

Nova lei obriga empresas a expor diferença entre salários de homens e mulheres no Reino Unido

Uma nova lei trabalhista entrou em vigor nesta quinta-feira no Reino Unido exigindo que todas as empresas do país com 250 ou mais empregados publiquem, até abril de 2018, a diferença salarial no pagamento de homens e mulheres.

Analistas legais já classificaram a legislação como um dos “maiores avanços em questões de gênero do país nos últimos 40 anos”.

[\(BBC Brasil, 06/07/2017 - acesse no site de origem\)](#)

As novas medidas fazem parte de um esforço do governo britânico contra a discriminação no mercado de trabalho. No Reino Unido, mulheres ainda ganham 17% a menos que os homens, de acordo com um levantamento da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). O país mais “igualitário”, segundo a entidade, é a Bélgica, com apenas 3% de defasagem.

No Brasil, estimativa da OCDE é de uma defasagem salarial de quase 20%, a maior entre os principais países da América Latina, incluindo a Argentina e o México.

“Ajudar mulheres a atingir seu pleno potencial não é apenas a coisa certa a fazer, mas também faz sentido em termos econômicos”, afirma a ministra britânica para a Mulher e a Igualdade, Justine Greening.

Empresas do setor público e privado, além de filantrópicas, terão de revelar a média salarial de homens e mulheres, incluindo o pagamento de bônus. Estima-se que metade da força de trabalho britânica - cerca de 15 milhões de pessoas trabalhando para 9 mil empregadores - serão abrangidos pela nova

lei.

O prazo para a publicação dos resultados é abril de 2018. Todos os dados serão divulgados publicamente em um site do governo, e companhias que revelarem defasagem salarial de gênero serão encorajadas a divulgar planos de ação para a equiparação.

“Pesquisas mostram que há ligação entre um aumento de produtividade e a diversidade da força de trabalho. As novas regras são complexas em termos administrativos, mas poderão trazer grandes mudanças e, em cinco anos, fazer mais pela causa da equiparação salarial do que foi feito em 45 anos”, diz a advogada Sarah Henchoz, especialista em legislação trabalhista do escritório londrino Allen&Overy.

“Sim, essa é a mais significativa mudança legal desde o Ato de Igualdade Salarial de 1970 (que proibiu a discriminação de gênero no mercado de trabalho britânico) e estamos felizes que ela entre em vigor. Mas esperamos que empregadores vejam o cálculo e a publicação das disparidades salariais como uma oportunidade, não uma ameaça”, afirma Sam Smethers, diretora da Fawcett Society, uma das principais ONG britânicas de defesa de igualdade de gênero.

“E não resolveremos esse problema sem que examinemos questões como maior disponibilidade para que homens se envolvam no cuidado dos filhos e que haja mais flexibilidade nos horários de trabalho, por exemplo”, acrescenta.

Impacto

Nas contas do governo britânico, a eliminação das disparidades salariais de gênero poderia adicionar o equivalente a R\$ 600 bilhões ao PIB britânico a partir de 2025. Mas há analistas e entidades que questionam o potencial de mudanças significativas da nova regra.

“A legislação reforça a ideia de que a diferença salarial é causada por discriminação das empresas contra mulheres, quando, na verdade, está muito mais ligada ao fato de que se espera que mulheres fiquem muito tempo longe de seus empregos depois de ter filhos, o que interrompe suas carreiras. E

que muitas voltam a trabalhar em horário parcial quando retornam”, diz Sam Bowman, do Adam Smith Institute, centro de estudos econômicos com base em Londres.

“Temos um ‘fosso’ de maternidade, não de gênero. E ele pode ser diminuído se encorajarmos homens a participarem mais do cuidado com os filhos e se consumidores privilegiarem empresas que deem o exemplo em oferecer flexibilidade para mães que trabalham.”

A própria OCDE faz ressalvas, apesar de elogiar a decisão britânica. O holandês Willem Adema, economista-sênior da entidade, diz que o tema é complexo e que não existe uma receita universal para abordar as disparidades de gênero em diferentes países.

“A diferença salarial é um indicador importante de desigualdade de gênero, mas que reflete contextos culturais e sociais, não apenas econômicos. Não há como um governo simplesmente acabar com ela por decreto, ainda mais se levarmos em conta um país com um mercado de trabalho informal significativo, como o Brasil”, explica Adema.

“Ao mesmo, a transparência é importante. Ao determinar que empresas publiquem seus gaps salariais, o governo britânico está ajudando a aumentar a visibilidade do tema e aumentar o debate sobre a questão. Mas ele também passa por oportunidades educacionais e, sobretudo, a maior participação feminina em postos de comando.”

Os britânicos não são o único país a adotar nova legislação para combater a disparidade. A Islândia, que apesar de encabeçar o ranking de igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial tem disparidade salarial estimada em 13,6%, debate em seu parlamento um projeto de lei exigindo que empresas com mais de 25 empregados provem que não têm discriminação de gênero.

A disparidade salarial e a equiparação são duas coisas diferentes - a primeira se refere à diferença entre média recebida por homens e mulheres, enquanto a segunda diz respeito a pagar a mesma quantia para homens e mulheres cumprindo a mesma função, algo que é algo exigido por lei no Reino Unido há mais de 40 anos.

A Constituição brasileira também proíbe a discriminação de gênero.

Fernando Duarte

Da BBC Brasil em Londres

Nova York aprova medida para igualar renda de homens e mulheres

Na cidade, brancas recebem 84% do salário do trabalhador branco; latinas, só 46%

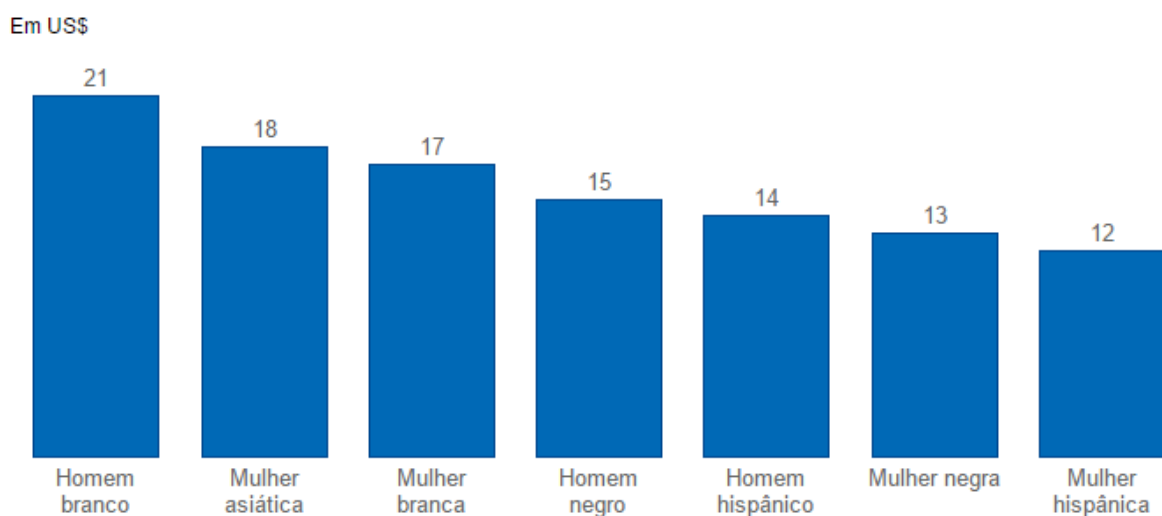
O Conselho da cidade de Nova York aprovou nesta quarta-feira uma medida que vai proibir empresas de perguntar a candidatos a vagas quanto eles receberam em suas ocupações anteriores, uma prática que alguns dizem impedir que mulheres ganhem tanto quanto homens.

[\(O Globo, 05/04/2017 - acesse no site de origem\)](#)

— Essa lei será um avanço na abordagem à disparidade de salários que mulheres, e particularmente as mulheres negras, enfrentam — diz a defensora pública de Nova York, Letitia James, que apoiou a medida.

Em Nova York, mulheres brancas ganham, em média, 84% do salário de um homem branco, enquanto as asiáticas recebem 63%, as negras, 55%, e as hispânicas, 46%, segundo um relatório de Letitia baseado em dados do Censo dos EUA.

Salário por hora do trabalhador nos EUA em 2015



Fonte: Pew Research Center, com dados do Bureau of Labor Statistics

O GLOBO

Perguntar sobre remuneração em uma entrevista de emprego prejudica mulheres que podem começar em um nível inferior ao de candidatos do sexo masculino — um efeito que vai se acumulando ao longo do tempo.

— Isso perpetua a discriminação — afirma Letitia. — E tem um efeito na aposentadoria delas também.

PREOCUPAÇÃO COM TRUMP

Medidas similares já foram adotadas em Massachusetts, Califórnia e outros estados e municípios, em meio a crescentes temores de que o governo do presidente Donald Trump não vá fazer nada para tornar a igualdade de salários uma prioridade.

No ano passado, o prefeito de Nova York, Bill de Blasio, proibiu que agências da cidade perguntassem sobre o histórico de salários, e ele deve sancionar a nova lei também. Empregadores terão 180 dias para se adequar às novas regras, e trabalhadores poderão registrar queixas à cidade, e as empresas que desrespeitarem a norma podem ser multadas.

Mesmo após ajustes por fatores como experiência, educação, cargo e geografia, as mulheres ainda ganham 5,6% menos do que os homens nos EUA, segundo Dawn Lyon, chefe de pagamento igualitário no site de busca

de empregos Glassdoor.

Em uma reação relacionada, o titular da controladoria da cidade, Scott Stringer, que supervisiona o fundo de pensão de Nova York, anunciou que seis seguradoras e empresas de saúde concordaram em divulgar “informação significativa” sobre como elas lidam com a equidade de salários.

Impacto da reforma da Previdência sobre a vida das mulheres será tema de debate no Senado - DF, 23/03/2017

O impacto da reforma da Previdência sobre a vida das mulheres será tema de debate na próxima quinta-feira (23) no Senado. A audiência pública é promovida pela Procuradoria da Mulher do Senado e pela Procuradoria da Mulher da Câmara, que organizam um debate por mês, chamado Pautas Femininas.

[*\(Agência Senado, 17/03/2017 - acesse no site de origem\)*](#)

Nesta quinta, Pautas Femininas receberá a professora Denise Lobato Gentil, do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); a economista Joana Mostafa, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea); a coordenadora nacional do Movimento de Mulheres Camponesas, Rosângela Piovizani; e a assessora do Ministério Público do Trabalho, Anna Beatriz Parlato.

A senadora Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM), procuradora da Mulher no Senado, mediará o debate. Em discurso proferido no início do mês, a senadora criticou a proposta do governo de equiparar a idade mínima de

aposentadoria em 65 anos para homens e mulheres. Para ela é injusto, pois a maioria das mulheres se dedica mais à família do que à carreira profissional, o que justificaria a necessidade da manutenção de aposentadoria diferenciada

Os cidadãos que quiserem fazer perguntas e comentários poderão participar pelo [portal e-Cidadania](#). A audiência começará às 10h no plenário 9 da ala Senador Alexandre Costa.

Paridade salarial entre homens e mulheres só será alcançada em 170 anos, diz ONU

O especialista da ONU Mulheres Julien Pellaux alertou que se nada for feito, a paridade salarial entre homens e mulheres vai levar 170 anos para ser alcançada. Em entrevista à ONU News, em Nova York, nesta quarta-feira (8), Dia Internacional da Mulher. Pellaux disse que as Nações Unidas estão “dando início a várias campanhas para promover esse assunto, que na verdade é um assunto político”.

([Agência Brasil, 08/03/2017 - acesse no site de origem](#))

“Tem que ter vontade política, uma resolução política de querer mudar isso. As disparidades salariais entre os sexos não vão se fechar naturalmente. É preciso ter um impulso importante dos governos do mundo todo para (reduzir) essas disparidades,” falou.

Pellaux disse que as leis trabalhistas em muitos países prejudicam as mulheres. “É difícil acreditar: em mais de 155 países existem leis discriminatórias contra as mulheres em assuntos econômicos. Podem ser leis que tentam proteger as mulheres de certos trabalhos que podem ter

consequências de saúde, mas que na verdade impedem as mulheres de encontrar os mesmos trabalhos que os homens. Ou podem ser leis, por exemplo, que impedem as mulheres de trabalhar na agricultura.”

Para o especialista da ONU, essas leis discriminatórias têm um papel muito grande na criação de disparidades entre homens e mulheres. Ele deixou claro que a disparidade salarial não discrimina e acontece em países ricos ou pobres e disse que, apesar das dificuldades, a expectativa da ONU Mulheres é alcançar a paridade salarial entre os sexos até 2030.

Para atingir esse objetivo, a organização lançou uma campanha para acabar com as leis discriminatórias até 2021. A iniciativa conta com o apoio de diversos países e parceiros. A ONU Mulheres também quer impulsionar o empreendedorismo feminino e trabalhar com os governos para que as mulheres tenham maior participação nos contratos públicos.

Atrás do Iêmen e Arábia Saudita, Brasil está entre os 15 países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres

O Brasil é um 15 países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres, de acordo com o [Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016](#), publicado nesta quarta-feira (26) pelo Fórum Econômico Mundial.

[\(HuffPost Brasil, 26/10/2016 - acesse no site de origem\)](#)

Em termos de igualdade salarial, o Brasil está na 129ª posição entre os 144 países pesquisados e fica atrás de regiões criticadas por violações aos direitos das mulheres, como o Iêmen (79º), Paquistão (114º) e Arábia Saudita

(109º). Segundo o relatório, se o atual ritmo de progresso for mantido, o Brasil levará 104 anos para igualar as remunerações de homens e mulheres que exercem as mesmas funções — tempo abaixo da média global de 170 anos, mas ainda considerado bem alto.

Na 129ª posição, o Brasil também fica atrás dos vizinhos sul-americanos. A Argentina aparece na 126ª posição, a Colômbia no 102º lugar, Uruguai na 112ª posição e Venezuela, na 69ª posição.

No mundo, o ‘gap salarial’ ainda é gigantesco. Em média, as mulheres ganham pouco mais da metade que os homens ganham, apesar de trabalharem mais horas, considerando o trabalho remunerado e não remunerado (doméstico, por exemplo). Outro ponto preocupante apontado pelo estudo é a participação das mulheres na força de trabalho, com média global estagnada em 54%, enquanto a participação dos homens é de 81%.

O número de mulheres em cargos altos e de chefia também se mantiveram baixos. Apenas quatro países no mundo têm números iguais de políticos, oficiais de alto escalão e executivos homens e mulheres. Neste quesito, o Brasil está em 33º lugar.

Além da participação e oportunidades das mulheres na economia, o relatório analisa mais três áreas: acesso à educação, saúde e sobrevivência e empoderamento político. Nelas, o Brasil se destaca em saúde e sobrevivência, ficando na primeira colocação, com ótimos níveis de sobrevivência de meninas desde o nascimento e expectativa de vida de 68 anos. Na educação, o Brasil está na 42ª posição e, no empoderamento político, na 86ª colocação. Se contar o número de mulheres no parlamento, o Brasil cai para a 120ª posição.

No ranking geral, no qual somam-se todos os quesitos, o Brasil aparece na 79ª posição, o que representa uma queda de 12 posições em relação a 2006. Isso significa que, ao longo dos dez anos, o Brasil aumentou ainda mais a disparidade entre homens e mulheres, sobretudo na área de participação e oportunidades das mulheres na economia, na qual despencou do 63º lugar para o 91º. Na educação, o Brasil avançou do 74º lugar para o 42º, entre 2006 e 2016, e se manteve nas áreas de saúde e empoderamento político.

Países mais igualitários

Na contramão do Iêmen, Paquistão, Síria, Arábia Saudita, Chade, Irã, Marrocos, Jordânia, entre outros, a Islândia, Finlândia e Noruega encabeçam a lista dos países que mais tratam homens e mulheres iguais.

Mesmo considerado o país que mais combate a desigualdade de gênero, a Islândia foi palco de um [protesto por equiparação salarial na última segunda-feira \(24\)](#). Milhares de mulheres deixaram seus postos de trabalho pontualmente às 14h38 e se reuniram na praça Austurvöllur, na capital do país, Reykjavík, para exigir o fim das diferenças salariais. Estudos apontam que as irlandesas ganham, em média, 17% a menos do que os homens.

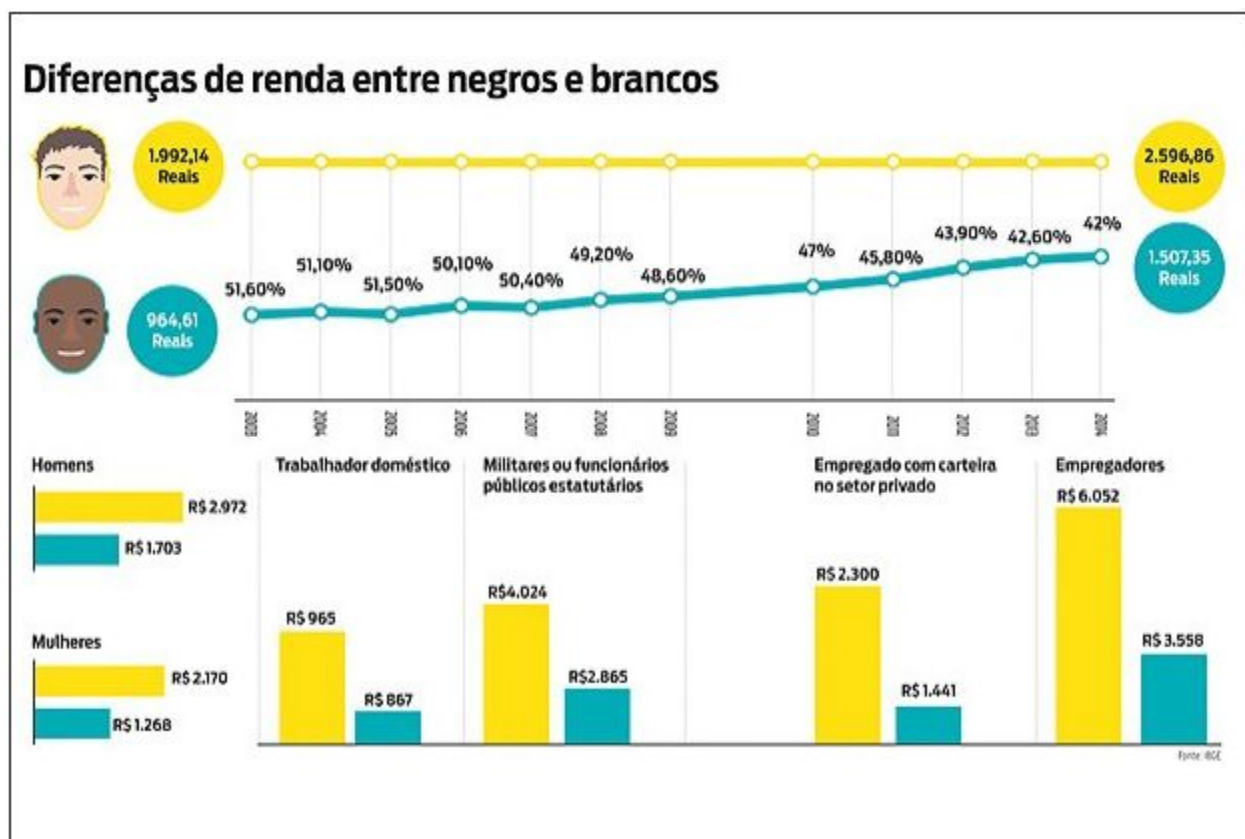
Luiza Belloni

Renda de negros cresce 56,3%, mas disparidade em relação aos brancos persiste

(O Dia, 08/02/2015) Em dez anos, o abismo que separa negros e brancos no mercado de trabalho encolheu no Brasil, graças ao crescimento mais acelerado da renda do primeiro grupo. Enquanto o salário médio de negros e pardos cresceu 56,3% entre 2003 e 2014, a remuneração dos brancos subiu 30,4%, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE).

De acordo com Milko Matijascic, pesquisador do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), o fenômeno pode ser explicado, em parte, pela política de valorização real do salário mínimo. Com a fórmula de reajuste pelo crescimento do Produto Interno Bruto somado à inflação, o piso teve aumento real de 72,31% entre 2003 e 2014.

“Grande parte da população negra recebe um salário mínimo. Essa política foi extremamente positiva”, afirma. Além de beneficiar diretamente trabalhadores que recebem o piso, a novidade política também impulsionou a negociação de pisos regionais e de diversas categorias. “Sempre que o mínimo sobe, acaba sendo um patamar para outras negociações”, diz João Carlos Gonçalves, secretário-geral da Força Sindical.



Foi o que ocorreu com o padeiro Alexandre Monteiro, 49. Funcionário da padaria Gran Rio, no Centro do Rio, ele ganhou poder de compra nos últimos anos, com reajustes acima da inflação. “Com o salário, criei minha filha, comprei casa e hoje consigo dar coisas para ela e meus quatro netos”, relata.

O aumento da formalização também é apontado como fator de expansão da renda. De acordo com pesquisa conduzida pelo Sebrae em 2013, negros e pardos correspondem a 53,4% dos microempreendedores individuais formalmente registrados no país.

É o caso do chef de cozinha Márcio Barboza, 32, que possui um buffet e uma lanchonete, além de ter outro emprego formal como instrutor de cozinha na Masan, empresa que presta serviços na área de alimentação. Para ele, o

caminho da melhoria na carreira veio pela qualificação. O interesse pela área o levou a fazer o primeiro curso de qualificação com apenas 13 anos, para lancheiro. Ainda jovem, entrou para as aulas de cozinheiro do Senac.

“Hoje, possuo coisas que eu nunca imaginava. Tenho um carro e um apartamento que está em construção em Santa Cruz”, diz o empresário, orgulhoso.

Disparidade ainda persiste no mercado

Apesar dos avanços, a igualdade racial no mercado de trabalho ainda é uma meta distante. A média de rendimento de trabalhadores negros e pardos é de R\$ 1.507,35, enquanto brancos recebem, em média, R\$ 2.596,86, diferença de 41,9%.

As disparidades se repetem em todas as categorias pesquisadas pelo IBGE. Entre militares e servidores públicos, os brancos têm rendimento médio de R\$4.026, enquanto negros recebem, em média, R\$2.865. Já no setor privado com carteira assinada, os negros e pardos ganham R\$ 1.441. Já os brancos têm remuneração de R\$ 2.300.

Para Jorge Abrahão, diretor-presidente do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, as empresas precisam avançar mais rapidamente na valorização de diversidades, sejam elas de gênero, raça ou orientação sexual. Estudo conduzido pelo instituto revela que somente 5% de cargos executivos no Brasil são ocupados por negros, sendo que sua representação na sociedade brasileira é de 51%.

“As empresas têm que reconhecer esse problema, mas não como uma tarefa, e sim como um entendimento de que a diversidade é uma riqueza para qualquer companhia”, afirma. Abrahão defende que as organizações invistam em ações de qualificação direcionadas para as minorias e usem a busca pela diversidade como critério em processos seletivos.

A situação é ainda pior para as mulheres negras, que sofrem com discriminações de gênero e de raça. Elas têm renda média de R\$ 1.268. O valor representa 41,5% a menos do que ganham as mulheres brancas (R\$ 2.170). As negras também recebem 25,54% a menos que homens negros (R\$

1.703). “É preciso trabalhar políticas de gênero e raça em paralelo. Não adianta pensar que se melhorar a educação de um modo geral, tudo vai se equiparar. As mulheres já têm mais anos de educação que homens e continuam ganhando menos”, diz Matijascic.

Cotas não refletem em estatística

A influência da política de cotas ainda é dúvida nas estatísticas do mercado de trabalho. Para Matijascic, do Ipea, a política é muito recente e pontual para ter reflexos relevantes nos indicadores macroeconômicos. Apesar de ter sido adotada por universidades como a Uerj há dez anos, a Lei das Cotas só entrou em vigor em 2012. No ano passado, 98 mil vagas foram ofertadas para estudantes cotistas em universidades federais.

Para Frei David Santos, especialista em ações afirmativas e fundador da ONG Educafro, não há dúvidas de que esta política provoca reflexos positivos na classe negra. “A comunidade negra está se empoderando, especialmente por meio do acesso à universidade”, afirma.

Perspectiva de futuro melhor

Estudante da Uerj, Nelson Pires, 22 anos, é um exemplo do salto que está sendo proporcionado pela política de cotas. Nascido em Nova Iguaçu, ele frequentou cursinhos comunitários e conseguiu uma vaga no curso de Engenharia Civil. Ele foi incentivado pela irmã, que já havia conseguido vaga no curso de Direito.

Segundo Nelson, seus pais não frequentaram a universidade e sequer incentivavam seus filhos a prosseguir com os estudos após o Ensino Médio. “Meu pai falava para minha irmã que ela teria um diploma, mas não teria um emprego. Hoje, ele mudou de postura, nos ajuda sempre que precisamos e incentiva meus outros dois irmãos a estudar”, afirma ele, que já ajudou o pai em obras, foi funcionário de telemarketing e hoje vê um cenário promissor para o futuro. “A gente quebrou um ciclo. Também vou exigir que meus filhos estudem também”, afirma, contando que a irmã acabou de passar na prova da Ordem dos Advogados do Brasil.

Após a implantação da Lei de Cotas, as políticas afirmativas avançaram no

país. Em 2014, foi aprovada uma lei que reserva vagas para negros em concursos públicos. No ano passado, também foi sancionada no Rio lei que garante cotas em cursos de pós-graduação.

Acesse no site de origem: [Renda de negros cresce 56,3%, mas disparidade em relação aos brancos persiste \(O Dia, 08/02/2015\)](#)