

Relatório de Transparência e Igualdade 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") produziu um Relatório de Transparência e Igualdade Salarial ("Relatório") para 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 seu site ou em outros canais que garantam a ampla divulgação do documento.

O Relatório fornece uma comparação básica do salário mediano contratual de 2026 e da remuneração total média de 2026 de todas as mulheres e todos os homens dentro da população de empregados. O Relatório não divulga nenhum dado de informação pessoal dos empregados. De acordo com o Relatório, a diferença salarial de gênero para o J.P. Morgan no Brasil é de 85% para os salários medianos contratuais de 2026 e de 86,5% para a remuneração total média de 2026 até Junho.

Nossos Princípios

- Buscamos tornar sonhos possíveis para todos, em qualquer lugar, todos os dias.
- Não acreditamos que o talento esteja concentrado em qualquer grupo demográfico específico e estamos dedicados a oferecer igualdade de oportunidades de emprego para talentos de todas as origens.
- Proibimos estritamente a discriminação, o assédio e a conduta abusiva de qualquer tipo. Estamos dedicados a tratar todos os indivíduos de forma justa e com respeito.
- Buscamos atrair e reter os melhores talentos. Reconhecemos que nossas pessoas são nossa fortaleza e que os diversos talentos e perspectivas que trazem para nossa força de trabalho global estão diretamente ligados ao nosso sucesso.
- Nos esforçamos para construir e promover um ambiente de trabalho inclusivo onde nossos funcionários sejam respeitados, confiáveis e empoderados. Nossa experiência é que, se nossas equipes forem mais diversas, geraremos melhores ideias e resultados, desfrutaremos de uma cultura corporativa mais forte e superaremos nossos concorrentes.
- Estamos dedicados – e em muitos lugares obrigados – a apoiar comunidades carentes como parte do nosso compromisso com a responsabilidade corporativa e o valor de longo prazo para os acionistas. Nos esforçamos para empoderar indivíduos e melhorar vidas por meio de nossas práticas de negócios e esforços de alcance comunitário que vemos como benéficos para clientes, comunidades e nosso negócio.

Definições utilizadas no Relatório divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Salário Mediano Contratual

A mediana é o valor central quando o salário contratual de todos os empregados é organizado em ordem crescente. Após determinar o salário contratual mediano para mulheres e para homens, usando o salário mensal ajustado ao longo do tempo, o MTE calculou a razão entre esses dois valores para obter a diferença de 85% no salário contratual mediano de 2026 até Junho.

Remuneração Total Média

A remuneração total média representa o salário mensal real, bem como outros pagamentos de remuneração para todos os funcionários incluídos, divididos pelo número de funcionários. Após determinar a remuneração total média para mulheres e para homens, o MTE calculou a razão entre esses dois valores para obter a diferença de 86,5% na remuneração total média de 2026 até Junho.

Diferença Salarial e Equidade Salarial

É importante ressaltar que as métricas divulgadas neste relatório representam uma medida da diferença salarial, e não da equidade salarial. A disparidade salarial reflete a distribuição atual de homens e mulheres pelas diferentes funções na organização, com uma maior proporção de homens em cargos de maior senioridade e com remuneração mais elevada. Esta medida não considera diferenças importantes, como o nível do cargo, a experiência, a localização geográfica, volume de trabalho e outros fatores que, em geral, influenciam a remuneração.

Além disso, o relatório inclui a proporção do Salário Contratual Mediano e da Remuneração Total Média de acordo com os **Grandes Grupos Ocupacionais** definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Esses Grandes Grupos categorizam ocupações com características semelhantes. Devido à natureza ampla das classificações do CBO e ao fato de abrangerem uma variedade de ocupações, as diferenças salariais relatadas por grupo ocupacional também não levam totalmente em conta os fatores que normalmente influenciam a remuneração.