

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 Recursos Humanos, Coordenador De Sistemas, Analista de Compliance, etc;
- Grupo 2 (Profissionais Em Ocupações Nível Superior): Gerente Contábil, Analista de Recursos Humanos, Secretária, Advogado, etc.;

- Grupo 3 (Técnicos de Nível Médio): Analista De Sinistro, Analista De Qualidade, Analista de Produção, Técnico de Suporte, etc;
- Grupo 4 (Trab. de Serviço Administrativo): Coordenador de Produção, Auxiliar Administrativo, Analista de Gestão de Clientes, 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 os estabelecimentos com mais de 100 (cem) empregados, correspondente aos **CNPJs 61.550.141.0001-72 e 61.550.141.0091-29 da LIBERTY SEGUROS S.A.**

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

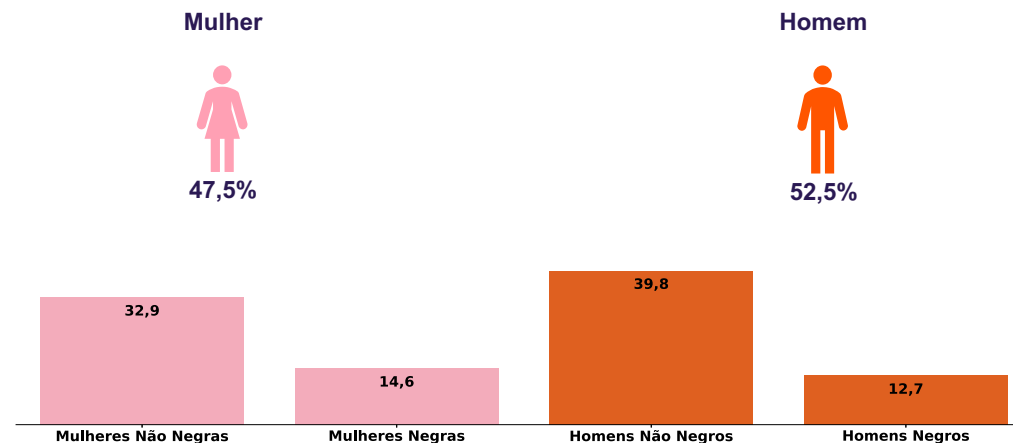
Empregador: 61.550.141/0001-72 / Quant. de trabalhadores: 1087

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,6%

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>	82,6%
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>	79,6%

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	

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

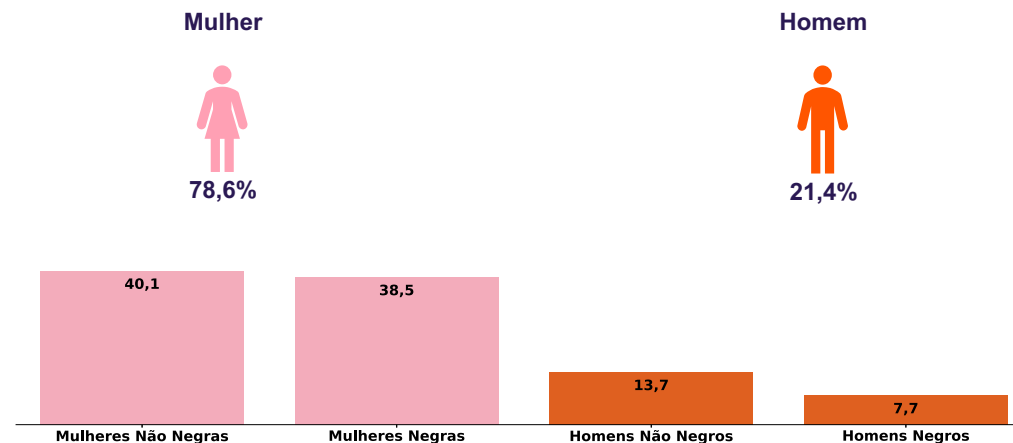
Empregador: 61.550.141/0091-29 / Quant. de trabalhadores: 184

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 88,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 58,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

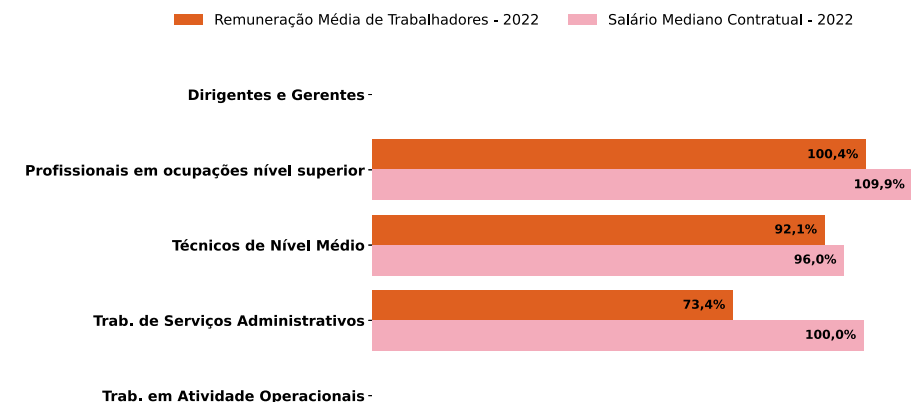
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	88,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	58,0%

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.