

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023 e à Portaria MTE Nº 3.714, bem como às práticas de inclusão e diversidade da Align Technology do Brasil, estamos divulgando o Relatório de Igualdade Salarial.

A elaboração do relatório tem como base a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil. As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO, que reúne diferentes tipos de trabalho e função e que não necessariamente traduz a realidade para todos os cargos.

Importante informar que o relatório não contém dados pessoais protegidos pela Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e que as informações contidas nele foram aquelas submetidas no e-Social do ano de 2022. Além disso, a metodologia utilizada para elaboração desse relatório pode não refletir as dinâmicas mais atualizadas.

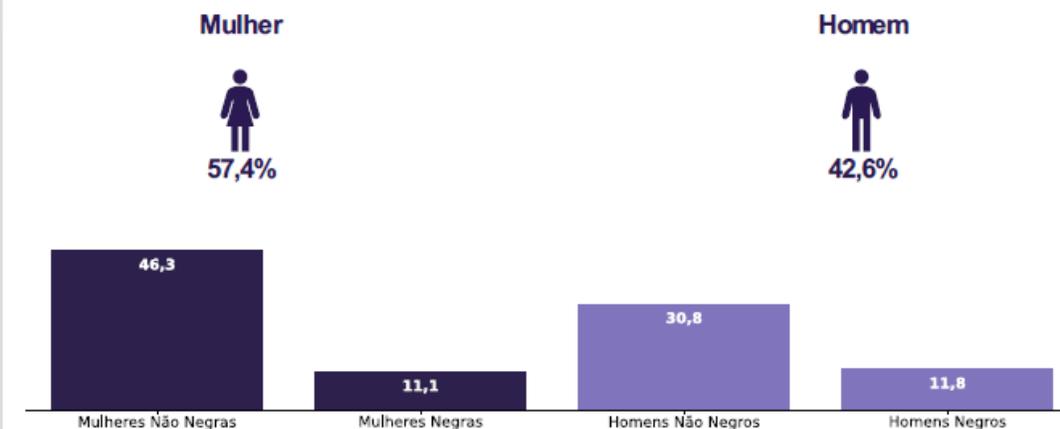
CNPJ: 04799405000192

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 92,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 78,7%

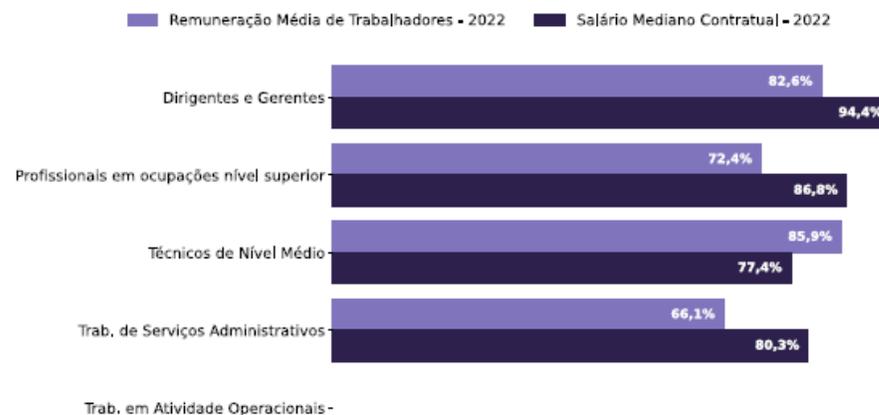
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	92,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	78,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒