foi desenvolvida com objetivo de natureza quantitativa classificatória para análises gerais, não refletindo, em muitos casos, a função efetiva.

2) Importante elucidar que os dados levantados pelo Portal se referem ao período de 2022, período em que não vigente a Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, pelo que não deveriam ser considerados como indicadores válidos e não refletem a realidade atual da empresa;

3) O relatório parte do prisma de análises quantitativas e não qualitativas, de modo que não faz distinção na ocupação de cargos entre homens e mulheres com base nas efetivas funções desempenhadas e os critérios utilizados no plano de cargos e salários vigente no

¹ Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018, tendo sido emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

âmbito de nossa empresa. Os dados refletem tão somente quantidade total de integrantes em cada um dos grupos da Classificação mencionada, sem analisar os critérios do plano de cargos e salários, bem assim como as características e formação técnica e qualificada de cada pessoa empregada;

4) O relatório, ao considerar para efeito de análise da remuneração, dados como: I- salário contratual; II- décimo terceiro salário; III- gratificações; IV- comissões; V- horas extras; VI- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; VII- terço de férias; VIII- aviso prévio trabalhado; IX- descanso semanal remunerado; X- gorjetas; e XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador, está considerando para efeito comparativo adicionais ou valores que tem caráter personalíssimo e que em nada se relacionam com questões de gênero, mais uma vez demonstrando que não reflete requisitos legais que garantem a equidade;

5) A Concessionária Nova Rota do Oeste se encontra completamente comprometida com a promoção da igualdade de gênero em nosso ambiente de trabalho, tanto que homens e mulheres que realizam idêntica função recebem igual valor salarial, respeitando os critérios do Plano de Cargos e Salários da empresa;

6) A concessionária já trabalha na construção de programas que promovam a igualdade de gênero, combatam o assédio e a discriminação, incentivem a educação e a capacitação das mulheres e criem ambientes de trabalho inclusivos e seguros para todos os integrantes da Concessionária Nova Rota do Oeste.

Em resumo:

- O Relatório foi emitido pelo Ministério do Trabalho com base em dados remuneratórios e na Classificação Brasileira de Ocupações, que nem sempre reflete a efetiva função exercida no âmbito da empresa;
- Os dados utilizados estão desatualizados, sendo consideradas informações de 2022;
- Os dados do relatório estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018, tendo sido emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

- Não houve a observação de características individualizadas das pessoas empregadas, a observância do Plano de Cargos e Salários ou de critérios previstos na legislação (como determinados adicionais de caráter personalíssimo) na classificação e análise comparativa;
- A Concessionária Nova Rota do Oeste está completamente comprometida com a promoção da igualdade de gênero em nosso ambiente de trabalho e já trabalha na construção de programas que promovam a igualdade de gênero.