Comentários gerais

O Brasil tem 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 100 ou mais 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 da 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 possuem níveis diferentes, ou a existência de outros elementos que justifique a disparidade 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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

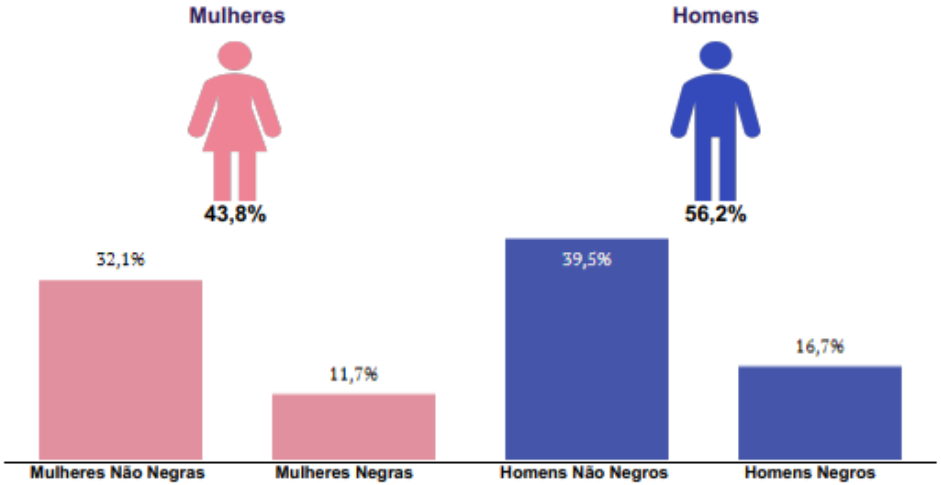
Empregador: 10.878.448/0001-66 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 192

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 76,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86,1% da recebida pelos homens.

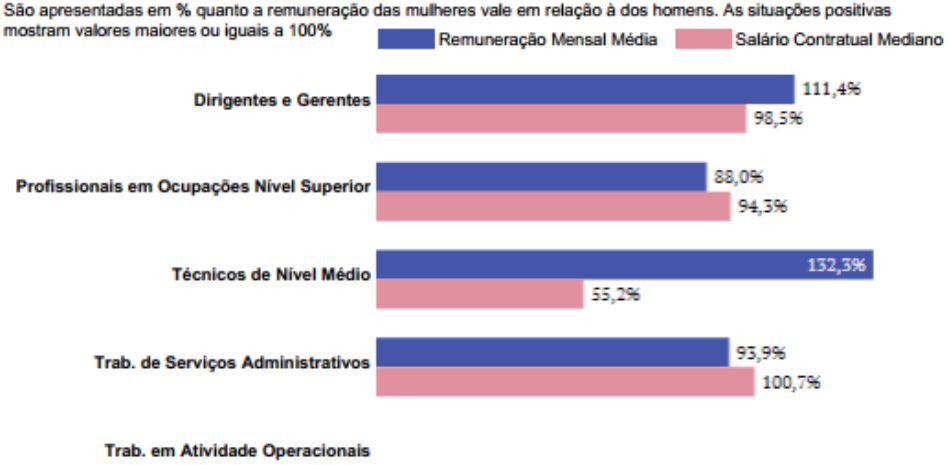
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	76,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H); Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	86,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
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	
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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.