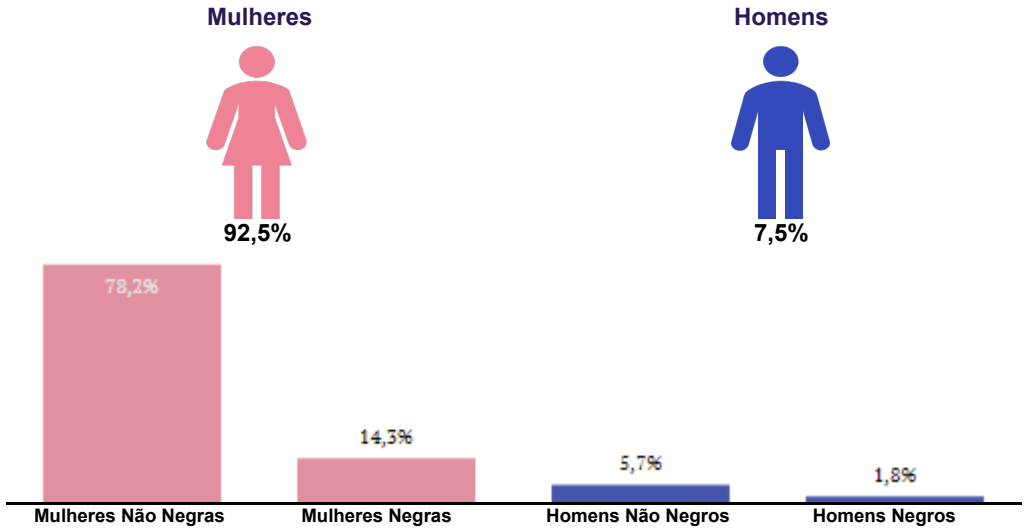
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 80.234.826/0008-20 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 281

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 132,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,0% da recebida pelos homens.

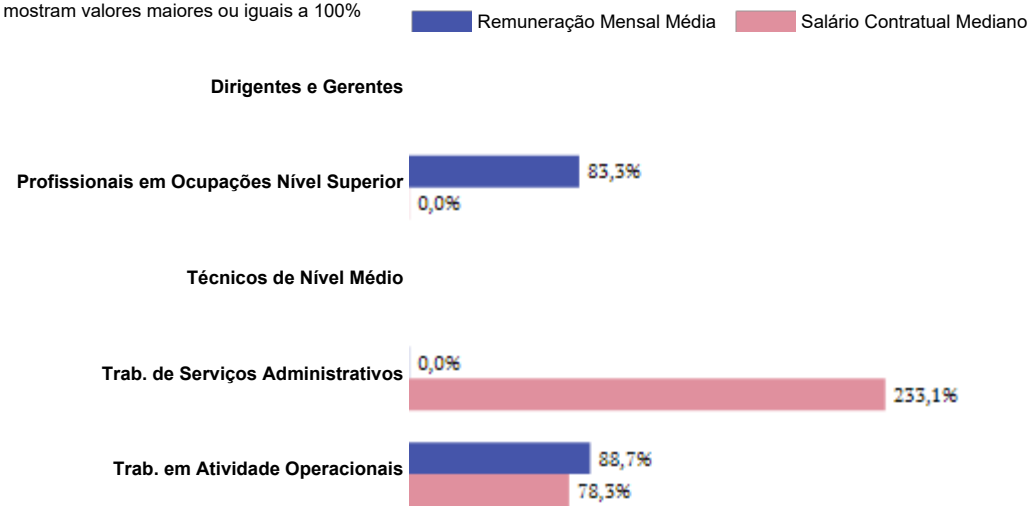
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	132,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H); Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	63,0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
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.

Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios

2º ciclo de 2026

CNPJ:	Enviada por:	Enviada em:
80.234.826/0008-20	EVA DE LOURDES BUENO	31/08/2026 - 10:50

1. A empresa **NÃO POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.

2. A empresa **POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.

   2.1 As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
   - Programas de contratação mulheres com deficiência.

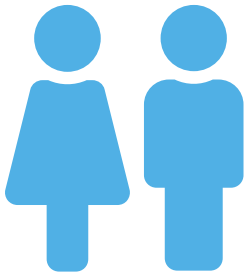
3. A empresa **NÃO POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.

4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa:

   ADOTA Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade **PARA AMBOS.**
   ADOTA Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS.**
   ADOTA Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS.**
   NÃO ADOTA licença maternidade estendida.
   NÃO ADOTA licença paternidade estendida.
   ADOTA Auxílio creche (ou creche) **PARA AMBOS.**

5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:

   - Disponibilidade para horas extras, viagens, compromissos com os clientes.
   - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho.
   - Capacidade de trabalho em equipe.
   - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados).



ASSOCIAÇÃO MISSIONÁRIA DE BENEFICÊNCIA
COLÉGIO ESPIRITO SANTO
Rua Tamoio, 3393 – Nossa Senhora das Graças
Canoas – 92.001-120
E-mail: rhces@ces.g12.br

Nota Explicativa sobre o Relatório de Transparência Salarial

Prezadas(os),

Ao divulgarmos o Relatório de Transparência Salarial do Segundo Semestre de 2026, necessário se faz o esclarecimento de alguns pontos cruciais para uma interpretação precisa, em razão de aparentes distorções que o relatório pode apresentar.

Importante notar que este relatório, embora crucial para garantir a igualdade salarial, pode não captar todas as nuances do cenário. Nesse sentido, é importante destacar que o relatório desconsidera diferenças de salários válidas, devidamente autorizadas ou legitimadas por lei, como é o caso, por exemplo, do tempo de serviço do profissional na empresa e na função e benefícios adquiridos ao longo do tempo. Tais aspectos são regulados pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda, fundamental compreender que o relatório não contempla eventuais adicionais e gratificações devidos pela função ou cargo ocupado, o que impacta no relatório, eis que ele foi produzido levando em conta "salário contratual mediano" e a "Remuneração Média" (que inclui descontos e acréscimos), conforme explicações que constam no próprio relatório.

Além disso, o relatório não leva em conta adicionais e gratificações pertinentes a funções ou cargos específicos, nem considera pisos salariais estabelecidos por lei ou Convenções Coletivas. Esses elementos podem gerar aparentes disparidades que não se sustentam numa análise detalhada.

Portanto, é importante que sejam considerados esses aspectos na interpretação dos dados apresentados, para uma visão mais completa e justa da situação.

Agradecemos a compreensão de todos e estamos à disposição para esclarecimentos adicionais, se necessário.

Atenciosamente,

Darcy Muller/ Irmã Maria Sonia Muller

Diretora