

Relatório de transparência e igualdade salarial

2024

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 215 funcionários. Para análise do relatório de transparência, foi considerado o quadro funcional de dezembro de 2022, composto por **203 funcionários** dos quais:

54,2%

Mulheres

45,8%

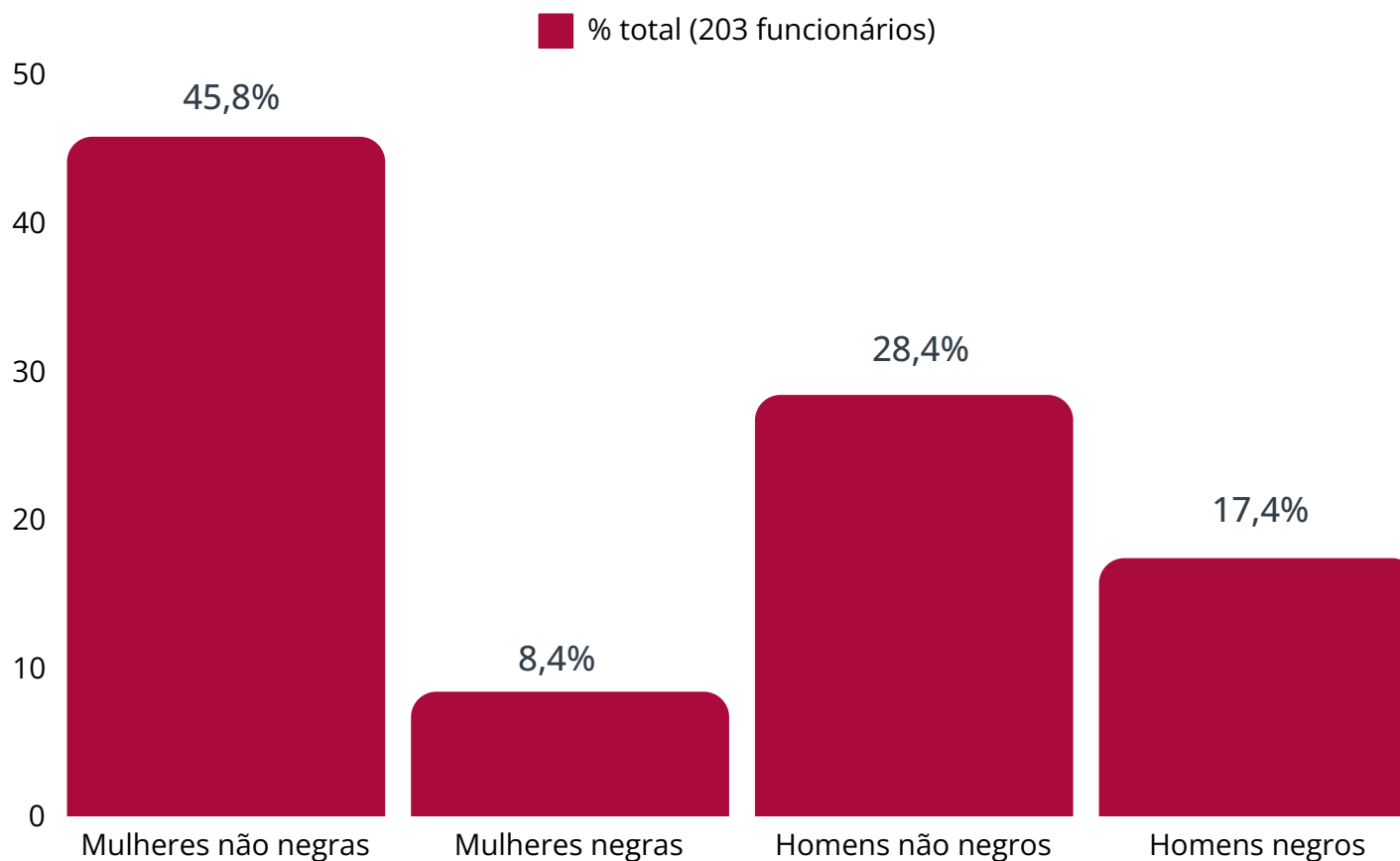
Homens



Dados sobre funcionários, inclusive de declaração de gênero e raça, salários, remunerações e grupos ocupacionais foram extraídos do eSocial, com ano de referência 2022.

Distribuição por raça/etnia

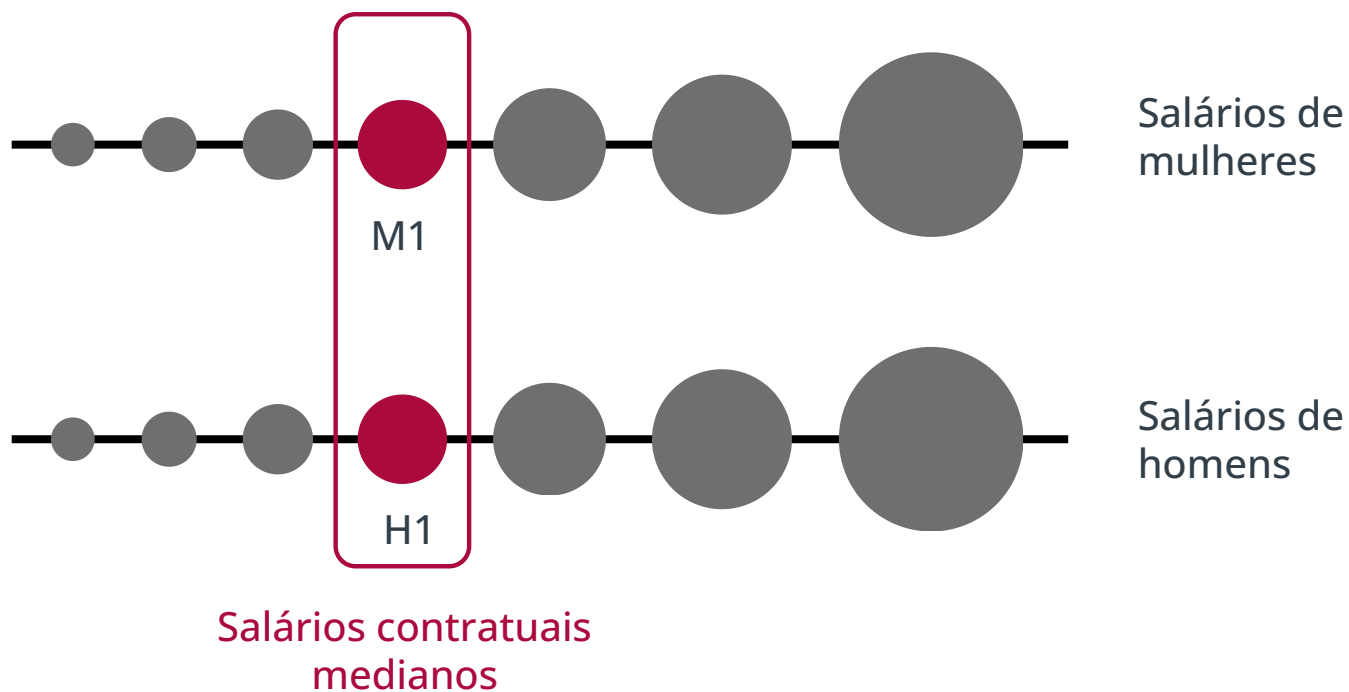
Em uma análise entre pessoas autodeclaradas **negras** (pretas e pardas) e **não negras** (brancas, amarelas, indígenas e outras), temos:



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

Na FCC:

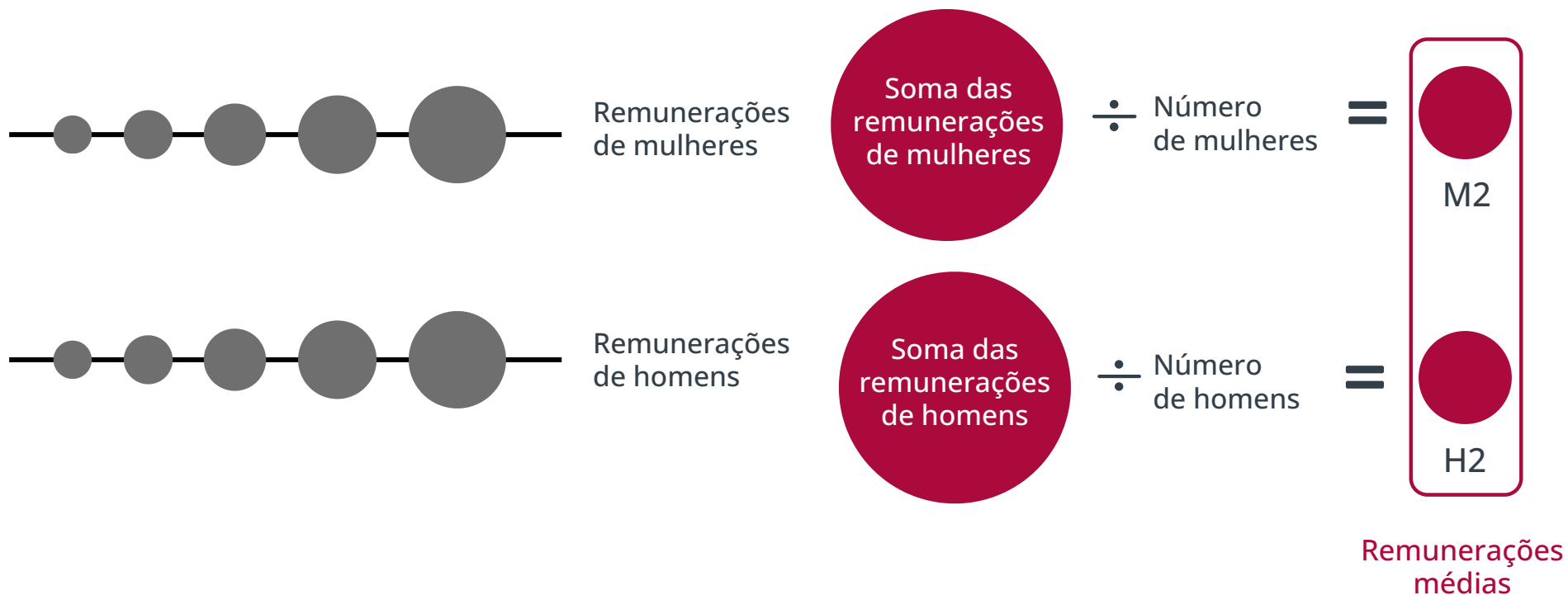
M1/H1 = 131,2%

De modo geral, na Fundação Carlos Chagas, o salário mediano de mulheres é 31,2% maior do que o de homens.

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: a remuneração média 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= 119,3%

De modo geral, na Fundação Carlos Chagas, a remuneração média de mulheres é 19,3% maior do que a de homens.

Grupos de ocupação

Diferenças por grupo de ocupação

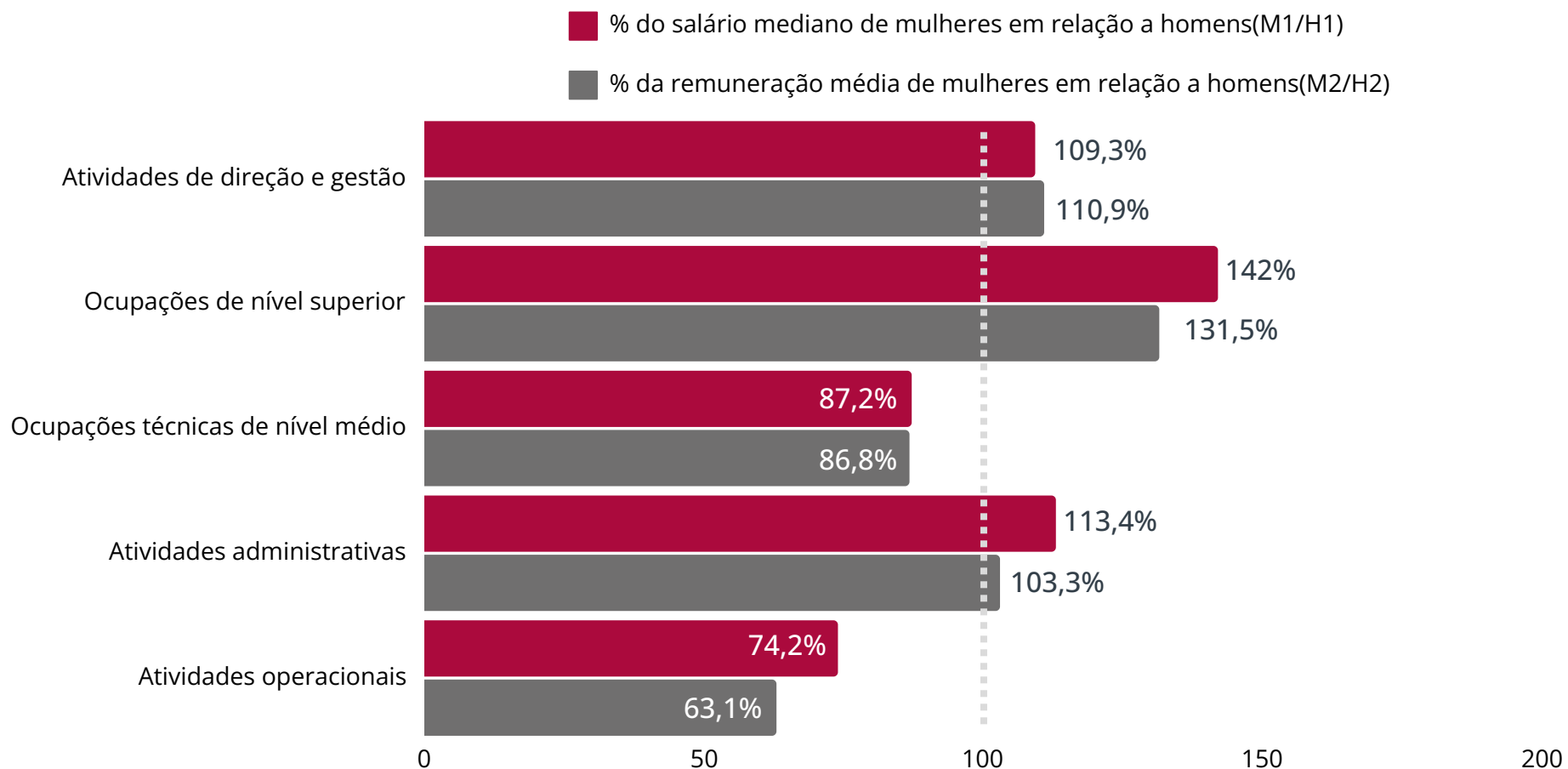
Quando consideramos as diferentes atividades exercidas na nossa instituição, o **salário mediano e a remuneração média de mulheres é maior** do que a de homens para:

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

O **salário mediano e a remuneração média de homens é maior** do que a de mulheres para:

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

Diferenças por grupo de ocupação



Ações institucionais

O que fazemos para garantir diversidade e equidade de gênero

Critérios de remuneração

Tempo de experiência profissional

Equidade salarial entre homens e mulheres na mesma função*

Habilidade de trabalho em equipe

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

Programa de Diversidade e Inclusão*

*Em desenvolvimento. Os itens sem marcação já estão registrados no portal Emprega Brasil 2024 ou nas políticas institucionais da FCC.

Organização

Diretoria Vice-Presidência-Operacional:

Núcleo de Administração de Pessoal (NAP)

Núcleo de Desenvolvimento Humano Organizacional (NDHO)

Núcleo de Comunicação (NDC)