

A igualdade salarial entre mulheres e homens está prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estudos, no entanto, apontam que este direito não é integralmente observado.

Segundo o IBGE, em muitas atividades, as mulheres ainda ganham menos que os homens para os mesmos cargos, confirmando a necessidade de adoção de medidas para que o País, gradualmente, consiga corrigir essas distorções.

Neste contexto, foi aprovada a "Lei da Igualdade Salarial" - Lei nº 14.611/2023 - regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria MTE nº 3.714/2023, com o intuito de preencher lacunas, combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero e proporcionar maior segurança para as mulheres.

Dentre as medidas, ficou estabelecido que o Ministério do Trabalho elaborará e anualmente divulgará na plataforma do "Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho", nos meses de março e setembro, o "Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios" para estabelecimentos empresariais que tenham 100 ou mais empregados em seus quadros.

Seguindo as determinações legais, compartilhamos a seguir a íntegra do referido relatório de nossa unidade Colégio Emilie de Villeneuve, com informações gerais sobre os estudos realizados pelo Governo Federal, reforçando o nosso compromisso com a transparência e lutando para atingirmos a tão sonhada justiça social.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 60.907.680/0003-15 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 310

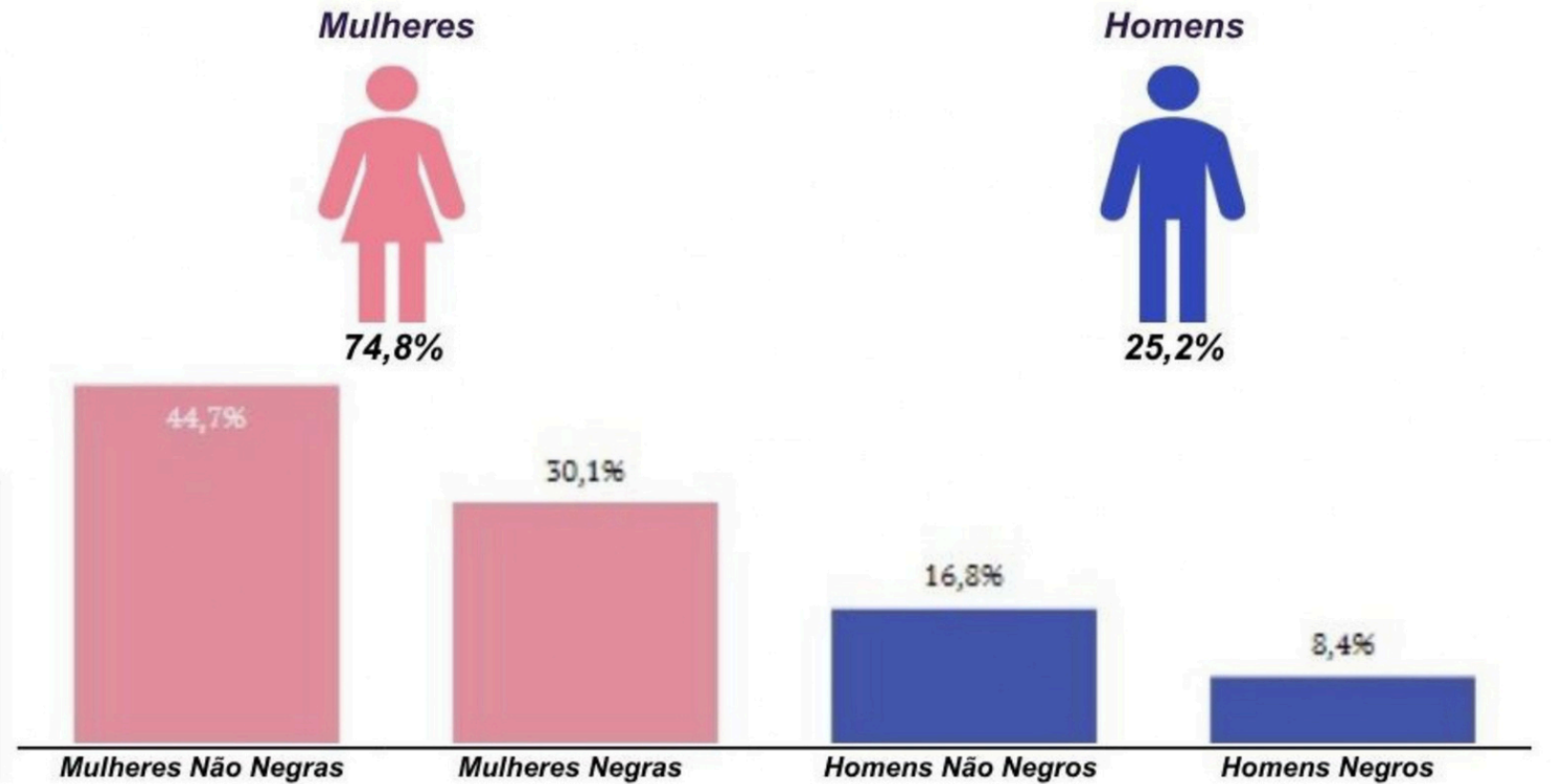


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 115,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	115,9%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	102,2%

## 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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.