

## REQUERIMENTO DE INFORMAÇÃO Nº , DE 2023

(Da Sra. Adriana Ventura)

Requer informações ao Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), Sr. Luiz Marinho, sobre a atuação do Governo Federal em face de constatações de disparidades salariais entre homens e mulheres.

Senhor Presidente,

Com fundamento no art. 50, § 2º, da Constituição Federal, e nos artigos 115, I, e 116 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, solicito a Vossa Excelência que seja encaminhado requerimento de informação ao Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), Sr. Luiz Marinho, sobre a atuação do Governo Federal em face de eventuais constatações de disparidades salariais entre homens e mulheres.

Considerando que, entre as competências da pasta está a fiscalização do trabalho, a definição da política salarial e a produção de estatísticas, estudos e pesquisas sobre o mundo do trabalho para subsidiar políticas públicas (Medida Provisória nº 1.154/2023, art. 46, III, IV e X) e com o intuito de orientar a requisição ora formulada, solicitamos que sejam respondidas as demandas que seguem, sem prejuízo do fornecimento de outras informações que a pasta julgue importantes para a compreensão do assunto:

- 1) Quais são os principais desafios enfrentados pela pasta na fiscalização de questões relacionadas a disparidades salariais?
- 2) Considerando que as informações completas de importantes bases de dados como a RAIS<sup>1</sup> e o CAGED<sup>2</sup> são de responsabilidade da pasta, quais são as ações implementadas para monitorar as diferenças salariais entre homens e mulheres no menor nível de análise possível, qual seja, o dos estabelecimentos?
- 3) Quais são os outros bancos de dados utilizados para realizar esse monitoramento? Eles estão disponíveis ao cidadão? Em caso positivo, solicita-se elencar os respectivos sítios eletrônicos e, em caso negativo, as respectivas justificativas para a sua não disponibilização.

1 Relação Anual de Informações Sociais

2 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Adriana Ventura e outros  
Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD237628848600>



\* C D 2 3 7 6 2 8 8 4 8 6 0 0 \*

- 4) Quais são as métricas definidas para avaliar o sucesso de políticas públicas nesse sentido?
- 5) Considerando os dados disponíveis, e os estudos realizados pela pasta, quais variáveis melhor explicam a variável dependente remuneração e qual o peso da variável gênero?
- 6) Onde podem ser localizados os relatórios/estudos sobre a situação da disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil, que considerem as métricas citadas acima e que cheguem a conclusões a partir de cálculos estatisticamente relevantes?
- 7) Uma vez identificadas disparidades salariais a partir dos dados disponibilizados nos sistemas mencionados, qual é o protocolo para o prosseguimento da fiscalização? Há estatísticas sobre isso? É possível saber, por exemplo, quantos estabelecimentos foram autuados e multados em razão da constatação de disparidade salarial motivada por gênero desde 1988?
- 8) Considerando os estudos produzidos pela pasta, quais são os planos do Governo Federal para a promoção da igualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro?

## JUSTIFICATIVA

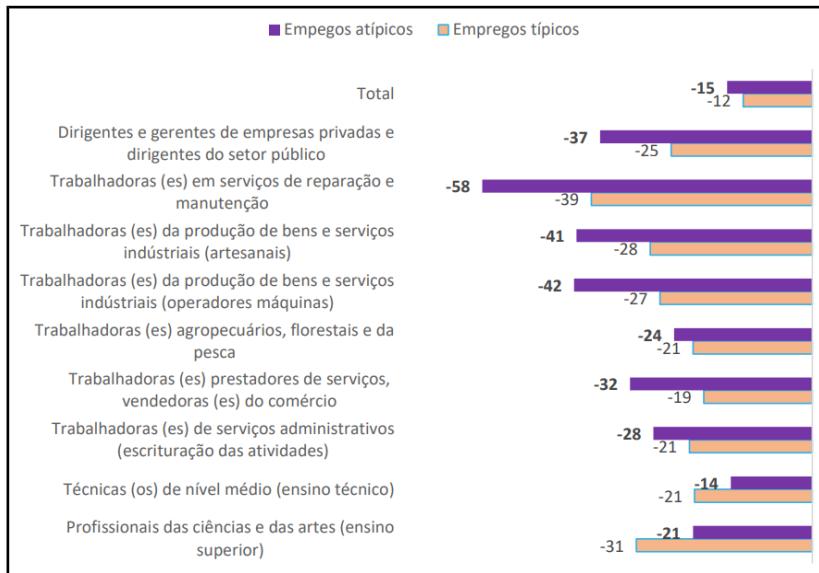
A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943, prevê expressamente, em seu art. 5º, que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. O mesmo mandamento foi estampado e ampliado pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXX), que proíbe a diferenciação salarial não só em razão do gênero, mas também com base na idade, raça ou estado civil.

A despeito dos mais de 80 anos da lei trabalhista, são amplamente divulgados números relacionados à disparidade salarial considerando-se a variável em questão. Em resposta a e-mail enviado por esta parlamentar, a Assessoria Especial de Assunto Parlamentares e Federativos encaminhou estudo intitulado “Mulheres e o mercado de trabalho”, que apontou os seguintes percentuais de diferenças salariais entre homens e mulheres, em 2021, considerando-se dados da PNAD Contínua<sup>3</sup>:

<sup>3</sup> Empregos atípicos: intermitente, a tempo determinado, tempo parcial e aprendizagem.



\* C D 2 3 7 6 2 8 8 4 8 6 0 0 \*



**FONTE:** IBGE Pnad Contínua 2021, conforme e-mail enviado pela Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos do Ministério do Trabalho (MTE), ao gabinete da Deputada Adriana Ventura, em 09/05/2023

Cabe alertar, no entanto, que análises realizadas unicamente a partir de dados agregados em nível global ou nacional podem resultar em conclusões simplistas e potencialmente enganosas. Essa abordagem não leva em consideração variáveis importantes que também podem influenciar significativamente as diferenças salariais, como o tipo de ocupação, o nível educacional, a experiência profissional, a localização geográfica, entre outros fatores.

Bases de dados como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), por exemplo, divulgadas anualmente, podem auxiliar na compreensão do fenômeno da diferenciação salarial por meio da estratificação por agrupamentos mais homogêneos. Essa base disponibiliza, no mínimo, variáveis como:

- informações do estabelecimento:

- localidade (até o nível municipal);
- tamanho (número de colaboradores);
- tipo do estabelecimento;
- natureza jurídica;
- classificação de atividade econômica (CNAE).

- informações do empregado:

- idade;
- grau de instrução;
- nacionalidade;
- sexo;
- raça / cor;
- identificação de eventual necessidade especial;
- classificação da ocupação (CBO 2002);
- natureza jurídica do vínculo;
- tempo no emprego;
- quantidade contratada de horas;



- valores da remuneração (média e mensal).

Pode-se verificar, por exemplo, que, no casos dos(as) enfermeiros(as) que trabalham no município de São Paulo, com vínculo ativo em dezembro de 2021, contratados por associações privadas sem fins lucrativos para uma jornada de 36 horas semanais, são constatáveis as seguintes diferenças salariais considerando os agrupamentos:

Tamanho do estabelecimento	Tempo no emprego	Faixa etária	Qtd homens	Qtd mulheres	Média homens (R\$)	Média mulheres (R\$)	Diferença (%)
1000 ou mais empregados	60 a 120 meses	40 a 49 anos	154	492	8.456,07	7.715,55	-9,60
1000 ou mais empregados	+ de 120 meses	40 a 49 anos	188	774	8.890,41	8.461,23	-5,07
1000 ou mais empregados	12 a 24 meses	40 a 49 anos	155	475	7.471,92	7.136,23	-4,70
1000 ou mais empregados	12 a 24 meses	30 a 39 anos	152	582	7.148,02	7.115,95	-0,45
1000 ou mais empregados	60 a 120 meses	30 a 39 anos	161	750	7.634,20	7.623,32	-0,14

**FONTE:** Microdados RAIS, consultados em 15/05/2023, disponíveis em: <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>

Adicionalmente, quando se consideram os(as) vendedores(as) em comércios varejistas (LTDAs) na capital paulista, com vínculo ativo em dezembro de 2021, contratados para uma jornada de 44 horas semanais, são constatáveis as seguintes diferenças salariais:

Tamanho do estabelecimento	Tempo no emprego	Faixa etária	Qtd homens	Qtd mulheres	Média homens (R\$)	Média mulheres (R\$)	Diferença (%)
5 a 9 empregados	Até 3 meses	12 a 24 anos	206	464	1.803,58	1.785,85	-0,98
Até 4 empregados	Até 3 meses	12 a 24 anos	172	405	1.562,16	1.569,34	0,46
5 a 9 empregados	3 a 6 meses	12 a 24 anos	184	345	1.812,35	1.850,12	2,08
5 a 9 empregados	6 a 12 meses	12 a 24 anos	179	377	1.847,50	1.892,23	2,42
5 a 9 empregados	12 a 24 meses	12 a 24 anos	176	321	1.810,46	1.949,84	7,70

**FONTE:** Microdados RAIS, consultados em 15/05/2023, disponíveis em: <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>

Portanto, ao se examinar a questão sob uma perspectiva estatística, é essencial considerar a necessidade da utilização de dados mais estratificados e de uma análise mais granular e, assim, mais refinada. Isso permitirá uma compreensão mais precisa do efetivo impacto do gênero nas diferenças salariais.

Por fim, é importante ressaltar que a promoção de uma análise mais aprofundada sobre a questão não pressupõe a negação da existência de disparidades salariais baseadas no gênero. O que se busca, com efeito, é um entendimento mais



\* C D 2 3 7 6 2 8 8 4 8 6 0 0



contextualizado dessas diferenças. Uma abordagem nesses moldes evidenciará a real dimensão do problema e poderá fornecer *insights* valiosos para a formulação de políticas e para a implementação de medidas com vistas a uma solução efetiva.

Assim, na qualidade de Deputada Federal, cujo papel é fiscalizar os atos do Poder Executivo – conforme previsão do Art. 49 da Constituição Federal de 1988, solicito as informações acima discriminadas com o intuito de agregar insumos que permitam uma melhor compreensão do assunto.

Sala das Sessões, em 15 de maio de 2023.

**Deputada Federal ADRIANA VENTURA**

**(NOVO/SP)**



\* C D 2 2 3 7 6 2 8 8 4 8 6 0 0 \*



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Adriana Ventura e outros  
Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD237628848600>



## **Requerimento de Informação (Da Sra. Adriana Ventura)**

Requer informações ao Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), Sr. Luiz Marinho, sobre a atuação do Governo Federal em face de constatações de disparidades salariais entre homens e mulheres.

Assinaram eletronicamente o documento CD237628848600, nesta ordem:

- 1 Dep. Adriana Ventura (NOVO/SP)
- 2 Dep. Marcel van Hattem (NOVO/RS)

