



2023

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

1º SEMESTRE 2024
POLIFRIGOR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.
CNPJ: 56.478.357/0001-34





Em conformidade com as Políticas de Compliance, a Polifrigor Indústria e Comércio de Alimentos Ltda. divulga o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens para o 1º Semestre de 2024.

Gostaríamos de esclarecer que, embora o Relatório contenha informações oficiais extraídas do eSocial, Rais 2022 e Portal Emprega Brasil de março de 2024, reconhecemos que algumas métricas podem conter distorções, as quais estamos prontos para explicar nesta nota.

Com relação às diferenças salariais, tanto em mediana quanto média, entre homens e mulheres, reiteramos que a Polifrigor não pratica nem compactua com qualquer disparidade salarial em nenhum nível. No entanto, observamos que atualmente há um maior número de homens ocupando cargos de maior remuneração, tais como supervisores, coordenadores e gerentes. Reconhecemos que essa particularidade pode ter influenciado os números apresentados.



Outro aspecto crucial é a consideração dos critérios de remuneração e as ações para garantir diversidade. Embora a Polifrigor tenha preenchido corretamente o Relatório de Igualdade Salarial no portal do Emprega Brasil, reconhecemos que nem todas as informações foram refletidas no presente Relatório. Gostaríamos de retificar que estamos em conformidade com os seguintes critérios:

- Cumprimento de metas de produção: Todos os setores operacionais possuem indicadores e metas de produção estabelecidos.
- Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens: A empresa adota regimes de banco de horas tanto rígidos quanto flexíveis, conforme a aplicabilidade em cada departamento.
- Estímulo à proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões: A Polifrigor possui políticas e programas de capacitação e incentiva a apresentação de ideias e sugestões. Acreditamos firmemente que o desenvolvimento profissional é essencial para uma cultura organizacional centrada em processos e pessoas.



- Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+):

Embora não tenhamos procedimentos descritos por público-alvo, a Polifrigor promove ativamente a contratação de mulheres, que representam aproximadamente 50% da força de trabalho.

Apresentamos, a seguir, o Relatório disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para referência e transparência.

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

CNPJ: 56478357000134

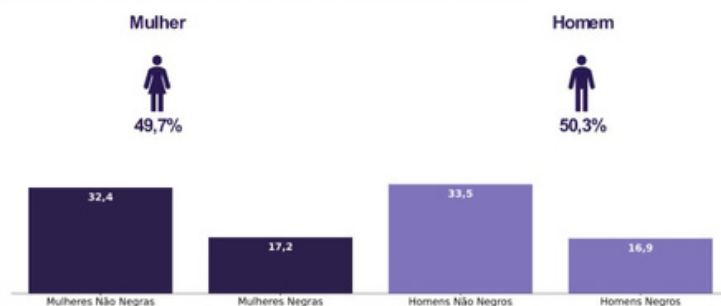


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 63,8%

Indicador	Definição	Razao 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>	71,5%
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>	63,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

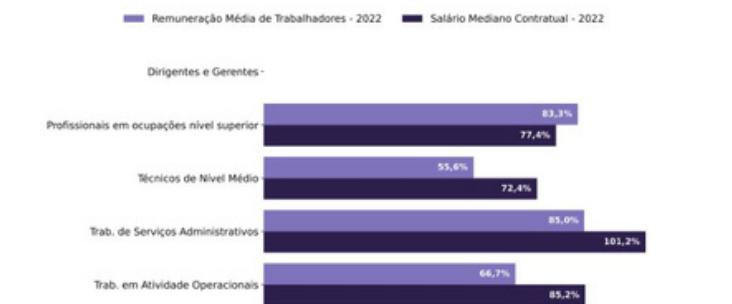
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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.

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024



Contato

Rod. Ângelo Poli, km 1 • Itapuí
São Paulo • 17230-000

Rua Manoel da Nobrega, 986 – 9º andar
Paraíso • São Paulo • SP • 04001-003

www.itabom.com.br 

@frangoitabom  