

AVISO DE CONFORMIDADE

A Zeppini Industrial e Comercial, vem a público esclarecer que apoia firmemente todas as iniciativas do poder público para eliminar quaisquer tipos de discriminação, incluindo aquelas destinadas a reduzir ou erradicar as diferenças injustificadas de salários e benefícios remuneratórios entre homens e mulheres. A Zeppini concretiza esta preocupação não apenas pela obediência a todas as exigências legais, como também pela criação, implantação e cobrança de políticas e práticas que eliminem aquelas diferenças, valorizando sempre o trabalho das mulheres, que deve ser sempre reconhecido e remunerado de acordo com critérios justos e equitativos. Independentemente destas fortes crenças e práticas, a Zeppini não pode deixar de observar que a forma pela qual a publicação do Relatório de Transparência Salarial, previsto pela Lei nº 14.111/2023, e sua regulamentação, não atende a importantes critérios de constitucionalidade.

Assim, a Zeppini registra que não lhe foi garantida a oportunidade constitucional de esclarecer os motivos e as justificativas para certas diferenças que são apresentadas neste Relatório de Transparência Salarial. Neste sentido, a Zeppini declara que a sua política salarial atende a todos os requisitos legais pertinentes e, em especial, observa os critérios do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que define as situações em que a equiparação salarial é de fato devida. A Zeppini, então, cumpre a sua obrigação legal e a sua função social com a publicação do anexo Relatório de Transparência Salarial, ressalvando, contudo, que ele foi elaborado com base em dados que não refletem a atual realidade da empresa, já que as informações são de 2022, e sem que se tivesse sido garantido à empresa o direito constitucional do contraditório e da ampla defesa, no sentido de justificar e de esclarecer os fundamentos de certas diferenciações. Nesta medida, a empresa e as suas entidades de representação patronal continuarão a buscar soluções judiciais que permitam o aprimoramento do texto legal, respeitando os direitos e prerrogativas de todos os envolvidos

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

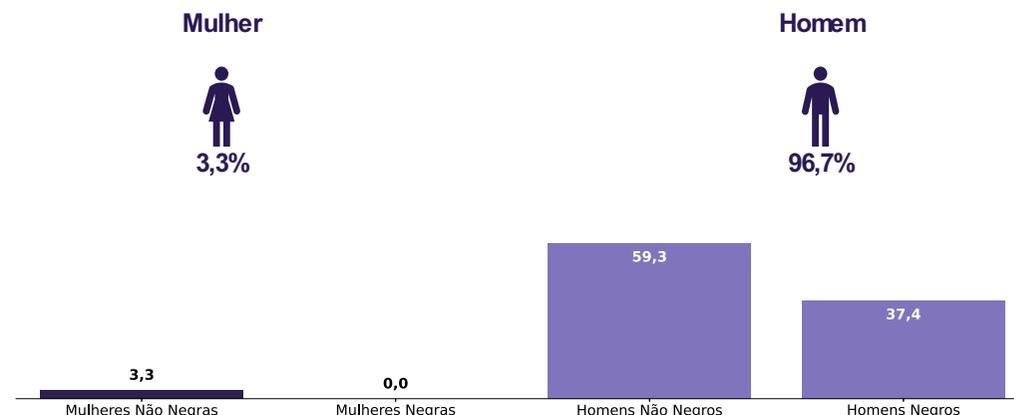
CNPJ: 53915849000151

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 57,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,6%

Indicador	Definição	Razão 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>	57,9%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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+)	☒☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒