

Nota Explicativa - Relatório de Transparência Salarial

2º Semestre 2024

Publicada em 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (“Lei nº 14.611/2023”) tem como principal objetivo a garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função.

Frente a este objetivo, a nova Lei de Igualdade Salarial atribuiu às pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados a obrigação de publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Posteriormente, com o intuito de regulamentar a nova Lei e orientar as empresas para o cumprimento de suas obrigações, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram, respectivamente, em novembro de 2023, o Decreto 11.795/2023 e a Portaria 3.714/2023, estabelecendo, principalmente, que o relatório trazido pela Lei seria elaborado pelo próprio MTE. O Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios seria elaborado com base em informações emprestadas pelos empregadores através do e-Social e em informações complementares fornecidas pelas empresas pelo Portal Emprega Brasil.

Nesse contexto, foram disponibilizados pelo MTE, em 16 de setembro de 2024, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada empresa, separados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

No entanto, a metodologia utilizada pelo MTE não leva em consideração os requisitos da nova Lei e da CLT, apresentando indicadores baseados em análises estatísticas, com comparativos inespecíficos de gênero. Segundo o órgão ministerial, a comparação de salários e remunerações foi baseada nos conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2023.

A análise foi realizada considerando todo o quadro de mulheres e homens de cada empresa, sem atenção a particularidades decorrentes de posição hierárquica, atividade desempenhada, cargo efetivo, performance, tempo na empresa ou tempo na função. Assim, os parâmetros utilizados acabam por comparar empregados de toda a empresa, de diferentes posições e que não exercem as mesmas atividades, como, por exemplo, comparando diretores com analistas, gerentes com técnicos, coordenadores com aprendizes, etc.

O Relatório preparado pelo órgão ministerial apresenta, ainda, a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, segregados pelo Grande Grupo de Ocupações da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), replicando a metodologia utilizada no comparativo geral. Novamente, a divisão de empregados por Grandes Grupos do CBO resulta também na comparação de trabalhadores de diferentes posições hierárquicas e que executam atividades distintas, como, por exemplo:

- Grupo 1 (Dirigentes e Gerentes): Diretor De Controladoria, Gerente De Sistemas, Coordenador De Recursos Humanos, Analista De Marketing, etc;
- Grupo 2 (Profissionais Em Ocupações Nível Superior): Gerente Contábil, Analista Segurança Informação III, Secretaria, Analista De Estatística I, etc;

- Grupo 3 (Técnicos de Nível Médio): Programador I, Analista De Sinistro III, Analista De Qualidade I, etc;
- Grupo 4 (Trab. de Serviço Administrativo): Coordenador Tesouraria, Assistente Administrativo, Aprendiz, etc;

O Relatório disponibilizado pelo MTE, portanto, não respeita as regras estabelecidas pela Lei nº 14.611/2023, uma vez que não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função, bem como não observa os critérios previstos no artigo 461 da CLT para igualdade salarial. A CLT garante salário igual a todo trabalho de igual valor desde que estejam presentes os seguintes requisitos:

- (i) identidade de função;
- (ii) identidade de empregador;
- (iii) identidade de estabelecimento empresarial;
- (iv) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos; e
- (v) diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos.

Ressalvados os pontos apresentados acima, disponibilizamos no link abaixo, em atenção às obrigações estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial, os relatórios elaborados pelo MTE para o estabelecimento com mais de 100 (cem) empregados da **HDI SEGUROS S.A.**

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

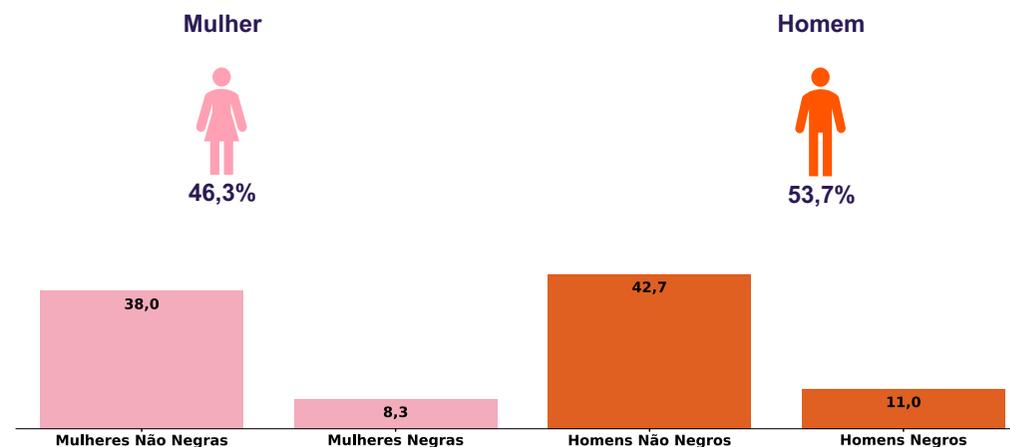
Empregador: 29.980.158/0001-57 / Quant. de trabalhadores: 581

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,3%

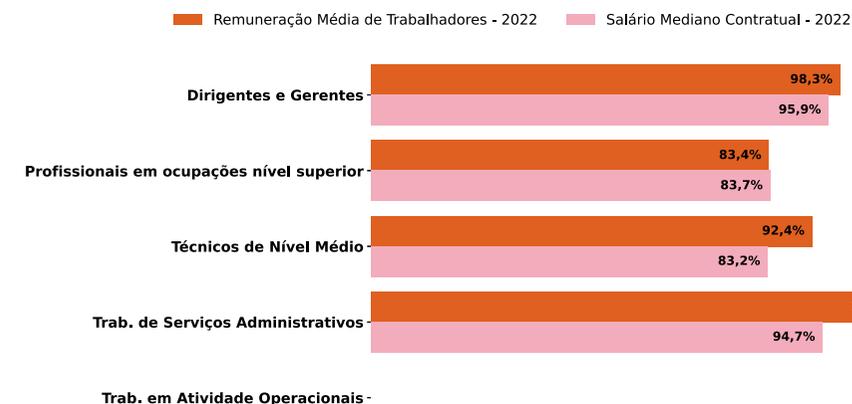
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	78,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	79,3%

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	
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	📊