

◆ Na Enaex Brasil, estamos comprometidos em construir um ambiente de trabalho no qual a diversidade é valorizada, a igualdade é promovida e cada indivíduo é respeitado. Continuaremos trabalhando ativamente para garantir que esses valores permeiem todas as nossas práticas e decisões, contribuindo para um futuro mais inclusivo e justo para todos.

Nosso Propósito é Humanizar a Mineração, e parte importante das grandes iniciativas estratégicas do nosso negócio é garantir práticas inclusivas. E, para termos sucesso em um ambiente de negócios tão complexo e dinâmico, a Enaex Brasil possui ações concretas para atrair mulheres, desenvolvê-las e mantê-las, capitalizando os pontos fortes e reconhecendo o seu valor. Valorizamos não só a força de trabalho feminina, mas também a comunidade e o empreendedorismo feminino em toda a cadeia de fornecedores. Por isso, sempre reafirmamos o nosso compromisso com o movimento Women in Mining, que visa a ampliação e participação da mulher no setor.

Em 4 de julho de 2023, o governo propôs a Lei n. 14.611/2023, com o objetivo de reduzir a diferença de salários entre homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho. A Enaex Brasil tem total transparência em seus processos remuneratórios e regras claras de movimentação e promoção com base em metodologias, tanto para análise de performance quanto para regras de remuneração, garantindo, assim, o compromisso a seguir:

◆ **Compromisso Enaex**

A Enaex Brasil opera sob um regime de estrutura de cargos e salários baseado em critérios de grades salariais e atua sem qualquer distinção ou discriminação com base em gênero, raça, credo e/ou etnia. Estamos preparados para prestar as informações e os esclarecimentos necessários às autoridades governamentais e também à sociedade, demonstrando que não existe discriminação salarial em virtude de gênero na organização.

◆ **Entendendo a composição do relatório**

Os dados repassados ao Ministério do Trabalho (MT) pelas empresas são com base na chamada Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Os salários são agrupados por categorias na CBO e não há diferenciação entre níveis de experiência (sênior, pleno, júnior) ou cargos de liderança (coordenador, gerente). Isso quer dizer que funções semelhantes estão agrupadas juntas. Por exemplo:

Função	Subgrupo	CBO
Gerente Contábil	2522 - Contadores e afins	252210 - Contador
Coordenador Custos		
Coordenador Tributário		
Analista Contábil Sr.		
Analista Contábil Pl.		
Analista Contábil Jr.		

Outro fator também determinante na diferença salarial por faixa remuneratória é o “Tempo de casa”. E esse fator também não está discriminado no relatório emitido pelo MT, que, em posse dessas informações, emitiu o documento somando todos os cargos sem distinção detalhada em cada um deles.

E mesmo na distinção por grupo funcional não considerou os níveis hierárquicos e o tempo de empresa de cada colaborador, e sim apenas a somatória das classificações retiradas do CBO. A tabela descrita compara homens e mulheres com relação à remuneração total, incluindo bonificações, horas extras, adicional noturno, comissões, décimo terceiro, entre outros.

Vale dizer que as informações repassadas ao Ministério do Trabalho pela Enaex Brasil preservam o anonimato do(a) colaborador(a), em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018).

Além disso, 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.

Com base nessas informações, você pode compreender melhor o Relatório emitido pelo Governo Federal. [Confira o conteúdo completo clicando aqui.](#)

◆ **Em paralelo à divulgação deste relatório, gostaríamos de citar as iniciativas que demonstram nosso compromisso com a igualdade salarial e práticas inclusivas:**

Ligações mais fortes em práticas que vão desde programas internos de indicação feminina, desenvolvimento de talentos femininos, mentoria assistida, formação de meninas Jovens Profissionais internas até práticas de benefício de creche escolar, apoio psicológico para mães em processo de amamentação e retorno ao trabalho, bem como canal interno de ouvidoria, metas de equidade de gênero, programa de iniciação de Jovens Profissionais deficientes com pouca experiência para inserção no mercado de trabalho e recrutamento interno e externo de vagas afirmativas para proporcionar crescimento e oportunidades de carreira.

Na Enaex Brasil, possuímos também uma pesquisa de Clima interna que mede o equilíbrio da vida pessoal e profissional e avalia se o ambiente está sendo seguro do ponto de vista físico e psicológico, garantindo uma cultura de apoio, respeito e colaboração mútua. A diversidade é levada a sério, com a presença de um Comitê de Diversidade que analisa as práticas e acompanha a evolução das ações. Isso tudo sem deixar de reforçar nossa metodologia e estrutura de cargos e salários, que elimina qualquer distinção ou discriminação com base em gênero, raça, credo e/ou etnia.

E, por fim, é importante ressaltar que quaisquer questionamentos ou alterações posteriores no relatório serão prontamente considerados e atualizados no site da Enaex Brasil, refletindo nosso compromisso contínuo com a precisão e a transparência de nossos dados, de acordo com orientações dos órgãos governamentais.

**Enaex, Ligações mais Fortes com o nosso
Propósito de Humanizar a Mineração.**