

## **Mulheres ganham 20,7% menos que homens em empresas com mais de 100 funcionários, aponta 2º Relatório de Transparência Salarial**

Levantamento, que utiliza dados da RAIS de 2023, foi apresentado durante o evento realizado pelo MTE e Mulheres e acordo com o 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, divulgado nesta quarta-feira (18), as mulheres ainda recebem 20,7% menos do que os homens nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados. O levantamento, que utiliza dados da RAIS de 2023, foi apresentado durante o evento de lançamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. No primeiro relatório, em março deste ano, a diferença salarial registrada era de 19,4%.

A diretora de Programa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que estava representando o ministro-interino, Chico Macena, Luciana Nakamura, disse que a igualdade salarial está prevista na CLT desde 1943, mas que “não é cumprida pelas empresas”. “E as mulheres continuam ainda excluídas do mercado de trabalho”, argumentou. Segundo ela, o MTE não quer punir as empresas. “Queremos que elas olhem para as desigualdades salariais entre homens e mulheres, e possam promover um ambiente de igualdade”, afirmou.

Já a ministra das Mulheres, Cida Gonçalves, defendeu o enfrentamento constante das desigualdades das mulheres no mercado de trabalho. Disse que 58% das mulheres são chefes de família, e são as que mais sofrem com a fome e o desemprego. “Salário da mulher não é completo de salário dos homens. Elas não são as pessoas do mimimi, elas são as trabalhadoras. Por isso, precisamos enfrentar essas desigualdades”, afirmou. Ela ainda lembrou das dificuldades ainda das mulheres negras e das indígenas de serem incluídas no mercado de trabalho.

A média salarial dos homens é de R\$ 4.495,39, enquanto a das mulheres é de R\$ 3.565,48. A disparidade é ainda mais acentuada entre mulheres negras, que ganham, em média, R\$ 2.745,26 — apenas 50,2% do salário de homens não negros, que chega a R\$ 5.464,29. Já as mulheres não negras têm um rendimento médio de R\$ 4.249,71. Segundo o relatório, 27,9% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres negras, enquanto 42,7% possuem entre 0% e 10% de mulheres pretas ou pardas em seu quadro de funcionários.

### Diferenças salariais e políticas de equidade

Em 31% das empresas, a diferença salarial entre homens e mulheres é de até 5%. Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apontou que essas empresas provavelmente adotam planos de cargos e salários ou têm variações relacionadas ao cumprimento de metas. “Queremos entender como essas empresas conseguiram alcançar essa proximidade de equidade e aplicar as boas práticas em outros locais”, afirmou Paula.

Rosane Silva, secretária nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres, destacou que o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral é o principal instrumento para combater a disparidade salarial. “São 79 ações voltadas para incluir as mulheres no mundo do trabalho, assegurar sua permanência e ampliar sua participação, passando por formação em carreiras de tecnologia e políticas de compartilhamento das responsabilidades domésticas”, acrescenta.

### Cargos de liderança

Em cargos de direção e gerência, as mulheres ganham 27% menos que os homens, e, em funções de nível superior, a diferença chega a 31,2%. O relatório mostrou que 55,5% das empresas adotam planos de cargos e salários como base para a definição de remunerações.

### Relatório e fiscalização



O MTE analisou mais de 18 milhões de vínculos formais em 2023, com uma média salarial de R\$ 4.125,77, com salário contratual de R\$ 2.025,27, segundo a RAIS de 2023. São 10,8 milhões de homens e 7,2 milhões de mulheres. A massa de rendimentos é R\$ 782,99 bilhões.

As empresas já podem acessar seus relatórios no portal Emprega Brasil e têm até 30 de setembro para divulgar essas informações em seus sites ou redes sociais. Empresas que não cumprirem a exigência estarão sujeitas a multas, conforme a Lei de Igualdade Salarial.

Além disso, uma nova portaria do MTE estabelece medidas para garantir a transparência e a fiscalização salarial, além de canais para denúncias de discriminação e a promoção de programas de diversidade e inclusão. Paula Montagner afirmou que a transparência pode incentivar empresas a reduzir as desigualdades, como tem ocorrido em países como Canadá, EUA e Austrália.

#### Portaria de Instrução Normativa

O MTE também publicou uma Portaria de Instrução Normativa que dispõe sobre a implementação da Lei de 3 de julho de 2023. O documento estabelece como garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios o estabelecimento de mecanismos de transparência; o incremento da fiscalização; a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres e fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições.

#### Mais informações:

22,9% das empresas com 100 ou mais empregados indicaram ter política de auxílio creche;

27,9% indicaram ter política de incentivo à contratação de mulheres negras;

55,5% indicaram que utilizavam planos de cargos e salários como critério de remuneração;

8,2% das empresas com 100 ou mais empregados e mais indicaram ter política de contratação para mulheres indígenas;

20% das empresas com 100 ou mais empregados indicaram ter política de licença paternidade/maternidade estendida;

63,8% dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados indicaram o cumprimento de metas de produção como critério de remuneração;

Em 0,2% (85) dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados não há informação porque não havia em 2023 nenhuma mulher empregada formal;

Em 42,7% dos estabelecimentos (21.658) com pelo menos 100 empregados havia entre 0% e 10% dos empregados que eram mulheres pretas ou pardas;

Em 53% estabelecimentos (26.873) com 100 ou mais empregados não havia pelo menos 3 mulheres em cargos de gerência ou direção da empresa para que os cálculos sobre diferenças salariais fossem realizados;



63,8% dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados indicaram o cumprimento de metas de produção como critério de remuneração.

Veja a apresentação dos dados do 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial/Apresentacao.MTE.17092024final.pdf> .

Fonte: Portal do Ministério do Trabalho e Emprego ( <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial> )

