

VIP LEILÕES PÚBLICA RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

A Vip Leilões publicou o seu Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, em atendimento a Lei Nº 14.611, de 3.07.2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios.

O documento com as informações da empresa está disponível abaixo.

SOBRE O RELATÓRIO DIVULGADO:

- O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-social de 2022;
- Acreditamos que nos próximos relatórios, o Governo deverá usar informações atuais, passando a refletir melhor o quadro da empresa;
- Em atendimento às normas publicadas, os relatórios são divididos por filiais com 100 ou mais empregados(as). A metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir as dinâmicas atuais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 08187134000175

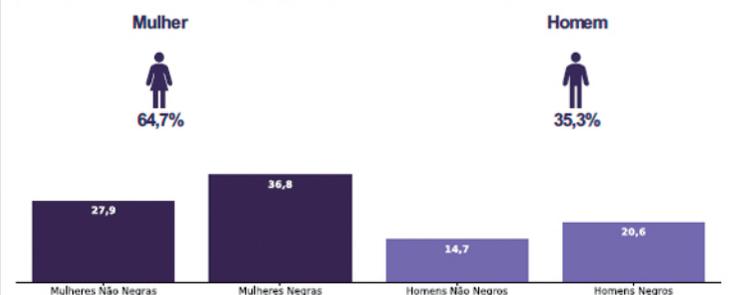


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 105,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,3%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	105,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) 	95,3%

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 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
1º Sem 2024	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	