



# **Relatório de Transparência Salarial** *Salary Transparency Report*

Publicado em 28 de Março de 2024  
*Published on March 28, 2024*



# Introdução

## *Introduction*

Este relatório tem como objetivo a apresentação dos marcadores relativos à igualdade salarial e de critérios remuneratórios de nossos empregados, conforme estabelecido no artigo 5º da Lei nº 14.611/2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial.

*This report aims to present the indicators related to wage equality and remuneration criteria of our employees, as established in Article 5 of Law No. 14,611/2023, also known as the Wage Equality Law.*

Em 04 de julho de 2023, foi publicada a Lei nº 14.611/2023 ("Lei de Igualdade Salarial"), que tem como principal objetivo garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

*On July 4, 2023, Law No. 14,611/2023 ("Wage Equality Law") was published, which has as its main objective to ensure wage equality and remuneration criteria between women and men for performing work of equal value or in the same role.*



## **Introdução continuação** ***Introduction continuation***

Visando alcançar esse objetivo, a nova Lei de Igualdade Salarial estabeleceu obrigações de adoção de mecanismos de transparência salarial, promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, incluindo a publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados.

*To achieve this goal, the new Wage Equality Law established obligations to adopt mechanisms of wage transparency, promotion, and implementation of diversity and inclusion programs in the workplace, including the semi-annual publication of a Salary Transparency and Remuneration Criteria Report by private legal entities with 100 or more employees.*



## **Introdução continuação** *Introduction continuation*

Em novembro de 2023, a Lei de Igualdade Salarial foi regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Essas normas estipularam que o MTE seria responsável pela elaboração dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios a partir de informações fornecidas pelos empregadores por meio da plataforma e-Social, bem como de informações complementares fornecidas diretamente pelas empresas ao MTE pelo Portal Emprega Brasil.

*In November 2023, the Wage Equality Law was regulated by Decree 11,795/2023 and Ordinance 3,714/2023, issued by the Ministry of Labor and Employment (MTE). These regulations stipulated that the MTE would be responsible for drafting the Salary Transparency and Remuneration Criteria Reports based on information provided by employers through the e-Social platform, as well as supplementary information provided directly by companies to the MTE through the “Emprega Brasil” Portal.*



## **Introdução continuação** ***Introduction continuation***

A partir disso, o MTE disponibilizou, no dia 21 de março de 2024, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborados pelo órgão ministerial para cada empresa, segregados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

*Subsequently, on March 21, 2024, the MTE made available the Salary Transparency and Remuneration Criteria Reports prepared by the ministerial body for each company, segmented by establishment, based on a proprietary methodology developed by the MTE.*

Com base nas determinações legais, e em parceria com a Machado Meyer, realizamos uma minuciosa auditoria interna, para a identificação de possíveis desigualdades e mapeamento de nossa estrutura de remuneração. No presente documento, apresentamos as conclusões de nossas análises, bem como os resultados apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

*In compliance with legal requirements and in partnership with Machado Meyer, we conducted a thorough internal audit to identify potential inequalities and map out our remuneration structure. In this document, we present the conclusions of our analyses, as well as the results presented by the Ministry of Labor and Employment.*



# Metodologia de Análise

## *Analysis Methodology*

Durante a análise dos dados relevantes para a elaboração deste relatório, a Graded seguiu as diretrizes estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial e os requisitos de equiparação salarial estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

*During the analysis of the relevant data for the preparation of this report, Graded adhered to the guidelines established in the Wage Equality Law and the wage parity requirements set forth in the Consolidation of Labor Laws (CLT).*

Ao realizar a comparação salarial entre gêneros, conforme proposto pela Lei de Igualdade Salarial, a empresa observou os parâmetros definidos no artigo 461 da CLT, quais sejam (i) identidade de função, (ii) identidade de empregador, (iii) identidade de estabelecimento empresarial, (iv) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos e (v) diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos. Assim, nossa análise comparou somente os empregados que desempenham as mesmas funções, observando os parâmetros já mencionados.

*When conducting wage comparisons between genders, as proposed by the Wage Equality Law, the company observed the parameters defined in Article 461 of the CLT, namely: (i) identity of function, (ii) identity of employer, (iii) identity of business establishment, (iv) difference in length of service to the same employer up to 4 (four) years, and (v) difference in length of service in the same role up to 2 (two) years. Thus, our analysis compared only employees who perform the same functions, observing the aforementioned parameters.*



## **Metodologia de Análise - continuação** ***Analysis Methodology - continuation***

Para a elaboração de nosso relatório, foram observadas também as regras de proteção de dados pessoais de nossos empregados, conforme estabelecido na Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”). Dessa forma, todos os dados analisados e eventuais informações apresentadas neste relatório foram devidamente anonimizadas antes de seu tratamento.

*In preparing our report, we also observed the rules for the protection of personal data of our employees, as established in the General Data Protection Law (“LGPD”). Accordingly, all analyzed data and any information presented in this report were properly anonymized prior to processing.*

Adicionalmente, para fins de apresentação de eventuais resultados, foi estabelecido como parâmetro adicional de comparação um número mínimo de 2 (dois) homens e 2 (duas) mulheres em um mesmo cargo. Assim, posições que contenham menos de 2 (dois) homens e 2 (duas) mulheres não serão apresentadas neste relatório, a fim de evitar a identificação individualizada de nossos profissionais. Nosso relatório foi elaborado considerando somente os empregados ativos em dezembro de 2023.

*Additionally, for the purpose of presenting potential results, an additional comparison parameter was established requiring a minimum number of 2 (two) men and 2 (two) women in the same position. Therefore, positions that have fewer than 2 (two) men and 2 (two) women will not be presented in this report to avoid individual identification of our professionals. Our report was prepared considering only active employees as of December 2023.*



## Resultados *Results*

Conduzida com base exclusivamente nas regras de equiparação salarial prevista na CLT, **nossa análise demonstrou que as práticas remuneratórias adotadas pela Graded garantem o oferecimento de igual remuneração para mulheres e homens que desempenham as mesmas funções.**

*Conducted exclusively based on the wage parity rules provided in the CLT, **our analysis demonstrated that the remuneration practices adopted by Graded ensure equal pay for women and men performing the same functions.***

Ressaltamos que eventuais diferenças se devem a aspectos subjetivos de avaliação e remuneração, como, por exemplo, a performance de nossos empregados.

*We emphasize that any differences observed are due to subjective aspects of evaluation and remuneration, such as the performance of our employees.*

A fim de demonstrar a equidade salarial entre mulheres e homens, apresentamos a seguir os cargos nos quais há ao menos 2 mulheres e 2 homens, comparáveis com base nos requisitos legais de equiparação salarial.

*In order to demonstrate wage equity between women and men, we present below the positions in which there are at least 2 women and 2 men, comparable based on the legal wage parity requirements.*





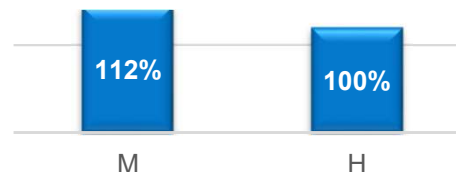
# Resultados - continuação

## Results - continuation

### Diretores



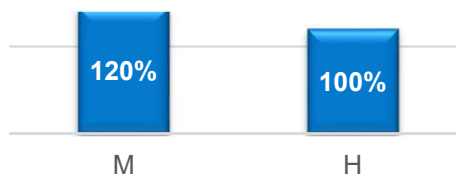
### Gerentes



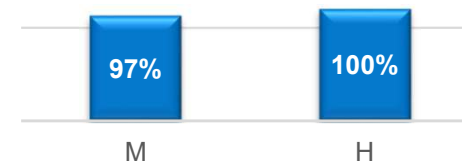
### Ajudantes de Cozinha



### Assistentes de Classe



### Professores



- Nos gráficos acima, apresentamos a proporção do **Salário Contratual** médio das mulheres sobre o dos homens para cada um dos cargos indicados, em dezembro de 2023. / In the charts above, we present the proportion of the average Contractual Salary of women to men for each of the indicated positions, as of December 2023.
- Os cargos/posições apresentados foram identificados com seu título corporativo, bem como com o número de identificação do departamento de referência. / The positions/roles presented were identified with their corporate title, as well as with the reference department identification number.
- Reforçamos que eventuais diferenças estão relacionadas a diferentes níveis de senioridade e trabalho de igual produtividade e mesma perfeição técnica. / We emphasize that any differences are related to varying levels of seniority and work of equal productivity and technical proficiency.**



## **Relatório do MTE - Ministério do Trabalho e Economia** ***Report from the Ministry of Labor and Economy (MTE)***

Em observância à Lei de Igualdade Salarial, a seguir, apresentaremos o relatório elaborado pelo MTE.

*In compliance with the Wage Equality Law, we will now present the report prepared by the Ministry of Labor and Economy (MTE).*

Cumpramos ressaltar, no entanto, que os indicadores apresentados pelo MTE consideram comparações estatísticas, com comparativos de gênero de forma global. Conforme o MTE, para a realização dos comparativos de salários e remunerações dos empregados foram considerados os conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2022.

*It is important to note, however, that the indicators presented by the MTE consider statistical comparisons, with gender comparisons made globally. According to the MTE, for the wage and remuneration comparisons of employees, the concepts of Contractual Median Salary and Average Effective Paid Remuneration for the year 2022 were considered.*



## **Relatório do MTE - Ministério do Trabalho e Economia** ***Report from the Ministry of Labor and Economy (MTE)***

Os comparativos foram realizados considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente de nível hierárquico, escopo de trabalho, função efetiva, desempenho, tempo de emprego ou tempo na função. A metodologia adotada, portanto, compara trabalhadores de toda a empresa, de diferentes níveis hierárquicos e que não exercem as mesmas funções, como, por exemplo, de Analista Administrativo Financeiro e Professor de Química.

*The comparisons were conducted considering the entire universe of women and men in the company, regardless of hierarchical level, scope of work, actual role, performance, length of employment, or time in the position. The adopted methodology, therefore, compares workers across the entire company, from different hierarchical levels and who do not hold the same roles, such as Administrative Financial Analyst and Chemistry Teacher, for example.*



## **Relatório do MTE - Ministério do Trabalho e Economia** ***Report from the Ministry of Labor and Economy (MTE)***

No relatório elaborado pelo MTE, também são apontadas a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, divididos entre os Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações ("CBO"). Similarmente ao método aplicado no comparativo global, a comparação de trabalhadores categorizados por Grandes Grupos do CBO também compara trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos e que executam funções distintas, como, por exemplo, de Gestor de Contas a Receber e de Coordenador de Atividades Extracurriculares.

*In the report prepared by the MTE, the proportion of Contractual Median Salary and Average Effective Paid Remuneration of women and men is also highlighted, divided among the Major Occupation Groups of the Brazilian Classification of Occupations ("CBO"). Similarly to the method applied in the global comparison, the comparison of workers categorized by Major Groups of the CBO also compares workers from different hierarchical levels and who perform distinct roles, such as Accounts Receivable Manager and Extracurricular Activities Coordinator, for example.*



## **Relatório do MTE - Ministério do Trabalho e Economia** ***Report from the Ministry of Labor and Economy (MTE)***

A metodologia adotada pelo MTE, portanto, não observa os preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial – pois não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função – e, tampouco, os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados – pois a CLT assegura o mesmo salário ao trabalho de igual valor desde que as funções exercidas pelos empregados sejam idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, e por profissionais que tenham diferença de tempo de serviços para o mesmo empregador de até 4 anos e diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 anos.

*The methodology adopted by the MTE, therefore, does not comply with the principles brought by the Wage Equality Law – as it does not compare women and men performing work of equal value or holding the same role – and neither does it meet the requirements of Article 461 of the CLT for wage parity among employees – as the CLT ensures the same salary for work of equal value provided that the roles performed by the employees are identical, executed with the same technical perfection, for the same employer, at the same establishment, and by professionals who have a difference in length of service to the same employer of up to 4 years and a difference in length of service in the same role of up to 2 years.*

**Feitas essas considerações, em atenção à Lei de Igualdade Salarial, apresentamos a seguir o relatório elaborado pelo MTE.**

***Having made these considerations, in compliance with the Wage Equality Law, we present below the report prepared by the MTE.***

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

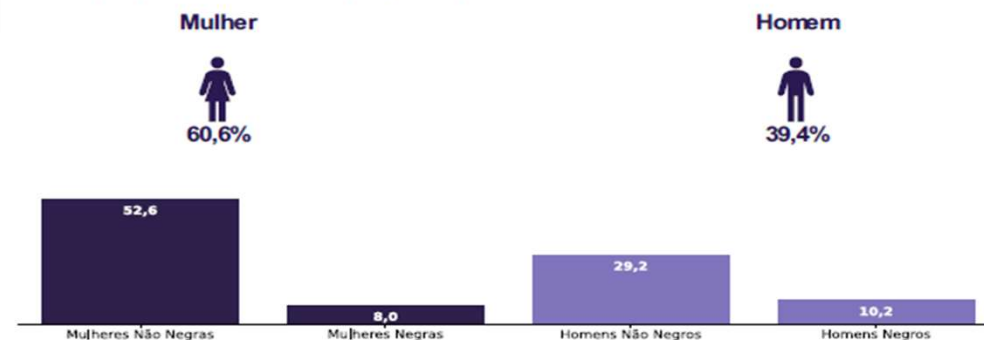
CNPJ: 61060448000195

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 187,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 102,5%

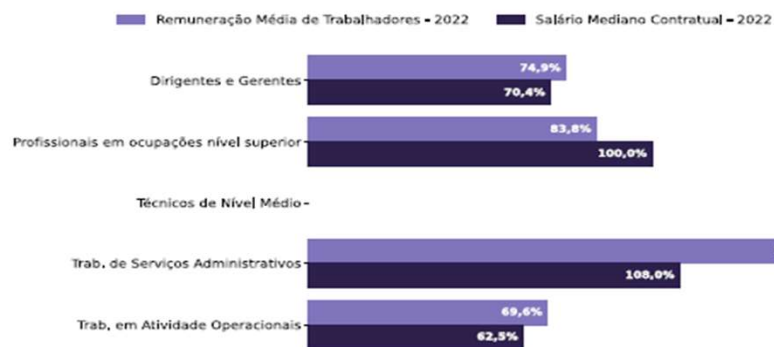
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	187,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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>	102,5%

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	

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

**Obrigada!**

***Thank you!***