

**NOTAS EXPLICATIVAS AO RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS PREPARADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**CHR. HANSEN INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.**

MARÇO DE 2024

## **SOBRE A CHR. HANSEN**

A Chr. Hansen é uma empresa ("Empresa") que luta para promover uma cultura colaborativa, imbuída do respeito e da cooperação com clientes, colegas e todas as outras partes interessadas.

Ao longo da sua história, a Empresa construiu uma cultura única, que se articula na forma de um modelo de cultura consistente em motivadores que orientam as ações no trabalho.

Na Empresa, o **bem-estar dos empregados** é uma parte fundamental para garantir que continuemos sendo um ótimo lugar para trabalhar.

Na Empresa igualdade é um compromisso sólido, fundamentado em políticas transparentes, pesquisas e revisões periódicas de salários, promoção equitativa e investimentos em treinamento e conscientização, por meio de:

- **Revisão Periódica de Salários:** revisões salariais periódicas para garantir que a remuneração dos empregados esteja alinhada com o mercado e com suas responsabilidades e desempenho de suas funções. Durante essas revisões, garante-se que não haja discriminação com base no gênero ou outra característica individual e que os salários sejam estabelecidos de forma justa, conforme necessário.
- **Equidade na Promoção e Progressão de Carreira:** ambiente de trabalho em que as oportunidades de promoção e progressão na carreira são baseadas no mérito e no desempenho, sem discriminação de gênero ou em outra característica individual. Também há programas de desenvolvimento profissional e inclusive individual que visam capacitar e promover igualmente mulheres e homens em todos os níveis da organização.
- **Treinamento e Conscientização:** treinamentos periódicos sobre a importância da equidade de gênero e do combate aos vieses inconscientes a todos os gestores e empregados. Eles ajudam a aumentar a conscientização sobre questões relacionadas à igualdade salarial e promove uma cultura de respeito e inclusão.
- **Segurança Psicológica:** é pilar prioritário que permite que os empregados independentemente de gênero, raça, idade, condição física, etc. expressem suas ideias sem receio de julgamento sentindo-se acolhidos e seguros, entendendo e participando da construção da cultura organizacional. Regularmente são promovidos encontros para debater o tema, bem como são promovidos treinamentos de capacitação para os líderes com exercícios práticos que ilustram o ambiente psicologicamente seguro.

## ESCLARECIMENTOS – LEI 14.611/2023

Com o objetivo de promover a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, a Lei 14.611/2023 foi sancionada e regulamentada pelo Decreto Federal nº 11.795/2023 e pela Portaria 3.717/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego ("Governo").

Em conjunto, as normas visam à **louvável busca pela redução** de eventual disparidade de remuneração entre mulheres e homens, atualmente em cerca de 21% segundo dados do IBGE<sup>1</sup>, e, também pela promoção das mulheres aos cargos de gestão.

Sob esse enfoque, o Governo ficou incumbido de preparar os relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios ("Relatório").

Para o preparo do Relatório, o Governo se baseou em dados transmitidos pelas empresas por meio do eSocial<sup>2</sup> e da Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, preparada pelas empresas com informações sobre seus critérios remuneratórios e ações para o aumento da diversidade.

Apesar do esforço feito pelo Governo, os **indicadores utilizados** para elaboração do Relatório fizeram com que ele **não reflita as atuais práticas** adotadas pela Empresa, em relação à remuneração de mulheres e homens e concessão de iguais oportunidades de ascensão profissional.

Por esse motivo, a Empresa apresenta a seguir dados complementares ao Relatório para **contextualizar as informações** apresentadas pelo Governo e reafirmar seu **compromisso com o tratamento isonômico** entre mulheres e homens e com a criação de oportunidades a todas as suas empregadas e empregados.

---

<sup>1</sup> [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf)

<sup>2</sup> O eSocial é uma plataforma pela qual a empresa transmite informações relacionadas a seus empregados para as autoridades trabalhistas e tributárias.

## 1. RELATÓRIO DO MTE – NOTAS EXPLICATIVAS

### 1.1. MÓDULO 1 DO RELATÓRIO – INDICADORES DE SALÁRIO MEDIANO CONTRATUAL, SALÁRIO MEDIANO DE ADMISSÃO E SALÁRIO MÉDIO EFETIVAMENTE PAGO

O Módulo 1 do Relatório preparado pelo Governo traz informações sobre o salário mediano contratual, o salário mediano de admissão e o salário médio efetivamente pago.

O Relatório preparado pelo Governo apresenta informações que **não refletem adequadamente** as relações de trabalho da Empresa. Isso foi gerado especialmente pelos seguintes critérios adotados pelo Governo:

- **Problemática da utilização da mediana para identificar disparidade salarial**

A mediana indica o valor médio em um conjunto de números ordenados, isto é, representa o valor que está exatamente no meio de um conjunto de dados ordenados<sup>3</sup>. A mediana nos indica, portanto, o ponto que está entre dois extremos.

Ao utilizar a mediana como metodologia para identificar possíveis disparidades salariais, o Relatório de Transparência agrupa um conjunto de pessoas sem observar:

- As razões para haver salários mais altos ou mais baixos dentro de um grupo específico de trabalhadores.
- Além disso, a estrutura organizacional da Empresa, dividida em **setores com diferentes cargos e níveis de senioridade** também pode influenciar a mediana, uma vez que cargos com maior responsabilidade tendem a ser mais bem remunerados, e se houver predominância de um gênero em tais cargos, isso pode distorcer a mediana.

- **Problemática da utilização do salário médio para identificar disparidade salarial**

Para calcular a razão entre a remuneração média das mulheres e dos homens, o Governo considerou os valores pagos referentes ao salário contratual, horas extras, adicionais noturno, de insalubridade, periculosidade e outras parcelas tipicamente recebidas por trabalhadoras e trabalhadores de acordo com a lei ou normas coletivas.

No entanto, as parcelas acima decorrem de um pagamento condicional a situações de trabalho específicas. Só receberá horas extras, quem trabalhou além da jornada, só receberá adicional noturno quem trabalhou a noite, e assim por diante. Ou seja, a razão entre os salários médios pagos pela Empresa às mulheres e aos homens calculada pelo Governo **desconsidera situações individuais dos trabalhadores**, homens e mulheres, e não parece servir para a

---

<sup>3</sup> <https://educa.ibge.gov.br/professores/educa-recursos/17870-a-mediana.html#:~:text=A%20Mediana%20nos%20diz%20que%20a%20quantidade%20de%20valores%20%C3%A9,%C3%A9%20afetada%20por%20valores%20extremos.>

finalidade de demonstrar disparidades salarial em razão de gênero.

- **A Empresa observa as circunstâncias que a legislação permite o pagamento de salários distintos**

O **artigo 461 da CLT** determina quais as circunstâncias nas quais trabalhadores devem receber o mesmo salário: quando exercem as mesmas atividades, em trabalho de igual valor e em um mesmo estabelecimento de uma empresa.

Ao se referir a trabalho de igual valor, a lei o conceitua como aquele realizado com **igual produtividade e com a mesma perfeição técnica**, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a **quatro anos** e a diferença de tempo na função não seja superior a **dois anos**.

Todos esses critérios previstos no artigo 461 da CLT são observados pela Empresa, mas **não são retratados pelo Relatório**.

Referidos critérios são intuitivos, razoáveis e proporcionais. É esperado, por exemplo, que exista diferença entre o salário pago a um engenheiro ambiental e a um operador de manutenção, pois são atividades distintas. Fatores como o local onde as atividades são executadas também impactam a obrigatoriedade de pagamento do mesmo salário, em razão, por exemplo, da diferença de custo de vida variar de cidade para cidade.

No entender do Empresa, somente é possível avaliar adequadamente e com precisão possíveis disparidades salariais e de critérios de remuneração entre os gêneros, quando se analisam os critérios previstos no artigo 461 da CLT.

## **1.2. MÓDULO 2 DO RELATÓRIO – OS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO**

No Módulo 2, o Relatório do Governo aponta a diferença percentual do salário das mulheres e dos homens com base em uma agregação dos chamados **‘grandes grupos de ocupação’**. Os grandes grupos de ocupação são uma classificação que comporta dez conjuntos de ocupação agregados por nível de competência e similaridade das atividades executadas e fazem parte da estrutura da chamada **‘Classificação Brasileira de Ocupações’, a CBO**.

Para fins de contextualização, a CBO foi criada para efeitos de uniformização estatística de títulos e códigos dos cargos existentes no Brasil e não se relaciona com as nomenclaturas e critérios utilizados pelas empresas na definição de sua estrutura organizacional.

A CBO despreza o tempo de serviço na Empresa, o tempo no exercício da função, a produtividade e a perfeição técnica. Assim, a **utilização da CBO**, que agrupa trabalhadores e trabalhadoras com funções distintas, inevitavelmente **gerou distorção** na comparação de salários nos grandes grupos de ocupação.

- Pertencem ao grande grupo de ocupação de “Dirigentes e Gerentes” o(a) analista de

negócios (CBO 1423-30), o(a) diretor(a) financeiro(a) (CBO 1231-15) e, também, o(a) gerente de manutenção (CBO 1427).

- Pertencem ao grande grupo de ocupação de “Técnicos de Nível Médio” o(a) técnico de segurança do trabalho (CBO 3516-05) e o(a) técnico de laboratório (CBO 3011-05).
- Pertencem ao grande grupo de ocupação de “Trabalhadores de Serviços Administrativos” o(a) analista de contas a pagar (CBO 2522-10) e o(a) supervisor contábil (CBO 2522-10).

Como mencionado acima, a utilização de ‘grandes grupos de ocupação’ abrange uma variedade de ocupações muito distintas e que, **no âmbito da Empresa, não refletem situações comparáveis.**

### **1.3. MÓDULO 3 DO RELATÓRIO – PERCENTUAL DE HOMENS E MULHERES E PESSOAS NEGRAS E NÃO NEGRAS**

No Módulo 3 do Relatório é indicado o percentual de homens e mulheres, desagregados por raça/cor (pessoas negras e não negras). Referida seção tem como objetivo apresentar informações estatísticas sobre o mercado de trabalho.

É preciso contextualizar alguns aspectos do mercado de trabalho, que podem causar a distorção dos dados no âmbito da Empresa.

- **Predominância de gênero nas profissões**

A predominância de homens na Empresa decorre de diversos fatores, entre eles a disponibilidade de mão de obra para o exercício da função que se tem necessidade de contratar. Apesar de as mulheres possuírem maior taxa de frequência escolar, mesmo em cursos universitários<sup>4</sup>, ainda hoje, existem profissões que tendem a ser mais masculinas ou femininas do que outras, fruto de uma cultura estabelecida sobre padrões de gênero.

Dados do IBGE<sup>5</sup> apontam que a representatividade de mulheres é consideravelmente menor em cursos superiores ligados às Ciências, Tecnologias, Engenharias, Matemática. Neles, as mulheres correspondem a 22% dos concluintes. O percentual é ainda menor (15%) nos cursos relacionados a Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC.

A predominância de determinado gênero em um curso de formação refletirá no mercado de trabalho, impossibilitando relacionar a predominância de mulheres ou homens na empresa a uma discriminação.

---

<sup>4</sup> Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2021, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>.

<sup>5</sup> Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2024, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf).

- **Inserção da população negra no mercado de trabalho**

Em outra pesquisa do IBGE<sup>6</sup>, índices socioeconômicos revelam a maior vulnerabilidade socioeconômica das populações de cor ou raça preta, parda e indígena. Ainda que a população preta e parda em 2021 representem 9,1% e 47,0% da população brasileira, respectivamente, sua participação entre indicadores que refletem melhores níveis de condições de vida está muito aquém desta proporção.

Os indicadores da pesquisa revelam maior representação de pessoas pretas e pardas na população desocupada, maior informalidade no mercado de trabalho entre pessoas de cor ou raça preta ou parda se comparada às brancas e maior concentração da população preta e parda na base da estrutura de rendimento da sociedade brasileira.

A empresa, ciente de sua responsabilidade social, possui estratégias e treinamentos que visam alavancar a diversidade e a inclusão de maneira sustentável.

A finalidade da empresa é a atração e retenção de empregados que representem grupos minorizados, por meio de programas de atração e treinamentos específicos para o desenvolvimento de profissionais qualificados e amplamente inseridos no contexto de uma companhia global.

#### **1.4. MÓDULO 4 DO RELATÓRIO – POLÍTICAS E CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO DECLARADOS PELA EMPRESA**

Referida seção do Relatório foi concebida para indicar os critérios remuneratórios adotados pelas empresas para acesso e progressão de empregados e iniciativas para aumento de diversidade.

A partir de critérios claros e transparentes para os processos de remuneração dentro das nossas políticas, a Empresa garante que a tomada de decisão seja feita com base em **critérios neutros** em termos de gênero e não discriminatórios.

Os profissionais alinhados aos valores e princípios da Empresa e que alcançam **resultados superiores e consistentes** têm a oportunidade de atingir uma remuneração total acima da média de mercado.

O planejamento da carreira e desenvolvimento dos empregados é orientado pelo pilar da **meritocracia**, com base em **critérios neutros em termos de gênero** e não discriminatórios e com o objetivo de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os empregados, independentemente de quaisquer características individuais.

---

<sup>6</sup> Resultados da pesquisa divulgados em Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48, disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101972>.

A Empresa oferece **igualdade de oportunidades** de trabalho, independente de gênero, raça, etnia, orientação sexual ou qualquer outra situação de diferença que eventualmente se apresente, sempre com foco na atração de talentos de todos.

É assegurado que **homens e mulheres tenham os mesmos direitos e obrigações** e que suas responsabilidades sejam definidas de acordo com a exigência da função exercida, nunca em razão da diferença de gênero. A remuneração e as oportunidades de ascensão profissional dos empregados são praticadas com base em avaliações meritocráticas, não permitindo a influência e interferência de diferenças de gênero, idade, cor, situação familiar, orientação sexual e outras.

A Empresa acredita que um ambiente diverso, formado por pessoas com origem, raça, gênero, experiências e outras características diferentes, estimula a criatividade, a inovação e, consequentemente, é mais benéfico para o grupo.