

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL – NOTA EXPLICATIVA

1º semestre 2024

Em vigor desde 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) foi proposta e sancionada pelo Governo Federal com o objetivo de reafirmar e fortalecer as garantias à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou exercício de igual posição.

A nova Lei de Igualdade Salarial prevê a adoção pelos empregadores de mecanismos de transparência salarial, promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, bem como a publicação de um Relatório semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados.

A fim de regulamentar a nova Lei, foram publicados o Decreto 11.795/2023 e pela Portaria 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Na regulamentação ficou estabelecido que o MTE seria responsável pela preparação dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, os quais devem ser publicados pelas empresas. A regulamentação definiu, ainda, que os relatórios seriam elaborados com base em dados informados pelos empregadores por meio da plataforma eSocial, bem como em informações prestadas pelas empresas ao MTE pelo Portal Emprega Brasil.

Após análise dos dados e informações fornecidos pelos empregados, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada empresa foram disponibilizados no dia 21 de março de 2024. Os relatórios foram segregados por estabelecimento (com 100 ou mais empregados), com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

De acordo com as informações divulgadas, os indicadores apresentados pelo MTE consideraram com comparativos de genéricos entre mulheres e

homens, independentemente de seu nível hierárquico, cargo, atividade desenvolvida ou tempo na empresa ou no cargo, tendo sido considerados, para fins de comparação salarial e de remuneração, os conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2022.

A metodologia adotada pelo MTE, considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente das particularidades e dos atributos individuais de cada trabalhador, resulta na comparação de trabalhadores de toda a empresa, de diferentes níveis hierárquicos e que não exercem as mesmas funções, como, por exemplo, Diretor de Operações, Superintendente de Vendas, Gerente de Produtos, Coordenador de Marketing, Analista de Recursos Humanos e Encarregado de Obras.

Além da análise geral, o Relatório elaborado pelo MTE apresenta, ainda, resultados considerando a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, divididos entre os Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações ("CBO"). Nesse recorte, a metodologia adotada resulta no agrupamento (por Grandes Grupos do CBO) e na comparação de empregados que ocupam diferentes posições e que executam funções distintas, como, por exemplo, Diretor Comercial e Gerente Financeiro (ambos no Grupo Diretores e Gerentes), Analista de Atendimento ao Cliente Jr., Coordenador de Novos Negócios e Especialista de Departamento Pessoal (todos no Grupo de Profissionais de Nível Superior) e Encarregado de Obras e Mestre de Obras (ambos no Grupo Técnico de Nível Médio).

Nesse cenário, o resultado apresentado pelo MTE não atende aos preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial – ao não comparar mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a

mesma função – e, tampouco, observa os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados – uma vez que a CLT garante aos trabalhadores igualdade de remuneração sempre que executarem trabalho de igual valor, no exercício de funções idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, e que tenham diferença de tempo de serviços para na empresa de até 4 anos e diferença de tempo na mesma função de até 2 anos.

Não obstante às considerações feitas, disponibilizamos abaixo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborado pelo MTE para a PPP HABITACIONAL SP LOTE 1 S/A, em atenção à Lei de Igualdade Salarial.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 21 876833000190

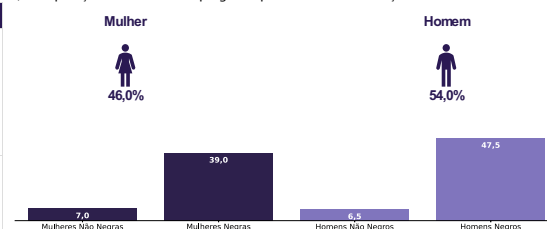


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 244,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 108,9%

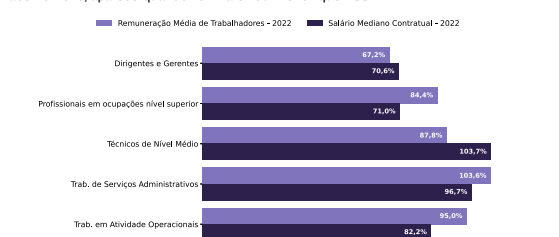
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	244,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em percentagem (%)	108,9%

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	Re
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	Re
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