



## **SOBRE O RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS**

Em cumprimento à Lei nº 14.611, de 04 de julho de 2023, ao Decreto nº 11.795/2023 e à Portaria MTE Nº 3.714, a **PETRONAS Lubrificantes Brasil S.A. (“PETRONAS”)** divulga a seguir o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens (“Relatório”)**.

O Relatório é elaborado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) **(1)** com base em informações do e-social do exercício de do primeiro semestre de 2025. Todos os dados do Relatório são anonimizados, observando-se as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018).

Os dados referentes ao agrupamento por grandes grupos de ocupação levam em consideração a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), norma de classificação de atividades econômicas e profissionais para fins governamentais **(2)**.

**(1)** *A metodologia utilizada para elaboração do relatório não foi amplamente divulgada pelo MTE e pode não refletir de forma fidedigna o cenário do quadro de colaboradores da PETRONAS.*

**(2)** *As classificações dos grandes grupos de ocupação, atualmente existentes na CBO, não refletem de forma fidedigna a divisão de cargos e funções existentes na prática na PETRONAS.*

## **CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE O RELATÓRIO DA PETRONAS**

O quadro “Ações para aumentar a diversidade” permanece inalterado em relação as ações que a PETRONAS reportou nos ultimos relatórios. Além disso, as opções disponibilizadas no sistema do MTE eram extremamente limitadas, impedindo que a PETRONAS informasse diversas iniciativas promovidas atualmente, como por exemplo:

- Aderência ao programa ONU Mulheres;
- Promoção de vagas afirmativas para mulheres;
- Palestras, rodas de conversa e comunicados voltados para o combate à misoginia, sexismo e violência contra a mulher, incluindo diálogos com as áreas operacionais sobre o tema;
- Palestras, rodas de conversa e comunicados voltados para o público feminino com temas de empoderamento, desenvolvimento de carreira e gestão financeira;
- Grupo de Afinidade voltado para discussão de questões de gênero e empoderamento feminino na empresa, pertencente ao Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão criado em 2018;
- Suporte e desenvolvimento de carreiras femininas por meio de sessões de mentoria e coaching voltadas especificamente para mulheres;
- Treinamento para as lideranças no combate a vieses inconscientes, além da conscientização sobre a importância da liderança inclusiva;
- Acompanhamento de KPI's (Indicadores-Chaves de Desempenho, em inglês) para avaliação e promoção de seus colaboradores, contendo indicadores para incentivo de atração e retenção de mulheres na empresa;
- Observadora do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+;
- Ações conduzidas por mulheres líderes em parceiras com universidades para incentivar carreiras femininas em áreas técnicas;
- Ações de promoção de bem-estar, qualidade de vida e saúde mental para mulheres por meio do incentivo à prática de esportes, meditação, pilates, ioga etc.; e
- Momento de Diversidade PETRONAS, abordando temas de inclusão e diversidade nas principais reuniões e eventos com clientes e parceiros.

A PETRONAS reitera publicamente seu compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas e busca constantemente a diversidade em seu quadro de colaboradores.

Confira o abaixo o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens** da PETRONAS.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 03.613.421/0001-86 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 326

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO



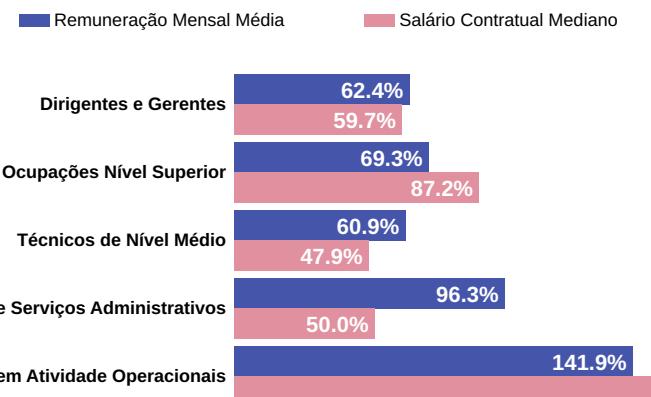
## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77.9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100.0%
Remuneração Mensal Média	<p><math>\frac{\text{Número de Homens}}{\text{Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math></p> <p><math>\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math></p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	77.9%

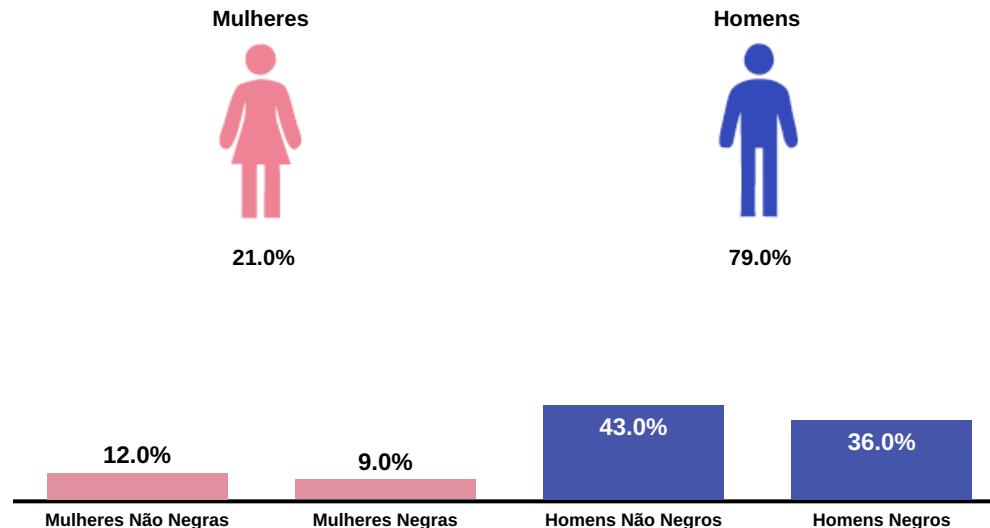
## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	RO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	RO
Tempo de experiência profissional	RO
Capacidade de trabalho em equipe	RO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	RO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RO RO RO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 03.613.421/0001-86 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 332

## Diferença salarial entre mulheres e homens

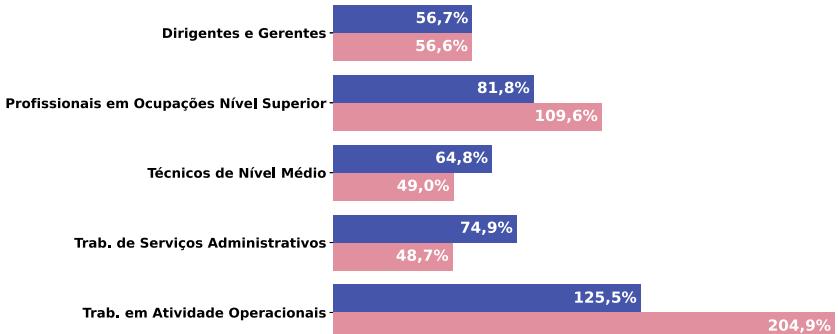
- O salário contratual médiano das mulheres equivale a 102,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Médiano	<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>	102,3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	74,2%

## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

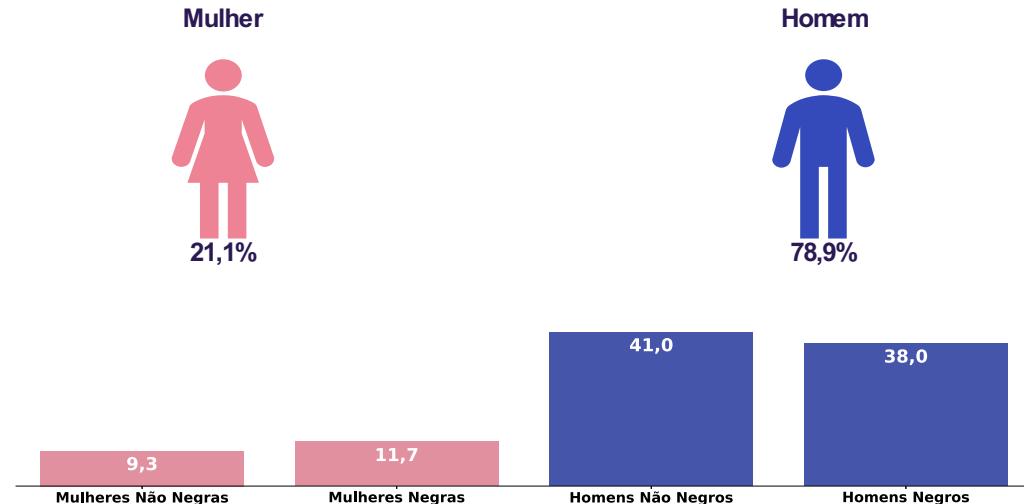
A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Médiano



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.

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

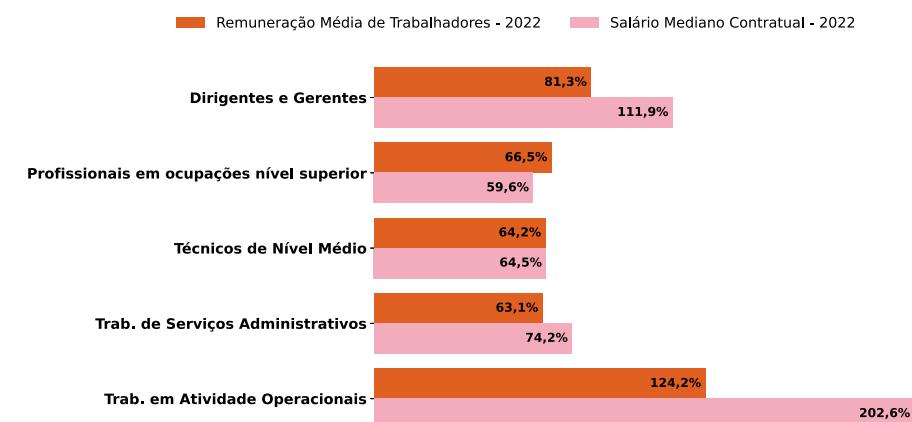
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 03.613.421/0001-86 / Quant. de trabalhadores: 335

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,0%

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>	100,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p></p> <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>	75,0%

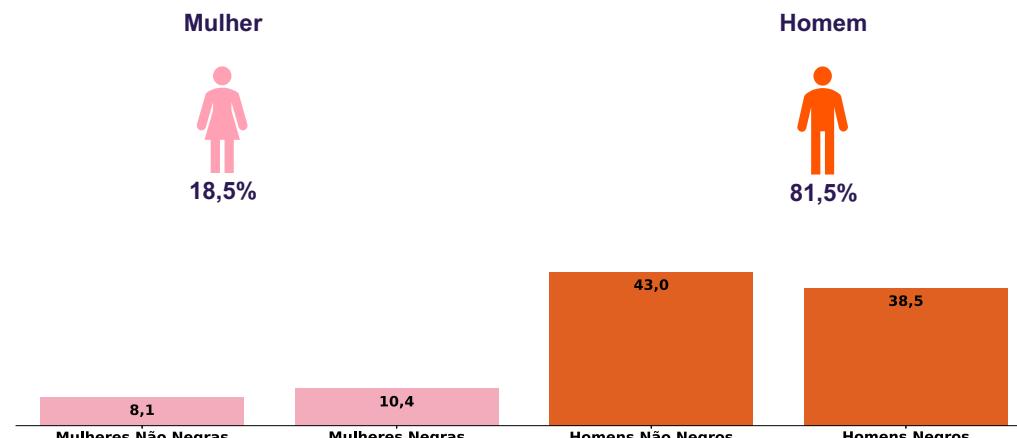
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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	

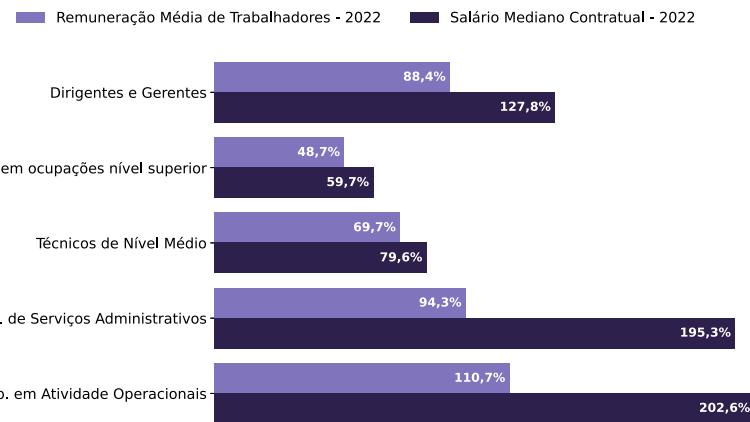
# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 03613421000186

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 99,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,4%

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>	99,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Número total de Homens <math>\div</math> Salário médio para Homens (H) = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Número total de Mulheres <math>\div</math> Salário médio para Mulheres (M) = Salário médio para Homens (H)</p>	73,4%

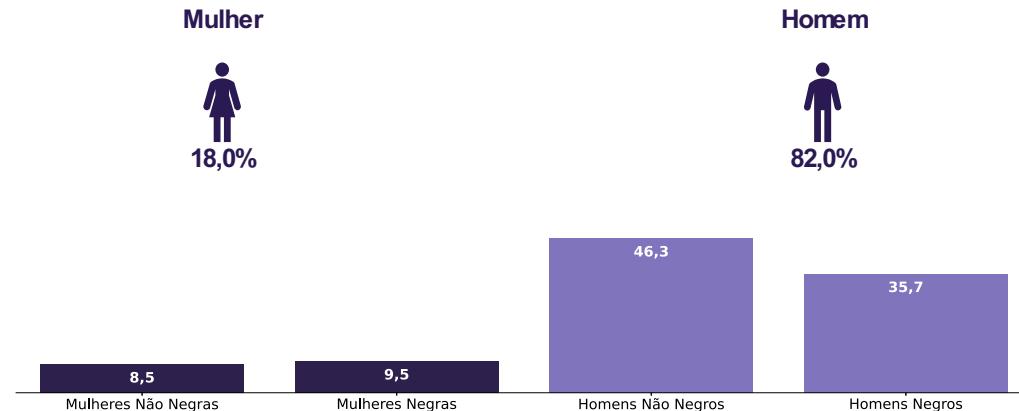
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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	