



Diferenças de renda e ocupação entre mulheres e homens



Diferenças salariais e de carreira no mercado de trabalho

Este é o e-book sobre a desigualdade salarial e de oportunidades de liderança entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, lançado pela LCA em março de 2023.

Utilizando dados recentes e fontes confiáveis, este e-book tem como objetivo trazer à tona dados sobre a realidade atual do mercado de trabalho em relação à questão de gênero, evidenciando as disparidades salariais por setor e ocupação, e as diferenças no acesso a oportunidades de liderança entre pessoas de gêneros diferentes com formação superior.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é um problema persistente e muito disseminado na sociedade atual. Os dados recentes mostram que as mulheres recebem, em média, cerca de 80% do salário dos homens, seja em geral, seja para a mesma função. As diferenças persistem quando se analisa por setor, ramo de atividade e ocupação.

Além disso, as oportunidades de liderança ainda são muito desiguais, com uma baixa representação feminina nos cargos de alta gestão e nas posições de liderança em geral, o que se acentua em empresas médias-grandes e nas faixas salariais mais altas.

Os dados permitem inferir que mulheres têm muito menos acesso e oportunidades de ocupar os melhores cargos. A discrepância na oportunidade parece ser um fator fundamental. Simplesmente muito menos mulheres chegam lá, e as que chegam têm probabilidade bem maior de estar em empresas menores, ou que pagam menos.

Esperamos que este conteúdo seja útil para pessoas e organizações que buscam entender melhor essas questões e contribuir para um futuro mais justo e igualitário.

Os resultados a seguir foram computados pela LCA em 2022, com base na PNAD contínua e na RAIS de 2019, e revistos em março de 2023

A próxima página resume as conclusões

Mulheres ganham menos do que os homens em quase todas as situações:

Mulheres ganham menos independentemente do setor, nome da ocupação, tipo de vínculo, grau de escolaridade.

A diferença é ainda maior nos cargos de liderança.

Mulheres com educação superior têm muito menos oportunidades de atingir posições de liderança, especialmente as bem remuneradas e em empresas médias e grandes.

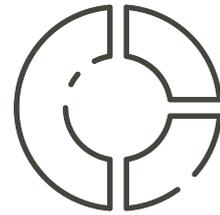
No Brasil há 34 milhões de mulheres com renda habitual



Seu rendimento médio é menor do que o dos homens:

- 26%** Como trabalhadoras informais
- 29%** Como funcionárias públicas
- 23%** Como empregadoras
- 14%** Como empregadas no setor privado
- 21%** No geral

Mulheres ganham menos, em média, em todos os setores:



No setor privado, em empregos com carteira assinada, as mulheres ganham menos na grande maioria das funções:

- Há 2219 ocupações diferentes no setor privado (como auxiliar de escritório, anestesiólogista, gerente comercial, nutricionista)
- Destas, em 1817 (82%) as mulheres têm um salário médio menor que os colegas homens
- A média das diferenças nos salários é de -20%

Então existem cerca de 400 ocupações em que as mulheres ganham mais?

Sim, há quase 1 milhão de mulheres nestas ocupações, cerca de 8% do total de mulheres com carteira.

A grande maioria das mulheres que ganham mais é de baixa renda, por exemplo:



Costureira

233 mil mulheres,
salário médio R\$ 1.330



Embaladora

66 mil mulheres,
salário médio R\$ 1.273



Professora

202 mil mulheres,
salário médio R\$ 2.049



Auxiliar dentista

29 mil mulheres,
salário médio R\$ 1.400

E as mulheres com ensino superior?

Há 2,5 milhões de mulheres com curso superior trabalhando com carteira assinada no setor privado.

Isto é mais do que os homens (2,4 milhões).

Estas mulheres formadas, em comparação com homens:

- Têm 39% menos chance de estarem num cargo de liderança
- Têm 2,5 vezes menos chance de estarem num cargo de liderança com salário de mais de 10 SM
- Têm 3,5 vezes menos chance de estarem num cargo de liderança com salário de mais de 20 SM

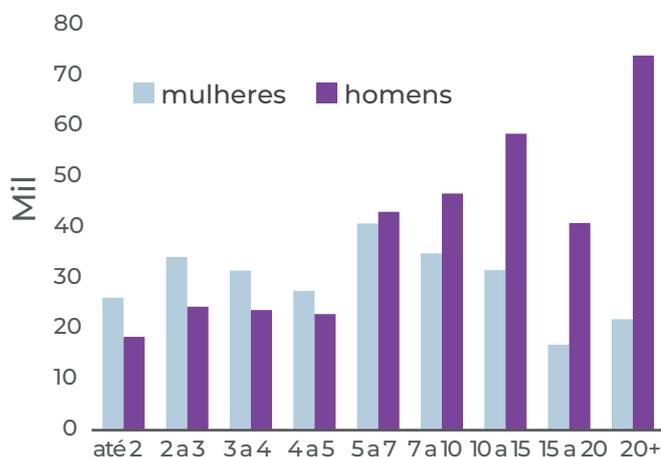
Menos de 1% das mulheres com ensino superior chegam a um cargo de liderança de mais de 20 SM no setor privado.

As mulheres com curso superior em cargo de liderança têm menos chance de estarem em empresas maiores e cargos bem remunerados

- 32% estão em empresas de até 20 pessoas (homens: 22%)
- 44% ganham até 5SM (homens: 25%)

Número de pessoas com ensino superior em cargos de liderança

Em faixas de SM. Fonte: RAIS 2019. Elaboração: LCA



Fonte: Rais 2019 e PNAD contínua. Elaboração e texto: LCA

Como está a distribuição no topo do ranking?

Nas 100 ocupações no topo do ranking, com salários médios entre 9.500 (profissional de relações institucionais) e 45.500 (diretor de mercado de capitais). As diferenças são maiores que no geral:

- Em 92 de 100 as mulheres têm um salário médio menor que os colegas homens.
- A média das diferenças nos salários é de -36%.
- Nestas 100 ocupações trabalham 60 mil mulheres e 147 mil homens.

Das 100 ocupações no topo do ranking, aqui estão as 8 ocupações em que as mulheres ganham, em média, mais que os homens:

455 - Atrizes



84 - Médicas de família e comunidade



59 - Pesquisadoras em medicina básica



19 - Pesquisadoras em economia



19 - Tecnólogas de petróleo e gás



14 - Médicas da estratégia de saúde da família



8 - Engenheiras de portos e vias navegáveis



3 - Diretoras de produção de operações em empresa pesqueira



TOTAL: MENOS DE 700 MULHERES

No Brasil há 12.600.000 mulheres com carteira assinada

Destas,

Há mulheres que trabalham em ocupações que não só fazem parte do ranking top 100, como pagam em média mais para mulheres que para homens:

São menos de 700 mulheres.



Iniciativa LCA

A LCA valoriza a diversidade e incentiva a candidatura de pessoas que fazem parte dos grupos subrepresentados no mercado de trabalho: mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+, PCD e outros.

Desde setembro de 2021 temos um programa estruturado para promover a diversidade e um ambiente inclusivo. Temos atuado em governança, engajamento interno e atração e desenvolvimento de talentos com diversidade.

Promovemos conversas e palestras periódicas com pessoas convidadas de outras empresas e líderes de movimentos pro-diversidade.

Instituímos o Comitê de Inclusão e Diversidade que, aliado à alta direção, realizou o levantamento da situação das mulheres na LCA – que têm forte presença na liderança –; o censo de diversidade; e depois de um ano de programa, a pesquisa de inclusão e respeito pessoal e profissional.

Com base no que aprendemos, publicamos o Guia de boas práticas em respeito e inclusão, que você pode consultar [aqui](#).

Revimos nossas práticas de recrutamento e seleção com vistas a atrair e promover a diversidade. Estamos ativamente buscando pessoas não só de variadas características, como de diversas origens, formações e lugares de morada.

Nos primeiros doze meses do programa conseguimos contratar uma proporção três vezes maior de pessoas negras e LGBT em relação à média anterior – chegando a mais de 30% de representação de cada um desses grupos nas novas contratações.

Nossas pessoas pertencentes a grupos de diversidade recomendam a LCA para pessoas como elas trabalharem – [veja aqui](#) um resumo dos resultados da pesquisa. Estamos no começo, temos muito o que aprender e melhorar, e estes primeiros resultados só nos encorajam a seguir em frente.