



# Relatório de transparência e igualdade social



Em restrito cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, divulgamos o relatório de transparência e igualdade salarial da empresa **GIDION TRANSPORTE E TURISMO LTDA.**

O presente relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego levando em consideração as informações declaradas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, logo o relatório pode não refletir dinâmicas atuais.

O Governo utilizou como base para elaboração dos relatórios, além das informações salariais, etnia e gênero, o CBO 2002 (Classificação Brasileira de Ocupações) sendo esse, um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil, mas que devido a diversidade ampla de cargos existentes, não necessariamente atende a complexidade das estruturas de cargos das organizações.

A metodologia utilizada para elaboração deste relatório, bem como a própria base de dados, ainda não foi disponibilizada pelo governo, inviabilizando realizar maiores análises das informações recebidas, principalmente no que tange ao agrupamento de cargos via CBO 2002. Na apresentação do presente relatório a divisão ocorreu em grandes grupos, gerando insegurança nas informações devido a abrangência generalista.

Destaca-se que tais informações encontram-se devidamente protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018. Adicionalmente, os dados foram categorizados e anonimizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Informa-se que a **GIDION TRANSPORTE E TURISMO LTDA.**, possui um plano de cargos e salários bem definido e legalmente instituído, tendo práticas salariais que cumprem as regras previstas CLT, o que não foi levado em consideração pelo Ministério do Trabalho e Emprego para a elaboração do relatório.

Reiteramos que não há qualquer tipo de prática salarial que privilegia pessoas considerando seu gênero.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

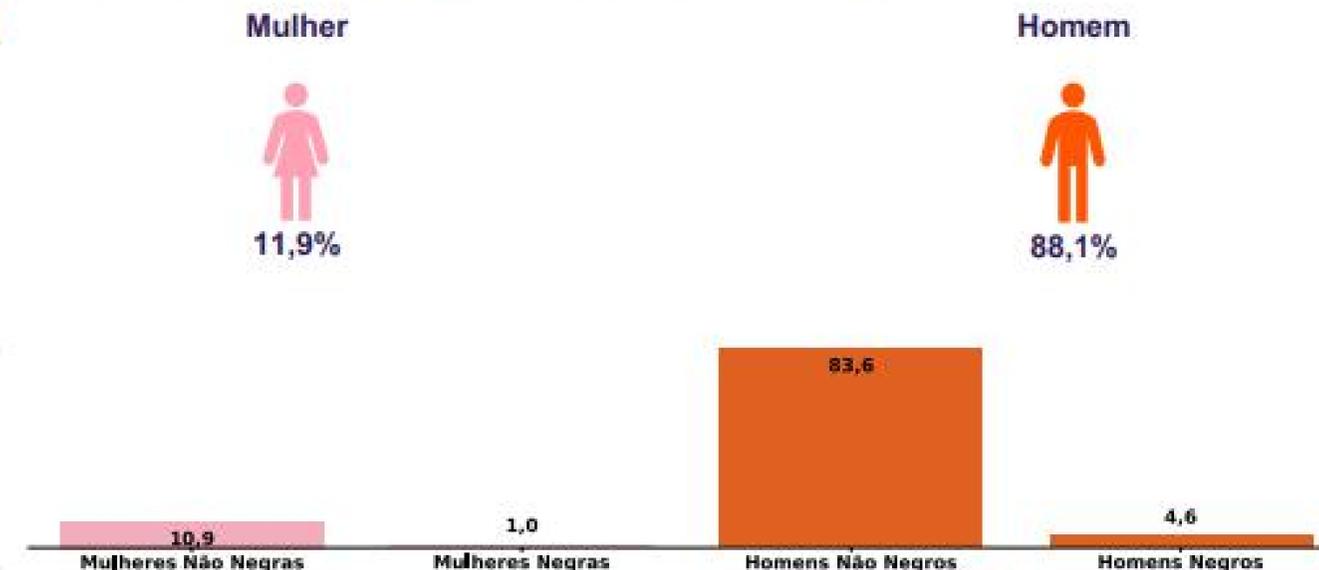
Empregador: 84.704.295/0001-77 / Quant. de trabalhadores: 918

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 54,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 72,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

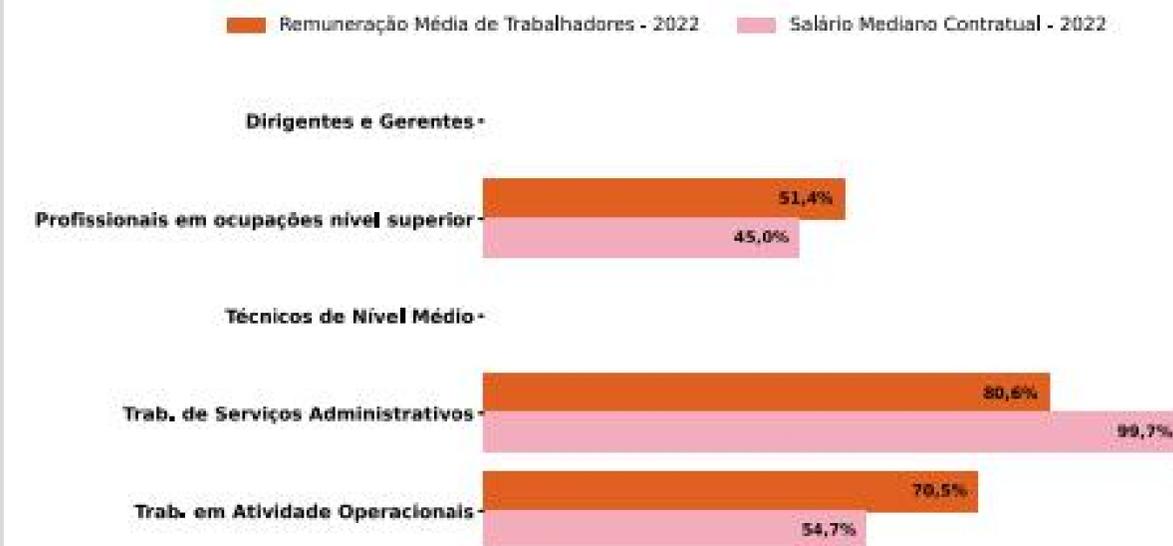
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

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>	54,7%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	72,6%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☐

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.