

Relatório de Transparência Salarial

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, a Portaria MTE Nº 3.714, bem como o compromisso da Combio Energia com a transparência, divulgamos o Relatório de Transparência Salarial. Seguindo o formato estabelecido pelo Ministério das Mulheres e Ministério do Trabalho e Emprego, apresentamos os dados do CNPJ da Matriz, que possui mais de 100 pessoas empregadas.

Alertamos que existem diferenças importantes entre o Relatório do MTE e a realidade da Combio, isso porque a metodologia do Relatório está baseada na CBO, Classificação Brasileira de Ocupações, e no agrupamento de cargos, organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”.

A Lei nº 14.611/2023, por sua vez, propõe a comparação entre os salários pagos para realização de trabalho de igual valor, ao passo que o Relatório agrega diferentes tipos de cargos, sem distinção de natureza da função, área de atuação, tempo de empresa, tempo na função, produtividade, perfeição técnica, tampouco níveis hierárquicos. Dessa forma, é perceptível que o Relatório em anexo oferece análises comparativas de salários e cargos que, na verdade, não são comparáveis.

A Combio demonstra compromisso com a transparência ao divulgar o Relatório de Transparência Salarial enviado pelo MTE.

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

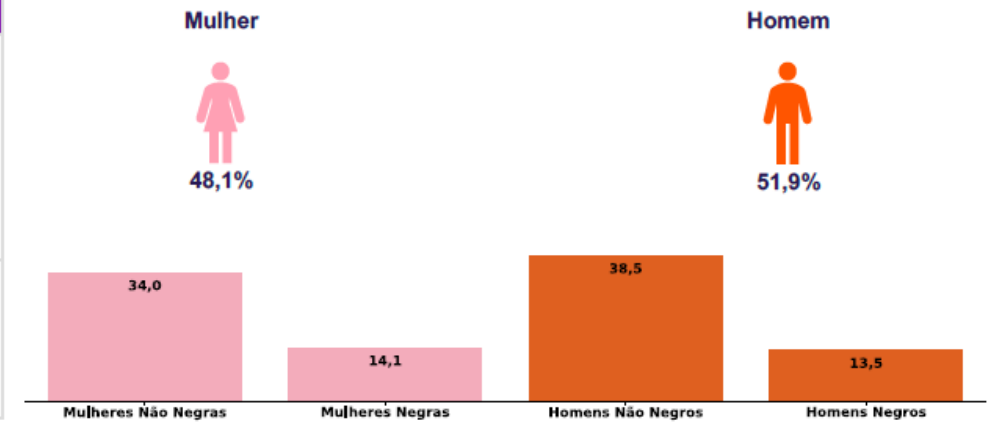
Empregador: 10.376.555/0001-96 / Quant. de trabalhadores: 171

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 60,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 60,9%

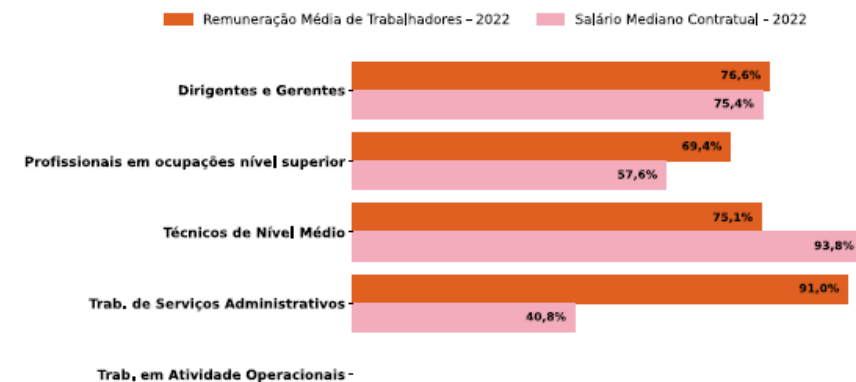
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

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>	60,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> <p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}$ </p>	60,9%



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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re
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	