



RELATÓRIO
TRANSPARÊNCIA
SALARIAL *2º ciclo 2025*

Passa para o lado

GT



Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
 Empregador: 03.132.620/0012-25 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 526

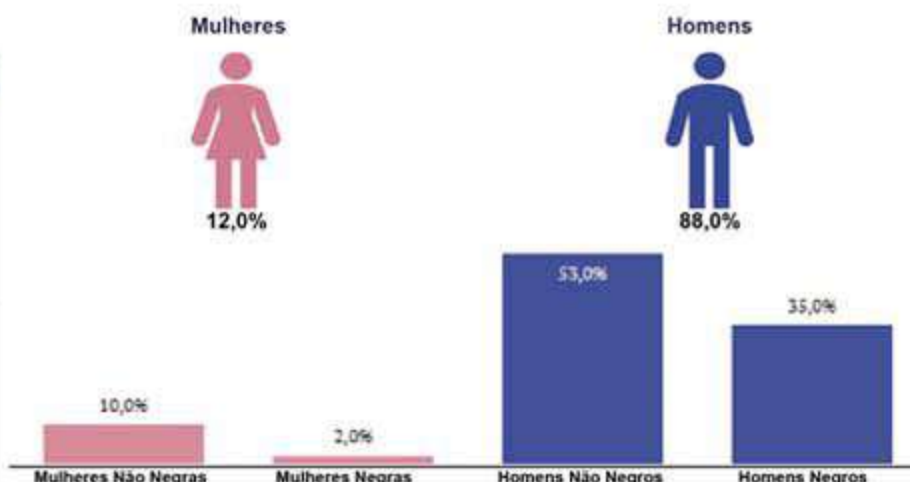


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 105,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92,5% da recebida pelos homens.

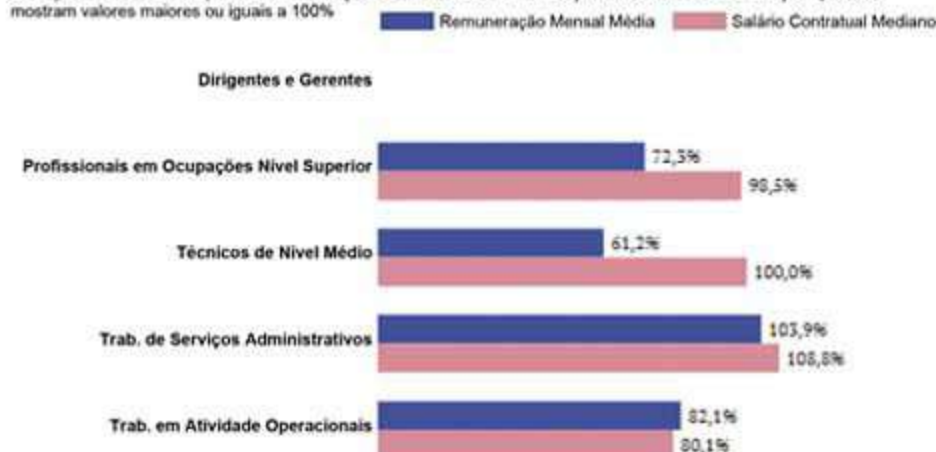
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	105,8%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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 (%)	92,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

Critérios 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
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025 - 2º ciclo, referente ao CNPJ 03.132.620/0012-25.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.



Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 03.132.620/0010-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 375

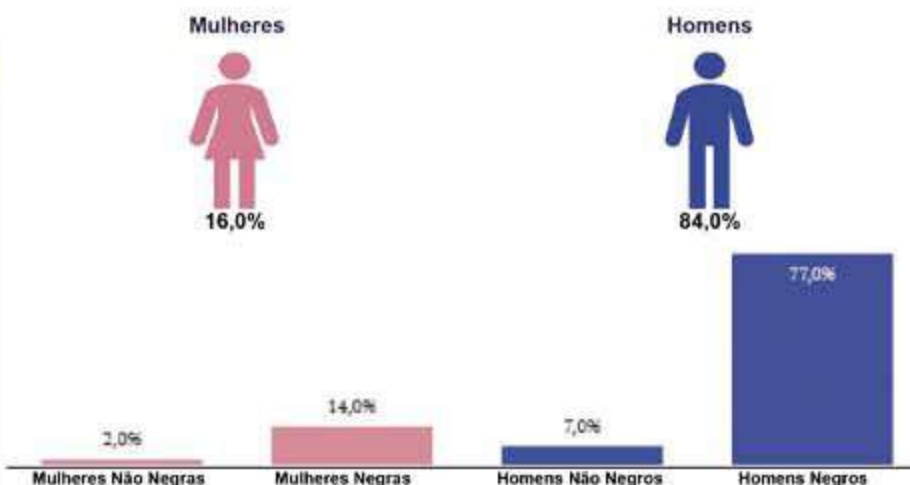


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 102,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,8% da recebida pelos homens.

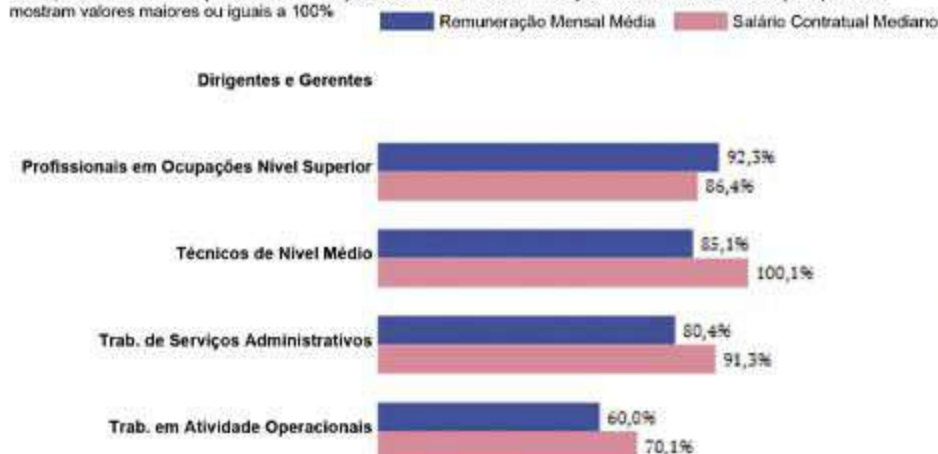
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %.	102,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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 (%)	87,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

Critérios 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
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	RO RO RO
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	RO

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025 - 2º ciclo, referente ao CNPJ 03.132.620/0010-63.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.



Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

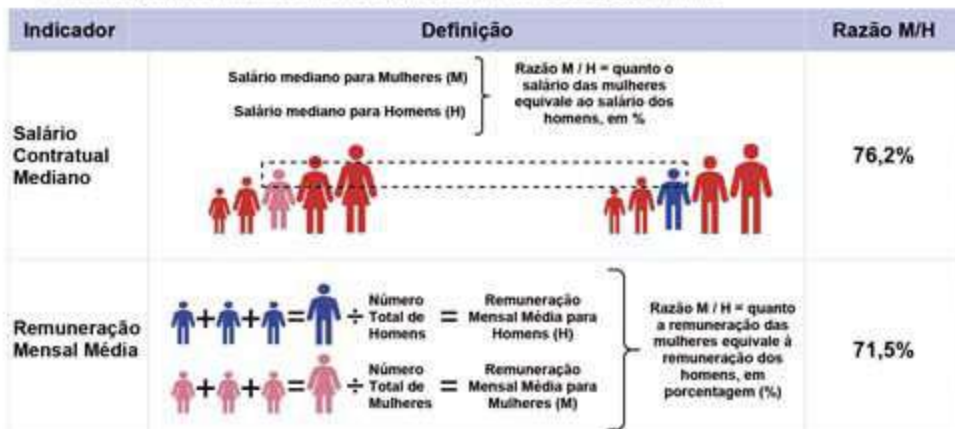
Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 03.132.620/0008-49 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 193

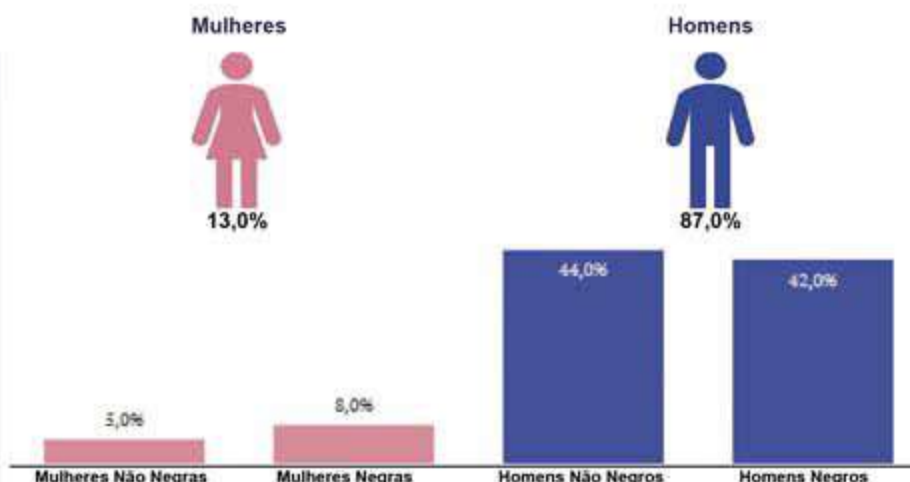


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,5% da recebida pelos homens.

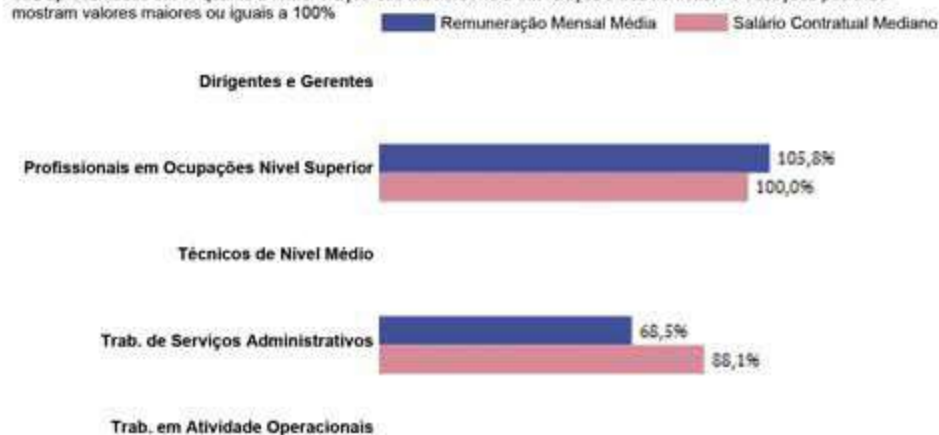


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	⚠️

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025 - 2º ciclo, referente ao CNPJ **03.132.620/0008-49**.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.



Na GT Soluções Logísticas, a transparência e o respeito são os pilares de nossas relações.

Valorizamos cada colaborador e reafirmamos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 03.132.620/0001-72 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 213

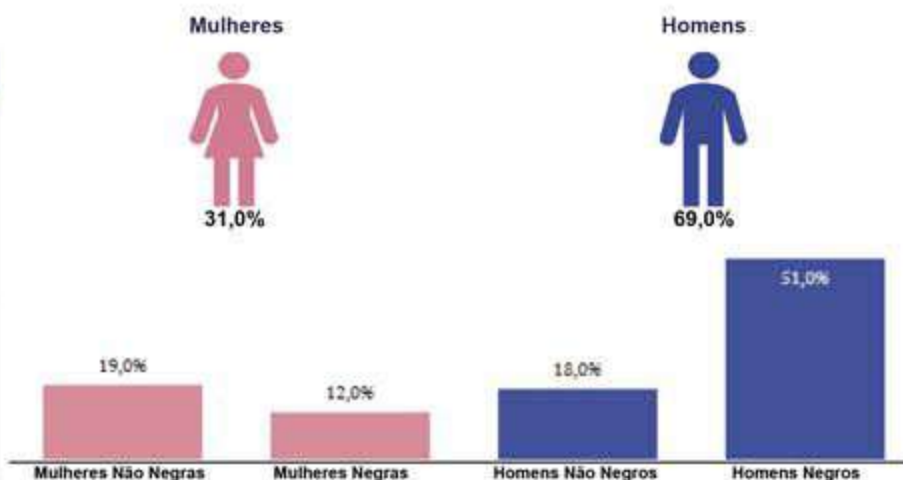


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 127,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 101,0% 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 %	127,0%
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 (%)	101,0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

Critérios 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
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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

É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Transparência Salarial referente ao 2º semestre de 2025 - 2º ciclo, referente ao CNPJ 03.132.620/0001-72.

Este documento demonstra, na prática, a equidade em nossa equipe.

