

Equidade Salarial na MSD

Relatório de Equidade Salarial MSD – considerando CBO versus nomenclatura de cargos interna

Ministério do Trabalho Base Informativa 2022 por análise de CBO

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 07954091001034

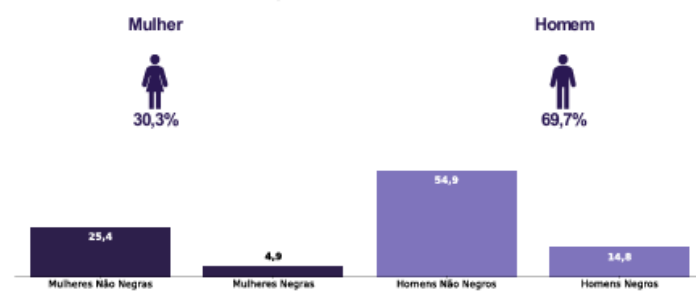


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 85,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

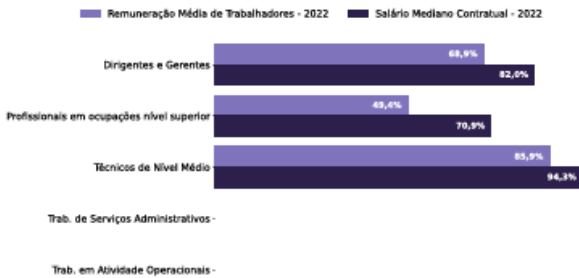
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	85,4%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens</p> <p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,8%

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:

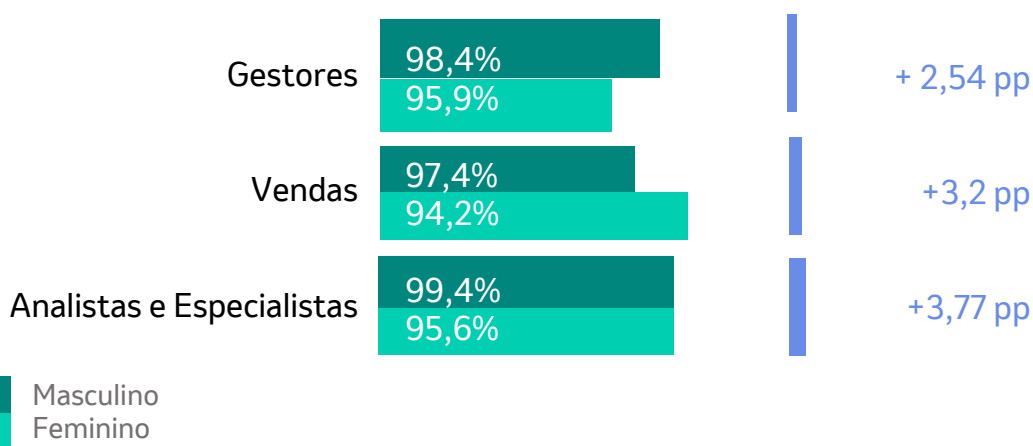
b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

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

MSD Base Informativa 2023 considerando cargos internos da MSD



CONHEÇA AS NOSSAS AÇÕES

A metodologia utilizada pela MSD é diferente da idealizada pelo Ministério do Trabalho

Faz parte da nossa estratégia, desde 2021, a mitigação de diferenças salariais:

- Plano de Cargos e Salários (CCF)
- Auditoria Equidade Salarial Anual (Pay Equity)
- Janeiro/24: Nova regra global de remuneração para ajuste das diferenças salariais
- Licença Maternidade e Paternidade estendida
- Plano de Carreira e Desenvolvimento

Equidade Salarial na MSD

Relatório de Equidade Salarial MSD - considerando CBO versus nomenclatura de cargos interna

Ministério do Trabalho Base Informativa 2022 por análise de CBO

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 07954091001387

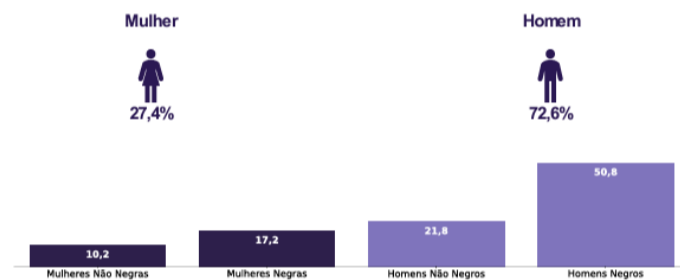


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 161,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 124,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

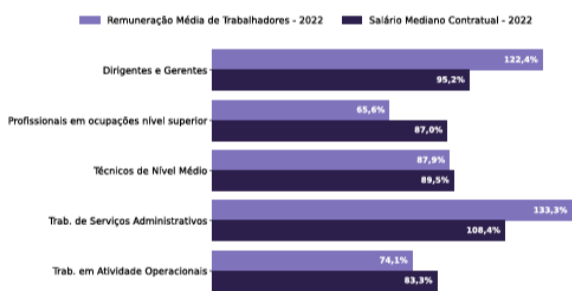
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	161,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens = 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 (%)	124,4%

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
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

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

CONHEÇA AS NOSSAS AÇÕES

A metodologia utilizada pela MSD é diferente da idealizada pelo Ministério do Trabalho

Faz parte da nossa estratégia, desde 2021, a mitigação de diferenças salariais:

- Plano de Cargos e Salários (CCF)
- Auditoria Equidade Salarial Anual (Pay Equity)
- Janeiro/24: Nova regra global de remuneração para ajuste das diferenças salariais
- Licença Maternidade e Paternidade estendida
- Plano de Carreira e Desenvolvimento

Equidade Salarial na MSD

Relatório de Equidade Salarial MSD – considerando CBO versus nomenclatura de cargos interna

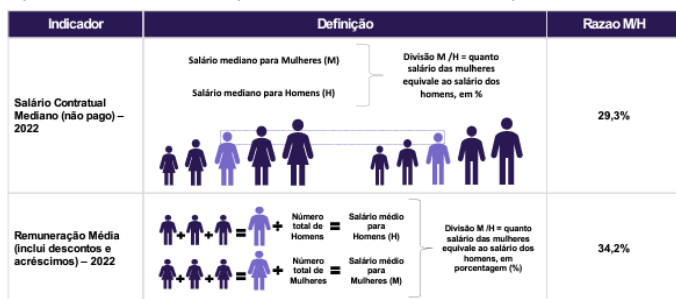
Ministério do Trabalho Base Informativa 2022 por análise de CBO

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 05194267000180

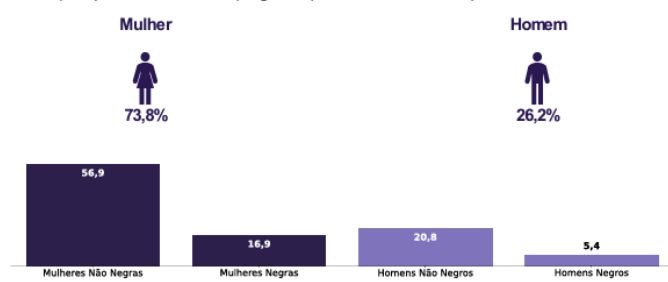


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 29,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 34,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

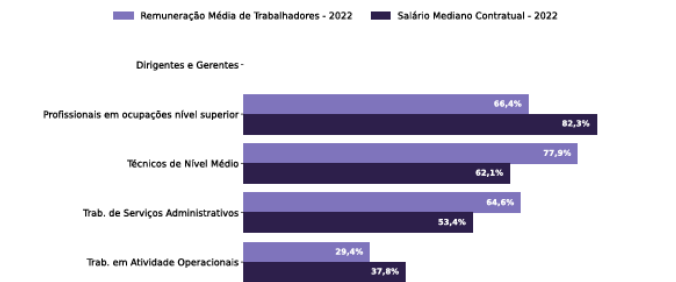


a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



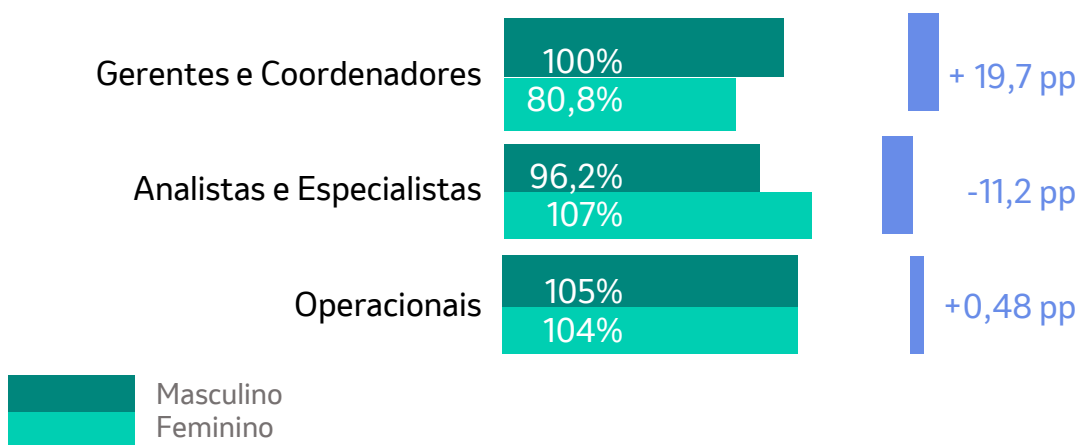
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Plc
Cumprir metas de produção	Plc
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe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

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.

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

MSD

Base Informativa 2023 considerando cargos internos da MSD



CONHEÇA AS NOSSAS AÇÕES

A metodologia utilizada pela MSD é diferente da idealizada pelo Ministério do Trabalho

Faz parte da nossa estratégia, desde 2021, a mitigação de diferenças salariais:

- Plano de Cargos e Salários (CCF)
- Auditoria Equidade Salarial Anual (Pay Equity)
- Janeiro/24: Nova regra global de remuneração para ajuste das diferenças salariais
- Licença Maternidade e Paternidade estendida
- Plano de Carreira e Desenvolvimento