

# AS DIFERENÇAS DE SALÁRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO BRASIL: O QUE A TRANSPARÊNCIA SALARIAL PODE NOS ENSINAR?

Paula Montagner<sup>1</sup>  
Luciana Nakamura<sup>2</sup>

A diferença de salários entre mulheres e homens, tema presente nos estudos de gênero há bastante tempo, passou a merecer maior atenção das políticas públicas há pouco, com destaque crescente oferecido pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável sobre igualdade de gênero, que mostra que a sociedade mais justa e próspera precisa considerar as necessidades de todos, de modo especial das mulheres e meninas<sup>3</sup>. Estudo do Fórum Econômico Global demonstra que a perspectiva de igualdade salarial retrocedeu com a crise sanitária da Covid 19<sup>4</sup>, estimando-se em pelo menos 136 anos o prazo para que essa equalização seja alcançada<sup>5</sup>.

No Brasil, sem dúvidas, ocorreu a inclusão de mulheres no mercado de trabalho até a metade da década passada, mas verificou-se que a crise sanitária provocou forte redução da participação de mulheres no mercado de trabalho, expressiva elevação da taxa de desemprego<sup>6</sup>, e pouca ou nenhuma transformação nas desigualdades étnicas raciais, de modo que a população preta e parda e, em especial, as mulheres continuam a apresentar a mais elevada taxa de desemprego e os menores salários em comparação aos homens.

Os dados da Pesquisas Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) são claros sobre as desigualdades observadas no Brasil. Considerado o período do 4º trimestre de 2020 ao 4º trimestre de 2023, as mulheres negras foram as que apresentaram as maiores taxas de desemprego e, mesmo ao final de 2023, ainda apresentavam taxa de 11,1% em comparação com 6,9% das mulheres

1 Economista. Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego. Paula.montagner@trabalho.gov.br

2 Pedagoga. Diretora de Programas do Ministério do Trabalho e Emprego. Luciana.Nakamura@trabalho.gov.br

3 ILO (org.). Mais de 4 milhões de mulheres não conseguiram retomar o trabalho na América Latina e no Caribe. Brasília: OIT, março de 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_838554/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_838554/lang-pt/index.htm)

4 NAÇÕES UNIDAS. **Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot**, 2023. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023#genderequality>

5 WORLD Economic Forum. **It Will Take Another 136 Years to Close the Global Gender Gap**, apr. 12, 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/04/136-years-is-the-estimated-journey-time-to-gender-equality/>

6 MELO, H. P. de; MELO, S. C. de. Notas sobre o trabalho das mulheres em tempos de pandemia: respostas e impasses, **Revista Estudos Feministas**, v.30 n. 2, Florianópolis, maio/ago., 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n286994>. Acesso em: 1 jun. 2022.

brancas e 6,8% dos homens negros, enquanto homens não negros mostravam taxa de desemprego de 5%.

Em relação a estimativas de salário-hora de todos esses grupos, também se nota a estabilidade de situações, com as mulheres negras (R\$14,54) recebendo praticamente a metade do que recebem os homens não negros (R\$27,45)<sup>7</sup>.

As explicações para a desigualdade salarial entre homens e mulheres, negros e não negros, tendem a associar-se às diferenças de escolaridade, à segregação de ocupações, à menor presença das mulheres nos empregos formais e naqueles que envolvem atividades de mando, no gerenciamento e na direção das empresas. No entanto, esses resultados estão crivados por comportamentos habituais que se repetem a cada ciclo econômico: nos períodos de crise são as mulheres – mais jovens ou menos experientes – que são demitidas dos empregos<sup>8</sup>. Com isso, a cada ciclo devem recomeçar para mostrar que podem se manter no emprego por serem capazes de alcançar as metas definidas pelas empresas. Mas, mesmo quando seus índices de desempenho são iguais aos dos colegas homens, elas não recebem os mesmos salários. Além disso, como os homens permanecem nas empresas por mais tempo, são eles que avançam nos planos de cargos e salários.

O Relatório Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial, de 2023, revela que o Brasil enfrenta uma das maiores disparidades de gênero na América Latina, apesar de ter avançado posições, em comparação com o ano anterior. O país ocupa, globalmente, a 57ª posição, entre 146 países avaliados. O índice é baseado na avaliação de quatro dimensões: oportunidade e participação econômica, desempenho educacional, saúde e sobrevivência, e empoderamento político.

No entanto, não é possível desconhecer questões que vieram sendo analisadas por pesquisadoras brasileiras nas últimas três décadas e que chamam atenção para a discriminação decorrente das relações de gênero que atuam no mercado brasileiro, quando se trata da situação de homens e mulheres, considerada anterior à situação de mercado no caso da população preta e parda.<sup>9</sup> É contra esse tipo de situação discriminatória que atinge mulheres de forma geral e a população preta e parda, mas também indígena e de outros grupos

7 SEADE. **Seade trabalho**. Desigualdade de Sexo Raça/Cor. 4º Trimestre 2023. Disponível em: <https://trabalho.seade.gov.br/wp-content/uploads/sites/13/2024/03/Seade-Trabalho-desigualdades-taxa-desocupacao-diminui-mulheres-homens-negros.pdf>

8 GUIMARÃES, N.; HIRATA, H.; MONTAGNER, P.; WATANABE, M. *Vivendo a recorrência do desemprego: trajetórias e biografias de desempregados na Região Metropolitana de São Paulo*. In: **Desemprego**: abordagens institucional e biográfica. Uma comparação Brasil, França, Japão. Relatório Científico referente ao Auxílio Pesquisa 2003. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05632.pdf#page=71>; MONTAGNER, P. *Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: onde estão as mulheres*. Trabalho e gênero: mudanças permanências e desafios. In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. Campinas: ABEP, NEPO/Unicamp; Belo Horizonte: CEDEPLAR/UFMG; São Paulo: Editora 34, 2000.

9 CACCIAMALI; TADEI; ROSALINO. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, n. 33, 2009. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3993/8/PPP\\_n33\\_Estreitamento.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3993/8/PPP_n33_Estreitamento.pdf). Ver também: BATOLOTI, O.; LEME, M.C.S. Discriminação salarial além da média: uma abordagem de decomposição contrafactual utilizando regressões quantílicas. **Encontro da Anpec**, 2007. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro2007/artigos/A07A138.pdf>.

que integram povos tradicionais, que será necessário atuar, provocando uma mudança 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.

Para que seja possível recolocar em marcha os resultados esperados para a 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, a necessidade de promover alterações nesse ciclo é parte do desafio de criar condições para a diminuição da desigualdade; sempre considerando que há de se atuar em muitas frentes para mudar a realidade vivenciada pelas mulheres na maior parte dos países. Não há dúvidas sobre aspectos fundamentais, como a necessidade de diminuir a violência no âmbito doméstico, e, igualmente, o assédio em todos os âmbitos públicos (a escola, a rua, o local de trabalho), ou sobre a importância de ampliar oportunidades de formação, em atividades tradicionais, ou naquelas em que a presença das mulheres já é majoritária, mas também em atividades inovadoras, com novas tecnologias sendo estruturadas e que demandam esforços conjuntos e diversidade de abordagens para obter melhores resultados.

Como dar alguma transparência sobre o que se passa nas instituições que geram empregos e trabalho, de modo a tornar visíveis os preconceitos que estão naturalizados em relação ao papel das mulheres em geral, no emprego?

De fato, a obrigação de manter salários iguais para homens e mulheres, no Brasil, pode ser encontrada na CLT (artigo 461) desde 1943, determinando que isso ocorra em situações de igual tipo de ocupação ou função, prestado ao mesmo empregador em igual localidade. Assegurando ainda que, por mérito, possa haver diferenças, como no caso de maior tempo de permanência no emprego ou por melhores indicadores de desempenho. A Constituição Brasileira de 1988 volta ao tema, garantindo a isonomia salarial para todos os trabalhadores<sup>10</sup>, e utiliza o artigo 461 da CLT como forma de regulamentação dessa igualdade.

No mundo do trabalho, há várias legislações para proteger a igualdade e a diversidade, no entanto, como mostram os diferentes relatórios que buscam comparar países em relação à igualdade salarial, o percurso é dos mais longos. Ao analisar a situação de gênero, a partir de 21 indicadores para cerca de 4 mil empresas que atuam em múltiplos países, os indicadores em que ocorreram menores avanços são aqueles que tratam da diminuição dos hiatos de salários entre mulheres e homens<sup>11</sup>, embora haja crescimento da presença de mulhe-

10 A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, alicerçada na dignidade humana (art. 1º, III, da CRFB/88), preconiza entre seus objetivos fundamentais (art. 3º da CRFB/88) 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. O Brasil é signatário do compromisso com a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II, da CRFB/88).

11 Ver textos e gráficos comparativos entre países no: EQUILEAP. **Gender Equality Report & Ranking**. 2024. Disponível em: [https://equileap.com/wp-content/uploads/2024/02/Equileap2024\\_Gender\\_Equality\\_Report\\_De-](https://equileap.com/wp-content/uploads/2024/02/Equileap2024_Gender_Equality_Report_De-)

res nas ocupações de direção e gerenciamento e maior presença em atividades formativas e de desenvolvimento de carreiras e crescente preocupação com legislação de proteção de seus direitos.

O tema de como alterar a repetição da demissão e recomeço das carreiras a cada ciclo econômico continua a ser fundamental e, no Brasil, essa situação é importante porque cerca de 40% dos domicílios têm nas mulheres as principais provedoras. Alterar essa realidade, para garantir igualdade de remuneração, tem importância vital para a situação desses filhos e filhas e sua capacidade de 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.

Vale considerar que pesquisa da Escola de Administração de Empresas de São Paulo, FGV-EAESP, e do *Talenses Group*, com apoio da Talent.com, apontava 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 no país. Apenas 5% (cinco por cento) dos entrevistados foram contrários à medida. Dentre os favoráveis ao projeto, 75% (setenta e cinco por cento) acreditam que as empresas não possuem uma cultura de transparência salarial, a qual deveria ser imposta por mecanismos legais.

Desde o final da década passada, número relevante de países vem implementando experiências relativas à transparência salarial. Estudo da OIT<sup>12</sup>, que realizou mapeamento dessas iniciativas, destaca as experiências de Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Islândia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Reino Unido e Estados Unidos. Há menção, ainda, à nova diretiva da União Europeia quanto à transparência salarial<sup>13</sup>, que reforçou a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual entre homens e mulheres a partir de regras atualizadas de transparência salarial. Conforme as regras adotadas em 2023, as empresas da UE serão obrigadas a compartilhar informações salariais e agir ativamente em face de disparidades remuneratórias em função do gênero que superem cinco por cento.

É igualmente importante registrar a existência de estudos que sugerem haver enorme desconhecimento sobre os salários entre colegas; sendo que, quando essa informação está disponível, esta empodera os que recebem remuneração menor para que pleiteiem aumentos salariais, em especial se a negociação é coletiva e não individualizada. E, entre os efeitos benéficos do aumento da transparência salarial, são destacadas sua capacidade de influen-

---

[veloped\\_Markets.pdf](#)

12 MASSELOT, A.; CEBALLOS, M. **Pay Transparency Legislation**: Implications for Employers and Workers Organizations. Genebra: ILO/OIT, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_849209/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang-en/index.htm)

13 Diretiva UE 2023/970 de 10 de maio de 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>

ciar escolhas educacionais por alterar aspirações profissionais e aperfeiçoar a alocação de talentos.<sup>14</sup>

Com a aprovação da Lei 14.611 de 2023, que retoma o tema da igualdade salarial para garantir maior transparência horizontal<sup>15</sup> das informações das diferenças dos empregados, definiu-se que a transparência de salários deveria alcançar as pessoas jurídicas de direito privado com pelo menos 100 empregados e considerar as diferenças de critérios remuneratórios. A inclusão do debate sobre critérios remuneratórios busca, sem dúvida, resguardar as empresas das diferenças salariais que teriam justificativa em elementos presentes na própria legislação, isto é, aspectos que diferenciam os salários dos empregados e empregadas presentes na CLT.

O debate sobre a transparência salarial evoluiu rapidamente e está direcionado a identificar diferenças salariais que sejam “justificáveis”, para, a partir destas, identificar aquelas que não têm justificativa objetiva. No caso brasileiro, tornou-se fundamental conhecer mais sobre os critérios remuneratórios praticados pelos empregadores, pois embora a literatura seja extensa sobre critérios mais usuais – metas a serem alcançadas pelos empregados, indicadores de desempenho, tempo de permanência na empresa, plano de cargos e salários, capacidade de trabalhar em equipe e proatividade – há pouco mais do que estudos de caso que tratam desse tema.

Para suprir tal lacuna, foi construído um questionário sobre o uso de critérios remuneratórios por parte dos empregadores e sobre o alcance das medidas para ampliar a diversidade, como a contratação de mulheres ou ainda as políticas de promoção destas a cargos de chefia, gerência ou direção. Esses quesitos foram solicitados aos empregadores que tinham estabelecimentos com pelo menos 100 empregados, e, aqui, cumprindo as demandas da própria CLT, foram considerados os diferentes estabelecimentos das empresas, uma vez que os empregados devem estar em um mesmo local para poderem ser comparados. Esta escolha significa também ignorar diferenças salariais inter-estabelecimentos, decorrentes de situarem-se em localidades distintas, que, em geral, praticam salários diferenciados.

Os resultados estão ainda em estudo preliminar, mas mostram que, mesmo para os estabelecimentos com pelo menos 100 empregados no final de 2023, há critérios que são variáveis, ou que, pelo menos, não são conhecidos por todos os empregados. O tempo de experiência na empresa, que é um fraseado alternativo para a permanência na empresa, é citado por 76,2% dos respondentes, proporção ligeiramente menor do que a capacidade de trabalhar em equipe (78,4%) ou a proatividade (81,6%), o fator mais citado. O cumprimento de metas de produção foi citado por 60,9% dos respondentes e a

14 Cf. 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.

15 A transparência horizontal é desenhada para identificar desequilíbrios salariais dentro de um mesmo nível em uma companhia, portanto, seu âmbito é mais restrito. Cf. CULLEN, Op. cit.

existência de plano de cargos e salários ou plano de carreira foi indicado por apenas 51,6% dos respondentes.

Esses resultados iniciais nos colocam de sobreaviso quanto às dificuldades que as empresas têm para expressar de forma clara quais os critérios objetivos utilizados para diferenciar a situação salarial de homens e mulheres. Há ainda que avançar muito no debate intramuros das empresas, considerando-se que a disponibilidade para exercer o trabalho em horários fora do horário contratado (horas extras) foi citada por 17,5% dos estabelecimentos de 100 empregados e 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 áreas urbanas.

Outro aspecto que merece melhor análise são os 28% dos respondentes que afirmaram contratar pessoas por critérios remuneratórios diferenciados decorrentes da disponibilidade de pessoas em ocupações específicas. Estas situações ocorrem quando a empresa busca um tipo muito específico de profissional, e para que ele aceite o trabalho, o critério de remuneração não obedece a valores regularmente praticados, mas tende a acatar o valor definido pela pessoa a contratar. Se esta pessoa se torna um empregado regular depois de passada a emergência, seu salário estará acima do de outros trabalhadores que venham a exercer funções similares. Estas situações de fato alteram as previsões do plano de carreira da empresa.

Quanto à existência da política de contratação de mulheres por parte de empresas, mesmo para os estabelecimentos com mais de 100 empregados, apenas cerca de um terço destes (32,6%) declarou essa prática como uma política deliberada. E, se consideradas situações mais específicas, como a contratação de mulheres pretas e pardas (26,4%), chefes de família (22,4%), s com deficiência (23,3%) ou LBTQIA+ (20,6%), estas percentagens são ainda menores.

Já em relação à política de promoção de mulheres a cargos de direção e gerência, que é objeto de grande visibilidade na imprensa nacional e internacional, bem como de programas de reconhecimento das empresas em diferentes âmbitos, verificou-se proporção mais elevada: 38,3% das empresas com 100 empregados indicaram que têm essa prática, o que, por outro lado, mostra como isso está longe da realidade de quase dois terços dos estabelecimentos de maior porte no país.

Foram incluídas, ainda, algumas questões em relação à promoção da parentalidade para ambos os sexos, de modo a garantir a possibilidade por parte dos casais de obter apoio para ações que envolvem seus filhos, mas que podem igualmente se aplicar a outros membros da família que demandem seus cuidados. Embora sempre seja possível recorrer ao abono de faltas (91,2%), há pouca aplicação de outros dispositivos previstos na legislação e até nas convenções coletivas, como a antecipação de férias (40,9%) ou a flexibilização do

regime de trabalho (39,7%), que parece alcançar apenas parte das empresas. A parcela que considera parte de suas práticas a licença paternidade estendida, uma forma de garantir apoio às mães ou a permanência das crianças com os pais por mais tempo, também alcança uma pequena fração das empresas, apenas 17,7% dos respondentes já a adotam.

AS DIFERENÇAS DE SALÁRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO BRASIL: O QUE A TRANSPARÊNCIA SALARIAL PODE NOS ENSINAR?

## Porcentagem de estabelecimentos respondentes, segundo critérios remuneratórios, ações de promoção da diversidade e outras ações adotadas - Brasil, fevereiro, 2024

Critérios remuneratórios, promoção da diversidade e outras	% do total de respondentes
<b>a) adotam critérios remuneratórios</b>	
Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar resultados)	81,6
Capacidade de trabalhar em equipe	78,4
Tempo de experiência	76,2
Cumprimento de metas de produção definidas pela empresa	60,9
Plano de cargos e salários ou plano de carreiras	51,6
<b>b) realizam ações de promoção da diversidade</b>	
Política de incentivo à contratação de mulheres	32,6
Incentivo à contratação de mulheres chefes de família	22,4
Programa de contratação de mulheres com deficiência	23,3
Incentivo à contratação de mulheres pretas e pardas	26,4
Incentivo à contratação de mulheres LGBTQIA+	20,6
Programa de contratação de mulheres vítimas de violência	5,4
Política de promoção de mulheres a cargos de direção e gerência	38,3
<b>c) políticas de apoio à parentalidade</b>	
Faltas abonadas	91,6
Concessão de férias individuais antecipadas	40,9
Flexibilização de regime de trabalho para apoio aos pais	39,7
Auxílio creche	21,4
Licença paternidade estendida (mulheres e homens)	17,7

Fonte: MTE Programa Emprego Brasil

REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO Nº 25  
MAIO DE 2024

A análise dos resultados das diferenças salariais encontradas entre homens e mulheres, contratados dos estabelecimentos de 100 empregados e

mais, mostra que ainda há muitos aspectos a considerar. Seria possível obter indicações mais precisas das empresas sobre qual parcela dos salários decorre de permanência na empresa? E sobre o grau de conhecimento dos planos de cargos e salários ou carreiras, são conhecidos de todos os empregados, há oportunidades para que homens e mulheres sejam tratados igualmente? As respostas são positivas para parte das empresas onde esses temas já se apresentam nos processos de contratação, retenção e promoção; mas, conforme os dados observados, a fase de negociação de condições que diminuam a discriminação em relação às mulheres ainda precisarão avançar mais, antes de avançar mais nas demandas de informação.

## **As diferenças salariais encontradas no 1º relatório de igualdade salarial entre mulheres e homens – alguns aspectos das estatísticas que ajudam a entender a situação das empresas**

A elaboração de um relatório de igualdade salarial entre mulheres e homens demanda uma fonte de dados extensiva e conhecida de todos, para que haja isonomia no tratamento dos dados. No Brasil, há a fonte de informações para todos os estabelecimentos do território nacional, é a Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Captada em formato digital desde os anos 200, tem capilaridade municipal e, desde a introdução do eSocial, que unificou a entrada e simplificou a escrituração de tributos, previdência e descontos trabalhistas, com ampla cobertura para empresas de todos os setores de atividade.

Outra vantagem do uso da RAIS é que o conceito de salário de contratação e de remuneração mensal bruta são bastante consolidados, o que deveria diminuir dúvidas para os respondentes, mesmo considerando a grande rotatividade de empregados e empregadas em postos de trabalho de menor qualificação. Na caracterização dos empregados são encontrados ainda informações relativas a sexo, raça/etnia, e grande grupo de ocupação<sup>16</sup>.

O debate sobre a utilização dos grandes grupos ocupacionais é interessante, uma vez que mostra alguns aspectos da individualização de situações, tal como é compreendida pelos responsáveis por contratações e identificação de pessoal para fins estatísticos. Há grandes dúvidas sobre o enquadramento dos funcionários por meio da CBO, sugerindo que os quadro de cargos e salários envolvem múltiplas situações personalizadas, o que diminuiria, segundo as empresas, situações comparáveis. Há também certa dificuldade em transitar

16 Os 10 grandes grupos de ocupação da CBO foram reduzidos a cinco: a) diretores e gerentes, que agregam os cargos de mando; b) profissionais de ciências e artes, que majoritariamente envolvem algum tipo de curso de nível superior ou de teor artístico; c) técnicos de nível médio, que além da formação básica, realizam cursos técnicos para atividades de supervisão específicas; d) trabalhadores de serviços administrativos, que realizam todo tipo de tarefa de escrituração; e) trabalhadores de nível operacional: que agregam ocupados em atividades finalísticas, nos Serviços e Comércio, na Agropecuária, Florestais e Pesca, na Produção Industrial (artesanais), na Trabalhadores Produção Industrial (continuada), na Reparação e Manutenção de máquinas.

entre informações por função, opção de algumas empresas, e por ocupação, o que também impede a realização de comparações, uma vez que não é claro qual o valor recebido por profissionais que realizam atividades similares, mas com tempo de casa diferente, as sempre mencionadas situações que envolvem profissionais iniciantes, os juniores, em contraposição aos plenos e seniores.

Um outro aspecto relevante para fins de comparação e que envolve a preservação de informações individuais e a não identificação de profissionais em cargos específicos, de modo a evitar identificar pessoas com maiores salários, ou ainda permitir comparações mais estritas entre colegas. Como isso era uma situação sempre mencionada pelos empregadores, o relatório não considerou as informações em ocupações com número restrito de mulheres ou de homens, estabelecendo a razão entre seus salários desde que houvesse pelo menos três mulheres e três homens em cada grande grupo ocupacional.

Segundo estudo preliminar realizado com os dados da RAIS de 2022 para os estabelecimentos com 100 empregados e mais, foi possível comparar a situação de 52% dos empregados e empregadas, uma vez que havia pelo menos três homens e três mulheres para todos os cinco grandes grupos ocupacionais. E, foi possível estimar que, mesmo utilizando os grandes grupos ocupacionais, havia 9,1% das situações que tinham no máximo duas mulheres, mais que o dobro do número de casos em que havia no máximo dois homens (4,4%).

Chama a atenção que, para os estabelecimentos com pelo menos 100 empregados, havia 10,9% das posições ocupacionais que não contavam com nenhuma mulher e 6% das posições que não contavam com nenhum homem, o que impossibilitava estabelecer a relação de diferença de salários entre homens e mulheres.

## Quadro de situações de inexistência de homens ou de mulheres em número suficiente para o estabelecimento de razão salarial entre homens e mulheres, Brasil, 2022

	Salário Contratual Mediano		Remuneração Média		Total	
Total	247.935	100,0%	247.935	100,0%	495.870	100,0%
Com informação	127.049	51,2%	130.054	52,5%	257.103	51,8%
Sem Mulheres	27.770	11,2%	26.465	10,7%	54.235	10,9%
Até 2 Mulheres	22.699	9,2%	22.265	9,0%	44.964	9,1%
Sem Homens	15.215	6,1%	14.537	5,9%	29.752	6,0%
Até 2 Homens	11.328	4,6%	10.640	4,3%	21.968	4,4%
Sem Mulheres e Homens	29.940	12,1%	30.456	12,3%	60.396	12,2%
Até 2 Mulheres e Homens	13.934	5,6%	13.518	5,5%	27.452	5,5%

Fonte: MTE, Rais, 2022.

E, para 12,2% das informações, não havia nem homens, nem mulheres para que fosse estabelecido o gap de informações salariais, em decorrência da não utilização da CBO para identificar a posição ocupacional.

Estes resultados espelham de outra forma as dificuldades encontradas pelas mulheres para obter inserção em diferentes postos. Para 11% das posições ocupacionais estudadas não havia nenhuma mulher empregada. A explicação da diferença de força física ou de conhecimentos mecânicos sempre rememorada parece frágil, principalmente se comparado com a literatura que mostra que estes aspectos foram ou podem ser superados com qualificação profissional, reforçando a imagem da discriminação. Quanto a opacidade revelada pelos dados de grandes empresas que utilizam classificação por função sem qualquer articulação com a CBO, o que se percebe é a impossibilidade de comparação horizontal de salários entre empregados e empregadas, o que reforça a importância de mais transparência de modo a garantir que critérios iguais para todos.

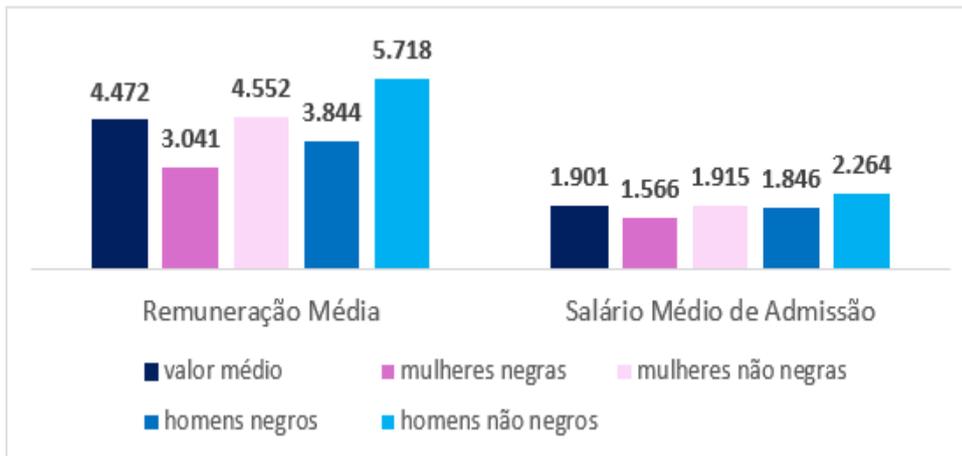
## **As diferenças de remuneração no Brasil e nas Unidades da Federação**

O primeiro aspecto a considerar é que, em 2022, o número de estabelecimentos que tinha pelo menos 100 empregados era 49.584, o equivalente a 1,5% do total de pessoas em empreendimentos que respondem à RAIS; mas estes agregavam 17,7 milhões de empregados ou o que corresponde a cerca de 40% dos empregados no segmento privado, quase 18% do total de ocupados no país, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que os estimava em cerca de 100 milhões pessoas.

Para as empregadas dos estabelecimentos com pelo menos 100 empregados, a remuneração média equivalia a 80,6% do que recebiam os homens. Um percentual bastante similar ao observado para o conjunto das mulheres ocupadas, no mesmo período, segundo o IBGE (81%), o que é uma revelação surpreendente se considerarmos que essas empresas tendem a cumprir mais a legislação de igualdade salarial e apoiar políticas que buscam ampliar a contratação de mulheres e sua promoção.

Se considerados quesitos de raça e etnia, o salário contratual e a remuneração média de mulheres pretas e pardas (R\$3.041), para esses grupos de trabalhadores que atuam em empresas com pelo menos 100 empregados, correspondia a cerca da metade dos valores pagos a homens não negros (R\$5.718).

## Valor da remuneração média e do salário médio de admissão, por sexo e etnia e raça - Brasil, 2022 (em reais)



Fonte MTE, Rais, 2022.

Por unidade da federação, verifica-se grande diversidade de situações com menores diferenças constatadas no Distrito Federal (92%), Sergipe (92,9%) e Piauí (93,7%), ainda que os salários médios do Distrito Federal (R\$ 4,5 mil) sejam bem maiores que os observados em Sergipe (R\$2 mil) e no Piauí (R\$2 mil). Vale destacar que em São Paulo, onde atuam pelo menos 2,5 milhões de mulheres na condição de empregadas, o hiato observado (80,9) é bastante similar à média nacional.

Por outro lado, os maiores hiatos foram verificados no Espírito Santo (64,9%), Paraná (66,2%), Mato Grosso do Sul (67,4%), Mato Grosso (68,6%), Amapá (70,5%) e Santa Catarina (70,6%), com pelo menos 10 pontos percentuais de diferença em relação à média do país.

## Razão da remuneração média de mulheres sobre a remuneração média de homens, em estabelecimentos com 100 empregados e mais, Brasil e Unidades da Federação, 2022



Fonte: MTE, 1º Relatório de Igualdade Salarial, utilizando dados da Rais, 2022.

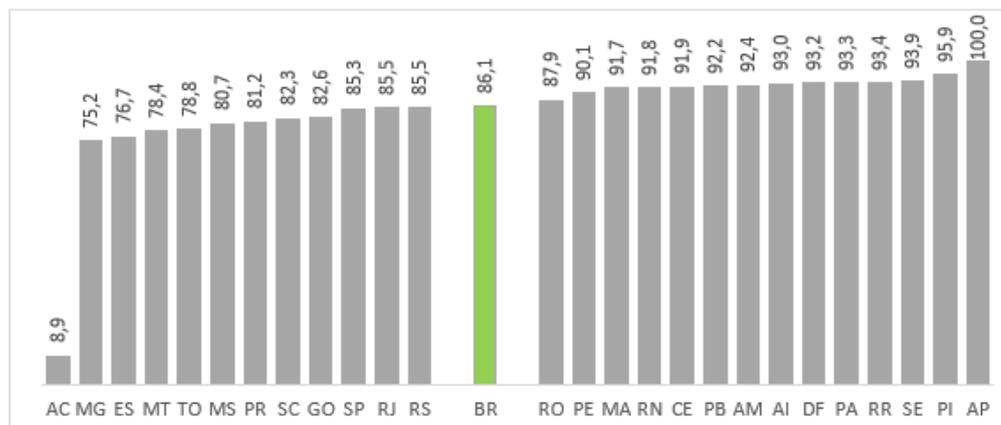
\* Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos.

AS DIFERENÇAS DE SALÁRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO BRASIL: O QUE A TRANSPARÊNCIA SALARIAL PODE NOS ENSINAR?

Em relação ao valor mediano do salário de contratação, que considera a situação dos homens e mulheres que se encontram bem ao centro da comparação com seus pares, na medida em que os demais, à direita, têm os salários maiores e, à esquerda, têm os salários menores, observou-se hiato menor: 86,1% na média nacional.

Nas Unidades da Federação, os menores hiatos ocorreram em Amapá (100%), Piauí (95,9%) e Sergipe (93,9%), com Roraima (93,4%), Pará (93,3%) e o DF (93,2%) mostrando resultados próximos. Já Rio de Janeiro (85,5%), Rio Grande do Sul (85,5%) e São Paulo (85,3%), estados com importante percentual de mão de obra feminina empregada, mostraram resultados menores que a média nacional, mas muito próximos a ela, registrando-se situações muito abaixo da média em Acre e Minas Gerais, com dez pontos abaixo da média.

## Razão do salário mediano\* de contratação de mulheres sobre o de homens, em estabelecimentos com 100 empregados e mais. Brasil e Unidades da Federação, 2022



Fonte: MTE, 1º Relatório de Igualdade Salarial, utilizando dados da Rais, 2022.

\* Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos.

## Cargos de direção e gerência

Os resultados relativos ao valor médio de remuneração de mulheres em cargos de direção e gerência correspondiam a 74,8% do valor observado entre homens em posição similar. Essa situação não é nova e vinha sendo constatada em outros anos e por pesquisas empresariais. Levantamento realizado pela FIA *Business Scholl* apontou que as mulheres ocupavam, em 2023, apenas 38% (trinta e oito por cento) dos cargos de liderança no Brasil, mesma proporção do ano de 2022. A pesquisa contou com a contribuição de mais de 150 (cento e cinquenta) mil funcionários de 150 (cento e cinquenta) grandes empresas do país premiadas com o selo “Lugares Incríveis para Trabalhar 2023”.

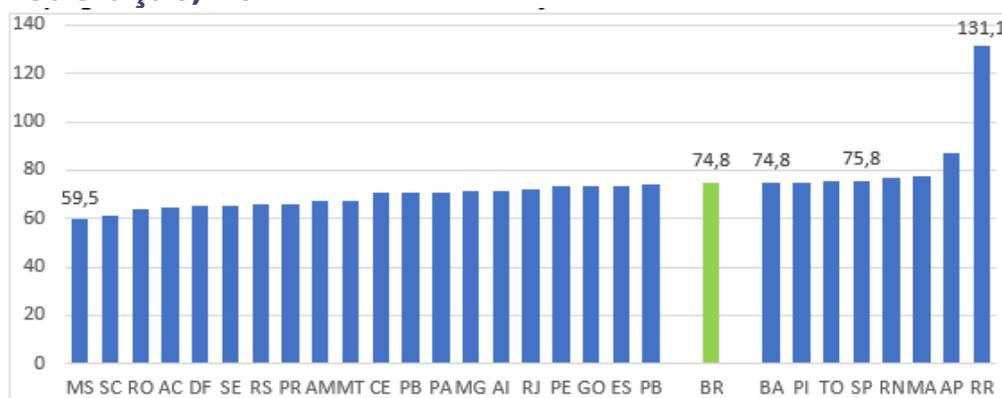
Tal resultado evidencia a sub-representação feminina no topo das orga-

nizações, apesar de sua reconhecida qualidade de gestão, tal como já havia sido constado em pesquisas anteriores do Ministério do Trabalho que mostravam maior presença de mulheres empregadas em cargos de gerência, enquanto havia maior proporção de homens em cargos de direção.

Acima da média nacional, foram encontrados os estados da Bahia (74,8%), Piauí, Tocantins, São Paulo (75,8%), Rio Grande do Norte, Maranhão, Amapá e Roraima com valores 31% mais elevado para as mulheres nesse tipo de ocupação. Note-se que os salários medianos de contratação mostram, para os estados com menores gaps, salários iniciais bastante próximos para mulheres e homens, na Bahia (89,4%), São Paulo (95,7%), Rio Grande do Norte (99,3%) e Maranhão (105%).

Já as maiores diferenças foram constatadas nos estados de Mato Grosso, Santa Catarina e Rondônia, cujos hiatos eram cerca de 15% maiores que a média nacional, ampliando-se quando considerados os salários medianos de contratação, o que indica a necessidade de estudos mais detalhados dos setores de atividades e possíveis situações de sub-representação mais intensa de mulheres nesse tipo de postos de trabalho.

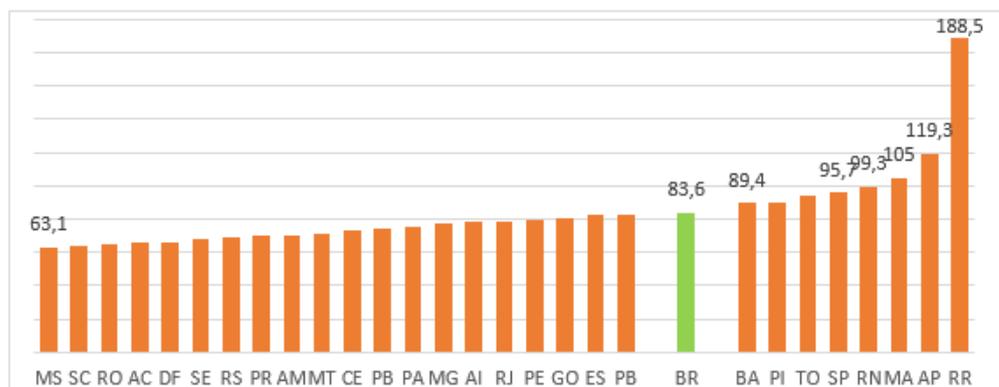
### Razão da remuneração média de mulheres em cargos de direção e gerência sobre a remuneração média de homens em ocupações similares, em estabelecimentos com 100 empregados e mais. Brasil e Unidades da Federação, 2022



Fonte: MTE, 1º Relatório de Igualdade Salarial, utilizando dados da Rais 2022.

\* Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos.

## Razão do salário mediano de contratação de mulheres em cargos de direção e gerência sobre a remuneração mediana de homens em ocupações similares, em estabelecimentos com 100 empregados e mais. Brasil e Unidades da Federação 2022



Fonte: MTE, 1º Relatório de Igualdade Salarial, utilizando dados da Rais, 2022.

\* Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos.

### Profissionais de nível superior em ciências e artes

Estudo do IBGE sobre educação e trabalho revelou que entre os homens de 25 anos ou mais, 15,1% têm ensino superior completo. Já entre as mulheres da mesma faixa etária, esse número sobe para 19,4%. Portanto, o percentual de mulheres que completam a graduação é maior que o de homens.<sup>17</sup> Vale destacar que, em análise dos dados do Censo da Educação Superior de 2022, os pesquisadores observaram que elas eram maioria (60,3%) entre os concluintes dos cursos presenciais de graduação, de forma geral, mas representavam apenas 22,0% dos que estavam se formando nos de Ciências, Tecnologias, Engenharias, Matemática e programas interdisciplinares abrangendo essas áreas (CTEM).

A expectativa seria a de que a remuneração das mulheres estivesse mais próxima dos valores recebidos pelos homens, o que não se verifica. As mulheres percebiam, em média, 72% da remuneração dos homens, o que é um hiato maior do que a média da remuneração geral (80,4%). O Estado com melhor colocação é o Piauí, com as mulheres recebendo 84% do que recebiam os homens, seguido por Amapá, Roraima e Ceará (81,9%). Em São Paulo, que tem grande diversidade de ocupações em que há mulheres, essa média representa 78% do que recebiam os homens.

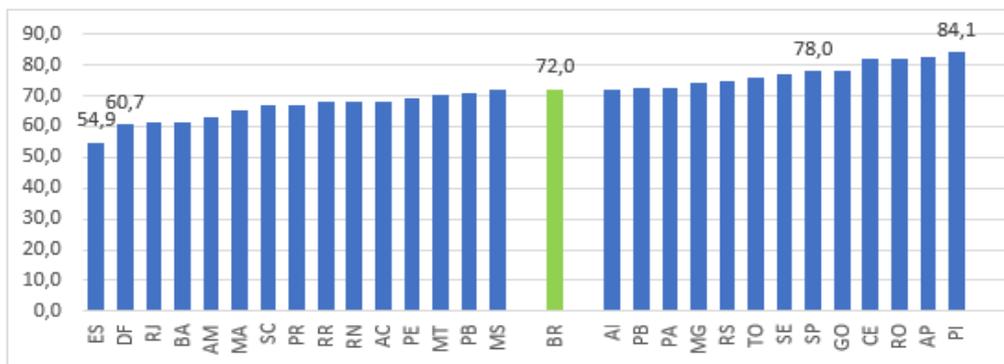
A análise dos salários de contratação novamente sugere que há sub-representação de mulheres, uma vez que as médias são superiores e praticamente equivalentes à dos homens no Piauí (99%) e Amapá (95%), correspondendo a

17 IBGE. Pesquisa do IBGE mostra panorama econômico, educacional, trabalhista e da saúde das mulheres. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 06/04/2024.

84% no Estado de São Paulo.

AS DIFERENÇAS DE SALÁRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO BRASIL: O QUE A TRANSPARÊNCIA SALARIAL PODE NOS ENSINAR?

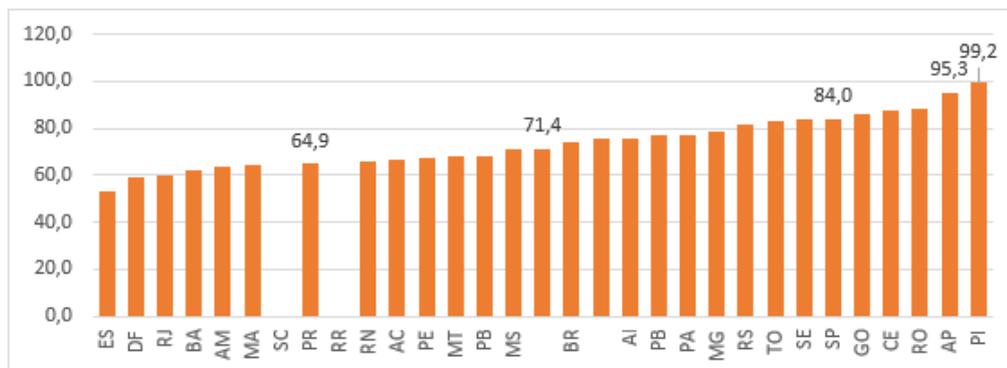
## Razão da remuneração média de mulheres em cargos de ciências e artes sobre a remuneração média de homens em ocupações similares, em estabelecimentos com 100 empregados e mais. Brasil e Unidades da Federação, 2022



Fonte: MTE 1º Relatório de Igualdade Salarial, utilizando dados da Rais 2022.

\* Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos

## Razão do salário mediano de contratação de mulheres em cargos de ciências e artes sobre a remuneração mediana de homens em ocupações similares, em estabelecimentos com 100 empregados e mais. Brasil e Unidades da Federação 2022



Fonte: MTE, 1º Relatório de Igualdade Salarial, utilizando dados da Rais, 2022.

\* Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos

## Considerações finais

O estabelecimento de legislação brasileira que busque dar transparência para os hiatos de salários entre mulheres e homens é um passo importante para que seja possível debater melhor a desigualdade estrutural de rendimento entre os trabalhadores e trabalhadoras que atuam no mercado de trabalho do país, ainda que seja possível divulgar informações apenas a respeito de

empresas que atuam com pelo menos cem empregados. Isto ocorre porque, observando o que se passa com as diferenças de salários hoje nas empresas de maior porte, se encontram grandes similaridades com o conjunto do país.

Pela primeira vez, tem-se visão mais ampla dos critérios remuneratórios que as empresas adotam, ainda que não haja indicações claras das parcelas que estes critérios representam na remuneração total do trabalhador. Como os salários de contratação são mais similares do que as médias remuneratórias, fica claro que estas têm papel importante para as diferenças de remuneração.

As menores remunerações das mulheres parecem estar muito associadas à sua recorrente situação de iniciantes a cada ciclo econômico, em ocupações com menores salários, enquanto os homens se mantêm mais tempo nas empresas e tendem a obter salários maiores.

Outro aspecto sempre visibilizado pelos responsáveis por atividades de remuneração é a tendência a encontrar uma maior proporção de homens realizado horas extras e, com isso, ampliando sua remuneração em relação à das mulheres. Como esperado, a realização de jornadas mais extensas nem sempre é possível para mulheres que têm filhos e precisam cuidar de outros parentes, além de cumprirem a rotina diária de cuidados domésticos. Deve-se analisar como a inexistências de creches e de ensino em tempo integral pode estar afetando suas decisões de não se candidatarem à realização de atividades extras. Também não se deve desconsiderar a insegurança nos espaços públicos, que agrava o risco de violência contra as mulheres.

Esses resultados já eram conhecidos dos estudos de gênero que investigavam o conjunto dos ocupados, o que o Relatório de Igualdade Salarial (2022) mostra é como estas diferenças se tornaram estruturais e, por isso mesmo, são também constatadas nos estabelecimentos de maior número de empregados. A possibilidade de ampliar as ações com vistas à equiparação salarial, nessas empresas, mostra-se fundamental pelo exemplo que podem oferecer a outras empresas com as quais se relacionam por meio de compras de insumos ou de venda de produtos e serviços.

Territorialmente, encontramos estados que apresentam maiores hiatos entre mulheres e homens, para todo tipo de ocupação analisada, enquanto noutros há maior similaridade de remuneração, ainda que, nesses, os salários de ambos os sexos sejam menores do que os praticados em capitais do sudeste, como São Paulo e Rio de Janeiro, e o Distrito Federal.

Os dados merecem, sem dúvida, maiores estudos, para que seja possível analisar em detalhes grupos de mulheres e homens que partem de remunerações de contratação similar, mas se distanciam ao longo dos anos, não por diferenças de desempenho, mas por outros fatores associados a tempo de permanência na empresa e maiores oportunidades para ascender a cargos de direção e gerência.

São passos iniciais e que causam certamente desconforto, por mostram que aspectos estruturais das desigualdades não são facilmente combatidos; mas são passos fundamentais para buscar mudar a realidade, em prazos menores do que o século estimado pelas Nações Unidas.

## Referências Bibliográficas

CACCIAMALI, M.C.; TADEI; ROSALINO. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão. *Revista Planejamento e Políticas Públicas*. 2009. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3993/8/PPP\\_n33\\_Estreitamento.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3993/8/PPP_n33_Estreitamento.pdf). Acesso em: [05] abr. 2024

CONSELHO EUROPEU. **Transparência salarial na União Europeia**. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/pay-transparency/>. Acesso em: 25 de mar. 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. Mulheres no mercado de trabalho. Desafios e desigualdades constantes. **Boletim especial**, 8 de março. São Paulo: DIEESE, 2024. <https://www.dieese.org.br/boletim-especial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2024.

EQUILEAP. Gender Equality Report & Ranking. 2024. Disponível em: [https://equileap.com/wp-content/uploads/2024/02/Equileap\\_2024\\_Gender\\_Equality\\_Report\\_Developed\\_Markets.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2024/02/Equileap_2024_Gender_Equality_Report_Developed_Markets.pdf) Acesso em: 05 abr. 2024.

GUIMARÃES, N.; HIRATA, H.; MONTAGNER, P.; WATANABE, M. *Vivendo a recorrência do desemprego: trajetórias e biografias de desempregados na Região Metropolitana de São Paulo*. In: **Desemprego: abordagens institucional e biográfica**. Uma comparação Brasil, França, Japão. Relatório Científico referente ao Auxílio Pesquisa 2003. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05632.pdf#page=71>. Acesso em: 03,abril,2024.

**IBGE. Pesquisa do IBGE mostra panorama econômico, educacional, trabalhista e da saúde das mulheres**. Rio de Janeiro, IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 06,abril,2024.

MASSELOT, A.; CEBALLOS, M. **Pay Transparency Legislation: Implications for Employer's and Worker's Organizations**. Geneva: ILO/OIT, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_849209/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang-en/index.htm). Acesso em: 19 mar. 2024.

MELO, H. P. de; MELO, S. C. de. Notas sobre o trabalho das mulheres em tempos de pandemia: respostas e impasses, **Revista Estudos Feministas**, v.30 n. 2, Florianópolis, maio/ago., 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n286994>. Acesso em: 1 jun. 2022.

MONTAGNER, P. *Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: onde estão as mu-*

[Iheres](#). IN Trabalho e gênero: mudanças permanências e desafios. Organizadora: Maria Isabel Baltar da Rocha. Editora 34. Ano da publicação:2000.

MONTAGNER, P. [A reestruturação produtiva e o desemprego da mulher](#). Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: Cur Brasil, 2004. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05632.pdf#page=71>. Acesso em: 05 abr. de 2024

NAÇÕES UNIDAS. **Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot**, 2023. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023#genderequality>. Acesso em: 07,abril,2024.

OIT. Mais de 4 milhões de mulheres não conseguiram retomar o trabalho na América Latina e no Caribe. *Brasília: OIT*, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_838554/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_838554/lang--pt/index.htm). Acesso em: [04, abril,2024.

SEADE. Análises sintéticas do Mercado de Trabalho.2020-2023. Disponível em: <https://trabalho.seade.gov.br/wp-content/uploads/sites/13/2024/02/seade-Trabalho-ocupacao-rendimento-aumento-ocupacao-reducao-desocupacao-quarto-trimestre.pdf>

SEADE. **Seade trabalho**. Desigualdade de Sexo Raça/Cor. 4º Trimestre 2023. Disponível em: <https://trabalho.seade.gov.br/wp-content/uploads/sites/13/2024/03/Seade-Trabalho-desigualdades-taxa-desocupacao-diminui-mulheres-homens-negros.pdf>

WORLD Economic Forum. **It Will Take Another 136 Years to Close the Global Gender Gap**. 12 Apr., 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/04/136-years-is-the-estimated-journey-time-to-gender-equality/> . Acesso em: 04,abril,2024.