

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens



Em atendimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714, ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos assumidos pela Cerbras na promoção de práticas de equidade salarial, inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial elaborado exclusivamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base nas informações do e-Social de 2022.

O relatório não considera os diferentes níveis de cargos nem os fatores relacionados à progressão de carreira, e utiliza médias simples e medianas de toda a população de funcionários, com agrupamentos unicamente por grandes grupos do CBO, que não destacam as diversas variáveis relacionadas às políticas salariais e de carreira da Cerbras. Além disso, também não considera as circunstâncias distintas de trabalho, comparando colaboradores que realizaram horas extras ou trabalharam em horário noturno com outros que não trabalharam nesses regimes.

Em relação ao gênero, o quadro de comparação dos empregados por sexo e etnia/raça considera os dados de 2022 e reflete, de maneira geral, as peculiaridades do nosso país considerando o tipo de negócio e os postos de trabalho existentes. Sob esse aspecto, convém ressaltar que entre dezembro de 2020 e março de 2024, o percentual de mulheres na Cerbras subiu de 9,95% para 11,89%, e que em posições de alta hierarquia as mulheres representam 75% do quadro, com a nossa presidência ocupada por uma mulher de destaque, muito visionária e humana.

A Cerbras ressalta ainda que, em sua avaliação interna, não possui disparidades que não sejam justificadas com relação aos salários de seus colaboradores, seja por gênero ou qualquer outro tipo de classificação, e destaca mais uma vez seu compromisso com a equidade salarial e ações de diversidade e inclusão, sendo inclusive reconhecida pelo décimo segundo ano consecutivo como uma das melhores empresas para se trabalhar no Ceará, segundo o GPTW, por ser a segunda empresa cearense a obter a Certificação ESG – selo FIEC em 2023, e também em 2023 por alcançar o primeiro lugar na categoria desenvolvimento do Prêmio Ser Humano promovido pela ABRH – CE.

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

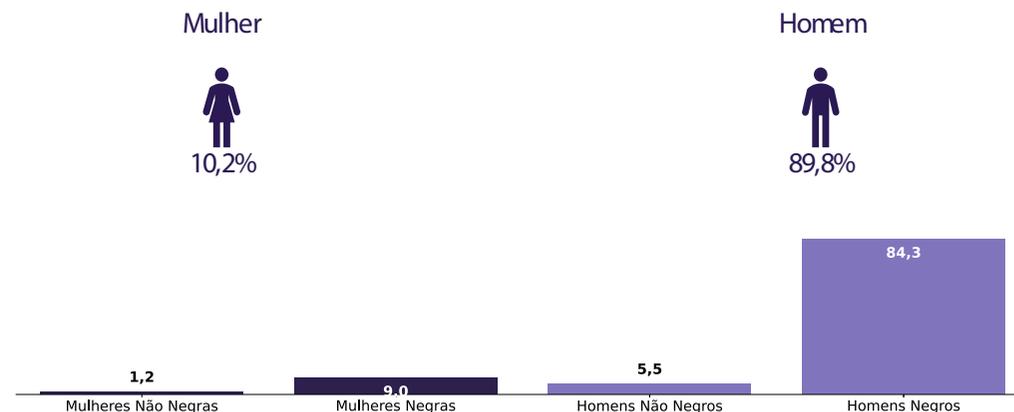
CNPJ: 35029057000106

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 139,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 120,6%

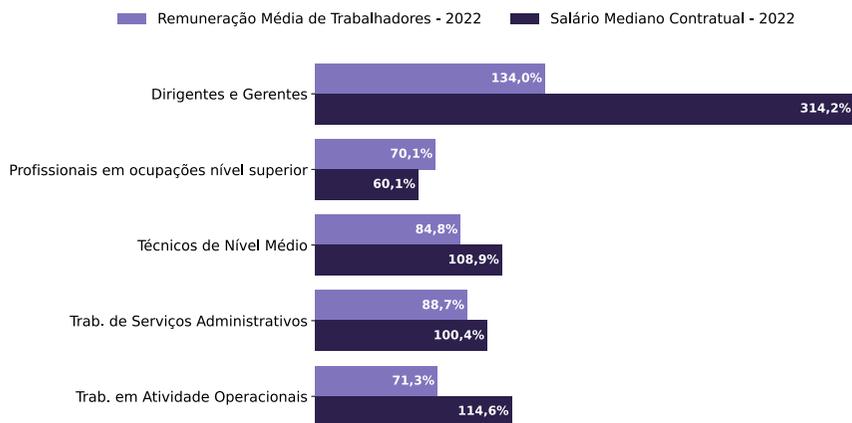
| Indicador | Definição | Razão MH |
|--|---|----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em%</p> | 139,1% |
| Remuneração Média (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> | 120,6% |

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 |
|---|-------------|
| 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, des envolvimento 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 | |

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.