

Ano XX nº 6099 – 22 de julho de 2019

Economista diz que além de agravar as desigualdades, a Reforma da Previdência não acaba com os privilegiados

O professor e economista Eduardo Fagnani, mestre em Ciência Política e doutor em Ciência Econômica pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), afirmou que para de fato combater os privilégios, mais eficiente seria uma Reforma Tributária que alcançasse os ricos. Segundo ele, é uma grande farsa anunciada pelo governo de Jair Bolsonaro (PSL) que o objetivo da Reforma da Previdência é acabar com os privilégios, quando na verdade, quase 80% da economia projetada pelo ministro Paulo Guedes sairá do bolso dos mais necessitados.

Segundo Fagnani a proposta da Reforma da Previdência acaba com o Estado de Bem-Estar Social criado pela Constituição de 1988. “Tem um teto constitucional, que diz assim: ‘Nenhum salário pode ser maior do que o ministro do supremo.’ Mas, tem muita gente que ganha acima do ministro do supremo e ninguém faz nada, especialmente os magistrados”, disse o economista.

Para citar um exemplo disso, o economista explica que “hoje uma pessoa que ganha 365 mil reais por mês, tem 75% da sua renda isenta de tributação... Pois, como essa pessoa tem muitos descontos, muitas isenções, ela paga 6% de imposto de renda, em média, é o que se chama de ‘alíquota efetiva’. Você pega a dos países europeus, a média da alíquota do imposto de renda é de 40%. Tem vários países que praticam a alíquota de imposto de renda entre 50% e 60%. E no Brasil, um milionário, que faz parte de 1% da população, paga tarifa efetiva de 6%”, conclui perplexo.

De acordo com o economista, os privilegiados do Brasil gargalham da Reforma da Previdência. O governo federal abre mão da sua receita por dar isenção e incentivo fiscal para empresas. “Você tem sonegação no Brasil que se estima hoje a R\$ 600 bilhões de reais por ano. Em 10 anos são R\$ 6 trilhões. São seis vezes a Reforma Previdenciária. Por que é que, ao invés de combater a sonegação, você premia o sonegador, dando o REFIS, refinanciamento? Por que não se acaba com o refinanciamento da sonegação para a previdência?”, indaga Fagnani.

Mulheres ainda enfrentam desigualdades no trabalho



As mulheres somam mais que a metade da população brasileira (51%), de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Porém, mesmo sendo maioria no Brasil, elas ainda são minoria nos cargos de direção das empresas do país. Além da dificuldade de ascensão profissional, o gênero ainda enfrenta a desigualdade salarial entre os colegas do sexo oposto.

De acordo com o IBGE, em 2018, as mulheres com idade entre 25 e 49 anos ganhavam em média 79,5% do salário recebido pelos homens do mesmo grupo etário. Essa diferença salarial também é vista ao analisar apenas o setor bancário. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), de 2017, o rendimento médio das mulheres é de 22,3% do salário dos homens. A pesquisa aponta ainda que, no Brasil, a equiparação salarial deve levar 42 anos (redução de 0,48 p.p. ao ano), ocorrendo apenas em 2059. Já no setor bancário, a equiparação deve levar 66 anos (redução de 0,34 p.p. ao ano), ocorrendo somente em 2085.

De acordo com os relatórios de sustentabilidade dos maiores bancos do país, além das diferenças salariais, o que se observa nos bancos é uma participação pequena de mulheres nos cargos de direção e nos conselhos de administração. Em torno de 80% a 88% desses altos cargos são ocupados por homens, ou seja, quase não se encontram mulheres nesses grupos ocupacionais.

Para a economista, doutora e pesquisadora na área de relações de trabalho e gênero da Unicamp, Marilane Teixeira, a desigualdade no mercado de trabalho existe, pois, as empresas consideram que as mulheres têm custos elevados, e, que, pelo fato de engravidarem e terem de cuidar do lar, vão ter carreiras intermitentes, e, desta forma, não investem em sua capacitação e nem na sua extensão profissional. “As empresas tentam enquadrar, dentro de suas políticas, critérios de planos de carreira incompatíveis com a vida das mulheres, como: disponibilidade para viagens, flexibilidade de agenda, entre outros, e assim justificam a atribuição de planos de cargo e salários desiguais entre os gêneros”, afirmou.