

Como parte da nossa cultura de diversidade e inclusão, divulgamos o relatório de transparência salarial por gênero do primeiro semestre de 2025, em conformidade com a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios. Decretada em julho de 2023, a legislação visa garantir a igualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenham funções equivalentes, combatendo a discriminação e assegurando salários justos para o mesmo trabalho.

Entre outras informações, o relatório mostra que os nossos indicadores de diferença de remuneração entre homens e mulheres na Fundação são melhores do que a média nacional. [Clique aqui](#) para acessar nosso relatório completo, com o detalhamento da análise por grade salarial, refletindo o cenário da remuneração de mulheres e homens que ocupam a mesma função na Petros, sem considerar critérios de avaliação de desempenho (produtividade e eficiência).

Assim como nos relatórios anteriores disponibilizados pelo governo, o Ministério do Trabalho e Emprego utilizou dados da Petros enviados para a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais 2024) para calcular as diferenças entre salários contratuais e médios da Fundação. [Acesse aqui](#) o relatório da Petros disponibilizado pelo governo. Nesse sentido, é importante destacar algumas informações sobre nosso plano de cargos e salários, conforme abaixo.

Informações sobre o Plano de Cargos e Salários da Petros

Contamos com um plano de cargos e salários norteado pelos princípios de equidade, meritocracia, gestão orçamentária e competitividade de mercado.

O nosso Plano de Cargos e Salários é elaborado a partir da metodologia de avaliação de cargos e funções, que leva em consideração o posicionamento por grade (nível funcional), conforme grau de responsabilidade e conteúdo funcional.

A Tabela Salarial utilizada pela Petros preza pelo equilíbrio interno, ou seja, a adequação dos valores propostos frente aos diferentes níveis de conhecimento e responsabilidades dos cargos. Além disso, proporciona uma evolução funcional por meritocracia, resultando na alteração de posicionamento da faixa salarial, e/ou por meio de promoção, alterando o grade do profissional.

A Petros segue empenhada em fortalecer a diversidade e a inclusão, garantindo um ambiente que valoriza a equidade e respeita as singularidades de cada pessoa.

Fonte: [Petros](#), em 31.03.2025.