

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Sumário

INTRODUÇÃO.....	2
OBJETIVO	2
RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL	2

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

1. INTRODUÇÃO

Em 2015 as Empresas Rodobens, atentas à gestão do caixa, criaram um departamento voltado à recuperação de crédito. O departamento se tornou um negócio: a GVC Soluções em Cobrança passa a oferecer ao mercado um modelo focado no sucesso. Negociar, retomar, vender e monetizar compõem a Régua Ágil de cobrança.

A GVC atua na recuperação de créditos não pagos provenientes de operações financeiras, incluindo financiamentos e consórcios. Além disso, somos especialistas na cobrança de créditos com garantias.

O conhecimento da GVC na recuperação das garantias ganha eficiência com processos padronizados, gestão centralizada dos localizadores e informação ágil para os times de campo.

2. OBJETIVO

O objetivo deste documento é apresentar, formalmente, a republicação do Relatório de Transparência Salarial, produzida pelo TEM em atendimento ao Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria TEM n.º 3.714/2023.

3. RELATÓRIO TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Destaque-se desde já que o presente **Relatório de Transparência Salarial** foi elaborado pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego – MTE de acordo com critérios por ele estabelecidos, e que foi disponibilizado para acesso público em seu próprio site oficial.

Esse relatório tem origem nas informações coletadas através do E-social e organizado através de CBO's (Classificação Brasileira de Ocupações), que além de outras finalidades, visa organizar os dados para alimentarem as bases estatísticas de trabalho e servem de subsídio para formulação de políticas públicas de emprego.

O relatório não necessariamente compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para realização de trabalho de igual valor, previstos no parágrafo 1º do art. 461 da CLT, ou no exercício da mesma

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

função, servindo exclusivamente para atendimento as obrigações previstas do Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria TEM n.º 3.714/2023.

A GVC Soluções em Cobrança reafirma o seu compromisso com a transparência e igualdade salarial, quando comparados dentro de critérios metodológicos de mercado que analisam a valoração das atividades, tempo de vínculo e desempenho.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 05911608000191

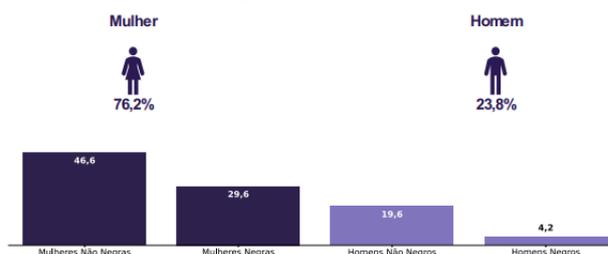


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 37,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 37,7%

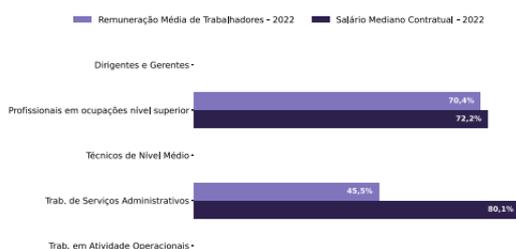
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão 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>	37,4%
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>	37,7%

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	Flt
Cumprir metas de produção	Flt
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	Flt
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Flt
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	

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