

Notas Explicativas ao Relatório de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre homens e mulheres preparado pelo Ministério do Trabalho e Emprego

União Química

A União Química, com mais de oito décadas de atuação no mercado farmacêutico, é um grupo empresarial com capital 100% nacional que preza pelo respeito às pessoas e suas diferenças, reconhecendo as contribuições individuais e coletivas.

Na União Química igualdade é um compromisso sólido, fundamentado em revisões periódicas de salários, promoção e progressão de carreira - em que as oportunidades são baseadas no mérito e no desempenho, sem discriminação de gênero ou outra característica individual – e investimentos em treinamentos periódicos e conscientização sobre a importância da equidade de gênero, promovendo uma cultura de respeito e inclusão.

Esclarecimentos – Lei 14.611/2023

Em atendimento à Lei acima referida e demais normativas do Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E.), dispondo sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, o Grupo União Química vem por meio da presente nota divulgar que está compartilhando o Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo M.T.E. que, por sua vez, foi extraído a partir dos dados transmitidos pelas empresas do E-Social¹ e da RAIS² (Relação Anual de Informações Sociais) do ano de 2023 e da Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios preparada pelas empresas com informações sobre seus critérios remuneratórios e ações para 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 pelo Grupo União Química**, em relação à remuneração de mulheres e homens e concessão de iguais oportunidades de ascensão profissional como passamos a expor:

1. Indicadores de Salário Mediano Contratual, Salário Mediano de Admissão e Salário Médio Efetivamente Pago

Utilização da Mediana - A utilização da mediana não considera a estrutura organizacional da Empresa, que é dividida em setores com diferentes cargos e níveis de senioridade. Ou seja, 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.

Utilização do salário médio – O salário efetivamente pago a um(a) trabalhador(ra) considera obrigatoriamente horas extras, adicionais noturnos, de insalubridade, periculosidade, e outras parcelas recebidas por trabalhadoras e trabalhadores de acordo

¹ E-Social é uma plataforma pela qual a empresa transmite informações relacionadas a seus empregados para as autoridades trabalhistas e tributárias.

² RAIS é a forma em que o governo tem de coletar dados trabalhistas, a fim de identificar a situação do mercado de trabalho brasileiro.

com a lei ou normas coletivas. Porém, as parcelas acima decorrem de situações de trabalho específicas. Ocorre que o Relatório, como apresentado pelo Governo, desconsidera situações individuais dos trabalhadores, homens e mulheres, e, portanto, não é hábil para demonstrar disparidade salarial em razão de gênero.

2. A Empresa observa a legislação trabalhista para o pagamento de salários distintos

O artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) determina 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 aquela 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.

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

3. Local das atividades – Locais 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, além de particularidades envolvendo normas coletivas.

4. Grandes Grupos de Ocupação

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.

Ocorre que a CBO despreza o tempo de serviço na União Química, o tempo no exercício da função, a produtividade e a perfeição técnica. Ou seja, a **utilização de ‘grandes grupos de ocupação’ abrange uma variedade de ocupações muito distintas e que, no âmbito da União Química, não refletem situações comparáveis.**

5. Percentual de Homens e Mulheres e Pessoas Negras e Não Negras

No terceiro módulo 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, pois podem causar a distorção dos dados no âmbito da União Química, como é o caso da **predominância de gênero nas profissões e inserção da população negra no mercado de trabalho**, como explicamos a seguir:

Predominância de gênero nas profissões - A ligeira predominância de homens em algumas unidades da Empresa decorre de diversos fatores, entre eles, o fato de que na sociedade brasileira existem profissões que tendem a ser mais masculinas ou femininas

do que outras. Por exemplo: cursos superiores ligados às Ciências, Tecnologias, Engenharias, Matemática ou cursos relacionados a Computação e Tecnologia da Informação, como demonstram dados do IBGE³.

Inserção da população negra no mercado de trabalho - Em outra pesquisa do IBGE⁴, índices socioeconômicos revelam a maior vulnerabilidade socioeconômica das populações de cor ou raça preta, parda e indígena; e esses números, conseqüentemente, explicam a menor participação desse grupo no mercado de trabalho formal brasileiro.

6. Dados referem-se ao ano de 2023 – Por fim, importante ressaltar que os dados considerados pelo Governo para emissão do Relatório referem-se a 2023 e, portanto, não refletem corretamente a situação existente hoje no grupo União Química.

Conclusão

A União Química 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.

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; ou seja, avaliações que têm por base o alinhamento do colaborador com valores e princípios da empresa e a obtenção de resultados superiores e consistentes, não permitindo a influência e interferência de diferenças de gênero, idade, cor, situação familiar, orientação sexual e outras.

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

³ 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>.

⁴ 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.