

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, divulgaremos o relatório de igualdade salarial das empresas do Grupo Fortbras.

É importante saber:

- Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018.
- A base de dados extraídas pelo Ministério do trabalho, reflete os dados reportados através do e-social no ano de 2022;
- As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).
Grandes Grupos: É uma classificação do governo que reúne diferentes tipos de trabalho (cargos/níveis/departamentos).

CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é um sistema que organiza e ¹classifica as profissões existentes no Brasil, tendo sido utilizada como base para elaboração do relatório por parte do governo federal.

CBO serve para:

- Identificar e nomear profissões;
- Descrever, de forma geral e ampla, as atividades que cada profissão realiza;
- Informar os requisitos, formações acadêmicas e experiências necessárias mais utilizados no mercado de trabalho².

Para que é utilizado:

- Buscar informações sobre profissões;
- Auxiliar empresas a classificar cargos e funções (e-Social e Caged);
- Pesquisas públicas de mercado de trabalho;
- Políticas públicas de emprego e qualificação profissional.

(1) Reconhecimento para fins classificatórios, sem função de regulamentação profissional

(2) Não traduz a realidade para todos os cargos.

NOTA EXPLICATIVA FORTBRAS

- A Fortbras é uma companhia que cresce de forma acelerada, tendo como um dos principais vetores a aquisição de outras empresas do setor, que em geral são de menor porte. Em função disso, trabalhamos constantemente na equalização das bases de cargos e salários, processo esse que foi intensificado a partir do ano de 2023;
- A base de dados extraída pelo Ministério do trabalho, reflete os dados reportados através do e-social no ano de 2022;
- Para elaboração do Relatório foi utilizada como base a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o que pode não refletir efetivamente os cargos existentes na Fortbras. Em suma, os comparativos foram realizados considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente de nível hierárquico, escopo de trabalho, função efetiva, desempenho, tempo de emprego ou tempo na função;
- A metodologia adotada pelo MTE, portanto, não observa os preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial, pois não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função e, tampouco, os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados, pois a CLT assegura o mesmo salário ao trabalho de igual valor desde que as funções exercidas pelos empregados sejam idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento e por profissionais que tenham diferença de tempo de serviços para o mesmo empregador de até 4 anos e diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 anos.
- Estamos nesse momento trabalhando na base de dados atualizada, afim de identificar o cenário mais realista, e, se necessário, implementar ações que nos aproximem ainda mais de práticas de equidade, garantindo que o nosso time seja tratado cada vez mais com respeito e receba salário justo, independentemente de seu gênero;
- Em atendimento às normas publicadas, os relatórios são divididos por filiais com 100 ou mais funcionários ativos em 12/2023;

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

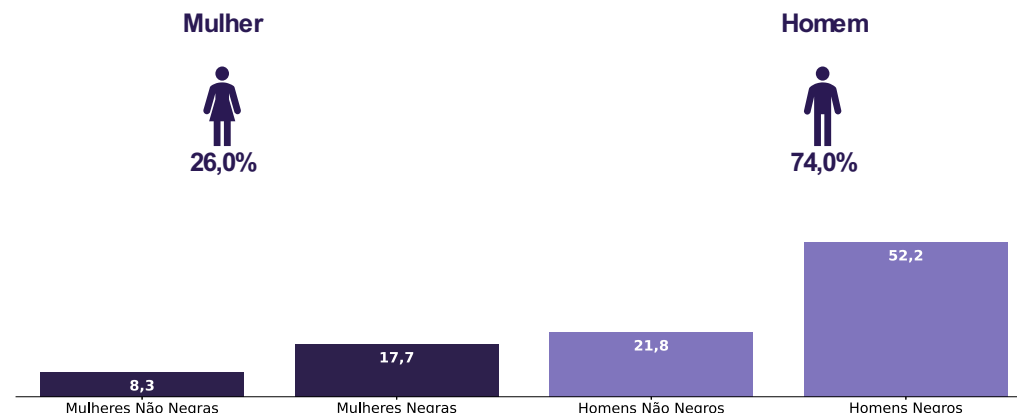
CNPJ: 22761584000150

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 169,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,2%

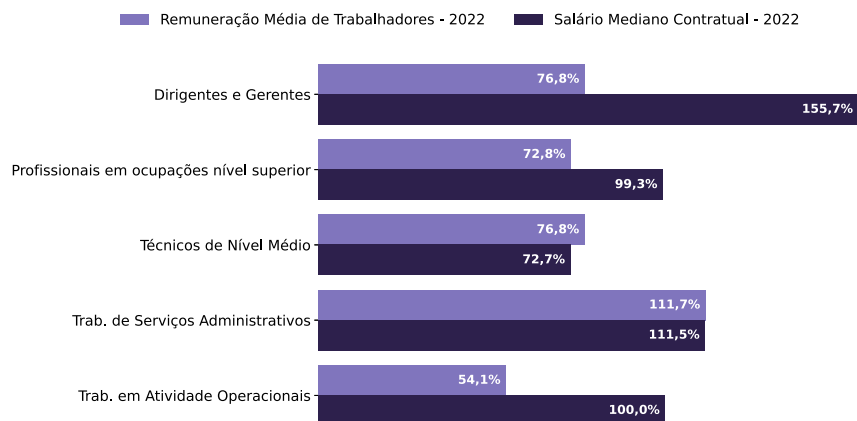
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	169,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Salário médio para Homens (H) = Número total de Homens</p> <p>Salário médio para Mulheres (M) = Número total de Mulheres</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	80,2%

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	

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

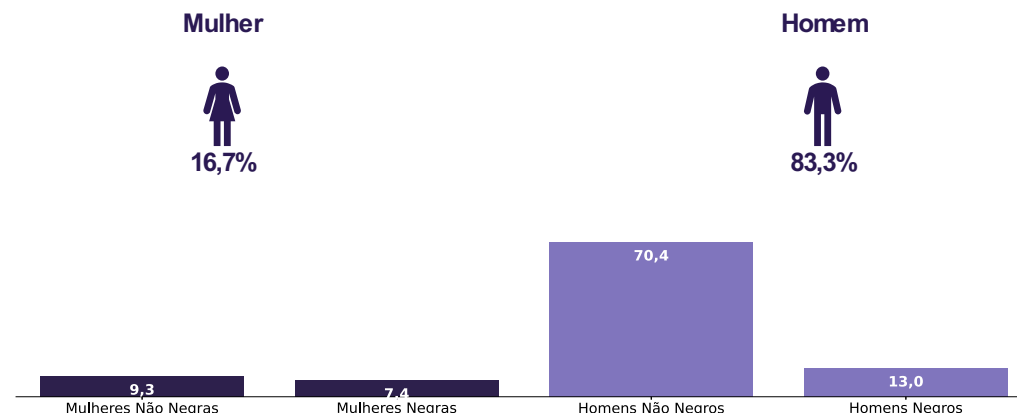
CNPJ: 22761584003257

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 91,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 59,0%

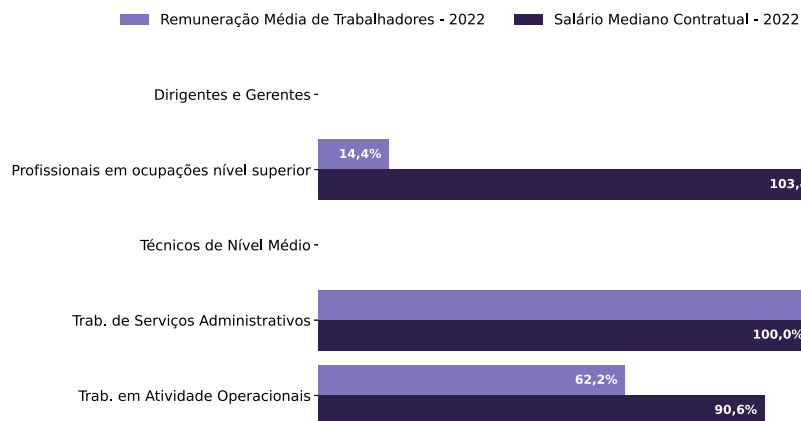
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	91,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	59,0%

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	

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

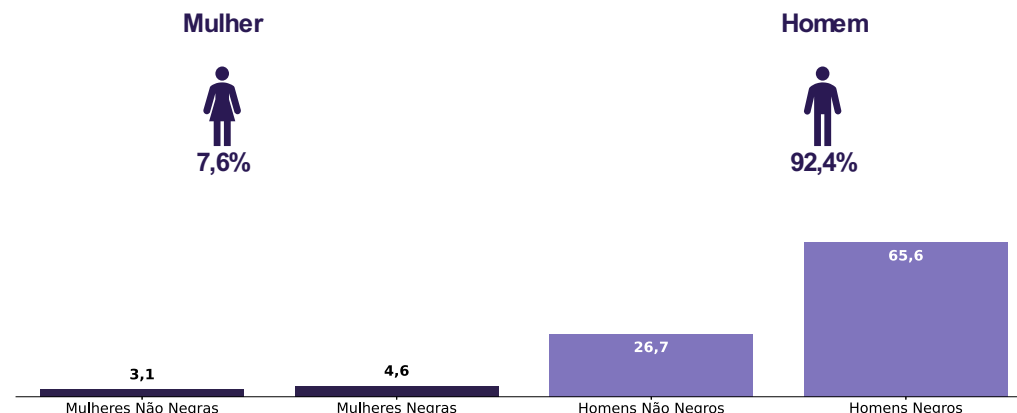
CNPJ: 12377080000188

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 85,7%

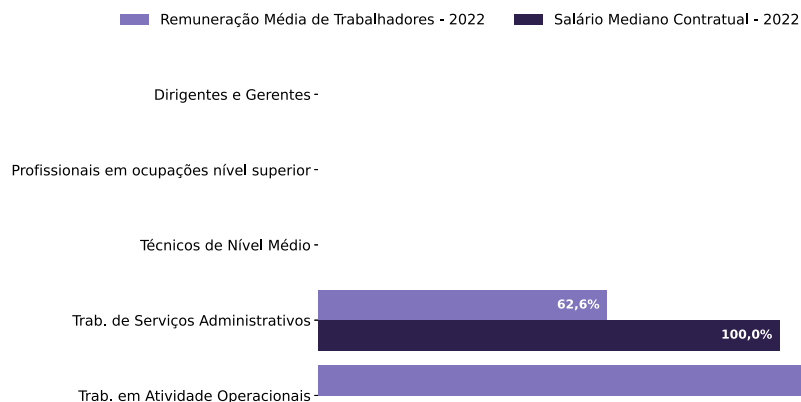
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	78,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	85,7%

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	

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

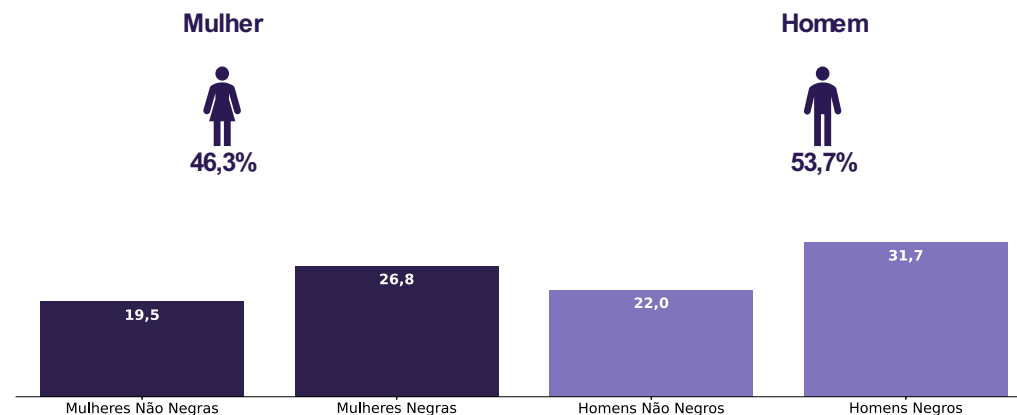
CNPJ: 22761584004148

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 63,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 48,1%

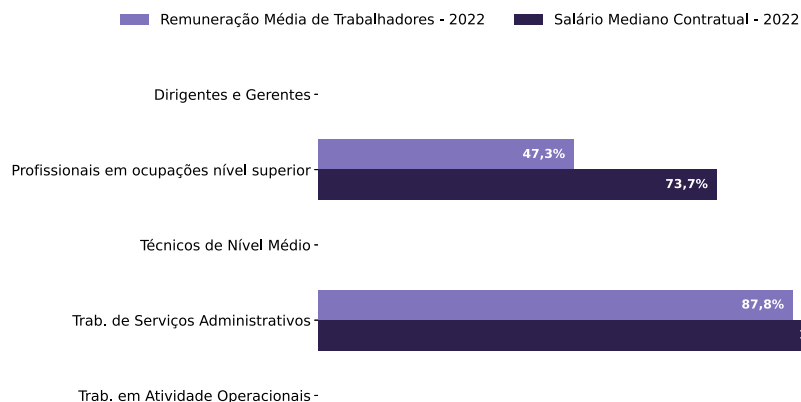
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	63,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	48,1%

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	