



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 5 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**. No ano de 2024, a GlobalHitss divulgou 296 vagas de emprego e **contratou 343 jovens** com algum marcador de vulnerabilidade social. Deste total, **50% são jovens do sexo feminino**, sendo **41% mulheres negras, 11% mulheres mãe**.
- **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 (jan/24 a dez/24), 50% 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 35%**.

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 2025

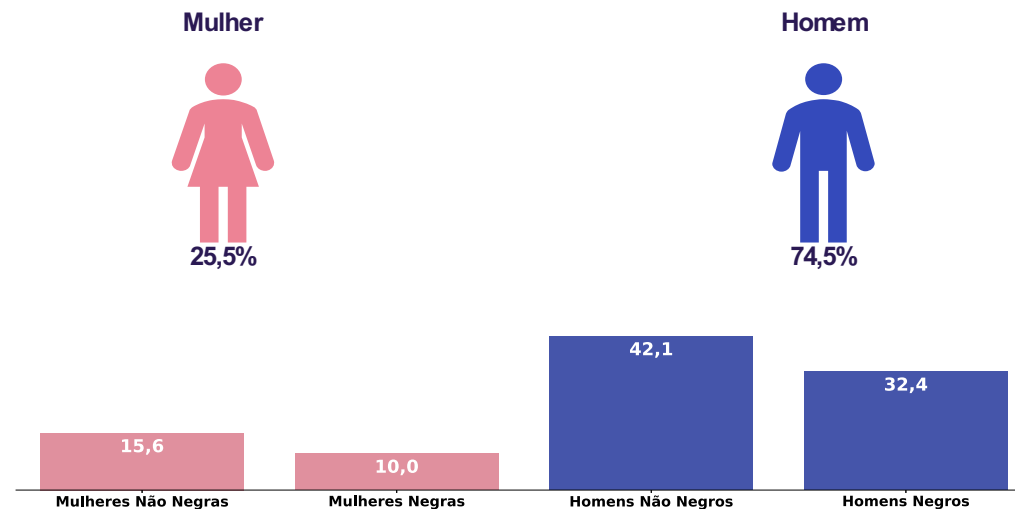
Empregador: 11.168.199/0001-88 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 963

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,1% da recebida pelos homens.

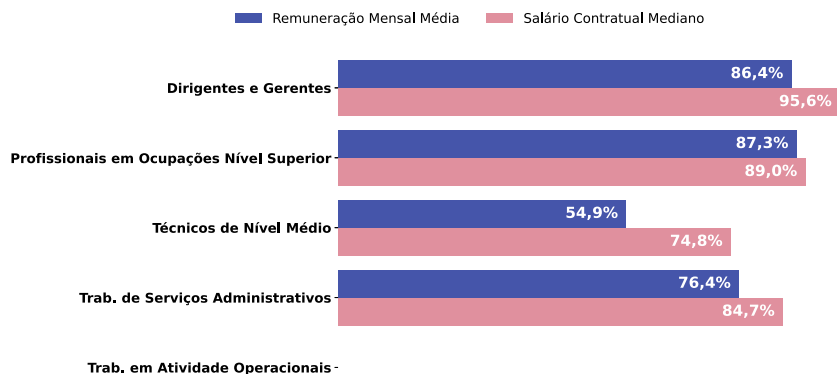
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	75,5%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	83,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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 2025

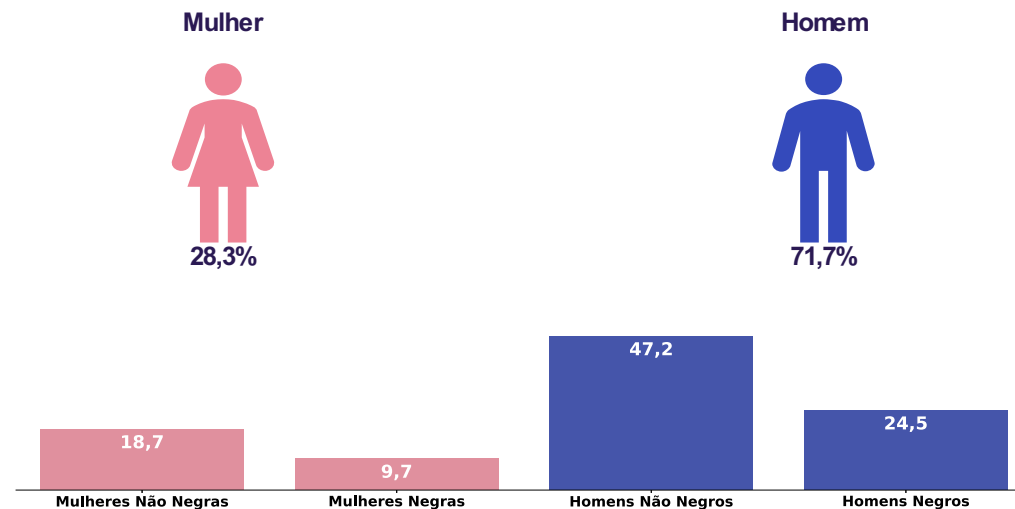
Empregador: 11.168.199/0002-69 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 3263

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 61,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,8% da recebida pelos homens.

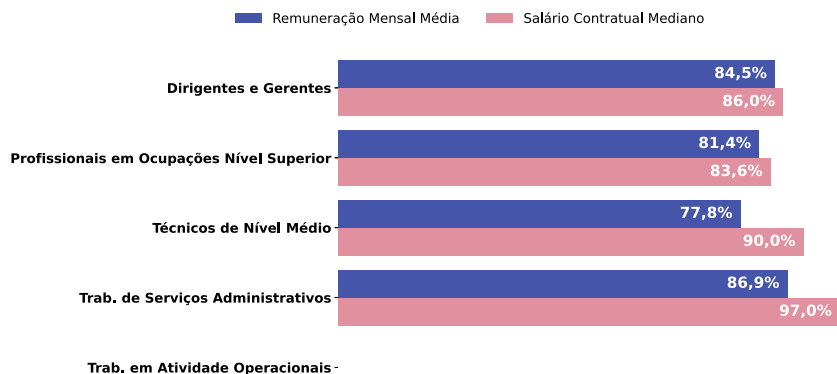
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	61,5%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	75,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Crítérios 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 2025

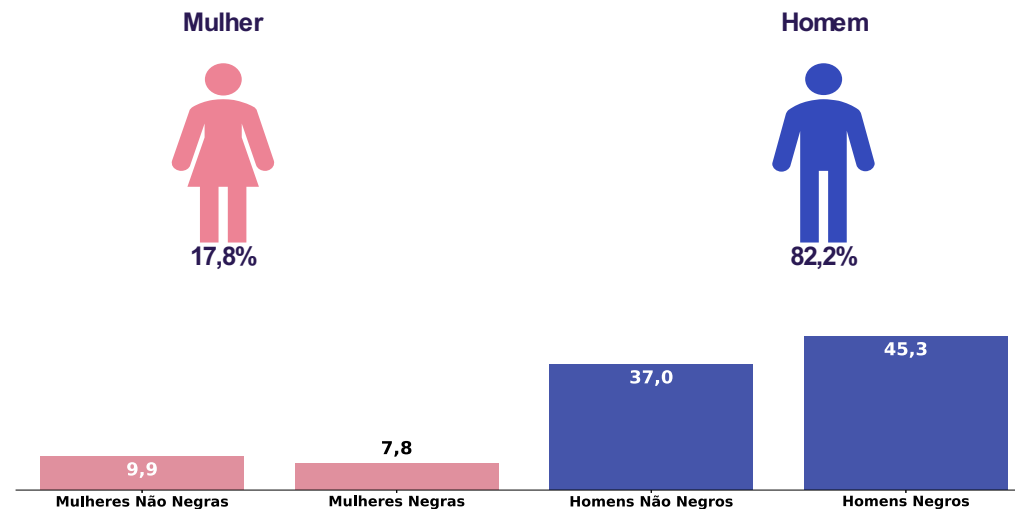
Empregador: 11.168.199/0003-40 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 895

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 68,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,6% da recebida pelos homens.

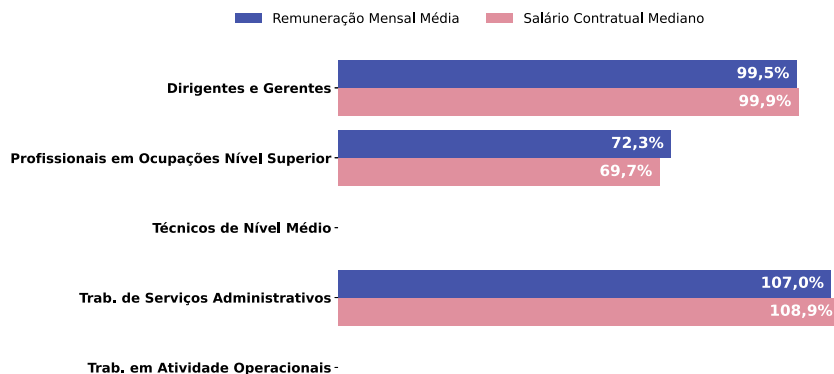
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	68,7%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,6%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	☒