

**Transparência e
igualdade salarial entre
homens e mulheres –
2º semestre**



Transparência e Igualdade Salarial Entre Homens e Mulheres – 2º semestre

Reafirmando o compromisso com a promoção de uma cultura de diversidade e inclusão, a Petros divulga o relatório de transparência salarial por gênero do segundo semestre, em conformidade com a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios. Decretada em julho de 2023, a legislação visa garantir igualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenham funções equivalentes, combatendo a discriminação e assegurando salários justos para o mesmo trabalho.

Assim como ocorreu em março deste ano, quando foi publicado o relatório referente ao primeiro semestre, o Ministério do Trabalho e Emprego utilizou dados da Petros enviados para a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) 2023, para calcular as diferenças entre salários contratuais e médios da Fundação. Abaixo, o relatório para consulta:

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

Empregador: 34.053.942/0001-50 / Quant. de trabalhadores: 390

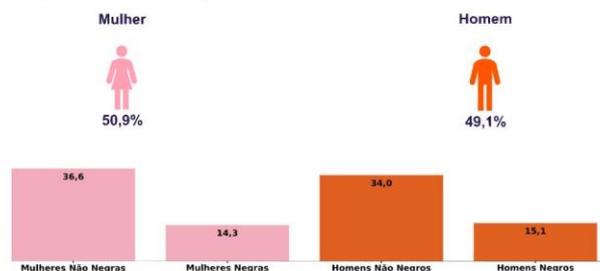


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 81,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 78,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	81,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$ </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	78,4%

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 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	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	
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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

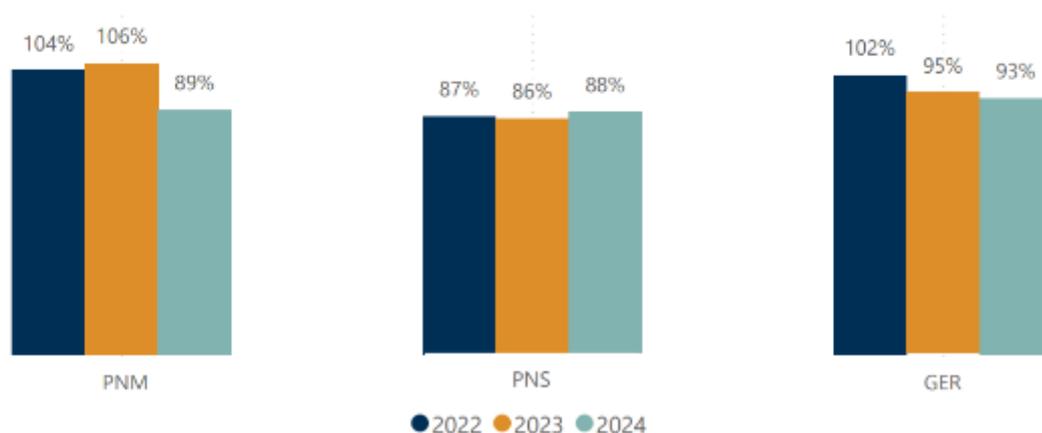
Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Esclarecimentos importantes sobre o Plano de Cargos e Salários da Petros:

- A Petros possui um plano de cargos e salários norteado pelos princípios de equidade, meritocracia, gestão orçamentária e competitividade de mercado.
- O Plano de Cargos e Salários é elaborado a partir da metodologia de avaliação de cargos e funções, que leva em consideração o posicionamento por *grade* (nível funcional), conforme grau de responsabilidade e conteúdo funcional.
- A Tabela Salarial utilizada pela Petros preza pelo equilíbrio interno, ou seja, a adequação dos valores propostos em relação aos diferentes níveis de conhecimento e responsabilidades dos cargos, além de proporcionar uma evolução funcional por meritocracia, resultando na alteração de posicionamento da faixa salarial relativa ao seu *grade* e/ou por meio de promoção, o que significa a modificação do *grade*.

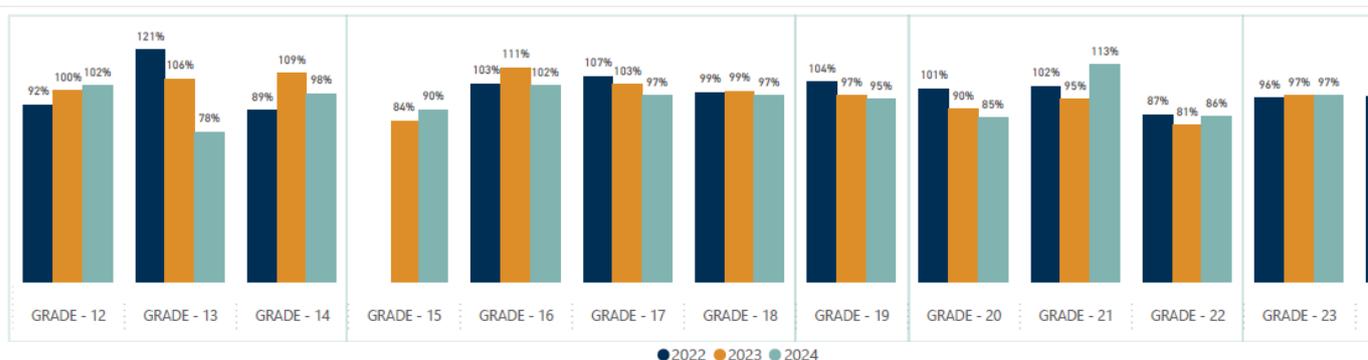
A partir desses esclarecimentos, elaboramos um detalhamento comparativo por grupos funcionais e *grades* do nosso Plano de Cargos e Salários:

GRUPO FUNCIONAL



PNM: Profissional de Nível Médio
PNS: Profissional de Nível Superior
GER: Gerentes

GRADE



*O percentual apresentado em cada grade representa o comparativo do salário da mulher em relação ao do homem.

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 junho.
- Para os cálculos realizados, foram considerados apenas o salário base mensal e o anuênio.
- A diferença salarial foi calculada com base na mediana de cada grupo analisado.

Os dados gerais divulgados pelo Governo apontam que, em empresas com 100 ou mais empregados no Brasil, as mulheres recebem, em média, 20,7% a menos que os homens. Em março, o primeiro relatório da Petros registrou uma diferença de 21,3%. Já no segundo semestre, essa diferença caiu para 19%.

Em comparação com os dados gerais e os da Petros, é possível observar que nossos indicadores são superiores, tanto ao analisarmos os dados de 2023 por grupo funcional levantados pelo governo, quanto pelo detalhamento elaborado com nossos dados atualizados. Em junho deste ano, considerando as mulheres em cargos gerenciais, a diferença salarial é de 7%. Já entre os profissionais de nível superior, está situada em 12% e, no nível médio, em 11%. Ao analisarmos os dados por grade salarial, que dizem respeito à remuneração de mulheres e

homens que ocupam a mesma função, sem considerar critérios de avaliação de desempenho (como produtividade e eficiência), observamos uma relação próxima ao equilíbrio, especialmente nas grades 16, 17 e 18 – onde as mulheres recebem 2% a mais que os homens (grade 16) e apenas 3% a menos (grades 17 e 18). Nas demais grades, a diferença permanece inferior quando comparada ao indicador de mercado e ao relatório apresentado pelo governo.

A Petros reforça o seu compromisso em fortalecer a diversidade em todas as suas formas, promovendo uma cultura inclusiva que respeita e valoriza a singularidade de cada pessoa.