



Queiroz-SP, 28 de março de 2024

NOTA SOBRE O RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

O Grupo Clealco, em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, publica a seguir o Relatório de Transparência Salarial, construído pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base em informações extraídas do Portal Emprega Brasil.

A elaboração e metodologia utilizadas no relatório são de inteira responsabilidade do referido órgão, e utilizou como base para agrupamento das informações os grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), definida pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego.

A CBO, no entanto, não contempla por completo a estrutura de cargos das empresas, agrupando de maneira abrangente diferentes tipos de ocupações e departamentos, não refletindo as práticas de cargos e remunerações de cada empresa.

A Clealco ressalta que não concorda com a metodologia utilizada pelo MTE tampouco com as informações demonstradas pelo relatório. A empresa cumpre com a obrigação imposta sem ao menos ter acesso ao detalhamento e racional utilizados para cálculo dos percentuais constantes no relatório, o que torna a informação imprecisa e inconsistente.

CLEALCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S/A – EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL

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

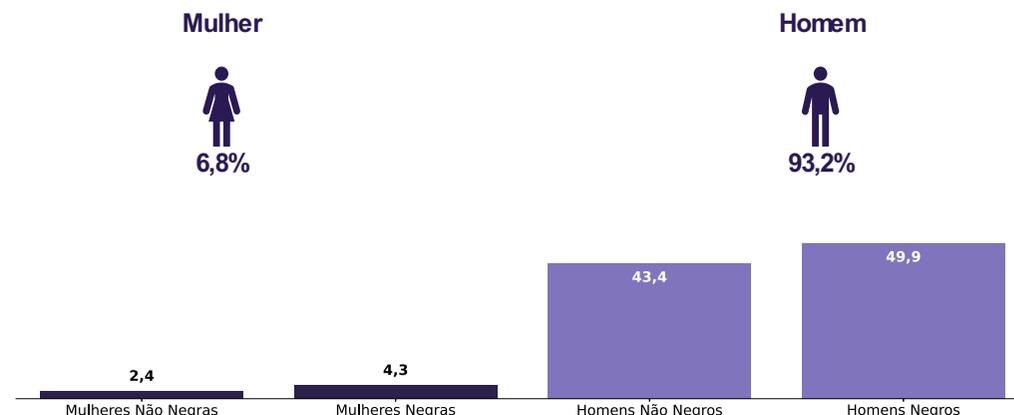
CNPJ: 45483450002164

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 72,4%

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>	58,1%
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>	72,4%

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:



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	
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	