

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

2º Semestre de 2024

alice

Na Alice acreditamos que é papel, sim, das empresas contribuírem para uma sociedade melhor, mais justa, igualitária e inclusiva. Desde a fundação da Alice, nos preocupamos em promover dentro da nossa empresa atitudes e comportamentos que gostaríamos de ver na sociedade, e isso passa pela equidade de gênero e igualdade salarial entre homens e mulheres. Em 2021 aderimos aos **Princípios de Empoderamento das Mulheres** estabelecidos pela **ONU Mulheres** e desenhamos e implementamos com intencionalidade processos e iniciativas que promovem a equidade de gênero.

Vemos com bons olhos a iniciativa criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que prevê a divulgação do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens de empresas com 100 ou mais colaboradores.

A metodologia estabelecida pelo MTE, adota a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para análise, sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil, de forma ampla e geral. Os relatórios gerados pelo Governo (nas próximas páginas) com os dados reportados no ano de 2023 mostraram os seguintes resultados:

Alice Tecnologia Ltda. (CNPJ 35.612.503/0001-00)

- Mulheres representam 46,2% dos colaboradores da empresa.
- O salário mediano das mulheres equivale a 92% do salário recebido pelos homens.

Alice Serviços Médicos Ltda. (CNPJ 35.819.524/0001-93)

- Mulheres representam 72,4% dos colaboradores da empresa.
- O salário mediano das mulheres equivale a 90,9% do salário recebido pelos homens.

A metodologia do Governo é, entretanto, diferente da nossa. Com o objetivo de acompanhar os nossos progressos rumo a uma empresa cada vez mais diversa e igualitária, temos a prática interna de analisar dados dos nossos colaboradores com relação à representatividade de gênero no time como um todo e em funções de liderança, remuneração, méritos e promoções de subgrupos, como homens e mulheres.

Nessas análises usamos critérios diferentes do padrão do MTE, como por exemplo critérios de senioridade dentro do nosso plano de carreira, expertise técnica e o chapter (área interna) ao qual a pessoa pertence. Este aprofundamento é importante, pois existem diferentes chapters dentro de uma empresa e cada chapter possui sua estratégia de remuneração, por isso consideramos necessário analisar a igualdade salarial entre mulheres e homens da mesma senioridade e do mesmo chapter.

Com isso em mente, gostaríamos de divulgar então dados complementares aos publicados nos relatórios gerados pelo MTE para trazer dados mais atualizados (set/2024) e contextualizados para a nossa realidade.

Alice Tecnologia Ltda. (CNPJ 35.612.503/0001-00)

- Mulheres representam 52% dos colaboradores da empresa.
- De todos os gestores, 53% são mulheres.
- Analisando os níveis de senioridade dentro de cada chapter da empresa, em que temos, pelo menos, um homem e uma mulher, a remuneração de mulheres, na média, equivale a **100%** da dos homens.

Alice Serviços Médicos Ltda. (CNPJ 35.819.524/0001-93)

- Mulheres representam 76% dos colaboradores da empresa.
- De todos os gestores, 68% são mulheres.
- Analisando os níveis de senioridade dentro de cada chapter da empresa, em que temos, pelo menos, um homem e uma mulher, a remuneração de mulheres, na média, equivale a **101%** da dos homens.

Temos orgulho desses resultados positivos e eles são fruto da nossa **intencionalidade com nossos processos de gestão de pessoas**. Alguns exemplos a seguir:

1. Na Alice, desenhamos job offers baseadas em uma análise de senioridade, função que a pessoa vai ter na Alice e como isso se compara com outras pessoas que já estão trabalhando na empresa. Com isso, visamos corrigir padrões existentes do mercado em vez de replicar disparidades salariais.
2. Não negociamos remuneração no momento da contratação e também não fazemos contra-propostas para colaboradores que potencialmente recebem uma proposta de trabalho de outra empresa. Desta forma, não desfavorecemos pessoas que estão menos inclinadas a pedir uma remuneração maior.
3. Temos tabelas salariais e planos de carreira definidos para todos nossos chapters. Cada pessoa ao receber uma proposta de trabalho, está sendo enquadrada em um nível de senioridade conforme análise técnica descrita no ponto 1.

4. Estabelecemos processos de avaliação de performance, mérito e promoção, baseados em evidências de geração de valor para a Alice. As reuniões de calibração têm o objetivo de alinhar a régua de avaliação e mitigar vieses. Toda reunião de calibração é liderada por uma mulher e com isso tentamos reduzir mansplaning ou maninterrupting.
No último ciclo de avaliação de performance (fev/2024), por exemplo, tivemos 11% das mulheres elegíveis para promoção de fato promovidas ao próximo nível. Dos homens elegíveis à promoção, foram 6% de fato promovidos.
Desde que implementamos o nosso processo de performance review em 2021, 99 mulheres foram promovidas do total de 164 promoções. Isso ajuda a formarmos mais mulheres líderes e executivas, não só para a Alice, mas também para o mundo.

Mesmo com diversos esforços, sabemos que ainda temos muito para evoluir como empresa e seguiremos trabalhando para isso na Alice.

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

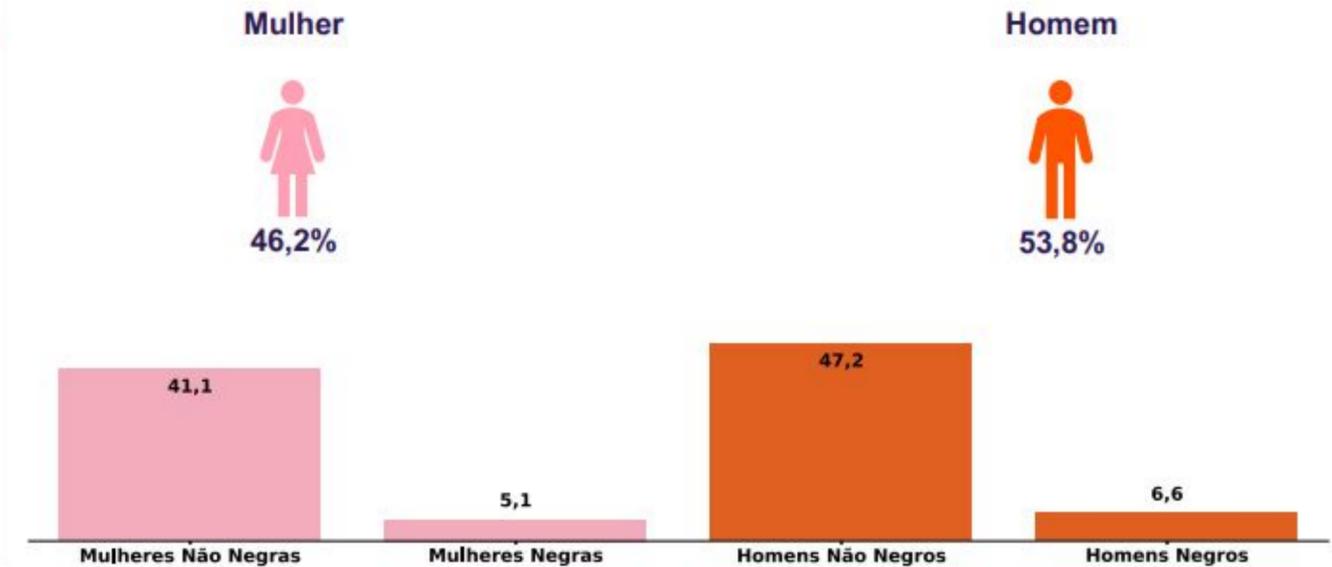
Empregador: 35.612.503/0001-00 / Quant. de trabalhadores: 200

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 92,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 96,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

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>	92,0%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	96,2%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

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	

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.

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

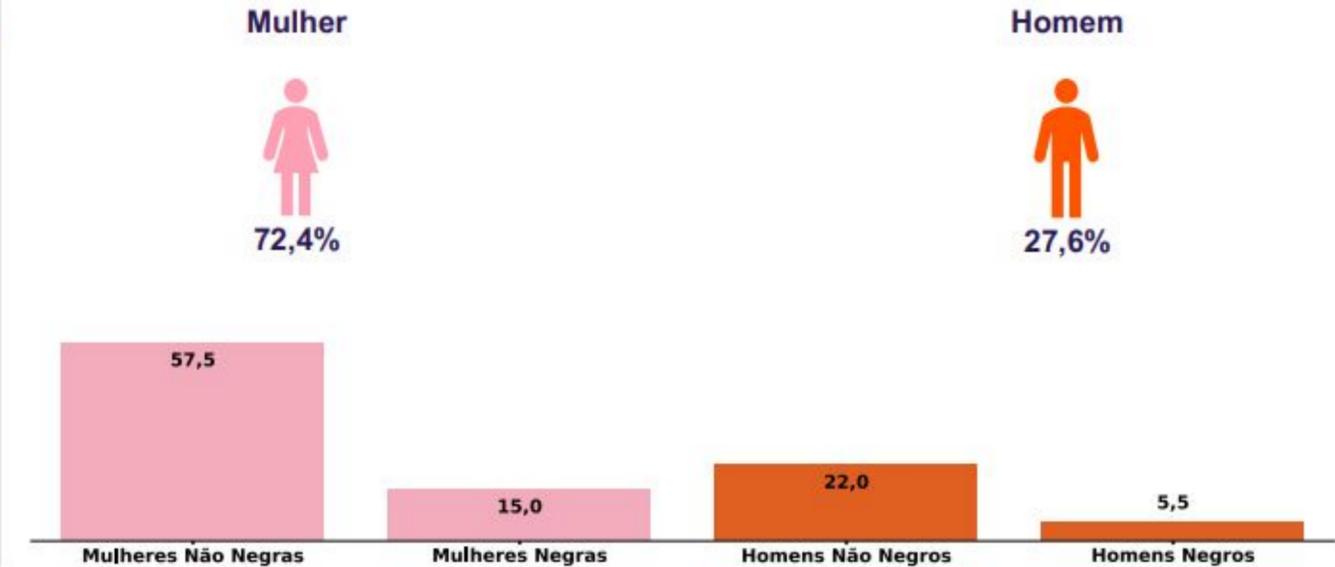
Empregador: 35.819.524/0001-93 / Quant. de trabalhadores: 129

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 65,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

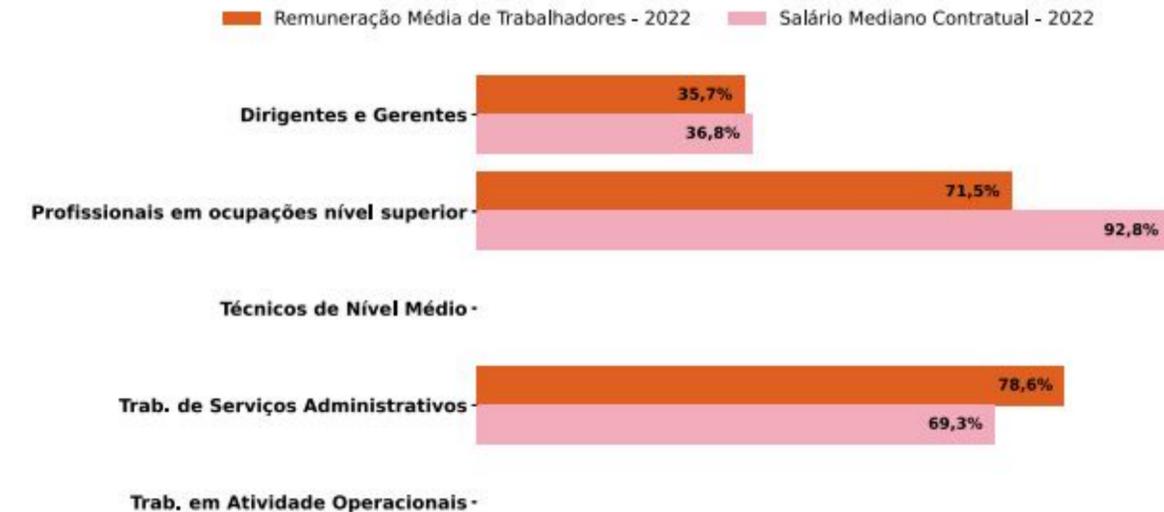
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razao 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>	90,9%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	65,9%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

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	

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.