

Reiterando o compromisso de transparência e cumprimento de seu dever legal, a **DISTRIBUIDORA MULLER COM REPR LTDA** publica seu Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens do 1º Semestre de 2024, em conformidade com o Decreto 11.795/23 e da Portaria TEM 3.714/23 que regulamenta a Lei 14.611.

NOTA TÉCNICA

Neste aspecto, é importante observar que o Relatório aponta que o salário contratual mediano pago é de 110,4%, o que demonstra que as mulheres têm um salário base superior ao dos homens.

Por outro lado, a remuneração média que conta com adicionais, como benefícios, horas extras, comissões etc., indica que Distribuidora Muller Ltda vem buscando a paridade entre homens e mulheres, uma vez que a remuneração média das mulheres corresponde a 80,7%.

No quesito, grandes grupos de ocupação (CBO), há uma paridade entre homens e mulheres, quando observamos o salário mediano contratual nos setores administrativos e técnico de nível médio. Quando analisamos a remuneração média dos serviços administrativos, observamos que as mulheres estão com uma remuneração maior. Já no nível médio, há quase uma paridade. Com relação as atividades operacionais há diferenças de justifica, tendo em vista uma prevalência dos homens nesse tipo de atividade.


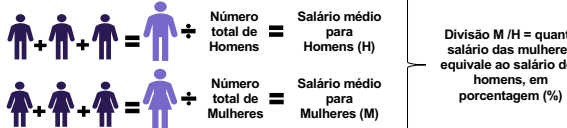
No que se refere a composição total dos empregados por sexo, etnia e raça, a empresa apresenta um predomínio de homens às mulheres e de pessoas não negras.

Tais indicativos trazem observações claras do baixo desnível remuneratório existente entre os sexos, mas também apontam para uma clara missão da **DISTRIBUIDORA MULLER COM REPR LTDA** na busca de contratação de mais mulheres e pessoas negras em seu quadro. A **DISTRIBUIDORA MULLER COM REPR LTDA**, por tal razão, assume o claro compromisso de promover medidas afirmativas para parear essas relações, observando, evidentemente, os desafios a serem enfrentados quando as características regionais e de atividades em que ainda há predomínio no mercado em que atua de trabalhadores de determinado sexo e raça.

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

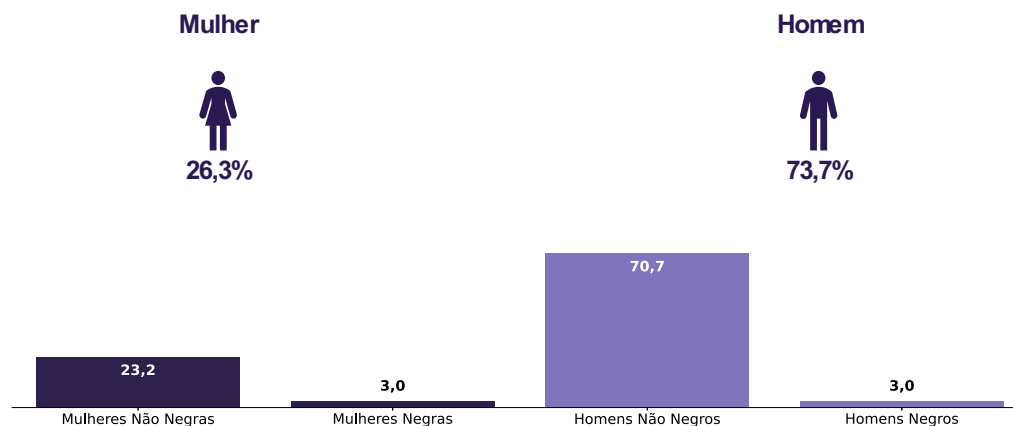
CNPJ: 84298900000157

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 110,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,7%

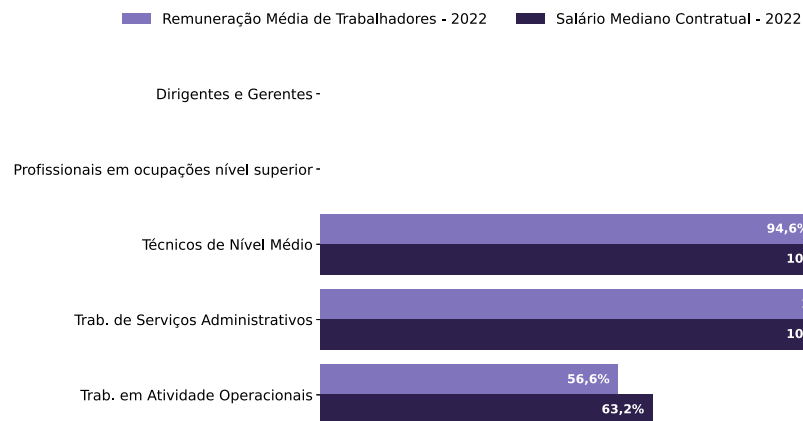
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	110,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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> 	80,7%

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	