

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens Do Ministério do Trabalho e Emprego Referente à Unidade de Pouso Alegre da Gold

Em julho de 2023, foi sancionada a Lei da Igualdade Salarial (nº 14.611), que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Trata-se de uma iniciativa do governo federal, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres.

A Lei estabelece que empresas com 100 ou mais empregados – como é o caso da Gold Moonlight de Pouso Alegre – devem apresentar, duas vezes por ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A Lei também estabelece que as empresas devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres.

Em relação ao relatório de agosto de 2025, que segue abaixo, esclarecemos que a diferença salarial entre homens e mulheres não ocorre em função de qualquer política salarial discriminatória da Gold, mas sim em função de que os setores em que há cargos com os salários mais altos – setores de técnicos de nível médio e de colaboradores administrativos – têm em sua maioria funcionários homens.

Assim, a Gold se posiciona, hoje e sempre, como uma empresa que garante a igualdade salarial e profissional entre mulheres e homens, que dá o máximo de suporte a todos os seus colaboradores, mas que é sim ciente, atenta e solidária às dificuldades específicas enfrentadas por suas colaboradoras, ocasionadas pelo simples fato de serem mulheres.

Nesse contexto, reafirmamos nossa missão de contribuir para a consolidação de uma sociedade mais igualitária!

Simone Greco
Diretora de Recursos Humanos

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 11.760.744/0004-73 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 115



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86.1% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
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 %	81.7%
Remuneração Mensal Média	 Número de Homens + Número de Mulheres = Número Total de Trabalhadores Número de Mulheres + Número de Homens = Número Total de Trabalhadores Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) = Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	86.1%

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%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano

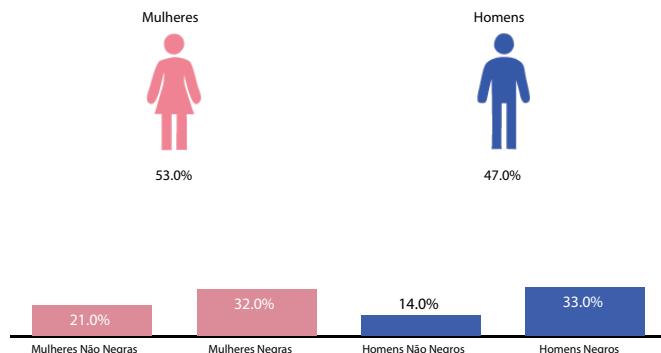
Dirigentes e Gerentes

Profissionais em Ocupações Nível Superior

Técnicos de Nível Médio	87.7%	71.9%
Trab. de Serviços Administrativos	90.1%	88.0%
Trab. em Atividade Operacional	82.2%	84.1%

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

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
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	Ro Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

GOLD