

Relatório de transparência e igualdade salarial

Na ISA CTEEP, a promoção da diversidade é uma alavanca para que tenhamos os melhores talentos e impulsionarmos a inovação no setor de transmissão de energia. Essa visão, formalizada na Política de Diversidade e Inclusão, tem direcionado o desenvolvimento de diversas iniciativas para garantir que todas as pessoas tenham equidade de acesso às oportunidades de crescimento profissional em nossa Companhia.

As iniciativas estão estruturadas e sistematizadas dentro do Programa Outros Olhares, uma plataforma de gestão participativa e colaborativa, voltada para a promoção da cultura de diversidade e inclusão e para aceleração profissional de grupos sub-representados nas organizações empresariais, considerando os pilares equidade de gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência (PCDs) e LGBTI+.

Os principais benefícios do Programa Outros Olhares são o acultramento das lideranças para o tema da Diversidade e Inclusão, a promoção da melhoria contínua nos diversos processos de gestão do capital humano, além da priorização de uma política de remuneração equânime e transparente.

Assim, temos ampliado gradualmente a diversidade entre nossas equipes, com base no registrado até março de 2024:

- 17,4% de mulheres no quadro funcional (+ 1,8 p.p. em relação ao primeiro trimestre de 2023)
- 27,3% de negros no quadro funcional (+ 2,2 p.p. em relação ao primeiro trimestre de 2023)
- 4% de PCDs no quadro funcional (mesmo percentual em relação ao primeiro trimestre de 2023)



Figura 1 - Equipe de colaboradoras que trabalham na área de Operações no escritório da ISA CTEEP em Jundiaí (SP).

Em linha com nossos valores e compromisso com a ética e a transparência, divulgamos o Relatório de Igualdade Salarial, desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos de Lei nº 14.611/2023, a partir de informações enviadas via e-Social em 2022 e por meio do Portal Emprega Brasil.

Trata-se de uma importante ferramenta na busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres, cuja metodologia adotada tem como base critérios próprios que, no entendimento da ISA CTEEP, não refletem a realidade da prática salarial da companhia.

Ao analisarmos o documento, percebemos que o Governo Federal considera duas formas de análise: a mediana do salário base e a média do recebimento líquido, considerando todos os acréscimos e deduções ocorridos, independentemente de sua natureza.

Como acréscimos, foi considerado o pagamento de periculosidade, valor adicional de 30% do salário para empregados expostos de forma permanente à energia elétrica, conforme dispõe o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atividade essa realizada, em sua grande maioria, por homens na ISA CTEEP, mas que continuamente temos aumentado a participação de mulheres.

Além deste adicional, também foram consideradas verbas concedidas no período em que a ISA CTEEP era uma empresa de economia mista (antes de junho de 2006), período em que o quadro efetivo da ISA CTEEP era composto majoritariamente por homens (adicional por tempo de serviço e acordo judicial ocorrido em 1992 para recomposição de planos econômicos).

Outro ponto que merece esclarecimento é que o MTE considerou o ano de 2022 e, portanto, já não reflete a atual realidade da empresa que tem aumentado de forma consistente a participação de grupos sub-representados em seu quadro.

Notamos ainda outra divergência, pois o MTE não considerou uma das respostas positivas apresentadas pela ISA CTEEP, que considera como critério remuneratório a “proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões”.

No critério da “mediana” do salário base, constou que as mulheres estão 22% acima dos homens e, na média de remuneração (com acréscimos e descontos) as mulheres estão 9,99% abaixo dos homens. A igualdade salarial é um tema acompanhado de forma incansável na ISA CTEEP que, no horizonte do seu Programa de Diversidade Outros Olhares e utilizando o critério do art. 461 da CLT, realiza análises constantes considerando inclusive cargos com a mesma atividade dentro da mesma área. O resultado é que a Companhia respeita a igualdade de gênero tanto em relação ao salário base quanto à remuneração base e, considerando o Código Brasileiro de Ocupação (CBO) mulheres e homens estão separados por 1,8%. Em relação à análise de cargos por áreas, as mulheres estão 0,4% acima dos homens.