



Prezados,

O **Poliedro Educação**, em compromisso com o valor **Ética Sempre**, e em estrita conformidade com a legislação vigente, divulga o **relatório de transparência e igualdade salarial entre homens e mulheres da companhia**. O documento foi produzido pelo Ministério do Trabalho, com base em dados relativos ao **2º semestre de 2024** extraídos da plataforma **E-social/Rais e Portal Emprega Brasil**.

É importante destacar que não possuímos conhecimento detalhado das metodologias e premissas que embasaram a construção desse relatório. Portanto, não podemos oferecer uma explicação mais aprofundada sobre o conteúdo compartilhado no documento.

A empresa ressalta **atender às convenções coletivas de trabalho**, considerando também práticas de mercado, nível de instrução, responsabilidades funcionais e carga horária, entre outros aspectos que compõem nossas diretrizes.

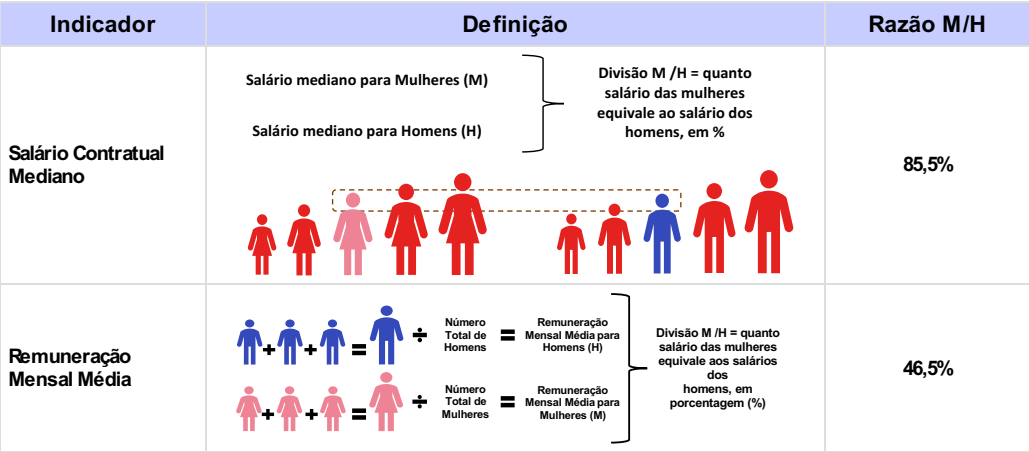
Reiteramos o nosso comprometimento com o valor **Pessoas Importam** e com a **igualdade salarial**, sem qualquer forma de discriminação, seja por gênero, sexo, raça, cor, etnia, origem, religião ou idade. Para nós, cada indivíduo é fundamental.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

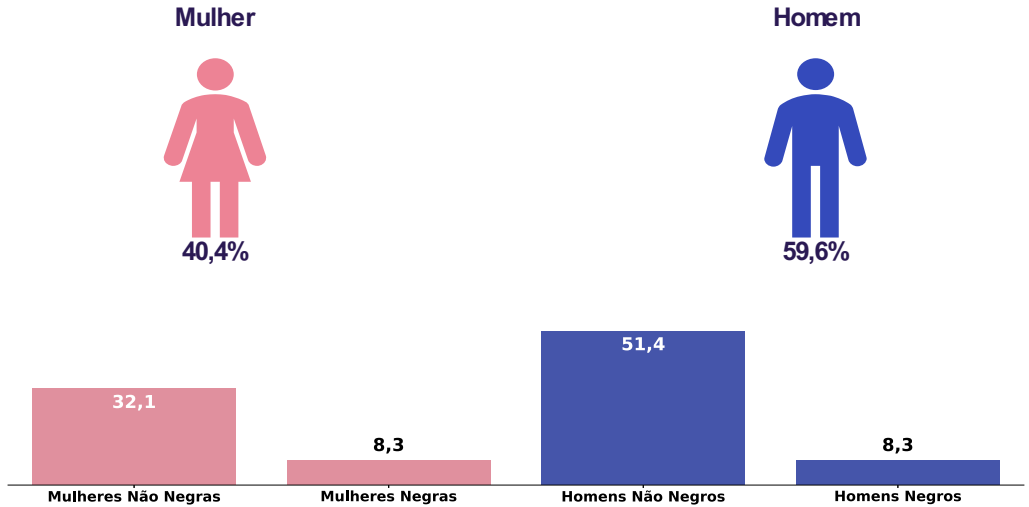
Empregador: 96.488.515/0001-51 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 109

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 46,5% da recebida pelos homens.

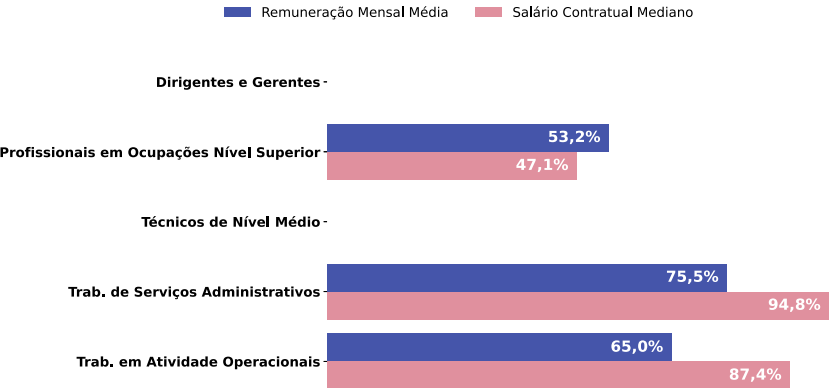


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 - 2º Sem. 2024

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	