



Relatório de Transparência da
Portaria MTE no. 3.714/2023

Be Yourself

Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

Na Getnet, promovemos uma cultura baseada na diversidade, equidade e inclusão, com foco na ampliação da representatividade e na valorização das diferenças entre as pessoas colaboradoras, clientes e sociedade.

Entendemos que a inclusão e a geração de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional são processos contínuos, que demandam acompanhamento, evolução e consistência nas práticas adotadas.

Nesse contexto, avançamos na implementação de políticas e iniciativas voltadas à promoção da diversidade, alinhadas às diretrizes institucionais locais e globais.

Como parte desse compromisso, a Getnet é signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), iniciativa da ONU Mulheres, e parceira do movimento Mulher 360.

Adicionalmente, a companhia integra o Pacto Global da ONU, reforçando seu compromisso com práticas responsáveis e com a evolução contínua de suas iniciativas de impacto interno e externo.



Be Yourself

Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

Desde 2020, a Getnet conta com grupos de afinidade que apoiam as estratégias de diversidade, com foco em educação, sensibilização e promoção de um ambiente mais inclusivo.

Com a evolução das diretrizes globais, essas iniciativas passaram a atuar de forma integrada, ampliando seu escopo de atuação e alinhamento às práticas institucionais.

Dentre os grupos existentes, **destaca-se o Grupo de Mulheres**, que atua com o apoio da liderança executiva e da área de Diversidade, Equidade e Inclusão, promovendo iniciativas voltadas à equidade de gênero.

As ações desenvolvidas incluem atividades de sensibilização, conteúdos educativos e eventos (DiversiTalks) com participação de representantes internos e especialistas externos, contribuindo para o fortalecimento da cultura inclusiva na organização.



DiversiTalks

PESQUISAS DE CLIMA

Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

Um trabalho consistente e recorrente, ano contra ano, com foco no clima e engajamento de nossas pessoas, tem sido reconhecido em nossas pesquisas ao observar números positivos e crescentes. Nos proporcionando alguns reconhecimento com a certificação como uma das melhores empresas para trabalhar, bem como, destaque nos rankings de Mulheres, Instituições financeiras, Rio Grande do Sul e Tecnologia.

2023



2024



2025



Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que coletou e organizou tabelas com dados de Junho de 2026. Este relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou exercício da mesma função e tempo de serviço, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto no. 11.795/2023 e na Portaria MTE no. 3.714/2023.

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

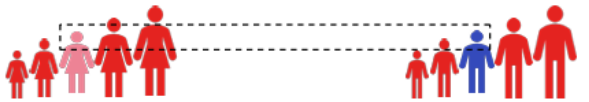
GETNET (SÃO PAULO - SP) - CNPJ: 10440482000154

GETNET (PORTO ALEGRE - RS) - CNPJ: 10440482000669

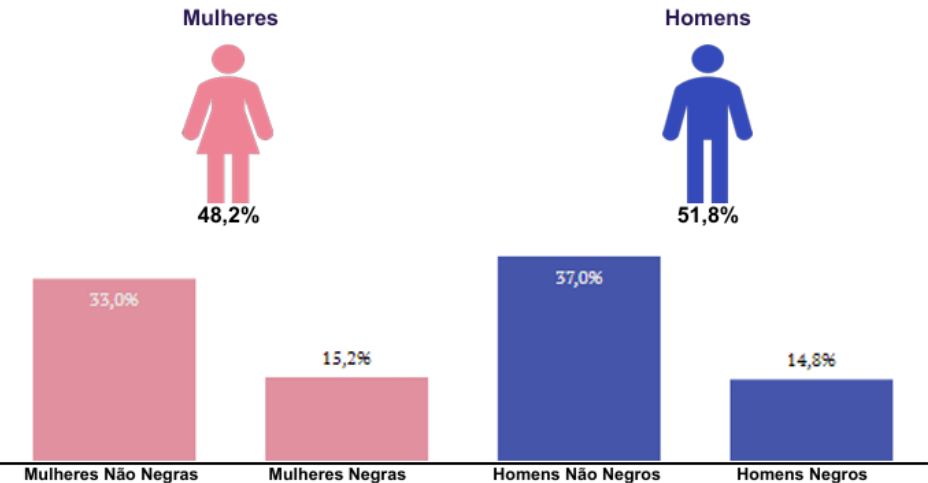
GETATENDE (CAMPO BOM - RS) - CNPJ: 44840178000116

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,6% da recebida pelos homens.

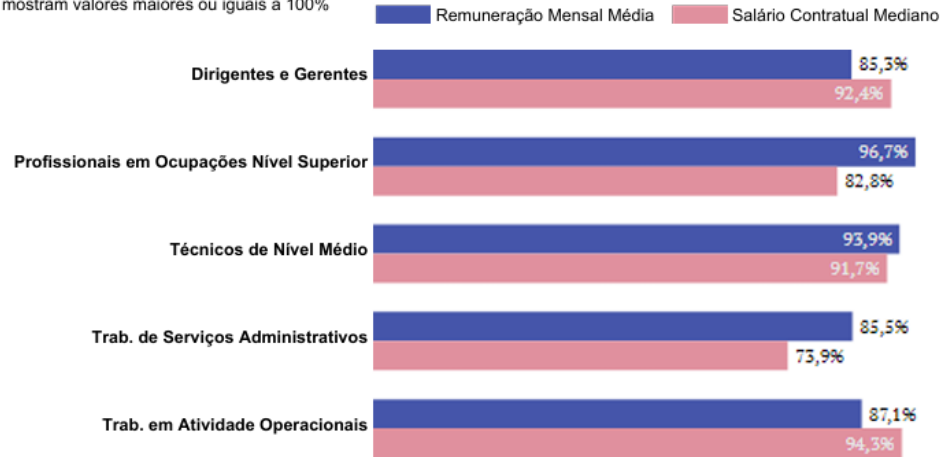
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	82,1%
Remuneração Mensal Média	 $\div$ Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)  $\div$ 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 (%)	84,6%

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

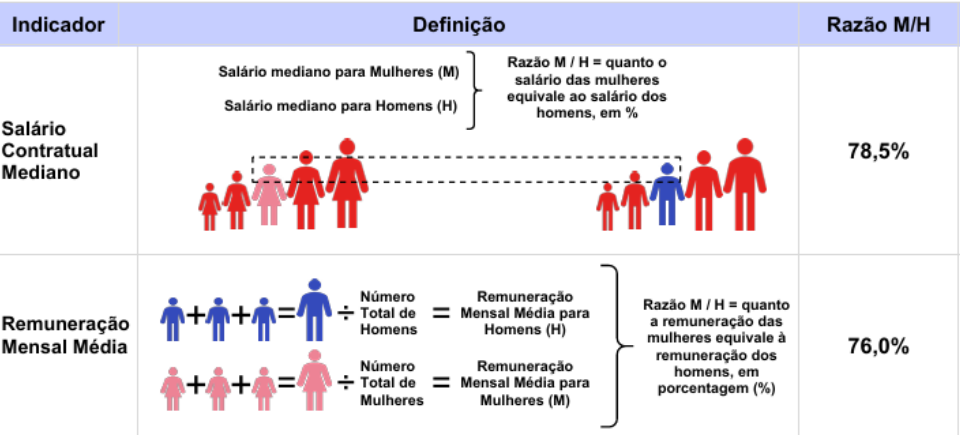
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, 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	

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

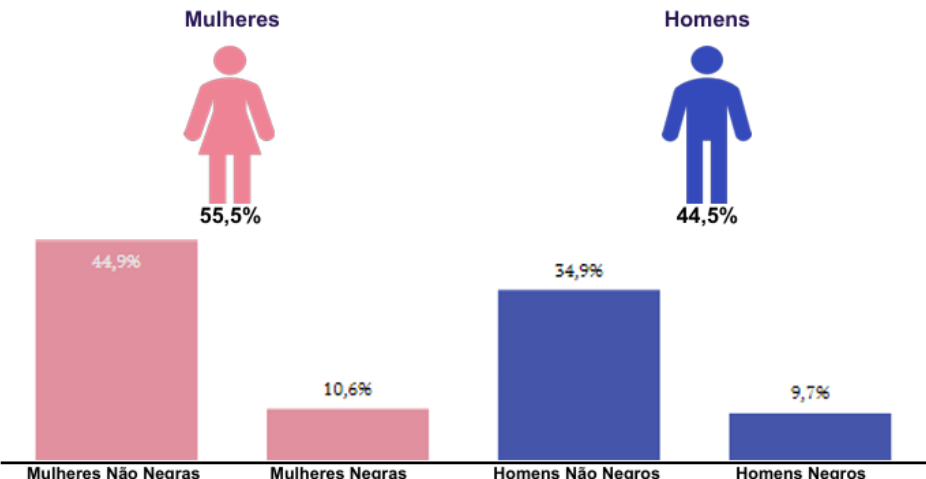
Empregador: 10.440.482/0006-69 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 321

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,0% da recebida pelos homens.

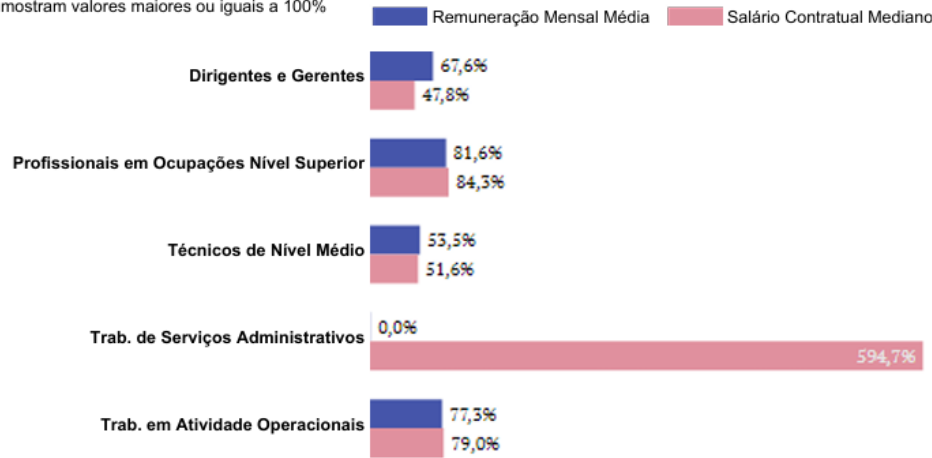


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

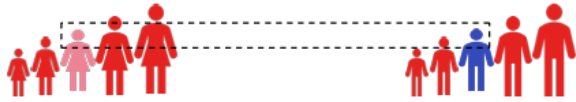
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	🚫
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	🚫
Proatividade, 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	

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

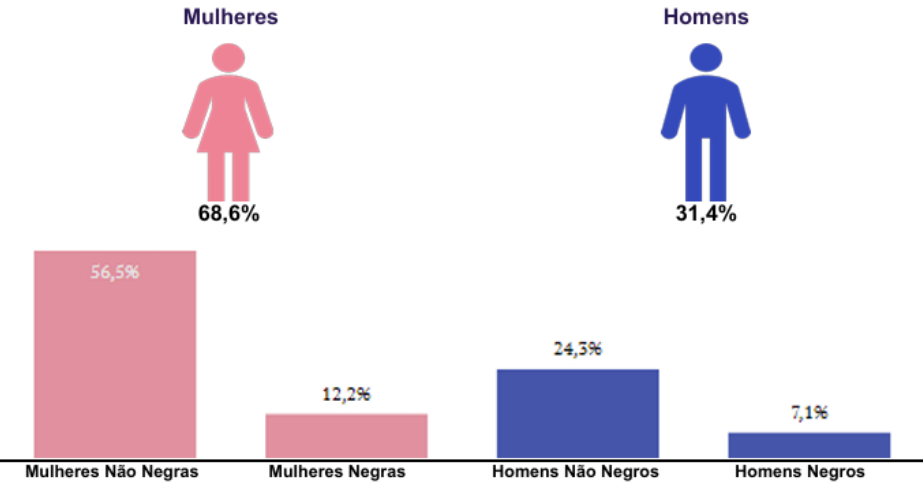
Empregador: 44.840.178/0001-16 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 666

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92,7% da recebida pelos homens.

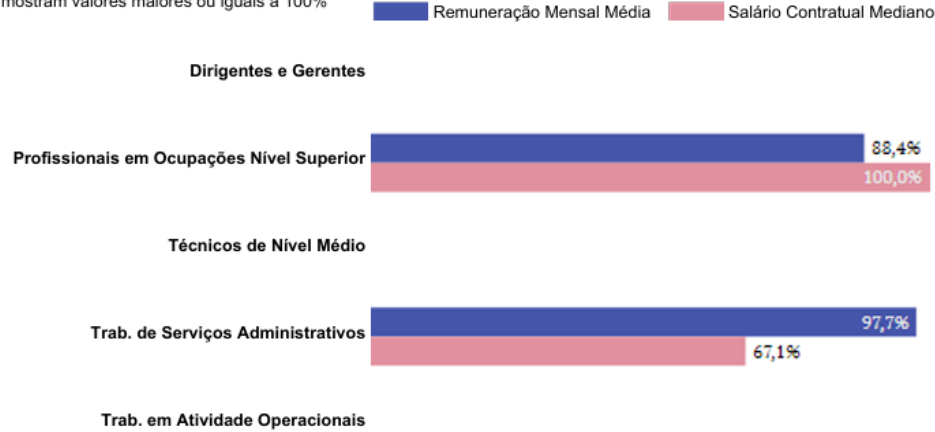
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	92,6%
Remuneração Mensal Média	 Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	92,7%

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 P	Todas as alterações foram salvas
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	



Relatório de Transparência da Portaria MTE no. 3.714/2023

DISCLAIMER.- The content of this document is confidential and belongs to Getnet. The content of this document (including texts, images, designs, structure, color combinations, logos, animations, audio and video files, etc.) is protected by industrial and intellectual property laws. Any form of disclosure, reproduction, copying or distribution in whole or in part is prohibited, and its content may not be used for other purposes without the express authorization of Getnet.
©Getnet -2024. All rights reserved. Strictly confidential.

Obrigado
Gracias
Thank you

