

## RESUMO EXECUTIVO – SALÁRIO DIGNO

No descritivo abaixo é possível compreender panorâmica e comparativamente os indicadores relacionados ao desempenho das empresas no tema de prevenção à Salário Digno destacados no Observatório 2030.

### **A empresa consulta fontes externas que possuem estudos em relação ao Salário Digno?**

O salário digno, salário justo ou living wage é definido como a remuneração recebida por uma semana padrão de trabalho por um trabalhador em um local específico e suficiente para proporcionar um padrão de vida decente ao trabalhador e sua família. Os elementos de um padrão de vida decente incluem alimentação, água, habitação, educação, saúde, transporte, vestuário e outras necessidades essenciais, incluindo a provisão para eventos inesperados [1].

Como maneira inicial de integração de discussões acerca do salário digno, tema que ainda é recente no Brasil e incipiente no ambiente empresarial, há a possibilidade de a companhia consultar fontes, como pesquisadores, consultorias e/ou organizações da sociedade civil que atuam com o tema. Diante disso, analisa-se se as empresas do Observatório 2030 mencionam e avaliam integrar o tema em suas atividades operacionais nos próximos anos.

Somente a Natura e as Lojas Renner (que representam 1,83% da base de companhias do Observatório 2030) abordam o tema. A Natura, de forma mais estruturada, e a Renner em fase inicial, destacando que 100% dos colaboradores possuem salário justo, assim como trabalhadores de revenda.

### **A empresa possui uma metodologia identificada para Salário Digno? Qual? Se possui, a companhia aplica a metodologia identificada para Salário Digno?**

Dentre as metodologias utilizadas para cálculo do salário digno, a mais difundida é a Metodologia Anker que foi desenvolvida por Richard e Martha Anker, pesquisadores e líderes do Anker Living Wage and Living Income Research Institute. Esta instituição possui como missão o engajamento e disseminação de pesquisas, análises e treinamentos relacionados ao salário digno e renda digna para influenciar empresas, empoderar trabalhadores e influenciar políticas públicas [2].

Para calcular o valor do salário digno, a metodologia Anker utiliza os valores de custo de vida básico de uma família para a subsistência (despesas alimentares; despesas habitacionais e outras despesas essenciais – como de transporte e saúde, por exemplo), bem como a possibilidade de obter uma margem para imprevistos. Desde 2018, a Natura, única empresa que possui o indicador, monitora o salário digno e, para isso, é apoiada pela organização WageIndicator Foundation, uma organização sem fins lucrativos que contribui com uma base de dados trimestralmente atualizada com cálculos de valores para salário digno de 206 países [3].

### **A empresa identificou um valor para Salário Digno? Qual?**

Caso a companhia tenha identificado e aplicado uma metodologia para o cálculo de um valor para salário digno em suas operações, analisamos se o valor identificado é divulgado publicamente pela organização em seu Relatório de Sustentabilidade.

Com a parceria do WageIndicator Foundation, a Natura identificou os valores-base de salário e renda para cada público. Para calcular o valor de salário digno em cada país, a fundação utiliza a fórmula de cálculo definida pela metodologia Anker. Nela, soma-se despesas alimentares; despesas habitacionais; despesas de água; transporte; telefone e internet; vestuário; saúde; educação; gastos emergenciais e contribuições e impostos [4].

Em 2020, a Natura utilizou as/os consultoras/es de beleza como referência, considerando que se tratam de empreendedores que podem possuir outras atividades para constituição da renda. Os valores foram identificados para a Argentina; Brasil; Chile; Colômbia; Estados Unidos; França; México e Peru. No Brasil, o valor mínimo de renda digna identificado foi de R\$ 2,16 mil por mês, considerando uma família com dois membros economicamente ativos e o número médio de filhos, de acordo com a taxa de fertilidade do país. Todavia, a partir de 2021, a empresa deixou de divulgar essas informações publicamente.

É importante ressaltar que, para além das diferenças entre custos de vida entre países, o valor de um salário digno e de uma renda digna variam significativamente entre regiões de um país ou mesmo, estados e cidades e é influenciado por fatores externos de difícil mensuração, como de eventos de política nacional e internacional. Desse modo, as metodologias existentes e abordadas estão em constante aprimoramento para que seja possível abranger a maior quantidade de variáveis possíveis.

Atualmente, para além da WageIndicator Foundation, uma instituição de relevante atuação na agenda é a Global Living Wage Coalition composta pela Anker Research Institute; Fair Trade International; International Social and Environmental Accreditation Alliance; Rainforest Alliance e Social Accountability International [5]. Esta coalizão realiza tanto benchmarks entre setores e regiões, quanto estudos de caso. Para o Brasil, possui estudos acerca dos valores de salário digno para a região não metropolitana de São Paulo (em que o valor é de atualmente R\$ 3,09 mil por mês) e para as regiões sul e sudoeste de Minas Gerais (R\$ 2,52 mil) [5].

### **A empresa considera expandir a metodologia de Salário Digno para a cadeia produtiva?**

Um passo a mais, porém relevante, é a sensibilização de expansão da integração de uma metodologia de cálculo para valores de salário digno para além das unidades operacionais. Isso porque, é na cadeia de produção da companhia em que também costumam ocorrer registros de casos de trabalho degradante e/ou a remuneração insuficiente de trabalhadores.

Cabe destacar que por ser um tema ainda em desenvolvimento no país e com integração inicial nas companhias brasileiras, é justificável que este passo adicional ainda não tenha sido dado por nenhuma das empresas pertencentes ao Observatório 2030 e que isso venha a se iniciar durante os próximos anos.

### **Proporção entre o maior salário e a média dos salários dos colaboradores e Proporção entre o aumento salarial da pessoa mais bem remunerada e a média do aumento recebido pelos colaboradores**

Mais do que o valor monetário, as diferenças salariais ilustram contextos de desigualdade social e hierarquia que também são refletidos em ambientes corporativos. É relevante considerar que inevitavelmente cargos de maior hierarquia recebem uma maior remuneração. Contudo, para além das discrepâncias de remuneração, o perfil de profissionais que ocupam essas posições são também demarcados e consequência de uma desigualdade de gênero, racial e de oportunidades de desenvolvimento profissional.

Essas desigualdades podem ser mitigadas pelas companhias mediante uma estrutura de governança e de decisão que invista em orçamentos mais equitativos em que haja, por exemplo, políticas de remuneração menos desiguais, treinamentos de inclusão e anti-vieses e auditorias que enderecem disparidades salariais [6].

Por esta razão, avaliamos tanto a disparidade salarial, quanto do aumento salarial (de um ano ao outro) entre o indivíduo mais pago das empresas analisadas e a média do aumento de todos os outros colaboradores. Para além do salário-base, os padrões do Global Reporting Initiative (GRI) enfatizam a necessidade de incluir a remuneração variável (como bônus, comissões, participação em lucros e dividendos, etc) [7].

Isso porque, é sobretudo na remuneração variável em que as diferenças salariais costumam se tornar mais evidentes. Para estes indicadores, consideramos relevante apresentar tanto os dados absolutos, quanto ponderando pelo valor gerado pela companhia e distribuído aos colaboradores (via remuneração, benefícios, encargos, etc). Isso porque, as empresas avaliadas apresentam operações, unidades, quantidade de colaboradores etc. diferentes, aspectos que devem ser relativizados.

Dentre os resultados obtidos, verifica-se os seguintes destaques:

- Houve uma evolução na transparência dos indicadores entre 2020 e 2021 e a quantidade de empresas que passaram a divulgar o indicador de proporção entre o maior salário e a média do salário dos colaboradores passou de 19 para 35 (32,1% da base). Já a proporção de aumento salarial, passou de 9 para 10 empresas divulgando a informação (9,17% da base).
- A proporção entre o aumento salarial da pessoa mais bem remunerada e o aumento recebido pelos colaboradores aumentou significativamente entre 2020 e 2021. Este dado foi influenciado, sobretudo pelo setor de Papel, Celulose e Madeira pelo segundo ano consecutivo. Houve um aumento menor de remuneração de 2019 em relação a 2020 (resultando em um dado negativo), e um aumento maior de remuneração de 2020 em relação a 2021 (resultando em um dado positivo).
- O setor de Papel, Celulose e Madeira também se destaca por, tanto em termos absolutos, quanto ponderado pelo valor gerado e distribuído aos colaboradores possuir as maiores discrepâncias salariais entre o mais bem remunerado e os demais colaboradores.

[1] Fonte: The Anker Methodology for Estimating a Living Wage - Global Living Wage Coalition Acesso em 25 de novembro de 2022.

[2] Fonte: About Us - Anker Research Institute Acesso em 25 de novembro de 2022.

[3] Fonte: WageIndicator Foundation - WageIndicator.org Acesso em 25 de novembro de 2022.

[4] Fonte: The Anker Methodology for Estimating a Living Wage - Global Living Wage Coalition Acesso em 25 de novembro de 2022.

[5] Fonte: Brazil Archives - Global Living Wage Coalition Acesso em 28 de novembro de 2022.

[6] Fonte: Your Company's Pay Gap Is About More Than Money (hbr.org) Acesso em 28 de novembro de 2022.

[7] Fonte: General Disclosures 2021 – GRI 2 (p. 32-33). Acesso em 25 de novembro de 2022.