



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA



A Nomad valoriza políticas de inclusão que promovam **igualdade** e **equidade** em diferentes categorias do conceito de diversidade.



Rede de apoio

O **respeito** e a **escuta ativa** fazem parte da nossa cultura.

Desde março de 2022 acontece mensalmente a **Roda de Conversa Feminina**, para todas as pessoas que se identificam com o gênero feminino.



Temáticas da Roda

Saúde Mental, Papéis de Gênero, Síndrome de Impostora, Violência Doméstica, Maternidade e Carreira são alguns exemplos de temas conduzidos pelas próprias mulheres da empresa.

IMPACTO NA SOCIEDADE



A diversidade está inclusa em nossa bagagem de benefícios

Oferecemos **licença parental estendida**.

São **6 meses** para **pais e mães** desbravarem o mundo.

Independentemente do gênero e da formação do núcleo familiar, acreditamos que a licença parental estendida da Nomad contribui para a **redução da desigualdade de gênero**.





A JORNADA É CONTÍNUA

Com o crescimento do quadro de pessoas colaboradoras, em 2022 evoluímos a jornada de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEIP) com a abertura oficial do **Comitê DEIP**.



Em 2022, aplicamos o primeiro diagnóstico interno para mapear a diversidade no time Nomad.

Os dados desta primeira pesquisa nos guiaram a realizar ações impactantes.

Em março de 2024, aplicamos um novo censo de Diversidade e o diagnóstico nos mostrou que estamos no caminho certo.



Contratações

Abertura de vagas afirmativas para Mulheres, Pessoas Trans, Pretas e PCD



Letramento

Treinamentos com a Diretoria Nomad e Lideranças, com temas como: “Porque DEIP é uma jornada e não o objetivo?”



Inserimos o Onboarding Institucional de DEIP: todas as novas pessoas contratadas tem uma agenda para aprenderem sobre: Cultura Inclusiva, Grupos sub-representados e o papel de cada Nomad na jornada DEIP.

Cultura Inclusiva

- Como começou
- O que queremos

Grupos sub-representados

- Pessoas Negras
- Pessoas com Deficiência
- LGBTQIAP+
- Mulheres em Sub-representação
- Pessoas 50+

Contamos com você

- O que esperamos de nossos colaboradores
- Conte com a gente



Algumas ações para toda empresa



Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha

Bate-papo com a LinkedIn Top Voice Vitor Martins sobre Redes de Empoderamento



Consciência Negra

Papo com Aline Guedes, pesquisadora da alimentação e comensalidade de quilombos remanescentes do Estado de São Paulo



Semana Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência

Conversa sobre Inclusão com a LinkedIn Top Voice Andrea Schwarz



Mês da Visibilidade Trans e Travesti

Pautas para toda empresa apresentadas por pessoas trans colaboradoras da Nomad, sobre letramento, boas práticas e vivências trans no ambiente corporativo.



Ações para toda a empresa



Diagnóstico Censo de Diversidade, Cultura Inclusiva e orientações para a liderança

Ministrado por Sonia Lesse, Sócia, Diretora e Mentora para Lideranças e Estrategista em Gestão de Pessoas da Profissas



Censo de Diversidade

Conversa com Sonia Lesse para toda a empresa sobre o Censo de Diversidade e papel de cada pessoa na cultura inclusiva.



Setembro Verde

Mês de Conscientização sobre a inclusão da pessoa com deficiência

Falas que promovem a inclusão



Ações para toda a empresa



Roda de Conversa
**Conexão Carreira
e Maternidade**



Nomads
In Black

Nomads In Black (NIB)

O NIB é um coletivo formado por pessoas negras que fazem parte da Nomad. O objetivo do grupo é criar um ambiente seguro e inclusivo para que pessoas negras possam se conectar, compartilhar experiências e oferecer apoio mútuo, impulsionando o desenvolvimento pessoal e profissional.



A EVOLUÇÃO É CONSTANTE

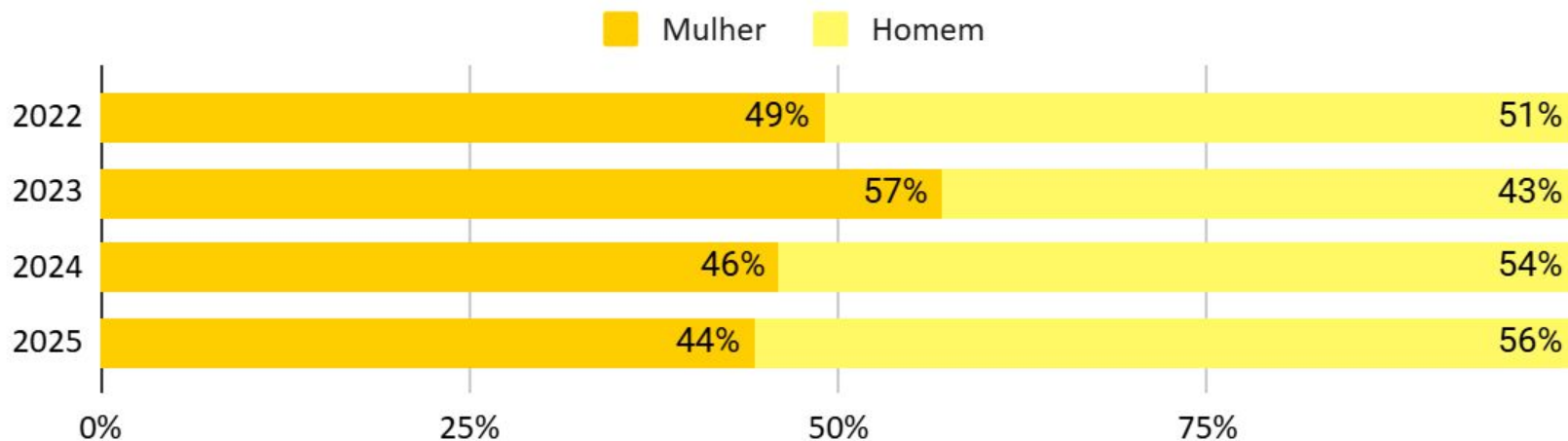
Com o objetivo de aprofundar a compreensão do **Relatório de Transparência Salarial**, recentemente divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, apresentamos abaixo uma visão mais atualizada e detalhada da realidade da organização (dados referentes a **ago./2025**).

Avaliando a trajetória de contratação de mulheres e homens nos últimos anos, percebemos um equilíbrio da participação feminina no time Nomad.

QUADRO PESSOAS COLABORADORAS



Mulher e Homem

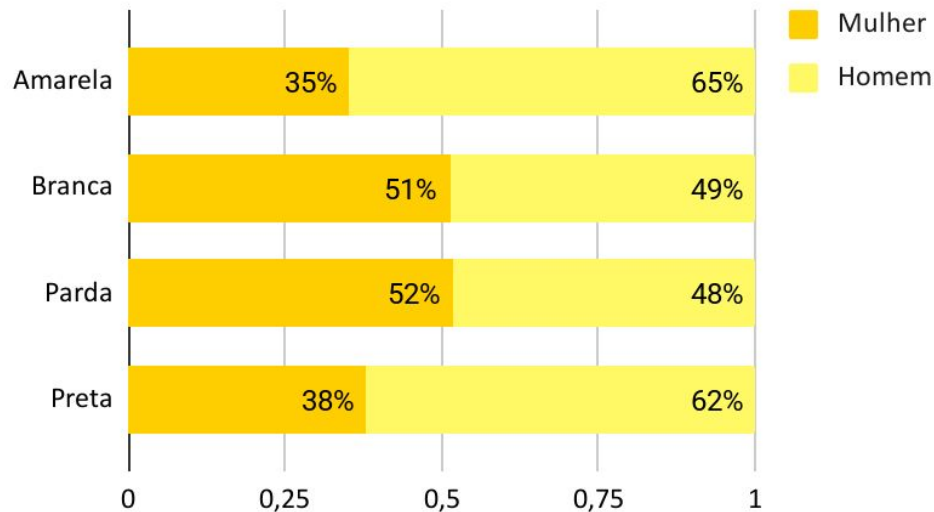


% Anual Pessoas Colaboradoras Mulheres e Homens

GÊNERO, RAÇA E ETNIA



Distribuição % entre Homens e Mulheres em relação ao número de pessoas colaboradoras - 2ºtri/2025.



Identificamos mais linearidade entre os dados de pessoas Pardas e Pretas após trabalharmos ativamente na abertura de vagas afirmativas para mulheres.

TRANSPARÊNCIA SALARIAL



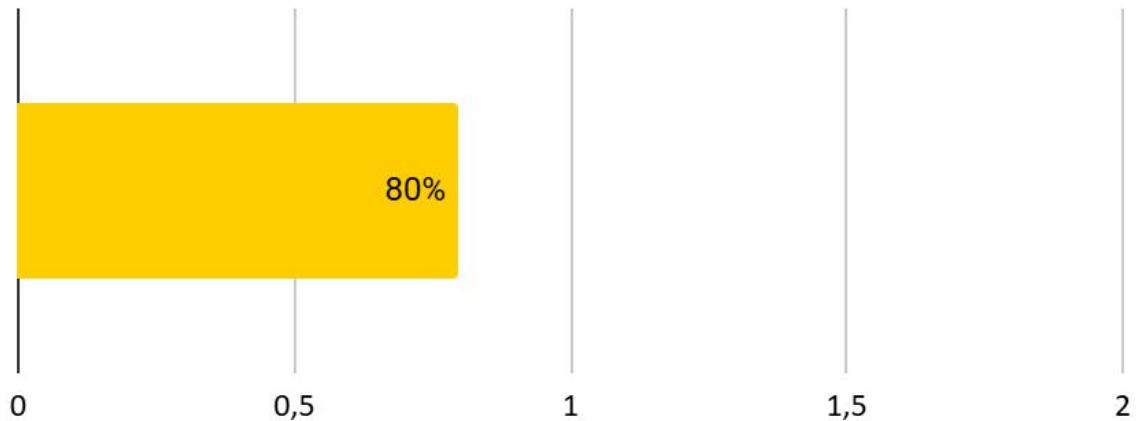
Utilizando dados referente a agosto de 2025, nos gráficos 1, 2 e 3, apresentados **nos slides a seguir**, aplicamos a mesma métrica de cálculo empregada no relatório de transparência salarial: média salarial comparativa entre mulheres e homens (M/H).

GRÁFICO 1

Média salarial comparativa entre mulheres e homens (M/H)



Gerentes e Diretores



80% das mulheres em posição de gerência ou diretoria tem salário médio compatível com os homens na mesma posição.

GRÁFICO 2

Média salarial comparativa entre mulheres e homens (M/H) - Analistas



2.1 - Analista I

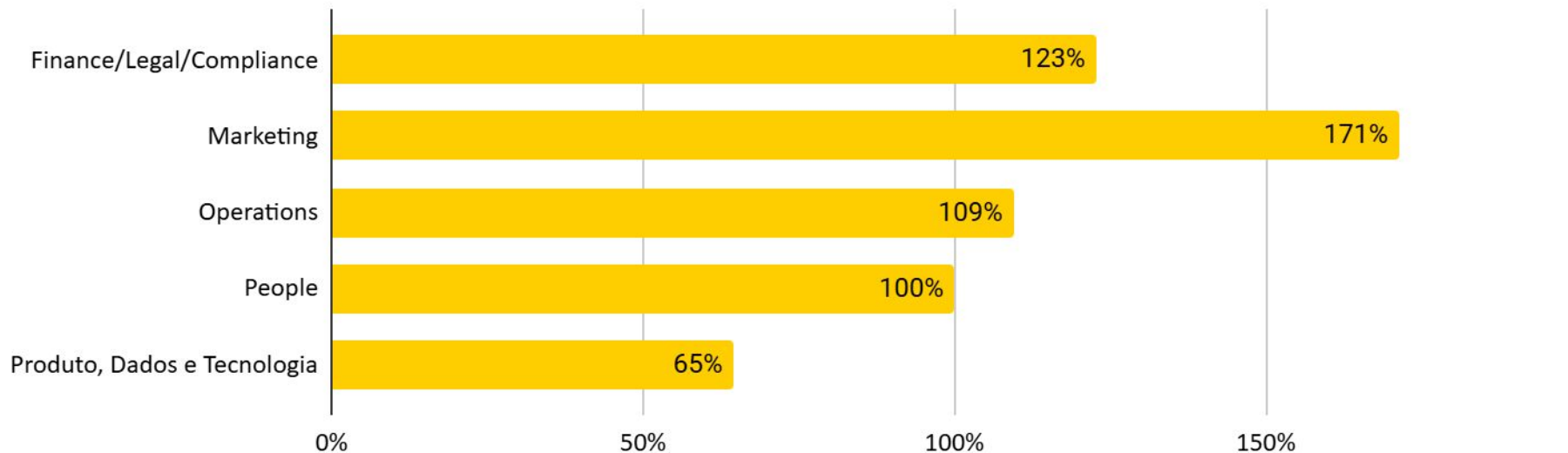


GRÁFICO 2

Média salarial comparativa entre mulheres e homens (M/H) - Analistas



2.2 - Analista II

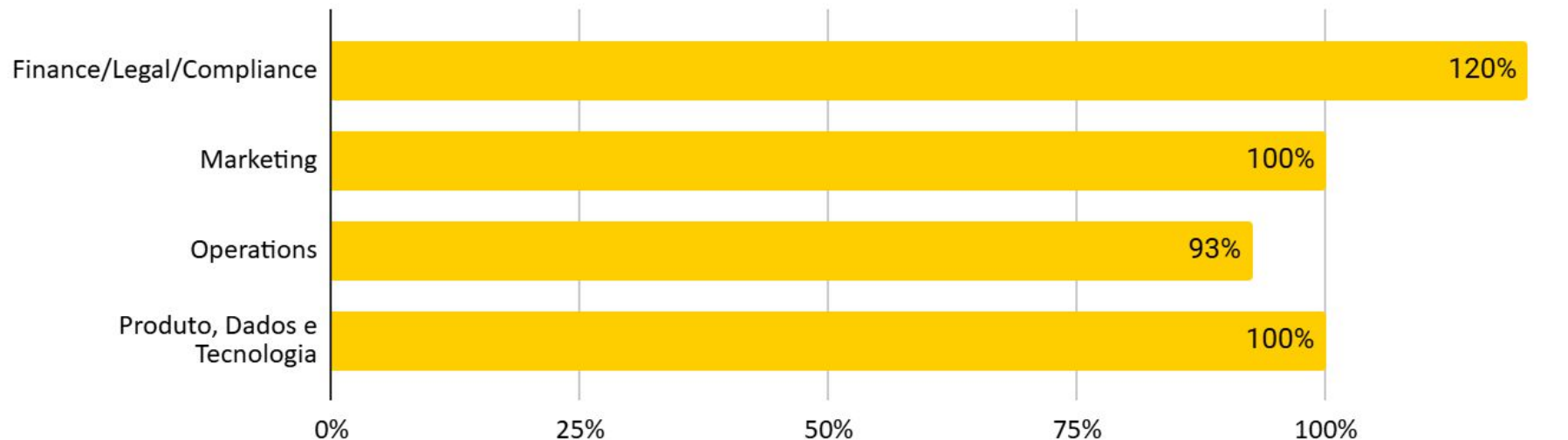


GRÁFICO 2

Média salarial comparativa entre mulheres e homens (M/H) - Analistas



2.3 - Analista III

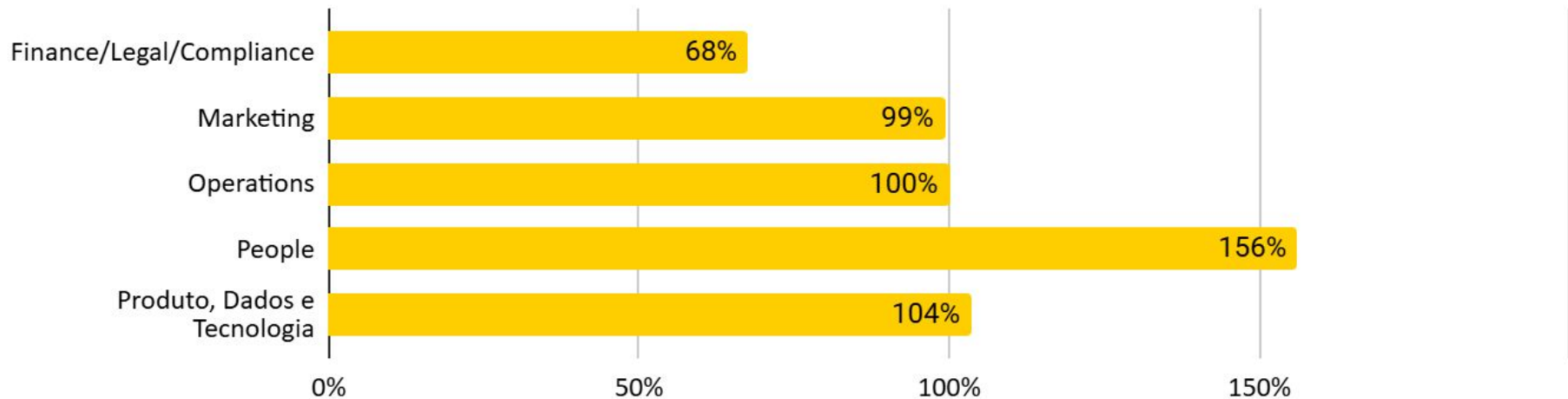
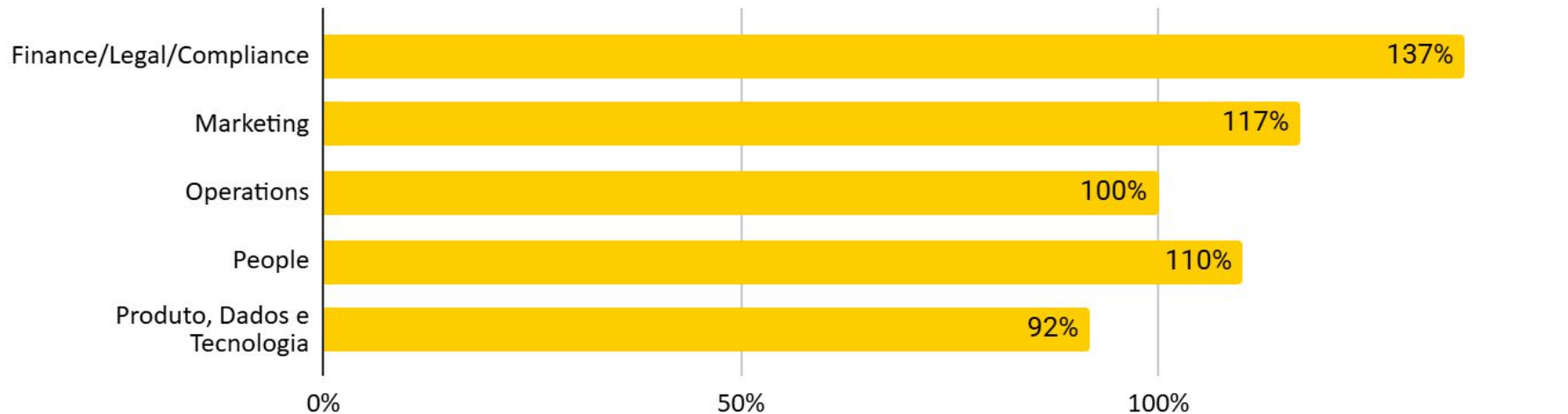


GRÁFICO 3

Média salarial comparativa entre mulheres e homens (M/H)



Coordenadores, Supervisores e Especialistas





De maneira consciente e voluntária, a Nomad segue criando ações e programas internos com responsabilidade e compromisso.

De forma a cumprir as premissas legais e avaliar individualmente cada função, atividade exercida e período do vínculo de trabalho, a Nomad segue a legislação trabalhista, que estabelece parâmetros claros e objetivos sobre cargos e salários, com olhar sempre atento à igualdade salarial entre mulheres e homens, mitigando qualquer situação de distorção salarial.



Relatório MTE
Dados 2º Sem. 2025



Relatório MTE
Dados 1º Sem. 2025

NOMAD

A conta de quem é do mundo