

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS – 2º SEMESTRE 2024

Em cumprimento à Lei nº 14.611/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial entre gêneros, a Action disponibiliza através deste meio o relatório de transparência.

O relatório a seguir foi elaborado pelo Governo com base em duas fontes de dados.

A parte qualitativa baseia-se no questionário respondido pela empresa através do Portal Emprega Brasil em agosto 2024.

Já a parte quantitativa baseia-se em dados extraídos pelo Governo através do eSocial, Rais 2023, ou seja, a parte quantitativa demonstra uma foto de qual era a situação do quadro da empresa em 30/06/2024.

Ressaltamos que a Action tem como principal critério para progressão salarial e de carreira de seus colaboradores, a performance.

Outros fatores como, características comportamentais que demonstram adesão aos valores da companhia, tempo de experiência e nível de formação, também são relevantes e pautam a avaliação de colaboradores para progressão salarial e de carreira.



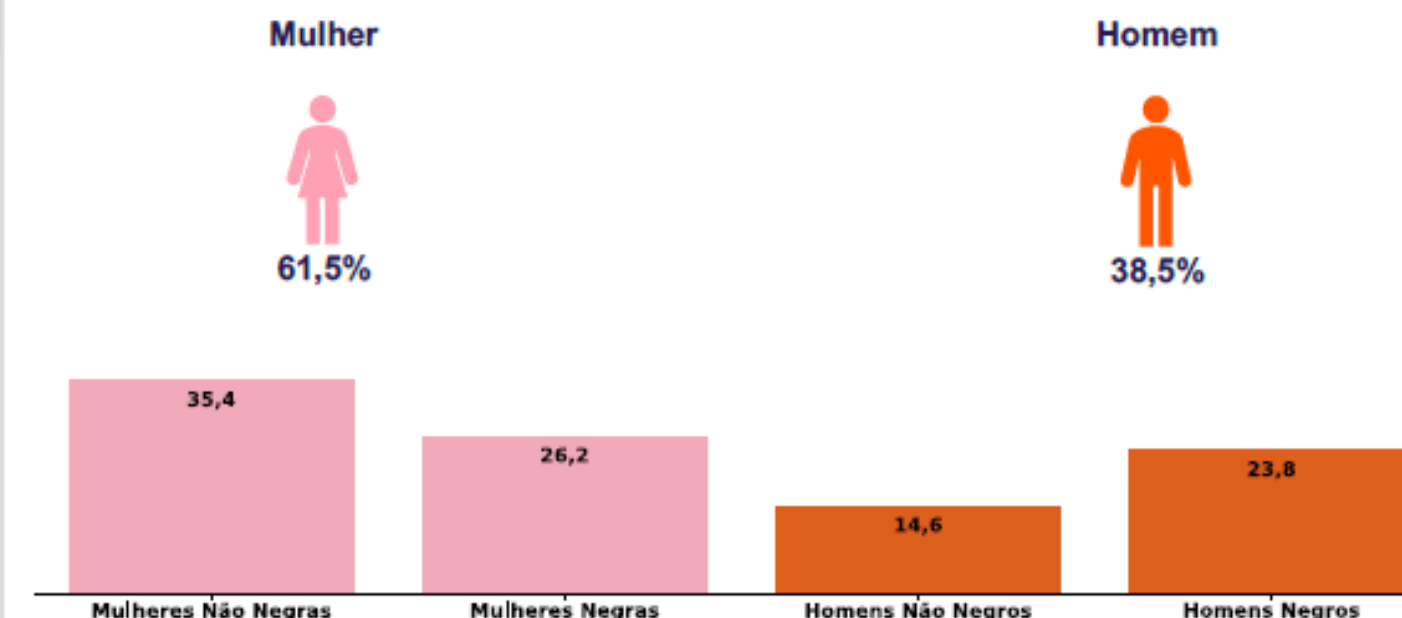
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 07.433.647/0001-56 / Quant. de trabalhadores: 137

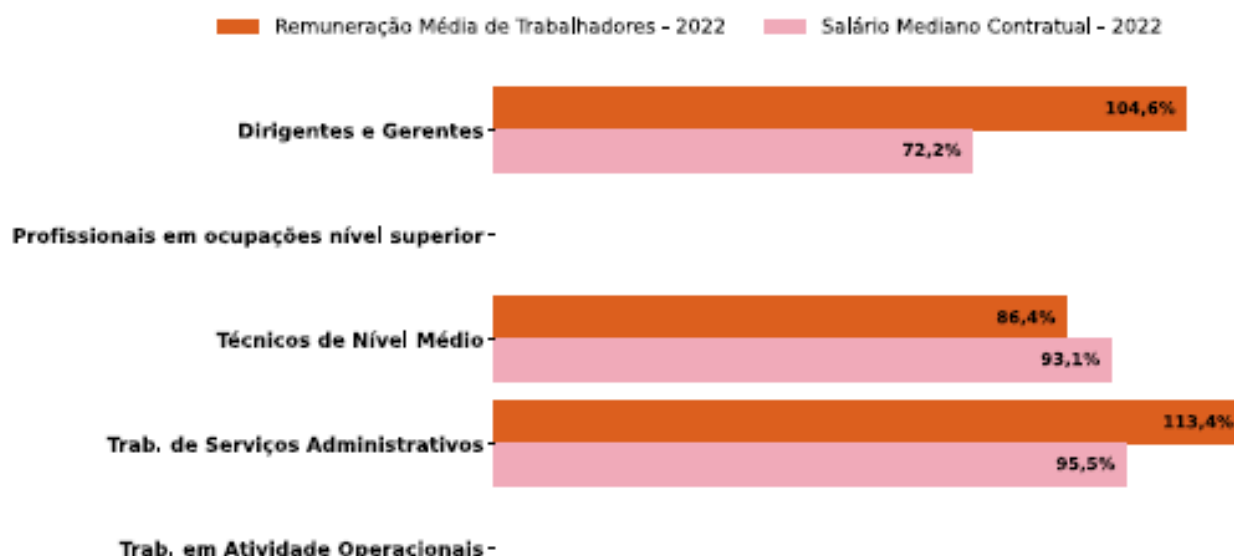
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 85,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,0%

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>	85,7%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	89,0%

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+, indígenas)	🚫🚫
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	