

COMPARATIVO ENTRE SALÁRIO-BASE, REMUNERAÇÃO E GÊNERO NA ITAIPU - DADOS DE OUTUBRO DE 2024

Os enquadramentos de carreira na Itaipu são geridos pelo Plano de Carreira e Remuneração por Competências (PCR). A tabela comparativa entre os gêneros na empresa considerando cargo amplo, salário-base e tempo de casa é a seguinte:

COMPARATIVO SALARIO-BASE - GÊNERO

Cargo Amplo	Feminino			Masculino			Geral		
	Salário-Base	Tempo de Empresa	Efetivo	Salário Base	Tempo de Empresa	Efetivo	Salário Base	Tempo de Empresa	Efetivo
Profissional de Nível Fundamental	-	-	-	6.499,05	14,21	82	6.499,05	14,21	82
Profissional de Nível Suporte	8.506,37	12,65	66	8.245,50	13,88	197	8.310,96	13,57	263
Profissional de Nível Técnico	8.926,56	10,57	21	8.876,74	11,06	278	8.880,24	11,03	299
Profissional de Nível Universitário	15.205,89	10,96	164	16.324,44	11,89	469	16.034,64	11,65	633
Total Geral	12.918,90	11,37	251	11.969,96	12,23	1.026	12.156,48	12,06	1.277

Quando consideramos os enquadramentos de carreira acrescidos de adicionais como Gratificação de Função Gerencial, Adicional Regional e Anuênio, o resultado é o seguinte:

COMPARATIVO REMUNERAÇÃO - GÊNERO

Cargo Amplo	Feminino			Masculino			Geral		
	Remuneração	Tempo de Empresa	Efetivo	Remuneração	Tempo de Empresa	Efetivo	Remuneração	Tempo de Empresa	Efetivo
Profissional de Nível Fundamental				8.334,77	14,21	82	8.334,77	14,21	82
Profissional de Nível Suporte	11.387,54	12,65	66	11.016,18	13,88	197	11.109,38	13,57	263
Profissional de Nível Técnico	11.108,41	10,57	21	11.181,41	11,06	278	11.176,28	11,03	299
Profissional de Nível Universitário	21.090,67	10,96	164	22.474,43	11,89	469	22.115,92	11,65	633
Total Geral	17.704,08	11,37	251	16.084,38	12,23	1.026	16.402,74	12,06	1.277

Quando finalmente são somados também os adicionais relacionados à exposição aos riscos ocupacionais, como Periculosidade e Insalubridade, temos este resultado:

COMPARATIVO REMUNERAÇÃO - GÊNERO

Cargo Amplo	Feminino			Masculino			Geral		
	Remuneração	Tempo de Empresa	Efetivo	Remuneração	Tempo de Empresa	Efetivo	Remuneração	Tempo de Empresa	Efetivo
Profissional de Nível Fundamental	-	-	-	9.909,48	14,21	82	9.909,48	14,21	82
Profissional de Nível Suporte	11.579,06	12,65	66	12.599,17	13,88	197	12.343,18	13,57	263
Profissional de Nível Técnico	12.358,39	10,57	21	13.527,85	11,06	278	13.445,72	11,03	299
Profissional de Nível Universitário	21.471,95	10,96	164	23.822,82	11,89	469	23.213,75	11,65	633
Total Geral	18.108,14	11,37	251	17.766,34	12,23	1.026	17.833,52	12,06	1.277

Deduz-se, desta forma, que considerando o enquadramento de carreira não existe tratamento distinto entre gêneros na Itaipu. Na terceira tabela, a diferença apresentada na remuneração entre homens e mulheres nos cargos amplos de PNS, PNT e PNU ocorre porque há um número muito maior de homens trabalhando em áreas de risco e, por isso, recebendo adicionais de Periculosidade e Insalubridade, o que reflete na média remuneratória final. Isso acontece apenas em função da natureza da atividade, e não de distinção de gênero. Esses adicionais também impactam no que o governo federal considera como Remuneração Média, no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens.

Empregador: 00.395.988/0012-98 / Quant. de trabalhadores: 1028

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 107,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 91,4%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

The infographic displays the distribution of gender and race among the population. It features a bar chart and a table.

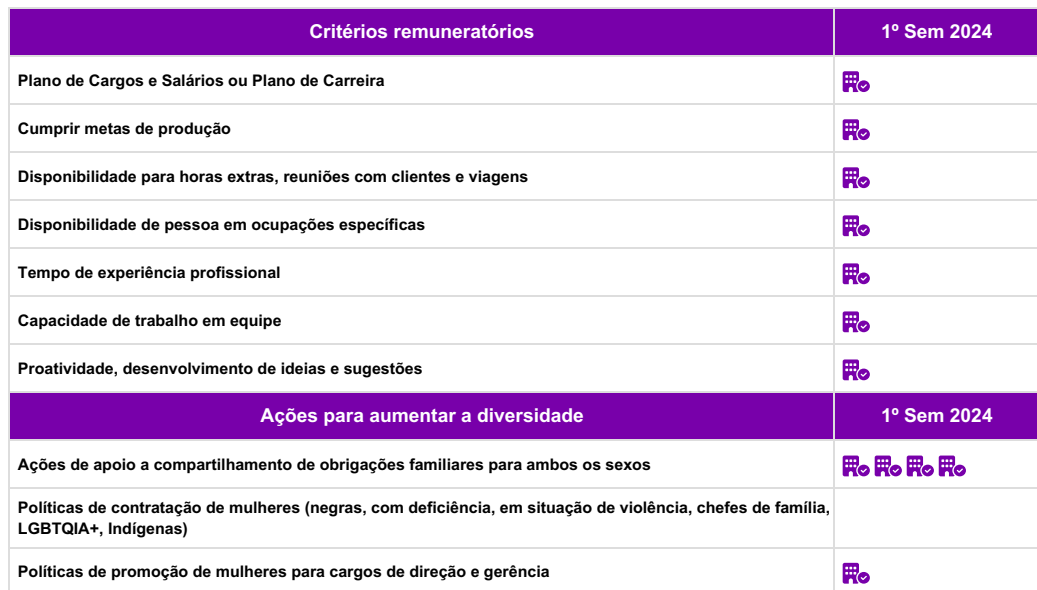
Gender Distribution:

- Mulher (Female): 15,1% (represented by a pink icon)
- Homem (Male): 84,9% (represented by an orange icon)

Race Distribution by Gender:

Gender	Race	Percentage
Mulher	Mulheres Não Negras	12,6
	Mulheres Negras	2,4
Homem	Homens Não Negras	68,4
	Homens Negras	16,5

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

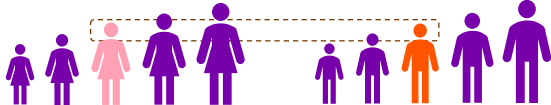
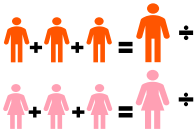
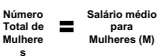
MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

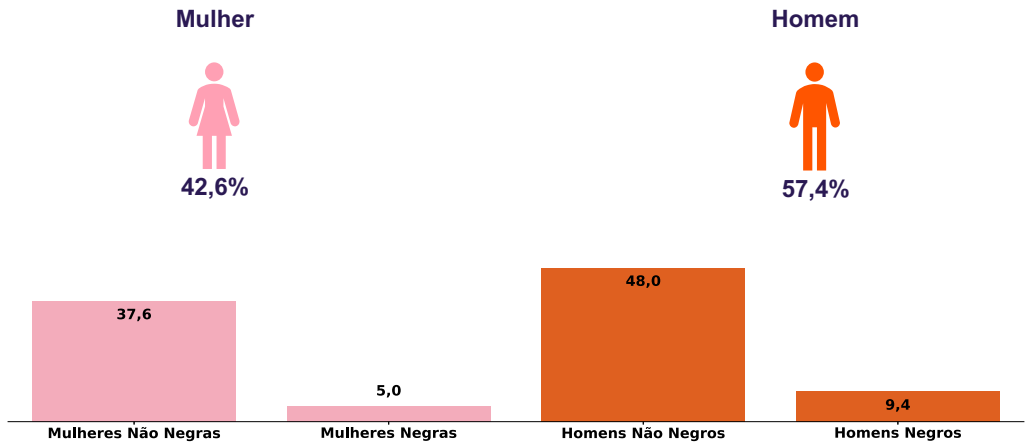
Empregador: 00.395.988/0014-50 / Quant. de trabalhadores: 202

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 91,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 94,1%

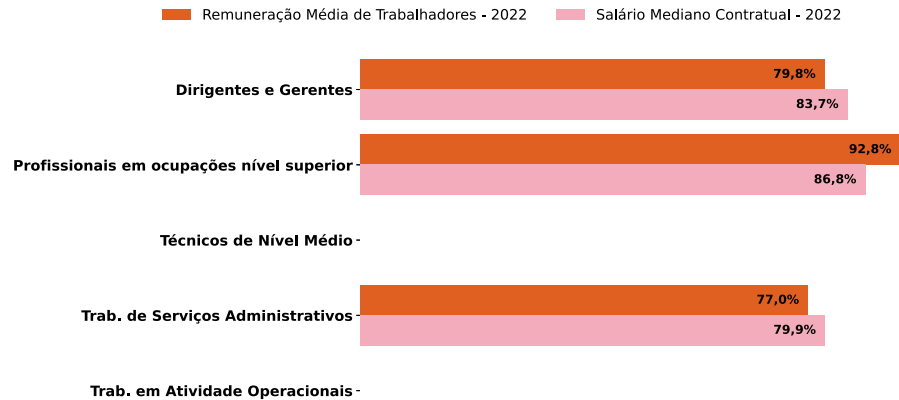
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
		91,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022		Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)
		
		94,1%



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