

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

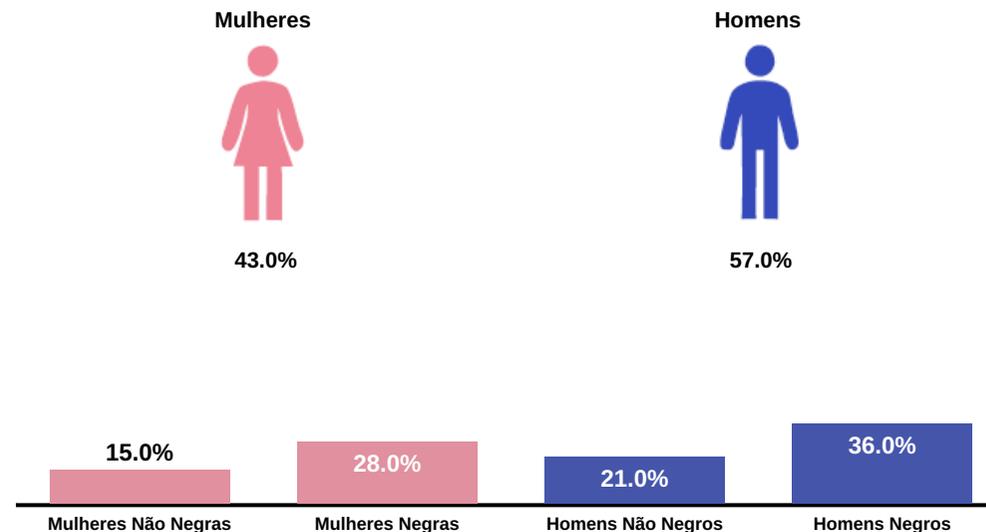
Empregador: 02.789.552/0006-60 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 109

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63.0% da recebida pelos homens.

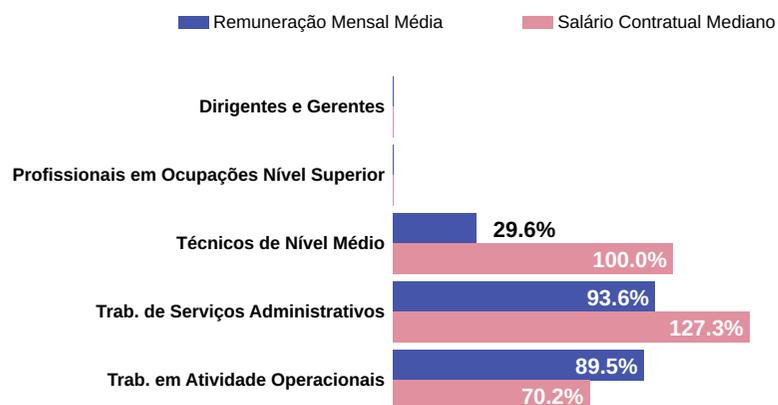
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	87.1%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal 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>	63.0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Crêterios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

Nota Técnica – Complementação ao Relatório de Igualdade Salarial, Lei 14.611/2023

A Lei n.º 14.611/2023, trouxe importantes avanços legislativos ao estabelecer diretrizes para a equiparação salarial e critérios remuneratórios, reafirmando o compromisso com a erradicação de qualquer discriminação.

Esta nota técnica tem como finalidade esclarecer e complementar informações do Relatório de Igualdade Salarial publicado no Portal Emprega Brasil, conforme exigência da Lei nº 14.611/2023. Em especial, visa apresentar os critérios remuneratórios adotados pela empresa Lider Veículos S/A, filial Vitória para garantir a diversidade nas relações de trabalho e contextualizar os dados que não refletem integralmente a realidade da empresa. Os critérios a seguir, por uma intercorrência técnica não está demonstrado no relatório do segundo ciclo 2025 abaixo publicado, já corrigida internamente, os quais são:

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	

Complementamos que a estrutura de remuneração da empresa é composta por:

Salário contratual fixo: definido com base na função, nível de responsabilidade e faixa salarial praticada no seguimento.

Remuneração variável: inclui comissões por vendas, bonificações por metas atingidas e prêmios de desempenho, especialmente em áreas comerciais.

Benefícios indiretos: como alimentação, plano de saúde, seguro de vida, previdência complementar e programas de bem-estar.

Política salarial: revisões periódicas para garantir equidade entre os trabalhadores

Compromissos Institucionais

A Lider Veículos reafirma seu compromisso com:

- A promoção da equidade de gênero e raça em todos os níveis da organização.
- A transparência na gestão de pessoas e políticas salariais.
- A implementação de metas progressivas para reduzir disparidades e ampliar a representatividade feminina em cargos estratégicos.

Conclusão

Esta nota técnica visa garantir a correta interpretação dos dados publicados e reforçar o compromisso da Lider Veículos com a justiça salarial, a diversidade e a inclusão. A empresa permanece aberta ao diálogo e à melhoria contínua de suas práticas.