

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.

Relatório Transparência Salarial Neon

esse **É** o
nosso ano

Introdução

Na Neon, estamos comprometidos em criar um ambiente inclusivo que reduza a desigualdade e promova a equidade salarial entre os gêneros. Abordar esse tema com transparência e agir de forma intencional é fundamental para garantir um ambiente justo. A partir da iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que visa promover a igualdade salarial, apresentamos o primeiro relatório semestral de Equidade Salarial de Gênero da Neon. Este relatório utiliza uma metodologia clara e própria para identificar as diferenças salariais entre homens e mulheres com a mesma senioridade e ocupando cargos de natureza e valor equivalentes, reforçando assim nossas demais iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) para esse público.



Critérios de remuneração

Na Neon, possuímos tabelas salariais que visam a competitividade adequada para atrair, engajar e reter os melhores talentos do mercado. Uma vez definidas as tabelas, a remuneração dos novos Neowners* no momento da Offer é baseada principalmente em sua experiência, habilidades e equidade interna.

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 Março/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.

* **Neowners:** É como chamamos internamente todos os empregados da Neon, independente de gênero.

Nosso Resultado

As mulheres na Neon tem uma mediana salarial de

97%

comparada a dos homens de cargos/senioridades equivalentes

48%

dos Neowners são pessoas do gênero feminino

As mulheres na Neon tem um eNPS* em média

16 p.p.

maior do que o dos homens

As mulheres na Neon tem um Turnover Voluntário médio**

32%

dos cargos de liderança são ocupados por Neowners do gênero feminino

31%

menor do que o dos homens

“ Em 2024, o "Gender Pay Gap", termo que traduz a diferença salarial entre gêneros de mesmas funções e níveis hierárquicos, da Neon é de **3%**, número este que além de menor do que a prática de mercado, quando consideramos que o Turnover voluntário médio das mulheres é **31%** menor que o dos homens, e que as mulheres têm um engajamento (eNPS) **16 p.p.** maior que o dos homens, esses dados demonstram que a Neon está no caminho certo para promover a equidade total entre gênero, através de um compromisso intencional em fazer da Neon um ambiente cada vez mais justo e de equidade entre gêneros. O **compromisso intencional** a partir deste relatório é visar não só a transparência, mas a **equidade total entre gêneros** em relação a salários e cargos de liderança. ”

* **eNPS:** É um indicador que nos permite medir o nível de engajamento das(os) Neowners para com a Neon. Consideramos o resultado **Medição de Engajamento** e **Medição de Satisfação** e calculamos o resultado médio de cada uma das dimensões e dividimos o resultado por 100. **Turnover Voluntário Médio:** É o resultado do cálculo da taxa de rotatividade voluntária das 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.

A young man with dark, curly hair and a beard is smiling broadly. He is wearing a white t-shirt and holding a blue card with the 'neon' logo and a small square icon. The background is a bright green wall. The overall mood is positive and professional.

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 2022, diferente do nosso relatório que considera a informação mais recente no contexto da publicação deste relatório (Mar, 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 2022, e, nesta época, a Neon Tecnologia possuía menos de 100 colaboradores. Logo, não foi divulgado pelo MTE relatório referente a essa empresa.

