

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

De acordo com a lei nº 14.611/2023 a Sociedade Harmonia de Tênis disponibiliza publicamente o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e registra, desde logo, que as diferenças percentuais entre salários médios e medianos de mulheres e homens não podem ser entendidas como indicadores de práticas discriminatórias, pois:

- i)** Não foi possível aferir a correção dos percentuais, pois foram utilizados dados de 2022 e não houve disponibilização do racional e da memória de cálculo, tampouco das fórmulas utilizadas;
- ii)** O agrupamento de informações de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (que não tem efeitos de regulamentação profissional) não se mostra adequado, pois, além de não contemplar todas as ocupações de mercado, consolida e compara informações sobre cargos com diferentes atribuições e hierarquias;
- iii)** O Clube possui política de cargos e salários e toda a estruturação de seus cargos/funções e respectivas remunerações segue os padrões e ranqueamentos de mercado, além de observar as normas coletivas de trabalho da categoria;
- iv)** As práticas adotadas pelo Clube em termos de salários seguem o disposto no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, de sorte que as distinções entre os seus colaboradores, amparadas por lei, decorrem do plano de cargos e salários, como também do tempo de serviço do(a) empregado(a), do tempo de serviço na função e da qualidade do trabalho.

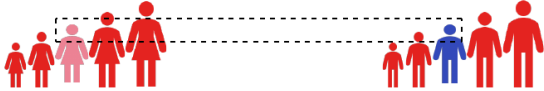
Por oportuno, informamos que o relatório foi elaborado com dados anonimizados, obtidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do eSocial, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), observando os termos da Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709/2018.

2º SEMESTRE DE 2026

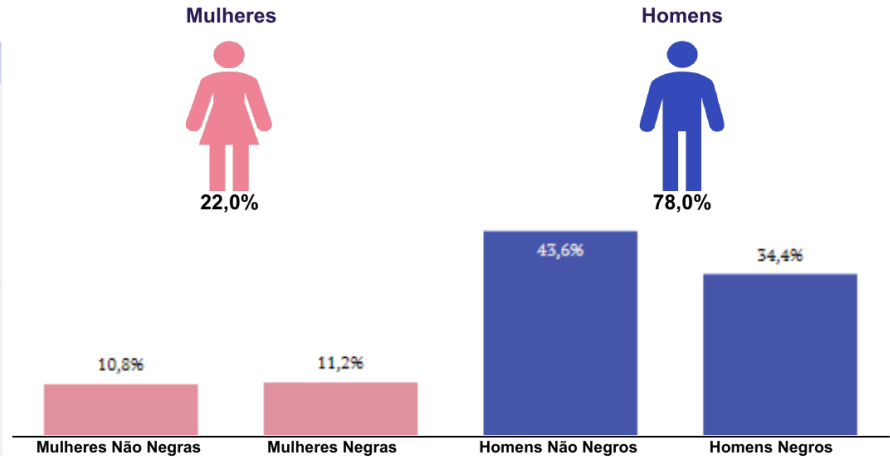
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 60.534.047/0001-67 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 458

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 104,4% da recebida pelos homens.

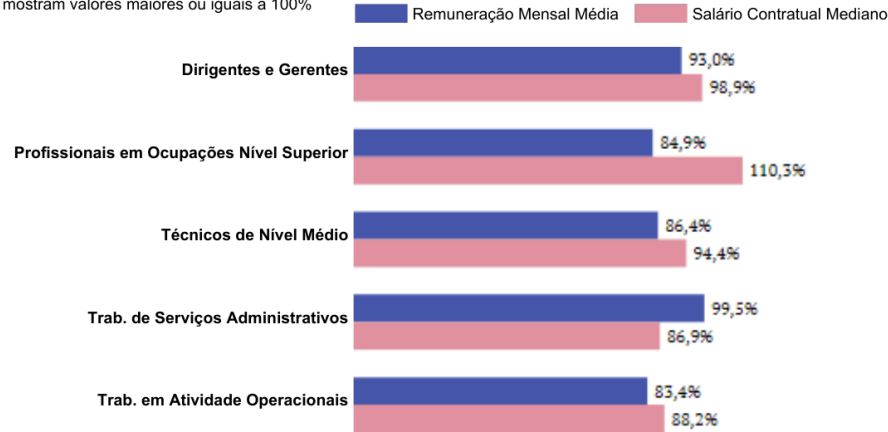
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	97,9%
Remuneração Mensal Média	 Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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 (%)	104,4%

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: 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.