



Relatório de Equidade Salarial

Em conformidade com a Lei nº 14.611/2023, Portaria MTE nº 3.714/2023 e ao Decreto nº 795/2023 a PagBem publica seu relatório de transparência salarial.

1º semestre de 2024

Bem-Vindo (a) ao Relatório de Transparência Salarial PagBem:

Estamos comprometidos em promover um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, onde todos os nossos colaboradores são valorizados e remunerados de forma justa, destacando nosso compromisso em garantir que não haja disparidades salariais entre homens e mulheres em nossa organização, bem como nenhum outro fator discriminatório, como etnia, idade, nacionalidade, crença, gênero, ideologia política e/ou orientação sexual.

Neste relatório, compartilhamos com você a visão, na íntegra, do Ministério do Trabalho e Emprego juntamente com o Ministério das Mulheres em relação aos salários da empresa de 2022.

Na PagBem, a igualdade de gênero não é apenas um objetivo, é um princípio fundamental que permeia todas as nossas práticas de recursos humanos. Reconhecemos que a diversidade é essencial para o nosso sucesso e estamos dedicados a criar um ambiente onde todos os colaboradores, independentemente de seu gênero, tenham as mesmas oportunidades de crescimento, desenvolvimento e reconhecimento.

O relatório a seguir é previsto na Lei nº 14.611, aprovada em 03 de julho de 2023, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho. Os dados foram extraídos do Portal Emprega Brasil e consideram as informações reportadas via e-Social ao Governo Federal, do ano de 2022. Importante lembrarmos alguns conceitos que serão abordados no relatório:

- ❑ Salário é o valor recebido diretamente pelo empregado pela contraprestação do trabalho.
- ❑ Remuneração indica a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício (salário, horas extras, comissões, premiações, entre outros).
- ❑ A base de cálculo utiliza os Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e o envio dos relatórios foi feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A metodologia utilizada pela PagBem para acompanhar e reportar eventuais diferenças salariais entre os seus colaboradores em relação a gênero e raça é totalmente baseada no Art. 461 da CLT e na Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios (nº 14.611/2023), sancionada pelo governo no ano passado.

Por meio dessa metodologia, a PagBem é capaz de comparar, de forma adequada e estar 100% alinhada à legislação vigente, as médias salariais entre colaboradores em funções similares, considerando as individualidades de cada pessoa, conforme critérios da CLT, que estabelece a necessidade de se compararem pessoas que atuam no mesmo estabelecimento e têm tempo similar no cargo e na empresa.

Essa metodologia permite analisar todos os colaboradores da empresa, e não considera nos cálculos verbas condicionais e personalíssimas, como horas extras e adicional noturno, também em linha com a legislação.

Já o relatório disponibilizado pelo governo, diferentemente de práticas internas realizadas pela PagBem, não segue todos os critérios estabelecidos pela legislação, se baseando unicamente no CNPJ e na CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), sem considerar variáveis importantes como tempo na função e tempo de empresa, além de comparar funções e carreiras distintas. Também considera verbas como horas extras e adicional noturno, tornando a comparação menos precisa e desalinhada ao que determina a legislação vigente.

Os dados do governo consideram somente médias simples em agrupamentos baseados na CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), comparando cargos e níveis de senioridade muito diferentes. Cabe esclarecer que a Portaria 397/2002* do MTE define, para os efeitos de uniformização, que a CBO é de ordem administrativa e não se estende às relações de emprego.

O governo utiliza como base para os relatórios as informações transmitidas em 2022, que, além de estarem defasadas, são anteriores à promulgação da própria lei. Além disso, os grandes grupos de ocupação usados nas tabelas do governo não refletem a realidade organizacional da PagBem, que têm uma diversidade de cargos e funções significativamente maior do que a metodologia baseada unicamente na CBO é capaz de contemplar na avaliação.

*Portaria 392/2002- Art. 4º Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) são de ordem administrativa e não se estendem às relações de emprego, não havendo obrigações decorrentes da mudança da nomenclatura do cargo exercido pelo empregado.

- ❑ A categoria “Grandes Grupos” é a classificação mais agregada dos CBOs. Reúne amplas áreas de emprego, mais do que tipos específicos de trabalho. Por força de sua amplitude, nem sempre se estabelecem inter-relações dos conjuntos ali reunidos.
- ❑ Considerando o disposto acima, incorremos em um elevado número de carreiras com diferentes cargos agrupados em mesmos Grandes Grupos.
- ❑ Além disso, os CBOs atualmente disponíveis não possuem abrangência necessária que corresponda a todos os cargos disponíveis nas carreiras da empresa. Sendo assim, é possível que o mesmo código seja atribuído a diferentes funções em diversos casos (ex: cargos das áreas de Recursos Humanos, Contábeis, Finanças, entre outros, são considerados cargos “administrativos”).
- ❑ O mesmo ocorre em diferentes níveis de posição ocupacional das diversas carreiras existentes na companhia, em que níveis de posições Juniores, Plenos, Seniores e Especialistas podem ser informados no mesmo Código de Ocupação.
- ❑ Como não tivemos acesso aos detalhes dos critérios utilizados nos cálculos (composição, variáveis, entre outros) para as comparações realizadas, não conseguimos avaliar a precisão dos dados apresentados nos relatórios.

- ❑ Política de Remuneração Equalitária, conforme previsto no artigo 461 da CLT
- ❑ Programa de Premiação comum para todos os colaboradores
- ❑ Remuneração de nossos colaboradores utiliza metodologias reconhecidas mundialmente, através de consultorias com ampla atuação global, como no caso da nossa parceira Mercer
- ❑ Remunerar de acordo com práticas de mercado para cada tipo de cargo e função, considerando fatores específicos como: tempo de experiência, formação escolar, complexidade de atuação, nível de responsabilidade, além de capacidades técnicas e comportamentais
- ❑ Basear nossas contratações em nossas políticas internas, que não fazem distinção de sexo, etnia, idade, nacionalidade, crença, gênero, ideologia política e/ou orientação sexual
- ❑ Manter em constante atualização nossos sistemas e vínculos de informações com o Governo
- ❑ Fomentar a meritocracia como um dos pilares para o desenvolvimento e crescimento profissionais dos nossos colaboradores
- ❑ Adesão ao Programa Empresa Cidadã do Governo Federal

- ❑ Entendemos que este relatório reflete a metodologia definida pelo Governo para a avaliação da Equidade Salarial da PagBem. Internamente, trabalhamos com metodologias de análise complementares que consideram fatores mais abrangentes à questão, como o tempo de casa, o nível de atuação da função, as diferentes estruturas de atuação e o padrão Mercer de pesagem de cargos. Tudo isso alinhado aos nossos esforços contínuos para combater as disparidades salariais e promover a igualdade de gênero dentro de nossa empresa.
- ❑ Estamos certos de que essa ação trará resultados inspiradores para que as organizações adotem práticas similares em busca de um mundo de trabalho mais justo e igualitário.

A partir desta página, disponibilizamos as
informações geradas e fornecidas pelo governo brasileiro.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

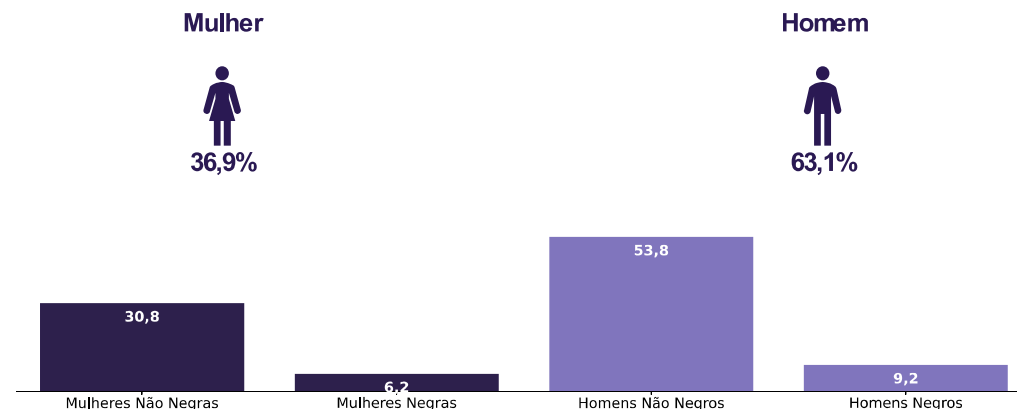
CNPJ: 23149892000192

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 63,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 56,3%

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>	63,1%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	56,3%

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:



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+)	☑️
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.



pag**o**em