Homens ganham até 3,9 vezes o salário de mulheres na mesma ocupação, mostra análise

Conclusão é de análise da Folha com base na Relação Anual de Informações Sociais de 2022, divulgada em abril. Dados indicam que a disparidade aparece com bastante frequência em cargos de liderança

DIFERENÇA

Natália Santos

o Brasil, a hora de trabalho de um homem no cargo de diretor financeiro pode valer até 3,9 vezes a hora de traba-lho de uma mulher. A de um gerente financeiro, de crédito ou de vendas, ou de um diretor administrativo ou geral pode variar de 1,8 a 3.4 vezes entre os gêneros.

Esses não são os únicos cargos com diferença sala-rial, mas são os que apresentaram maior distância entre homens e mulheres. A conclusão é de análise da Folha com base na Rais (Relação Anual de Informações Sociais) de 2022,

divulgada em abril.

Os dados também indicam que a disparidade aparece com bastante frequên-

cia em cargos de liderança. Em reais, o valor me-diano do salário/hora de um diretor financeiro, por nplo, é de R\$ 85,24. quanto o de uma mulher no mesmo cargo, de R\$ 21,86. Ao todo, 6.903 profissionais ocupavam esse cargo em 2022: 56,4%, homens e 43,5%, mulheres. A reportagem optou pelo

uso da mediana, e não da média, para identificar o ponto central na dis-tribuição dos salários/hora dos trabalhadores para cada cargo, a fim de evitar que o valor fosse afetado por remunerações extremas, sejam muito baixas ou altas. O levantamento considera apenas as ocupações que possuíam ao menos mil fun-cionários de cada gênero em dezembro de 2022, o que totalizou 685 profissões

Por hora trabalhada, a diferença pode chegar ao máximo de R\$ 73. É o caso dos diretores gerais de empresas (exceto organizações de interesse público). Em 2022. os homens que ocupavam esse cargo recebiam, por hora, R\$ 103,50, enquanto as mulheres, R\$ 29.97

Segundo dados da Rais, homens podem ganhar até 3,9 vezes o salário de mus,y vezes o salario de inicialidad inicialidad profissional Rubens Ca vallari/Folliapress Na foto, uma mulher em cima de uma escada mexendo em uma caixa que está apoia-da em uma estante. Além dos postos de alto escalão, a falta de paridade salarial aparece com frequência em ofícios ligados às ciên-cias exatas, como o de eco-nomista do sctor público c o de corretor de valores, ativos financeiros, merca-dorias e derivativos.

A análise mostra que quando um homem ganha

mais do que uma mulher, ele também tem um salá-rio/hora maior do que o valor médio da ocupação, que considera as remunerações de todos os funcionários de-sempenhando aquela fun-ção. Esse cenário é visto em

527 das 685 ocupações ana-lisadas pela reportagem. Já as mulheres saem à frente dos homens e do valor mediano da ocupação em 132 das 685 profissões analisadas, o que corres-ponde a apenas 19%. Mas

quando elas recebem mais, o valor é de apenas R\$ 16 pela mesma hora de tra-balho. É o caso de direto-ras de recursos humanos

ou praças da Aeronáutica.
Apesar de lentos avanços
de equidade no mercado
de trabalho, parte da explicação dessa diferença ainda se dá pelos papeis soci-ais historicamente relega-dos às mulheres, na ava-liação de Diana Gonzaga, professora de Economia da UFBA (Universidade Fede-ral da Bahia) e pesquisadora do Gefam (Grupo de Estudos em Economia da Fa-mília e do Gênero).

"A disponibilidade das mulheres são, em geral, menor que a dos homens em função não das esco-lhas pessoais delas, mas do peso maior de responsabilidade doméstica e de cuidados que são impos-tos a elas. Assim, no ce-nário de cargos de liderança, homens se apresentam como mais disponíveis em relação ao tempo, como nos finais de semana, por exemplo, em comparação às mulheres", afirma

SALÁRIO

Dados do governo fede-ral, também divulgados a partir da Rais, mostram que a remuneração média no Brasil é de R\$ 4.400, com um salário contratual

mediano de R\$ 1.900. Mulheres, no geral, têm uma remuneração média de R\$ 3.900, sendo de R\$ 3.000 para as mulheres negras e de R\$ 4.500 para as não negras. Já homens possu-em um salário médio de R\$ 4.800, sendo de R\$ 3.800 para homens negros e de R\$ 5.700 para não negros. Maria José Tonelli, pro-

fessora titular na FGV Eaesp (Escola de Administra-ção de Empresas de São Paulo), explica que a base da hierarquia organizacida herarquia organizaci-onal possui uma maior-igualdade tanto de ingresso de funcionários de ambos os gêneros quanto de salá-rio devido às características das ocupações. As dife renças começam a se des tacar na progressão para cima da pirâmide. "As mulheres vão subindo menos



As mulheres vão subindo menos e, quando sobem, demoram mais devido à maternidade e à sobrecarga de trabalho do cuidado, que não é compartilhada com companheiros.

Além disso, pesquisas mostram que as mulheres não negociam o salário como os homens e tendem a não pedir aumento, o que pode favorecer a disparidade".

Maria José Tonelli



Cargos de liderança não são os únicos com diferença salarial, mas são os que apresentaram maior distância entre homens e mulheres. FOTO: FREEPIK

ram mais devido à maternidade e à sobrecarga de tra-balho do cuidado, que não é compartilhada com companheiros. Além disso, pes-quisas mostram que as mu-lheres não negociam o salário como os homens e ten-

rio como os homens e ten-dem a não pedir aumen-to, o que pode favorecer a disparidade", diz. Para Gonzaga, da UFBA, apesar da diferença salari-al, as mulheres tornaram-se mais competitivas. "Elas aumentaram a escolaridade, assim como a natificinação assim como a participação

no mercado de trabalho, o que fez com que aumentas-sem também a experiência e conseguissem alcançar mais

cargos de liderança."
Em julho de 2023, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) sancionou uma lei que estabelece a igual-dade salarial entre homens e mulheres que desempenhem a mesma função. A novidade da norma é a criação de mecanismos para ve-rificar, punir e corrigir a de-sigualdade, além de garantir major transparência dos salários em grandes empre-sas. Para especialistas, em-bora seja um começo para uma discussão nacional, a lei sozinha não deve ser suficiente para eliminar as desigualdades no mercado de trabalho, já que a composição nas hierarquias

não é equânime. "As mulheres estão sohas intimeres estad so-brerrepresentadas em se-tores e ocupações de me-nor remuneração. A nova lei não altera a desigual-dade de rendimento entre os gêneros no mercado de

PARA ENTENDER

METODOLOGIA

- A análise considerou apenas os vínculos empregatícios ativos em 31 de dezembro de 2022, database da Rais, e retirou do levantamento aqueles em que o valor do salário/hora era menor do que o valor do salário mínimo/hora de 2022,
- Os dados da Rais consideram apenas as horas em que o funcionário foi contratado, o que impede a identificação de possíveis renegociações de jornada de trabalho, o que poderia alterar o valor/hora do empregado. Alémdisso, a base também não informa o grau de experiência de cada funcionário.
- As ocupações utilizadas na análise são classificações gerais, não considerando especificidades do perfil das empresas e do setor em que ela está inserida.

trabalho se não alterar a composição ocupacional. É preciso ampliar a partici-pação de mulheres em ocupações de maior remunera cão", afirma Gonzaga,

AVISOS, ATAS E EDITAIS

PREFEITURA

Portaria nº 012/2024-SEMAF PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO SERASTIÃO DA ROA VISTA

EFEITURA MUNICIPAL DE MOJUÍ DOS CA RETIFICAÇÃO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ AVISO DE LICITAÇÃO CONCORRÊNCIA ELETRÔNICA Nº 001/ TJPA/2024 90001/2024

ALUBAR METAIS E CABOS S/A CNPJ. 08.262.121/0001-13 - NIRE 15300018587 EXTRATO DA ATA DE ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA REALIZADA NO DIA 30 DE ABRILDE 2024

ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA EM 30/04/2024 LOCAL: SEDE DA SOCIEDADE - HORA: 10:00

UNIV. DUINEZ SOBIOREZ SODRE SE SEQUITIOS MISITATES (1) aprocisção do recitatós de administrações. Aso contas dos administrações des demonstrações financeiras da Companhia referentes a exercírios social contrado em 31 de dezembro de 2023, accumpentadas do prever dos auditores independentes; (ii) aprovação do orçamento de capital para o exercírios social a ser encerando em 31 de dezembro de 2024; (iii) aprovação da destinação do resultando da Companhia referente ao exercírios social encorado em 31 de dezembro de 2023; (iv) elejição de membros do Conseiho de Administração; a (ii) aprovação da companhia em destinação; a (iii) aprovação da companhia em destinação; a (iii) aprovação de membros do Conseiho de Administração; a (ii) aprovação de membros do Conseiho de Administração; a (iii) aprovação de membros do 2004; (iii) de descinação de avertições social e ser conseinação; a descinação de companhia de actual de 2004; (iii) de descinação de 2004; (iii) de descinação de 2004; (iii) de descinação de 2004; (iii) de 1004; (iii) de 2004; (iii) de 1004; (iiii) de 1004; (iii) de 1