

Relatório de Transparência Salarial – Setembro de 2024

Nota Explicativa:

A Lei de Igualdade Salarial, publicada em 04 de julho de 2023 (Lei nº 14.611/2023), tem como principal objetivo garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função.

Em conformidade com essa lei, as pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados têm a obrigação de publicar semestralmente um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Para regulamentar a nova Lei de Igualdade Salarial e orientar as empresas para o cumprimento de suas obrigações, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram o Decreto 11.795/2023, a Portaria 3.714/2023 e, mais recentemente, a Instrução Normativa nº 6/2024.

A regulamentação estabelece que o Relatório de Transparência Salarial será elaborado pelo próprio MTE, com base em informações prestadas pelos empregadores por meio do eSocial e em informações complementares fornecidas pelas empresas pelo Portal Emprega Brasil.

Em 16 de setembro de 2024, o MTE disponibilizou os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de setembro/2024 de cada empresa, separados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

No entanto, a metodologia utilizada pelo MTE não leva em consideração os requisitos da nova Lei de Igualdade Salarial e da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), apresentando indicadores baseados em análises estatísticas, com comparativos inespecíficos de gênero.

A análise foi realizada considerando todo o quadro de mulheres e homens de cada empresa, sem atenção a particularidades decorrentes de posição hierárquica, atividade desempenhada, cargo efetivo, performance, tempo na empresa ou tempo no cargo. Assim, os parâmetros utilizados acabam por comparar empregados de toda a empresa, de diferentes posições e que não exercem as mesmas atividades.

Além disso, o Relatório apresenta a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, segregados por Grande Grupo de Ocupações da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), replicando a metodologia utilizada no comparativo geral. Novamente, a divisão de empregados por Grandes Grupos do CBO resulta na comparação de trabalhadores de diferentes posições hierárquicas e que executam atividades distintas. Considerando as posições existentes no quadro de empregados da VISA DO BRASIL EMPREENDIMENTOS LTDA., a metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego resulta na comparação de, por exemplo, profissionais de vendas, recursos humanos, advogados, profissionais de finanças, entre outros.

Portanto, o Relatório disponibilizado pelo MTE não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função, bem como não observa os critérios previstos no artigo 461 da CLT para igualdade salarial. A CLT garante salário igual a todo trabalho de igual valor desde que estejam presentes os requisitos (i) identidade de função; (ii) identidade de empregador; (iii) identidade de estabelecimento empresarial; (iv)

diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos; e (v) diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos.

Especificamente em relação ao Relatório disponibilizado pelo MTE em 16 de setembro de 2024, notamos, ainda, que o MTE indica que os dados considerados para composição do Salário Médio e Mediano são referentes ao ano de 2022. Entretanto, o Relatório disponibilizado pelo MTE para março de 2024, também utilizou os dados do ano de 2022, porém, apresentou resultados comparativos diferentes, o que se conclui pela existência de inconsistências no Relatório disponibilizado pelo MTE em 16 de setembro de 2024.

Independentemente dos fatos acima expostos, ressalta-se que a VISA DO BRASIL EMPREENDIMENTOS LTDA. adota diversas práticas ligadas à diversidade e inclusão, inclusive relacionadas a garantia de salários iguais às mulheres e homens que desempenham a mesma atividade, nos termos do artigo 461 da CLT. Dentre as práticas de diversidade e inclusão, destacamos:

- (i) *Visa Employee Program*: Programa destinado ao aumento de colaboradores com deficiência, incluindo divulgação de vagas afirmativas e, também treinamento específico para gestores com foco em liderança inclusiva;
- (ii) *LAC Women LEadership Development Program*: Programa destinado exclusivamente a mulheres com foco em desenvolvimento de carreira e preparação para níveis de liderança;
- (iii) *Programa de Estágio Visa*: Programa de Ação Afirmativa direcionado para contratação de pessoas negras em posição de estágio, bem como Programa de desenvolvimento específico direcionado para pessoas negras em posição de estágio.
- (iv) *Grupos internos de afinidades (Diversidade & Inclusão) voltados à iniciativas internas focadas em: Gênero, Orientação Sexual. Raça, Deficiência Física e Neurodiversa e Geração.*

Adicionalmente, demonstrando nosso compromisso com a igualdade de remuneração entre mulheres e homens, disponibilizamos, em atenção às obrigações estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial, o relatório da VISA DO BRASIL EMPREENDIMENTOS LTDA. elaborados pelo MTE para o estabelecimento 31.551.765/0001-43 com 100 empregados ou mais: