

GrupoBoticário



Conhecendo o GB

a gente faz

be
le
za

desde 1977

a gente faz

be
le
za

e por meio dela,
nós criamos
oportunidades
para transformar
a vida das pessoas
e o mundo
ao nosso redor

/ ESSE É O NOSSO PROPÓSITO /

/ HOJE SOMOS /

a 6ª empresa de beleza
mais sustentável do mundo¹

a 3ª empresa mais responsável
com meio-ambiente, sociedade
e governança do Brasil²

a 4ª empresa com melhor
reputação no Brasil³

a 5ª melhor empresa para trabalhar
no ranking étnico-racial⁴

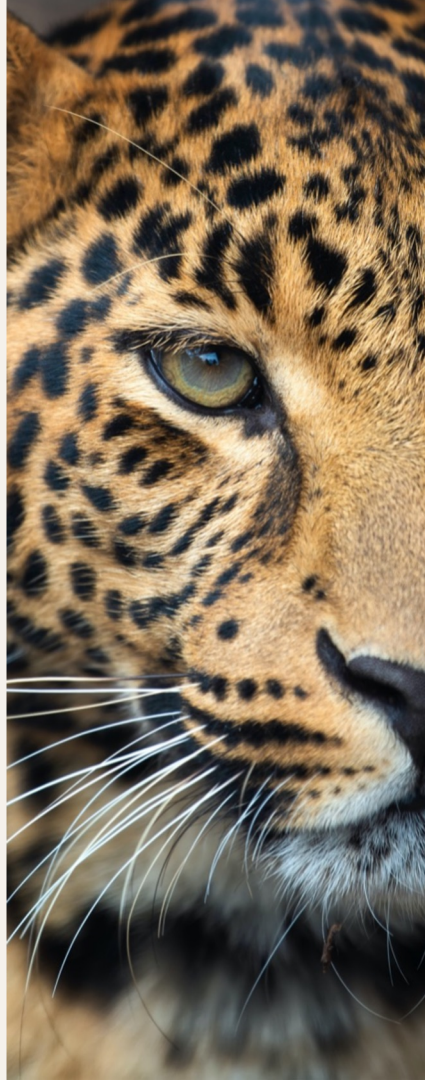
uma das melhores empresas
para mulheres trabalharem⁴

1 - Ranking Global Dow Jones Sustentabilidade, 2023

2 - Ranking BR Merco Responsabilidade ESG, 2021

3 - Ranking BR Merco Reputação, 2022

4 - Great Place to Work, 2022





/ TAMBÉM SOMOS /

a maior franquia
de beleza do Brasil⁵

o maior e-commerce
de beleza do Brasil⁶

a marca de cosméticos
mais amada do país⁷

5 - Associação Brasileira de Franchising (ABF);

6 - Sociedade Brasileira de Varejo e Consumo (SBVC);

7 - Kantar Worldpanel, LinkQ Online.

como?

01

com o cliente
no centro
das decisões

02

com tecnologia
e inovação
para reinventar
o futuro no agora

03

com crescimento
sustentável e
compartilhado

04

com atenção
às nossas pessoas
e ao ambiente
de trabalho

OBOTICÁRIO

marca primogênita do GB e a maior rede franqueada de cosméticos do país; presente nos canais de loja, VD e e-commerce

EUDORA

soluções de beleza eficientes e inovadoras, que incentivam o poder realizador das mulheres

GrupoBoticário



GrupoBoticário

além das nossas marcas próprias,
somos distribuidores exclusivos
de **4 marcas licenciadas**
mundialmente conhecidas
por meio dos canais MultiB



outras mais de **380 marcas**
podem ser compradas nos e-
commerces de BeautyBox
e Beleza na Web



GrupoBoticário



além das nossas marcas próprias, somos distribuidores exclusivos de 4 marcas licenciadas mundialmente conhecidas por meio dos canais MultiB



outras mais de 380 marcas podem ser compradas nos e-commerces de BeautyBox e Beleza na Web



/ GB HOJE /

2 polos industriais

BA | PR

7 centros de distribuição

BA (1) | ES (1) | MG (1) | PR (1) | SP (2)
PORTUGAL (1)

5 escritórios

BR (2) | CH (1) | CO (1) | PT (1)

~ 50 mil colaboradores

19.346 diretos | 31 mil indiretos

+ de 4 mil lojas físicas em 1.780
cidades brasileiras

presente em + de 50 países
e 66 mil PDVs não proprietários

O cuidado com as nossas pessoas é a perenidade do nosso negócio

garantir o bem-estar
e a qualidade de vida
do colaborador é
cultivar um campo
fértil e próspero,
e por isso, todos os dias,
buscamos construir
um ambiente de trabalho
inclusivo e acolhedor,
que valoriza as pessoas
e a beleza das relações

nosso jeito de ser e fazer • grupo boticário



VP Gente e Tech

Relações Trabalhistas e
Sindicais



GrupoBoticário



GrupoBoticário



Propósito e
Objetivos de RTS

De forma estratégica definimos nosso **propósito e objetivos**

Propósito e objetivos da área de RTS

Propósito

Estarmos na vanguarda das **Relações do Trabalho** oferecendo as **melhores soluções e experiências** à nossa liderança, colaboradores e stakeholders

Contribuir ativamente para que o GB seja o **melhor e maior ecossistema de beleza do mundo**

Objetivos

1

Ser **referência** nos temas de **Relações do Trabalho**

2

Ser **ÁGIL** na **resolução** dos problemas (**Dores**)

3

Alavancar projetos e iniciativas para que o GB seja a **primeira escolha do consumidor**

Como atuamos no nosso **objetivo** alinhado ao nosso **propósito**?

Propósito e objetivos da área

RELAÇÕES SINDICAIS



- **Governança e Gestão Sindical**
 - Negociações coletivas sindicais -
 - Diretrizes Anuais
 - Realização de ACTs / Influência CCT
 - Monitoramento e ações preventivas a movimentos/manifestações sindicais
 - Gestão de Dirigentes Sindicais
 - Matriz de Risco Sindical - Analytics (em desenvolvimento)
- **Gerenciamento de crises**
- **Influência** sobre **stakeholders** relevantes
- **Consultoria sindical** - demandas do negócio

RELAÇÕES DO TRABALHO



- Impactos na **Organização do Trabalho** no GB
 - Novas legislações
 - Modelos de Trabalho
- Mapeamento e implementação de **oportunidades trabalhistas**
- **Jornadas de Trabalho**
- **Mitigação de riscos** trabalhistas e imagem
- **Consultoria trabalhista** as demandas do negócio (parceria com Jurídico)
 - Matriz de risco trabalhista
 - Dash / Analytics de RTS

A person wearing a white glove is shown packing a perfume box. The box is open, revealing a dark perfume bottle with a silver cap. The box has the word 'Malbec' printed on it. In the background, there are more boxes and bottles, suggesting a factory or warehouse setting. The entire image has a blue tint.

GrupoBoticário



Desafios

Muito além das negociações. Buscar alternativas ao negócio para otimização da produtividade, melhor atendimento na ponta, e segurança jurídica de forma estratégica.

Quem faz acontecer - Equipe RTS

Desafios RTS

VP Gente - Diretoria de Compensação e Planejamento do Trabalho



Meire Fontes
Gerente Sr.
Relações Trab. Sindicais



Jackson Pereira
Jornadas e VP Tech



Laura Aguiar
VP Varejo (aero)
VP B2C e B2B
FVC



Lillian Boneti
Áreas Corporativas
VP Jurídico
VP FIanças
VP Gente
VP Consumer



Taila Schalch
VP Operações



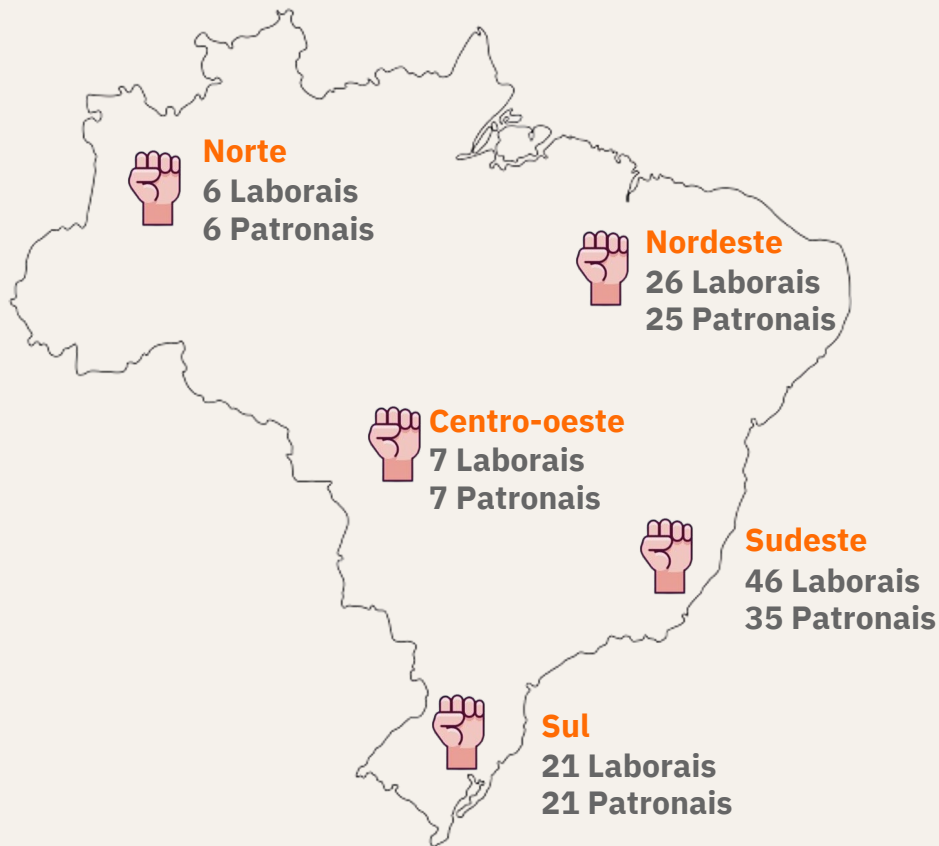
Valéria Paulon
VP Varejo (aero)
VP B2C e B2B
FVC



1 temporária
02 Jovens Aprendizes

Nosso escopo sindical é de norte a sul do Brasil, atendendo em diferentes categorias

Desafios da área



08 Categorias sindicais

1. Comércio atacadista
2. Comércio varejista
3. Indústria cosméticos
4. Indústria química
5. Administradores
6. Entidades culturais
7. Processamento de dados
8. Publicitários

106 Laborais
94 Patronais

Números do GB x Mercado (Janeiro/24)

	GB	ADM	TECH	OPER	VAR	MERCADO
Tempo médio fechamento CCT *meses	2	1,4	2,14	1,79	2,02	+ 2
Tempo médio fechamento ACT *meses	3,12	2,5	N/A	3,12	N/A	X
Dirigentes Sindicais *HC's	2	N/A	N/A	2	N/A	+10
Associados Sindicais *HC's	10	N/A	N/A	9	1	+50

PLANO DE AÇÃO

- Monitorar o tempo médio de fechamento
- Em caso de atraso de CCT a partir de 6 meses, avaliar a aplicação da política de reajuste coletivo.

Seguir o fluxo conforme desenhado (negociação com 2 meses de antecedência - não esperar a DB). Comunicação próxima com liderança e colaboradores

- Monitoramento Mensal
- Garantir fluxo de envio e recebimento de novos associados e dirigentes
- Manter a base saneada junto ao time de RH Serviços
- Em caso de aumento, entender se é movimento natural de associação ou se há alguma condição impactando a experiência do colaborador
- Análise do comportamento da liderança

Outros indicadores da área:

- consultas/atendimentos
- denúncias e crises
- excesso de jornada



GrupoBoticário



Estar na vanguarda

Mais próximos e conectados com o negócio, com foco nos nossos colabs. para sermos o melhor e maior ecossistema de beleza do mundo. Mais preditivos e preventivos.

Time RTS | abr'24

- > Diretoria Comp e Planej Trabalho
- > > Diretoria BP e Planejamento
- > > > VP Gente



Gerência Sr de Rel Trab e Sindicais

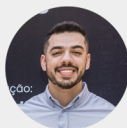
Meire Fontes



Maria Clara
Jovem Aprendiz

RTS Ops e Compliance¹

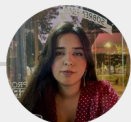
Performance, Orçam., Comunicação e Dados



Coordenação
RTS Ops e Compliance
Jackson Pereira



Michele Paiva
Analista II
(entrada 01/mai)



Fernanda Camargo
Jovem Aprendiz



Hiring
Analista III

Núcleo Técnico

Iniciativas técnicas cross e estudos técnicos



Gerência
Núcleo Técnico RTS
Ana Camila Martins
(entrada 01/jun)



Laura Helena
Especialista I



Hiring
Especialista X



Hiring
Analista X



Hiring
Analista X

Focais Avançados

Negociação sindical e frentes RTS-Negócio



Administrativo
Allan Ricardo
Especialista II



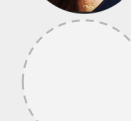
Operações
Lillian Boneti
Especialista II



Administrativo
Taila Schalch
Especialista II
(LM mai-out/24)



Varejo
Valéria Paulon
Especialista II



Operações - BA
Hiring
Especialista I

¹Nome da UO em revisão

Acompanhamos a evolução da legislação para pautar e não sermos pautados...

Publicada lei que cria o Programa Emprega + Mulheres



exame.

Em 3 meses, Lei da Igualdade Salarial ainda não multou nenhuma empresa



Promessa de campanha, lei da Igualdade Salarial foi sancionada por Lula em julho; até hoje, ministério não multou nenhuma empresa

Licença paternidade pode aumentar após STF reconhecer omissão sobre tema, dizem especialistas



INCENTIVO PARA CONTRATAR IDOSOS

Projeto para conceder incentivos fiscais a empregadores que contratarem pessoas com idade igual ou superior a 60 anos foi aprovado na CAE

Se não houver recurso, a proposta segue para a Câmara dos Deputados

Projeto que institui Nova Lei do Primeiro emprego é aprovado no Senado

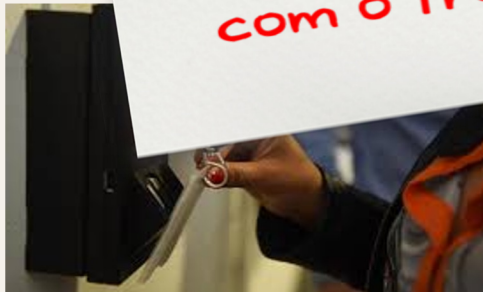


Ansiedade por novos modelo e contratos de trabalho

Estruturamos nossos modelos de trabalho, buscamos a segurança jurídica, evoluímos no processo e monitoramos a satisfação de nossos colabs.. Times mais diversos e integrados a partir de uma comunicação digital eficiente.



Vivemos um momento
de questionamento e de
grandes mudanças na
relação dos indivíduos
com o trabalho.



O futuro não para...Inserção no dia-a-dia das ferramentas tecnológicas disponíveis.

Estar na vanguarda

Novas Tecnologias para gestão do conhecimento, produção de dados, otimização do tempo e dos processos de trabalho e visibilidade das entregas da área.



Somos a 1ª área na VP de Gente a ter um projeto com o time de Agilistas da empresa e a utilizar a ferramenta de agilidade Kanbanize.

Além do Kanba, também utilizamos as ferramentas Miro e Trello.



GrupoBoticário



Cases - Varejo

Mais **conexão** entre as áreas, assertividade e automação dos processos, para alavancar **projetos** e **iniciativas** que gerem **soluções** para as “dores” do nosso **negócio**.

Estar cada vez mais próximos dos negócios para ser Top of Mind junto aos nossos stakeholders.

Desafios RTS



Nosso Varejo

429 lojas

43 quiosques

83 VDs

34 CDs e HUBs de logística (+B2C)

Ciclo de OKRs - Nossas ações estão conectadas e são priorizadas de acordo com os Objetivos Estratégicos da empresa

- ❖ Acuracidade de Folha (99,9%) - Phoenix

Cronos

Capturar **oportunidades** em jornadas e contratos de trabalho que gerem **eficiência** e **produtividade**, reduzam custos e riscos trabalhistas para **alavancar o negócio**.



Part Time Nova Iguaçu - Oportunizar alternativa para períodos de ↑ fluxo e reduzir custo da operação

MOAVI - Gestão de escalas Lojas - redução do custo com HEs nos períodos de ↑ fluxo de vendas - 30 lojas impactadas (projeto em andamento)

Vibra VD (OKR) - Oportunizar alternativa para períodos de fechamento de ciclo (experiência dos consumidores e colabs) - **discovery 2024**

Domingos das Mulheres - avaliação do modelo GB e estudo de alternativas em conformidade legal e sindical - **discovery 2024**

Consultor Volante - alternância de colaboradores entre lojas - (experiência dos consumidores e colabs) - **discovery 2024**

6x2 CD Registro - ↑ da capacidade de expedição através da disponibilidade de horas de trabalho nos sábados e nos domingos - **conexão com nosso propósito**





6X1 VERSUS 6X2 | COMPARATIVO DE CARGA HORÁRIA E FOLGAS

	6X1		6X2
Carga horária semanal	42 horas	- 4	38 horas
Carga horária mensal	210 horas	- 20	190 horas
Dias de folga no ano	52 dias	+ 39 ★	91* dias

O aumento de capacidade com a escala 6 x 2 se deve a maior disponibilidade de horas para expedição no sábado e no domingo.

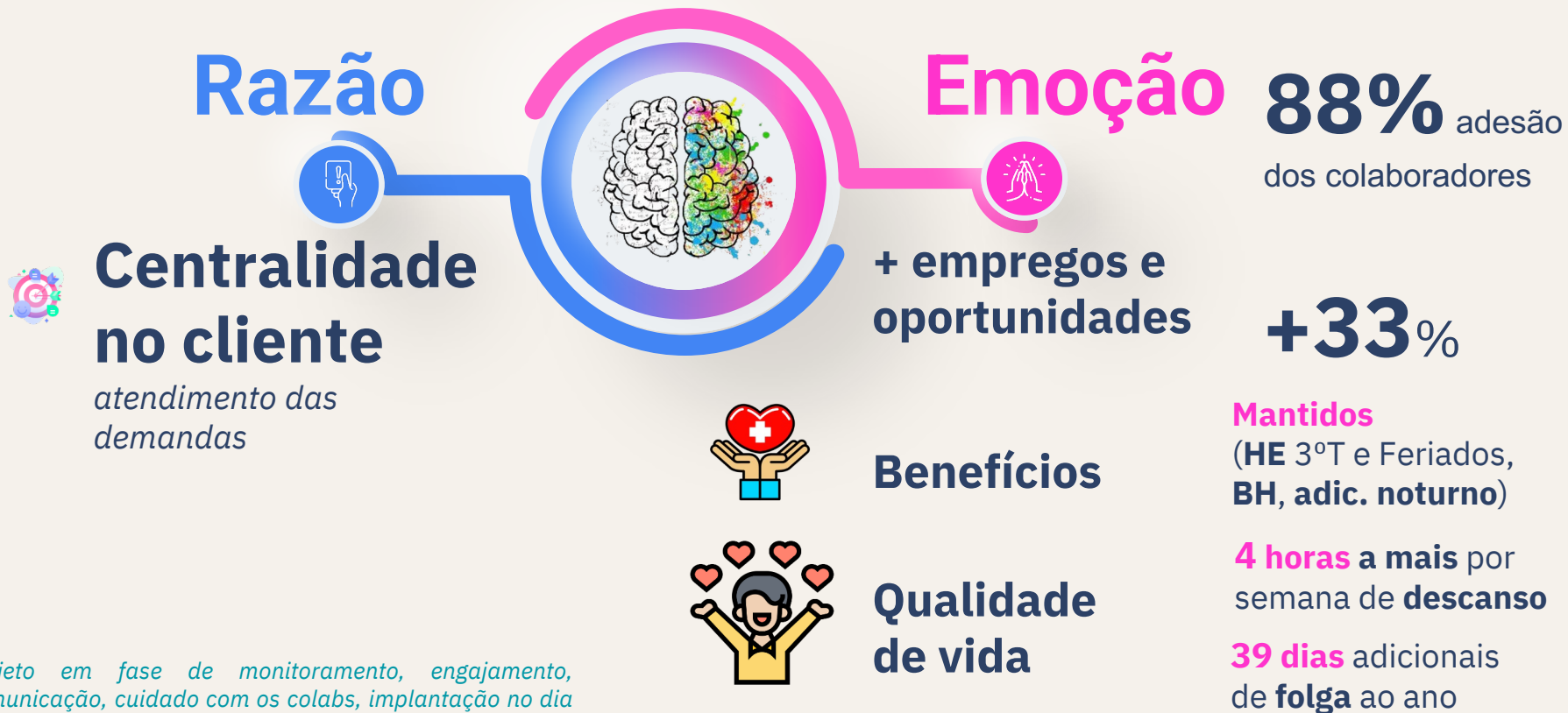
+20%

Aumento de horas programáveis

**Como o ciclo da escala 6x2 é composto de 8 dias (6 de trabalho e 2 de folga), o ano "passa a ter" 45,63 semanas (365/8), e, 45,63 semanas x 2 dias de folga = 91,25 folgas*



6X1 VERSUS 6X2 | BENEFÍCIOS 6X2 FIXO



❖ *Projeto em fase de monitoramento, engajamento, comunicação, cuidado com os colabs, implantação no dia 02/05, fase de contratação dos temporários.*

Phoenix

O **básico** com **confiabilidade**
e **segurança**

Revisão do processo de
Negociação Coletiva e
conexão dos stakeholders
com o **fluxo de envio das**
informações sindicais -
acuracidade de Folha,
experiência dos colabs e
compliance.



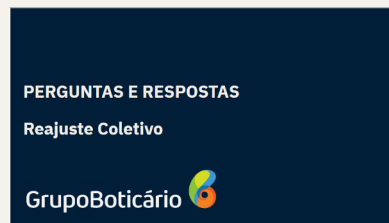
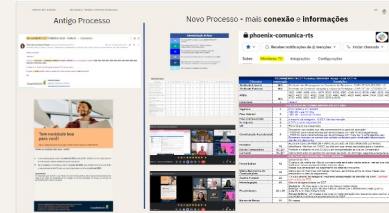
70 stakeholders + time de BPs e Central RH
Maior **efetividade** na aplicação das CCTs:
50 relatórios de CCTs
~3900 colaboradores impactados

Reforço na política de cuidado do GB - impacto em **100%** dos colabs

Melhor experiência das lideranças e colabs com a revisão do comunicado de reajuste salarial + Q&A e criação do comunicado de status de CCT e antecipação salarial

Comitê de CCTs - Varejo
100% das CCTs negociadas no Varejo - **eliminação do risco passivo e experiência dos colabs.**

Acuracidade de Folha - OKRs
De agosto/23 até dezembro/23 apenas **0,06%** dos processos impactados tiveram relação com **aplicação em CCT's.***



Reforçamos nosso cuidado com as pessoas através dos comunicados relacionados à Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho.

Novos Comunicados que valorizam a experiência dos colaboradores



TEMOS UMA ÓTIMA NOTÍCIA PARA VOCÊ: SAIU O REAJUSTE COLETIVO DO SEU SALÁRIO 2024!

Data-base: Janeiro

Olá colaborador! Você terá reajuste no salário no mês de março!

O piso geral da categoria será reajustado para **R\$ 3.417,39** (Um mil, quatrocentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos).

Os colaboradores que já tinham acima do piso terão seu salário reajustado em **3,71% (três e setenta e um por cento)**. Esse reajuste poderá ser proporcional se você foi admitido ou transferido ao longo de 2023 para essa localidade, e não se preocupe, em caso de transferência você receberá o proporcional da localidade anterior, assim que as negociações daquela região forem finalizadas.

Seu reajuste será retroativo a janeiro.

Entenda como é calculada a sua proporcionalidade - admissão ou transferência:

Exemplo*: Se você esteve nesta localidade durante o período de **01/01/2023 a 31/03/2023**, você terá direito a 3/12 (cinco dias avós) ou seja, você receberá proporcionalmente ao percentual correspondente a 3 (cinco) meses de trabalho, conforme exemplo de cálculo demonstrativo abaixo:

Salário = R\$ 1.500,00
 Percentual de reajuste 3,71% $12 \times 3 = 1,55\%$
 R\$ 1.500,00 + 1,55% = R\$ 23,25
 O salário mensal será de R\$ 1.523,25

Exemplo*: Se você esteve nesta localidade durante o período de **01/04/2023 a 31/12/2023**, você terá direito a 8/12 (nove dias avós) ou seja, você receberá proporcionalmente ao percentual correspondente a 8 (oito) meses de trabalho, conforme cálculo demonstrativo abaixo:

Salário = R\$ 1.500,00
 Percentual de reajuste 3,71% $12 \times 8 = 2,47\%$
 R\$ 1.500,00 + 2,47% = R\$ 37,05
 O salário mensal será de R\$ 1.537,05


Confira sua proporcionalidade:

%	3,71%	3,40%	3,08%	2,76%	2,47%	2,16%	1,86%	1,55%	1,24%	0,92%	0,62%	0,31%
Meses	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Praticar o sucesso responsável é garantir que as nossas negociações sejam boas para todos. Aproveite!

Foram com alguma dúvida? Fale com a gente através dos nossos canais:
 Fale com o BJT disponível no aplicativo da área de trabalho
 Converse com o atendimento de TI: 41.3375.1500
 Converse com o atendimento de RH: 0800.729.9080

GrupoBoticário



Deixa com a gente! Estamos cuidando da sua negociação coletiva.

Olá Colaborador (a),

Comunicamos que a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 da loja e logística de Cuiabá - MT, com data-base em fevereiro, representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Cuiabá, ainda está em andamento.

Mas fique tranquilo(a)! Assim que a negociação finalizar, vamos comunicar o seu resultado.

Importante: Quando a Convenção Coletiva for aplicada, os colaboradores que recebem o piso salarial da categoria e que foram admitidos ao longo de 2023/2024 terão seus salários reajustados, independente do mês de admissão na empresa.


Os demais colaboradores com salário acima do piso, terão seus salários reajustados de acordo com os meses de permanência nas cidades abrangidas pela CCT (Cuiabá - MT) - fevereiro/23 a janeiro/24.

A mesma regra será aplicada em caso de transferência de localidade ou entre empresas do Grupo.

Praticar o sucesso responsável é garantir que as nossas negociações sejam boas para todos. Aproveite!

Fique com alguma dúvida? Fale com a gente através dos nossos canais:
 Fale com o BJT disponível no aplicativo da área de trabalho
 Converse com o atendimento de TI: 41.3375.1500
 Converse com o atendimento de RH: 0800.729.9080

GrupoBoticário



TEMOS UMA ÓTIMA NOTÍCIA PARA VOCÊ: Vamos antecipar o seu reajuste salarial coletivo!

Terido em vista que até o momento não foi finalizada a renovação da CCT aplicável a vocês (data-base 2024), o Grupo Boticário, por liberalidade, fará a antecipação do reajuste salarial coletivo, considerando o **IPMC*** acumulado nos 12 últimos meses anteriores à data-base (2023).

Como será a antecipação?

O reajuste será de **3,6% (três por cento)** e será pago na folha do mês de **março de 2024**, junto com os valores retroativos aos meses de **fevereiro, maio e junho**.

O reajuste será aplicado sobre o salário de **março de 2023**, e caso você tenha recebido algum ajuste salarial em **março de 2022** por mérito ou promoção, o percentual de aumento reajustado será aplicado com base no novo salário.

Quando a negociação da CCT entre os sindicatos for finalizada, você será comunicado e, se o reajuste finalizado em CCT for superior ao que está sendo antecipado pelo GB, será feita a complementação do valor pago. Em caso de reajuste inferior, não será feito o desconto.

Entenda:

O período de apuração do reajuste salarial corresponde ao período de doze meses contados de última data-base (novo caso: **março/2022 a março/2023**), o qual será utilizado como data de corte para apuração do reajuste, seja ele integral ou proporcional.

Os reajustes decididos em negociação coletiva são proporcionais ao tempo de casa, ou seja, de sua data de admissão aqui no GB. E, em caso de transferência entre empresas do Grupo, o reajuste é proporcional ao tempo de permanência em cada uma delas.

Se você esteve nesta localidade durante todo o período citado acima, receberá o percentual integral de reajuste, mas se esteve nesta localidade por apenas uma parte do período, seu percentual de reajuste será proporcional aos meses de permanência nesta (quantidade de avós).

Confira a proporcionalidade:

%	3,6%	3,3%	3,0%	2,7%	2,4%	2,1%	1,8%	1,5%	1,2%	0,9%	0,6%	0,3%
Meses	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

*A data-base é o período do ano em que ocorre o reajuste salarial e o reajuste das condições de trabalho previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.
 *IPMC é o índice de preços ao consumidor, medido e divulgado pelo IBGE e usado para observar o fenômeno da inflação.

Praticar o sucesso responsável é garantir que as nossas negociações sejam boas para todos. Aproveite!

Fique com alguma dúvida? Fale com a gente através dos nossos canais:
 Fale com o BJT disponível no aplicativo da área de trabalho
 Converse com o atendimento de TI: 41.3375.1500
 Converse com o atendimento de RH: 0800.729.9080

GrupoBoticário

GrupoBoticário



Dia das Mães 2024

O amor permanece...

