

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL 1º SEMESTRE DE 2024

Em atendimento à Lei nº 14.611/2023, sancionada em julho de 2023 e popularmente conhecida como Lei da Igualdade Salarial, o Patrulheiros Campinas torna público seu Relatório de Transparência Salarial, conforme exigido pela legislação.

Este relatório tem como objeto apresentar a forma como os salários estão distribuídos dentro da instituição, permitindo uma análise clara e objetivo sobre a equidade de remuneração entre homens e mulheres.

**CENTRO DE APRENDIZAGEM E
MOBILIZAÇÃO PELA CIDADANIA (CAMPC)**

Av. das Amoreiras, 906 - Parque Itália, Campinas/SP
CEP: 13036-225 | Tel: + 55 (19) 3303-3550
contato@patrulheiros.org.br

Utilidade Pública Estadual (Lei nº 202/74), Utilidade Pública Municipal (Lei nº 3825/69), Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social - CEBAS / CNAS (71000.061343/2020-41), Registro na Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social (nº 2094), Registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA (nº 053), Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS (nº 133-E), Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ): 45.123.916/0001-77.



patrulheiros.org.br

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

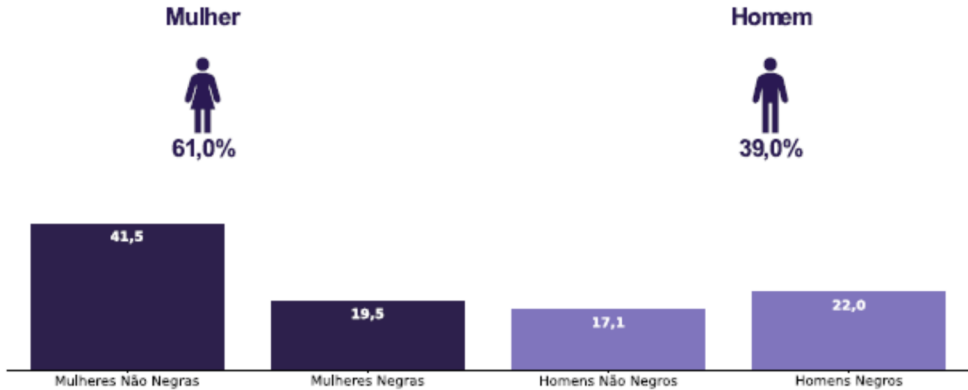
CNPJ: 45123916000177

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 99,6%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	100,0%
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) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) 	99,6%

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	Re
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
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 Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	Re Re Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re