

Relatório de transparência e igualdade salarial

2026 - 1º semestre

O que é?

O Relatório de Transparência Salarial é um documento que busca aumentar a transparência das instituições e facilitar as análises de igualdade de gênero no mercado de trabalho. O relatório se aplica a instituições com mais de 100 funcionários e é construído a partir de dados disponíveis no eSocial e no portal Emprega Brasil.

Instituída em 2023 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Ministério das Mulheres, a iniciativa é um dos passos para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres na mesma função.

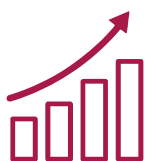
Quadro funcional

Distribuição por gênero

A Fundação Carlos Chagas atualmente tem 212 funcionários. Para análise do relatório de transparência, foi considerado o quadro composto por 204 funcionários, que corresponde a dezembro de 2025. Nesse conjunto, temos:

50%
Mulheres

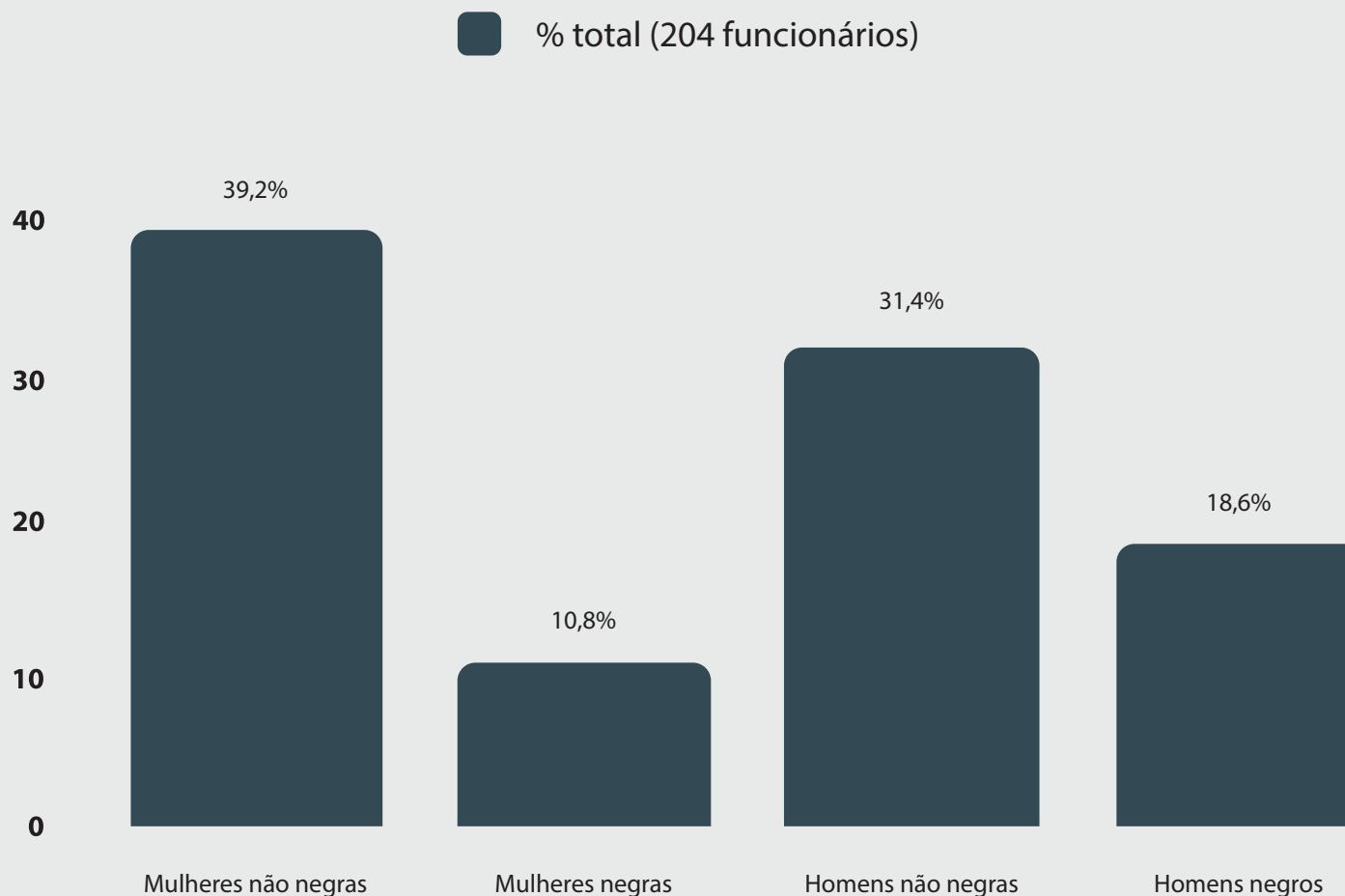
50%
Homens



Dados sobre funcionários, inclusive de declaração de gênero e raça, salários, remunerações e grupos ocupacionais foram extraídos do eSocial, com ano de referência 2025.

Distribuição por raça/etnia

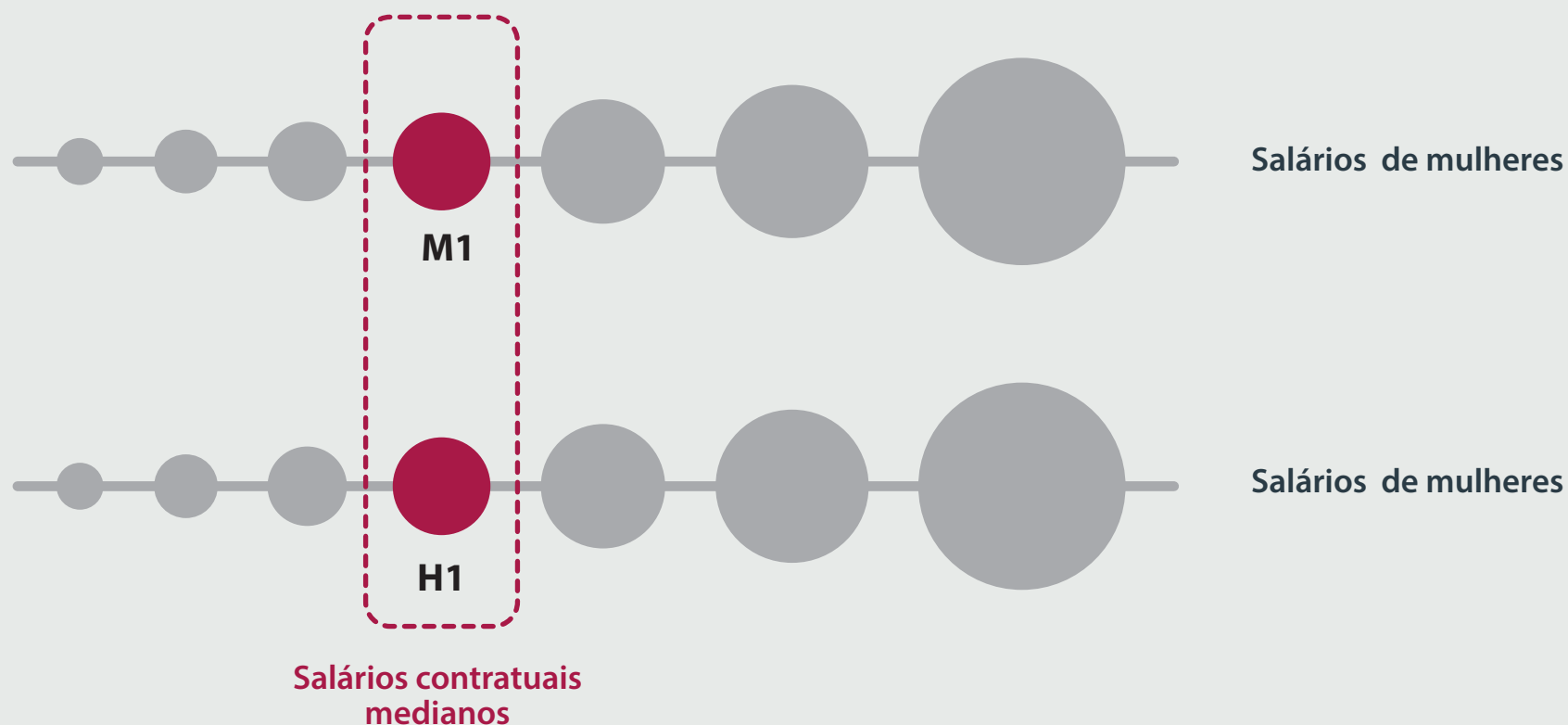
Em uma análise entre pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas) e não negras (brancas, amarelas, indígenas e outras), temos:



Salário mediano

Salário contratual mediano

É o valor de salário estabelecido em contrato que fica no meio da distribuição salarial de todos os funcionários. Ou seja, se todos os salários fossem listados em ordem crescente, o salário contratual mediano estaria exatamente no meio da lista, com metade dos demais salários acima e metade dos demais salários abaixo dele.



Diferenças de salário contratual mediano

Quando dividimos o salário contratual mediano de mulheres (M1) pelo salário contratual mediano de homens (H1), podemos visualizar se há diferenças salariais entre os dois gêneros.

M1/H1 menor do que 100: o salário mediano de mulheres é menor do que o de homens

M1/H1 igual a 100: os salários medianos de mulheres e homens são iguais

M1/H1 maior do que 100: o salário mediano de mulheres é maior do que o de homens

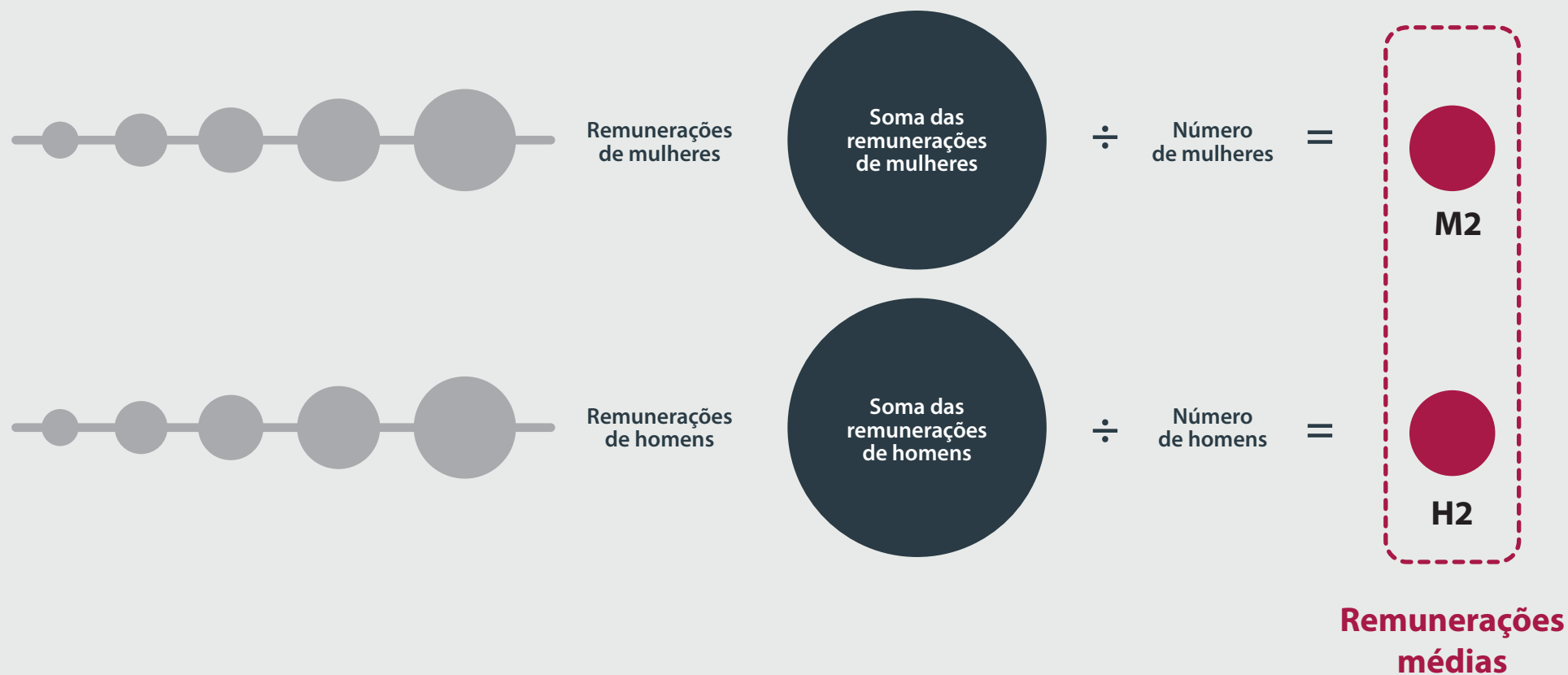
De modo geral, na Fundação Carlos Chagas, **o salário mediano de mulheres é 26,6% maior do que o de homens.**

Na FCC:
 $M1/F1 = 126,6\%$

Remuneração média

Remuneração média

A remuneração considera todos os valores que fazem parte da remuneração pelo trabalho, inclusive adicionais e descontos ao salário contratual. Para calcular a média, as remunerações de todos os funcionários são somadas e depois divididas pela quantidade de funcionários que integram aquele grupo.



Diferenças de remuneração média

Quando dividimos a média da remuneração de mulheres (M2) pela média da remuneração de homens (H2), também podemos visualizar se há diferenças salariais entre os dois gêneros.

M2/H2 menor do que 100: a remuneração média de mulheres é menor do que o de homens

M2/H2 igual a 100: as remunerações médias de mulheres e homens são iguais

M2/H2 maior do que 100: a remuneração média de mulheres é maior do que o de homens

Na FCC:
 $M2/F2 = 113,5\%$

De modo geral, na Fundação Carlos Chagas, **a remuneração média de mulheres é 13,5% maior do que a de homens.**

Grupos de ocupação

Diferenças por grupo de ocupação: salário

Quando consideramos as diferentes atividades exercidas na nossa instituição, o **salário contratual mediano de mulheres é maior** do que o de homens para:

- ▶ profissionais que apoiam a direção e o planejamento das atividades (em ocupações de nível superior); e
- ▶ profissionais que realizam atividades administrativas.

Quando consideramos as diferentes atividades exercidas na nossa instituição, o **salário contratual mediano de homens é maior** do que o de mulheres para:

- ▶ profissionais que supervisionam tarefas (em ocupações técnicas de nível médio); e
- ▶ profissionais que realizam atividades operacionais.



Para o grupo de dirigentes e gerentes não há cálculo da diferença salarial por não haver mulheres na composição atual.

Diferenças por grupo de ocupação: remuneração

Quando consideramos as diferentes atividades exercidas na nossa instituição, a **remuneração mensal média de mulheres é maior** do que a de homens para:

- ▶ profissionais que apoiam a direção e o planejamento das atividades (em ocupações de nível superior).

A **remuneração mensal média de homens é maior** do que a de mulheres para:

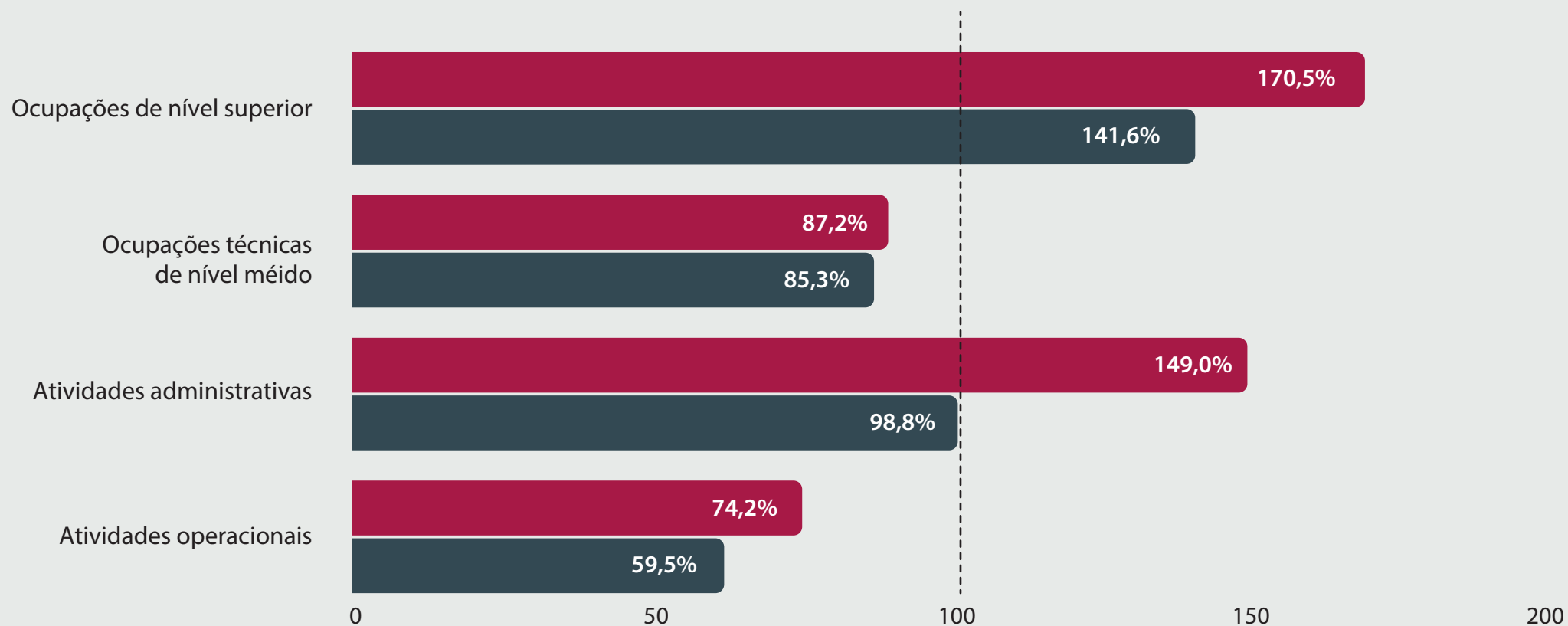
- ▶ profissionais que realizam atividades administrativas;
- ▶ profissionais que supervisionam tarefas (em ocupações técnicas de nível médio); e
- ▶ profissionais que realizam atividades operacionais.



Para o grupo de dirigentes e gerentes não há cálculo da diferença salarial por não haver mulheres na composição atual.

Diferenças por grupo de ocupação

- % do salário mediano de mulheres em relação a homens (M1/H1)
- % da remuneração média de mulheres em relação a homens (M2/H2)



Ações institucionais

O que fazemos para garantir diversidade e equidade de gênero

Critérios de remuneração

- ▶ Plano de cargos e salários ou de carreira*
- ▶ Cumprimento de metas de produção
- ▶ Tempo de experiência profissional
- ▶ Capacidade de trabalho em equipe
- ▶ Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões

Políticas institucionais

- ▶ Licença-maternidade estendida (180 dias)
- ▶ Licença-paternidade (7 dias + 30 dias com jornada de trabalho reduzida à metade)
- ▶ Bolsa de estudos para filhos de até 24 anos
- ▶ Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)

*Em desenvolvimento. Os itens sem marcação já estão registrados no portal Emprega Brasil 2025 ou nas políticas institucionais da FCC.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 60.555.513/0001-90 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 204



Diferença salarial entre mulheres e homens

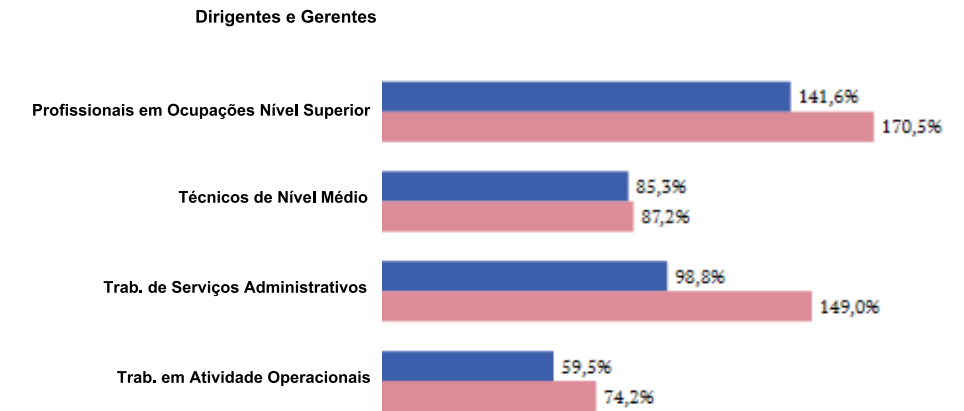
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 126,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 113,5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
		126,6%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)
	$\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	
		113,5%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

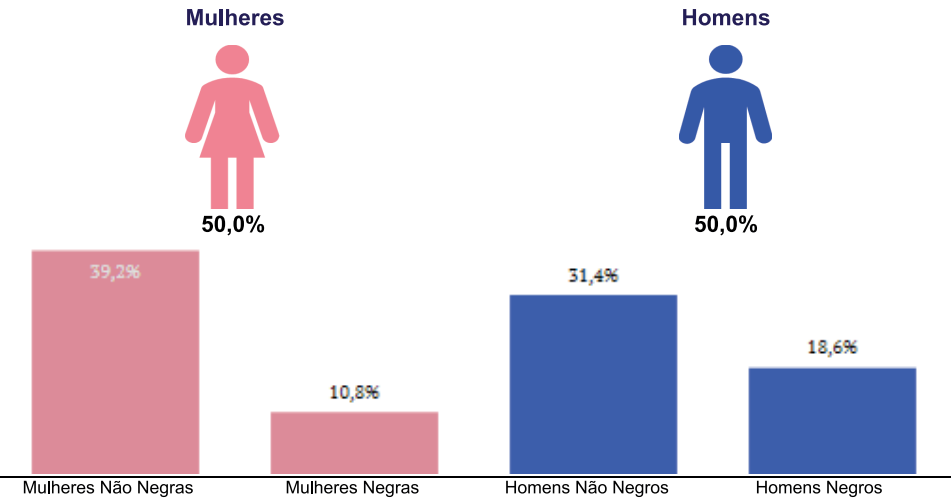
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

Remuneração Mensal Média Salário Contratual Mediano



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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
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	
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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Organização:

Núcleo de Administração de Pessoal (NAP)

Núcleo de comunicação (NDC)



Edifício Prof. Dr. Rubens Murillo Marques
Av. Prof. Francisco Morato, 1565 - 05513-900
Jd. Guedala, São Paulo, SP
(11) 3723-3000



fundacaocarloschagas



Fundação Carlos Chagas

www.fcc.org.br