

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º Semestre 2024



Lei 14.611/2023

Em conformidade com a Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial, o Decreto nº 11.795 e a Portaria nº 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e em linha com os nossos valores, políticas internas e o nosso compromisso com a ética, inclusão e respeito, a Incognia disponibiliza o Relatório de Transparência Salarial.

O relatório apresentado pelo governo contém os dados agrupados por grandes grupos de cargos e engloba a média geral da empresa. Neste relatório, não são considerados a especificidade do segmento, o nível de senioridade e o tempo de empresa dos colaboradores. Desta forma, a informação precisa ser melhor analisada para o entendimento das políticas adotadas pela companhia.

Perfil da Incognia

Atualmente, cerca de 60% do time da Incognia é da área de tecnologia, setor conhecido pelo baixo ingresso de mulheres. De acordo com o [Mapa do Ensino Superior 2023](#), apenas 16,5% das vagas em cursos de TI são ocupadas por mulheres. No mercado de trabalho do Brasil, segundo pesquisa da [Woman in Technology](#), menos de 20% dos cargos do setor de tecnologia são ocupados por mulheres.

É importante ressaltar que a Incognia é uma empresa global, com lideranças femininas relevantes atuando fora do Brasil. Consequentemente, parte do time não está incluída no escopo analisado no Relatório de Transparência Salarial. Em setembro de 2024, o percentual de mulheres considerando todo o time global da Incognia é de aproximadamente 24%.

Recrutamento e Seleção

Até a divulgação deste relatório, em 2024, 31,3% das vagas da Incognia foram preenchidas por mulheres. Isso reafirma o compromisso da empresa em conduzir um processo equitativo conforme divulgado nas vagas no trecho abaixo, embora ainda enfrente desafios relacionados ao contexto social:

A Incognia está comprometida em fornecer um ambiente de respeito mútuo onde oportunidades de emprego estejam disponíveis para todas as pessoas. Encorajamos todas as candidaturas e incentivamos especialmente a contratação de mulheres, pois reconhecemos a importância da representatividade em todos os níveis da nossa empresa. Acreditamos que a diversidade e a inclusão são pilares fundamentais para o nosso sucesso como uma empresa global e por isso reforçamos que estas não serão discriminadas por raça, cor, idade, sexo, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, religião, credo, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra forma discriminatória.

Critérios Remuneratórios

A Incognia adota tabelas salariais que consideram única e exclusivamente o nível de senioridade e a área de atuação. Além disso, as promoções e méritos são ofertadas de acordo com as metas de produção e alinhamento com os valores da empresa. Ambas práticas não fazem distinções com base em características individuais, assim como previsto na política de inclusão da empresa:

Conduta proibida: “Não promover, não contratar, destituir de um cargo de chefia ou demitir uma pessoa em razão de seu sexo, identidade de gênero, cor, origem, raça ou idade. Incluindo, no caso de sexo, circunstâncias associadas a gravidez, licença maternidade, mulheres chefes de família ou que sofreram violência doméstica.”

Uma discrepância, no entanto, que ocorre no relatório devido às diferentes áreas de atuação consideradas nas tabelas salariais. Por exemplo, ao analisar isoladamente os salários do setor de tecnologia em agosto de 2023, a razão da média salarial entre mulheres e homens é de 102,2%.

Apoio familiar

Em relação às práticas que incentivam o compartilhamento de obrigações familiares, a empresa adota as seguintes medidas para ambos os sexos:

- Licenças maternidade e paternidade estendidas, conforme o programa Empresa Cidadã
- Flexibilidade do regime de trabalho
- Faltas abonadas
- Auxílio-creche

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

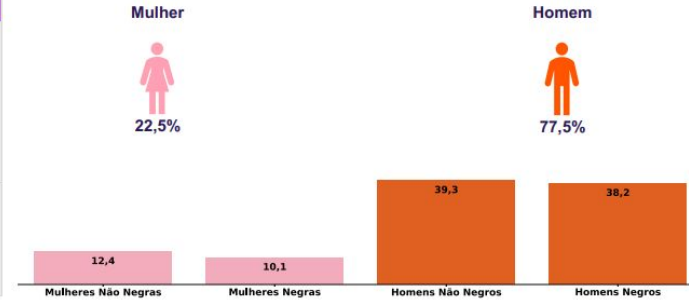
Empregador: 17.399.938/0001-29 / Quant. de trabalhadores: 106

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 77,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

| 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> | 77,6% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número Total de Homens (H) + Salário médio para Homens (H) = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres (M) + Salário médio para Mulheres (M) = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 79,8% |

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 | |

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Nota: apesar de na planilha acima, na coluna de indicador, estar presente o ano de 2022, o Governo ratificou que os dados são de 2023.

