

Nota: Este relatório foi emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e publicado no presente sítio eletrônico, tal como exigido pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, o qual regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. O relatório não analisa as características específicas da força de trabalho e organização desta empresa. A Tuberfil reforça que não tolera ou compactua, com qualquer forma de discriminação, seja ela de gênero, cor, etnia, religião ou nacionalidade.

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

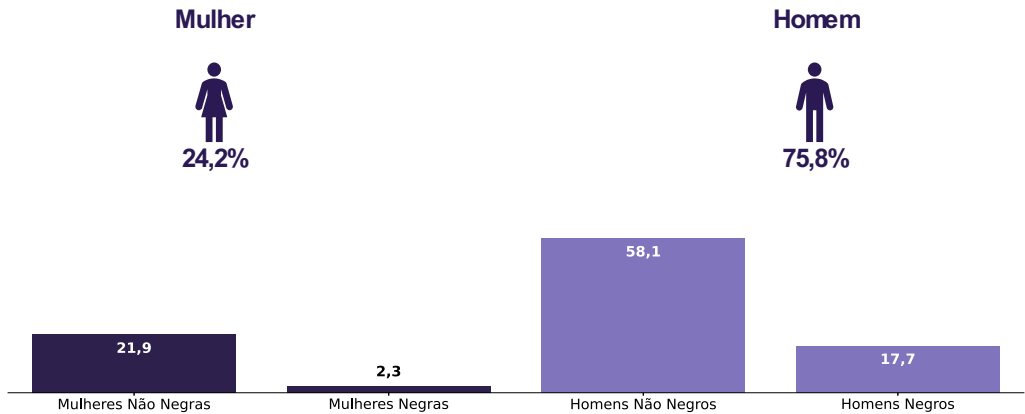
CNPJ: 59300962000109

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 95,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 118,2%

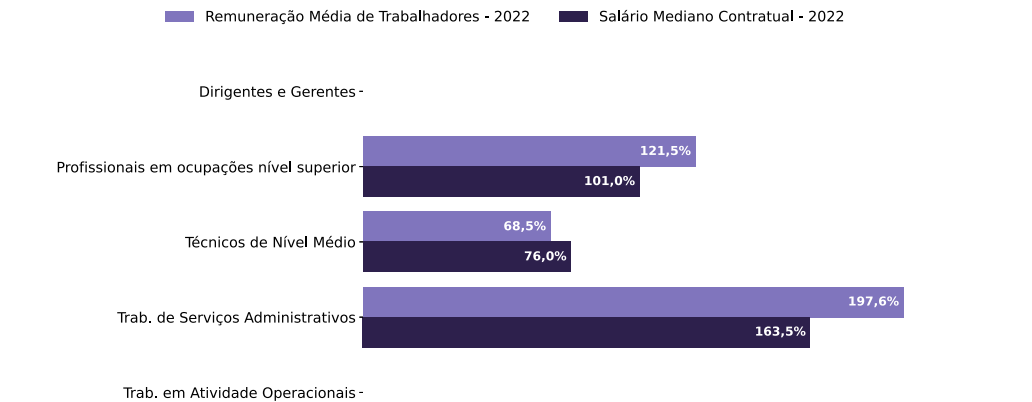
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	95,8%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)	118,2%
	Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	

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	