

Mulher em cargo de chefia chega a ganhar um terço do salário de um homem

Diferença salarial se espalha por ocupações e níveis de escolaridade diversos, aponta IBGE

(Folha de S.Paulo, 08/03/2019 - acesse no site de origem)

Mulheres em cargos de chefia podem chegar a ganhar um terço do salário pago a [homens](#) que desempenham a mesma função.

Em 2018, o rendimento médio mensal de uma dirigente de serviços de saúde, por exemplo, era de R\$ 4.764, enquanto sua contraparte masculina ganhava R\$ 14.891. Já uma dirigente de explorações de mineração recebia R\$ 5.439, enquanto eram pagos a um diretor equivalente R\$ 17.006.

Os números fazem parte de uma pesquisa do IBGE divulgada nesta sexta-feira (8), quando se celebra o Dia Internacional da Mulher.

O instituto partiu da base de dados da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua para analisar as diferenças de rendimento médio real entre mulheres e homens de 25 a 49 anos, ocupados na semana de referência. Essa população totalizava 56,4 milhões de pessoas em 2018 —45,3% de mulheres.

Apesar dos exemplos extremos para uma diretora do campo da saúde ou da mineração, a diferença salarial entre homens e mulheres está espalhada pelas mais diversas áreas e níveis de instrução, observa a analista Adriana Beringuy, da Coordenação de Emprego e Rendimento do IBGE.

“Fizemos uma seleção de ocupações numerosas e variadas, com maior e menor presença feminina, exigências mais altas e mais baixas de escolaridade, e o que percebemos é que em qualquer situação desses cenários continuamos vendo a mulher com rendimentos inferiores aos dos homens”, afirma.

No ano passado, o valor médio da hora trabalhada era de R\$ 13 para mulheres e de R\$ 14,2 para homens, ou seja, o pagamento delas por hora representava 91,5% daquele oferecido aos homens.

Se a base de comparação for o rendimento total, a proporção cai ainda mais. Em 2018, as mulheres recebiam, em média, R\$ 2.050 —79,5% dos R\$ 2.579 dos homens. O rendimento médio da população ocupada de 25 a 49 anos de idade era de R\$ 2.260.

Parte disso se explica porque as mulheres têm uma jornada de [trabalho](#) semanal menor: 37,9 horas, ante 42,7 horas dos homens. Beringuy ressalta que o estudo computou as horas de trabalhos voltados para o mercado, isto é, excluindo o tempo dedicado a atividades domésticas e cuidados de terceiros.

“Nessa outra conta, sabemos por outros estudos que as mulheres muitas vezes chegam a

superar os homens em número de horas trabalhadas”, afirma.

Além disso, a jornada dos homens caiu 1,6 hora em relação a 2012 (início da série histórica do IBGE), enquanto a das mulheres reduziu apenas 0,4 hora.

Essa diferença de carga horária não é suficiente para explicar toda a disparidade salarial entre homens e mulheres, aponta Beringuy.

As mulheres representam 59% dos trabalhadores dos setores de serviços e comércio e trabalham 88% das horas dos homens, mas recebem 66,2% do salário deles. No detalhe, uma gerente de comércios atacadistas e varejistas ganha R\$ 2.668, enquanto um homem no mesmo posto recebe R\$ 4.045.

“A jornada não explica tudo, assim como a educação também não”, diz a analista do IBGE.

Ela cita, por exemplo, as médicas especialistas, que ganham 71,8% do que recebem seus pares masculinos: R\$ 12.618 ante R\$ 17.572. Advogadas e juristas têm um rendimento médio de R\$ 5.033, 72,6% do recebido pelos homens.

Olhando para grandes grupos, o IBGE constatou que as mulheres eram maioria entre profissionais das ciências e intelectuais (63%), mas recebiam 64,8% dos rendimentos médios dos homens.

“Isso abre espaço para outras questões, como qual será a especialização que as médicas têm buscado? São as de maior remuneração, como cirurgia e anestesia? E mais: elas são empregadas ou são donas dos seus próprios negócios?”, questiona Beringuy.

As mulheres conseguiram chegar mais perto dos salários dos homens em trabalhos de rendimento médio mais baixo.

Em ocupações elementares (auxiliares em geral), o salário delas era 89,8% daquele recebido pelos homens, mas o valor de R\$ 951 não chegava nem a um salário mínimo (R\$ 954 em 2018). Os homens nesses cargos ganhavam R\$ 1.060.

“Em ocupações cujo salário é muito nivelado pelo piso mínimo, a diferença é menor. Conforme olhamos para ocupações que exigem maior escolaridade ou cujos rendimentos são maiores, essa remuneração de referência vai se perdendo, há um leque maior de cargos dentro da própria carreira, e aí as diferenças também começam a aumentar”, diz Beringuy.

Sejam brancas, pretas ou pardas, as mulheres têm rendimentos inferiores aos dos homens de mesma cor. Mas essa diferença é maior entre mulheres e homens brancos (76,2%) do que entre mulheres e homens pretos ou pardos (80,1%).

De acordo com o IBGE, essa menor desigualdade pode estar relacionada ao fato de que a população preta ou parda como um todo tem [ocupações com pagamentos mais baixos](#), muitas vezes de um salário mínimo.

QUESTÃO DE TEMPO

A diferença de horas trabalhadas entre mulheres e homens aumenta conforme aumenta a faixa

etária, e isso também afeta diretamente os rendimentos.

Em 2018, a mulher ocupada com 25 a 29 anos de idade recebia 86,9% do rendimento médio do homem e trabalhava 3,6 horas a menos. No grupo de 40 a 49 anos, a diferença chega a 5,4 horas, e essas mulheres ganhavam 74,9% do rendimento médio real dos homens.

O estudo observa ainda que o [tempo de trabalho na ocupação exercida](#) influencia a evolução profissional e o planejamento de carreira, com consequentes efeitos sobre a remuneração do trabalhador.

Interrupções de trabalho muitas vezes fazem com que as pessoas toquem se reinserir no mercado em vagas com rendimentos mais baixos. “Você volta para o mercado na base da carreira e vai acumulando uma trajetória que não é linear. Se isso já é difícil para os homens, imagine para [mulheres que ficam grávidas](#) ou têm de reduzir sua carga horária para cuidar de outros”, diz a analista.

Desigualdade diminui 1 ponto, mas mulher ainda ganha 20,5% menos que homem

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no país diminuiu no ano passado, mas ainda continua em um nível alto, segundo um estudo divulgado hoje pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Em 2018, as mulheres ganhavam, em média, 20,5% menos que os homens, enquanto que em 2017 essa diferença era de 21,7%, uma redução de 1,2 ponto percentual.

(UOL, 08/03/2019 - acesse no site de origem)

Desde 2012, quando começou a série histórica do IBGE, a desigualdade salarial teve redução de 2,9 pontos percentuais -as mulheres recebiam, em média, 23,4% menos que os homens naquele ano. Porém, quando comparado a 2016, a desigualdade aumentou 1,3 ponto -o salário médio das mulheres era 19,2% inferior ao dos homens.

Em valores, o salário médio das mulheres foi de R\$ 2.050 no ano passado, o que representa R\$ 529 (20,5%) a menos que a média de rendimento dos homens (R\$ 2.579).

Veja abaixo o quanto as mulheres receberam a menos que os homens, em média, em cada ano (quanto maior o percentual, mais desiguais foram os rendimentos):

- 2012: 23,4%
- 2013: 24,4%
- 2015: 23,2%
- 2016: 19,2%
- 2017: 21,7%
- 2018: 20,5%

DIFERENÇA É MAIOR ACIMA DOS 40 ANOS

Quando separados por faixa etária, a desigualdade salarial é maior no grupo entre 40 e 49 anos. No ano passado, as mulheres nessa faixa de idade receberam, em média, 25,1% menos do que os homens do mesmo grupo. A diferença foi menor nas faixas entre 20 e 29 anos (13,1%) e 30 e 39 anos (18,4%).

Salário médio das mulheres cresceu mais do que o dos homens em 2017, afirma Ministério do Trabalho

O salário médio real das mulheres brasileiras cresceu 2,65% em 2017, em relação ao ano anterior, e chegou a R\$ 2.708,71. O crescimento anual foi maior do que o do rendimento masculino, que subiu 1,77% (para R\$ 3.181,87), segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), divulgados pelo Ministério do Trabalho. A média nacional ficou em R\$ 2.973,23 (crescimento de 2,12%).

(Extra, 22/10/2018 - acesse no site de origem)

Segundo a pasta, a diferença salarial entre homens e mulheres vem diminuindo ano a ano. Em 2017, o ganho médio mensal delas correspondia a 85,1% do salário deles. Em 2016, porém, o rendimento feminino era equivalente a 84,4% do ganho mensal médio masculino.

Por faixa etária

O salário das mulheres aumentou em todas as faixas de idade, se comparado com 2016. Segundo a Rais, o aumento mais significativo foi para as trabalhadoras com mais de 65 anos, que tiveram um aumento de 3,54% em seu rendimento médio, ou seja, uma alta equivalente a R\$ 244,27.

No caso das mulheres entre 40 e 49 anos, a renda média mensal teve acréscimo de 2,84%, o que corresponde a R\$ 89,07 a mais em relação ao ganho registrado em 2016, informou o Ministério do Trabalho.

Por grau de escolaridade

Embora o rendimento médio das mulheres tenha crescido em todas as faixas de escolaridade, em 2017, o incremento foi maior para as que têm doutorado: aumento de 4,78%, o equivalente a R\$ 527,52 a mais em comparação com 2016.

Remuneração média de homens e mulheres por região

Levando em consideração ambos os sexos, a maior média salarial mensal foi registrada no Centro-Oeste (R\$ 3.521,86). A região engloba o Distrito Federal, que tem milhares de

servidores públicos. Considerando somente o rendimento médio do DF, o valor chegou a R\$ 5.325,46. Em seguida, aparecem o Sudeste (R\$ 3.127,20), o Sul (R\$ 2.909,17), o Norte (R\$ 2.748,81) e o Nordeste (R\$ 2.423,01).

[Igualdade de gênero no mercado de trabalho não pode ser reduzida ao salário, afirma procuradora](#)

Propostas de candidatos à Presidência da República vão de criação da “lista suja do machismo” até dizer que não é problema do presidente.

[\(HuffPost Brasil, 13/09/2018 - acesse no site de origem\)](#)

“Discutir a equidade de gênero no mercado de trabalho não é falar só sobre salário”. A frase é da procuradora Valdirene de Assis, coordenadora nacional de Promoção da Igualdade do Ministério Público do Trabalho (MPT), em meio ao debate entre candidatos à Presidência da República sobre diferença de remuneração entre homens e mulheres.

No debate da TV Gazeta no último domingo (9), Guilherme Boulos (PSol), prometeu uma [“lista suja do machismo”](#) que puniria empresas que pagam menos para mulheres do que para homens na mesma função. Em 17 de agosto, Marina Silva (Rede) entrou em confronto com Jair Bolsonaro (PSL) no debate promovido pela Rede TV!, após o deputado dizer que “na CLT já está garantido que a mulher deve ganhar igual ao homem, [então] não temos nos preocupar com isso”.

O artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) prevê que se a função for idêntica, “todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. O conceito de igual valor corresponde a trabalho com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 4 anos e a diferença de tempo na função não seja maior que 2 anos.

De acordo com os dados mais recentes do IBGE, em 2017, o salário médio pago às mulheres foi equivalente a 77,5% do rendimento pago aos homens no Brasil. Enquanto eles receberam R\$ 2.410, elas ganharam R\$ 1.868. A porcentagem ficou levemente acima da registrada em 2016 (77,2%).

Uma [pesquisa da empresa de anúncios de emprego Catho](#) divulgada neste ano, por sua vez, revelou que mulheres ganham até 38% menos que colegas homens que atuam na mesma função.

Segundo o estudo, a desigualdade é maior entre os mais escolarizados. Mulheres com MBA,

por exemplo, ganham cerca de R\$ 5.811,80, pouco mais que a metade do que os R\$ 10.106,18 que homens com o mesmo nível de instrução ganham.

Apesar de a discussão nas eleições estar centrada na diferença salarial, a procuradora Valdirene de Assis destaca que a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho não pode ser reduzida só a essa questão.

“A gente fala principalmente de mulheres que têm uma qualificação profissional extraordinária, uma história dentro da empresa de profundo respeito e que vão passar 10, 15, 20 anos naquela estrutura organizacional e não vão chegar aos cargos de mando, de direção da empresa”, aponta.

A especialista em promoção da igualdade dentro do MPT lembra também que a discussão não pode ser dissociada do plano doméstico. “Não se fala em igualdade de trabalho da mulher sem discutir sua condição de mãe, lactante, gestante, responsável primeira pelo maior número de lares no nosso País”, completa.

No âmbito da discriminação de gênero, nos últimos 5 anos, o MPT deu andamento a 534 denúncias em apuração preliminar, realizou 6.338 investigações e instaurou 101 procedimentos administrativos promocionais de políticas pública. Há também 105 TACs (termos de ajuste de conduta) firmados, mais de 11 mil TACs em acompanhamento e 62 ações civis públicas ajuizadas.

Leia os principais trechos da entrevista com a procuradora Valdirene de Assis:

HuffPost Brasil: Os dados de atuação do Ministério Público do Trabalho são de todo tipo de discriminação de gênero, não apenas diferença salarial na mesma função?

Valdirene de Assis: Quando falamos de discriminação de gênero, trazemos à luz todas as questões relativas às condições em que as mulheres são submetidas no mercado de trabalho. E aí está a situação da remuneração, da garantia dos direitos no período da gravidez, na condição de mãe; você não pode dissociar essas condições da vida profissional. É justamente esse o grande desafio que se coloca para o mercado: compreender que a responsabilidade familiar lamentavelmente ainda pesa muito mais para as mulheres do que para os homens. A força de trabalho das mulheres precisa ter um reconhecimento devido.

Esses números são relacionados a equidade de gênero e discutir a equidade de gênero não é falar só sobre salário.

Como funciona e quais são as etapas de apuração das denúncias?

Recebemos as denúncias por meio do site do Ministério Público do Trabalho e cada procuradoria regional tem um site específico, e essas denúncias podem chegar por essa via. A pessoa pode fazer a denúncia de forma anônima, pode pedir que seus dados sejam mantidos em sigilo e pode ser feita pela vítima da discriminação ou por um terceiro que tenha conhecimento da discriminação.

Uma vez recebida a denúncia por nós, procuradores, é feita uma avaliação porque as denúncias precisam ter um caráter coletivo para que o Ministério Público do Trabalho possa

atuar. Quando se constata que essa situação é pertinente a todas as mulheres naquele ambiente de trabalho, é instaurado um procedimento de investigação.

Em seguida, nós fazemos a coleta de provas: vamos até o local, fazemos diligências para verificar de fato como é esse ambiente e, se constatada a ocorrência da discriminação, é aberta à empresa a possibilidade de celebrar um acordo, assumindo o compromisso de promover igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Eles têm o fundamento na ideia de que quando uma empresa viola direito das mulheres no seu quadro funcional, todas mulheres da sociedade se sentem atingidas porque é a posição da mulher que está vulnerabilizada.

E, para além do dano moral coletivo, há sempre uma cobrança de valores para que desde o momento em que a decisão judicial é estabelecida, a empresa passe a adotar as medidas estabelecidas na sentença. Enquanto ela não faz, responde por multas diárias pelo não cumprimento da decisão e pode, no futuro, responder por eventual reincidência, com pagamento de multas.

Mas, de qualquer forma, é sempre mais proveitoso que empresas trabalhem na fronteira do preventivo. Cuidar para que esse ambiente de trabalho seja saudável. Cuidar para que manifestações machistas e que possam resultar em prejuízos concretos para algumas mulheres que integrem esse quadro funcional sejam proibidas.



“Quando uma empresa viola direito das mulheres no seu quadro funcional, todas mulheres da sociedade se sentem atingidas porque é a posição da mulher que está vulnerabilizada”, diz procuradora. (Foto: Bruno Domingos/Reuters)

Como são apurados casos de diferença de pagamento na mesma função?

A gente trabalha segundo as denúncias que chegam e por meio de cooperações com as

instituições. Embora a pessoa possa não ter uma informação precisa sobre quanto um colega em posição profissional semelhante estaria recebendo, a nossa experiência mostra que a mulher tem condições, por meio da convivência do ambiente da empresa, de saber que ela foi preterida ou não.

Considerando o histórico de um e de outro fica evidente que essa preterição dela só pode ter sido em razão da sua condição de mulher porque não existiria outro elemento para que ela não tivesse sido alçada ao cargo de gestão, de mando, como muitas vezes a gente observa na estrutura das empresas.

Às vezes, dentro de uma mesma equipe, pessoas que trabalham em funções semelhantes, em igualdade de condições de trabalho, ganham salários diferentes, sem justificativa. Nesse caso, existe um cenário em que a igualdade precisa ser conferida à pessoa em situação de desvantagem. Quando esse cenário se dá em uma comparação entre homem e mulher, a gente está no terreno de uma discriminação em função de gênero.

Como o MPT atua nesses casos?

Quando isso chega para nós, a gente trabalha, por exemplo, com instrumentos internacionais em que o Brasil é signatário e entram no nosso ordenamento com status de norma constitucional. Existe um comando constitucional pela não-discriminação no artigo V e no artigo VII da Constituição, específico sobre os direitos sociais, todos pugnando contra a discriminação, inclusive essa fundada na questão de gênero.

Para além disso, a gente tem a Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual o Brasil é signatário. A gente tem outros instrumentos de direito internacionais ratificados e que, portanto, são invocáveis quando a gente trabalha isso do ponto de vista de uma ação judicial para defesa dos direitos das mulheres.

A legislação que protege o trabalho da mulher é farta. É uma legislação consiste. O que a gente precisa, na verdade, é que as denúncias cheguem mais.

É preciso que todas as pessoas estejam atentas à necessidade de que haja essa igualdade, de que se persiga essa oferta de igual oportunidade para as mulheres. E considerando que essa igualdade para mulheres passa por sua condição de mãe, por sua condição de gestante, lactante e é por isso que a legislação confere proteções especiais à mulher. Porque não dá para falar em igualdade de remuneração e oportunidade para pessoas que têm situações fáticas muito diferentes.

Como as empresas devem promover essa igualdade?

Para que essa igualdade concreta no mundo do trabalho se realize, alguns mecanismos de ajuste dessas desigualdades fáticas precisam ser acionados para que a gente encontre algo na prática e não só aquele texto “todos são iguais perante a lei”. As pessoas não são todas iguais.

A gente tem desigualdades fáticas que vão ter sua repercussão no mundo do trabalho em determinados grupos entendidos como vulneráveis e se não existem estratégias específicas para a proteção desses grupos, essas desigualdades perduram e a sociedade reproduz modelos discriminatórios.

Para que a gente enfrente isso da mulher, do negro, da pessoa com deficiência, das pessoas LGBT, há sempre a necessidade de políticas específicas de proteção desses grupos e, portanto, de promoção da igualdade material.

Para as mulheres, as políticas de proteção estão em entender que, em casos de gravidez, por exemplo, mulheres precisam fazer o pré-natal, o acompanhamento de acordo com suas necessidades. E que ausências relacionadas à gravidez não podem trazer nenhum prejuízo à sua condição de trabalhadora.

O fato de a mulher precisar se ausentar pelo período em que está protegida pela licença-maternidade não pode, quando ela retorna ao trabalho, significar prejuízo na sua carreira.

Existem vários pontos que precisam ser tratados com muito respeito e compreensão. Não se fala em igualdade de trabalho da mulher sem discutir sua condição de mãe, lactante, gestante, responsável primeira pelo maior número de lares no nosso País. Tudo isso tem de ser colocado numa mesma balança.

Nessas investigações do MPT não há como saber então quais casos são específicos de mulheres que ganham menos que homens na mesma função?

Essa divisão não tem lógica, não tem sentido porque quando você vai preterir a mulher por conta dessas questões que eu mencionei, isso necessariamente vai ter uma repercussão na remuneração. Porque a mulher que tem sua licença-maternidade violada, não vai ter condição de ser respeitada num processo de promoção dentro da empresa e, portanto, a remuneração dela vai ser afetada.

Os candidatos estão tratando essa questão de forma reducionista?

Com certeza. Não é uma questão de você pegar dentro do organograma das empresas os salários e fazer um cotejo puro e simples. Você tem que entender o contexto disso. Uma mulher deixou de ser promovida, não está com a sua remuneração expressa em igualdade. Mas, por quê? Ela está num patamar inferior a alguém que tem um currículo menor do que o dela e uma trajetória inferior até dentro da própria empresa que a dela porque ela se ausentou pela licença-maternidade ou porque é uma mãe e, portanto, tem que dividir sua jornada com essa responsabilidade?

Essa condição feminina é interpretada do ponto de vista da organização onde ela está prestando serviço como algo que obsta a sua promoção e tudo isso impacta na sua remuneração e numa desigualdade porque todas essas questões trabalhistas, em última análise, são traduzidas na forma como você é retribuído. Se você não tem seus direitos observados, você não vai ter, por óbvio, condições de ocupar os postos devidos.

Se você não tem seus direitos observados, você não vai ter, por óbvio, condições de ocupar os postos devidos.

Quando falamos de ausência de remuneração, não falamos só de duas pessoas que estão estritamente na mesma posição. Falamos, principalmente, de mulheres que têm uma

qualificação profissional extraordinária, uma história dentro da empresa de profundo respeito e que vão passar 10, 15, 20 anos naquela estrutura organizacional e não vão chegar aos cargos de mando, de direção da empresa. Ao passo que colegas homens têm carreiras muito menos consistentes, currículos muito menos recomendados em comparação ao de uma mulher e chegam a esses cargos.

Por que os homens chegam com maior facilidade à situação de gestão e mando na estrutura da empresa, em detrimento de mulheres que têm trajetórias profissionais e currículos brilhantes? Isso é uma coisa que tem de ser considerada quando se fala em remuneração. Eles não estão na mesma função, mas isso não significa que não seria devido uma equidade. Deveria porque não estar na mesma função já é uma expressão da discriminação.

Marcella Fernandes

Igualdade de gênero é maior onde há CEOs mulheres

Empresas presididas por profissionais do sexo feminino têm número maior de mulheres em cargos de liderança, aponta pesquisa da Talenses em parceria com o Insper

(Meio e Mensagem, 22/08/2018 - acesse no site de origem)

Uma presidente mulher significa maior percentual de mulheres em cargos de liderança. Quando a presidente é do sexo feminino, mulheres ocupam 34% das funções de vice-presidência, 45% das cadeiras de diretoria e 41% dos cargos em conselhos. Em contrapartida, quando o CEO é homem, os índices caem para 18%, 23% e 10%, respectivamente.

Essa disparidade aponta que ainda há muito viés inconsciente na seleção de cargos de liderança como, por exemplo, julgar ser mais difícil contratar uma mulher que está planejando ter filhos. “O processo de identificação, de escolhas, nem sempre é consciente. É preciso que aconteça um processo de conscientização que não vai ocorrer de uma hora para a outra”, comenta Regina Madalozzo, coordenadora do Núcleo de Estudos de Gênero do Insper, que colheu os dados mencionados em parceria com a Talenses, consultoria especializada em recrutamento e seleção, para a pesquisa Panorama Mulher 2018.

Em sua segunda edição, a pesquisa não estabelece um comparativo com os resultados de 2017 porque as amostras foram significativamente diferentes. No ano passado, foram 339 respondentes, e neste, 920. De acordo Rodrigo Vianna, CEO da Mappit (consultoria de recrutamento especializada em vagas de início de carreira e pertencente ao Grupo Talenses) e membro da Aliança para Empoderamento da Mulher, a amostra deste ano conseguiu atingir mais empresas fora do eixo Rio-São Paulo, de diversos tamanhos e segmentos, com sede no Brasil, na América do Norte e na Europa.



Rodrigo Vianna, CEO da Mappit (Foto: Leandro Arruda)

A porcentagem de mulheres em cargo de presidência permanece baixa apesar da diferença da amostra, entretanto. Somente 15% das empresas consultadas são presididas por mulheres. Na primeira edição, esse índice era de 8%. “Estamos construindo a reputação da pesquisa para que as pessoas se engajem cada vez mais. Queremos conseguir um recall ainda mais forte dessas empresas para que haja cada vez mais discussão em torno do tema”, diz Rodrigo.

Segundo ele, as medições anuais deste tipo, assim como os levantamentos internos pelas próprias empresas, é um termômetro muito importante para garantir o avanço. “Empresas que param de acompanhar veem, com frequência, os índices piorarem”, explica.

Nas empresas com capital fechado e administração familiar a incidência de presidentes mulheres é maior (17% e 28%, respectivamente), assim como nos conselhos (18% do conselho é formado por mulheres em empresas com administração familiar e 12% em empresas com administração profissional. Há mais mulheres na presidência (18%) de empresas com sede no Brasil do que em empresas com sede na América do Norte (10%) e na Europa (13%).

A amostra de 2018 também aponta que, quanto maior a empresa, menor a quantidade de mulheres CEOs. Porém, essa lógica não se aplica para outros cargos de liderança. Empresas com 50 funcionários ou mais são as que apresentam percentual mais alto de mulheres na diretoria (42%).



Regina Madalozzo, coordenadora do Núcleo de Estudos de Gênero do Insper
(Foto: Divulgação)

De acordo com Regina e Rodrigo, muitas empresas já estão atentas ao tema da equidade de gênero, mas é preciso trabalhar o passo seguinte, sobre criar políticas e saber discuti-las e executá-las no dia a dia. O estudo aponta que 32% das empresas ouvidas têm alguma política de igualdade de gênero e que o índice de mulheres na liderança pouco difere entre as companhias que têm ou não medidas pró-equidade: 17% das empresas que possuem políticas têm mulheres CEOs e 18% das que não possuem têm mulheres CEOs. “Existem multinacionais com práticas muito bem estabelecidas e que, apesar de alguns problemas, estão muito à frente em termos de melhores práticas”, comenta Rodrigo.

Para ele, as companhias precisam passar a executar, de fato, essas políticas, mas ressalta que alguns aspectos tornam essa intenção mais complexa, como a hierarquia que varia de empresa para empresa e pode dificultar a rapidez do processo. No entanto, ele reitera que qualquer tipo de ação relevante exige entender a fundo a organização, ver onde estão os reais problemas para que se possa construir ações.

Regina alerta que, junto com ofertas de mentoria, coaching e novos olhares sobre processos seletivos, as empresas precisam estar atentas a políticas que beneficiem não somente mulheres, mas homens. Um dos exemplos mais claros é o da licença maternidade e paternidade. “Tanto o homem quanto a mulher devem poder passar tempo com o filho sem ter medo de perder o timing de promoção na carreira, e devem ser licenças remuneradas”, observa.

[Islândia multará empresas por discriminação salarial ligada a gênero](#)

Nova legislação punirá companhia que pagar salários menores para mulheres com mesma competência e cargo que homens

[\(CartaCapital, 30/01/2018 - acesse no site de origem\)](#)

A Islândia decidiu radicalizar a luta contra a [diferença salarial](#) entre mulheres e homens por meio de uma lei que contempla multas elevadas às empresas que não comprovem a igualdade de salários.

Desde 1 de janeiro, as empresas com mais de 25 funcionários devem provar, com documentos, que um homem e uma mulher no mesmo cargo e com competências iguais recebem o mesmo salário.

Com seus mil funcionários, o Landsbankinn, maior banco do país, com participação estatal de 98% desde sua nacionalização após a crise financeira de 2008 começou a se adequar à lei.

Elisabet Björnsdottir, de 34 anos, do setor de contabilidade, garante não sentir diferenças no tratamento em relação aos colegas homens, em um país que está entre os mais igualitários do mundo.

Mas esse “é um dos motivos fundamentais por que necessitamos desta lei: a diferença salarial não é algo que se possa sentir ou ver facilmente. Pode-se ter a sensação, mas é realmente difícil provar isso”.

O novo texto da lei inverte o ônus da prova: não são mais os funcionários que precisam provar a [discriminação por gênero](#), mas as empresas devem demonstrar que eventuais discrepâncias salariais não são motivadas por isso.

Na prática, elas deverão avaliar as exigências de uma vaga e a capacidade do funcionário para ocupar o posto. Tudo isso deve ser transparente e documentado dentro de critérios objetivos.

Entre os principais critérios estão o tempo de trabalho, a formação, a experiência, o valor agregado e o estresse da tarefa.

Um organismo independente vai entregar, quando for comprovado, um certificado de conformidade válido por três anos.

O Landsbankinn terá que pagar o equivalente a €120 mil para se adequar.

Apesar do gasto envolvido, o diretor de recursos humanos é favorável à decisão. “Se a lei não

nos obrigasse, acho que continuaríamos fazendo as coisas como hoje, e a diferença continuaria a existir em dez anos”, opina Baldur G. Jonsson.

País mais paritário do mundo

Há nove anos a Islândia é considerada “o país mais paritário do mundo” pelo Fórum Econômico Mundial.

Contudo, as diferenças entre os salários de homens e mulheres continuava sendo de 16,1%, segundo o Instituto Nacional de Estatísticas, exatamente na média europeia calculada pela Eurostat.

Mais de 1.190 empresas islandesas e 147 mil trabalhadores serão afetados por esta reforma.

As empresas que não respeitarem a lei podem pagar uma multa de até €400 por dia.

As companhias pequenas têm até 31 de dezembro de 2021 para se adequarem à lei, aprovada com o apoio de mais de 80% dos deputados em 1 de junho de 2017.

Ministérios, órgão públicos e empresas com mais de 250 funcionários têm até 31 de dezembro deste ano para se adequar.

A lei desperta curiosidade e certa simpatia no exterior, mas não é uma unanimidade na Islândia, onde a igualdade salarial entre homens e mulheres existe, teoricamente, desde 1961.

“Se querem fazer reformas nesse âmbito, às vezes é necessário ter uma iniciativa legislativa para dar um impulso”, afirma Thorsteinn Viglundsson, ex-ministro de Assuntos Sociais que propôs a lei.

O Partido Pirata considera o objetivo positivo, mas o método muito duro e dispendioso. “Para mim, não soluciona o problema”, disse o deputado pirata Björn Gunnarsson, que votou contra.

Já Brynhildur Omarsdottir, diretora da Associação Islandesa pelos Direitos da Mulher, avalia que a lei “não soluciona o problema (de desigualdade entre homens e mulheres), mas resolve uma parte. Uma parte crucial”.

Igualdade entre homem e mulher no mercado de trabalho pode demorar 217 anos

A desigualdade de renda continua a crescer em todo o mundo. 82% de toda a riqueza mundial gerada entre setembro de 2016 e setembro de 2017 ficou nas mãos do 1% mais rico da população, enquanto a metade mais pobre do globo, equivalente a 3,7 bilhões de pessoas, não foi beneficiada com nenhum aumento em ganhos.

[\(UOL, 22/01/2018 - acesse no site de origem\)](#)

Nesse cenário, as mulheres são as mais prejudicadas, avalia o estudo publicado pela Oxfam nesta segunda (22).

Segundo o documento, será preciso 217 anos para que mulheres em todo o mundo tenham as mesmas oportunidades de trabalho e salários do que os homens. A estimativa da ONG tem como base um relatório do Fórum Econômico Mundial.

Não à toa, 9 a cada 10 bilionários são do sexo masculino. Atualmente, há 2.043 bilionários no planeta.

10 trilhões

O levantamento também mostra que elas sustentam 10 trilhões de dólares com serviços em que não recebem remuneração. Isso quer dizer: se as mulheres fossem pagas para fazer serviços domésticos, por exemplo, seriam injetados 10 tri em dólares na economia mundial.

Na avaliação do instituto, os números refletem uma realidade na qual mulheres têm menos posses de terras, menor participação em ativos financeiros e bens, além de receberem salários menores que os dos homens para exercer as mesmas funções.

E mais: às mulheres ainda costuma ser imposto cargos como o de doméstica, profissão ainda “caracterizada pela baixa remuneração, altos níveis de instabilidade e pouca abertura para que trabalhadores se organizarem em prol de direitos”. Segundo o estudo, 83% dos 60 milhões de trabalhadores domésticos no mundo é composto por mulheres.

Por que mulheres são minoria no 1%

“Normas sociais, atitudes e credos desvalorizam as habilidades e o status da mulher em sociedade e tentam justificar a violência e a discriminação contra elas, além de ditar quais trabalhos são permitidos para as mulheres e quais não são”, avalia o documento. Uma das principais recomendações da ONG, que atua em 20 países, é a criação de mecanismos governamentais para abolir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

“Para se alcançar a igualdade não é suficiente integrar a mulher ao modelo econômico como ele é. Nós precisamos desenvolver um ponto de vista novo para construir uma nova economia, na qual homem e mulher se unam para beneficiar a todos, e não somente a poucos privilegiados”.

Pesquisa

A conclusão dos pesquisadores da Oxfam tem como base entrevistas feitas com 120 mil pessoas em 10 países, nos cinco continentes, além de estudos da ONU, Fórum Econômico Mundial, Organização Internacional do Trabalho, Banco Mundial, etc.

Seminário debateu uso e divisão do tempo de trabalho entre mulheres e homens

“As pautas femininas e a defesa dos direitos das mulheres são questões que estão acima de quaisquer outros posicionamentos. São objetivos que nos agregam, nos fortalecem e nos proporcionam momentos como esse, demonstrando que as atividades e os programas seguem seu ritmo em busca de avanços”, afirmou a secretária adjunta da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SPM/SEGOV/PR), Maria Aparecida Moura, na abertura do Seminário “Uso do Tempo e Gênero”, que aconteceu quarta-feira(18), em Brasília.

(SPM, 20/10/2017 - acesse no site de origem)

Ela fazia referência à presença de representantes da ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho - OIT, Comissão Econômica para América Latina e Caribe - Cepal, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, sob o comando do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada - IPEA, responsável pela realização do Seminário.

O encontro abordou questões de gênero, com ênfase sobre divisão sexual do trabalho e como ela se traduz no dia a dia das famílias. Os debates tiveram o reforço das informações contidas no livro “Uso do Tempo e Gênero”, lançado durante o evento. A edição reúne os estudos e pesquisas apresentados em 2013, no Rio de Janeiro, durante a realização da 35ª Conferência da Associação Internacional de Pesquisa de Uso do Tempo (IATUR). A organização dos textos e a impressão do livro são da SPM e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA.

O Seminário foi dividido em duas partes. A primeira, debateu os marcos internacionais de medição e valoração do trabalho não remunerado, a desigualdade na América Latina e o uso do tempo no Brasil. Em seguida, especialistas discutiram conciliação e corresponsabilidade com o trabalho e a família, além de políticas públicas.

A mesa de encerramento do seminário promoveu um debate mais aprofundado sobre as diferenças de gênero e de raça, trazendo um panorama sobre o gênero e a classe nos usos do tempo das famílias brasileiras

Igualdade de gênero pode agregar US\$ 28 tri ao PIB até 2025

A promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres poderia agregar US\$ 28 trilhões ao Produto Interno Bruto (PIB) global até 2025, informa o relatório Situação da População Mundial 2017 lançado hoje (17) pelo Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA).

[\(Terra, 17/10/2017 - acesse no site de origem\)](#)

Segundo o documento, estudos apontam uma associação positiva entre igualdade de gênero, PIB per capita e níveis de desenvolvimento humano e a redução das desigualdade de gênero é um fator determinante para que o mundo consiga atingir os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), em 2030.

Mas esse cenário está longe de ser atingido. Dados do relatório mostram que os homens ocupam 76% da força de trabalho global, enquanto as mulheres representam 50%. A pesquisa mostra ainda o valor pago às mulheres corresponde a 77% aos dos homens.

Além disso, em razão das desigualdades, apenas metade das mulheres em todo o mundo possui emprego remunerado. Outro dado alarmante: das mulheres que conseguem entrar no mercado, em todo o mundo, 3 em cada 5 não têm acesso a licença maternidade, e muitas pagam “penalidade pela maternidade”.

De acordo com o relatório, esses números mostram que as desigualdades em saúde e direitos sexuais e reprodutivos têm um impacto “evidente” na desigualdade econômica. “O que significa que para as mulheres de qualquer lugar, a gravidez e a criação dos filhos podem significar a exclusão da força de trabalho ou salários mais baixos”.

Segundo o relatório, as mulheres mais pobres são as mais atingidas. “Em muitos países em desenvolvimento, as mulheres pobres, que estão nos 20% inferiores da escala de renda, e principalmente aquelas nas áreas rurais, têm menos probabilidade de acesso a contraceptivos e cuidado durante a gravidez e o parto do que suas contrapartes nas áreas urbanas mais ricas.”

Sem acesso a contracepção, as mulheres pobres, especialmente as menos instruídas e que moram em áreas rurais, “estão em maior risco de uma gravidez não intencional. Isso pode gerar riscos de saúde e repercussões econômicas por toda a vida. A falta de poder para decidir se, quando ou com que frequência engravidar pode limitar sua educação, atrasar a participação na força de trabalho remunerada e reduzir os ganhos.

A pesquisa mostra que o acesso limitado ao planejamento reprodutivo reflete em 89 milhões de gravidezes não intencionais e 48 milhões de abortos em Países em desenvolvimento todos os anos. A UNFPA diz que a cada US\$ 1 gasto em serviços contraceptivos reduz o gasto de assistência relacionada a gravidez em US\$ 2,22.

Os números mostram ainda que “em 2015 houve aproximadamente 14,5 milhões de partos de adolescentes em 156 países, territórios e outras áreas em desenvolvimento”. A maioria dos partos de adolescentes no mundo (95%) ocorre nos países em desenvolvimento e nove de cada dez desses partos ocorrem em um casamento ou uma união.

Esses casamentos infantis costumam ser mais frequentes em países onde a pobreza é extrema e entre os grupos mais pobres nos países. “As adolescentes (entre 15 e 19 anos de idade) nos domicílios que estão entre os 20% mais pobres nos países em desenvolvimento têm cerca de três vezes mais partos do que as adolescentes nos domicílios que estão entre os 20% mais ricos. As adolescentes em áreas rurais têm, em média, duas vezes mais partos (taxa por 1 mil mulheres) do que suas contrapartes nas cidades”, diz o relatório.

Brasil

No caso do Brasil, o relatório mostra que um em cada cinco bebês nascem de mães adolescentes. O estudo mostra ainda que entre essas mães adolescentes, de cada cinco, três não trabalham nem estudam; sete em cada dez são afrodescendentes e aproximadamente a metade delas mora na região Nordeste.

Segundo o material, a juventude enfrenta três condições críticas: acesso limitado a serviços e insumos de saúde sexual e reprodutiva; acesso limitado a educação de qualidade e a oportunidades de emprego; e uma alta exposição à violência, em especial contra meninas e violência letal a jovens negros e em comunidades mais pobres. O melhor para seus filhos: [O Sistema Positivo de Ensino traz dicas para os pais escolherem a escola certa para os filhos](#) Patrocinado

O relatório mostra ainda o longo caminho que o País precisa percorrer para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres. Segundo o estudo, do total de 22,5% das pessoas jovens (15-29 anos), no País, não estudam e nem trabalham. Desses jovens, mais de 65% são mulheres, sendo que a maioria (54,1%) tinha ao menos 1 filho ou filha.

De acordo com o relatório, na população de dez anos ou mais, a proporção de mulheres que cuida dos afazeres domésticos chega a 88%, enquanto na parcela masculina fica em 51,5%. Na divisão da média de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos, os homens dedicam 10,5h e mulheres 23,3h, mais que o dobro.

Para a UNFPA, isso significa menos possibilidade de completar o ensino formal e, conseqüentemente, de acesso ao mercado de trabalho e de alcançarem independência financeira nas mesmas condições que homens ou de mulheres mais ricas.

Segundo a UNFPA, o maior nível de instrução de meninas e mulheres tem uma associação positiva com melhores resultados em saúde materna e infantil, assim como menores taxas de mortalidade. A melhoria na igualdade de gênero que resulta de uma maior parcela de mulheres na força de trabalho tem sido associada a menor desigualdade de renda”, diz o relatório.

De acordo como representante da UNFPA no Brasil, Jaime Nadal, o desafio não é apenas reduzir a pobreza e a desigualdade econômica, mas também as desigualdades quanto as oportunidades. “O que o relatório está falando é que pensar desigualdade não é só o quanto uma pessoa tem ou não tem. Ele está dizendo que é isso, mas não só: é o que as pessoas podem fazer nas suas vidas ou podem não fazer dependendo do acesso a oportunidades que tiveram, particularmente no momento quando eram crianças e adolescentes e puderam completar todo esse ciclo de educação, de saúde e de inserção na vida produtiva”, disse Nadal à Agência Brasil.

Para o FNDA, somente com a promoção da equidade de direitos de mulheres e meninas, especialmente no acesso universal aos serviços e direitos de saúde sexual e reprodutiva – são necessários para alcançar o desenvolvimento sustentável.

Para o fundo, o cenário colocado traz ameaças à paz e ao cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e que a menos que as “desigualdades recebam atenção urgente e que as mulheres, em especial as mais pobres”, esse cenário não será atingido.

Segundo Nadal, a sociedade pode colher grandes benefícios econômicos e sociais quando todas as pessoas puderem desfrutar de seus direitos a saúde e a educação. No caso das mulheres, essa questão passa por decidir se, quando e com que frequência engravidar; e quando os

homens e mulheres estão em pé de igualdade na força de trabalho.

Mulheres ganham até menos de um quinto do que homens na seleção

O abismo financeiro entre jogadores da seleção brasileira masculina de futebol e feminina não fica restrito apenas ao salário dos clubes. Com a camisa verde e amarela, a diferença também é grande.

(Folha de S.Paulo, 03/10/2017 - acesse no site de origem)

Os homens ganham R\$ 500 por dia da CBF (Confederação Brasileira de Futebol) durante os treinos enquanto as mulheres recebem metade desse valor. A diferença é maior quando os jogos são realizados fora do país. A diária masculina é em dólar e chega a R\$ 1.600, em valores convertidos, enquanto as atletas recebem o mesmo, de R\$ 250.

O último reajuste na diária do time feminino foi em 2013.

“Quantas vezes vão acontecer vários pedidos e ninguém vai escutar. Cansei de pedir. São detalhes que mudariam algumas coisas. É muito fácil ir na televisão, bater no peito e dizer que dão todo suporte que a gente precisa, mas tem coisas que são erradas. Por favor, melhorem essa diária de R\$ 250 que as meninas recebem. Estamos há anos recebendo a mesma diária”, [escreveu a atacante Cristiane, 32, ao anunciar que não defenderia mais a seleção.](#)

A zagueira Andrea Rosa, 33 outra que desistiu de atuar pela equipe nacional também cita a diferença nos valores. “Sabemos que o masculino tem um apoio maior por tudo o que conquistaram, mas nem quando ganhamos duas vezes a medalha de prata na Olimpíada e outra no Mundial essa situação mudou”, disse a atleta.

Nesta segunda, mais uma jogadora informou que não quer atuar pela seleção brasileira. Mauriene é a quinta a pedir para não ser chamada, desde a demissão da técnica Emily Lima, em setembro.

“A diária não tem uma representação salarial. É mais uma ajuda de custo que damos”, afirma Marco Aurélio Cunha, coordenador técnico da seleção feminina.

O futebol masculino é responsável pela maior parte das receitas da CBF. No último balanço, publicado no ano passado, a entidade informou ter arrecadado R\$ 570 milhões com patrocínios, direitos de transmissão e renda de jogos da equipe.

No balanço, o futebol feminino entra apenas nas despesas junto com as equipe de base. Segundo o documento, a entidade gastou R\$ 48 milhões em 2016 com os dois setores -menos a metade do investido na equipe masculina (R\$ 98 milhões).

“Exatamente porque o masculino tem toda essa visibilidade, a CBF tem que olhar para o

feminino. Como capta muito, tem que utilizar uma parte para alavancar o feminino. Quando vai ter visibilidade? Quando vai ter um patrocínio forte? É uma seleção. Elas representam o país. O mínimo que tem que ter é igualdade de condições”. disse Silvana Gorllner, coordenadora do Centro de Memória do Esporte da UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

“Se você for no Museu da CBF não tem praticamente nada da equipe feminina. A única coisa que existe é a braçadeira da Formiga de um torneio”, completa.

O CT da CBF, em Teresópolis, é usado por equipes femininas. Quando houve coincidência de datas com preparação da seleção masculina no local, que tem 36 quartos, as mulheres foram realocadas em hotéis da cidade.

SELEÇÃO AMERICANA

A seleção feminina de futebol dos Estados Unidos recebeu aumento nos salários e bônus por objetivos alcançados, além de melhores condições de viagem e acomodações, após apresentarem queixa formal às autoridades do país contra a US Soccer, a federação de futebol.

O novo acordo, cujos valores não foram divulgados, foi acertado em 2017 após um ano de negociações e tem duração até 2021. Estará vigente no Mundial da França-2019 e nas Olimpíadas de Tóquio-2020.

Antes da reivindicação, as [jogadoras americana tinham contrato de trabalho com a US Soccer e recebiam em torno de US\\$ 72 mil por ano](#).

Segundo as atletas, mesmo com um bônus por performance, elas ganhavam menos do que os integrantes do time masculino, pagos apenas quando convocados.

Na oportunidade, um jogador recebia US\$ 5.000 em caso de derrota em amistoso, mas poderia receber até US\$ 17.625 por uma vitória sobre uma seleção vista como potência da modalidade, de acordo com o jornal “The New York Times”.

Em comparação, uma mulher faturava US\$ 1.350 por partida, mas só em caso de vitória. Nas derrotas, nada.

A reivindicação foi feita em março de 2016 pelas meio-campistas Carli Lloyd e Megan Rapinoe, a zagueira Becky Sauerbrunn, a goleira Hope Solo e a atacante Morgan.

Elas tomaram a decisão após descobrirem que o time feminino gerou US\$ 20 milhões a mais em receitas para a federação do que a equipe masculina em 2015.

As atletas apontaram que os jogos da seleção feminina têm audiência de TV superior aos da masculina, além de possuir melhor média de público no estádio e melhores resultados. Elas são tricampeãs mundiais e tetracampeãs olímpicas.

Já os homens têm como melhor resultado a terceira colocação na Copa de 1930.

FIFA

Desde 2015, a Fifa cobra um tratamento mais igualitários para o futebol feminino.

No ano passado, a entidade escolheu, pela primeira vez, uma mulher para o cargo de

secretário-geral, o segundo posto da Fifa. Trata-se da senegalesa Fatma Samba Diouf Samoura, que trabalhava em programas da ONU.

Luiz Cosenzo e Sérgio Rangel