

Relatório de transparência e igualdade salarial

2026 - 2º 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

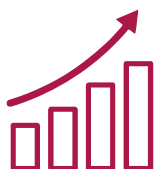
A Fundação Carlos Chagas atualmente tem 227 funcionários. Para análise do relatório de transparência, foi considerado o quadro composto por 214 funcionários, que corresponde a junho de 2026. Nesse conjunto, temos:

50,9%

Mulheres

49,1%

Homens

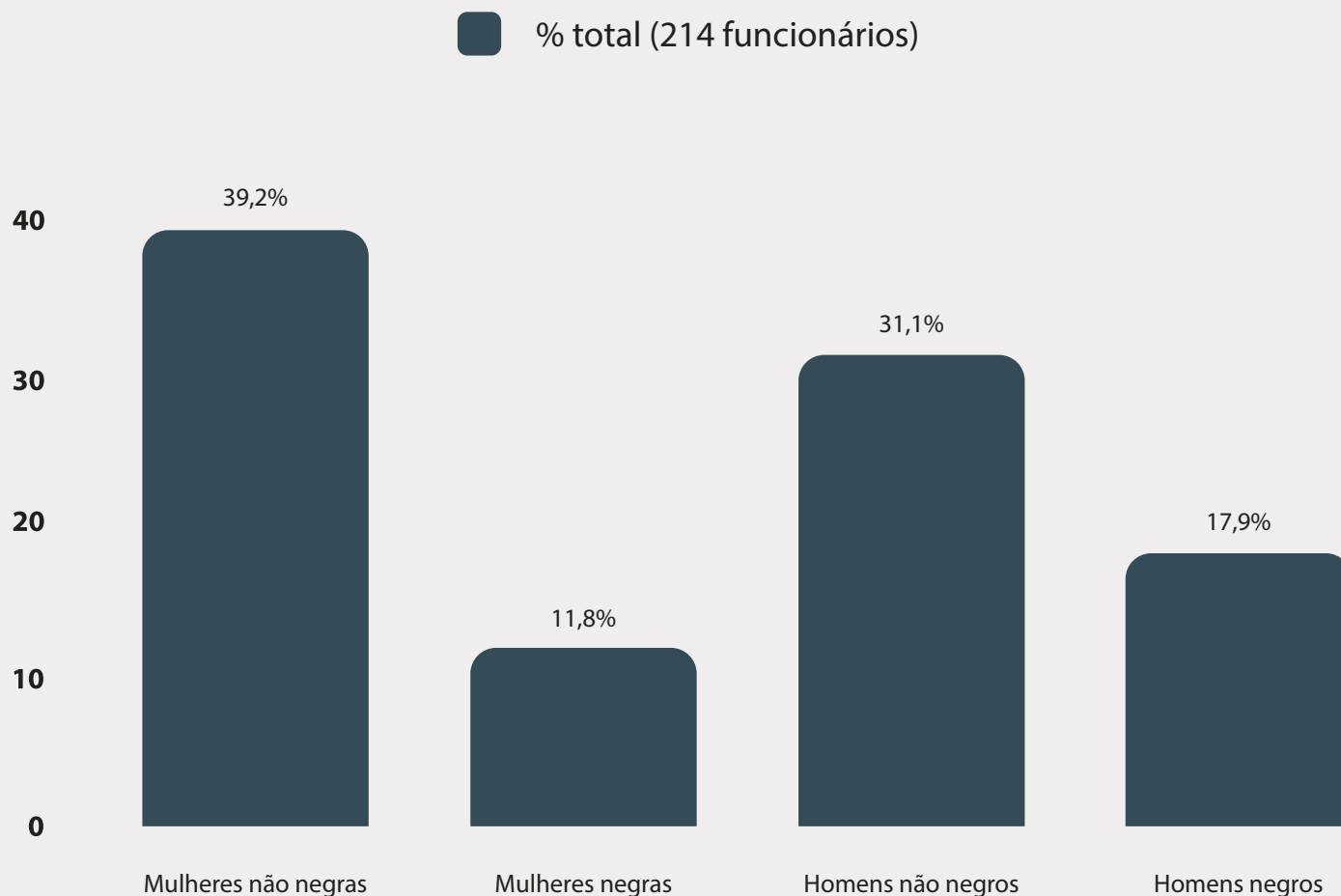


Dados sobre funcionários, inclusive de declaração de gênero e raça, salários, remunerações e grupos ocupacionais foram extraídos do eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Os vínculos ativos correspondem a junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

Distribuição por raça/etnia

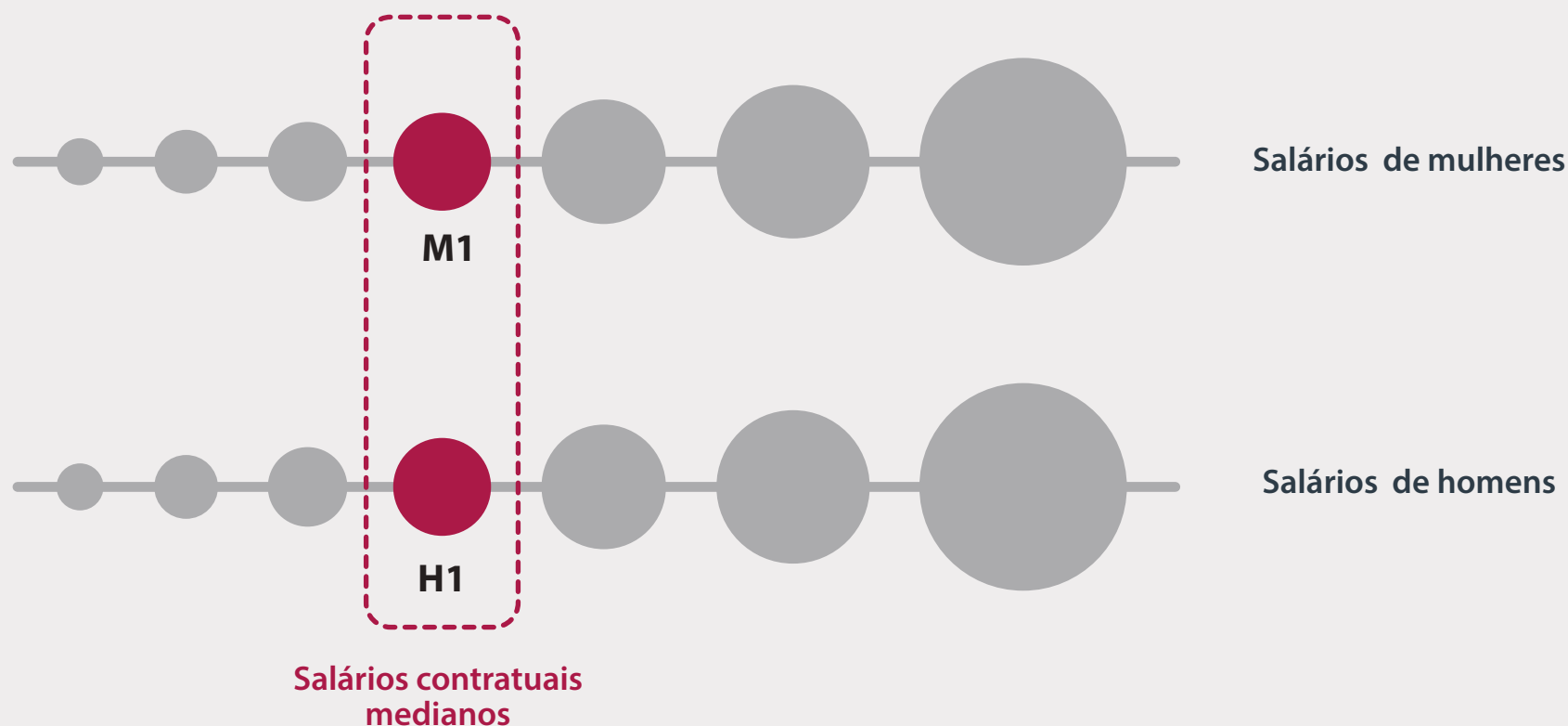
Em uma análise entre pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas) e não negras (brancas, amarelas, indígenas e outras), temos:



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

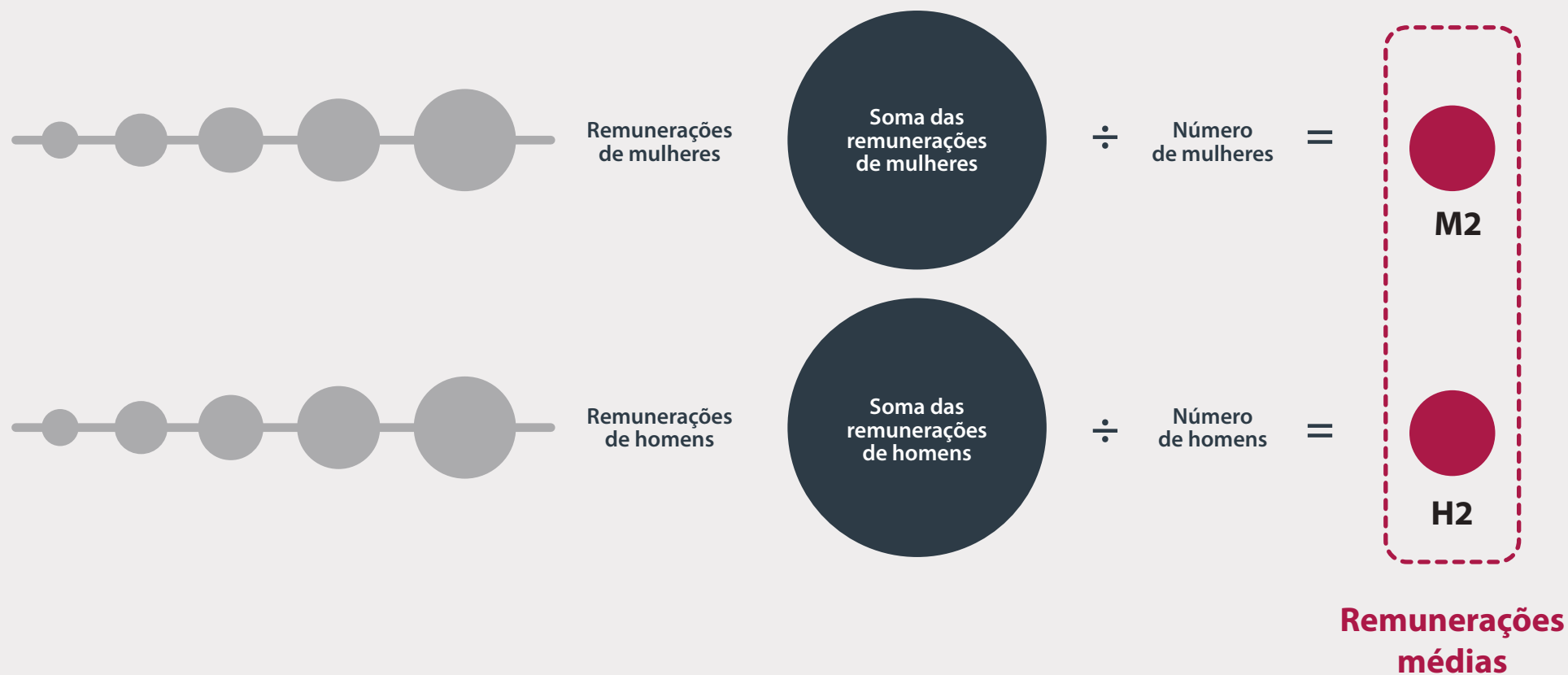
De modo geral, na Fundação Carlos Chagas, **o salário mediano de mulheres é 33,6% maior do que o de homens.**

Na FCC:
 $M1/H1 = 133,6\%$

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 a 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 a de homens

Na FCC:
 $M2/H2 = 107,5\%$

De modo geral, na Fundação Carlos Chagas, **a remuneração média de mulheres é 7,3% 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:

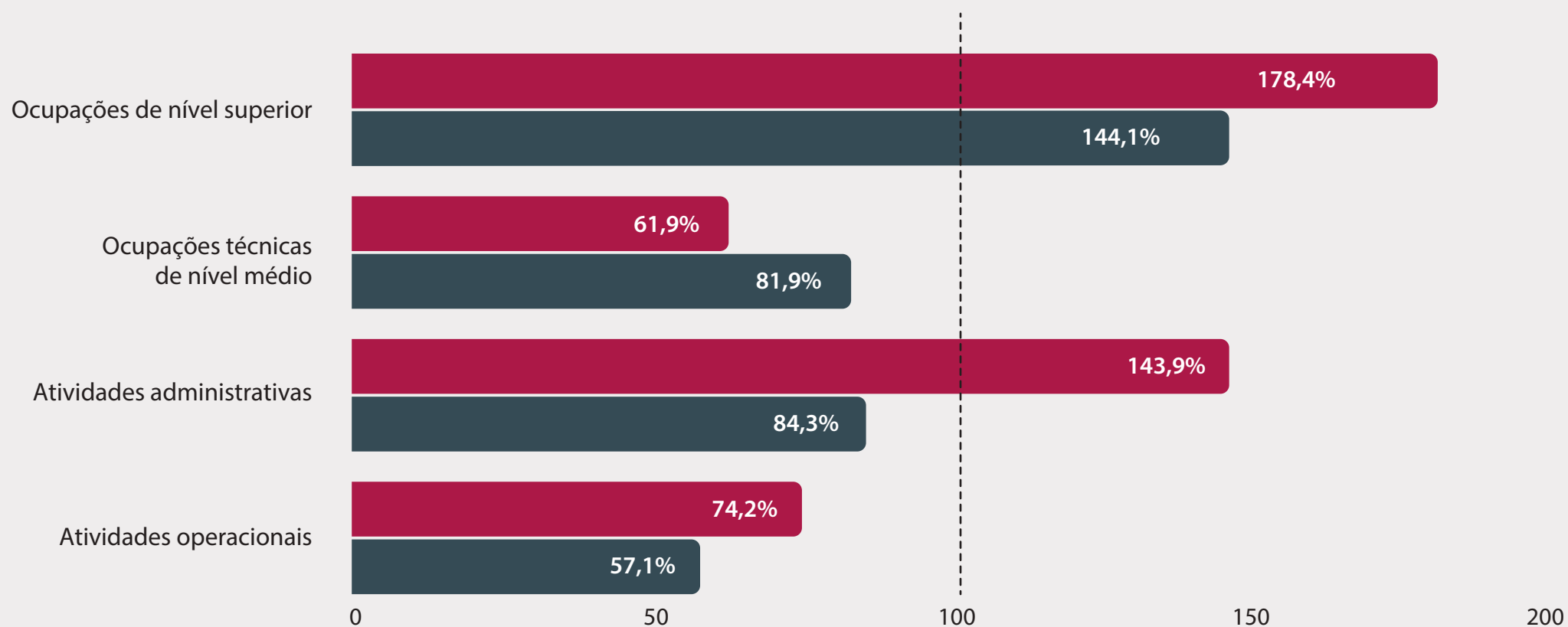
- ▶ profissionais que realizam atividades administrativas;
- ▶ profissionais que supervisionam tarefas (em ocupações técnicas de nível médio); e
- ▶ profissionais que realizam atividades operacionais.



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

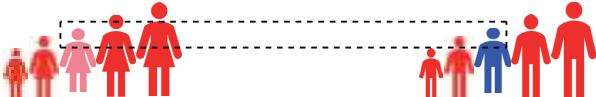
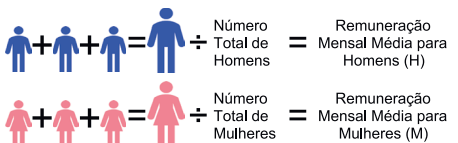
Políticas institucionais

- ▶ 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 2026 ou nas políticas institucionais da FCC.

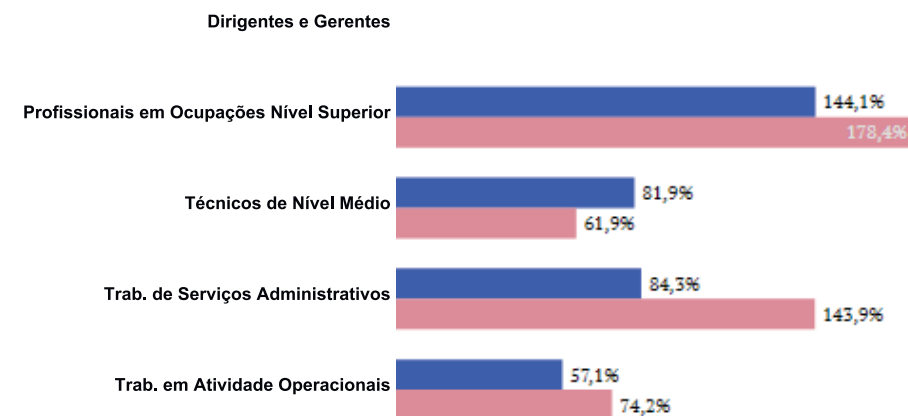
Empregador: 60.555.513/0001-90 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 214

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 133,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 107,3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	133,6%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \div \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \div \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	107,3%

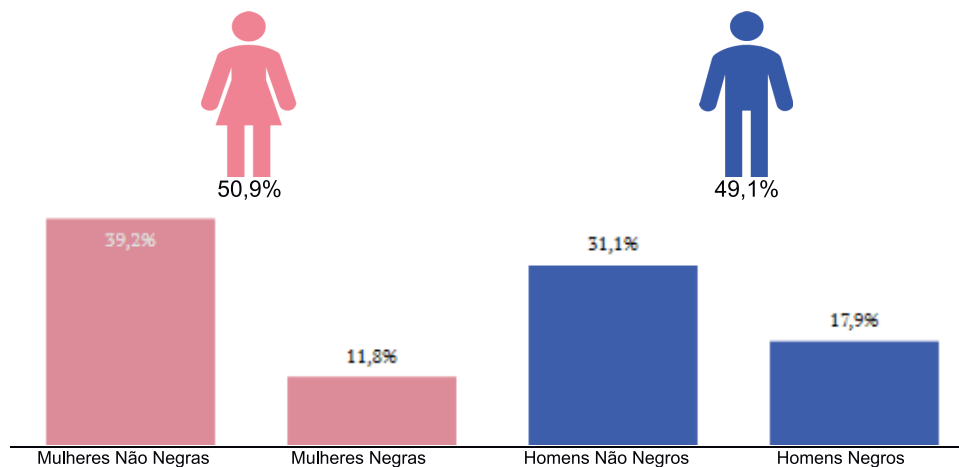
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

■ 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.

Mulheres



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	

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