

NOTA TÉCNICA ACERCA DOS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Desde a publicação da Lei n.º 14.611, em 2023, a empresa reforçou seu compromisso com a transparência e a equidade salarial. Atendendo à legislação, divulgamos semestralmente relatórios que garantem a visibilidade das práticas internas relacionadas à remuneração, assegurando que homens e mulheres recebam salários justos e iguais para funções equivalentes.

A lei estabelece diretrizes para combater a discriminação salarial com base em gênero, raça, etnia e idade, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário. Como parte da Divisão Comércio do Grupo Águia Branca, a concessionária sempre adotou medidas para prevenir qualquer forma de discriminação. Com a nova legislação, intensificamos nossos esforços na implementação de melhorias contínuas, reforçando nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais justo e transparente para todos os colaboradores.

Nesse contexto, apesar de todas as medidas adotadas pela empresa, é importante destacar que, embora os relatórios de transparência tenham um propósito louvável, os dados neles contidos nem sempre refletem com precisão a realidade da empresa. Isso ocorre porque há uma discrepância entre os critérios utilizados para a apuração das informações apresentadas e as diretrizes legais que efetivamente avaliam possíveis desigualdades salariais. Em outras palavras, os relatórios aplicam critérios inadequados, o que compromete a exatidão dos dados divulgados.

Além disso, a metodologia utilizada nos relatórios se baseia na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que organiza os cargos em grandes grupos (famílias), sem capturar adequadamente as especificidades das funções e responsabilidades desempenhadas. Essa categorização pode levar a comparações inadequadas entre cargos de diferentes níveis hierárquicos, gerando distorções nos resultados e sugerindo disparidades salariais inexistentes.

Outro fator que compromete a precisão das análises é a falta de padronização na amostragem: os relatórios comparam grupos distintos de homens e mulheres sem homogeneizar a quantidade de amostras, o que influencia diretamente nos resultados. Além disso, as empresas não tiveram a oportunidade de contribuir na definição dos critérios de apuração, apesar de cada organização possuir particularidades que impactam a estrutura salarial.

Exemplificando, no CBO do Grupo 1, dirigentes e gerentes, estão as funções de diretor e assistentes, enquanto que no Grupo 4, trabalhadores de serviços administrativos, estão as funções de supervisor e aprendiz, o que compara a remuneração de diversos cargos em um mesmo grupo e, certamente, gera uma amostragem indevida de desigualdade salarial equivocada.

Em acréscimo, não se deve esquecer que, especialmente no âmbito da atividade comercial desta empresa, a remuneração dos trabalhadores quase sempre envolve uma parcela fixa acrescida de outra variável. Assim, eventuais diferenças nos valores percebidos entre trabalhadores refletem, em grande parte, a produtividade individual e a capacidade comercial de cada profissional, e não desigualdades salariais decorrentes de gênero.

Nesse sentido, em que pese as diversas críticas pontuadas por diversas empresas acerca da falta de exatidão do critério de avaliação utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a obrigatoriedade na publicação continua e esse é o quarto relatório publicado pela empresa que deixa de refletir as reais condições de seus trabalhadores.

Vale ressaltar que, em todas as análises internas realizadas em conjunto na empresa pelas áreas de Recursos Humanos, Compliance e Departamento Pessoal, não foi identificada qualquer discrepância que viole o princípio da igualdade salarial previsto no inciso I do artigo 5º da Constituição Federal e no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Sempre que houver identidade de função, equivalência no valor do trabalho e mesma localidade de exercício, a remuneração praticada é idêntica, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Apesar das inconsistências apontadas, reafirmamos nosso compromisso com a conformidade legal e regulatória, cumprindo integralmente a obrigação de publicar o relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Ainda assim, é essencial garantir que as empresas tenham liberdade para adaptar suas políticas internas de igualdade salarial às suas realidades específicas, respeitando as diretrizes legais sem desconsiderar suas particularidades operacionais.

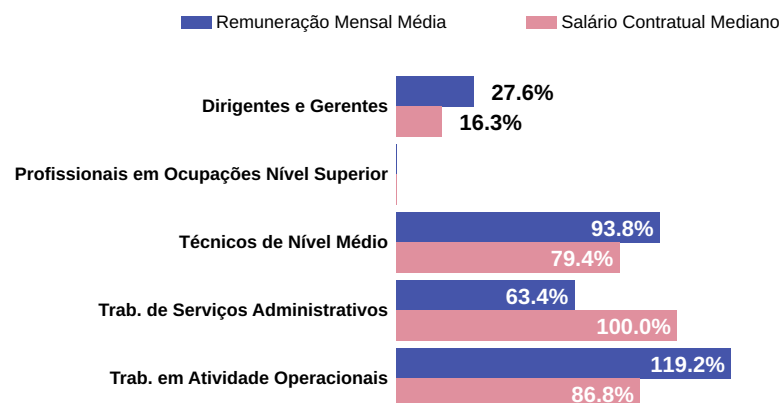
Por fim, reconhecemos a importância da iniciativa e os benefícios que podem ser gerados a partir da discussão sobre equidade salarial. Reafirmamos o compromisso das empresas da Divisão Comércio do Grupo Águia Branca com a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária, fortalecendo nossos esforços no combate a qualquer forma de discriminação. A busca contínua pela igualdade salarial não é apenas uma prioridade inegociável, mas também um elemento essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, transparente e inclusivo.

Empregador: 24.706.364/0001-50 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 183

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 91.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 46.2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	91.9%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	46.2%

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Mulheres

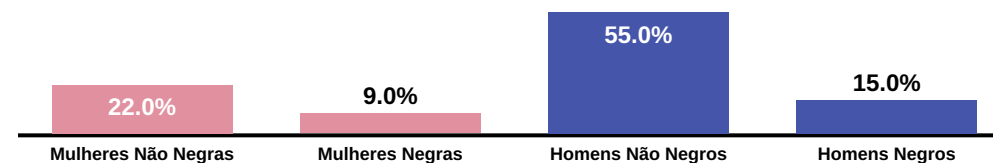


31.0%

Homens



69.0%



Critérios remuneratórios

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	
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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	