COLÉGIO SANTA TERESINHA

Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios

CNPJ: 20.503.660/0001-00
2º Semestre de 2026

> Em cumprimento às determinações impostas pela **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**, regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023, o Colégio Santa Teresinha torna público este relatório. As informações foram extraídas diretamente do sistema **eSocial** e refletem a posição de 144 trabalhadores ativos em 30/06/2026, garantindo a ampla divulgação à comunidade interna e ao público em geral.

O relatório apresenta dados consolidados referente ao estabelecimento, discriminando o quadro funcional por sexo, raça e etnia, acompanhados das proporções salariais contratuais e remunerações médias praticadas, bem como a declaração de critérios remuneratórios e políticas corporativas de apoio à diversidade e à família.

1. COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E DIVERSIDADE

DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO

Mulheres:	**79.6% (115 colaboradoras)**
Homens:	**20.4% (29 colaboradores)**
Total de Ativos (30/06/2026):	**144 empregados**

Proporção Gênero Total:

COMPOSIÇÃO POR SEXO E RAÇA/ETNIA

- Mulheres Não Negras: **66,2%**
- Mulheres Negras: **13,4%**
- Homens Não Negros: **12,4%**
- Homens Negros: **8,0%**

Detalhamento Étnico-Racial:

2. INDICADORES GERAIS DE DIFERENÇA SALARIAL

SALÁRIO CONTRATUAL MEDIANO

57,3%

O salário mediano das mulheres equivale a 57,3% do recebido pelos homens (diferença proporcional de 42,7%).

REMUNERAÇÃO MENSAL MÉDIA

82,4%

A remuneração média das mulheres equivale a 82,4% da recebida pelos homens (diferença de 17,6%).

3. DIFERENÇA SALARIAL POR GRUPOS OCUPACIONAIS (CBO)

Análise aplicada aos grupos de Dirigentes e Gerentes, Profissionais de Nível Superior, Técnicos de Nível Médio, Serviços Administrativos e Atividades Operacionais:

> **Nota Explicativa (MTE):** Nos grupos ocupacionais analisados, os dados específicos não apresentaram cálculo comparativo individual por grupo. Conforme metodologia oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a ausência destes cálculos decorre de critérios amparados no sigilo estatístico e amostragem mínima (ex.: grupos contendo menos de 3 homens ou menos de 3 mulheres contratadas).

4. CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS E AÇÕES DE DIVERSIDADE IDENTIFICADOS

Com base na declaração de práticas corporativas e políticas de gestão de pessoas praticadas pela instituição, identificou-se a presença efetiva dos seguintes critérios e programas:

A. CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS E DE PROGRESSÃO PROFISSIONAL

- **Plano de Cargos e Salários:** Existência de Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira estruturado para orientação do desenvolvimento profissional.
- **Desempenho e Metas:** Avaliação baseada no cumprimento de metas de produção e entregas pedagógicas/administrativas.
- **Flexibilidade e Disponibilidade:** Consideração de disponibilidade para realização de horas extras, viagens e participação em reuniões institucionais.
- **Especialização Ocupacional:** Valorização da disponibilidade em ocupações específicas e tempo de experiência profissional demonstrado.
- **Competências Comportamentais:** Capacidade comprovada de trabalho em equipe, proatividade e desenvolvimento contínuo de novas ideias e soluções.

B. POLÍTICAS DE INCLUSÃO, DIVERSIDADE E PROMOÇÃO

- **Ações Ativas de Diversidade:** Programas e ações ativas voltados ao aumento contínuo da diversidade no ambiente de trabalho.
- **Aração e Contratação Afirmativa:** Políticas ativas para contratação de mulheres, com foco específico em grupos sub-representados ou em situação de vulnerabilidade, tais como:
  - • Mulheres Negras
  - • Mulheres com Deficiência (PCD)
  - • Em situação de violência
  - • Chefes de família
  - • LGBTQIA+
  - • Indígenas
- **Ascensão Profissional:** Políticas direcionadas à promoção de mulheres a cargos de gerência, liderança e direção institucional.

C. APOIO À FAMÍLIA E COMPARTILHAMENTO DE OBRIGAÇÕES

Iniciativas e programas voltados ao incentivo e apoio do compartilhamento equilibrado de obrigações familiares entre homens e mulheres, promovendo ambiente de trabalho conciliável com a vida pessoal e familiar de todos os colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Colégio Santa Teresinha reafirma seu compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades, equidade salarial e respeito à diversidade em seu ambiente corporativo, mantendo suas políticas internas alinhadas com as diretrizes legais e com a valorização de todo o seu quadro funcional.

Publicado em: 22 de setembro de 2026
Relatório oficial - 2º Semestre/2026

COLÉGIO SANTA TERESINHA
Direção / Gestão de Pessoas