

Relatório de Transparência Salarial do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

Sobre o relatório do Ministério do Trabalho e Emprego

Em conformidade com a Lei de Igualdade Salarial, o Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") elaborou o Relatório de Transparência Salarial ("Relatório") de empresas com 100 ou mais empregados, incluindo o Banco J.P. Morgan S.A. ("JPMorgan").

A regulamentação determina que as empresas devem publicar o Relatório em seus websites ou em outros canais que permitam a ampla divulgação do documento.

O Relatório fornece uma comparação básica do salário mediano de 2022 e da remuneração total média de 2022 de todas as mulheres e homens dentro da população de funcionários. O Relatório não divulga quaisquer dados de informações pessoais.

De acordo com o Relatório do segundo semestre de 2024, a diferença salarial entre os gêneros para o JPMorgan no Brasil é de 13,2% para o salário mediano de 2022 e de 17% para a remuneração total média em 2022.

A diferença salarial entre homens e mulheres que o Relatório apresenta não tem relação com o conceito de igualdade salarial, que é remuneração comparável para trabalho comparável, o que significa, comparabilidade da função, nível hierárquico, experiência, tempo na empresa e/ou função, produtividade, desempenho, entre outros fatores. A análise estatística utilizada pelo Relatório baseou-se em dados extraídos a partir dos sistemas governamentais e não considera os parâmetros mencionados acima, que representam os requisitos legais para igualdade salarial.

Definições

Salário Mediano Contratual

A mediana é o ponto central no conjunto dos funcionários, onde há tantas pessoas com salário maior quanto salário menor, para mulheres e homens. Após definir a mediana salarial das mulheres e dos homens, que corresponde ao salário mensal com reajustes ao longo do tempo, o MTE calculou a razão matemática entre os dois valores, para obter o percentual de quanto o salário das mulheres equivale ao dos homens.

Remuneração Média

Após definir o salário médio das mulheres e dos homens, que corresponde à soma do salário real mensal (mulheres ou homens), acrescido de todos os demais pagamentos de natureza remuneratória, dividido pelo número total de mulheres/homens, o MTE calculou a razão matemática entre os dois valores, para obter o percentual de quanto o salário das mulheres equivale ao dos homens.

Grande Grupo de Ocupação de Acordo com CBO

No Relatório elaborado, são apontadas, também, a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média divididos por Grande Grupo de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações ("CBO"). De acordo com a lógica do CBO, os Grandes Grupos servem para agrupar ocupações com características semelhantes. CBO é o sistema de categorização do Governo, cujo objetivo é reconhecer, padronizar, e codificar todas as ocupações do mercado de trabalho brasileiro em geral. No entanto, por contemplarem diversas ocupações, incluindo diferentes níveis, não observando as especificidades das funções, a comparação remuneratória dentro de Grandes Grupos do CBO não compara diretamente os empregados que desempenham funções comparáveis, no mesmo nível, experiência, ou outros fatores que podem ser determinantes ou influenciar no trabalho.

Diferença Salarial e Igualdade Salarial

Diferença salarial é a comparação básica da média da remuneração de todas as mulheres e todos os homens da população de empregados sem considerar senioridade, função, nível, experiência ou outros fatores influenciadores. Igualdade salarial é baseada na análise estatística que compara a remuneração entre empregados que desempenham funções similares e comparáveis (remuneração comparável para função comparável).

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

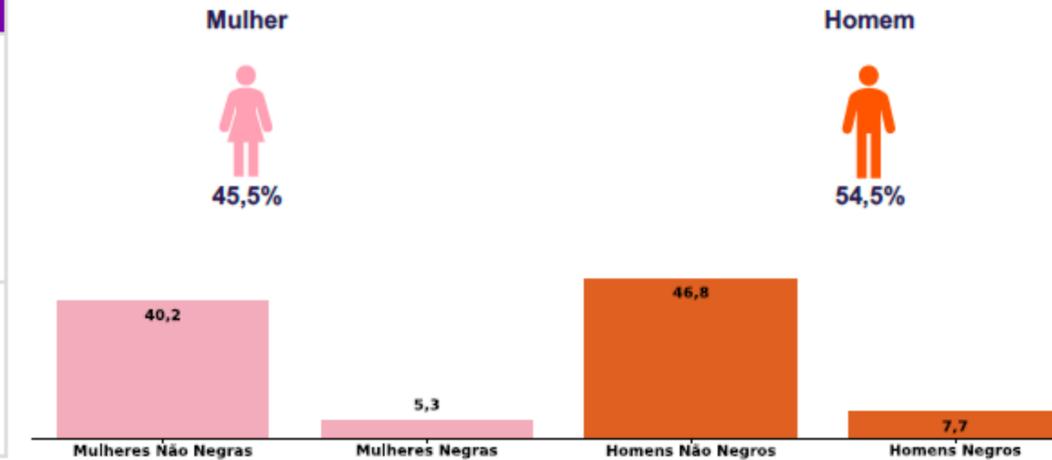
Empregador: 33.172.537/0001-98 / Quant. de trabalhadores: 924

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 86,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,0%

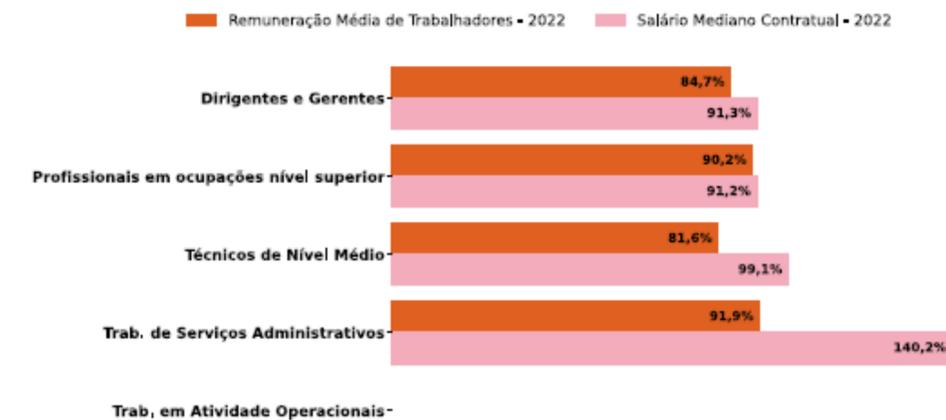
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	86,8%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	83,0%

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	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024