



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

A Global Hitss é uma empresa presente em várias regiões do Brasil e que tem na diversidade uma das fortalezas que movem e inspiram seu time de 5.686 mil colaboradores diretos.

Estamos em constante evolução e temos diversas ações em andamento em prol da diversidade:

- **Inclusão Produtiva Jovem** – A Global Hitss atua fortemente pela inclusão produtiva jovem, com apoio do Instituto Claro. O objetivo é propiciar oportunidades para jovens em situação de vulnerabilidade social. Para impulsionar esse trabalho, a empresa aderiu ao movimento “1 Milhão de Oportunidades”, implementado pelo UNICEF, que visa promover benefícios em educação, habilidades digitais, treinamento profissional, participação cívica e empregabilidade para jovens entre 14 e 29 anos. Essas ações acontecem por meio de **programas de aprendizagem, estágio e emprego e beneficiam parcelas da população em situação de vulnerabilidade e com menos oportunidades, como mulheres e negros**. De janeiro a agosto de 2025, a GlobalHitss divulgou **166** vagas de emprego e **contratou 318 jovens** com algum marcador de vulnerabilidade social. Deste total, **40% são jovens do sexo feminino**, sendo **20% mulheres negras**, **7% mulheres mãe**, **3% em posições de estágio/ou jovem aprendiz** e **50% estão em áreas de tecnologia**.
- **Programa Jovem Aprendiz** – O programa vigente cumpre 100% do seu compromisso legal e distribui oportunidades igualitárias entre os gêneros. A base do nosso programa é dar oportunidades para que esses jovens ingressem no mercado de tecnologia desde seu primeiro emprego. **Nos últimos 12 meses (jul/24 a jun/25), 55% das contratadas foram mulheres**.
- **Mulheres na Tecnologia** – Ação de engajamento que visa ampliar a visibilidade da atuação de nossas colaboradoras, com presença em perfis corporativos e pessoais, incentivando a divulgação das atividades exercidas, o orgulho de pertencimento e a carreira dentro do mundo digital. **O total de líderes mulheres é de 36%**.

As ações, implementadas ao longo dos últimos anos, têm gerado resultados positivos e seguirão nos levando adiante.

Por sua postura e compromisso sobre o tema, a Global Hitss acredita que a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, é uma importante iniciativa, que corrobora com a visão e os objetivos da empresa, contribuindo para o debate social acerca da equidade de gêneros.

Entendemos que há a necessidade de contextualizar algumas informações sobre os critérios usados para o levantamento do MTE, que podem gerar uma visão distorcida em relação ao real cenário da presença feminina no quadro geral de colaboradores.

No item que estabelece a média salarial entre homens e mulheres na empresa, é importante ressaltar que a soma simples de todos os salários, de todos os cargos, favorece a distorção da realidade, pois não considera a quantidade de homens e mulheres presentes em cada cargo.

Outro ponto que também pode levar a interpretações equivocadas é o recorte de média salarial por grandes grupos CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), já que agrupa todos os postos de nível superior ocupados por mulheres e homens, com funções e atividades que não são idênticas, sem a visibilidade dos diversos níveis de cargos que temos dentro da empresa.

A seguir, conforme previsto no art. 5º da Lei de Igualdade Salarial, a Global Hitss republica, na íntegra, o Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo MTE:

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

- O **salário contratual mediano** das mulheres equivale a 71.0% do recebido pelos homens.
- A **remuneração média mensal** das mulheres equivale a 84.3% da recebida pelos homens.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

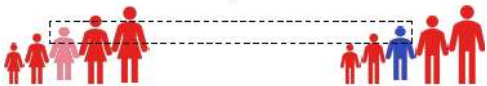
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, 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 cargo de direção e gerência	

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

Empregador: 11.168.199/0002-69 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 3432

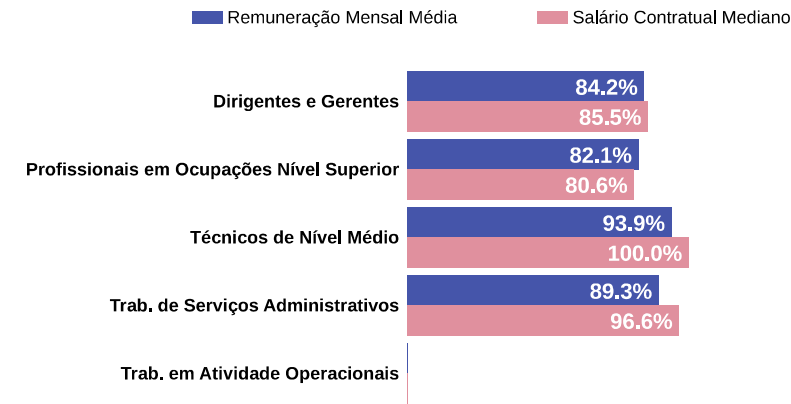
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 55.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74.7% 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 %	55.8%
Remuneração Mensal Média	 +  +  = Número Total de Homens  +  +  = Número Total de Mulheres Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	74.7%

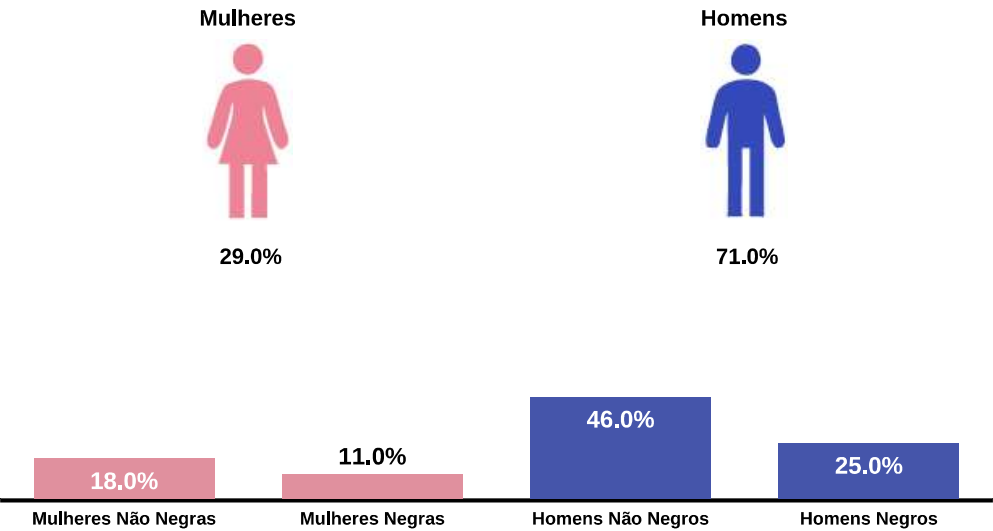
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

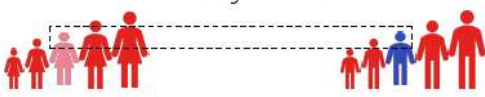
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, 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 cargo de direção e gerência	

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

Empregador: 11.168.199/0003-40 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 929

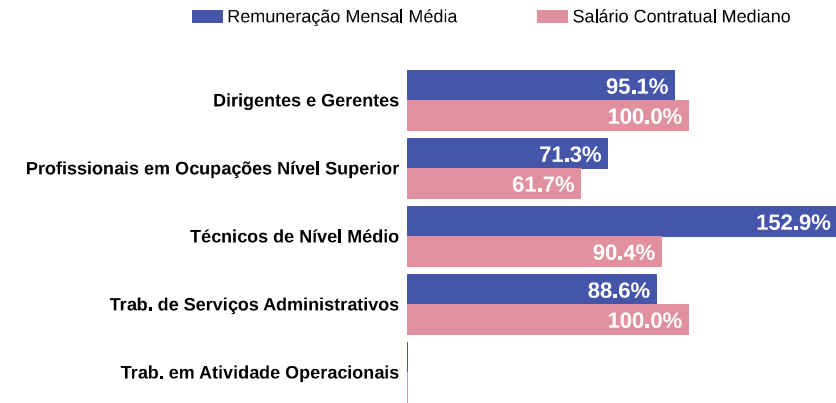
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 62.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74.3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	62.8%
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 (%)	74.3%

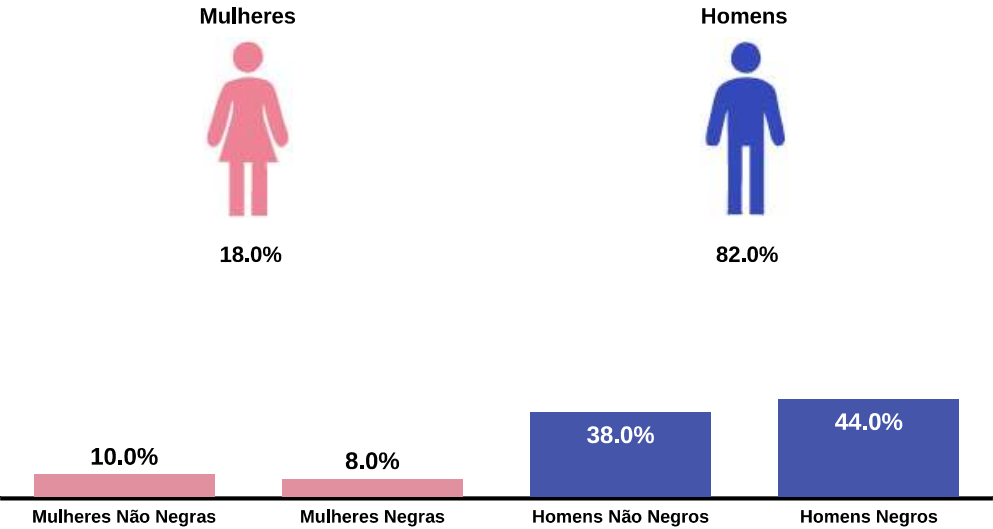
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

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 cargo de direção e gerência	