



**RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL - 2º
SEMESTRE DE 2025 - COLÉGIO ADVENTISTA PAUL BERNARD**

O artigo 14 da Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Emprego nº6, de 17 de setembro de 2024, estabelece regras para garantia dos direitos dos trabalhadores e transparência nas relações trabalhistas.

Por isso, em cumprimento à legislação, segue Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025:

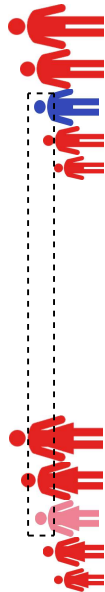
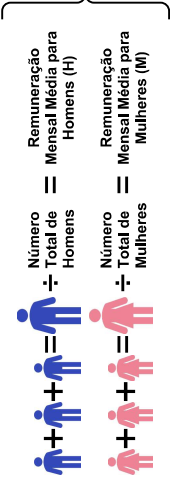


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 17.340.112/0014-09 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 106

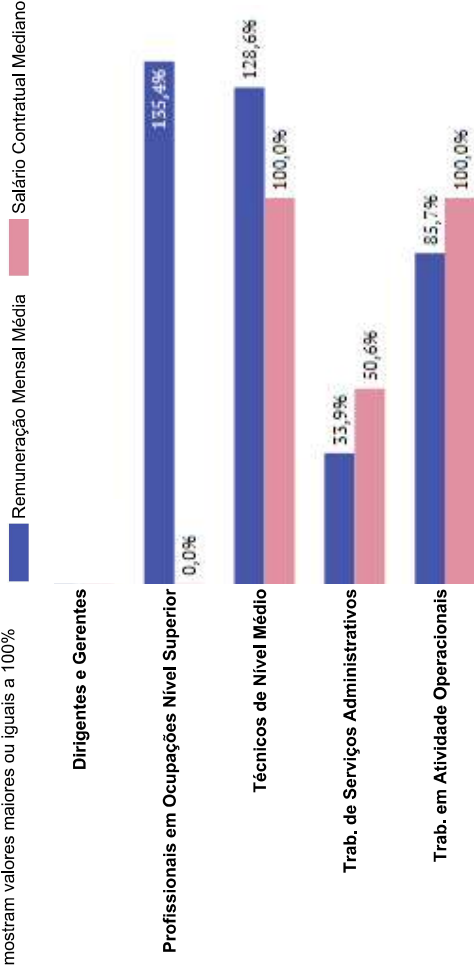
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,3% 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 % 	100,0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Mulheres} + \text{Número de Homens}}{\text{Total de Mulheres} + \text{Total de Homens}} = \frac{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	85,3%

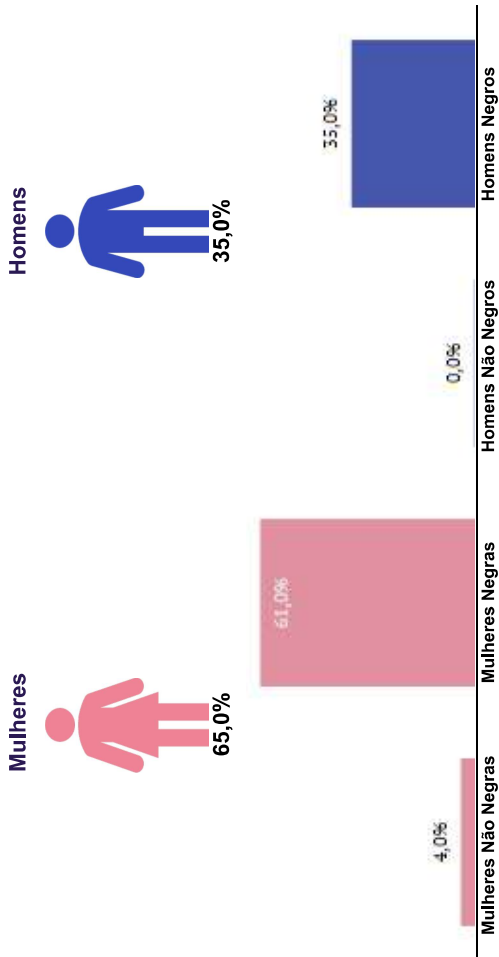
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação a 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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	