



Publicamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em cumprimento à Lei nº 14.611/2023 (“Lei de Igualdade Salarial”), regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria nº 3.714/2023.

O objetivo da Lei de Igualdade Salarial é fortalecer a equidade de gênero no ambiente de trabalho. Para o setor de transporte coletivo de passageiros, no qual a Gidion atua, o tema apresenta particularidades estruturais decorrentes da predominância de mão de obra masculina em funções operacionais, realidade que influencia os resultados estatísticos divulgados.

O relatório do MTE foi elaborado de forma padronizada, a partir de dados extraídos do eSocial, RAIS e Portal Emprega Brasil, comparando salários e remunerações médias entre homens e mulheres de forma agregada, sem considerar níveis hierárquicos, atividade efetiva, tempo de função ou outras variáveis relevantes para uma análise de isonomia salarial.

Conforme divulgado, o relatório elaborado pelo MTE apresenta uma comparação ampla e padronizada entre salários e remunerações de homens e mulheres, sem considerar variáveis relevantes como nível hierárquico, atividade exercida, função específica, desempenho, tempo de vínculo na empresa ou de exercício na função. A análise baseou-se nos conceitos de Salário Contratual Mediano e de Remuneração Média Efetivamente Paga, calculados em Junho de 2025, os quais não refletem com precisão a realidade atual da Gidion.

Diante disso, cumpre destacar as seguintes observações quanto ao Relatório:

- a) **Elaboração do Relatório:** O documento foi produzido de forma unilateral pelo MTE, sem participação da Gidion na coleta, análise ou definição metodológica. Assim, não temos acesso aos critérios detalhados que fundamentaram as comparações.
- b) **Metodologia de Comparação (CBO):** A metodologia adota o Código Brasileiro de Ocupações (CBO), que não reflete integralmente a diversidade de funções existentes no setor de transporte coletivo. Isso pode resultar em agrupamentos generalistas, sem correspondência direta às funções efetivamente desempenhadas em nossa operação.
- c) **Fatores Considerados:** O relatório não indica ter considerado variáveis como tempo de serviço, desempenho individual, progressões funcionais ou adicionais previstos em lei e acordos coletivos. Esses fatores podem impactar a remuneração final e influenciar as médias gerais entre gêneros.
- d) **Composição de Colaboradores(as):** O quadro da Gidion é composto majoritariamente por homens (cerca de 82% dos empregados), com maior concentração masculina nas funções de motorista (aproximadamente 60% do total). Essa realidade estrutural do setor reflete-se nas médias salariais globais.
- e) **Dados:** O MTE não disponibilizou a composição detalhada das rubricas salariais utilizadas como base de cálculo, o que impede a conferência pormenorizada da precisão dos resultados.
- f) **Critérios Remuneratórios:** A Gidion adota Plano de Cargos e Salários formalmente instituído e Acordos Coletivos de Trabalho, assegurando que homens e mulheres em funções equivalentes recebam remuneração isonômica, em conformidade com a legislação trabalhista.

Reiteramos que não existe qualquer política ou prática discriminatória na empresa. Nosso compromisso é promover um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e respeitoso, assegurando igualdade de oportunidades a todos os colaboradores, independentemente de gênero. Ademais, temos compromisso contínuo com iniciativas de diversidade, inclusão e governança, de modo a fortalecer práticas internas que promovam a participação justa de mulheres em diferentes esferas da empresa.

O relatório integral está disponível no site institucional <https://www.gidion.com.br/publieditorial> e informado ao Portal Emprega Brasil, em cumprimento às exigências legais.

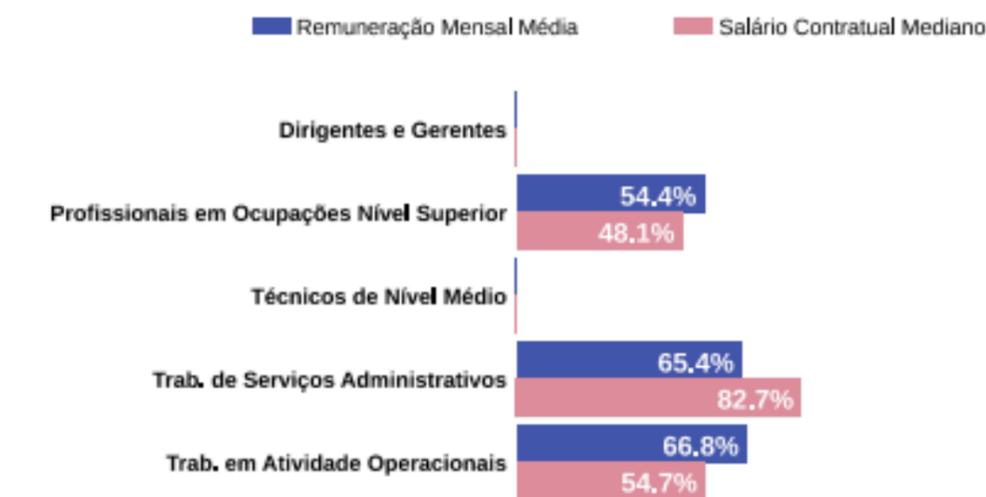
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 54.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 66.8% 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>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	54.7%
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>	66.8%

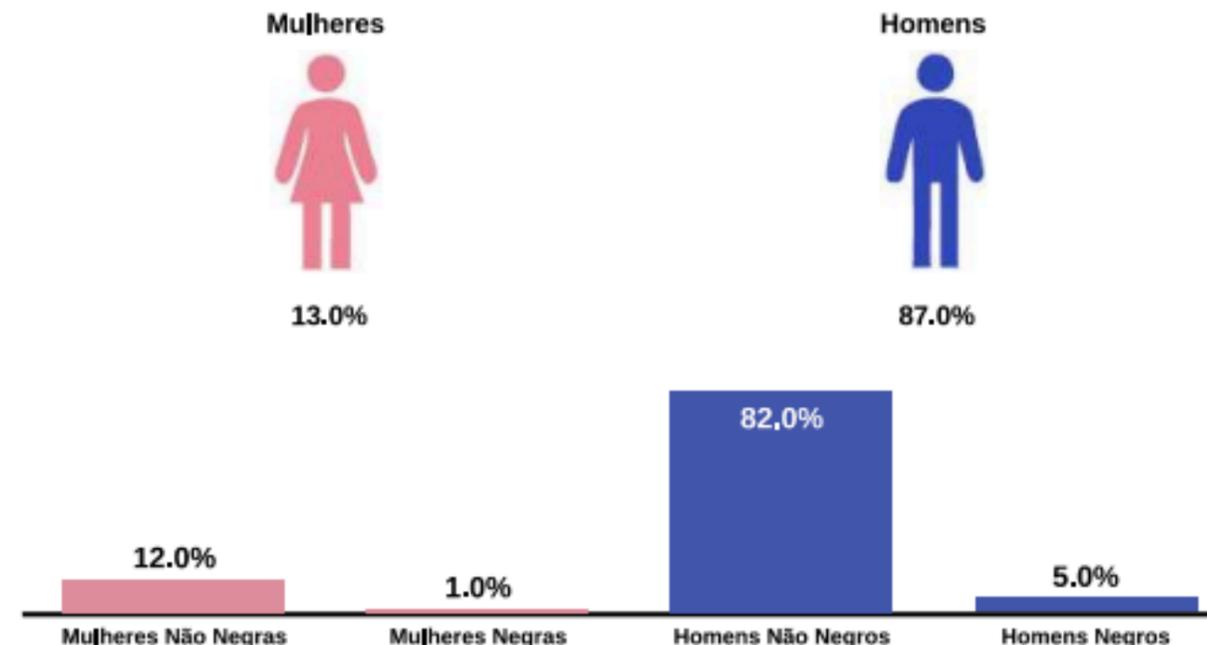
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	RoRoRoRoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro