

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



**PETRONAS**

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 últimos 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 parcerias 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.

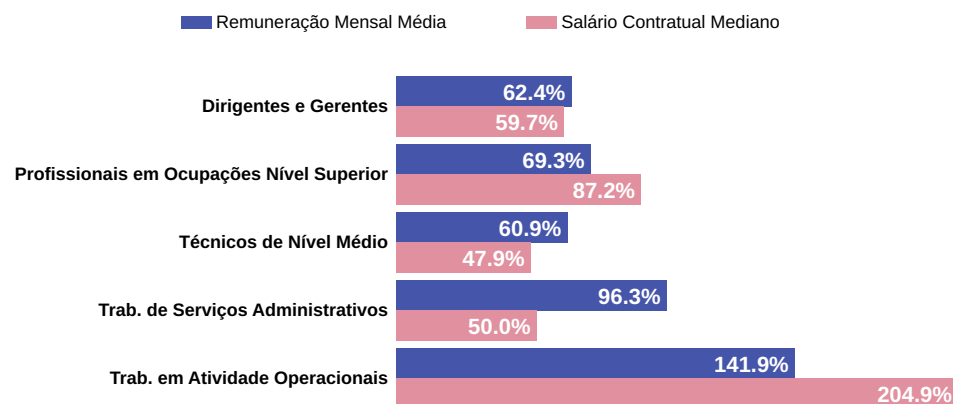
Confira o abaixo o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens** da PETRONAS.

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

- 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>\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math>  <math>\text{Número Total de Mulheres} \times \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%

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

## Mulheres

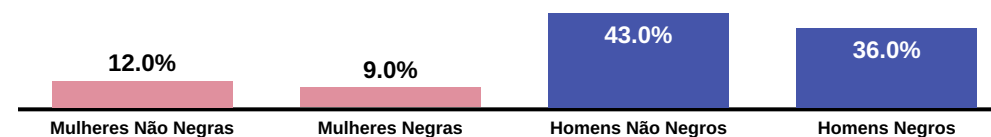


**21.0%**









## Homens



79.0%



### Critérios remuneratórios

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	
<b>Ações para aumentar a diversidade</b>	
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 cargo de direção e gerência	

# 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

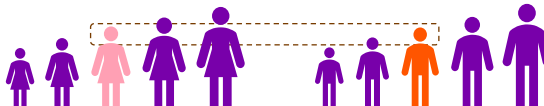
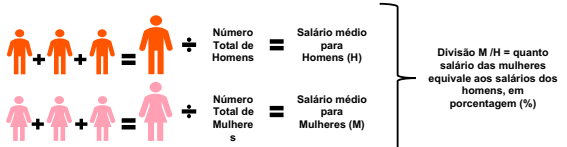
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 102,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,2% da recebida pelos homens.

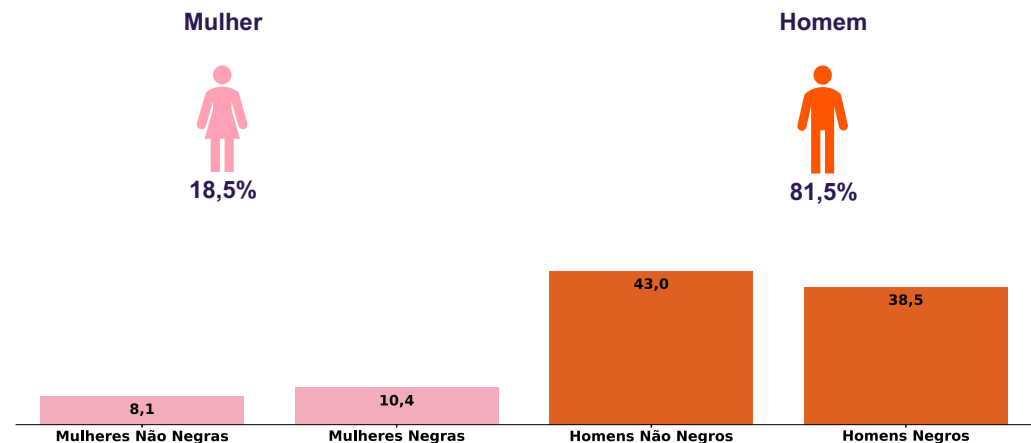
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	102,3%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	<div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div></div> <div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div> <div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div>	

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

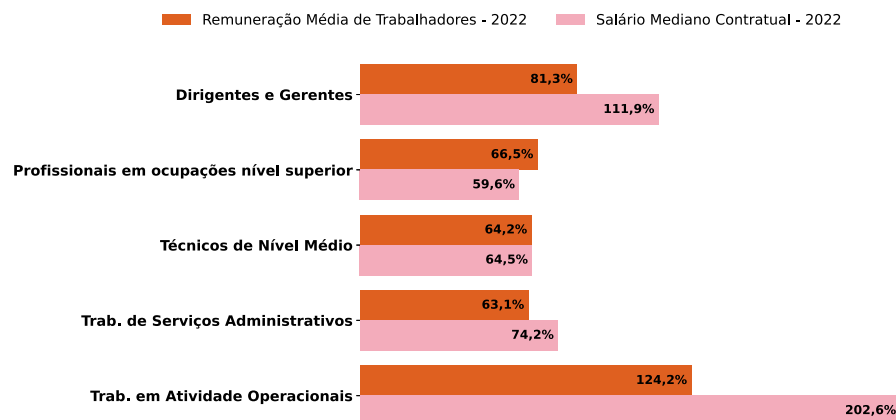
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razao 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>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em percentagem (%)</p>	75,0%



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



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.

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 - 1º Semestre 2024

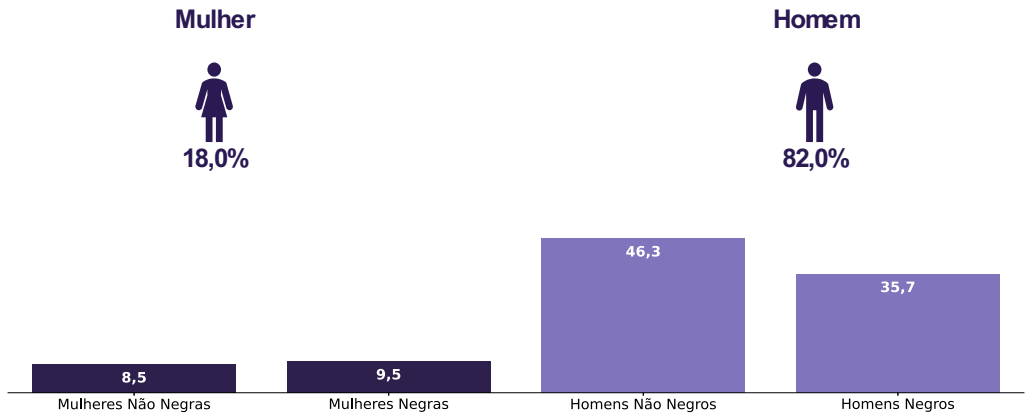
CNPJ: 03613421000186

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%

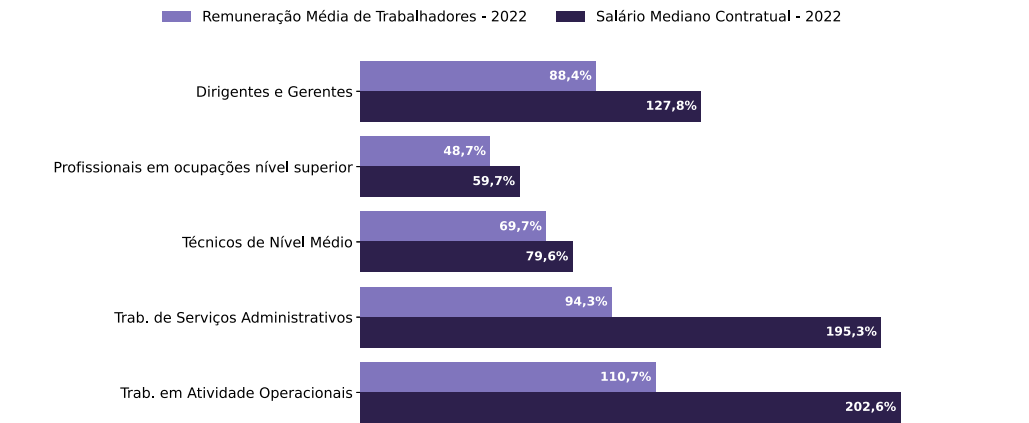
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	99,1%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)	73,4%
	Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	

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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	