

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Lei 14.611/2023 – Igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

De acordo com a Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, ou chamada de **Lei de Igualdade Salarial**, bem como ao Decreto nº 11.795 e à Portaria nº 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e em consonância com nossos valores e nosso compromisso com a valorização da diversidade e a promoção da equidade de gênero, a Fluency Academy apresenta o Relatório de Transparência Salarial. Para acessar o relatório, clique aqui.

Os dados presentes neste relatório foram agrupados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, seguindo os Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Destacamos que a metodologia de elaboração deste relatório não abrange fatores significativos, tais como: tempo de experiência, desempenho individual, promoções e progressão de carreira por mérito, indicadores pessoais, bem como as diferenças de mercado entre as diversas formações profissionais e setores de atuação.

Ao limitar-se à análise da folha de pagamento, o relatório acaba por não incorporar essas variáveis que são essenciais para a precisão dos resultados. Isso pode comprometer a finalidade esperada e não refletir integralmente as práticas de diversidade e inclusão que são prioritárias em nosso ambiente de trabalho.

Na Fluency, as políticas de gestão de pessoas são desenhadas para garantir um processo **justo e meritocrático**, analisando a senioridade e a performance individual dos colaboradores.

A análise publicada pelo governo baseia-se no ano de 2022. E queremos demonstrar aqui também a análise do ano de 2024, entendemos a relevância de divulgá-la para melhor compreensão do modelo utilizado.

Nossa premissa na demonstração a seguir é a média salarial de mulheres em relação aos homens pelo mesmo nível de cargo e macro áreas.

Aplicamos o percentual de 10% como referência para avaliar a nossa equidade salarial.

Reiterando nosso compromisso, abaixo, estão todos os pontos de alta, baixa ou média adesão à equidade salarial no comparativo entre mulheres e homens em **2024**.

*Salientamos que não estão demonstradas performance individual, senioridade e tempo de empresa.

LEVEL	FINANCAS	MARKETING	NEGOCIOS	SALES	TECNOLOGIA
JOVEM APRENDIZ	-	-	-	-	-
ESTAGIARIO	-	-	-	-	-
ASSISTENTE	-	0,0%	-0,3%	-	-
ANALISTA JUNIOR	-34,7%	-15,0%	4,9%	-1,0%	-
ANALISTA PLENO	-7,1%	5,6%	10,2%	-9,7%	-
ANALISTA SENIOR	-26,8%	-9,7%	-	9,6%	22,9%
TEAM LIDER	-	-	-11,8%	-0,2%	-
COORDENADOR	-10,9%	27,1%	25,4%	37,4%	-
ESPECIALISTA	-	-	-	118,7%	-3,8%
ESPECIALISTA SENIOR	-	-	-	-	-
GERENTE	3,9%	32,8%	7,8%	-9,7%	4,1%
GERENTE SENIOR	-	-	-	-	-
DIRETOR	-	-	-	-	-
C-LEVEL	-	-	-	-	-

Legenda: Relação média salarial Mulher/Homem

abaixo de -10%

entre -10% e 10%

acima de 10%

Relatório divulgado pelo Governo referente a 2022: [acesse aqui.](#)

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

CNPJ: 18083606000101

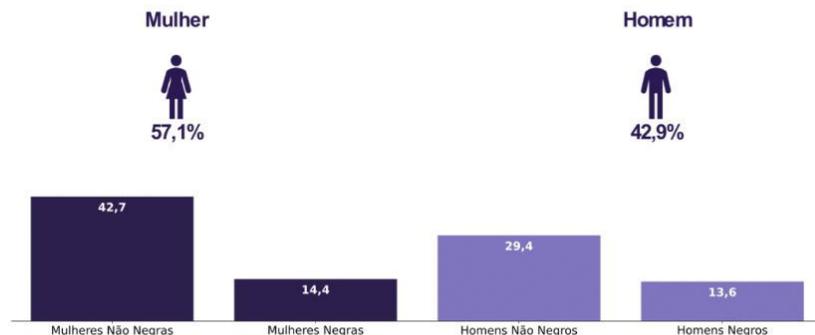


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 49,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 59,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão MH
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>	49,3%
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>	59,7%

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:

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	

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.