Comentários gerais

O Brasil tem novas regulamentações de igualdade salarial (Lei n. 14.611/2023, Decreto n. 11.795/2023 e Portaria 3.714/2023, do Ministério do Trabalho), que, dentre outros aspectos, exige que as pessoas jurídicas com mais de 100 empregados publiquem um Relatório de Transparência (Relatório) semestral.

O Ministério do Trabalho utilizou um sistema próprio para a elaboração do Relatório, com os dados extraídos via eSocial e a declaração preenchida no Portal Emprega Brasil. Como os critérios de análise e a definição do nível de informações prestadas pelas empresas foram determinados unilateralmente pelo Ministério do Trabalho, as informações contidas no Relatório podem não estar atualizadas.

O Relatório contém uma análise geral preparada pelo Ministério do Trabalho, considerando "indicadores" (salário contratual e remuneração efetivamente paga) para avaliar uma possível diferença salarial entre gêneros, considerando a média e a mediana (ponto médio em uma distribuição). O Relatório também fornece informações superficiais sobre as práticas internas da empresa (por exemplo, existência de plano de carreira, critérios para progressão na carreira e outros).

Independentemente da existência de regulamentações de igualdade de remuneração no Brasil ou em qualquer outro lugar, o PayPal valoriza muito todos os seus empregados e está comprometido em compensar cada um deles de forma justa e equitativa.

Conceito de disparidade salarial entre gêneros

A disparidade salarial de gênero é a diferença entre os ganhos de todos os homens e os ganhos de todas as mulheres, expressa em uma porcentagem dos ganhos dos homens. Para a disparidade salarial entre homens e mulheres, foram considerados os valores médios e medianos, sem levar em conta outros aspectos, como, por exemplo, se eles realizam atividades diferentes, se estão em uma estrutura diferente da empresa, se têm níveis diferentes de experiência ou se estão na empresa há mais tempo, entre outros. Dessa forma, a disparidade salarial entre gêneros não é o mesmo que reconhecer a existência elementos para a equiparação entre os empregados.

Ao final deste material, é possível consultar a versão em português do Relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho para o PayPal.

Quando analisar as informações, você deve observar que:

- O Relatório é um documento preparado pelo Ministério do Trabalho, cujos critérios não foram expressa e integralmente disponibilizados para a criação dos resultados gerados. Portanto, ele não reflete com 100% de exatidão como os empregados do PayPal são remunerados.

- A diferença salarial entre homens e mulheres descrita pelo Ministério do Trabalho no Relatório não significa que as mulheres ganhem menos do que seus colegas homens que fazem o mesmo trabalho, com a mesma experiência e tempo na empresa, etc.

- A metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho não considera a existência de cargos distintos na empresa, o que impede uma análise precisa de diferença salarial entre cargos específicos e equivalentes.

- Também não há informações explícitas sobre a metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho sobre os dados informados em relação à etnia/raça, de modo que as informações do Relatório podem não refletir a realidade da empresa.

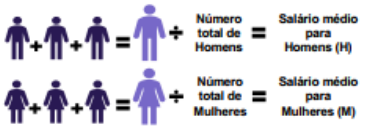
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 10878448000166

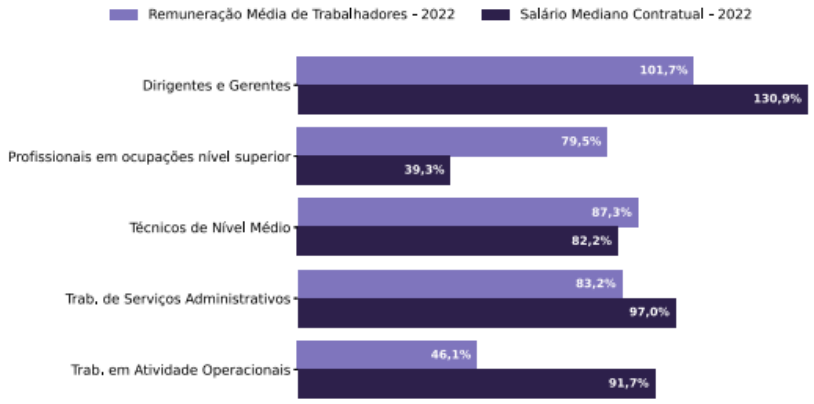
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,4%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	72,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	 Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	89,4%

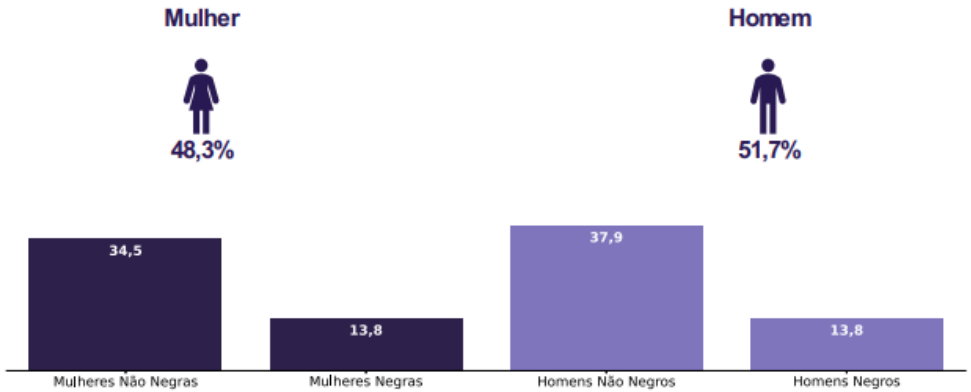
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
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	
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	

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024