



Relatório de transparência e igualdade social



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 informações constantes do eSocial, da RAIS Mensal e do Portal Emprega Brasil, apresentando comparações agregadas entre salários e remunerações de homens e mulheres, inclusive por grandes grupos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. A metodologia não realiza, contudo, comparação individualizada entre empregados que exerçam a mesma função ou trabalho de igual valor, nem considera integralmente fatores como função específica, tempo de serviço, tempo na função, experiência, desempenho individual, progressões funcionais ou outras particularidades que podem influenciar a remuneração.

Conforme divulgado, o relatório elaborado pelo MTE apresenta comparação ampla e padronizada entre salários e remunerações de homens e mulheres, sem realizar análise individualizada das funções efetivamente exercidas ou considerar integralmente outros fatores que podem influenciar a remuneração. Os indicadores apresentados decorrem das bases de dados e da metodologia definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e, por essa razão, devem ser interpretados considerando o nível de agregação e os critérios utilizados na elaboração do relatório.

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

- a) Elaboração do Relatório: O documento foi elaborado pelo MTE segundo metodologia padronizada, a partir de informações constantes do eSocial, da RAIS Mensal e de dados complementares prestados no Portal Emprega Brasil. A Gidion não participa da definição da metodologia, dos critérios de agrupamento ou da elaboração dos indicadores apresentados no relatório.
- b) Metodologia de Comparação (CBO): A metodologia apresenta os indicadores por grandes grupos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, agrupamento que não necessariamente corresponde às funções específicas, níveis de responsabilidade, atribuições e particularidades existentes na estrutura interna da empresa. Dessa forma, empregados com características funcionais distintas podem integrar um mesmo grande grupo ocupacional.
- 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 87,5% dos empregados), com maior concentração masculina nas funções de motorista (aproximadamente 62% do total). Essa realidade estrutural do setor reflete-se nas médias salariais globais.
- e) Dados: O relatório disponibilizado pelo MTE não apresenta memória de cálculo individualizada ou o detalhamento das rubricas consideradas na composição dos indicadores, não sendo possível, a partir exclusivamente do documento publicado, reproduzir de forma pormenorizada os respectivos cálculos.
- 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.

A Gidion não adota política ou critério remuneratório discriminatório em razão de gênero. 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.

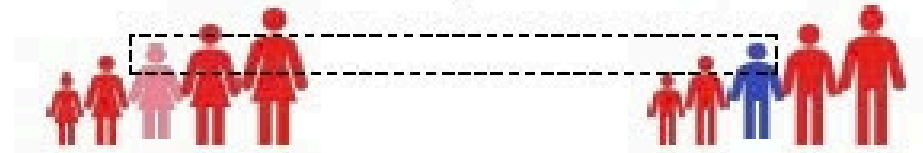
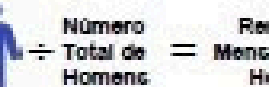
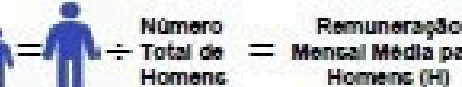
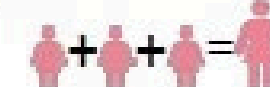
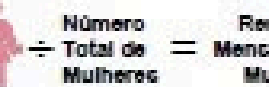
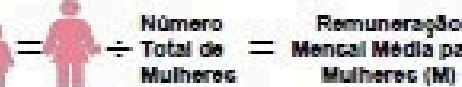
O relatório integral está disponível no site institucional [<https://www.gidion.com.br/publieditorial>] e informado ao Portal Emprega Brasil, em cumprimento às exigências legais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 84.704.295/0001-77 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.016

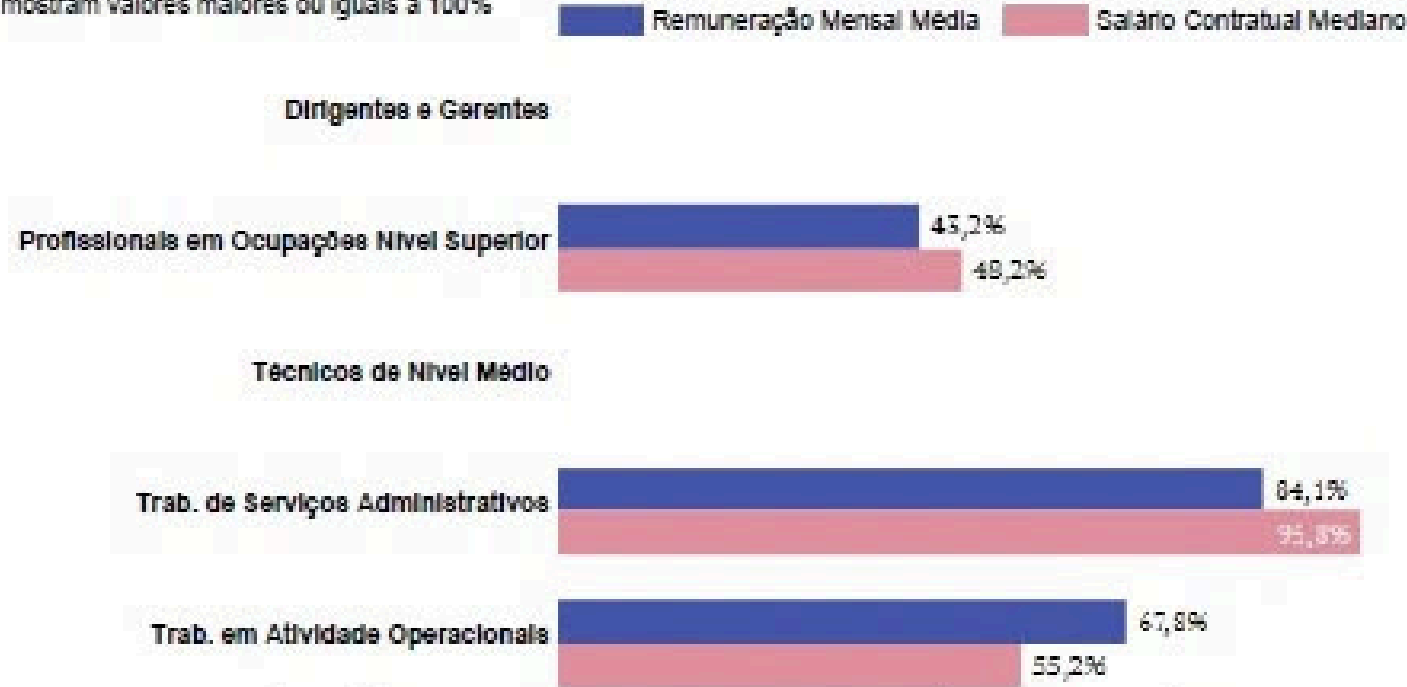
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 55,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	55,2%
Remuneração Mensal Média	 +  +  =  ÷ Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)  +  +  =  ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	71,3%

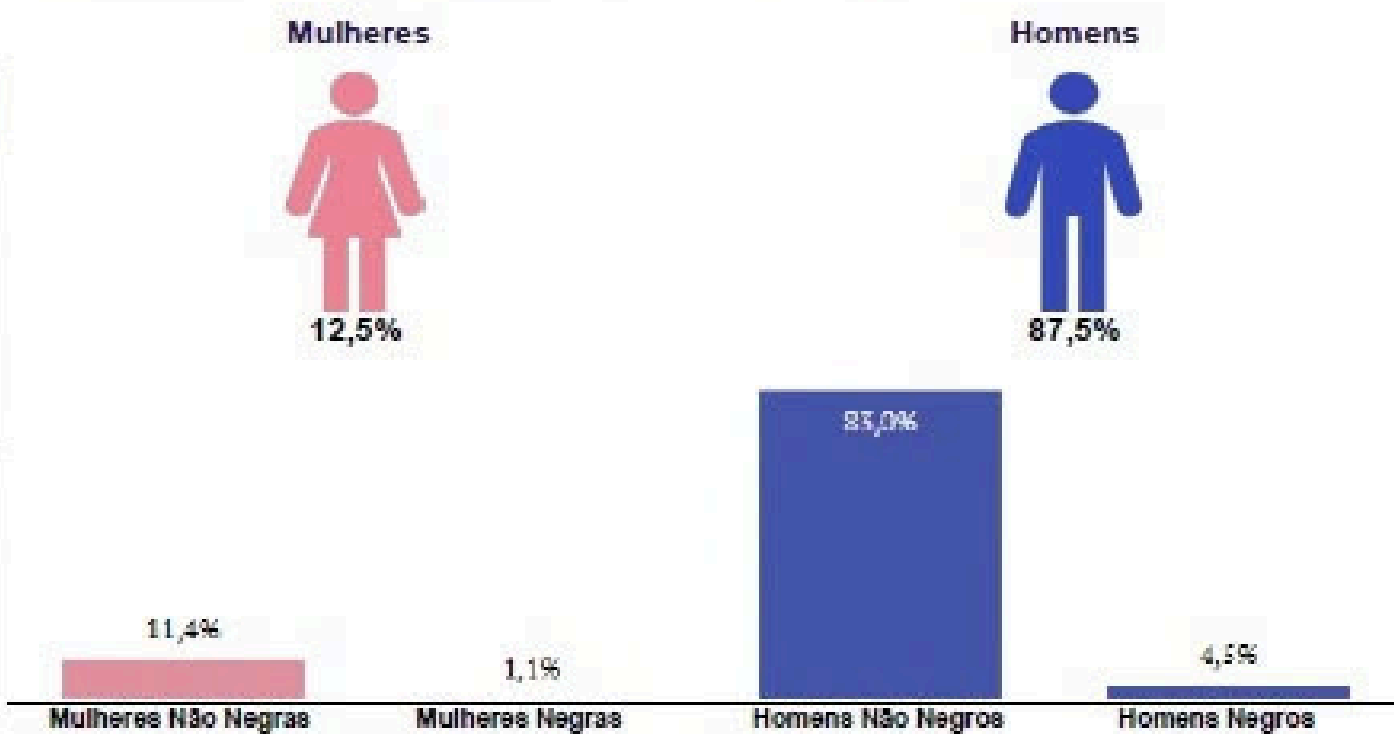
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade da 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	Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Ro Ro Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.