

Análise de Representatividade Feminina e Equidade Salarial por Unidade

Objetivo: Avaliar a composição de gênero e os indicadores de remuneração entre mulheres e homens nas unidades analisadas, identificando potenciais riscos e oportunidades de melhoria sob a perspectiva de diversidade, equidade salarial e conformidade legal.

Unidade		Composição		% Salário Contratual Mulheres X Homens	% Remuneração Mensal Mulheres X Homens
		Mulheres	Homens		
54.083.035/0001-01	KS	28,50%	71,50%	80,40%	70,40%
54.083.035/0014-85	BH	10,00%	90,00%	56,00%	58,10%
54.083.035/0020-23	RJ	9,90%	90,10%	72,00%	78,40%
54.083.035/0035-00	FM	29,40%	70,60%	61,10%	68,10%
84.107.697/0001-94	AM	20,60%	79,40%	87,60%	65,80%

1. Resumo Executivo

Os dados demonstram uma predominância masculina em todas as unidades avaliadas, com participação feminina variando entre **9,9% e 29,4%** do quadro de empregados. Adicionalmente, os indicadores de salário contratual e remuneração mensal apontam diferenças relevantes entre homens e mulheres, especialmente nas unidades **BH** e **FM**.

Embora os resultados não permitam concluir, isoladamente, pela existência de discriminação salarial, os indicadores sugerem a necessidade de aprofundamento da análise por cargo, nível hierárquico, tempo de função e critérios de progressão profissional.

2. Composição do Quadro de Empregados

Unidade	Mulheres	Homens
KS	28,5%	71,5%
BH	10,0%	90,0%
RJ	9,9%	90,1%
FM	29,4%	70,6%
AM	20,6%	79,4%

Destaques

- As unidades **BH** e **RJ** apresentam a menor representatividade feminina, com aproximadamente 10% do quadro funcional.
- **FM** e **KS** apresentam os maiores percentuais de mulheres, ainda assim inferiores a 30%.
- O cenário geral evidencia baixa participação feminina nas operações analisadas.

3. Indicadores de Equidade Salarial

Salário Contratual Médio das Mulheres em Relação aos Homens

Unidade	Indicador
AM	87,6%
KS	80,4%
RJ	72,0%
FM	61,1%
BH	56,0%

Remuneração Mensal Média das Mulheres em Relação aos Homens

Unidade	Indicador
RJ	78,4%
KS	70,4%
FM	68,1%
AM	65,8%
BH	58,1%

4. Principais Achados

Unidade BH

Apresenta o cenário mais sensível da amostra:

- Mulheres representam apenas 10% do quadro funcional.
- Salário contratual feminino corresponde a 56% do masculino.
- Remuneração mensal feminina corresponde a 58,1% do masculino.

Avaliação: Necessidade prioritária de análise dos cargos ocupados, critérios de promoção e distribuição de posições de liderança.

Unidade FM

- Maior participação feminina dentre as unidades analisadas (29,4%).
- Apesar disso, a remuneração feminina permanece significativamente inferior à masculina.

Avaliação: A maior representatividade não está refletindo maior equilíbrio remuneratório.

Unidade AM

- Melhor indicador de salário contratual (87,6%).
- Contudo, a remuneração mensal cai para 65,8%.

Avaliação: A diferença pode estar associada a parcelas variáveis da remuneração, tais como adicional de função, horas extras, bônus ou premiações.

Unidade RJ

- Baixa participação feminina (9,9%).
- Apresenta o melhor indicador de remuneração mensal (78,4%).

Avaliação: Embora haja diferença remuneratória, apresenta o cenário relativamente mais equilibrado em termos de remuneração total.

Unidade KS

- Participação feminina intermediária (28,5%).
- Diferença salarial moderada quando comparada às demais unidades.

Avaliação: Requer monitoramento contínuo para evolução dos indicadores de equidade.

5. Avaliação de Riscos

Risco Legal

À luz da **Lei nº 14.611/2023 (Lei da Igualdade Salarial)**, os dados apresentados não são suficientes para caracterizar tratamento discriminatório, uma vez que a legislação exige análise comparativa envolvendo:

- mesma função;
- mesma produtividade;
- mesma perfeição técnica;
- mesmo estabelecimento;
- tempo de serviço e de função comparáveis.

Entretanto, os percentuais identificados funcionam como importantes indicadores de alerta e podem demandar justificativas em eventuais fiscalizações, auditorias ou ações judiciais.

Risco Reputacional

Diferenças significativas de remuneração associadas à baixa representatividade feminina podem impactar:

- indicadores ESG;
- programas de diversidade e inclusão;
- atração e retenção de talentos;
- percepção de equidade interna.

6. Recomendações

Recomenda-se desenvolver uma análise complementar considerando:

1. Distribuição de mulheres e homens por cargo.
 2. Ocupação de posições de liderança.
 3. Faixas salariais por função.
 4. Tempo de empresa e tempo na função.
 5. Critérios de promoção e movimentação interna.
 6. Composição da remuneração variável.
-

7. Conclusão

A análise demonstra **baixa representatividade feminina em todas as unidades avaliadas e diferenças remuneratórias relevantes entre mulheres e homens**, especialmente nas unidades **BH, FM e RJ**. Embora os dados não permitam concluir pela existência de desigualdade salarial ilegal, eles indicam a necessidade de aprofundamento dos estudos internos para identificação das causas dessas diferenças e para fortalecimento das práticas de diversidade, inclusão e equidade salarial.