

NOTA TÉCNICA ACERCA DOS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Publicada no ano passado, a Lei n.º 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, representa significativo avanço legislativo na busca pela igualdade nos ambientes laborais. Ao estabelecer diretrizes e obrigações legais para garantir igualdade de remuneração, a legislação reflete o compromisso do Estado em combater a discriminação salarial com base em gênero, raça, etnia e idade e promover um mercado de trabalho justo e inclusivo.

Nesse contexto, é importante ressaltar que, embora a divulgação desses relatórios tenha louvável objetivo, os dados neles contidos não refletem com precisão a realidade da empresa, eis que há evidente falta de correspondência entre os critérios para a apuração dos dados apresentados e as especificidades dos dados legais utilizados para avaliação da existência de eventuais discrepâncias salariais.

Os relatórios foram preenchidos tendo como base o ano de 2023, apesar de as informações terem sido coletadas no ano de 2024, o que, por si só, já demonstra uma enorme defasagem temporal e desconsidera todas as iniciativas e mudanças de funções, promoções e admissões realizadas no ano corrente.

Além disso, como se sabe, na confecção dos relatórios foi utilizada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que divide as funções da empresa em grandes grupos (chamados de famílias) e que não capturam adequadamente a complexidade das funções, cargos e as responsabilidades dos colaboradores. Importante ressaltar que as empresas não tiveram esclarecimentos ou a oportunidade de contribuir sobre critérios dos indicadores utilizados, ainda que possuam cada uma as suas próprias peculiaridades.

Sob esse contexto, os relatórios apontam uma análise específica com base na classificação de cargos no CBO, mas que, na prática, ao verificar a realidade das empresas, temos dados pouco precisos e que sugerem disparidades salariais que inexistem.

Em um rápido detalhamento, a distribuição das pessoas nos gráficos comparativos de “cargos” dos relatórios é realizada de acordo com a família do mencionado CBO, contudo é evidente que essa organização não poderia ser adotada como padrão comparativo, eis que permite que na mesma classificação – gerando comparação entre os cargos – sejam encontrados cargos de hierarquia diversa.

Além da comparação entre grandes grupos de CBO não ser a melhor forma de apuração, os sistemas utilizados não praticam a homogeneidade na quantidade de amostragens, comparando números diversos de homens e mulheres dentro de um mesmo grupo, o que impacta diretamente nos resultados alcançados.

Não seria demais destacar que em todas as análises realizadas por nós não foi registrada qualquer divergência que viole o inciso I do artigo 5º da Constituição Federal ou o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, uma vez que idêntica a função, o valor do trabalho prestado e a localidade do exercício dos serviços, também idêntico será o salário correspondido, sem qualquer distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Ressalta-se que apesar de conter informações que divergem da realidade da empresa, temos um verdadeiro compromisso com a conformidade legal e regulatória, por isso dá-se a publicação do Relatório de Transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cumprindo-se obrigação legalmente imposta.

Ainda nesse contexto, reitera-se, por meio da presente nota técnica, a importância do exercício da liberdade empresarial no contexto da implementação de políticas de igualdade salarial. Isso porque, embora a legislação estabeleça diretrizes e obrigações legais para garantir a igualdade de remuneração, às empresas deve ser resguardado espaço para adaptar suas políticas internas de acordo com suas necessidades e realidades específicas.

Ao fim, apesar de todas as críticas tecidas sobre o formato, é importante ressaltar a nobre iniciativa e todos os benefícios que podem ser obtidos para uma discussão transparente acerca de equidade salarial.

Por assim ser, reafirmando o compromisso das empresas da Divisão Comércio com a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária, bem como, ressaltando a nossa função social, é imperativo ressaltar e fortalecer o nosso firme empenho no combate a todas as formas de discriminação, concentrando esforços de forma especial na busca contínua pela igualdade salarial entre os gêneros. Este comprometimento, além de ser uma prioridade inegociável, é crucial para um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

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

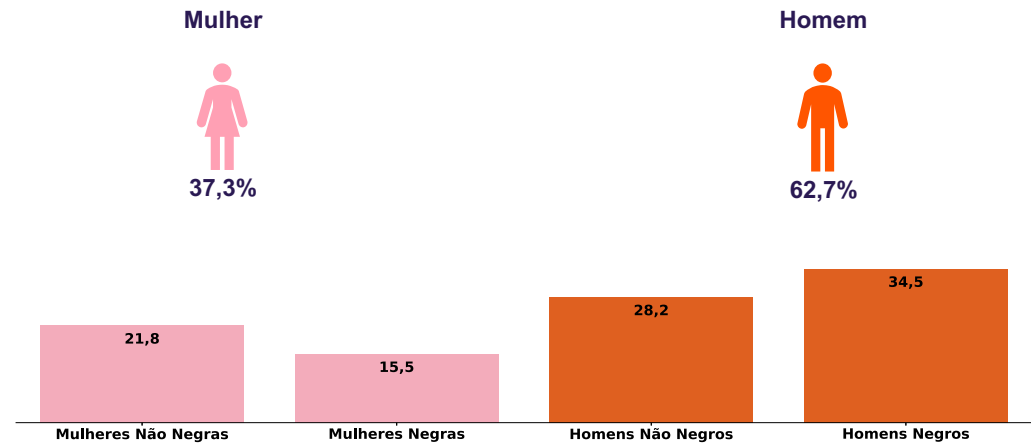
Empregador: 43.760.039/0001-10 / Quant. de trabalhadores: 179

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 86,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

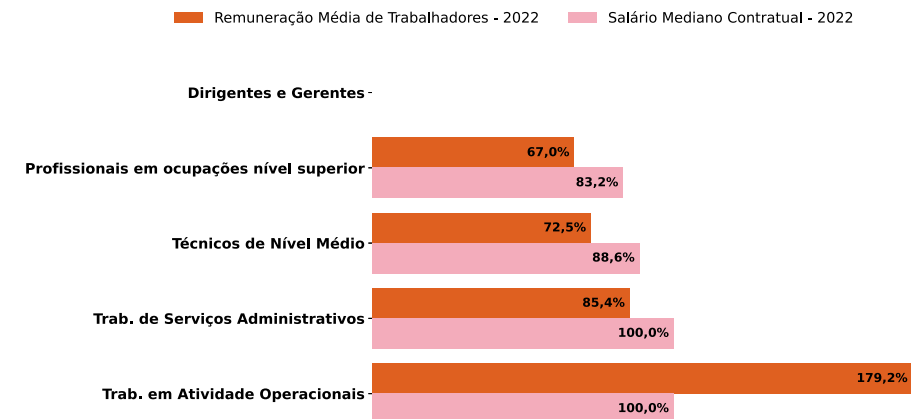
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	86,2%

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:

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

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.