

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 94%.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 00.223.046/0001-70 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 229

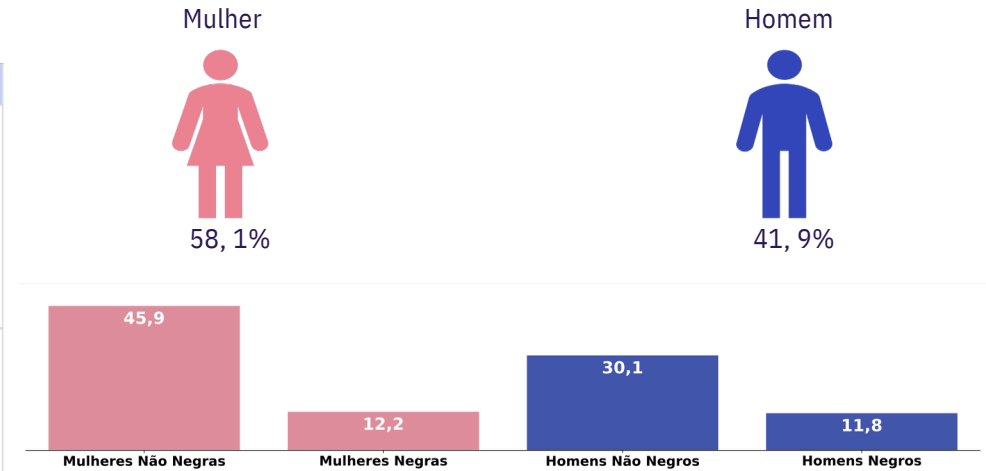


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 62,8% da recebida pelos homens.

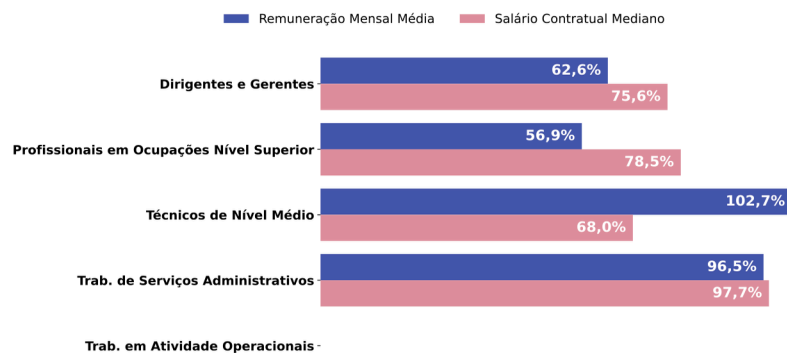
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	76,4%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	62,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
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	
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	🚫