

A woman with dark curly hair, wearing a light green off-the-shoulder top and a green beaded necklace, is holding a bright blue pouch. She is pulling out a blue Neon card from the pouch. The background is a solid cyan color with faint circular patterns.

Relatório Transparência Salarial Neon

esse **É** o
nosso ano

Introdução

Na Neon, buscamos promover um ambiente inclusivo e assegurar a equidade salarial entre gêneros.

Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicamos nosso segundo relatório semestral de equidade de gênero.

Este relatório utiliza metodologia exclusiva para identificar disparidades salariais entre homens e mulheres com a mesma senioridade, e em cargos equivalentes, e reforçar nossas iniciativas de diversidade, equidade e inclusão.



Critérios de remuneração

Na Neon, possuímos tabelas salariais que visam a competitividade adequada para atrair, engajar e reter os melhores talentos do mercado.

Ao longo de sua jornada na Neon, a(o) Neowner passa pelo processo de Gestão de Talentos, e baseado em itens como sua performance e/ou comportamento, data de seu último reconhecimento, equidade com pares, orçamento e etc, passa a receber reconhecimentos e começa a alavancar a sua remuneração

Metodologia utilizada no relatório

Quem faz parte?

----- Todos os Neowners ativos em Setembro/2024;

Quais critérios utilizamos?

----- Para fins de comparação de forma clara e justa, o dado utilizado para comparação é exclusivamente o Salário base, dado que outros fatores externos (como horas extras), podem gerar distorções irreais para o que realmente queremos comparar neste relatório, que é a equidade salarial entre gêneros.

Como chegamos nestes resultados?

----- As comparações foram feitas entre Neowners. Esses números refletem comparações que levam em consideração os seguintes critérios: (i) função; (ii) nível hierárquico; (iii) equivalência na grade salarial.

Nosso Resultado

As mulheres na Neon tem uma mediana salarial de

96%

comparada a dos homens de cargos/senioridades equivalentes

45%

dos Neowners são pessoas do gênero feminino

As mulheres na Neon tem um eNPS* em média

7 p.p.

maior do que o dos homens

As mulheres na Neon tem um Turnover Voluntário médio**

33%

dos cargos de liderança são ocupados por Neowners do gênero feminino

15%

menor do que o dos homens

Na Neon, os salários das mulheres correspondem a 96% dos salários dos homens. Reconhecemos que todas as diferenças devem ser identificadas e corrigidas. Nesse sentido, nossas políticas e práticas de remuneração evoluem continuamente, visando a construção de um ambiente mais inclusivo e garantindo equidade e isonomia nos critérios salariais. Além disso, buscamos aumentar a representatividade feminina em cargos de impacto e liderança, por meio de programas que impulsionam o desenvolvimento de suas carreiras.

* **eNPS:** É um indicador que nos permite medir o nível de engajamento das(os) Neowners para com a Neon. Consideramos o resultado médio do indicador de todas as mulheres comparado ao resultado médio do indicador de todos os homens.

** **Turnover Voluntário Médio:** Neste cálculo consideramos o número de saídas voluntárias de mulheres dividido pelo número total de mulheres, comparado ao mesmo cálculo feito para os homens

Algumas iniciativas que buscam promover um ambiente de **Equidade de Gênero e Diversidade na Neon**

Política Remuneração

Política de Governança da Remuneração a todos colaboradores, baseada em referências de mercado, criando uniformidade em sua aplicação, independente de gênero;

Elas que brilham

Programa de mentoria cruzada para mulheres focado em impulsionar a carreira e promover a diversidade na liderança;

Treinamento de vieses inconscientes

Treinamentos que ocorrem todo semestre durante as avaliações de desempenho com o objetivo de conscientizar e reduzir o impacto de vieses nas tomadas de decisões sobre reconhecimentos e recompensas;

Diversa Woman

Grupo de afinidade e acolhimento para membros da comunidade feminina, visando garantia de um espaço seguro psicologicamente, representativo e com protagonismo. Além deste, temos outras comunidades voltadas para discussões e trocas em grupos específicos (como de raça, parentalidade, etc);

Vagas Afirmativas

Com o objetivo de combater todas as formas de discriminação na sociedade e, ao mesmo tempo, promover a igualdade de oportunidades para pessoas pertencentes a grupos sociais minoritários, como mulheres e pessoas LGBTQIA+, temos um pool de vagas afirmativas.

Algumas iniciativas que buscam promover um ambiente de **Equidade de Gênero e Diversidade na Neon**

Comitê de DE&I

Grupo de liderança executiva focada em discutir e desenhar soluções voltadas para inclusão de pessoas plurais;

Beabá diversidade

Hub de treinamentos com o objetivo de trazer mais conteúdos ligados ao tema de diversidade e Inclusão com o objetivo de fortalecer uma Cultura Inclusiva;

Canais de Denúncia

Conforme a Lei 14.457/2022, temos um Canal de Denúncias externo, que além de investigar integridade corporativa, está pronto para atuar em casos específicos de discriminação salarial, misoginia, machismo, e violência doméstica.

Neon em todo Canto

Buscamos através de nosso modelo de trabalho remoto, construir um ambiente sem barreiras, onde todas as pessoas possam maximizar o seu engajamento e performance aplicando a sua rotina e logística da forma que melhor funcione para cada um, independente de sua geografia;

Empresa Cidadã

Este é um selo que a Neon possui que garante a extensão do período de licença maternidade e licença paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente. As empresas que não tem este selo oferecem 120 e 5 dias, respectivamente.

neon

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens do Ministério do Trabalho e Emprego



Contexto Lei n° 14.611

Em julho/23 foi sancionada a Lei n° 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Empresas com mais de 100 empregados passaram a dever comunicar semestralmente os relatórios oficiais do "MTE" de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, logo, através dos links a seguir, todos podem acessar as informações oficiais disponibilizadas pelo MTE.

Diferenças entre metodologias

Data considerada

- └─── As informações disponibilizadas nos relatórios pelo "MTE", considera dados sobre funcionários ativos até 31 de dezembro de 2023, diferente do nosso relatório que considera a informação mais recente no contexto da publicação deste relatório (Set, 2024).

Critério de comparação

- └─── Enquanto o nosso relatório compara as pessoas considerando funções iguais ou comparáveis e nível hierárquico, o relatório do MTE não calcula tais fatores e utiliza apenas o agrupamento de código CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), sistema que organiza e classifica as profissões existentes no país em grandes grupos, e que consequentemente engloba uma série de pessoas de níveis diferentes que não são comparáveis.

Componentes de remuneração

- └─── O nosso relatório considera o componente mais comparável possível (salário) para cálculo, diferente do relatório do "MTE" que considera fatores externos (como comissões, horas extras) como critério, que podem distorcer consideravelmente a análise de equidade baseado em itens que não são comparáveis, como quantidade de horas trabalhadas.

Links para os relatórios oficiais do "MTE":

Neon Pagamentos



Consiga Mais



Neon Tecnologia¹

¹O Ministério do Trabalho (MTE) utilizou dados de dez/ 2023, e, nesta época, a Neon Tecnologia possuía menos de 100 colaboradores. Logo, não foi divulgado pelo MTE relatório referente a essa empresa.

