

# Mulheres, pretos, nordestinos e pessoas sem instrução são os brasileiros com salário mais baixo, mostra IBGE

*No ano passado, homens tiveram rendimento médio real de R\$ 2.460 por mês, enquanto as mulheres receberam, em média R\$ 1.938 por mês, ou 21,2% menos.*

**(G1, 16/10/2019 - acesse no site de origem)**

Mulheres, pretos, nordestinos e pessoas sem instrução escolar são os trabalhadores com os menores salários do Brasil, mostram dados divulgados nesta quarta-feira (16) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Em 2018, os homens tiveram rendimento médio real de R\$ 2.460 por mês, enquanto as mulheres receberam, em média R\$ 1.938 por mês, ou 21,2% menos - índice que se manteve em relação a 2017.

Em 2012, início da série histórica, os valores eram de R\$ 2.396 e R\$ 1.765, respectivamente, uma diferença de 26,3%.

O rendimento médio mensal de todos os brasileiros foi de R\$ 2.234 em 2018, o que representou um ligeiro crescimento em relação ao observado em 2017 (R\$ 2.107).

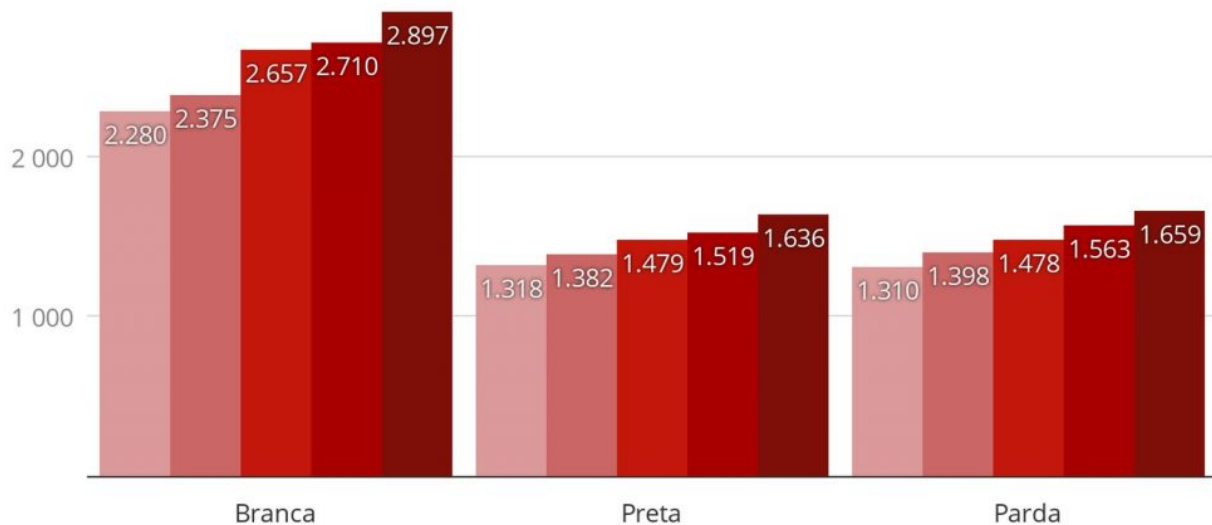
A desigualdade salarial entre gêneros é mais acentuada **nas regiões Sul e Sudeste, onde os homens ganham 28,7% e 26,82% mais do que as mulheres**, respectivamente.

Os números mostram ainda que, apesar de as mulheres serem maioria entre a população em idade de trabalhar (52,3%), os homens representam a maior parcela entre os que de fato trabalham (56,7%).

O levantamento do IBGE aponta também que, no ano passado, **brancos ganharam 42,7% mais que pardos e 43,5% mais que negros** no país. O rendimento mensal médio dos brancos foi de R\$ 2.897, enquanto o de pardos foi de R\$ 1.659 e o de pretos, de R\$ 1.636.

## Rendimento mensal por cor ou raça

Em 2018, brancos ganharam 42,7% mais que pardos e 43,5% mais que negros; dados em R\$



Fonte: IBGE

## Pessoas com ensino superior ganham o triplo daquelas com nível médio

Há ainda grandes lacunas salariais entre pessoas com diferentes níveis de escolaridade. Profissionais com ensino superior completo receberam em média R\$ 4.997 em 2018, quase três vezes mais que aqueles com ensino médio completo (R\$ 1.755) e quase seis vezes mais do que os trabalhadores sem instrução (R\$ 856).

As disparidades também são relevantes regionalmente. Em 2018, profissionais do Sudeste, do Centro-Oeste e do Sul receberam mensalmente em média R\$ 2.572, R\$ 2.480 e R\$ 2.428, respectivamente. Já os do Norte e Nordeste ganharam e R\$ 1.735 e R\$ 1.497, respectivamente. A diferença chega a 41,7% entre Sudeste e Nordeste, os dois extremos.

No ano passado, o Nordeste foi a única região a ter redução no rendimento médio mensal de todos os trabalhos. A queda foi de 1,3% em relação a 2017. Já o Norte e o Sudeste tiveram as maiores altas, com avanço de 5,6% e 3,8%, respectivamente.

## Aumento da desigualdade

A pesquisa do IBGE mostra que [concentração de renda voltou a piorar em 2018 e que o índice que mede a desigualdade foi o maior da série histórica, iniciada em 2012.](#)

No ano passado, o índice de Gini, que mede a concentração e desigualdade de renda, subiu

para 0,509, depois de ficar estável nos dois anos anteriores, quando foi de 0,501. O número é o maior da série iniciada em 2012, e leva em conta o rendimento médio dos brasileiros para todos os trabalhos.

O índice de Gini varia de zero a 1. Quanto mais próximo de zero, mais perfeita é a distribuição de renda de um país. Quanto mais perto de 1, mais desigual é uma economia. Ao longo dos últimos anos, o melhor resultado para o índice de Gini foi observado em 2015, quando marcou 0,494.

“Essas variações no índice de Gini têm muito a ver com as flutuações na renda dos mais ricos”, afirmou a analista do IBGE, Adriana Beringuy.

Os números do IBGE mostram que o **rendimento médio do grupo de 1% mais ricos do país cresceu 8,4% em 2018, enquanto o dos 5% mais pobres caiu 3,2%.**



Por Por Luísa Melo

# Diferença de salários entre homens e mulheres é de 20,7% no Brasil

*Vão é gritante no futebol: Lionel Messi, que joga pelo Barcelona, por exemplo, recebe em um ano o dobro (US\$ 84 milhões) da remuneração de 1.693 jogadoras das principais ligas do mundo somadas*

**(Valor Investe, 26/06/2019 - acesse no site de origem)**

A diferença média de salários entre homens e mulheres no Brasil caiu nos últimos anos, mas continua com um degrau bastante relevante.

Em 2009, homens ganhavam 25% mais do que as mulheres, com uma remuneração média de R\$ 2.738,51. Em 2017, essa diferença caiu para 20,7%, com homens recebendo R\$ 3.086,00, em média, e as mulheres com salário de R\$ 2.555,84.

Os dados são do Cadastro Nacional de Empresas 2017, levantamento divulgado hoje pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

A redução na diferença dos salários médios é decorrente do aumento de 16,6% na renda das mulheres de 2009 a 2017, mais do que o crescimento de 12,7% no salário dos homens.

Em termos de salários mínimos, o rendimento médio dos homens era de 3,3 salários mínimos e de 2,7 entre as mulheres.

## **Mais mulheres trabalhando**

Entre os brasileiros trabalhando e recebendo salários regularmente, 55,4% eram homens e 44,6% eram mulheres em 2017 - no maior patamar desde 2009.

Entre 2009 e 2017 foram gerados 4,9 milhões de novos postos de trabalho, sendo que 67,3% dessas vagas foram ocupadas por mulheres.

## **Anônimas e famosas**

Não são apenas as brasileiras assalariadas e anônimas que enfrentam a desigualdade na folha de pagamentos.

Em tempos de Copa do Mundo de futebol feminino, vale lembrar a participação da seleção brasileira, que consagrou a atacante Marta como a maior artilheira em Copas do Mundo - sim, incluindo o torneio masculino.

Marta usou uma chuteira sem patrocínio no segundo jogo da seleção, com duas faixas azuis e rosas, que são símbolo da campanha "Go Equal" da ONU (Organização das Nações Unidas) na luta pela igualdade de gênero nos esportes.

O protesto silencioso foi decorrente da diferença enorme de remuneração entre jogadores e jogadoras.

Segundo a ONU, Lionel Messi, que joga pelo Barcelona, recebe ao longo de um ano o dobro (US\$ 84 milhões) da remuneração de 1.693 jogadoras das principais ligas do mundo somadas

(US\$ 42,6 milhões).

O prêmio em dinheiro aos campeões na Copa do Mundo também mostra um abismo entre os gêneros. No último torneio masculino, a seleção campeã - a França - recebeu US\$ 38 milhões.

No campeonato feminino deste ano, a melhor seleção leva US\$ 4 milhões para casa. A justificativa da Fifa, que organiza os torneios, é a menor arrecadação da Copa feminina com direitos de transmissão e patrocínios.

*Weruska Goeking*

---

## **Relatório mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho na América Latina**

No mercado de trabalho em países da América Latina e do Caribe, a diferença entre homens e mulheres persiste e, em alguns casos, aumentou nos últimos anos. Esta é uma das conclusões do [relatório Panorama Social de América Latina 2018](#), elaborado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal) e divulgado nesta semana.

**[\(Agência Brasil, 19/01/2019 - acesse no site de origem\)](#)**

Segundo o levantamento, em 2016 a taxa de desemprego urbano era de 10,4% entre mulheres e de 7,6% entre homens. No mesmo ano, 48,7% das mulheres recebiam remunerações abaixo do salário mínimo, índice que cai para 36,7% entre os homens. Na distribuição por faixa etária, a diferença se mantém, alcançando o máximo nas trabalhadoras com idade entre 45 e 64 anos, parcela onde a diferença chegou a 16 pontos.

No mesmo ano, em média, 26,9% das mulheres ocupadas estavam em situação classificada pelo estudo como “subemprego” (em razão dos valores abaixo da linha da pobreza e com jornadas extensas), contra 19% dos homens na mesma condição. A média geral foi de 21,5%. Na evolução histórica desde 2002, os índices caíram para os dois gêneros, embora em ritmo maior no caso dos homens, “razão pela qual aumentou a brecha de gênero”, destaca o documento.

Considerando os trabalhadores que contribuem para a Previdência, houve uma inversão entre 2002 e 2016. Enquanto na primeira data a média dessa condição era maior entre mulheres (37,7%) do que entre homens (36,4%), na segunda essa prevalência mudou com índice maior no público masculino (46,5%) do que no feminino (45,5%).

### **“Nem nem”**

A maior diferença de gênero no mercado de trabalho identificada pela pesquisa da Cepal está naquelas mulheres jovens fora dele: as que não não estão ocupadas nem estudam, denominadas “nem nem”.

“Enfatizamos o tema da juventude, porque é a porção etária que está enfrentando as maiores dificuldades de inserção laboral e, sobretudo, as mulheres”, afirmou a secretária executiva da Cepal, Alicia Bárcena.

As jovens que não estudavam nem trabalhavam em 2016 correspondiam a 31,2% nos países pesquisados da região. Já quando a análise se voltou aos homens jovens, esse índice caiu quase três vezes, ficando em 11,5%. Embora nos últimos 15 anos a queda nas taxas dessa condição tenha sido maior entre as mulheres, a diferença continua representativa.

Entre os fatores para esse quadro, a Cepal citou a ausência de políticas e sistemas de cuidado, a manutenção da divisão sexual do trabalho nas famílias, a gravidez na adolescência e a alta carga de trabalho doméstico e de cuidado, ambos não remunerados.

“Em particular a distribuição desigual do trabalho não remunerado e de cuidado entre homens e mulheres, o não reconhecimento de seu valor econômico e das barreiras que isso impõe a uma plena integração das mulheres ao mercado de trabalho e, portanto, à obtenção de autonomia econômica, reproduzem as desigualdades de gênero ao largo do ciclo de vida”, analisam os autores do relatório.

### **Causas e impactos**

Segundo a oficial de Gênero e Raça do Escritório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) no Brasil e pesquisadora em gênero, Ismália Afonso, para entender o fenômeno é preciso analisar o histórico dessas mulheres. No Brasil, o perfil mais comum é de jovens negras de periferia, evidenciando uma inter-relação entre gênero, raça e classe. Mas outros fatores devem ser considerados, como a violência presente nas histórias de vida e nos ambientes onde essas pessoas estão inseridas.

“Isso vem sendo forjado ao longo de anos, elas são vítimas de violência doméstica parental e indireta, dos pais contra as mães. E isso ajuda que elas tenham mais dificuldade de se manter na escola. O ambiente público, a cidade mais violenta, concorre para que pessoas que morem em territórios mais violentos [se mantenham], porque é muito difícil sair de casa para estudar de forma estável se a escola é violenta, se o trajeto é violento”, analisa.

Outro elemento que contribui, acrescenta Afonso, é a sobrecarga de trabalho doméstico. E aí não somente dos filhos, mas também de familiares e dos próprios companheiros ou companheiras. Assim, a explicação que busca sugerir como causa central da saída da escola e da dificuldade de empregabilidade a gravidez da adolescência deveria ser observado com mais cuidado. Muitas vezes, a jovem já deixou a educação formal antes, ou vivencia o casamento ou a gestação como formas de socialização em condutas mais próximas do mundo adulto.

Além de ver o fenômeno em suas múltiplas causas, a oficial do Pnud defende que esse cenário deve merecer resposta do Poder Público porque afeta não somente o presente com o futuro dessas jovens. “Sem contribuição previdenciária, já que não trabalham, há uma série de direitos que não serão garantidos a elas (licenças, aposentadoria). Dessa maneira, é possível esperar que avancem para a idade adulta e a velhice ainda mais empobrecidas”, completa.

---

# O gênero do holerite no Brasil, por César Muñoz

*Desde 7 de outubro até o final do ano, as mulheres trabalham de graça no Brasil. Essa é uma forma de ilustrar a disparidade salarial entre gêneros nas empresas brasileiras.*

*([Human Rights Watch Brasil, 11/10/2018](#) - [acesse no site de origem](#); originalmente publicado em [Valor Econômico, 11/10/2018](#))*

Em cerca de nove meses, homens no Brasil [ganham](#) o mesmo que suas colegas mulheres recebem em um ano inteiro. Em outras palavras: se as mulheres recebessem mensalmente o mesmo salário que os homens, elas poderiam trabalhar até 6 de outubro e tirar o resto do ano de folga.

Elas não o fazem, é claro. As mulheres continuam patrulhando nossas ruas, projetando nossos edifícios, investindo nosso dinheiro, produzindo nossa comida, cuidando dos idosos e ensinando nossos filhos, e ganhando [em média 23% menos](#) do que os homens.

Não é somente injusto e errado. Também é ruim para os negócios e para a economia do país. Os candidatos eleitos para o Congresso e para a presidência devem agir para tornar a igualdade salarial para os mesmos cargos uma realidade no Brasil.

Algumas das diferenças salariais podem ser atribuídas à sub-representação de mulheres em empregos bem remunerados. [Há mais mulheres brasileiras com ensino superior do que homens](#), mas quando buscam o crescimento na carreira, elas esbarram em um teto de vidro blindado. O ensino superior não as protege contra a discriminação salarial - as mulheres com diplomas universitários recebem [36% menos](#) do que os homens com o mesmo nível educacional.

No centro da disparidade salarial está uma generalizada discriminação de gênero. O Brasil está nas últimas posições - 119 entre 144 países - do [ranking](#) sobre igualdade salarial para trabalho similar, segundo uma pesquisa anual do Fórum Econômico Mundial realizada com executivos. O que impulsiona essa desigualdade é uma discriminação muitas vezes tão sutil que torna difícil para as mulheres provarem ou até mesmo reclamarem contra a situação.

“Ana” trabalha em um banco no Brasil e compartilhou sua experiência comigo. Ela me pediu para não usar seu nome verdadeiro e para não divulgar outros detalhes da sua história por medo de represálias.

Há dois anos, Ana, uma funcionária com bom desempenho, recebeu a primeira parte de um bônus anual. Seu supervisor prometeu que o restante - “uma quantidade maior”, segundo ele - seria quitado no final do ano. Esta era a prática padrão no seu banco.

Mas entre os pagamentos, Ana revelou que estava grávida. Isso não afetou seu trabalho, mas a segunda parcela do bônus chegou no mesmo valor que a primeira. Logicamente o banco não disse que o bônus menor do que o esperado era em razão da gravidez, mas ela tinha certeza

que esse era o motivo. O banco não lhe ofereceu nenhuma explicação. “O preconceito é velado”, disse ela. “É difícil lutar contra isso.”

No ano seguinte, após retornar da licença-maternidade de seis meses, Ana não recebeu qualquer bônus. Zero. Ela disse ao seu supervisor que deveria ao menos receber o bônus correspondente aos seis meses em que trabalhou, mas não recebeu.

Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho não apenas expõe as empresas a possíveis ações judiciais, mas também é prejudicial aos negócios.

Jairo Okret, Líder da Prática de Tecnologia na América Latina da Korn Ferry, uma empresa internacional de consultoria e recrutamento, contou que as empresas que constroem uma reputação de serem justas e de disporem de um ambiente de trabalho de respeito e valorização das mulheres são melhores na retenção de trabalhadores de alto desempenho, o principal ativo de qualquer negócio.

Ana, por exemplo, considerou deixar o banco. “Fiquei bem chateada”, contou. Ela continuou apenas porque o banco a promoveu- uma prova, argumenta, de que os bônus reduzidos não ocorreram devido a um desempenho ruim. Apesar da promoção, ela nunca recebeu o bônus ora devido.

Bancos com mais mulheres em seus conselhos têm melhor desempenho e estão melhor preparados financeiramente para uma possível crise, mostrou um [estudo](#) recente do Fundo Monetário Internacional (FMI) sobre 800 bancos ao redor do mundo.

Os pesquisadores encontraram indícios de que as mulheres que superam os obstáculos para avançar no setor financeiro são singularmente qualificadas e eficientes, e isso é excelente para as empresas. Porém, mulheres não deveriam ter que provar a habilidade de superar a discriminação para demonstrar seu valor. Os dados do FMI também mostram que a diversidade de opiniões e experiências leva a melhores decisões. Ponto final.

O governo tem um papel a desempenhar na garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres. Nos Estados Unidos, a [lei de remuneração justa de 2009](#) (“Lilly Ledbetter Fair Pay Act”) implementou uma proteção contra a discriminação salarial e, em 2016, o então presidente Barack Obama criou o [Compromisso de Equiparação Salarial](#) (“Equal Pay Pledge”). Mais de cem das maiores empresas dos Estados Unidos assumiram compromissos para identificar e corrigir desigualdades salariais entre homens e mulheres. Na Europa, vários [países](#) promulgaram medidas de transparência que revelam disparidades salariais entre homens e mulheres nas empresas.

Um recente [relatório do Banco Mundial](#) afirma que os países estão perdendo bilhões de dólares por conta das diferenças na remuneração entre mulheres e homens. No Brasil, [um estudo acadêmico](#) de 3.000 cidades mostra que a disparidade salarial entre homens e mulheres reduz o crescimento econômico.

Os novos membros do Congresso e do Executivo que tomarão posse em janeiro deveriam garantir que as mulheres brasileiras, como Ana, recebam remunerações justas por seu trabalho. Será bom para as mulheres e bom para todo o Brasil.

**César Muñoz** é pesquisador sênior para o Brasil na Divisão das Américas da Human Rights Watch.



---

## **Renda das mulheres é 42,7% menor que a dos homens, diz Pnud**

Apesar de as mulheres apresentarem melhor desempenho na educação e terem maior expectativa de vida no Brasil, a renda delas é 42,7% menor que a dos homens (10,073 para mulheres contra 17,566 para homens), segundo dados divulgados hoje (13) pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud). A média de renda per capita do país é de 13,755.







**(Agência Brasil, 14/09/2018 - acesse no site de origem)**

Ao apresentar o novo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do país e do mundo, o órgão destacou a desigualdade de gênero na taxa que considera o acesso da população à educação, saúde e perspectivas econômicas.

De acordo com o levantamento, no Brasil, enquanto o IDH dos homens é de 0,761, na escala que varia de 0 a 1 ponto, o das mulheres é de 0,755 - quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano. A expectativa de vida das brasileiras é de 79,3 anos contra 72,1 anos dos homens. No quesito educação, a projeção de uma menina que entra no ensino em idade regular é permanecer estudando por 15,9 anos e ter uma média de estudo de 8 anos, contra, respectivamente, 14,9 e 7,7 para os meninos.

Países como Uruguai, Venezuela e Argentina mantêm padrões muito mais equitativos entre homens e mulheres, ainda que todos eles sustentem a disparidade econômica por gênero de quase 50% entre a renda de um e outro.

## Índice de Desigualdade de Gênero (2017)

Países	IDH		Expectativa de vida		Média de anos de estudo	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
 Uruguai	0.807	0.796	81	74	9	8.4
 Venezuela	0.762	0.754	78.9	70.8	10.7	10
 Argentina	0.816	0.819	80.4	73	10.1	9.7
 Brasil	0.755	0.761	79.3	72.1	8	7.7
 Paraguai	0.690	0.71	75.5	71.1	8.4	8.3
 Bolívia	0.665	0.716	72.1	67	8.2	9.7

Fonte: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD

Parte da justificativa pode estar no menor tempo que a mulher dispõe para o mercado de trabalho formal. Um dos dados divulgados pelo Pnud aponta que o Brasil é o país da região onde há menor divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres. De acordo com o levantamento, elas gastam 13,3% mais do tempo em atividades não remuneradas dentro de casa, trabalhando 4,3 vezes mais nestas funções do que os brasileiros. O número ainda pode ser maior, considerando a subnotificação, neste levantamento, do tempo disposto para cuidar de filhos, idosos e familiares doentes.

Com relação à participação política, as mulheres ocupam 11,3% das cadeiras do Congresso Nacional. O número representa o pior resultado da América do Sul e o terceiro pior da América Latina, atrás somente de Belize (11,1%) e das Ilhas Marshall (9,1%). O país com menor IDH do mundo, Níger, tem mais mulheres com assento no Parlamento (17%) do que o Brasil.

*Carolina Gonçalves; Edição: Lílian Beraldo*

# O ano é 2018. O assunto é pagar o mesmo salário a homens e mulheres, por Nana Soares

*Em meio a uma das corridas eleitorais de cenário mais incerto dos últimos anos, um tema tem sido recorrente: igualdade salarial entre homens e mulheres. Alguns candidatos, com Jair Bolsonaro (líder das intenções de voto em um cenário sem Lula) e João Amoêdo, do NOVO, já declararam, respectivamente, que a [maternidade é uma razão aceitável para a desigualdade salarial](#) e que [o Estado não deve interferir nesse assunto](#). Outros candidatos (especialmente Marina Silva, a única mulher no pleito) fizeram do tema motivo para embate e para demonstrar sua visão contrária.*

*Muito legal, não fosse o fato de estarmos no ano de 2018.*

*(Emais, 30/08/2018 - [acesse no site de origem](#))*

Enquanto a NASA descobre depósitos de gelo na Lua e moléculas orgânicas em Marte, um dos maiores países da Terra ainda está discutindo, literalmente, se homens e mulheres devem ganhar o mesmo salário. Não é como devem ganhar, é SE devem. Somos nós precisando reafirmar que merecemos sim ganhar a mesma coisa **e que garantir a igualdade é uma responsabilidade do Estado**. Uma luta dos séculos XIX e XX que parece não ter se encerrado por aqui.

Não é que o tema não mereça debate. Merece e muito, porque [a desigualdade salarial se apresenta de maneiras muito sutis](#) no mercado de trabalho. Isso pode e deve ser discutido, repensado, colocado sob os holofotes. É uma pauta essencial para a igualdade entre homens e mulheres de maneira geral, não apenas economicamente falando. O problema é que a discussão ainda não superou sequer o pressuposto de que devemos combater a desigualdade.

O fato de ser esta a principal pauta feminina em debate na corrida pelo Planalto simboliza o que foram os últimos quatro anos para os direitos das mulheres: derrota atrás de derrota, com raríssimos momentos a ser comemorados. Um verdadeiro 7×1. Em 2010 e 2014, o tema “feminino” que dominou a arena pública foi o aborto. Outra discussão que já poderia ter sido superada, mas que encontra eco em vários outros países do mundo, inclusive da América Latina, que também debatiam e debatem o tema ao mesmo tempo. No contexto brasileiro, ver presidenciáveis perguntarem (ainda que retoricamente) se homens e mulheres devem receber o mesmo salário ao exercer as mesmas funções não pode ser chamado de outra coisa que não retrocesso.

Há muita coisa em jogo para as mulheres brasileiras. E os candidatos sabem bem disso, porque é de conhecimento público que somos nós o [maior grupo entre os eleitores indecisos](#). Provavelmente serão as mulheres, seus votos e rejeições, que vão [decidir quem vai ganhar a corrida presidencial](#). Esse é um motivo explícito para abordar pautas “femininas” em debates e programas de governo, mas não se deve ignorar o crescimento do debate feminista nesse intervalo, hoje muito mais presente no cotidiano e cobrado de políticos, celebridades e servidores públicos.

Pode ser que saia vencedor algum candidato veementemente contra a desigualdade salarial. Pode ser que não. Faz parte da democracia. O que acho é que independentemente do resultado já perdemos, ou não estaríamos sequer nesse nível de debate.

---

## [Justiça dos EUA certifica ação coletiva contra Goldman Sachs por discriminação de mulheres](#)

*Segundo processo, cultura do banco prejudicava carreira de funcionárias*

**[\(O Globo, 31/03/2018 - acesse no site de origem\)](#)**

Uma juíza federal americana decidiu que mulheres que acusam o banco Goldman Sachs de discriminação de salário, promoção e avaliação de desempenho podem prosseguir com uma ação coletiva iniciada contra a empresa. A sentença, proferida na tarde de sexta-feira, pela juíza Analisa Torres abrange associadas e vice-presidentes que trabalharam nas divisões de banco de investimento, de gestão de recursos e de ações do Goldman desde setembro de 2004 e funcionários baseados em Nova York desde 2002.

O Goldman foi acusado de, sistematicamente, pagar menos a mulheres e de conceder a elas avaliações de desempenho piores, impedindo a evolução de suas carreiras.

A certificação da classe aumenta o poder de barganha das vítimas, uma vez que processos desse tipo tendem a proporcionar indenizações e acordos maiores do que em ações individuais. Kelly Dermody, advogada das vítimas, estimou que mais de 2 mil pessoas podem ser cobertas pela classe.

O Goldman Sachs não comentou a notícia.

O processo é um dos maiores entre os que tem como foco o suposto tratamento desigual de profissionais do sexo feminino por empresas de Wall Street. Em sua decisão, que tem 49 páginas, a juíza Torres afirmou que as vítimas apresentaram “provas significativas de tratamento discriminatório” no Goldman. Ela citou como exemplo um levantamento segundo o qual vice-presidentes e sócias mulheres recebiam, respectivamente, 21% e 8% menos que seus pares masculinos no banco. A juíza acrescentou ainda que as vítimas apresentaram provas de que o Goldman “estava ciente das disparidades e do preconceito de gênero”.

O processo havia começado em setembro de 2010 e, segundo a magistrada, acabou sendo atrasado por uma disputa sobre qual compensação os ex-funcionários poderia obter.

- Estamos, obviamente, muito satisfeitos - afirmou Dermody em uma entrevista por telefone. - Esse tem oito anos, e, às vezes, vale a pena esperar.

---

# Mastercard reconhece que mulheres ganham menos que homens para mesmas funções e desempenho

*Empresa de cartão de crédito anuncia plano para reduzir desigualdades*

**(Época Negócios, 13/02/2018 - acesse no site de origem)**

Mesmas funções, mesmo desempenho, mas salários diferentes. A empresa de cartões de crédito Mastercard reconheceu em um relatório que suas funcionárias mulheres ganham menos que os homens mesmo com desempenho igual em funções de mesmo nível. As mulheres recebem US\$ 0,99 para cada dólar recebido pelos homens. A companhia divulgou que pretende tomar medidas para acabar com essa desigualdade.

A Mastercard avalia suas práticas de pagamento anualmente e, “se disparidades são encontradas, e não explicadas de uma maneira aceitável, uma ação apropriada é tomada” aponta o relatório. A diferença salarial é bem menos que a média de 17% nos Estados Unidos, que é baseada nos ganhos médios por hora e não leva em consideração os títulos das vagas, o tempo na empresa e outros fatores que podem afetar o rendimento. A discriminação salarial por gênero é contra a lei federal americana.

Uma série de empresas do setor financeiro, como o Citigroup e o Wells Fargo, revelaram recentemente a diferença nos salários de funcionários homens e mulheres. Todos afirmaram que a perda é de cerca de 1%, após se levar em consideração questões como o tipo de vaga e a localização geográfica. A maioria se negou a explicar o cálculo que é levado em consideração no ajuste.

“Igualdade de gênero é o fundamento principal de nosso compromisso em construir uma cultura inclusiva e de elevada performance na companhia. Nós continuamos dedicados a manter as práticas voltadas para assegurar que o pagamento anual é igual para desempenhos iguais no mesmo nível”, apontou o relatório da empresa.

---

## Diferença salarial entre homens e mulheres é maior em São Paulo

São Paulo é o Estado que apresentou a maior diferença no levantamento que compara os ganhos entre gêneros: [as mulheres receberam, em média, salário equivalente a pouco mais de 80% da remuneração masculina.](#)

## **(Folha de S. Paulo, 25/11/2017 - acesse no site de origem)**

Próximo a esse patamar também estão Rio de Janeiro, Santa Catarina e Espírito Santo.

Na avaliação do coordenador-geral de estatísticas do Ministério do Trabalho, Mário Magalhães, uma [razão para a disparidade](#) estaria no perfil do mercado de trabalho e em como é ocupado.

Segundo ele, mulheres estão mais presentes nos setores de comércio e serviço; homens, na construção civil e na indústria de transformação.

“São Paulo tem a economia mais dinâmica e moderna do país. Nesse caso, tem peso grande da indústria de transformação, que, em geral, tem salário maior que o comércio”, afirma Magalhães.

Estados do Nordeste e do Norte estão no extremo oposto: têm as menores diferenças. Destacam-se Pará, onde as mulheres ganham o equivalente a 98,2% do salário dos homens, e Alagoas, onde a relação é de 96,9%.

Nesse caso, a equidade é explicada pelo fato de o levantamento considerar o emprego formal, que nessas regiões tem importante participação do setor público, em que cargos e salários são definidos em concurso.

## **SUPERAÇÃO**

No setor privado do Nordeste, o mercado pode ser duro com as mulheres, diz Maria do Amparo Xavier Santos, 62, que atua nas obras do metrô de Salvador, na Bahia.

Ela começou a trabalhar na construção civil na adolescência, aos 14 anos. Foi servente, carpinteira, eletricista, armadora. Aos 34, tornou-se a primeira mulher mestre de obras na Bahia, chegando a comandar equipes com mais de 200 operários.

“Foi muito difícil. Quando procurava trabalho, diziam que vaga para mulher era só para lavar o banheiro da obra”, afirma.

Para crescer na profissão, concluiu os estudos e faz cursos técnicos. Mesmo assim, diz que ganhava menos que os colegas homens e chegou a ser discriminada por um dos chefes. Buscou reparação na Justiça e venceu o processo por assédio moral.

Nos últimos anos, dedica-se a inserir mulheres na área da construção. Foram mais de 1.500. Mas não viu nenhuma outra ascender ao mesmo cargo. “Fui a primeira e sou a única”, diz ela.

*Laís Alegretti. Colaborou João Pedro Pitombo*

---

# **Negros ganham metade da renda de brancos; igualdade levará mais de 70 anos**

A abolição da escravidão aconteceu em 1888, mas negros e brancos ainda vivem em um mundo desigual. A Oxfam, entidade humanitária fundada no Reino Unido e hoje presente em 94 nações, que combate a pobreza e promove a justiça social, estima que esses dois grupos só terão uma renda equivalente no país em 2089, daqui a pelo menos 72 anos.

**(UOL, 13/11/2017 - acesse no site de origem)**

“A gente fez um cálculo da média da equiparação salarial entre negros e brancos de 1995 a 2015 [dados mais recentes] e projetou o resultado para saber em quanto tempo, seguindo o ritmo desses 20 anos, se chegaria à igualdade de salários”, explica Rafael Georges, cientista político e coordenador de campanhas da Oxfam Brasil.

Em seu relatório sobre desigualdades brasileiras, a ONG aponta cenários futuros para a distribuição de renda, com base em dados do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e da Pnad anual (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios).

Nesta conta, foram considerados todos os tipos de ganhos de mulheres e homens, tanto brancos como negros: além da renda gerada pelo trabalho, também aquela que vem de benefícios sociais (como Bolsa Família), da aposentadoria, do aluguel de imóveis e do rendimento de aplicações financeiras, por exemplo.

Em 2015, considerando todas as rendas, brancos ganhavam, em média, o dobro do que ganhavam negros: R\$ 1.589 em comparação com R\$ 898 por mês.

Em 20 anos, os rendimentos dos negros passaram de 45% do valor dos rendimentos dos brancos para apenas 57%.

Se mantido o ritmo de inclusão de negros observado nesse período, a equiparação da renda média com a dos brancos ocorrerá somente em 2089, calcula a entidade.

“Se a gente tirasse a informação sobre os programas sociais, que chegam mais para a população negra, que é a mais pobre, talvez esta projeção de equiparação salarial fosse ainda pior”, afirma Georges.

O cientista político também ressalta que houve uma estagnação da desigualdade de renda entre 2011 e 2015, enquanto vinha ocorrendo uma lenta redução nos anos anteriores (na janela 1995-2015, que serve de parâmetro para o relatório).

“Essa estimativa [de equiparação], que é apavorante, pode nem acontecer”, afirma Rafael Guerreiro Osório, sociólogo e pesquisador do Ipea. “Isso depende de a gente continuar melhorando como estávamos, mas nada diz que a gente vai continuar melhorando. O estudo tem o mérito de chamar a nossa atenção para o fato de que é preciso continuar considerando a desigualdade racial um problema e buscando soluções para enfrentá-la.”

*“A desigualdade não é natural, ela é produto de políticas públicas. Seja pela proatividade do*

*governo ou por sua ausência em apartar setores da sociedade”*

Rafael Georges, cientista político da Oxfam Brasil

## **67% dos negros recebem menos de 1,5 salário mínimo**

Segundo o relatório da Oxfam, 67% dos negros brasileiros estão entre as pessoas que recebem até 1,5 salário mínimo. Os brancos são menos de 45%.

“Cerca de 80% das pessoas negras ganham até dois salários mínimos. Tal como acontece com as mulheres [veja abaixo], os negros são menos numerosos em todas as faixas de renda superiores a 1,5 salário mínimo, e para cada negro com rendimentos acima de dez salários mínimos, há quatro brancos”, indica o documento.

Para chegar a estas conclusões, a ONG se baseou na Pnad contínua do quarto trimestre de 2016, considerando somente a renda do trabalho.

Na avaliação do cientista político, em um apanhado histórico de 40 anos, o Brasil teve uma trajetória de redução das desigualdades, ainda que “muito tímida”. Ele destaca que essa diminuição se deu, no entanto, entre a base da pirâmide social, onde estão os mais pobres, e a classe média, enquanto o topo da pirâmide, onde estão os mais ricos, não foi alterado.

“Esses são os dados mais recentes, por exemplo, das pesquisas tributárias, que mostram que o 1% mais rico continua com uma fatia de renda geral do país entre 20% e 30% de toda a renda produzida no Brasil”, afirma.

## **Como antecipar a igualdade salarial?**

A inclusão educacional, na opinião dos dois pesquisadores ouvidos pelo UOL, é a uma das formas mais eficientes de reduzir as diferenças, porque é a educação que dá mais chances a um indivíduo de alcançar uma posição mais alta na pirâmide social e de obter renda melhor.

Para o cientista político Rafael Georges, é a escolaridade que provoca a diferença de ganhos entre as pessoas. “É o que nós chamamos de ‘prêmio salarial’, aquilo que você ganha mais por ter mais formação. Quanto maior esse prêmio, pior para a sociedade.”

Na sua opinião, a sociedade deve melhorar sua escolaridade como um todo, “para que não se ganhe tanto a mais que outros quando se tem um diploma universitário”.

Pensando nisso, o tamanho da diferença entre o que brancos e negros recebem se explica em três principais motivos, de acordo com Georges:

- Negros têm, em média, escolaridade muito mais baixa que a dos brancos, o que afeta o rendimento salarial, por não alcançarem tantas vagas em universidades.
- Pais de negros têm pior formação, o que traz impacto negativo para a renda e a educação dos filhos.
- Discriminação racial: “Se existem diferenças salariais entre negros e brancos dentro de uma mesma carreira, é impossível falar que não existe racismo. É muito difícil quantificar, mas é impossível negar”.

“Você tem que nivelar o campo de jogo”, diz o sociólogo Osório. “Há mais negros acessando o ensino superior, mas eles estão indo para faculdades particulares, estão fazendo cursos que



não são tão valorizados no mercado de trabalho. É possível diminuir a diferença em alguma medida, mas, em grande parte, os avanços deslocam a desigualdade para um nível mais alto, em outros termos e configurações.”

*“Melhorar a escolaridade dos negros pode aumentar o ritmo dessa tendência de igualdade salarial. Assim como conter a evasão escolar, melhorar o acesso a universidades e combater o racismo institucional. Também é importante ter políticas Cessar a inclusão educacional de negros ou fazer com que ela fique estagnada pode piorar a renda afirmativas com cota”, ele avalia.*

Rafael Georges, cientista político da Oxfam Brasil

### **Entre homens e mulheres, igualdade salarial ocorrerá em 2047**

A Oxfam calcula que, mantida a tendência dos últimos 20 anos, mulheres terão equiparação salarial somente em 2047.

“Levando em conta apenas a renda do trabalho, mulheres são mais numerosas na faixa salarial de até 1,5 salário mínimo, passando a ocupar menos espaço em todas as faixas subsequentes”, diz o relatório.

De acordo com o documento, “65% das mulheres ganham até 1,5 salário mínimo, em contraste com 52% dos homens, e há cerca de dois homens para cada mulher na faixa de renda superior a dez salários mínimos”.

“No Brasil, ninguém pode dormir tranquilo e dizer assim: ‘Tudo o que eu tenho é resultado do meu esforço’, porque não é. Milhões de pessoas foram impedidas de competir com você pelas mesmas oportunidades por causa do lugar onde nasceram, da cor da sua pele e de seu sexo”, conclui o sociólogo Osório, do Ipea.

*Gabriela Fujita*