

Relatório de Transparência Salarial | 1º semestre de 2025

Nota Explicativa:

Aqui na ZAMP, diversidade e transparência caminham lado a lado. Temos fome de avanço com responsabilidade e sabor de propósito em cada decisão.

A Lei nº 14.611/2023, publicada em 4 de julho de 2023, tem como objetivo principal garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem funções de igual valor.

Para isso, empresas privadas com 100 ou mais colaboradores passaram a ter a obrigação de publicar, a cada semestre, um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Com o intuito de detalhar como essa Lei deve ser aplicada, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram o Decreto 11.795/2023, a Portaria 3.714/2023 e a Instrução Normativa nº 6/2024.

Segundo essa regulamentação, o próprio MTE é o responsável por elaborar os relatórios, com base em dados declarados via eSocial e informações complementares enviadas pelas empresas pelo Portal Emprega Brasil.

Sobre o relatório do 1º semestre de 2025

Em fevereiro de 2025, o MTE disponibilizou o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, baseado em metodologia própria.

Entretanto, a metodologia utilizada não considera critérios previstos na CLT ou na nova Lei de Igualdade Salarial, utilizando comparativos estatísticos e genéricos entre gêneros.

Essa análise agrupa colaboradores e colaboradoras em recortes amplos, sem diferenciar por posição hierárquica, função, tempo de casa, desempenho ou elegibilidade a verbas específicas (como horas extras ou adicional noturno).

Além disso, os dados são apresentados segundo os Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Assim, por exemplo, no grupo de Dirigentes e Gerentes, são comparadas funções como Vice-Presidente de Finanças e Gerente de Comunicação, que têm níveis, escopos e responsabilidades diferentes.

Dessa forma, o relatório não espelha comparações entre profissionais que exercem funções equivalentes, como define o artigo 461 da CLT.

O que diz a CLT

De acordo com a legislação trabalhista, para que haja igualdade salarial por trabalho de igual valor, é necessário observar:

- Mesma função;
- Mesmo empregador;
- Mesmo local de trabalho;
- Diferença de até 4 anos de tempo de empresa;
- Diferença de até 2 anos de tempo na mesma função.

Nosso compromisso com a equidade

A ZAMP carrega no DNA a valorização de marcas autênticas e negócios fortes, e isso começa dentro de casa.

Temos diretrizes sólidas de diversidade, equidade e inclusão, que reforçam nosso compromisso com um ambiente de trabalho acolhedor, com igualdade de oportunidades para todos os colaboradores e colaboradoras.

Essas diretrizes fortalecem nossa cultura e ampliam nosso apetite por soluções inovadoras — afinal, mais diversidade é mais potência criativa.

Mesmo com as limitações do modelo atual, disponibilizamos o relatório elaborado pelo MTE para o CNPJ 13.574.594/0001-96, conforme exigido pela legislação:

[Relatório da Transparência ZAMP S.A.](#)

A ZAMP segue firme no propósito de impulsionar a equidade de gênero e fortalecer a inclusão como parte essencial do nosso crescimento.