



- ❖ Visto a análise de dados do MTE ser realizada através de **famílias de CBO** (Código Brasileiro de Ocupação) agrupando diversos níveis/grades salariais na mesma análise, apresentamos este Material Complementar detalhando os níveis hierárquicos que apresentaram pelo menos três ocupantes homens e pelo menos três ocupantes mulheres (mesmo critério utilizado pelo MTE), trazendo informações complementares da proporção de mulheres e paygap do momento de apuração do indicador (dez/2023).
- ❖ Em nosso plano de cargos não possuímos tabelas regionais, o que **favorece uma análise global por nível de cargo**.
- ❖ Utilizamos como critério de comparação o indicador de **paygap**, obtido através da razão da diferença entre o salário médio de homens e mulheres pelo salário dos homens. Destacamos que nos cenários em que o indicador é negativo temos uma variação salarial média positiva para as mulheres.
- ❖ É crucial ressaltar que, conforme o art. 461 da CLT, as disparidades observadas entre mulheres (M) e homens (H) em certos cargos/CNPJs podem ser justificadas por fatores como tempo de serviço, produtividade e/ou competência técnica, sem discriminação de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Essa métrica oferece uma visão abrangente das práticas de remuneração da empresa, isolando os efeitos estatísticos da distribuição de homens e mulheres em cada cargo.

Diversidade de Gênero	% Mulheres	PayGap
Líder	27%	2,4%
Diretor	24%	4,3%
Gerente	32%	4,6%
Coordenador	21%	-2,0%
Colaborador	30%	2,6%
Supervisor / Líder / Fiscal	10%	10,0%
Analista Sr	33%	3,0%
Analista Pl	42%	5,1%
Analista Jr	46%	6,3%
Assistente / Técnico / Operador / Auxiliar	22%	-0,1%
Vibra	30%	2,6%

Paygap = (Rem. Média Homens – Rem. Média Mulheres) / Rem. Média Homens

Nota¹: Casos de Paygap negativo apresentam remuneração média feminina superior

Nota²: para atender ao critério de comparação, deve haver ao menos 3 homens e 3 mulheres ocupando aquele cargo.