



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens 2026

Nós guiamos a inovação que torna o mundo mais saudável, mais seguro, mais inteligente e mais sustentável.

Introdução:

Por que a igualdade de gênero é importante para a Emerson?

Como uma organização global, vimos de perto a energia e a inovação que surgem ao incentivar e respeitar diferentes perspectivas e origens.

Ter uma força de trabalho inclusiva, que reflita o mundo e os setores que atendemos, é fundamental para vivermos nosso valor de Apoiar Nossas Pessoas.

Ao cultivar uma cultura de pertencimento, incentivamos os colaboradores a pensar grande, fazer perguntas difíceis e desafiar o pensamento convencional – sem medo de falhar. Grandes ideias ganham vida quando as pessoas podem compartilhar seus talentos e ideias abertamente.

É por isso que estamos comprometidos em manter uma cultura de respeito e aceitação, onde cada colaborador e colaboradora da Emerson – e suas ideias inovadoras – possam prosperar.

Nosso valor como empresa se reflete nos esforços para oferecer salários e benefícios competitivos nos mercados onde atuamos em todo o mundo. Nossas práticas de remuneração estão em conformidade com as leis salariais aplicáveis e com os padrões internacionais, incluindo aqueles relacionados ao salário mínimo, pagamento de horas extras e benefícios legalmente exigidos.

A divulgação do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens na Emerson Brasil é uma parte importante dessa construção para garantir a igualdade de oportunidades para todas as pessoas. Ele é um recurso para identificarmos as disparidades salariais, além da exigência legal de que as mulheres e os homens recebam o mesmo por fazerem o mesmo trabalho.

A Emerson age em prol da igualdade salarial entre homens e mulheres, no entanto, ainda existem disparidades. Esse é um cenário que estamos monitorando e trabalhando em plano de ação que reflita as necessidades e realidade da nossa organização.

Nosso objetivo é criar uma cultura que valorize e respeite cada funcionário(a), fornecendo oportunidades para que se desenvolvam e tenham sucesso na companhia. Acreditamos que, ao fazê-lo, seremos mais capazes de atender às necessidades de nossos clientes, criar inovações revolucionárias, e construir um negócio mais bem sucedido a longo prazo.

Sobre nosso relatório

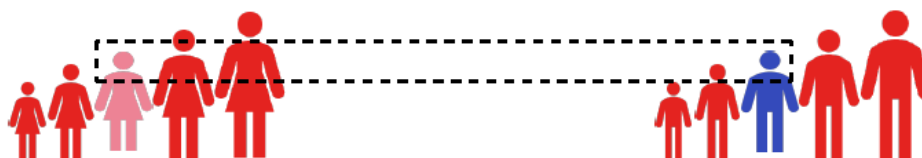
Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023 e à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, a Emerson Electric Co, por meio da sua subsidiária brasileira Emerson Process Management Ltda, inscrita no CNPJ 43.213.776/0001-00, em conjunto apenas como "Emerson Brasil", e como parte do compromisso com a transparência e a igualdade, apresenta o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens referente ao ano de 2026, disponibilizado pelo Ministério do Trabalho. As informações contidas neste relatório são públicas e foram disponibilizadas nos portais governamentais pertinentes.

Como acontece com muitas empresas de engenharia, nossas funcionárias representam uma proporção menor de nossa força de trabalho. Empregamos cerca de três vezes mais homens do que mulheres, o que é consistente com os setores industriais em que atuamos, incluindo a indústria de petróleo e gás.

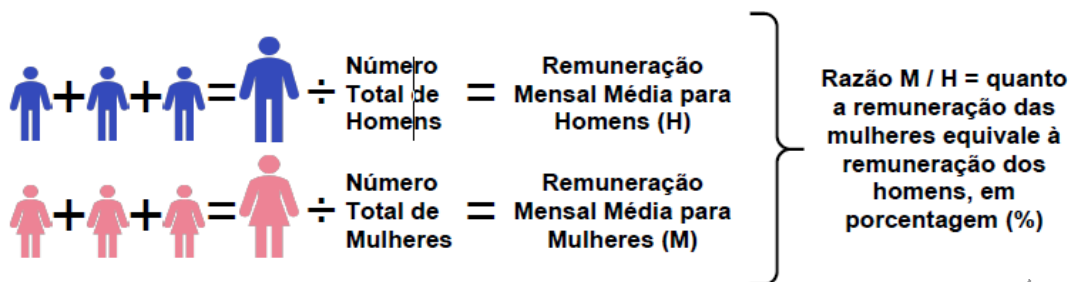
A Emerson Brasil conta com empresas parceiras com funcionários(as) terceirizados(as). Nesta análise, os dados fornecidos incluem apenas funcionários diretos da Emerson Brasil. Apesar disso, nossas ações de inclusão se aplicam em todas as nossas unidades e parcerias, independentemente de seu segmento de negócio, tamanho ou localização.

Dados salariais de gênero da Emerson Brasil – 2026

A diferença salarial mediana entre homens e mulheres, sobre o salário contratual, é de 65,7%. Mediana é a diferença entre os pontos médios nos intervalos de ganhos de homens e mulheres.

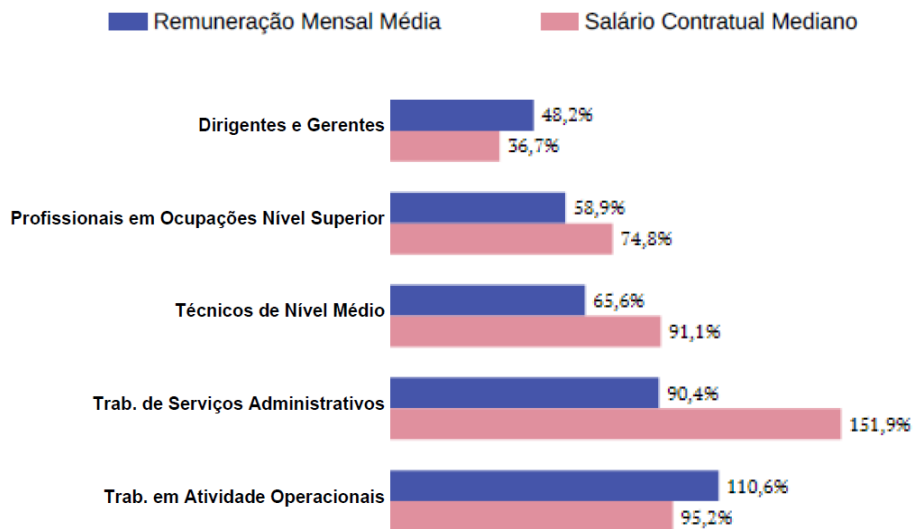


A disparidade salarial média entre homens e mulheres, incluindo descontos e acréscimos é de 52,5%. Média é a diferença entre os ganhos médios de homens e mulheres.



Disparidade salarial por grupo de ocupação

Diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens por grupo de ocupação, considerando a remuneração média (que inclui descontos e acréscimos) e o salário mediano contratual:



Proporção de empregados considerados no relatório

Nossos dados de 2026 mostram que:

- O número de mulheres representa 26,2% do quadro de empregados, sendo 21% mulheres não negras, e 5,2% mulheres negras.
- O número de homens representa 73,8% do quadro de empregados, sendo 60,3% homens não negros, e 13,5% homens negros.

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

Critérios para remuneração

Na Emerson utilizamos como critério para remuneração o cumprimento de metas de produção, que também é considerado como um dos elementos que podem explicar as diferenças verificadas entre os salários de homens e mulheres.

Continuar enfrentando os desafios

Promover as disciplinas STEM (ciências, tecnologia, engenharia e matemática) a todos os jovens é um passo importante rumo a uma maior inclusão de meninas e mulheres em indústrias e empregos que têm sido tradicionalmente vistos como masculinos.

Para ajudar a resolver isso, a Emerson acredita na importância de promover Disciplinas STEM para meninos e meninas em todas as etapas educacionais. Fazendo assim, com que trabalhem desde cedo esses assuntos, para reduzir os estereótipos de gênero em médio e longo prazo.

A companhia fortalece seu compromisso com a inclusão e com a responsabilidade social, potencializando seu impacto local por meio de seus programas de estágio e aprendizagem no Brasil:

- Em parceria com o Projeto Pescar, o programa de aprendizagem foca em eletromecânica, desenvolvimento humano e cidadania. Funcionários participam como professores voluntários e cada turma tem jovens em vulnerabilidade socioeconômica selecionados.
- O programa de estágio Emerson Journey tem um importante papel no desenvolvimento comportamental, social e técnico de estagiários e estagiárias. Cada turma desenvolve projetos sociais na comunidade anualmente e projetos técnicos a cada ciclo, envolvendo diversas áreas da empresa, promovendo experiências práticas e aprofundadas.

Nossa política e compromisso

A Emerson valoriza as contribuições de todos os colaboradores e não tolera qualquer forma de discriminação, assédio ou retaliação. Todos os colaboradores são obrigados a participar de treinamentos anuais de ética que reforçam esses princípios.

Somos um empregador que oferece igualdade de oportunidades, recrutando, contratando, treinando e promovendo pessoas em todas as classificações de cargos sem distinção por sexo, raça, cor, religião, nacionalidade, idade, estado civil, filiação política, orientação sexual, identidade de gênero, informações genéticas ou deficiência.

Não aceitamos nenhuma forma de discriminação, assédio ou retaliação. Oferecemos treinamentos para supervisores e gestores com o objetivo de aprimorar as relações com os colaboradores e apoiar o cumprimento de todas as leis aplicáveis.

Saiba mais

- [Relatório ESG Emerson](#)
- [Ética e Compliance](#)



Uma abordagem orientada para a ação

Nossas pessoas impulsionam nosso progresso. Em 2024, aprimoramos nosso processo de gestão de desempenho para alinhar melhor as contribuições dos colaboradores com nosso propósito e estratégia, ao mesmo tempo em que oferecemos feedback mais consistente, orientação e oportunidades de desenvolvimento. Além disso, nos últimos anos a Emerson Brasil tem realizado as seguintes ações:

- É uma empresa cidadã, apoiando suas pessoas no Brasil e promovendo impacto positivo na parentalidade com a extensão da licença maternidade para 180 dias e a paternidade para 20 dias.

- Inaugurou em 2024 a sala de apoio à amamentação, reforçando a importância do aleitamento materno e dando maiores condições de permanência às mulheres que retornam de licença maternidade.

- Desde 2015, mantém o ERG Women's Impact Network (WIN), que promove um ambiente inclusivo por meio de webinars, encontros e outras ações regulares, onde as mulheres podem se conectar e interagir de forma autêntica com outras pessoas para alcançar todo o seu potencial. Em 2025 lançou também o Black Employee Alliance (BEA), ampliando essas mesmas premissas para pessoas negras na Emerson.

- Chamados de ERG's, os Grupos de Apoio para Colaboradores(as), têm a missão de conectar pessoas e promover um senso de pertencimento, engajar colaboradores na ampliação de iniciativas estratégicas que impulsionam resultados para o negócio ao mesmo tempo que defende as necessidades dos colaboradores. Os grupos são formados por voluntários(as) que ajudam a promover um local de trabalho inclusivo enquanto agem para alcançar objetivos em comum.

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens referente ao ano de 2026, disponibilizado pelo Ministério do Trabalho poderá ser encontrado na íntegra [aqui](#).