

LACCA

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Período

1º semestre de 2025

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

1º SEMESTRE DE 2025

O presente relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) referente aos 1º semestre de 2025. O documento utiliza como referência os 10 grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para divulgar informações salariais.

Em conformidade com a Lei nº 14.611/23, o Decreto nº 11.795/23 e a Portaria MTE nº 3.714/23, a Empresa cumpre a obrigação legal de replicar o relatório fornecido pelo MTE, ressaltando que não houve espaço para questionamentos, ajustes ou manifestação de contraditório durante o processo.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 42.300.616/0001-28 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 163

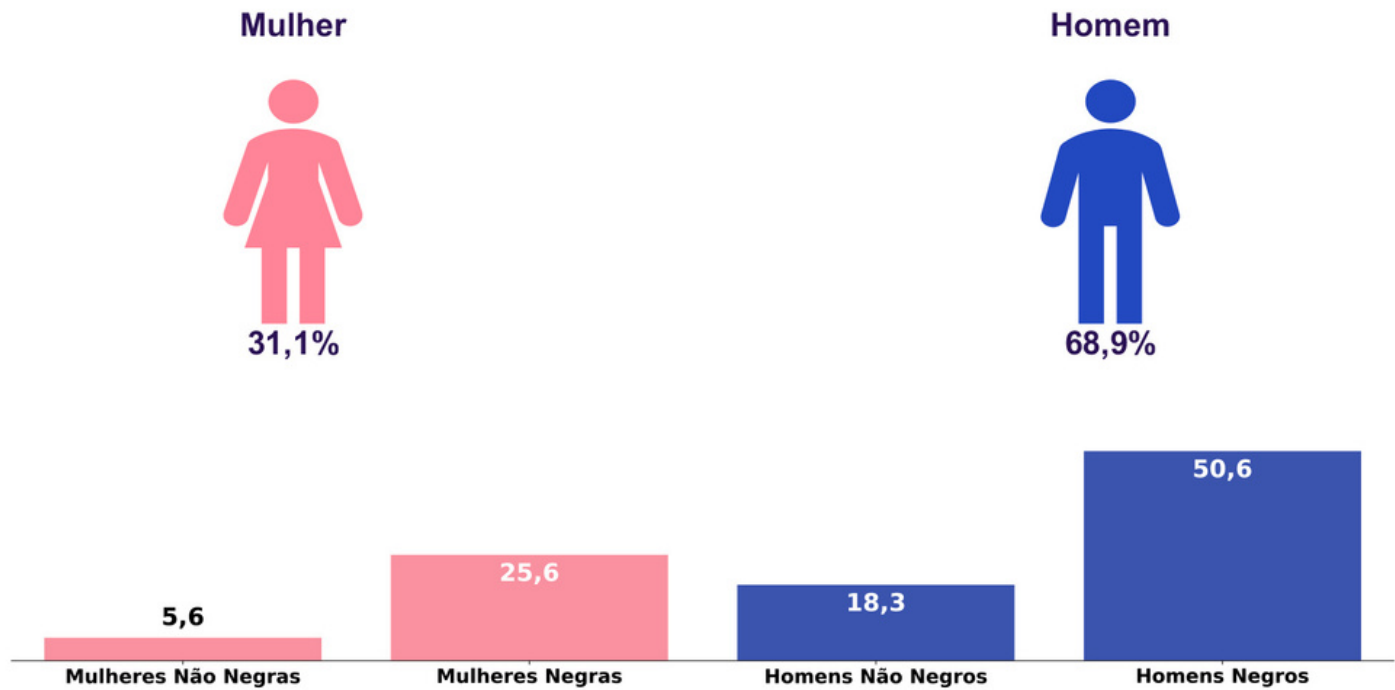


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 103,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 93,6% da recebida pelos homens.

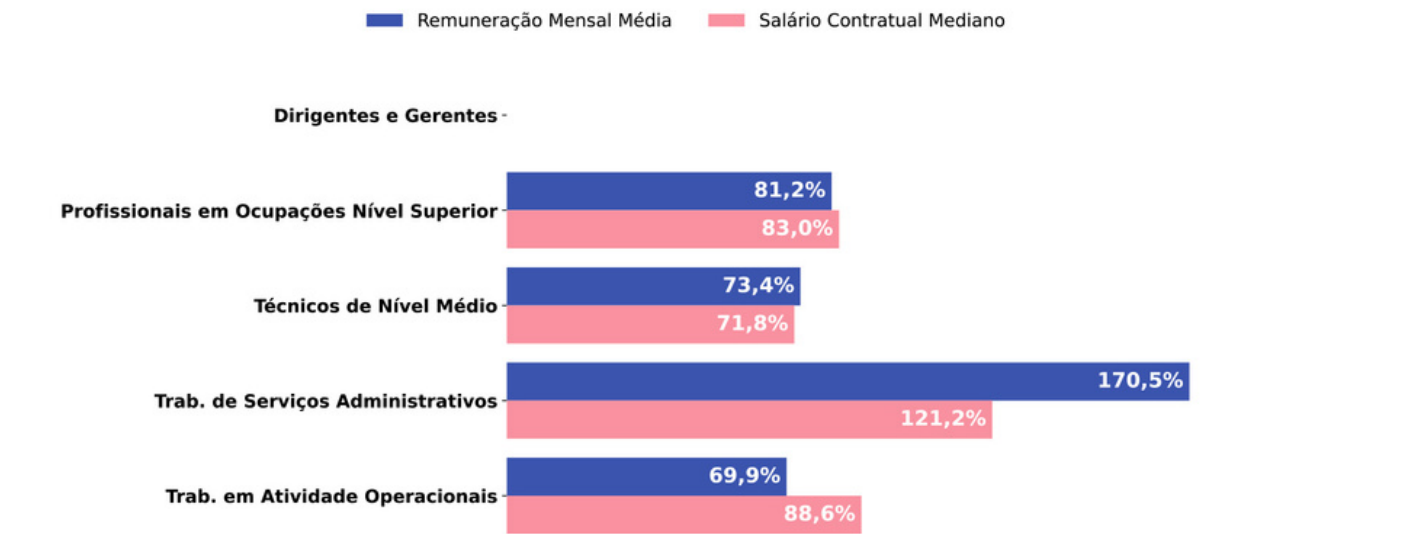
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	103,7%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	93,6%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

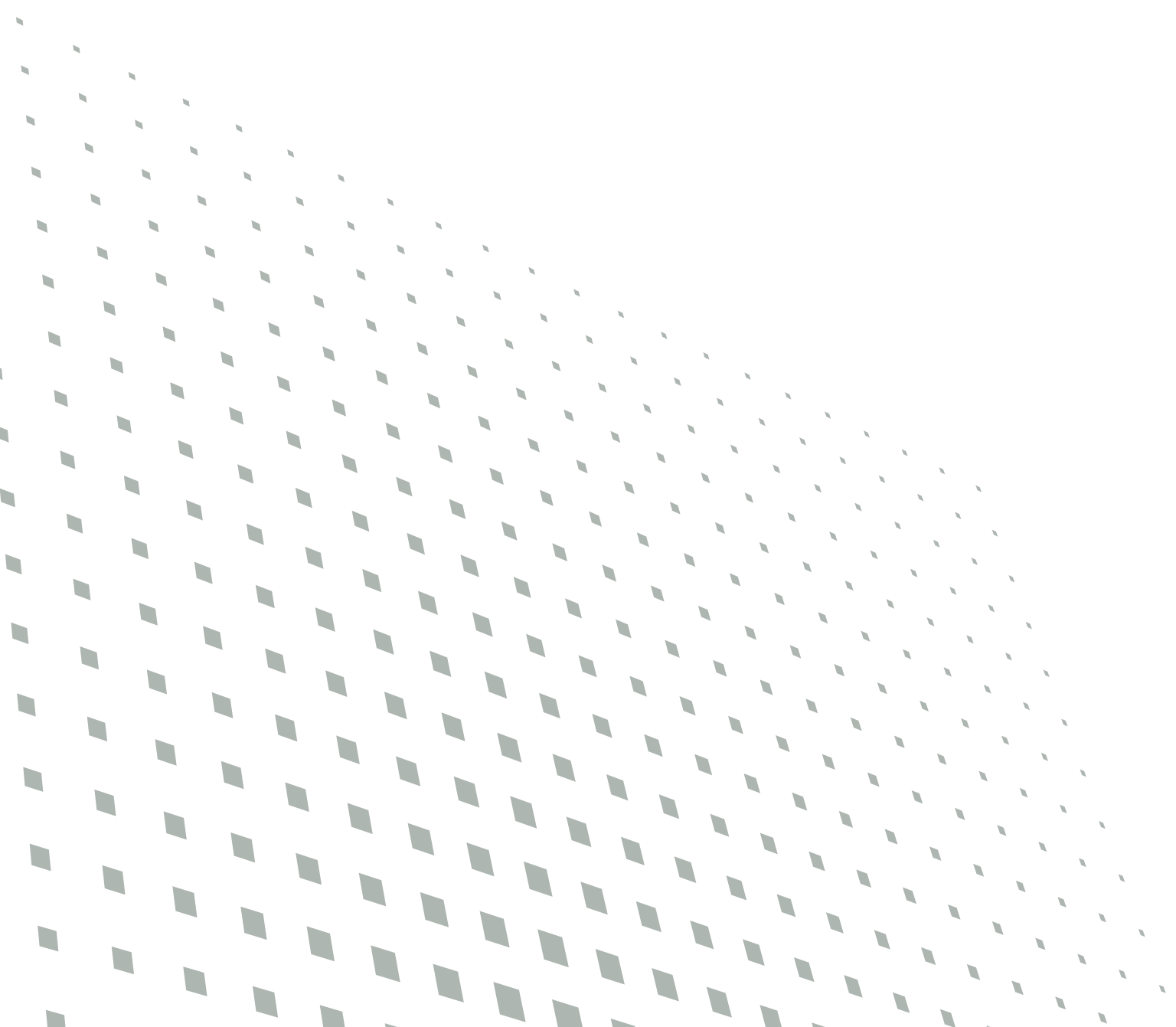
A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

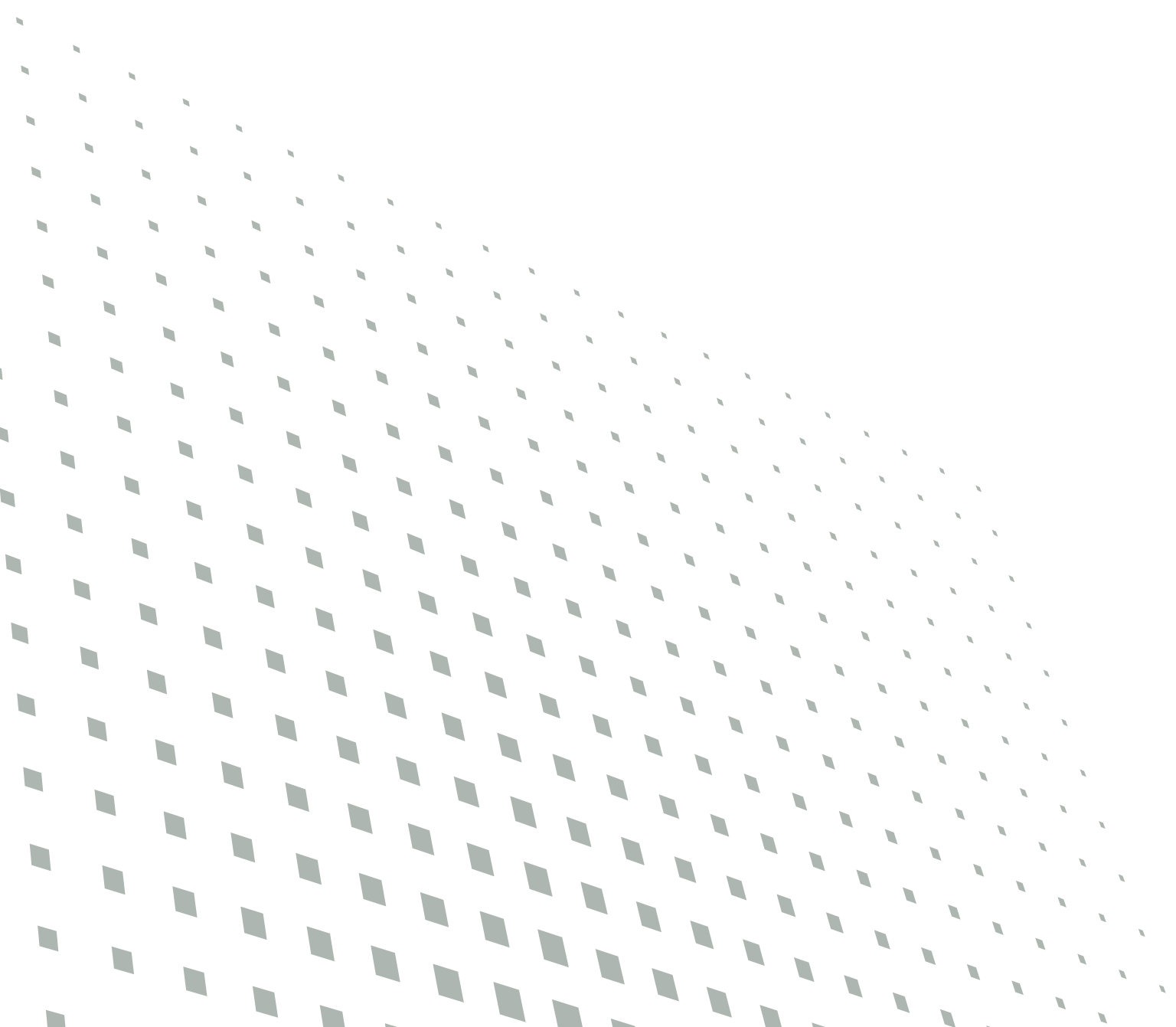
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
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	



PONTOS DE OBSERVAÇÃO CRÍTICA

1. Distorção na Consolidação dos Dados por Grupo da CBO

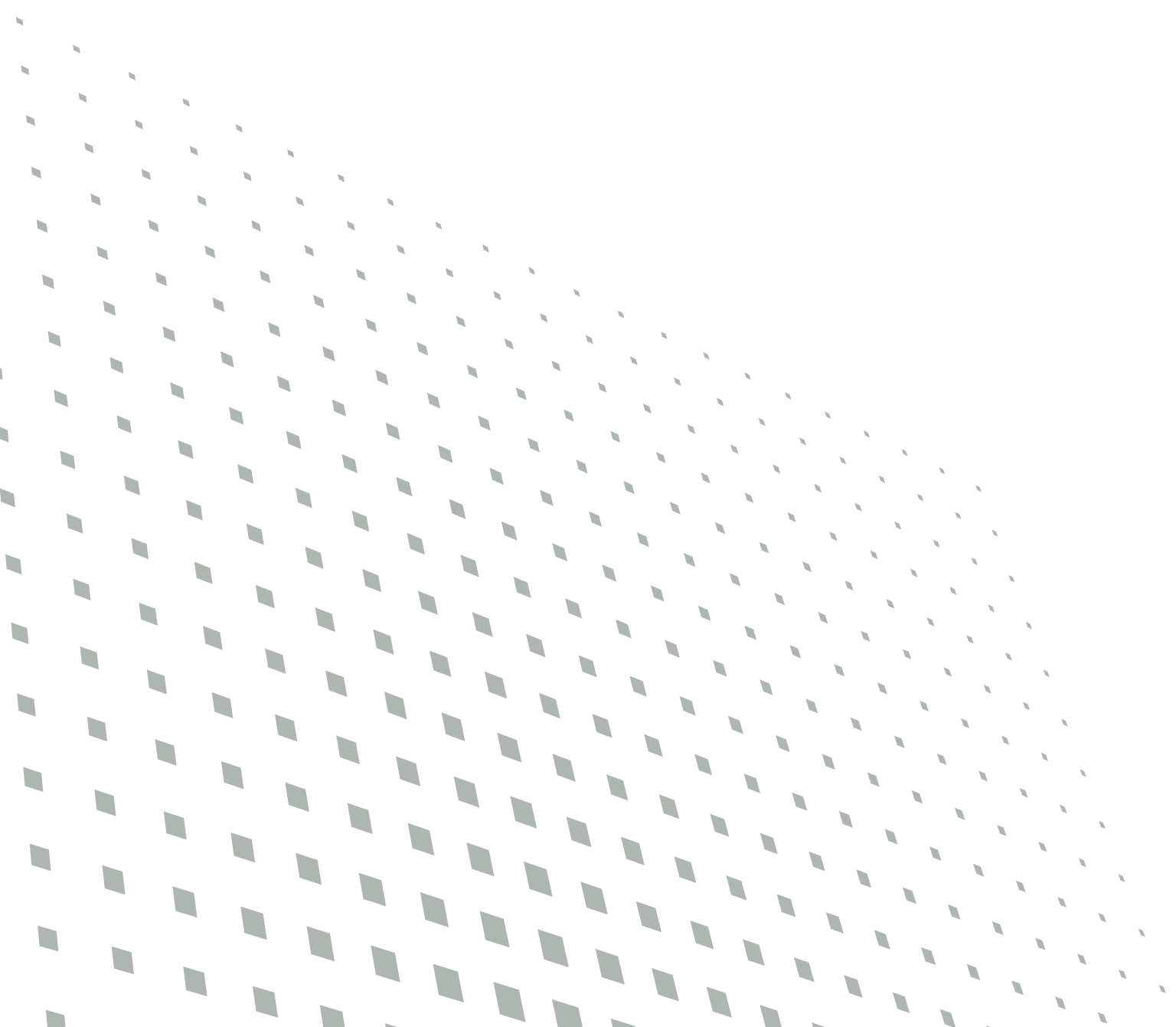
A metodologia adotada pelo MTE, que agrega mais de 2.600 ocupações distintas em apenas 10 grupos amplos da CBO, compromete a análise da equidade salarial. A consolidação de médias remuneratórias desconsidera as particularidades de funções e cargos específicos, cujas diferenças salariais são justificadas por complexidade, responsabilidade e requisitos técnicos. Essa generalização resulta em comparações inadequadas entre profissionais de realidades distintas.



PONTOS DE OBSERVAÇÃO CRÍTICA

2.Exclusão de Critérios Legais e Coletivos

O relatório não incorpora fatores previstos em normas coletivas, legislações específicas ou no Art. 461 da CLT, como tempo de experiência na função, antiguidade na empresa, produtividade individual ou qualificação técnica. Tais variáveis são essenciais para avaliar equidade salarial, uma vez que impactam diretamente a remuneração. A omissão desses elementos compara situações heterogêneas, inviabilizando conclusões precisas sobre eventuais disparidades.



PONTOS DE OBSERVAÇÃO CRÍTICA

3. Inclusão de Horas Extras sem Contextualização

A incorporação de horas extraordinárias ao cálculo da remuneração média distorce a análise, pois não são consideradas as motivações voluntárias ou operacionais que levam homens e mulheres a realizarem jornadas adicionais. Fatores como demanda sazonal ou preferência individual não são discriminados, gerando interpretações equivocadas sobre igualdade de oportunidades.

POSICIONAMENTO FINAL DA EMPRESA



ABRIL DE 2025

A Empresa reafirma seu compromisso com a transparência e o cumprimento integral da legislação trabalhista. Contudo, destaca que o relatório do MTE não reflete a realidade organizacional, dada a metodologia restritiva adotada. A instituição assegura que mantém políticas de remuneração equitativas, baseadas em critérios técnicos e legais, repudiando quaisquer formas de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade. Reitera, ainda, sua disposição para colaborar com aprimoramentos nos mecanismos de avaliação de equidade salarial propostos pelo poder público.