

MERCADO DE TRABALHO

Mulheres ganham 11% a menos no DF

Com o objetivo de mapear empresas que não estejam cumprindo leis trabalhistas, 2º Relatório de Transparência Salarial escancara realidade misógina na capital do país. Disparidade atinge também profissionais negros

» MILA FERREIRA
» LETÍCIA MOUHAMAD

Sancionada em 2023, a Lei da Igualdade Salarial (14.611) estabelece que homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor devem receber o mesmo salário. Apesar da determinação imposta pela legislação, desigualdades históricas de gênero são refletidas até hoje no mercado de trabalho. No Distrito Federal, mulheres ganham 11,05% a menos que os homens. O dado é do 2º Relatório de Transparência Salarial, levantamento elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres que foi feito baseado nos dados de 1.023 empresas do DF com 100 ou mais funcionários.

É o caso de Ana Cristina (nome fictício), 37 anos, que precisou lidar com um colega de trabalho exercendo a mesma função e recebendo salário maior. Ela foi selecionada com outro candidato para duas vagas de gerência de uma rede de farmácias. As atribuições eram as mesmas, só que em lojas diferentes. Quando foram à área de recursos humanos, entregar os papéis, ela ouviu por acaso a funcionária mencionar o salário dele. "Era R\$ 1,5 mil a mais do que me ofereceram", relatou.

Ao constatar a distorção, ela questionou a funcionária do RH que não soube lhe explicar o motivo da diferença salarial. "Eu fiquei com o emprego porque precisava muito. A gente estava saindo da pandemia, eu sem trabalho com renda fixa há mais de um ano, acabei aceitando. Mas me senti diminuída, humilhada. Como seu valesse menos que ele só por ser mulher", desabafa.

Advogada trabalhista do A.C Burlamaqui Consultores, Sílvia Olivieri analisa que o contexto histórico que coloca as mulheres como as maiores responsáveis pela criação dos filhos impacta nas diferenças salariais. "A criação das crianças é de interesse coletivo e deve ser vista como algo de responsabilidade social", opinou. "Na minha visão, a construção histórica de que mulheres dedicam mais tempo a trabalhos domésticos e maternidade fez com que elas ficassem mais sujeitas a trabalhos informais, precários ou a contratos de tempo parcial, dificultando o acesso a diferentes postos profissionais", acrescentou. "Isso é resultado de uma série de fatores, como a discriminação de gênero, a divisão sexual do trabalho e a falta de políticas públicas de incentivo à igualdade. Além dos fundamentos patriarcais da sociedade brasileira", concluiu.

Um estudo da iO Diversidade e do Instituto Locomotiva aponta que 66% dos trabalhadores formais brasileiros acreditam que é muito importante que a empresa valorize a diversidade e que isso pesa nas suas decisões de carreira. Antropóloga e diretora da iO Diversidade, Rachel Rua observa que as políticas de equidade salarial podem ser positivas para a produtividade dentro das empresas. "A performance das pessoas depende de questões objetivas, mas também de aspectos subjetivos associados ao sentimento de pertencimento, de



De acordo com a subsecretária de Estatísticas e Estudos do MTE, Paula Montagner, é possível denunciar empresas ou situações em que a pessoa entende que está sendo prejudicada. "Na carteira de trabalho digital, há uma área em que homens e mulheres, mas principalmente mulheres, podem entrar e fazer denúncias que alcancem nossas áreas de fiscalização e tornam-se objeto de verificação", informou. "Quando, de fato, as diferenças salariais ocorrem, o Ministério do Trabalho faz auditoria das empresas, divulga informações e trabalha para a construção de boas práticas que ajudem as empresas a compreenderem como podem avançar na direção de uma igualdade maior. A gente espera que essa mudança cultural aconteça, ela não é instantânea, mas pode ser construída com boas práticas de trabalho e a percepção de visibilidade das diferenças", acrescentou.

Além da Lei da Igualdade Salarial, o artigo 461 da CLT estabelece que, "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade". Enquanto isso, o artigo 373-A proíbe expressamente práticas discriminatórias, como a diferenciação salarial ou de funções em razão de sexo, idade, cor, estado civil ou situação familiar, reforçando a proteção das mulheres no ambiente de trabalho contra qualquer forma de discriminação.

Recorte racial

O 2º Relatório de Transparência Salarial trouxe, ainda, um recorte de raça referentes à remuneração dos trabalhadores do DF. Segundo o levantamento, mulheres e homens negros têm salários menores do que não-negros (veja quadro).

Mestra em Estado, Governo e Políticas Públicas, Larissa Guedes analisa que a diferença salarial entre pessoas negras e não-negras é um reflexo do racismo estrutural que impacta no mercado de trabalho. "Essa diferença salarial faz parte de um ciclo de manutenção que impede que as pessoas negras consigam ascender socialmente por causa dessa trava na mobilidade social", destacou. "As mulheres negras estão em uma situação complexa, porque, além do mecanismo de discriminação e preconceito que é o racismo, ainda tem o machismo. Essa interseção de mecanismo de controle e discriminação acaba sendo muito mais duro com as mulheres negras. E isso é um ciclo que reforça a precarização e a manutenção da desigualdade", ressaltou.

Para mudar a situação, a especialista acredita que as esferas públicas e privadas precisam combater as desigualdades. "A gente precisa de espaços que garantam o acesso de pessoas negras a salários justos e oportunidades reais de crescimento, não como uma questão de caridade e de favor, mas como um ponto de justiça e igualdade", finalizou Larissa.

*Colaborou Adriana Bernardes

Palavra de especialista

A desigualdade adocece

Infelizmente, os dados de desigualdade na remuneração de homens e mulheres no DF estão dentro do esperado. O DF é um reduto do serviço público e ainda assim encontramos diferenças salariais. O trabalho de cuidado acaba recaindo sobre as mulheres. Isso faz com que tenhamos menos possibilidades de pegar funções comissionadas, por exemplo, e poder desenvolver atividades que, mesmo no serviço público, onde temos isonomia, poderiam

render um incremento salarial. Para melhorar o cenário, precisamos de uma política de distribuição do trabalho de cuidado e de uma política efetiva de gênero. Os homens têm mais facilidade de ascender na carreira porque têm muito menos obstáculos para conseguir os cargos. Se eles tivessem que fazer metade do serviço que é designado às mulheres socialmente falando, com certeza eles teriam uma velocidade igual ou inferior à nossa em termos

de progressão de carreira.

Tudo isso influencia diretamente no bem-estar dessas mulheres. Qualquer desigualdade é nociva para o bem-estar físico, mental e social das pessoas. O fato das mulheres ganharem menos dificulta ainda mais o acesso a serviços pagos de ajuda, a falta de suporte também piora a situação. Ter que se virar sozinha acaba precarizando a saúde mental da mulher, em função da sobrecarga, de ter que está sempre atenta, de ter que fazer eternamente listas mentais.

No DF, algumas questões podem ser complicadoras. Consi-

derando diferentes extratos sociais, as mães de baixa renda, por exemplo, têm uma dificuldade muito grande de encontrar creche pública para deixarem os filhos. Como a maior parte do trabalho de cuidado e os filhos são responsabilizados das mulheres, elas acabam também pegando trabalhos de meio período e subaproveitando o próprio potencial para poder dar conta das crianças.

Dra. Carla Antloga, pesquisadora em Mulheres e Trabalho, professora do Instituto de Psicologia da UnB

Transparência

A lei determina ainda que todas as empresas com 100 ou mais trabalhadores são obrigadas a divulgar o quadro de salários e funcionários para que o governo possa identificar se há desigualdade salarial entre homens e mulheres e se a empresa está cumprindo o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). "A própria lei prevê que nos meses de março e setembro tenha sempre a divulgação do relatório

de transparência de cada empresa. A partir desses relatórios, vai ser possível identificar onde estão as diferenças e também estimular as empresas a produzirem seu plano de ação para mitigar essas diferenças", explicou a secretária nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres, Rosane Silva.

As empresas têm até hoje para publicar o relatório individual no próprio portal ou em suas redes sociais, sempre em local visível,

garantindo a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral. Aqueles que não tornarem públicas as informações do relatório serão multadas em 3% do valor da folha. As empresas terão o prazo de 90 dias para apresentarem um plano de mitigação, ou seja, para reduzir as diferenças apontadas pelo relatório. Funcionários que quiserem denunciar desigualdades podem acessar o site Canal de Denúncias — Diferenças salariais entre mulheres e homens.