

- ❖ Considerando que a análise de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é realizada com base em **famílias de CBO** (Código Brasileiro de Ocupação), agrupando diferentes níveis e grades salariais em uma mesma categoria analítica, elaboramos este Material Complementar com o objetivo de detalhar os níveis hierárquicos que, na apuração do indicador (dez/2024), apresentaram ao menos três ocupantes do sexo masculino e três do sexo feminino — critério igualmente adotado pelo MTE.
- ❖ Para efeito comparativo, utilizamos o indicador de **PayGap**, calculado pela razão entre a diferença dos salários médios de homens e mulheres e o salário médio dos homens. Importa observar que valores negativos nesse indicador representam uma diferença média favorável às mulheres. Cabe destacar que, em nosso plano de cargos não há diferenciação por tabelas regionais, **o que permite a realização de uma análise global por Grades salariais.**
- ❖ Por fim, conforme previsto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), eventuais disparidades salariais entre mulheres (M) e homens (H) em determinados cargos ou CNPJ podem ser justificadas por critérios objetivos como tempo de serviço, produtividade ou qualificação técnica, desde que não haja discriminação por sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Esse indicador permite uma visão mais abrangente das práticas remuneratórias da companhia, isolando os efeitos estatísticos da distribuição de gênero por cargo.

Grupo de Cargo	% Mulheres	PayGap
Líder	50,00%	-12,19%
Gerente BR Mania	50,00%	-12,19%
Colaborador	41,86%	-0,58%
Consultor BR Mania	32,00%	0,78%
Analista Pleno BR Mania	55,56%	-2,47%
BR Mania	48,53%	-2,77%

$$\text{PayGap} = (\text{Rem. Média Homens} - \text{Rem. Média Mulheres}) / \text{Rem. Média Homens}$$

Nota<sup>1</sup>: Casos de PayGap negativo apresentam remuneração média feminina superior

Nota<sup>2</sup>: para atender ao critério de comparação, deve haver ao menos 3 homens e 3 mulheres ocupando aquele cargo