Relatório de transparência e igualdade salarial

Em alinhamento com nossos valores e prezando pela diversidade e inclusão, apresentamos o relatório de igualdade salarial da Capal. Conforme estabelecido pela Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, pela Portaria MTE nº 3.714 e pelo Decreto nº 11.795/2023.

Ressaltamos a utilização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) como referencial para a categorização das profissões no Brasil, servindo de base para a compilação deste relatório. Os dados contidos no relatório estão devidamente anonimizados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018. As informações foram compiladas e categorizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, seguindo a estrutura dos Grandes Grupos da CBO.

CAPAL
COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 78320397002482

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 99,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 97,3%

I ndi c a dor	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	99,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	97,3%

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 aos

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