



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

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 4 mil e 500 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 maio de 2021 a dezembro de 2023, a Global Hitss divulgou mais de 723 vagas de emprego e **contratou 587** jovens com algum marcador de vulnerabilidade social. Deste total, **52% são jovens do sexo feminino**.
- **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. **Em 2023, 45% 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 Hits republica, na íntegra, o Relatório de Transparência Salarial disponibilizado pelo MTE:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

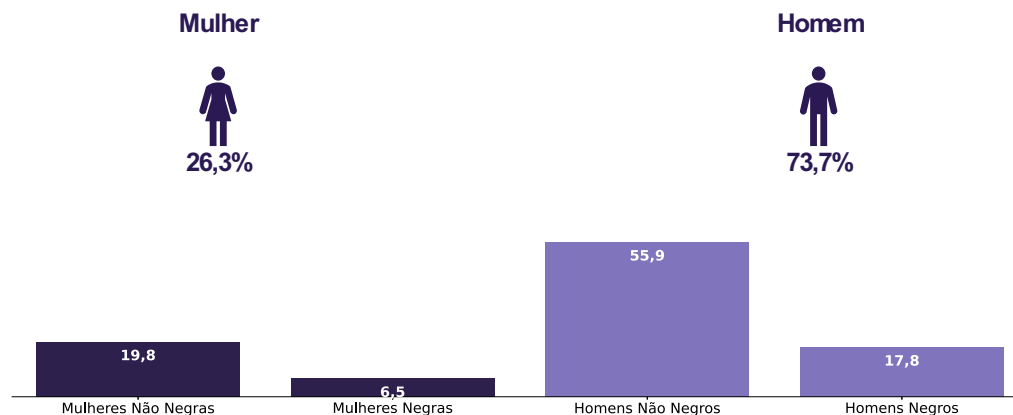
CNPJ: 11168199000188

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 89,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 87,7%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	89,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	87,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.


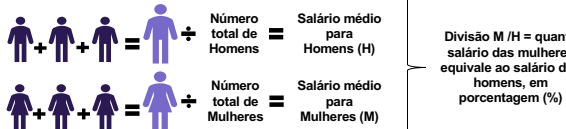
b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
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	1º Sem 2024
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+)	🚫🚫
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🚫

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

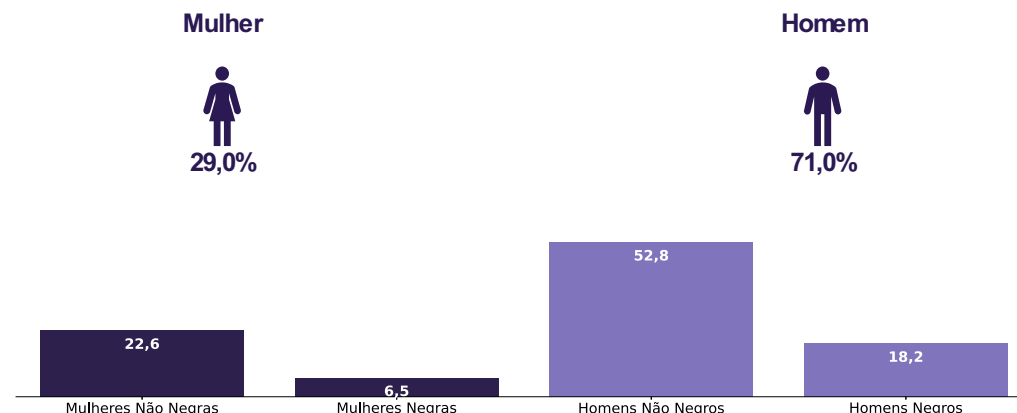
CNPJ: 11168199000269

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,6%

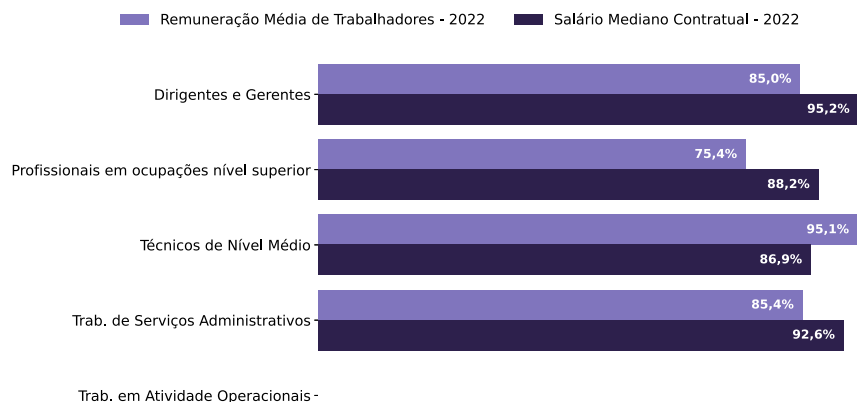
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	58,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022		70,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
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	1º Sem 2024
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+)	☒☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

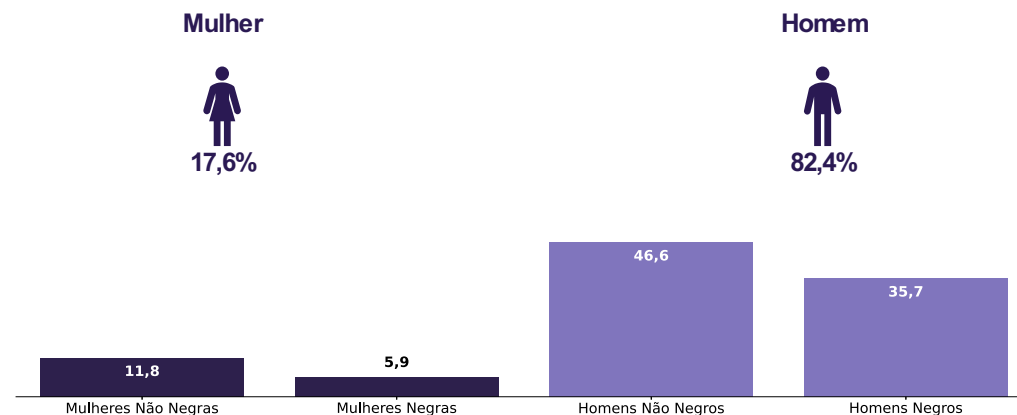
CNPJ: 11168199000340

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 64,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8%

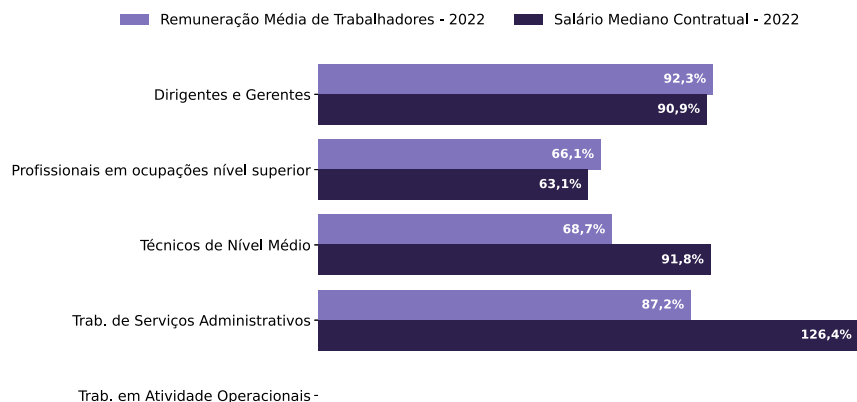
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	64,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	70,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
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	1º Sem 2024
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+)	🚫🚫
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🚫