

# SHC publica Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios – 1º semestre de 2024

A Sociedade Hípica de Campinas publicou Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios – 1º semestre de 2024, conforme determina o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

**Sobre a Lei** – Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei nº 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Empresas com mais de 100 empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres. A lei é uma iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024  
CNPJ: 46017588000197

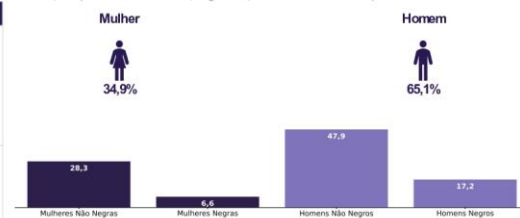


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 106,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 92,9%

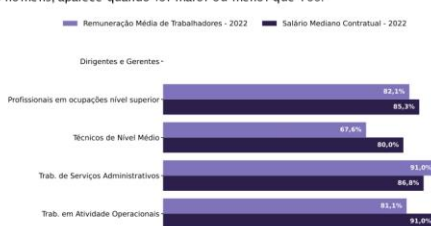
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Médio (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	106,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acessórios) – 2022	Salário médio para Homens (H) Salário médio para Mulheres (M)	92,9%

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 casos: (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, LGBTQIAs)	☐
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gestão	☐

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

## NOTAS EXPLICATIVAS GERAIS

Na Sociedade Hípica de Campinas, homens e mulheres recebem salários iguais para função e cargo, em conformidade com os compromissos e práticas de diversidade e inclusão.

**Metodologia para elaboração do relatório:** A Sociedade Hípica de Campinas destaca que o relatório em questão foi integralmente elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme determinado pela Lei nº 14.611/2023, sem participação do clube no processo de coleta e análise de dados, bem como na definição de metodologia. Ressaltamos preocupações específicas sobre a metodologia adotada, baseada no Código Brasileiro de Ocupações (CBO) via e-Social, que pode não capturar adequadamente a complexidade das funções, simplificando análises e não refletindo as nuances individuais de cada função ou competência. Adicionalmente, fatores cruciais como tempo de serviço, expertise, *know how* técnico e a composição demográfica por gênero, que poderiam explicar variações salariais, parecem não ter sido integralmente considerados.

**Compromisso com a igualdade:** A Sociedade Hípica de Campinas reitera seu compromisso com a promoção da igualdade de gênero e a inclusão de grupos minoritários. Continuamos a implementar e aprimorar políticas, programas e práticas que fomentam um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, incluindo esforços direcionados para a contratação, retenção e ascensão profissional de mulheres e de grupos minoritários.

**Adequações no sistema:** Por fim, ressaltamos que com o passar dos anos e com mudanças de sistemas de informação somados a novas exigências governamentais julgamos necessário uma revisão geral nos cadastros dos colaboradores a fim de corrigirmos possíveis dados divergentes no que diz respeito a gênero, etnia, cargos e funções.