

**Transparência e
igualdade salarial
entre homens e
mulheres**



Transparência e Igualdade Salarial Entre Homens e Mulheres

Em julho de 2023, o Governo Federal publicou a Lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023), com o intuito de corrigir possíveis lacunas, combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero e proporcionar maior segurança para as mulheres. Essa lei representa um importante instrumento para a efetivação de direitos já previstos na Constituição e na CLT, com vistas à promoção da igualdade de remuneração entre pessoas que desempenham funções equivalentes, combatendo a discriminação salarial e garantindo que as mulheres recebam salários justos e iguais aos dos homens para o mesmo trabalho.

Para o primeiro relatório, o Ministério do Trabalho e Emprego utilizou para cálculo das diferenças percentuais para salários contratuais e salários médios a partir das informações salariais da RAIS 2022 e do Novo Caged 2023, não sendo gerado espelho das informações enviadas para o eSocial pelas empresas.

No dia 22/3, foi disponibilizado, no Portal Emprega Brasil, o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º semestre de 2024, conforme abaixo, em atendimento à determinação legal para sua ampla divulgação:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 34053942000150

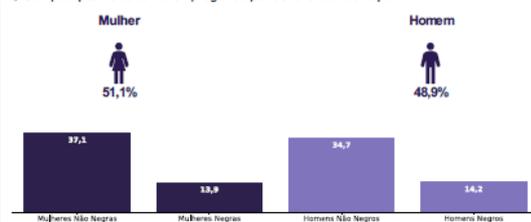


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 84,3%

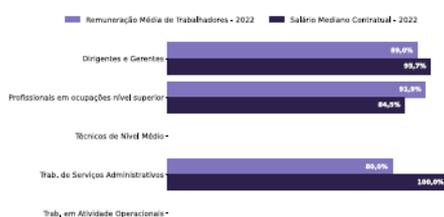
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	78,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens Salário médio para Homens (H) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) Número total de Mulheres Salário médio para Mulheres (M)	84,3%

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	Fl
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	
Produtividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl Fl Fl Fl
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	

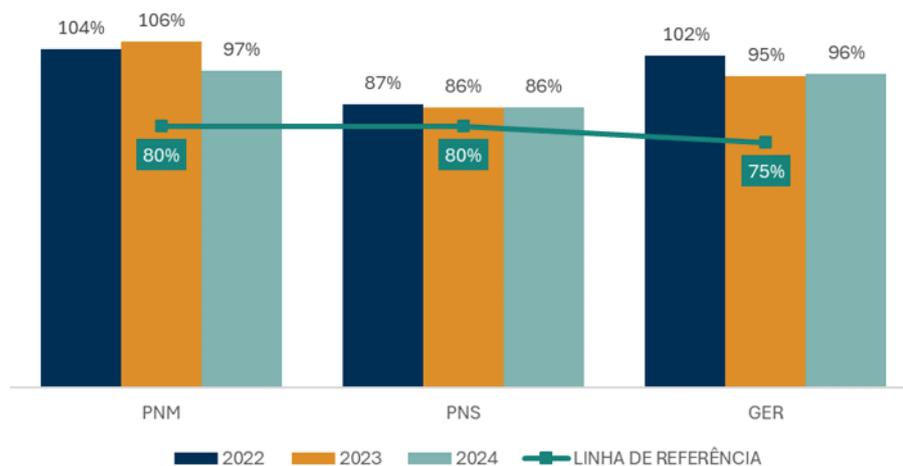
Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

Como divulgado pelo Governo, foram considerados os dados de 2022, com base no salário contratual mediano da admissão, aquele que está exatamente no meio entre os salários maiores e os salários menores em um mesmo estabelecimento. Como a Lei determina que a equiparação de salários entre mulheres e homens deve ocorrer em situações em que ambos desempenham funções equivalentes, com igual produtividade e eficiência, independentemente do gênero, entendemos que é necessário fazer alguns esclarecimentos:

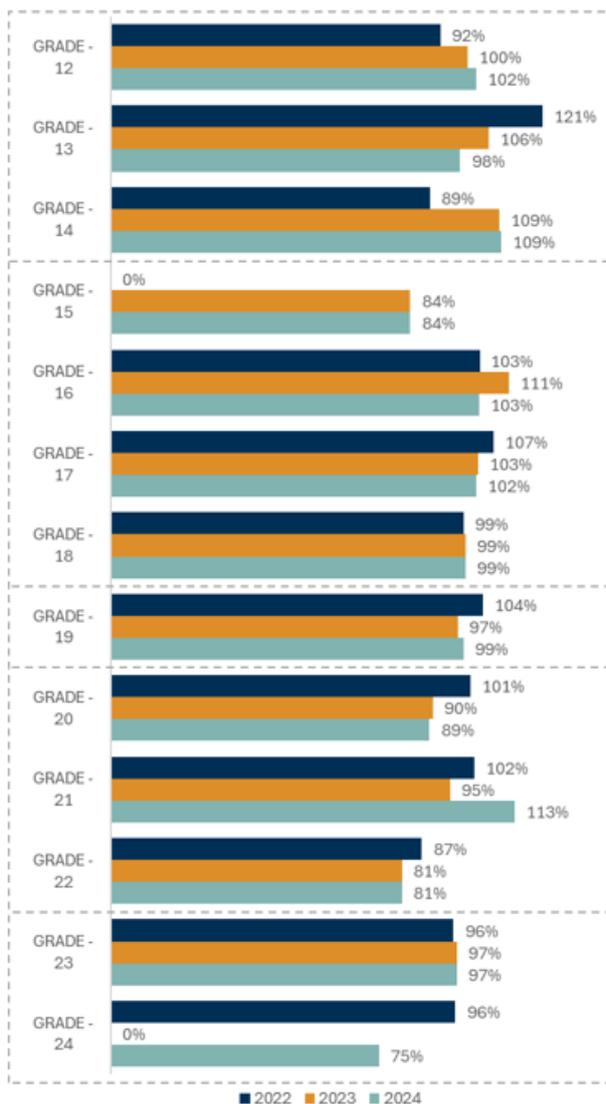
- A Petros possui um plano de cargos e salários norteado pelos princípios de equidade, gestão orçamentária e competitividade de mercado;
- O Plano de Cargos e Salários é elaborado a partir da metodologia de avaliação de cargos e funções, considerando o posicionamento por grade, de acordo com o grau de responsabilidade e conteúdo funcional;
- A Tabela Salarial utilizada pela Petros preza pelo equilíbrio interno, garantindo que os valores propostos estejam alinhados aos diferentes níveis de conhecimento e responsabilidade dos cargos, além de promover uma evolução funcional.

Com base nesses esclarecimentos, elaboramos um detalhamento comparativo por grupos funcionais e grades do nosso Plano de Cargos e Salários:

GRUPO FUNCIONAL



GRADE



Parâmetros adotados:

- Para os anos de 2022 e 2023, o cálculo considerou o mês de dezembro como base, e para 2024 foi considerado o mês de fevereiro;
- Foram considerados apenas o salário base mensal e o anuênio para os cálculos realizados;
- A diferença salarial foi calculada com base na mediana de cada grupo analisado.

Os dados gerais apurados pelo Governo apontam que as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que a diferença varia de acordo com o grande grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%.

Em comparação dos dados gerais com os da Petros, podemos observar que nossos indicadores são melhores tanto quando olhamos para os dados de 2022 por grupo

funcional levantados pelo governo, quanto pelo detalhamento elaborado com nossos dados atualizados. Em 2024, as mulheres que ocupam cargos gerenciais têm uma diferença de 4%, para os grupos de profissionais de nível superior é de 14% e para o nível médio essa diferença fica em 3%. Já quando abrimos a análise por grade, que realmente reflete o cenário da remuneração de mulheres e homens que ocupam a mesma função, sem considerar critérios de avaliação de desempenho (produtividade e eficiência), temos um equilíbrio considerável, especialmente nos grades de maior concentração dos empregados da Petros, quais sejam grades 16, 17 e 18. Sendo que, no 16 e 17, as mulheres recebem mais, e, no 18, a diferença é de 1%.

Por meio do Grupo de Trabalho de Diversidade & Inclusão, composto por pessoas responsáveis por difundir a cultura de diversidade e inclusão, a Petros reforça seu compromisso em promover um ambiente de trabalho que respeita e valoriza a singularidade de cada pessoa.