

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

A Epson vem a público esclarecer que apoia firmemente todas as iniciativas do poder público para eliminar quaisquer tipos de discriminação, incluindo aquelas destinadas a reduzir ou erradicar as diferenças injustificadas de salários e benefícios remuneratórios entre homens e mulheres.

A Epson concretiza esta preocupação não apenas pela obediência a todas as exigências legais, como também pela criação, implantação e cobrança de políticas e práticas que eliminem aquelas diferenças, valorizando sempre o trabalho das mulheres, que deve ser sempre reconhecido e remunerado de acordo com critérios justos e equitativos.

Independentemente destas fortes crenças e práticas, a Epson não pode deixar de observar que a forma pela qual a publicação do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres, previsto pela Lei nº 14.611/2023, e sua regulamentação, não atende a importantes critérios de constitucionalidade.

Assim, a Epson registra que não lhe foi garantida a oportunidade constitucional de esclarecer os motivos e as justificativas para certas diferenças que são apresentadas neste Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres. Neste sentido, a Epson declara que a sua política salarial atende a todos os requisitos legais pertinentes e, em especial, observa os critérios do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que define as situações em que a equiparação salarial é de fato devida.

A Epson, então, cumpre a sua obrigação legal e a sua função social com a publicação do anexo Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres, ressalvando, contudo, que ele foi elaborado com base em dados que não refletem a atual realidade da empresa, já que as informações são de 2022, e sem que se tivesse sido garantido à empresa o direito constitucional do contraditório e da ampla defesa, no sentido de justificar e de esclarecer os fundamentos de certas diferenciações.

Veja o relatório abaixo para mais detalhes:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
 CNPJ: 52106911000100

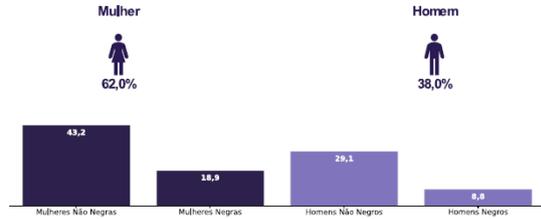


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 61,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 50,3%

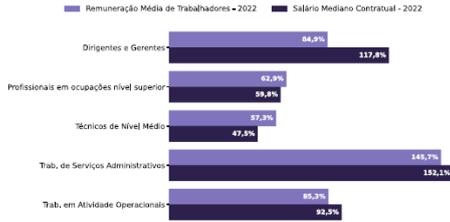
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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 %	61,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	$\frac{\text{Número total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em percentagem (%)	50,3%

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 de 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	🟢

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