

Defasagem salarial das mulheres cai devagar um ano após lei

KAROLINI BANDEIRA
karolini.bandeira@globo.com.br
BRASÍLIA

MERCADO DE TRABALHO

IGUALDADE EM MARCHA LENTA

Um ano após lei entrar em vigor, diferença salarial entre homens fica praticamente estagnada

Um ano após entrar em vigor, a lei proposta pelo governo Luiz Inácio Lula da Silva em março do ano passado — e em vigência desde novembro de 2023 — que prevê a igualdade salarial de gênero dentro das empresas brasileiras mostra resultados tímidos e ainda está longe de alcançar seu objetivo. Dados levantados pelo pesquisador do Ibre/FGV Daniel Duque, a pedido do GLOBO, mostram que, este ano, mulheres ganhavam cerca de 19% menos que homens que ocupam o mesmo cargo. No ano passado, a diferença era de 20%. Ou seja, a disparidade ficou praticamente estagnada — com queda de apenas 1 ponto percentual.

A análise foi feita com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do IBGE, comparando os números do primeiro semestre deste ano com o mesmo período do ano passado. O pesquisador comparou os salários pagos a homens e mulheres nas mesmas funções. E constatou que, em média, a diferença salarial em 2024 ficou em R\$ 660. Considerando só o setor formal, ou seja, os empregados com carteira assinada, a média de disparidade foi de R\$ 550. Também no setor formal, ao se analisar os salários pagos a cada função, a desigualdade caiu a passos lentos. A diferença média era de 18% em 2023 e caiu para 17% este ano.

MAIS FÁCIL NA CONTRATAÇÃO

O salário de mulheres jovens foi o que mais cresceu, segundo o especialista.

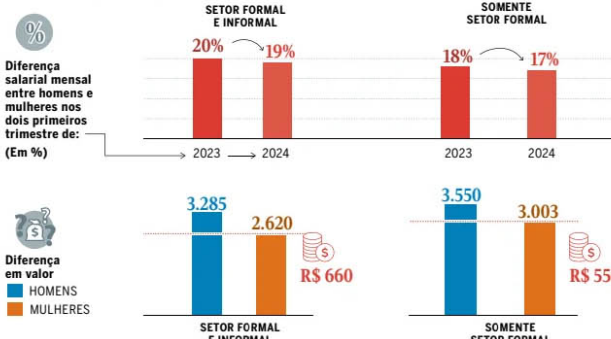
—Essas (as mais jovens) são as mais prováveis de ter um primeiro emprego. O ponto é que é mais fácil (para os empresários) contratar com paridade do que mudar o salário dentro da empresa para alcançar a paridade — avaliou.

A lei prevê igualdade de salário entre homens e mulheres nos mesmos cargos e funções dentro do setor formal, determinando a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios por empresas com cem ou mais empregados. Conforme o texto, se o governo identificar disparidade salarial, a empresa deve apresentar um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos.

Duque avalia que a Lei de Igualdade Salarial, regulamentada no fim do ano passado, terá efeitos positivos para reduzir a desigualdade nos próximos anos, mas o setor informal (que representa cerca de 40% do total de ocupações), não incluído na norma, deve ser um obstáculo.

Já na avaliação de Janaína Feijó, pesquisadora de Eco-

A FUNÇÃO PODE SER A MESMA, MAS O RENDIMENTO...



O que prevê a lei? Sancionada em 23 de novembro do ano passado, a lei prevê igualdade de salário entre homens e mulheres nos mesmos cargos e funções no setor formal, determinando a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios por pessoas jurídicas com 100 ou mais empregados.



E se houver diferença salarial entre homens e mulheres na mesma função? Se o governo identificar disparidade salarial, a empresa deve apresentar um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos.

Fonte: Economista Daniel Duque, com dados da Pnad Contínua, e Ministério do Trabalho

EDITORA DE ARTE

nomia Aplicada da FGV, "ainda é muito cedo" para atribuir a redução percebida à norma. Para ela, faz mais sentido que a mudança seja resultado de um ano positivo para o mercado de trabalho.

A variação acontece em um momento em que a economia está numa fase positiva, gerando mais vagas, o que propicia novas contratações com salários iguais entre homens e mulheres. Atualmente, segundo a Pnad Contínua, o país tem 103 milhões de pessoas ocupadas, o maior contingente já registrado.

— Não são mudanças que acontecem de um ano para o outro, considero um período curto para atribuir à lei. Talvez a queda seja mais por conta de o país ter conseguido admitir mais mulheres em 2024 do que por causa da lei — comenta Feijó.

Ao mesmo tempo em que há mais vagas no mercado, mulheres são contratadas em funções pouco valorizadas e com menores ganhos, como vendedoras e prestadoras de serviços do comércio, diz a especialista.

Após a Lei de Igualdade, o Ministério do Trabalho divulgou dois relatórios de transparência salarial, um em março e outro em setembro, com dados de 2022 e 2023, que apontaram piora nos dados referentes à desigualdade salarial no ano passado na comparação com um ano antes. A diferença de salários entre homens e mulheres no mesmo cargo subiu de 19,4% para 20,7%.

As empresas só começaram a ser notificadas pelo governo para apresentar justificativas sobre disparidades encontradas a

partir do segundo relatório, que saiu há dois meses.

A lei foi uma das promessas de campanha de Lula após receber o apoio no segundo turno de então senadora Simone Tebet, atual ministra do Planejamento. Para ela, a ideia é educar as empresas antes de começar a punir.

— Neste primeiro ano, o foco da ação dos ministros da Mulher e do Trabalho foi sen-

sibilizar e conscientizar tanto as empresas quanto os trabalhadores sobre o tema. Infelizmente, ainda temos que reverter essa questão, que é cultural. Isso implica um processo mais educativo, neste primeiro momento. E, em seguida, mais punitivo — disse Tebet ao GLOBO.

A ministra aponta que, apesar do aumento de vagas e contratações de mulheres no mercado, "os novos empregos continuam na área de cuidados", e reconhece que a lei, por si só, não é capaz de assegurar igualdade salarial.

— A Lei de Igualdade Salarial é para trazer o diagnóstico e garantir a transparência das empresas, um fator inovador, mas sozinha

não garante a igualdade salarial, que depende de uma série de outras políticas conjuntas mais estruturais.

Ana (nome fictício) descobriu que ganhava 30% a menos que um colega com a mesma função, metas e jornada de trabalho no fim de 2022, mesmo após um ano inteiro apresentando melhores resultados. A amizade com o colega e o tempo maior de casa tornaram ainda mais difícil lidar com a descoberta. No início, ela preferiu não levar o caso à chefia, mas após alguns meses pediu aumento.

— Entregava mais resultados e metas todos os meses. Eu me tornei referência no time e era encarregada de treinar pessoas. Meus chefes inclusive pediram que ajudasse ele (o colega de salário mais alto) a melhorar seu desempenho. Tive um aumento, mas continuei ganhando menos — diz.

Ana foi transferida para uma posição em que novamente trabalhou ao lado de outro homem, dois níveis acima do dela, realizando as mesmas tarefas. Novamente, se viu no lugar de exercer mesma função ganhando menos. Dessa vez, em vez de ter o salário ajustado, teve as metas reduzidas:

— Bati muito nessa tecla com meus chefes. Acabei descobrindo outras pessoas em situação parecida, e aí, finalmente, equiparam os salários. Mas foi após muita briga. Eu me desgastei a ponto de boa parte da empresa descobrir, para alcançar a equidade.

'VALORIZAR O TALENTO'

A empresária Chieko Aoki, que fundou a rede de hotéis Blue Tree e é CEO do grupo, um dos maiores do país, avalia que a desigualdade salarial desmotiva e impacta os níveis de produtividade das empresas e do país:

— A igualdade salarial entre homens e mulheres deveria ser uma questão óbvia e normal desde sempre. As mulheres, com maior poder aquisitivo, podem consumir mais para si, para a família e para os estudos. As empresas devem valorizar o talento, a meritocracia e a aspiração das pessoas de crescer e se desenvolver.

Fundadora e presidente da Rede Mulher Empreendedora (RME), a empresária Ana Fontes afirma que muitas mulheres são empurradas a empreender por falta de espaço e pouca valorização no mercado de trabalho:

— O domínio das empresas ainda é masculino. As mulheres estão na gerência, mas não na diretoria. Isso traz questões desde desigualdade salarial até assédio. Em alguns casos, elas não se sentem à vontade nesses ambientes e pedem demissão, mas também há a questão da sobrevivência... Estamos vivendo um momento bom de emprego, mas boa empregabilidade é outra questão.



Simone Tebet. Lei busca garantir a transparência nas empresas

CONTEXTO

Empresas foram à Justiça para não divulgar relatório

BRASÍLIA

Após o governo começar a exigir relatórios de transparência salarial, empresas passaram a buscar o Judiciário para contornar a divulgação dos dados relativos aos salários de homens

e mulheres. A entrega desses dados, por parte de pessoas jurídicas com mais de cem funcionários, é uma das determinações da Lei de Igualdade Salarial, regulamentada em novembro

do ano passado. Essa é uma das principais exigências da lei, justamente para se conseguir comprovar a relação dentro das companhias.

Associações empresariais começaram a recorrer ao Supremo Tribunal Federal (STF) e a outras instâncias do Judiciário, em março, argumentando que a lei é inconstitucional e que a entrega do relatório fere a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), por conter informações pesso-

ais sensíveis de empregados e salários. Outro argumento é que a imagem da empresa poderia ser abalada com a divulgação.

Um grupo de farmácias conseguiu uma decisão liminar (provisória, que não entra no mérito) na Justiça para negar a entrega dos dados salariais. A lei chegou a ser contestada no STF em duas ações diretas de inconstitucionalidade.

Em uma delas, os autores argumentam que a

divulgação dos dados causa dano injusto à reputação das empresas e que o plano de carreira corporativo vai além da questão de gênero. O caso está sob relatoria do ministro Alexandre de Moraes e não tem data para ser analisado.

A outra ação foi aberta pelo Partido Novo, defendendo que o relatório é inconstitucional por expor informações sensíveis sobre estratégia de

preços e custos das empresas. A Advocacia-Geral da União (AGU), por outro lado, afirma que não há danos à imagem ou violação da privacidade porque os dados são anônimos e o relatório divulga estimativas.

Em março, a ministra do Planejamento e Orçamento, Simone Tebet, também negou a exposição de dados pessoais e criticou o argumento das empresas. (Karolini Bandeira)

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal O Globo - Rio de Janeiro/RJ

Seção: Economia **Página:** 17