

- ✓ 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 (jun/2025), 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 Grade salarial.**
- ✓ 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
Lideres	29%	3,2%
Diretor	36%	-0,8%
Gerente	33%	3,9%
Coord./ Ger. De Operações	20%	4,5%
Colaborador	32%	3,0%
Analista Sênior	54%	2,4%
Analista Pleno	43%	7,5%
Analista Júnior	35%	3,0%
Assistente / Técnico / Operador / Auxiliar	22%	-0,5%
Vibra	32%	3,1%

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

- 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 (jun/2025), 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 Grupo de cargo.**
- 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
Lideres	50,00%	-5,29%
Gerente	44,44%	-5,29%
Colaborador	50,50%	1,01%
Consultor	34,69%	0,67%
Analista Sr	57,14%	-0,11%
Analista Pl	70,37%	1,40%
BR Mania	50,39%	-0,11%

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