

A Sancris Linhas e Fios informa que está republicando o Relatório de Transparência Salarial emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, unicamente em cumprimento ao disposto na Lei n. 14.611/2023, ao Decreto n. 11.795/2023 e à Portaria 3.714/2023.

Importante destacar que o relatório apresentou dados considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa de forma genérica, sem considerar o nível hierárquico, as atividades de trabalho de cada gênero, função efetiva, performance de cada colaborador, tempo de trabalho na empresa e tempo de exercício da função, conforme estabelecido pela própria CLT.

Da mesma forma, o relatório emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE também não levou em consideração as normas, prêmios, acordos coletivos e, notadamente, o Plano de Cargos e Salários, todos implementados pela Sancris.

Por estes motivos, ressaltamos que o relatório emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE não reflete, de fato, o cenário atual da Sancris, pelos seguintes motivos:

O referido relatório foi elaborado e conduzido de forma unilateral pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, sem qualquer participação da Sancris no processo de análise e definição dos critérios metodológicos utilizados. Por isso motivo a Sancris não dispõe de informações que justificam as variáveis consideradas na comparação salarial entre homens e mulheres;

A metodologia utilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE está baseada unicamente no CBO (Código Brasileiro de Ocupações), que ao nosso ver não reflete a realizada da empresa, muito menos a complexidade das funções existentes;

Não se pode admitir como verdade absoluta uma apuração genérica, pois a única forma de se apurar eventual diferença salarial entre gêneros seria através da análise, pormenorizada, das nuances de cada função, bem como das competências e desempenhos individuais de cada um dos colaboradores;

Entendemos que o relatório não considerou fatores significativos como, por exemplo, o tempo de trabalho de cada colaborador na empresa e o tempo de trabalho em cada função. Esses referidos fatores são determinantes para a composição salarial, conforme previsão contida no parágrafo 5º, do art. 461, própria CLT;

O relatório não levou em consideração os prêmios estabelecidos pela empresa através de acordos coletivos, muito menos o Plano de Cargos e Salários, outro fator determinante para análise da existência, ou não, da equiparação salarial, conforme prevê o parágrafo 2º, do art. 461, própria CLT;

A Sancris, de forma pioneira, possui a maioria do seu quadro funcional composto por mulheres, sempre respeitando o piso salarial de forma igualitária dentro dos limites previstos no art. 461 da CLT. Entretanto, como o relatório foi elaborado sem considerar essas variações e peculiaridades, a composição de colaboradores por gêneros sem a ressalva desses critérios, pode influenciar nas médias salariais apontadas;

Por fim, a Sancris ressalta o tratamento especial que sempre possuiu com a igualdade, refletivo no próprio relatório que aponta a predominância de mulheres em seu quadro funcional.

Da mesma forma, reitera seu compromisso com a igualdade de gênero, inclusão de grupos diversos e no aprimoramento das políticas e programas que buscam garantir um ambiente de trabalho inclusivo.

Entretanto, apesar das ressalvas e das inconsistências acima apontadas e justificadas, com o objetivo de cumprir o disposto no Parágrafo 3º, do art. 2º, do Decreto n. 11.795/2023, a Sancris disponibiliza o relatório de transparência salarial emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através do link abaixo:

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

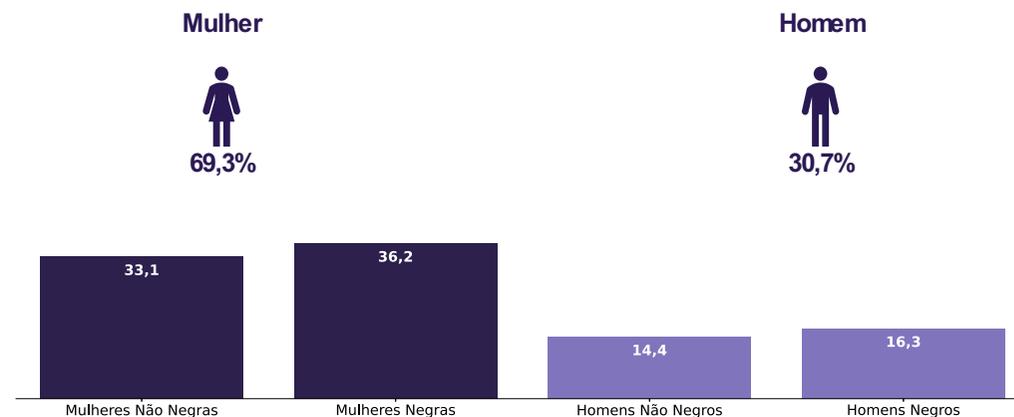
CNPJ: 80446990000478

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 104,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 86,8%

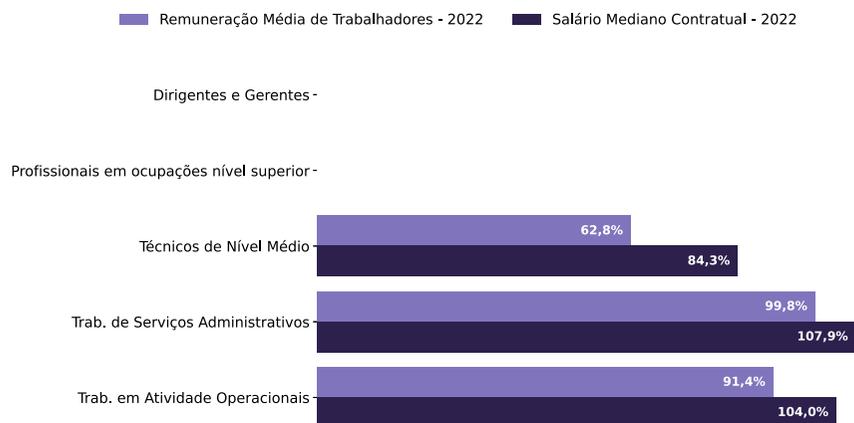
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	104,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	86,8%

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	
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	☒