



THOR MAQUINAS E MONTAGENS LTDA

Relatório Igualdade Salarial

Lei nº 14.611/2023

Você está prestes a acessar o relatório de Igualdade Salarial da empresa Thor. No entanto, antes do seu acesso, algumas considerações se fazem necessárias para que o relatório seja compreendido da forma correta. A divulgação do presente relatório tem como o intuito o cumprimento legal previsto no art. 5º da lei 14.611/2023.

O relatório em comento foi elaborado através da compilação de dados realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego nos exatos termos do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria nº 3.714/2023.

Limitações dos dados:

Os dados apresentados neste relatório são fornecidos de boa-fé, contudo devem ser interpretados com ressalvas pelos motivos que seguem:

- Desatualização: Os dados podem não refletir as mudanças recentes nas estruturas salariais e nos padrões de emprego da empresa tendo em vista que se baseia em dados informados ao e-Social em 2022.
- Generalização do CBO: O uso do racional dos grandes grupos do CBO pode resultar em generalizações que não capturam nuances individuais de cada posição na empresa, o que pode evidenciar falhas no momento de comparativo de salários.

Aviso de potenciais discrepâncias:

Devido às limitações mencionadas acima, é possível que haja discrepâncias entre os dados apresentados neste relatório e a realidade da empresa. Tais discrepâncias podem resultar de fatores diversos, incluindo, mas não se limitando a, mudanças na estrutura organizacional, ajustes nos CBO's praticados, políticas salariais atualizadas e progressos em iniciativas de igualdade salarial.

Compromisso com a Igualdade Salarial:

Inicialmente, é importante declarar que a empresa FASA tem compromisso contínuo com o cumprimento da legislação vigente em todos os seus termos, assim com a observância da igualdade salarial e transparência em todas as práticas de remuneração. Estamos empenhados em garantir que todas as decisões salariais sejam baseadas no mérito, experiência e habilidades relevantes, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou qualquer outra característica protegida por lei.

Reconhecemos a importância da transparência e agradecemos a compreensão e colaboração de todos os interessados na busca por práticas salariais justas e equitativas.

Em caso de dúvidas, mais informações poderão ser obtidas diretamente com o setor de Recursos Humanos da empresa.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

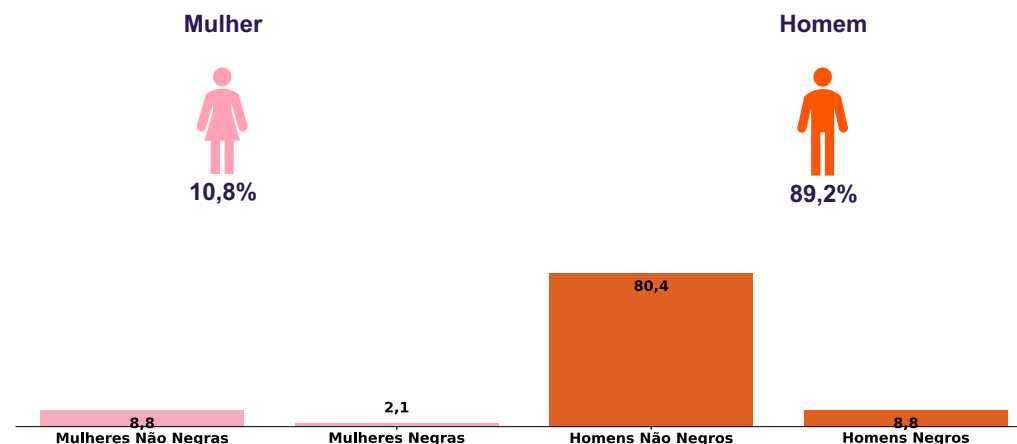
Empregador: 90.312.885/0001-57 / Quant. de trabalhadores: 240

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 51,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

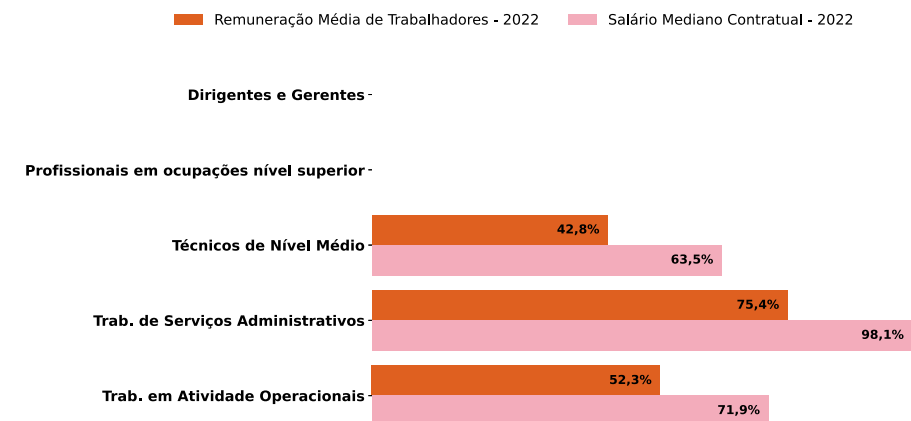
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	86,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	51,9%

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+, Indígenas)	
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.