

Mensagem da Administração

Em julho de 2023, foi publicada a Lei de Igualdade Salarial, que busca trazer transparência sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função

A lei passou a ter efeitos práticos para 2024, primeiro ano em que as empresas foram obrigadas a fazer a "**Declaração de Igualdade Salarial**", através do portal "**Emprega Brasil**".

Na sequência, o Emprega Brasil, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério das Mulheres, publicou o 1º Relatório de Transparência Salarial, disponibilizando também um relatório individual por CNPJ - relatório esse que é reproduzido na íntegra e sem alterações a seguir.

A despeito dos respeitáveis esforços realizados pelos Ministérios, há de se destacar algumas considerações e ressalvas quanto a metodologia do Relatório:

- Foram utilizadas informações (retiradas do e-social) com database de 2022; portanto, não atualizadas;
- Na necessidade de criar um Relatório nacional, foi utilizada uma estratégia de unificação e simplificação, através da qual diferentes CBOs foram agrupados "por similaridade".
- Além do agrupamento de CBOs, foram agrupados diferentes níveis de senioridade.

Com base nas observações acima, a administração da **Vhsys Sistema de Gestão S.A.** entende que os dados dispostos no Relatório de Transparência Salarial demandam informações complementares para sua melhor análise:

1. Na data-base de 31/03/2024, os colaboradores **vhsys** enquadram-se em um total de 43 CBOs distintos.
2. Um mesmo CBO pode agrupar diferentes funções e diferentes níveis de senioridade - na mesma data-base, a **vhsys** possuía um total de 103 funções diferentes.
3. Quando comparadas funções nas quais existem pelo menos 1 (um) homem cisgênero e (1) uma mulher cisgênero atuantes, reduz-se para somente 10 funções com esse enquadramento.
- 4. Nas 10 funções onde existem pelo menos 1 (um) homem cisgênero e (1) uma mulher cisgênero atuantes, a média de remuneração das mulheres equivale a 100,00% da remuneração dos homens.**
5. Em relação aos CBOs, existem 17 CBOs na vhsys que possuem pelo menos 1 (um) homem cisgênero e (1) uma mulher cisgênero atuantes - na comparação por CBO, a remuneração das mulheres equivale a 92,27% da masculina.

Na **vhsys**, acreditamos fortemente no papel da mulher como força motriz da sociedade, em qualquer papel que ela deseje exercer. Dessa forma, estamos comprometidos em trazer transparência e atuar, em conjunto à sociedade, para reduzir cada vez mais as diferenças salariais entre homens e mulheres e contribuir para que possamos ver mais mulheres em posições de liderança.

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

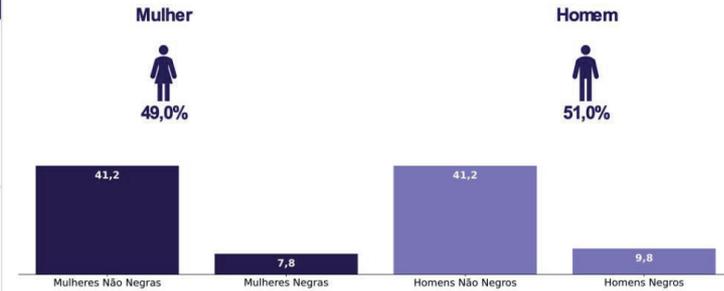
CNPJ: 12702717000164

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 66,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 65,5%

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>	66,2%
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>	65,5%

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:



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	100%
Cumprir metas de produção	100%
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	100%
Capacidade de trabalho em equipe	100%
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	100%
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	

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.