

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 93%.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 00.223.046/0001-70 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 210

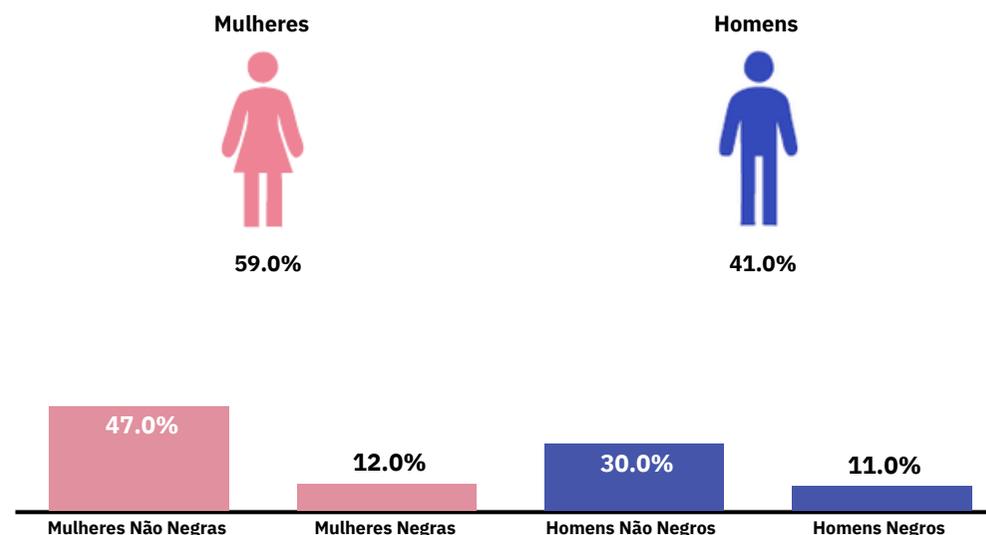


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 60.4% 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>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77.3%
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>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	60.4%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação aos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	1 ícone
Cumprir metas de produção	1 ícone
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	0 ícones
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	1 ícone
Tempo de experiência profissional	1 ícone
Capacidade de trabalho em equipe	1 ícone
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	1 ícone
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	4 ícones
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	4 ícones
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	0 ícones