

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Cumprindo a legislação – Lei nº 14.611/2023 – a FAGUNDES facultou ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo estabelecido, acesso às informações necessárias à elaboração do denominado Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, com a devida atenção ao disposto na Lei de Proteção de Dados Pessoais.

Tendo recebido o Relatório em questão, a FAGUNDES passou a examiná-lo com atenção, para compreender a origem e avaliar a correção ou não dos dados disponibilizados.

Constatamos, de imediato, a existência de distorções e informações que não se coadunam com as práticas adotadas pela empresa.

Inicialmente merece atenção o fato de que os dados são do ano de 2022, apesar de nos encontrarmos já em março de 2024.

De outra parte, destacamos que não há, na FAGUNDES, pagamento de salários diferentes para homens e mulheres que desempenham as mesmas funções, independentemente da natureza das atividades (nível superior, nível médio, serviços administrativos e atividades operacionais, adotando as nomenclaturas indicadas no relatório gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego).

Se houver alguma distinção salarial pontual estará embasada naquelas situações expressamente excepcionadas pelo artigo 461, § 1º, da CLT.

Como a compilação de dados e especialmente a emissão dos relatórios utiliza a remuneração média dos trabalhadores e o denominado salário mediano contratual, talvez a distorção esteja vinculada ao fato de que o número total de mulheres em nossa empresa é consideravelmente inferior ao de homens, por se tratar de atividades, na sua origem, desempenhadas majoritariamente por homens.

Uma vez que os(as) profissionais que desempenham, na FAGUNDES, funções de liderança, normalmente têm muitos anos de trabalho na empresa, ascendem na carreira profissional por força de seus méritos, mas também através de treinamentos e qualificação proporcionados por nossa organização, igualmente nestes cargos há ainda um número superior de homens.

Este é o desafio que se apresenta à FAGUNDES, arregimentar mais mulheres e oferecer políticas e programas para que sejam preparadas para ascenderem aos cargos de liderança. Por isso já se encontra em fase final de implantação o Programa Fagundes de Desenvolvimento de Lideranças Femininas.

Outro dado constante do Relatório e que, em nossa avaliação, não se mostra correto, diz respeito à composição total de empregados por etnia e raça.

Atualmente são 90,5% homens e 9,5% mulheres, considerado o número total de empregados. Estes dados se mantêm. Porém, os empregados e empregadas que se autodeclararam negros e pardos são aproximadamente 65%, informação totalmente distinta daquela constante do Relatório emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Para que estes dados sejam consolidados e, na próxima versão, o Relatório contemple informações mais consistentes, um novo censo está sendo realizado pela FAGUNDES.

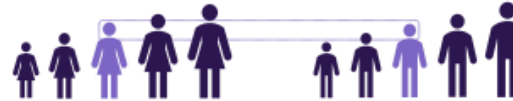
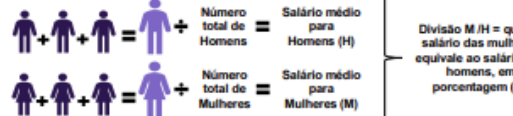
Sem prejuízo dos esclarecimentos supra, visando cumprir a legislação, abaixo divulgamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e com dados que, pelos motivos expostos, entendemos não refletirem a realidade existente na Fagundes Construção e Mineração S.A.

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

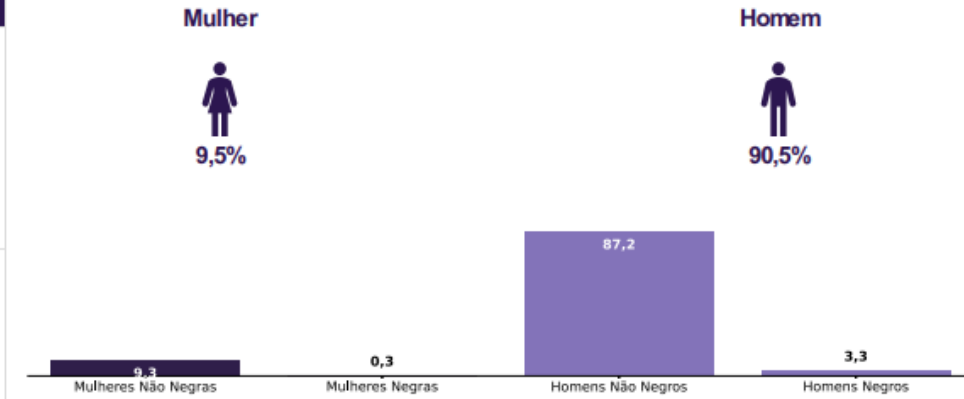
CNPJ: 90272337000140

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 46,3%

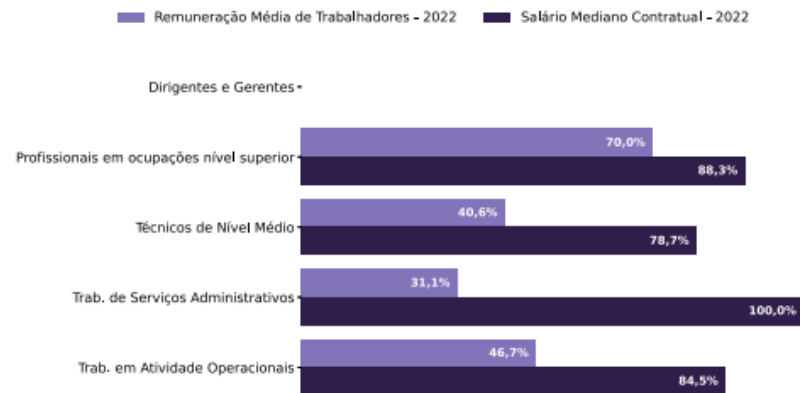
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razao MH
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> 	82,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> 	46,3%

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	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
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	Ro
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	Ro