



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

A 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 5.758 mil colaboradores diretos.

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

- **Inclusão Produtiva Jovem** – A 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 dezembro de 2025, a Hitss divulgou **266 vagas** de emprego e **contratou 411 jovens** com algum marcador de vulnerabilidade social. Deste total, **48,7% são jovens do sexo feminino**, sendo **40% mulheres negras, 13% mulheres mães, 5% em posições de estágio e/ou jovem aprendi e 100% 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. Fechamos o mês de dezembro com 36 jovens ativos, **sendo 50% do sexo feminino** e 50% masculino. O programa também contribui para a **formação de talentos internos**, fortalecendo o pipeline de profissionais e ampliando as possibilidades de continuidade e crescimento dentro da organização.
- **Mulheres na Tecnologia** – Ação de engajamento para dar visibilidade às carreiras construídas pelas colaboradoras Hitss, e incentivar novas mulheres a entrarem, se dedicarem e buscarem crescimento profissional na área de tecnologia. Hoje, **37% dos cargos de liderança na empresa são ocupados por mulheres**.

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:

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

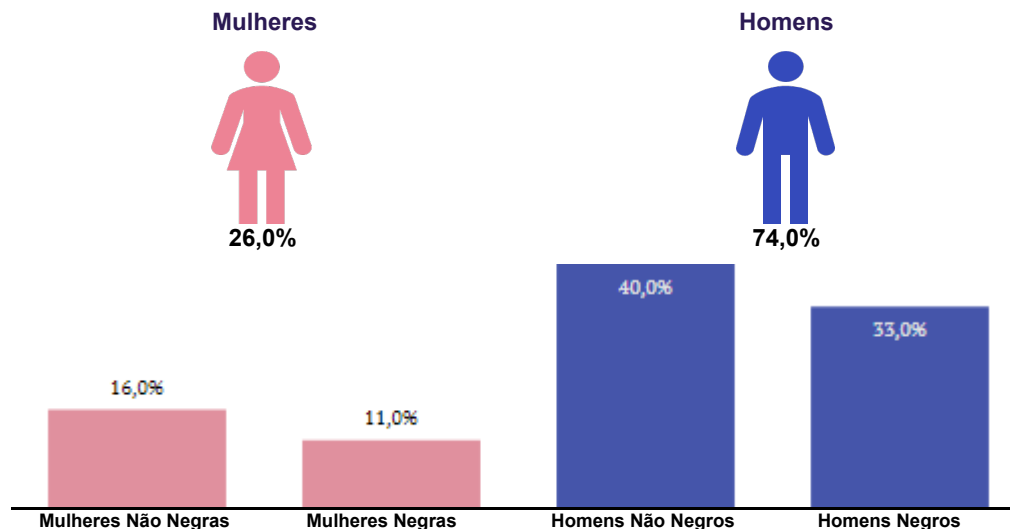
Empregador: 11.168.199/0001-88 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.164

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,1% da recebida pelos homens.

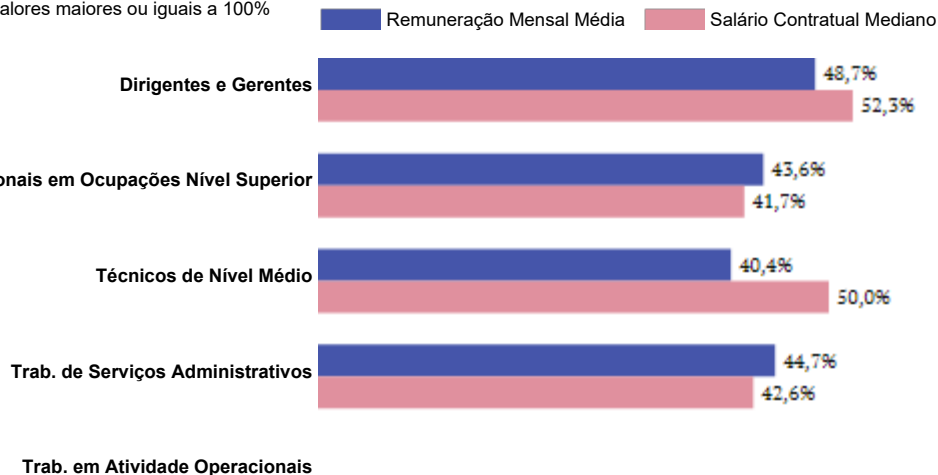
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,2%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	85,1%

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	🚫

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

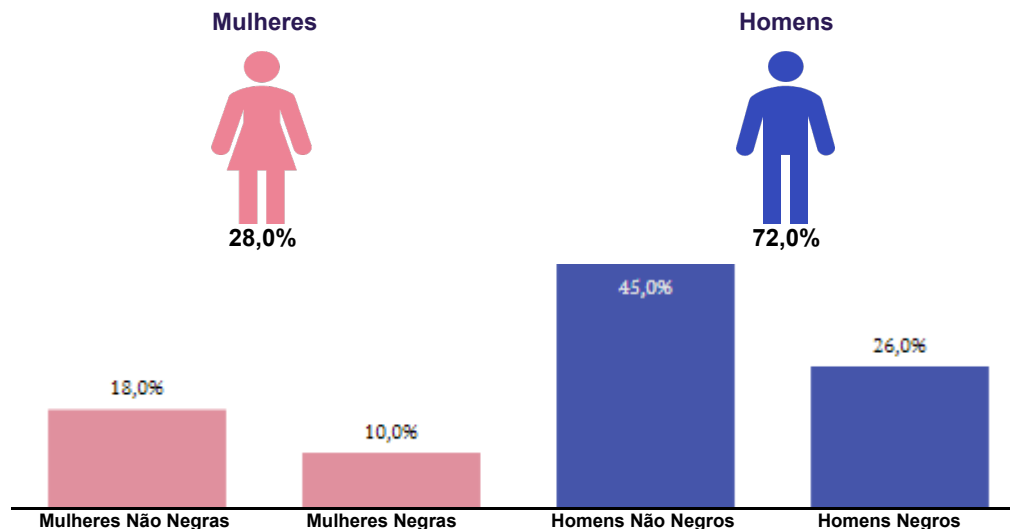
Empregador: 11.168.199/0002-69 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 3.577

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 64,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,0% da recebida pelos homens.

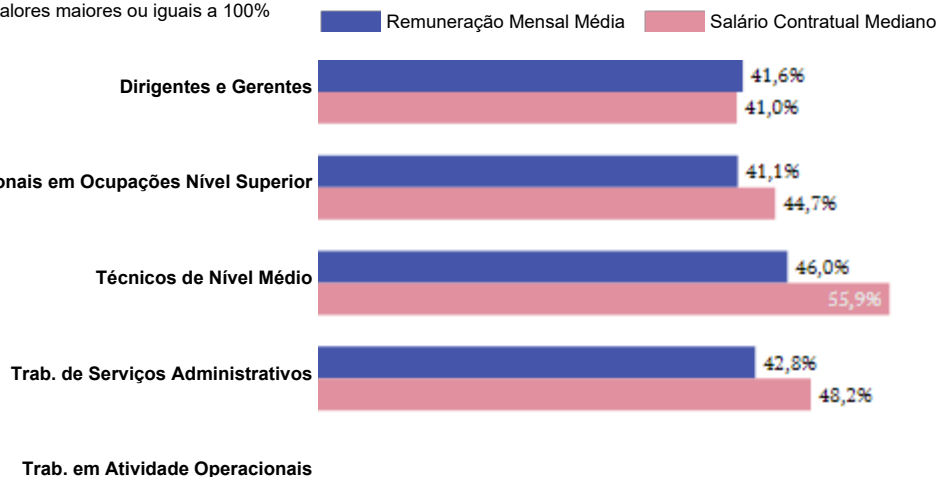
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	64,5%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	75,0%

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	🚫

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

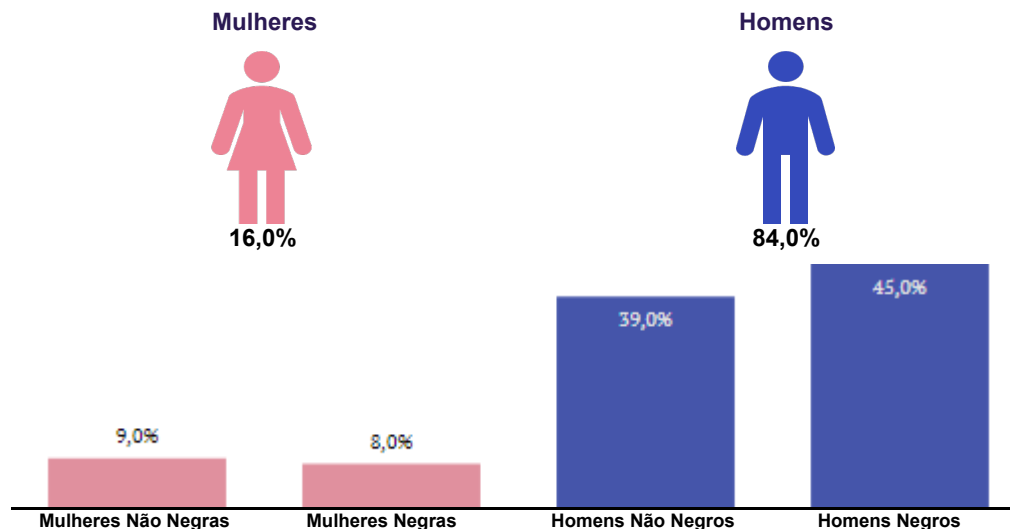
Empregador: 11.168.199/0003-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 937

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,6% da recebida pelos homens.

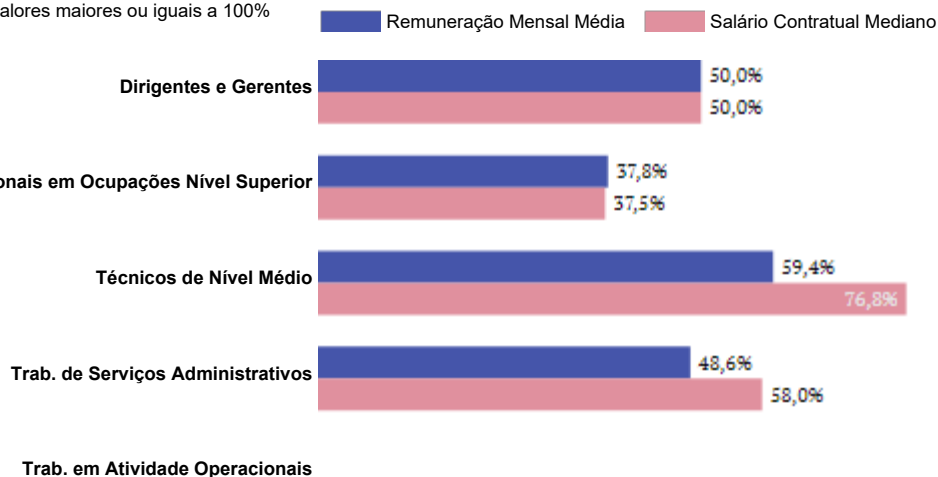
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	74,3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	78,6%

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	🚫