

Mercado de Trabalho

conjuntura e análise

ANO 30 | outubro de 2024

78



Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento

Ministra Simone Nassar Tebet

ipea

Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta

Luciana Mendes Santos Servo

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Fernando Gaiger Silveira

Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Luseni Maria Cordeiro de Aquino

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Cláudio Roberto Amitrano

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Aristides Monteiro Neto

Diretora de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Fernanda De Negri

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Carlos Henrique Leite Corseuil

Diretor de Estudos Internacionais

Fábio Vêras Soares

Chefe de Gabinete

Alexandre dos Santos Cunha

Coordenadora-Geral de Imprensa e Comunicação Social

Gisele Amaral

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Mercado de Trabalho: conjuntura e análise

CORPO EDITORIAL

Editor Responsável

Sandro Pereira Silva

Membros

Carlos Henrique Leite Corseuil

Lauro Ramos

Sandro Sacchet de Carvalho

Equipe de Apoio

Gabriela Carolina Rezende Padilha

Leo Veríssimo Fernandes

Libania Araújo Silva

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2024

Mercado de trabalho : conjuntura e análise / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho. – v.1, n.0, (mar.1996)- .- Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, 1996-

Irregular (de 1996-2008); Trimestral (de 2009-2012); Semestral (a partir de 2013).

Título da capa: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise
ISSN 1676-0883

1. Mercado de Trabalho. 2. Estatísticas do Trabalho. 3. Brasil. 4. Periódicos.
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. II. Brasil. Ministério do Trabalho.

CDD 331.1205

As publicações do Ipea estão disponíveis para download gratuito nos formatos PDF (todas) e ePUB (livros e periódicos). Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

INCLUSÃO PARA TODOS COM DIVERSIDADE E BUSCA DE EQUIDADE: OS DESAFIOS QUE OS PAÍSES DO G20 VOLTAM A DEBATER¹

Paula Montagner²

O fórum para cooperação internacional do G20 tem sido um espaço para reforçar a governança global, e em 2024 coube ao Brasil a presidência desse grupo. Em relação aos temas que envolvem o trabalho, não há dúvida sobre as necessidades de ampliação da produtividade para a inovação econômica e os avanços da economia digital, além da incorporação de mudanças ambientais pouco conhecidas. Há consenso sobre o papel decisivo da educação e da qualificação profissional, mas há também outros aspectos que precisam ser parte do processo.

O aprendizado que as últimas décadas de transformações tecnológicas trouxeram deixou claro que a inovação e a economia digital não são neutras. As modificações da economia carregam consigo todas as discriminações sociais do passado para o futuro, cristalizando nas novas formas de produção os prejuízos que existem na sociedade. Nesse sentido, a discussão de qualquer avanço precisa também passar pelo crivo de como as transformações econômicas alcançam os diferentes grupos populacionais e, em especial, os que têm sido por alguns séculos objeto de discriminação – as mulheres, os negros, os indígenas (ou povos originários), as pessoas LGBTQIA+, aqueles que professam religiões diferentes das majoritárias, para citar aspectos mais comuns a todos os países.

Ao propor que os temas da diversidade e da equidade salarial de gênero fossem debatidos nos grupos – governamentais (G20), de representação das grandes empresas (B20) e dos trabalhadores (L20) – que discutem o novo mundo do trabalho, busca-se encontrar formas para garantir que não apenas os interesses de grupos econômicos sejam vocalizados, mas que também se reforcem os compromissos para garantir a inclusão de todos de forma equitativa. Não há que ter dúvidas; estão aqui envolvidas transformações importantes na forma de criar governança, estreitar vínculos para novas formas de cooperação e enfrentar visões que limitam a distribuição de riqueza e até mesmo a garantia de sobrevivência de todos.

No Brasil, estavam presentes representantes técnicos e diplomáticos da África do Sul, da Alemanha, da Arábia Saudita, da Argentina, da Austrália, do Brasil, do Canadá, da China, da Coreia do Sul, da Espanha, dos Estados Unidos, da França, da Índia, da Indonésia, da Itália, do Japão, do México, do Reino Unido, da Rússia e da Turquia, bem como representações da União Africana e da União Europeia, de Portugal, do Chile, de Moçambique, da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), da Organização

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt78/dossie1>

2. Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *E-mail*: paula.montagner@trabalho.gov.br.

Internacional do Trabalho (OIT), do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), do Banco Mundial e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Os eventos – preparatórios e presenciais – realizados em 2024 têm sido marcados por forte convergência no sentido de garantir que a diversidade deve ser respeitada e que a equidade de gênero deve ser fortalecida. No entanto, como fazer isso ocorrer se torna mais claro a partir da troca de experiência e da construção de visões comuns.

Há muito a fazer para que todos os países alcancem situações similares em relação à igualdade de oportunidades para todas as pessoas, mas o que importa é que todas essas nações têm sido capazes de mostrar suas diferenças e como estas vem sendo tratadas, principalmente por meio de políticas públicas, pela decisão de avanços em grandes empresas e pelas agendas dos sindicatos dos trabalhadores.

Entre os aspectos mais importantes, está o compartilhamento de experiências entre os Estados para garantir a representatividade dos diferentes grupos populacionais. O tema de mais fácil convergência é encontrado na inclusão das mulheres no mundo do trabalho, e o avanço esteve na discussão de como estão sendo enfrentadas as diferenças salariais entre mulheres e homens nos diferentes países. No Brasil, as reuniões ocorriam quando do lançamento do primeiro relatório de transparência e igualdade salarial.

A distinção de salários entre mulheres e homens, embora esteja presente nos estudos de gênero há bastante tempo, passou a merecer maior destaque nas políticas públicas há pouco tempo, com reforço pela existência de vontades políticas dos governantes e compromissos internacionais, entre os quais se destacam a Agenda 2023 e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) sobre igualdade de gênero.

Nesses compromissos foram reafirmados os desejos de uma sociedade mais justa e próspera, que considere a situação de diferentes grupos sociais, que não deixe ninguém para trás. Nesse sentido, os temas de igualdade de gênero, que no Brasil se desdobram em igualdade étnico-racial, estão entre aqueles que muito vão demandar de nossa sociedade.

O Relatório Global de Desigualdade de Gênero (Global Gender Gap Report), do Fórum Econômico Mundial – The World Economic Forum (Pal *et al.*, 2024), analisa as razões entre os sexos considerando participação econômica, nível educacional, saúde e empoderamento político. O objetivo é classificar os países a partir das diferenças de gênero, e não pelo nível de desenvolvimento. Considera que a igualdade entre homens e mulheres é um aspecto primordial para o equilíbrio do desenvolvimento social e apoia o debate desde 2006. O relatório de 2024 valoriza o esforço de 97% dos 146 países para diminuir as diferenças em mais de 60% em relação ao que era em 2006.

A diferença de sexo se manteve em 68,5%, e nenhum país alcançou paridade integral de gênero. Há dez países em que a diferença é menor que 80%: Islândia (93,5%), Noruega (87,5%), Finlândia (87,5%), Nova Zelândia (83,5%), Suécia (81,6%), Alemanha (81%), Nicarágua (81,1%), Namíbia (80,5%), Irlanda (80,2%) e Espanha (79,7%).

O relatório chama atenção para as enormes oportunidades de melhorar a qualificação e a requalificação de mulheres para novas tecnologias digitais e inteligência artificial, bem como para a importância do reconhecimento da economia do cuidado e das políticas públicas associadas, além da capacidade de mensuração dessas novas necessidades.

O Brasil enfrenta uma das maiores disparidades de gênero na América Latina, apesar de ter angariado posições em comparação ao ano anterior. O país (71,6%) ocupa, globalmente, a 70ª posição de 146 países avaliados.

No país, sem dúvidas ocorreu melhora na inclusão de mulheres até a metade da década passada, mas verificou-se que a crise sanitária da covid-19 provocou forte redução da participação de mulheres no mundo do trabalho. Também foi observada expressiva elevação da taxa de desemprego, com pouca ou nenhuma transformação nas desigualdades étnico-raciais, de modo que a população preta, parda e indígena continua a experimentar desigualdades substanciais. A comparação do rendimento médio de mulheres negras mostra que esse ganho permanece a metade do valor recebido por homens brancos, situação similar encontrada na taxa de desemprego (Dieese, 2024).

Vem dessas indicações que se reparam ano após ano a necessidade de garantir mais oportunidades para a inclusão de mulheres em empregos formais e em áreas profissionais em que haja maiores remunerações, de forma que haja a elevação dos salários das mulheres e a diminuição do desemprego.³

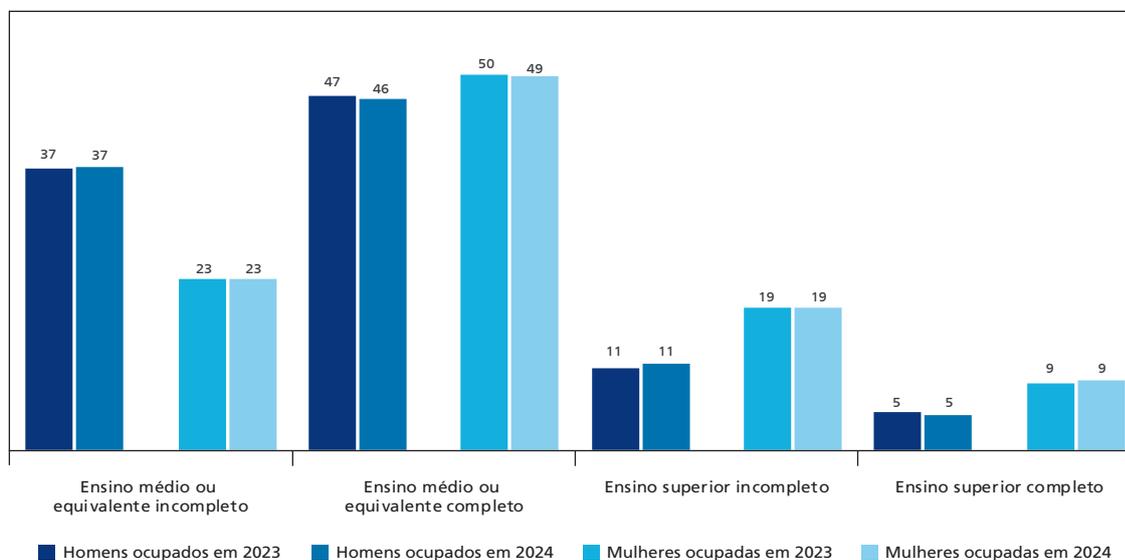
As explicações para a desigualdade estrutural entre homens e mulheres e entre negros e não negros até passado recente ainda eram associadas às diferenças de acesso à escolaridade e à segregação de ocupações. No entanto, há alguns anos, a escolaridade de homens e mulheres mudou, e as mulheres avançaram para a ampliação de escolaridade de forma sólida, mas isso pouco vem mudando para as novas gerações, pois persiste a menor presença das mulheres nos empregos formais e naqueles que envolvem atividades de direção e alta gerência de empresas, com honrosas exceções. Para os jovens de até 24 anos, há importante elevação na formação técnica e de nível superior, o que é mais forte entre mulheres do que entre homens (gráfico 1).

3. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>.

GRÁFICO 1

Nível de escolaridade de ocupados: segundo sexo – Brasil

(Em %)



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua.

Obs.: Primeiro trimestre de 2023 e primeiro trimestre de 2024.

Esses resultados estão crivados por comportamentos habituais que se repetem a cada ciclo econômico: nos períodos de crise, as mulheres (sejam mais jovens, sejam mais experientes) tendem a ser demitidas em maior proporção do que os homens.

Devido a isso, a cada ciclo, mulheres devem começar novamente para mostrar que podem se manter no emprego, por serem capazes de alcançar as metas definidas pelas empresas, mesmo quando os índices de desempenho delas são iguais aos dos colegas homens. Como eles estão nas empresas por mais tempo, não recebem os mesmos salários e avançam nos planos de cargos e salários.

No entanto, não é possível desconhecer questões que vieram sendo analisadas por pesquisadores brasileiros para as últimas três décadas. Chama atenção a discriminação decorrente das relações de gênero que atua no mercado brasileiro quando se trata da situação de homens e mulheres, o que é considerado anterior à situação de mercado no caso da população preta e parda (Cacciamali, Tadei e Rosalino, 2009; Soares, 2000; Biderman e Guimarães, 2005; Bohnenberger, 2005).

É contra esse tipo de situação discriminatória que alcança as mulheres, de forma geral, e as mulheres negras, de forma particular, que precisamos lutar para mudar condições, provocando uma transformação cultural relevante, que elimine ou pelo menos mitigue toda sorte de preconceitos que diminuem oportunidades de geração de trabalho e renda em nosso país, em particular para as mulheres.

Nas reuniões do G20, foi muito importante verificar que essas situações também ocorrem com frequência em outros países e vêm sendo enfrentadas pela criação de condições de

trabalho mais dignas mediante não apenas a sensibilização do público por meio da mídia, mas também mediante ações políticas que vêm gradualmente diminuindo as resistências para que haja tratamento igual entre mulheres e homens.

De modo que seja possível recolocar em marcha os resultados que se espera obter pela Agenda 2030, é fundamental encontrar meios para que a igualdade de oportunidades e de salários no mundo do trabalho esteja ao alcance de todos. Para o gestor de políticas públicas, o desafio é promover alterações nesse ciclo de exclusão que se repete e, então, diminuir as desigualdades.

Nas políticas que envolvem as mulheres, é sempre importante lembrar que é preciso atuar em muitas frentes para mudar a realidade vivenciada na maior parte dos países. Há vários programas que vêm buscando o seguinte:

- diminuir a dificuldade para cuidar de crianças, por meio da ampliação de programas de creches e de escolas de tempo integral;
- lutar contra a violência de gênero no âmbito doméstico e, igualmente, contra o assédio em todos os âmbitos públicos (escola, rua, local de trabalho); e
- ampliar as oportunidades de formação em atividades tradicionais, ou nas que a presença das mulheres já ocorre, além de atividades inovadoras, com novas tecnologias sendo estruturadas, as quais demandam esforços conjuntos e diversidade de abordagens para obter melhores resultados.

É importante registrar que há um número crescente de estudos que mostram o seguinte: os preconceitos estão naturalizados em relação ao papel das mulheres em geral; expressam-se na linguagem adotada em anúncios de empregos, de cursos de capacitação e até de concursos, pois utilizam palavras que afastam mulheres (linguagem masculina); e a simples atenção para a inclusão de mulheres pode mudar as características de quem se apresenta para pelo menos concorrer e mostrar que há homens e mulheres que podem disputar a mesma vaga.

A igualdade salarial, que visa diminuir a desigualdade entre os salários pagos para homens e mulheres em postos de trabalho similares, articula-se com todas essas ações. Tal como no Brasil, a legislação que busca essa igualdade existe há vários anos, até décadas, mas vinha sendo pouco visibilizada, quando não intencionalmente desconsiderada nas negociações coletivas ou individuais.

No país, a obrigação de manter salários iguais para homens e mulheres pode ser encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943, art. 461) desde 1943, sempre garantindo que a igualdade deve ocorrer em situações de ocupação ou função, o que deve ser prestado em igual localidade. Deve-se garantir ainda que, por mérito, haja diferenças, como no caso de maior tempo de permanência no emprego ou melhores indicadores de desempenho.

A Constituição Brasileira de 1988 (CF/1988) volta ao tema e garante o papel da isonomia salarial para todos os trabalhadores.⁴ Para isso, utiliza-se do art. 461 da CLT como forma de regulamentação dessa igualdade.

No mundo do trabalho, há várias legislações que existem para proteger a igualdade e a diversidade, no entanto, como mostram os diferentes relatórios que buscam comparar a situação de países em relação à igualdade salarial, o percurso é dos mais longos, pois o tema praticamente não esteve na agenda empresarial nem na agenda sindical. Contudo, a sociedade parece preparada para avançar na conquista dessa igualdade.

Uma pesquisa da Escola de Administração de Empresas de São Paulo e do Talenses Group, com apoio da Talent.com, divulgada em dezembro de 2023, mostrou que a maioria dos brasileiros é favorável à visibilidade dos salários, pois tal medida contribuiria para a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres do país. Apenas 5% dos entrevistados foram contrários à medida. Entre os favoráveis ao projeto, 75% acreditam que as empresas não possuem uma cultura de transparência salarial, a qual deveria ser proposta por mecanismos legais.

Em parte, isso é mais claro quando sabemos que as mulheres são as principais provedoras em mais de 40% dos domicílios. Procurar atuar nesse tema, para garantir igualdade de remuneração, tem importância vital para a situação feminina e também alcança seus filhos e suas filhas. Desse modo, podem vivenciar mais tempo na escola, em atividades de aprendizado profissional, em busca de trabalhos de melhor remuneração.

É nesse contexto de retomada da capacidade de fazer políticas voltadas para as mulheres que surge a legislação de transparência e igualdade salarial de 2023. Com a aprovação da Lei nº 14.611/2023, retoma o tema da igualdade salarial para garantir maior transparência horizontal das informações. Essa legislação definiu que a transparência de salários deveria alcançar as pessoas jurídicas de direito privado com pelo menos cem empregados e considerar as diferenças de critérios remuneratórios.

Foi inspirador ler o estudo da OIT de 2022 (ILO, 2022), que trata das medidas de transparência salarial não só dos países do G20, mas também de outros em desenvolvimento. Isso mostra que a busca da transparência tem sido uma medida importante para fazer a agenda da igualdade avançar. Além disso, organizações de empregadores têm demonstrado que a contratação e a promoção de mulheres representam fator positivo para a melhora da qualidade do ambiente de trabalho e promove impactos positivos para o faturamento dessas empresas.⁵

4. A CF/1988, alicerçada na dignidade humana (Brasil, 1988, art. 1º, III), preconiza – entre seus objetivos fundamentais (Brasil, 1988, art. 3º) – a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; a redução das desigualdades sociais e regional; além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

5. É importante ressaltar que quase metade (46%) das equipes das organizações de empregadores e empresariais (EBMOs) reconhecem os benefícios empresariais da igualdade de gênero. “As suas iniciativas levaram a melhores resultados de negócios, incluindo aumento de receitas, melhoria da reputação organizacional e uma melhor capacidade de atrair e reter talentos” (Organizações..., 2024), disse Anne Vauchez, diretora de Assuntos Internacionais e Europeus, Mouvement des entreprises de France (Medef), e presidente do Grupo de Trabalho sobre Políticas de Gênero, Igualdade e Diversidade da Organização Internacional de Empregadores (OIE).

Importante mencionar a diretiva da União Europeia 2023/970 (União Europeia, 2023), de 10 de maio de 2023, quanto à transparência salarial. Para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual entre homens e mulheres a partir de regras atualizadas de transparência salarial, propõe ações ativas para eliminar disparidades.⁶

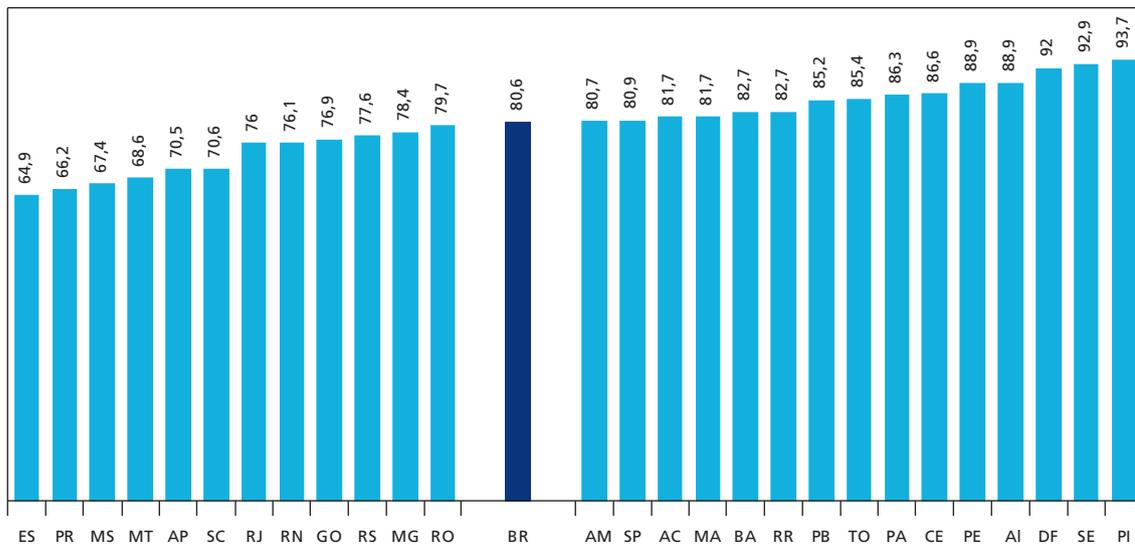
Estudos sobre o papel da transparência salarial, como os realizados por Zoë Cullen, chamam atenção para o papel relevante da transparência de informações de modo a empoderar os que recebem remunerações menores para que pleiteiem aumentos salariais, em especial se essa negociação é coletiva, e não individualizada (Cullen, 2024).⁷ Ademais, a transparência salarial é relevante por influenciar escolhas educacionais, alterar aspirações profissionais e aperfeiçoar a alocação de talentos.

O debate sobre a transparência salarial evoluiu desde quando a Lei nº 14.611 foi apresentada, com expectativas por vezes exageradas de que seria possível alcançar a igualdade apenas pela exigência legal. No primeiro relatório, ficou bastante clara a diversidade de situações no território nacional, além da diversidade setorial de valores de remuneração. Como é possível observar no gráfico 2, a média nacional mostra que as mulheres que trabalhavam em empresas com pelo menos cem empregados recebiam 80,6% do que recebiam os homens, mas essa diferença poderia variar de 64,9% no Espírito Santo até 93,7% no Piauí. Ademais, a média do estado de São Paulo, onde se localiza parte expressiva dos postos ocupados por mulheres, mostra valor muito próximo da média nacional (80,9%).

GRÁFICO 2

Razão da remuneração média de mulheres sobre a remuneração média de homens em estabelecimentos com cem empregados ou mais – Brasil e UFs (2022)

(Em %)



Fonte: MTE. Relatório Transparência e Igualdade Salarial (1º semestre de 2024).

Obs.: UFs – Unidades da Federação.

6. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/pay-transparency/>. Acesso em: 25 de mar. 2024.

7. A transparência horizontal é desenhada para identificar desequilíbrios salariais no mesmo nível de determinada companhia. Portanto, seu âmbito é mais restrito.

Há visões ainda diferenciadas do que seriam distinções salariais “justificáveis”, uma vez que nem sempre a política de contratação de mulheres e de promoção se apresenta de forma homogênea em todo o território nacional. Isso faz prevalecer visões tradicionais do papel que a mulher pode ou não ter no mundo do trabalho, seja na agricultura, seja nas empresas de alta tecnologia.

No caso brasileiro, tornou-se fundamental conhecer mais sobre os critérios remuneratórios praticados pelos empregadores, pois, embora a literatura seja extensa a respeito do que é mais usual – metas a serem alcançadas pelos empregados; indicadores de desempenho; tempo de permanência na empresa; existência de plano de cargos e salários; e outros aspectos também mencionados na literatura, como o trabalho em equipe e a proatividade –, há pouco mais que estudos de caso que tratam desse tema. Importa mencionar que as discussões tripartites entre governo, representações patronais e de trabalhadores foram consideradas e vêm sendo debatidas de forma transparente, no sentido de criar maior conhecimento do conjunto das empresas.

Aos dados de remuneração que as empresas já enviavam ao governo mensalmente, foi acrescentado um questionário que indagava o uso desses critérios remuneratórios por parte dos empregadores, além de buscar mais conhecimento sobre o alcance das medidas que objetivam ampliar a diversidade mediante a contratação de mulheres, ou ainda as políticas de promoção delas a cargos de chefia, gerência ou direção. A opção por elaborar um relatório para cada empresa a partir dos registros administrativos considerava várias questões indicadas na legislação, por exemplo, garantir que nenhuma informação individual fosse disseminada, mantendo requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados.

Garantir que o relatório fosse comum a todas as empresas e que pudesse ser agregado por setores de atividade e UFs, além de evitar ações morosas de auditorias (como é a experiência australiana) por parte de órgãos governamentais, também foi um fator considerado. Há empresas que ainda têm dúvidas, no entanto, se o uso da remuneração bruta, sem ignorar diferenças relacionadas a práticas diferenciadoras de condição de remuneração, como horas extras mais habituais para homens do que para mulheres e ajudas de custo a título diverso, deveriam ou não ser consideradas nas diferenças de remuneração. A análise das experiências de outros países indica que há situações similares e que as diferenças salariais diminuiriam substancialmente se as mulheres pudessem trabalhar o mesmo número de horas que os homens.⁸ Essa situação depende não apenas da economia, mas também da existência de espaços de acolhimento para crianças e outros grupos familiares, que tendem a estar sob o cuidado predominantemente de mulheres.

Fomentar o debate e buscar boas práticas para que todas as empresas possam diminuir as brechas salariais que não têm explicação objetiva é sem dúvida um desafio importante para todos os países, mas a maior presença de mulheres em cargos de direção tem sido fundamental para que essas práticas sejam encontradas e testadas. No caso do Brasil, tal situação poderá ser um fator importante para as empresas privadas de maior porte, pois aquelas com pelo menos cem empregados poderão, ao descobrir diferenças, antecipar-se a qualquer fiscalização por meio de planos de ação, negociados com empregados e seus representantes sindicais, de modo que as

8. Essa situação é bem descrita em estudos de vários países, onde mulheres trabalham involuntariamente um número menor de horas, como sugerem alguns estudos na França. Disponível em: https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132#tableau-figure1_radio1.

diferenças e as discriminações sejam excluídas. Objetiva-se implementar ações que fomentem a inclusão de mulheres – negras e não negras – em todos os níveis hierárquicos dos estabelecimentos, e não apenas nas sedes das empresas. Sempre que possível, isso também deve ocorrer nas empresas com as quais se relacionam comercialmente, de modo a criar uma onda positiva de inclusão, possibilitar experiências e, assim, facilitar a ascensão na carreira das mulheres.

Os resultados estão ainda sob momento inicial de estudo, mas mostram que, mesmo para os estabelecimentos com pelo menos cem empregados no final de 2023, há critérios que são variáveis, ou que pelo menos não são conhecidos por todos os trabalhadores.

O tempo de experiência na empresa é citado como critério para 76,2% dos respondentes, proporção ligeiramente menor do que a capacidade de trabalhar em equipe (78,4%) ou a proatividade (81,6%), que são mais citadas pelas empresas. No entanto, a análise das informações mostra que nem sempre há melhora do salário para quem permanece na empresa. Isso ocorre mais naquelas em que as mulheres alcançam os cargos de alta gerência e direção, mas seria desejável que acontecesse em mais atividades. Segundo dados dos empregados formais, para a maior parte dos setores, a diferença de remuneração volta a crescer entre homens e mulheres com mais de 240 meses de tempo de permanência no trabalho, possivelmente porque são homens a maioria dos que alcançam os postos de trabalho com maior remuneração, mesmo em áreas tipicamente femininas, como educação e saúde.

O cumprimento de metas de produção foi citado por 60,9% dos respondentes, e a existência de plano de cargos e salários ou plano de carreira foi indicada por apenas 51,6% dos indivíduos. Isso indica que ainda há muitas empresas que contratam pessoas com salários diferenciados e, a partir disso, elas passam a integrar o quadro funcional em condição diferenciada.

Esses resultados iniciais nos colocam de sobreaviso sobre as dificuldades que as empresas têm para expressar de forma clara quais critérios objetivos são utilizados para diferenciar a situação salarial de homens e mulheres. Há ainda que avançar muito no debate interno das instituições se considerarmos que a disponibilidade para exercer o trabalho em horários fora do período contratado (horas extras) foi citada por 17,5% dos estabelecimentos com cem empregados ou mais como um critério remuneratório. Afinal, é notório que a extensão da jornada de trabalho para mulheres, em especial para aquelas com filhos, apresenta em si uma dificuldade, sem mencionar os problemas de transporte e a maior violência noturna nas cidades.

A existência de política de contratação de mulheres, mesmo para os estabelecimentos com mais de cem empregados, alcança apenas um terço das grandes empresas (32,6%). Contudo, seria desejável ver a ampliação da contratação não apenas de mulheres em geral, mas igualmente para mulheres pretas e pardas (26,4%), mulheres chefes de família (22,4%), mulheres com deficiência (23,3%), ou mulheres LBTQIA+ (20,6%).

Já em relação à política de promoção de mulheres a cargos de direção e gerência, que é o objeto de grande visibilidade na imprensa nacional e internacional, bem como de programas de reconhecimento das empresas em diferentes âmbitos, verificou-se na situação das grandes empresas brasileiras uma proporção ligeiramente mais elevada: 38,3% das instituições com cem

empregados indicaram que essa ação é realizada, mas 62% ainda não o fazem, o que impede até mesmo a realização de comparação da distância entre os salários de homens e mulheres.

Segundo o *1º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial*, o valor médio de remuneração de mulheres em cargos de direção e gerência correspondia a 74,8% do valor observado entre homens de posição similar. Essa diferença já havia sido apontada por outras pesquisas empresariais. Levantamento realizado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) Business School indicou que as mulheres ocupavam, em 2023, apenas 38% dos cargos de liderança no Brasil, mesma proporção de 2022. A pesquisa contou com a contribuição de mais de 150 mil funcionários de 150 grandes empresas do país premiadas com o selo *Lugares Incríveis para Trabalhar 2023*.

Tal resultado evidencia a sub-representação feminina no topo das organizações, apesar de sua reconhecida qualidade de gestão, tal como já havia sido constatado em pesquisas anteriores do MTE, que mostravam maior presença de mulheres empregadas em cargos de gerência, enquanto havia maior proporção de homens em cargos de direção.

Como lembra o ministro Luiz Marinho, a igualdade salarial é um tema novo na agenda, e é necessário muito diálogo para que as dúvidas sejam discutidas e sanadas, de modo que formas que mudem a realidade sejam debatidas em negociações coletivas, nos grupos de homens e mulheres, nos grupos de recursos humanos e gestão de pessoas. Contudo, será preciso caminhar mais rapidamente nessa direção do que o fizemos nas décadas anteriores. Dessa maneira, o tempo é fundamental para fazer frente aos desafios econômicos e às transformações digitais e ambientais que já estão presentes. À vontade política precisam se somar parcerias para fazer esse processo avançar, o que cria uma sociedade com mais oportunidades; mais qualidade no emprego e no ambiente de trabalho; e mais respeito aos direitos de todos.

A Coalizão Internacional para a Igualdade Salarial (Equal Pay International Coalition –EPIC) é uma iniciativa liderada pela OIT, pela Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres e pela OCDE. Seu objetivo é alcançar a igualdade salarial entre mulheres e homens em todos os países. Nesse segmento, atua na articulação de diferentes atores – governos, empregadores, trabalhadores e suas organizações – para realizar progressos de forma concreta e coordenada. Por meio da coalizão, políticas públicas e boas práticas empresariais e sindicais vêm sendo disseminadas com maior rapidez e foco no tema salarial, e as reuniões com *stakeholders* no G20 incentivam a participação de novos países, bem como a realização de estudos e trocas de experiências entre nações.

Canadá e Estados Unidos, por meio de seus representantes, foram enfáticos sobre a importância dos relatórios de transparência e igualdade salarial como promotores de maior redução das diferenças salariais entre mulheres e homens nas grandes empresas.

No entanto, não há como deixar de mencionar que tudo isso será possível apenas pela coordenação das demandas de novas formações e de novas oportunidades de trabalho. Essa realidade deve acontecer mediante ações locais de apoio às famílias para que tenham onde deixar filhos e outras pessoas que estejam temporariamente ou integralmente sob a responsabilidade feminina. O desenvolvimento de atividades de cuidado de crianças pequenas, pessoas com deficiências, pessoas adoecidas e pessoas idosas, em formatos diferentes do que é instituciona-

lizado, é fundamental para construir novas formas de atuação nas comunidades e nas cidades de maior porte. São demandas que trazem grandes transformações por suas implicações para o reconhecimento do trabalho realizado no âmbito dos domicílios, o qual nunca foi sequer reconhecido como trabalho e, portanto, nunca foi mensurado economicamente. Há muito a evoluir nesse âmbito em todos os países, em especial naqueles que estão experimentando maior crescimento da população idosa.

Também devem-se reforçar políticas para apoiar as mulheres que trabalham, o que evita retrocessos em temas como demissão de mulheres grávidas ou o não cumprimento de licenças estendidas durante o período inicial do nascimento dos filhos, possivelmente com licenças que incluam também os pais nesse período, para que as famílias menores, característica da vida urbana, possam dividir as tarefas de forma mais equitativa. Representantes da Alemanha e da OCDE chamaram atenção para esse tipo de situação de diversidade de conceitos, o que não estimulou os pais a usarem seus direitos de licenças-paternidade remuneradas.

São muitos desafios novos a considerar para incluir todos os grupos populacionais de forma adequada e garantir que as oportunidades de trabalho sejam tratadas com igualdade de remuneração, mas os debates dos grupos do G20, do B20 e do L20 foram unânimes na percepção de que essas metas devem ser perseguidas até serem atingidas, sem deixar ninguém para trás.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Congresso Nacional, 5 out. 1988.

BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Desigualdades, discriminação e políticas públicas: uma análise a partir de setores selecionados da atividade no Brasil. *In*: CRUZ, M. H. S.; ALVES, A. A. C. F. (Org.). **Feminismo, desenvolvimento e direitos humanos**. Aracaju: Redor/NEPIMG/UFS/FAP-SE, 2005. p. 31-60.

BOHNENBERGER, R. **Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: 1999 a 2001**. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2005.

CACCIAMALI, M. C.; TADEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 33, jul.-dez. 2009. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3993/8/PPP_n33_Estreitamento.pdf. Acesso em: abr. 2024.

CULLEN, Z. Is pay transparency good? **Journal of Economic Perspectives**, v. 38, n. 1, p. 153-180, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>. Acesso em: 19 mar. 2024.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Mulheres no mercado de trabalho?** Desafios e desigualdades

constantes. Brasília: Dieese, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletim-especial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: abr. 2024.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations**. Genebra: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm. Acesso em: abr. 2024.

ORGANIZAÇÕES de empregadores e empresariais alcançam progressos na igualdade de gênero, mas persistem os tetos de vidro. **ILO**, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/organizacoes-de-empregadores-e-empresariais-alcancam-progressos-na>. Acesso em: 30 maio 2024.

PAL, K. K. *et al.* **Global gender gap 2024: insight report**. Genebra: World Economic Forum, jun. 2024. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>. Acesso em: jun. 2024.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: Ipea, nov. 2000. (Texto para Discussão, n. 769).

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) nº 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023. Para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação. **Jornal Oficial da União Europeia**, Estrasburgo, 17 maio 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ARMSTRONG, M. It will take another 136 years to close the global gender gap. **World Economic Forum**, 12 abr. 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/04/136-years-is-the-estimated-journey-time-to-gender-equality/>. Acesso em: maio 2024.

BRADFORD, A. **The Brussels effect: how the European Union rules the world**. Nova York: Oxford University Press, 2020.

EQUILEAP. **Gender equality report and ranking**. Amsterdã: Equileap, 2024. Disponível em: https://equileap.com/wp-content/uploads/2024/02/Equileap_2024_Gender_Equality_Report_Developed_Markets.pdf. Acesso em: abr. 2024.

MAIS de 4 milhões de mulheres não conseguiram retomar o trabalho na América Latina e no Caribe. **ILO**, 3 mar. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_838554/lang--pt/index.htm.

MONTAGNER, P.; NAKAMURA, L. As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência entre pares pode nos ensinar? **Revista Ciência do Trabalho**, n. 25, p. 1-18, maio 2024.

SEADE – SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Analises sintéticas do mercado de trabalho**. São Paulo: Seade, [s.d.].

UN – UNITED NATION. **Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2024**. Nova York: UN, 2024.

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO

GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO