Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 03 de julho de 2023, que dispões sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, bem como nosso compromisso para a promoção de práticas de inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial das Obras Sociais do Centro Espírita Irmão Áureo.

É importante saber que as informações foram agrupadas e comparadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos1 de CBO2 (Classificação Brasileira de Ocupações).

Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018: • 25.006.149/0001-09

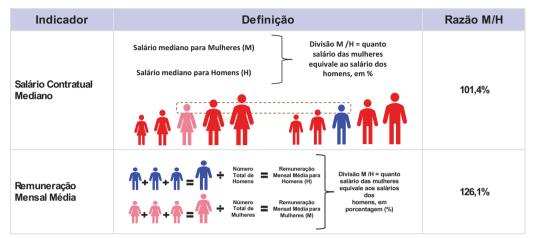
(1) Grandes Grupos: É a classificação que o governo adotou que reúne diferentes tipos de trabalho (cargos/departamentos) (2) CBO (Classificação Brasileira de Ocupações): é um documento que retrata as diversas atividades profissionais existentes em todo o país, sem diferenciação entre as profissões regulamentadas e as de livre exercício profissional.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 25.006.149/0001-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1507



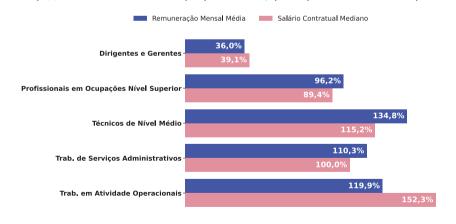
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 101,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 126,1% da recebida pelos homens.



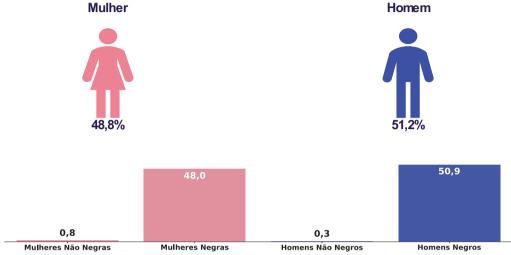
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 umidos seis motivos:(1) por ter menos de três nulheres; (2) por ter menos de três homens (3) por ter menos de três homens nemtrés mulheres naquete grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nemmulheres naquete grupo ocupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
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	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	R ₀
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	