

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando como critério/base para análise comparativa, a subdivisão dos Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO). Dessa forma, o Relatório concentra no mesmo grupo indivíduos com cargos diferentes; e não considera a segregação de níveis de cargos existentes no quadro de colaboradores (por exemplo: júnior, sênior, especialista, etc.).

Sendo assim, a metodologia utilizada no relatório pode demonstrar diferenças salariais/remuneratórias que não se confirmam ao se comparar cargos de mesmo nível. Na apuração independente realizada pela Mary Kay, utilizando como base comparativa os mesmos cargos e níveis de cargos, a razão entre mulheres e homens é de 96%.

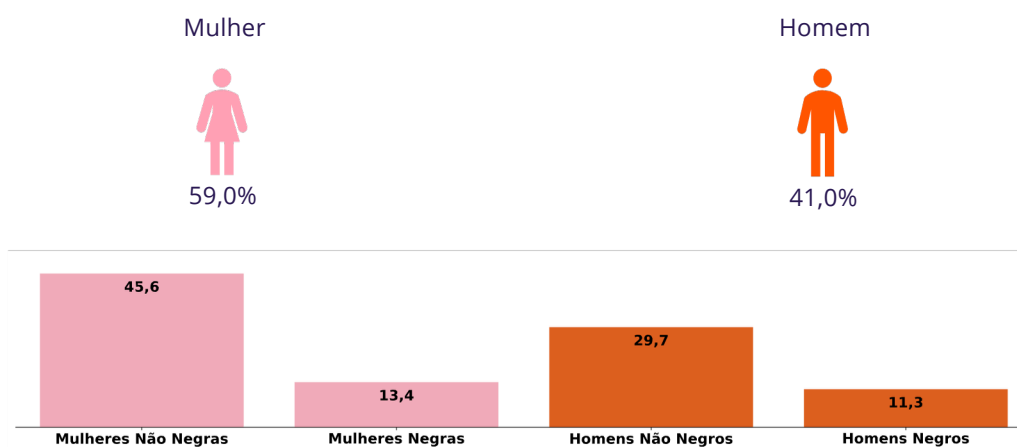
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 00.223.046/0001-70 / Quant. de trabalhadores: 239

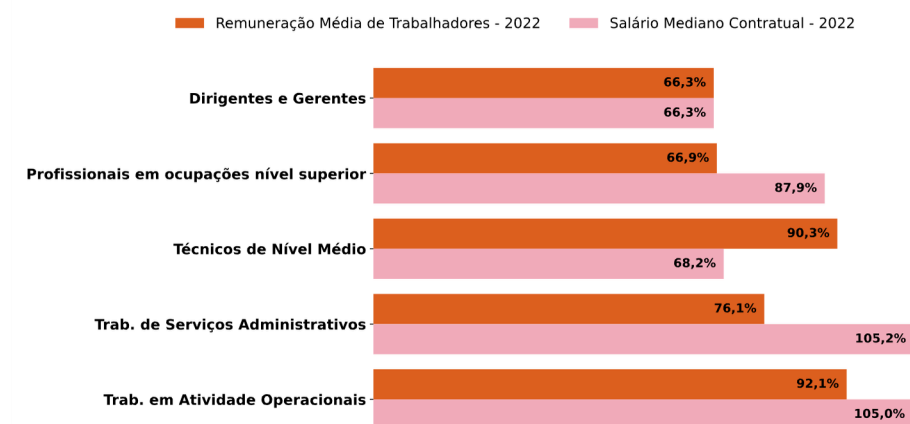
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 76,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 63,3%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	76,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	63,3%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
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	1º Sem 2024
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	