

	RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SOCIAL	
	Responsável: Gente e Gestão	Código: REL - GG - 00

1. OBJETIVO

Informar os resultados Relatórios do relatório de Transparência Salarial da OdontoCompany, gerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, seguindo o Decreto nº 11.795/2023, a Portaria MTE nº 3.174/2023 e as diretrizes da Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Os dados dos relatórios foram anonimizados, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018, e levaram em conta informações do eSocial de 2024.

Em atendimento às normas publicadas, os relatórios foram gerados por CNPJ, desde que esta atenda ao volume mínimo de 100 empregados(as). Na OdontoCompany, apenas o CNPJ 12.817.681/ 0001-64 atendeu a esse critério para o segundo semestre de 2024.

As informações sobre critérios remuneratórios, políticas para ampliação da diversidade e apoio à parentalidade foram respondidas pela empresa no Portal Emprega Brasil e para o relatório foram consideradas apenas as respostas para este CNPJ (OdontoCompany 12.817.681/ 0001-64) com cem empregados e mais.

Considerando que os relatórios gerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego apresentam dados agregados por grandes grupos de CBO, e relevante trazer informações adicionais que visam uma descrição e compreensão dos critérios utilizados

1. **Sobre a metodologia dos relatórios gerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego**
2. Os dados de remuneração, salários, empregados(as) e grandes grupos ocupacionais foram informados pelas empresas ao eSocial em 2024. Foram considerados os estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais empregados em 31/12/2024. Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados, são consideradas situações que envolvem pelo menos três mulheres e três homens.
3. **Salário Mediano de Contratação** - é o valor do salário central de uma lista de empregados organizados de forma crescente ou decrescente, sendo uma medida de tendência central ou, de centralidade, podendo ser obtido para diferentes grupos. Foram considerados valores acima de zero de tipo mensal.

Elaboração Vivian Rocha		Aprovação Bruna Dantas	
Revisão Não Aplica	Data de Elaboração Março/2025	Classificação Informação Pública	Página 1 de 10



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SOCIAL

Responsável:
Gente e Gestão

Código:
REL - GG - 00

4. **Remuneração Média** - considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados. Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos.
5. **Razão do Salário Mediano de Contratação** - a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens. Permite dizer quanto as mulheres recebem em relação aos homens, independentemente do cargo ocupado.
6. **Razão da Remuneração Média** - a razão é obtida pela divisão do salário médio das mulheres empregadas em relação ao salário médio dos homens empregados, independentemente do cargo ocupado. O cálculo da Razão não é possível se há situações em que não haja mulheres ou não haja homens no numerador ou no denominador.
7. **População negra** = pretos e pardos; e população **não-negra** = brancos, amarelos e indígenas.
8. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)** - correspondem às agregações de ocupações que têm características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações - dirigentes e gerentes têm atividades de mando; ocupados em atividades de nível superior apoiam a direção e o planejamento das atividades; ocupações de nível técnico supervisionam as tarefas; ocupações administrativas realizam atividades de escrituração em geral, ocupações operacionais executam as ações finalísticas das empresas em todas as áreas de atividade.
9. **Razão do Salário Mediano de Contratação por Grupo Ocupacional (CBO)**- a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres ocupantes de determinado cargo em relação ao valor mediano encontrado para os homens ocupantes do mesmo cargo, tendo como referência o mês de dezembro/2024. Este cálculo é apresentado apenas para cargos que apresentaram pelo menos 3 ocupantes homens e pelo menos 3 ocupantes mulheres (mesmo critério utilizado pelo MTE).

Elaboração Vivian Rocha		Aprovação Bruna Dantas	
Revisão Não Aplica	Data de Elaboração Março/2025	Classificação Informação Pública	Página 2 de 10



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SOCIAL

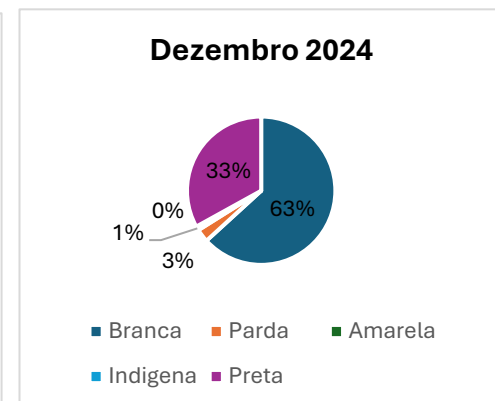
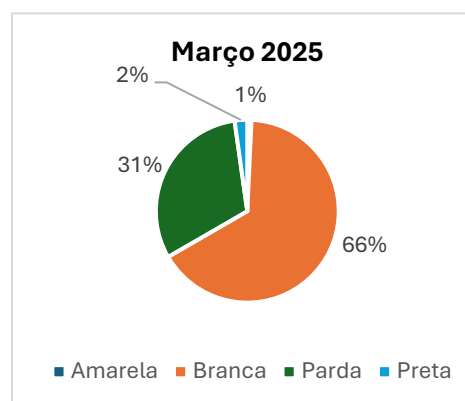
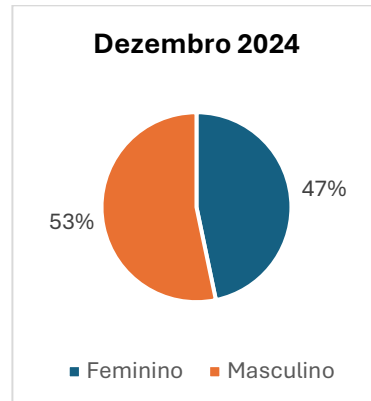
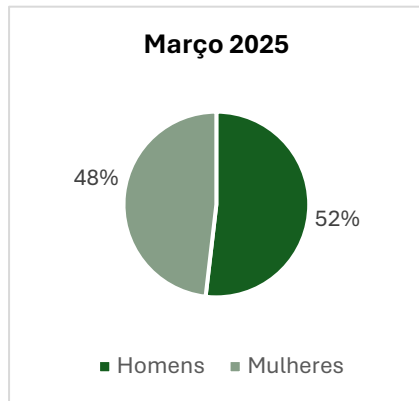
Responsável:
Gente e Gestão

Código:
REL - GG - 00

É importante destacar que, observando o previsto nos termos do art. 461 da CLT, as diferenças observadas entre Mulheres (M) e Homens (H) em determinados cargos / CNPJs podem ser explicadas por elementos como: tempo de serviço, produtividade, Políticas de Cargos e Salários, e/ou perfeição técnica, estabelecimento empresarial diverso (Cidade, Estado), sem que haja distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Essa métrica permite obter uma visão geral das práticas de remuneração da empresa, isolando os efeitos estatísticos da distribuição de homens e mulheres em cada cargo.

Por entendermos que a equidade de gênero é uma questão fundamental no contexto socioeconômico do país e reconhecermos o papel das empresas na evolução desse tema, desde 2024 a OdontoCompany vem realizando diversas ações que promovem a equidade de gênero:

- Aumentou o % de Mulheres em seu quadro de trabalhadores.
- Aumentou o % de composição de raças no seu quadro de trabalhadores.
- Implementou sua Tabela de Cargos e Salários com base em pesquisa realizada por consultoria externa em 2024.



Elaboração Vivian Rocha		Aprovação Bruna Dantas	
Revisão Não Aplica	Data de Elaboração Março/2025	Classificação Informação Pública	Página 3 de 10

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

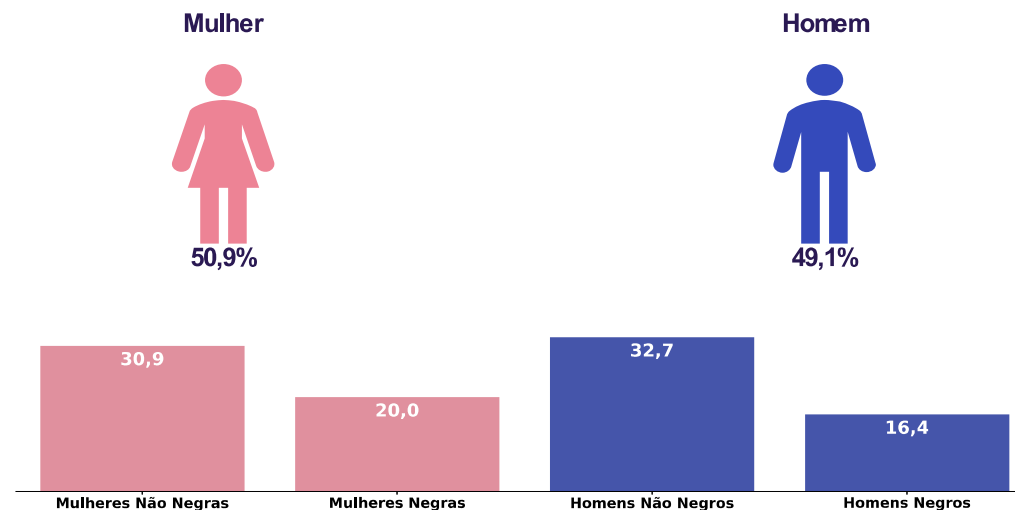
Empregador: 12.817.681/0001-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 127

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,7% da recebida pelos homens.

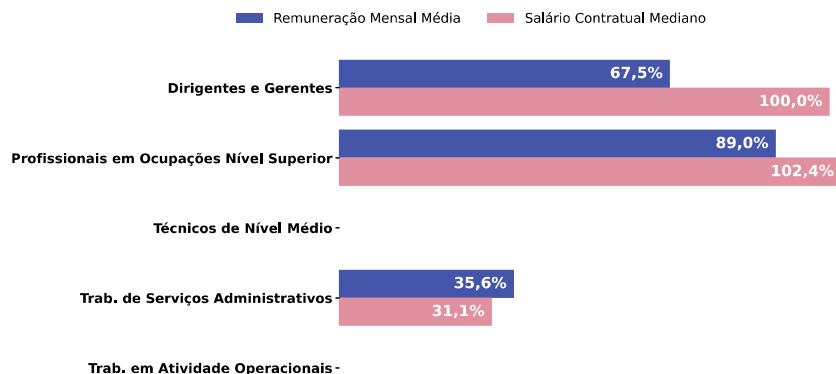
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	71,7%

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	