

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS

A **ELISA AGRO SUSTENTÁVEL LTDA.**, em cumprimento à Lei nº 14.611/2023 e à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, divulga o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, referente ao 1º (primeiro) Semestre de 2024 (“Relatório”).

O Relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando-se como base os dados do e-Social 2022 e Classificação Brasileira de Ocupações (“CBO”). Os parâmetros e dados utilizados para elaboração do Relatório, pelo Governo Federal, podem refletir um cenário divergente e/ou desatualizado das práticas da Elisa Agro Sustentável Ltda., principalmente no que tange as suas práticas de remuneração e incentivo à diversidade e igualdade.

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

CNPJ: 08457829000120

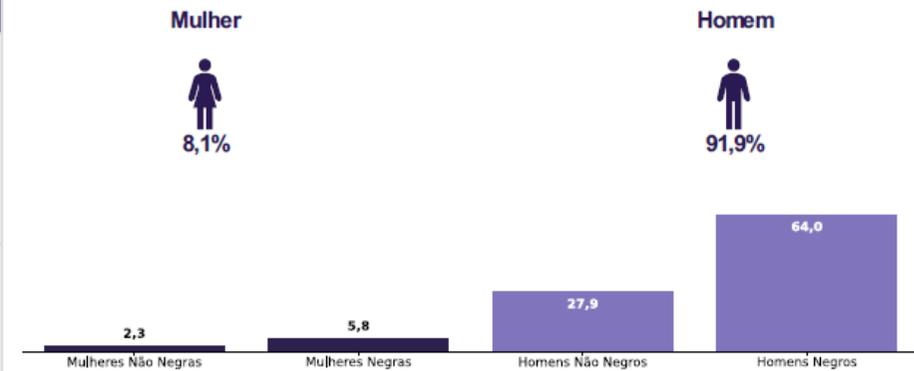


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 125,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 84,2%

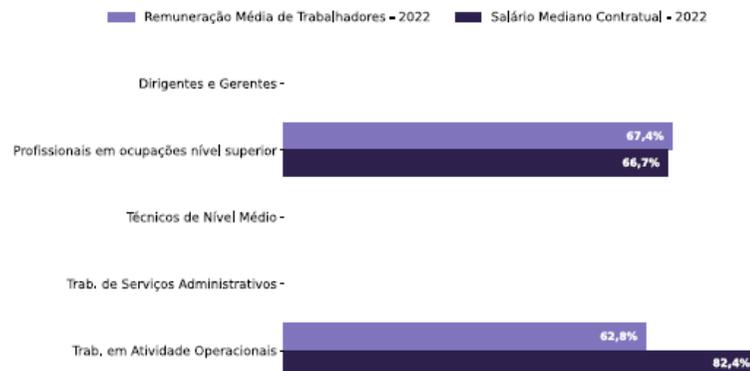
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	125,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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>	84,2%

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	☹☹