



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE ECONOMIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

Isabela Duarte Kelly

O GAP SALARIAL DE GÊNERO E A NOVA LEI DE IGUALDADE SALARIAL NO  
BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS OCUPAÇÕES ALTAMENTE FEMINIZADAS

Rio de Janeiro

2024

Isabela Duarte Kelly

O GAP SALARIAL DE GÊNERO E A NOVA LEI DE IGUALDADE SALARIAL NO  
BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS OCUPAÇÕES ALTAMENTE FEMINIZADAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof. Dr. Esther Dweck  
Coorientadora: Prof. Dr. Marília Bassetti  
Marcato

Rio de Janeiro

2024

## FICHA CATALOGRÁFICA

I74o Kelly, Isabela Duarte.

O gap salarial de gênero e a nova lei de igualdade salarial no Brasil: uma análise partir das ocupações altamente feminizadas / Isabela Duarte Kelly. – 2024.

140 f.

Orientadora: Esther Dweck

Coorientadora: Marília Bassetti Marcato

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Economia, Programa de Pós-Graduação em Economia da Indústria e da Tecnologia, 2024.

Bibliografia: f. 91 - 93.

1. Salários - Brasil. 2. Mercado de trabalho - Brasil. 3. Sexismo. I. Dweck, Esther, orient. II. Marcato, Marília Bassetti, coorient. III. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Instituto de Economia. IV. Título.

CDD 330

O GAP SALARIAL DE GÊNERO E A NOVA LEI DE IGUALDADE SALARIAL NO  
BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS OCUPAÇÕES ALTAMENTE FEMINIZADAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-  
Graduação em Economia da Universidade  
Federal do Rio de Janeiro, como requisito para  
a obtenção do título de Mestre em Economia

Rio de Janeiro, 30 de agosto de 2024.

---

Prof. Esther Dweck - Orientadora  
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

---

Prof. Marília Bassetti Marcato - Coorientadora  
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

---

Prof. Hildete Pereira de Melo Hermes de Araújo – Membro Externo  
Universidade Federal Fluminense (UFF)

---

Prof. Paula Montagner – Membro Externo  
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Lilian e Cássio, que me forneceram condições mais que suficientes para que eu tivesse uma vida confortável e por sempre me incentivarem em toda a minha jornada. Agradeço também a todos os meus familiares por terem contribuído para construção de um ambiente super agradável durante minha vida, o que com certeza a tornou bem mais fácil.

Agradeço ao Felipe por todo companheirismo de quase uma década e principalmente compreensão, paciência e incentivo durante esse período que muitas vezes tive que me fazer ausente. Agradeço às minhas amigas da vida toda pelas conversas, boa companhia e risadas intermináveis. Agradeço aos meus amigos do mestrado que tornaram esses dois anos muito mais leves do que eu imaginava que seriam. Um agradecimento especial ao meu amigo, Cadu, que teve papel essencial em tornar os dias na UFRJ e os almoços no shopping extremamente divertidos. Agradeço aos meus amigos do IBRE por tornarem os dias de trabalho mais prazerosos e principalmente ao Claudio e à Juliana, amigos (e meus chefes) do Núcleo de Contas Nacionais, pela compreensão e incentivo nessa fase final da dissertação.

Agradeço às minhas orientadoras, Esther e Marília, que não desistiram de mim mesmo com as agendas lotadas e arranjaram tempo onde não tinha para que eu pudesse entregar minha dissertação no prazo. Um agradecimento mega especial a minha orientadora da graduação e amiga, Hildete Pereira de Melo, por ter me ajudado durante toda minha trajetória acadêmica e pela inspiração de sempre, além de ter aceitado participar da banca. Agradeço também à Paula Montagner, que me ajudou no início na construção do tema e topou participar da banca. Agradeço também à professora Marilane Teixeira da Unicamp que contribuiu com conversas enriquecedoras sobre o tema durante o processo de realização do trabalho. Por fim, agradeço a todos que de alguma forma me ajudaram na construção dessa dissertação e que eu possa ter esquecido de agradecer nominalmente.

## RESUMO

Esta pesquisa examina os limites e as possibilidades da nova Lei de Igualdade Salarial no que diz respeito à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, à luz das ocupações altamente feminizadas. Nesse sentido, esse trabalho buscou mostrar que a subvalorização dos trabalhos associados às mulheres está na raiz das explicações para seus baixos salários. De modo que o combate as discriminações salariais de gênero devem ter como pilar a reestruturação salarial de ocupações com alta concentração de mulheres, para além da garantia de salário igual para trabalho igual. Nesse sentido, foi realizada, primeiramente, uma revisão de literatura a respeito do gap salarial de gênero, para melhor compreensão do porquê de sua persistência ao longo do tempo, a despeito da maior inserção, escolarização e experiência auferida pelas mulheres no mercado de trabalho. Em seguida, foi realizado um mapeamento das legislações internacionais que buscam garantir salário igual para trabalho igual ou de igual valor. Tendo isso em vista, foi possível identificar quais práticas têm se mostrado mais eficazes e quais ações que poderiam ser incorporadas na nova legislação salarial brasileira. Nesse sentido, destacam-se dois fatores principais que devem ser foco da atuação do Estado no que tange a nova legislação salarial. O primeiro é quanto à regulação que deve ser realizada para garantir que as empresas cumpram a lei. O segundo refere-se à promoção de reestruturação salarial de ocupações subvalorizadas, que devem ser realizadas pelo Estado, de forma que sejam capazes de ajudar a construir um novo paradigma para as ocupações com maior concentração de mulheres. Estas ocupações, por sua vez, sofrem de significativa desvalorização no mercado de trabalho. Isso é evidenciado nesse estudo, que mostra que ocupações com alta concentração de mulheres possuem menores salários que ocupações de igual valor, mas cujo as mulheres não são as principais realizadoras do trabalho. Para a realizar essa investigação utilizou-se dados da RAIS para o ano de 2022. A partir dessas informações foi possível identificar quais eram as ocupações com maior concentração de mulheres (acima de 80%), denominadas de altamente feminizadas. Nessa perspectiva, realizou-se um exercício para encontrar as diferenças salariais entre essas ocupações e ocupações de igual valor, o que foi chamado de gap salarial ajustado. Os resultados mostram que o gap salarial analisado para mesma ocupação, analisando somente as altamente feminizadas, é baixo. Isso porque a subvalorização dessas ocupações atinge tanto homens como mulheres. Por outra perspectiva, quando analisado o gap salarial ajustado, encontrou-se diferenças salariais significativas, que chegaram a ultrapassar 50% em algumas ocupações. Esses resultados reforçam a necessidade

da atuação do Estado no combate as discriminações salariais no mercado de trabalho, que são ainda mais significativas sob o olhar da subvalorização do trabalho feminino.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Mulheres; Igualdade Salarial; Ocupações feminizadas; Gap salarial de gênero.

## ABSTRACT

This research examines the limits and possibilities of the new Equal Pay Law concerning the elimination of wage disparities between men and women in the Brazilian labor market, focusing on highly feminized occupations. In this regard, the study aims to demonstrate that the undervaluation of work associated with women is at the root of the explanations for their low wages. Therefore, combating gender wage discrimination should be grounded in the wage restructuring of occupations with a high concentration of women, beyond simply ensuring equal pay for equal work. To achieve this, a literature review on the gender wage gap was first conducted to better understand why this disparity persists over time, despite the increased participation, education, and experience gained by women. Following this, a mapping of international legislation that aims to ensure equal pay for equal work or work of equal value was carried out. With this in mind, it was possible to identify which practices have proven most effective and which actions could be incorporated into the new Brazilian wage legislation. Two main factors stand out as the focus of State action concerning the new wage legislation. The first is the regulation needed to ensure that companies comply with the law. The second relates to the promotion of wage restructuring in undervalued occupations, which should be undertaken by the State to help build a new paradigm for occupations with a higher concentration of women. These occupations, in turn, suffer from significant devaluation in the labor market. This is evidenced by this study, which shows that occupations with a high concentration of women have lower wages than occupations of equal value where women are not the primary workers. For this investigation, data from RAIS for the year 2022 was used. Based on this information, it was possible to identify which occupations had a higher concentration of women (above 80%), referred to as highly feminized. From this perspective, an exercise was conducted to find wage differences between these occupations and occupations of equal value, referred to as the adjusted wage gap. The results show that the wage gap analyzed within the same occupation, focusing only on highly feminized ones, is low. This is because the undervaluation of these occupations affects both men and women. From another perspective, when the adjusted wage gap was analyzed, significant wage differences were found, surpassing 50% in some occupations. These results reinforce the need for State action to combat wage discrimination in the labor market, which is even more significant when considering the undervaluation of women's work.

**Keywords:** Labour market; Women; Equal pay; highly feminized occupations; gender pay gap.

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO E RENDIMENTO MÉDIO POR SETOR, POR SEXO, 2022.....	64
TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DAS OCUPAÇÕES PELA CATEGORIA FAMÍLIA, POR DISTRIBUIÇÃO, SALÁRIO MÉDIO E SEXO, 2022.....	67
TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DAS OCUPAÇÕES PELA CATEGORIA SUBGRUPO PRINCIPAL, POR DISTRIBUIÇÃO, SALÁRIO MÉDIO E SEXO .....	67
TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DAS OCUPAÇÕES PELA CATEGORIA GRUPO PRINCIPAL, POR DISTRIBUIÇÃO, SALÁRIO MÉDIO E SEXO .....	68
TABELA 5 - OCUPAÇÕES ALTAMENTE FEMINIZADAS POR SUBGRUPO PRINCIPAL.....	71
TABELA 6 – PROFISSIONAIS DAS CIÊNCIAS BIOLÓGICAS, DA SAÚDE E AFINS .....	73
TABELA 7 – TRABALHADORES NAS INDÚSTRIA TÊXTIL, DO CURTIMENTO, DO VESTUÁRIO E DAS ARTES GRÁFICAS.....	75
TABELA 8 – PROFISSIONAIS DO ENSINO .....	76
TABELA 9 - PROFESSORES LEIGOS E DE NÍVEL MÉDIO.....	77
TABELA 10 – PROFISSIONAIS DAS CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS .....	78
TABELA 11 – TÉCNICOS DAS CIÊNCIA BIOLÓGICAS, BIOQUÍMICAS, DA SAÚDE E AFINS .....	80
TABELA 12 – TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO NAS CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS.....	80
TABELA 13 – TÉCNICOS EM NÍVEL MÉDIO DOS SERVIÇOS CULTURAIS, DAS COMUNICAÇÕES E DOS DESPORTOS .....	81
TABELA 14 - TRABALHADORES DOS SERVIÇOS.....	83
TABELA 15 - TRABALHADORES DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO .....	84

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AAUW – American Association of University Women

CBO – Classificação Brasileiro de Ocupações

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

IGAS – Inspection Générale des Affaires Sociales

MBA – Master in Business Administration

MTE – Ministério do Trabalho

NWLC – National Women’s Law Center

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

WGEA – Workplace Gender Equality Agency

WEF – World Economic Forum

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>5</b>
1.1 Introdução.....	5
1.2 Perspectiva histórico econômica das diferenças salariais entre homens e mulheres .....	6
1.3 O persistente gap salarial de gênero .....	10
1.4 O peso do trabalho não-remunerado na vida profissional das mulheres .....	17
1.5 Estado, empresa e sociedade civil .....	20
1.6 Considerações finais.....	25
<b>2 A LEI DE IGUALDADE SALARIAL .....</b>	<b>27</b>
2.1 Introdução.....	27
2.2 Transparência Salarial.....	29
2.3 Um retrato das experiências internacionais: Islândia, Reino Unido e França .	35
<b>2.3.1 Islândia .....</b>	<b>35</b>
<b>2.3.2 Reino Unido.....</b>	<b>37</b>
<b>2.3.3 França.....</b>	<b>41</b>
<b>2.3.4 Austrália .....</b>	<b>43</b>
2.4 Experiência internacional no âmbito de legislações de igualdade salarial.....	46
2.5 Políticas de igualdade salarial a nível das firmas .....	48
2.6 A lei de igualdade salarial no Brasil .....	51
2.7 Considerações finais.....	56
<b>3 MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS OCUPAÇÕES ALTAMENTE FEMINIZADAS .....</b>	<b>58</b>
3.1 Introdução.....	58
3.2 Comparação entre trabalhos de igual valor .....	59
3.3 Metodologia .....	62
3.4 Estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro formal .....	63
3.5 Segregação ocupacional .....	68
3.6 Ocupações altamente feminizadas: gap salarial e gap salarial ajustado .....	70
<b>3.6.1 Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e Afins.....</b>	<b>71</b>

3.6.2	Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas.....	73
3.6.3	Profissionais do Ensino e Professores Leigos e de Nível Médio .....	75
3.6.4	Profissionais das Ciências Sociais e Humanas .....	77
3.6.5	Técnicos de Nível médio das Ciências Biológicas, Bioquímicas, da Saúde e Afins, das Ciências Administrativas e dos Serviços Culturais, das Comunicações e dos Desportos .....	79
3.6.6	Trabalhadores dos Serviços e de Atendimento ao Público .....	81
3.7	Considerações finais.....	84
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>86</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>91</b>
	<b>Anexo A – Tradutor .....</b>	<b>94</b>
	<b>Anexo B – Ocupações feminizadas .....</b>	<b>108</b>
	<b>Anexo C – Ocupações altamente feminizadas.....</b>	<b>110</b>
	<b>Anexo D – Ocupações Masculinizadas .....</b>	<b>111</b>
	<b>Anexo E – Ocupações Altamente Masculinizadas .....</b>	<b>123</b>
	<b>Anexo F – Ocupações Equivalentes.....</b>	<b>131</b>
	<b>Anexo G – Outros – Técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins.....</b>	<b>134</b>
	<b>Anexo H – Outros – Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins.....</b>	<b>134</b>
	<b>Anexo I – Outros – Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas .....</b>	<b>135</b>
	<b>Anexo J – Outros – Profissionais do ensino .....</b>	<b>136</b>
	<b>Anexo K – Outros – Profissionais das ciências sociais e humanas.....</b>	<b>137</b>
	<b>Anexo L – Outros – Professores leigos e de nível médio .....</b>	<b>137</b>
	<b>Anexo M – Outros – Técnicos de nível médio nas ciências administrativas.....</b>	<b>138</b>
	<b>Anexo N – Outros – Técnicos em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos .....</b>	<b>138</b>
	<b>Anexo O – Outros – Trabalhadores de atendimento ao público .....</b>	<b>139</b>
	<b>Anexo P – Outros – Trabalhadores dos serviços.....</b>	<b>139</b>

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa examina os limites e as possibilidades da nova Lei de Igualdade Salarial no que diz respeito à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, à luz das ocupações altamente feminizadas. A nova legislação busca garantir salários iguais para trabalhos iguais ou de igual valor. Tendo isso em vista, esse estudo procurou mostrar que as discriminações salariais não são homogêneas entre as ocupações, e que somente promover remuneração igual para trabalho igual não será o suficiente para alcançar equidade salarial no mercado de trabalho, dado que as remunerações das mulheres são reflexo da subvalorização do valor do seu trabalho. Nesse sentido, focar apenas nas diferenças salariais entre eles em cada ocupação esconde o principal pilar que afasta os rendimentos médios deles dos delas, que é a subvalorização do trabalho feminino.

Este estudo apresenta tal retrato do mercado de trabalho brasileiro a partir de um exercício que compara os salários médios das ocupações altamente feminizadas – acima de 80% de mulheres – e os salários médios de ocupações que exigiam o mesmo nível de qualificação e possuíam a mesma natureza do trabalho, que foram utilizadas como *proxy* para ocupações de igual valor. Assim, o que se pode verificar é que as ocupações com maior concentração de mulheres apresentam salários menores em comparação com ocupações de igual valor, apresentando gaps salariais ajustados significativamente maiores que aqueles observados entre as mesmas ocupações. Isso mostra que há uma subestimação do tamanho das disparidades salariais, que devem ser combatidas através de uma reestruturação salarial, principalmente em ocupações altamente feminizadas.

A literatura econômica estabelece um amplo debate a respeito da diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, que permanecem até os dias atuais, a despeito da maior qualificação e inserção das mulheres no mercado de trabalho. Ao longo do tempo, as mais diversas explicações foram apontadas para conseguir justificar o fato de as mulheres receberem menos que os homens, desde o menor nível de escolaridade e experiência até a escolha de profissões com menores salários (Rubery e Grimshaw, 2014). Nesse sentido, a maior escolarização e maior nível de experiência auferidos pelas mulheres, conjugado com sua inserção em ocupações tradicionalmente masculinas deveriam eliminar qualquer diferença salarial entre eles. No entanto, apesar de as mulheres terem aumentado significativamente seu nível de escolaridade, até ultrapassando os homens, ampliado sua experiência e se inserido nas mais diversas ocupações, ainda assim elas se defrontam com salários inferiores no mercado de trabalho (OCDE, 2021; OIT, 2018).

A teoria neoclássica busca explicar essas diferenças a partir das preferências dos indivíduos, de modo que as mulheres receberiam menores salários porque dedicam menos tempo ao trabalho remunerado que eles (Folbre, 2023). Sob essa mesma visão, a menor remuneração das mulheres também seria proveniente do tipo de ocupação e do tipo experiência adquiridos por elas, que levariam a diferenciais de produtividade e de habilidades que justificariam as diferenças remuneratórias (Rubery e Grimshaw, 2014). Essa visão se limita a analisar as mulheres apenas no mercado de trabalho, tratando homens e mulheres como iguais nesse âmbito. Nesse sentido, ignora que a maior parte do trabalho não-remunerado, essencial para reprodução da vida, é realizado por elas (Melo e Thomé, 2018). Por sua vez, a visão da economia feminista coloca a provisão dos cuidados como ponto chave para compreensão das relações entre trabalho e família. Isso porque é somente devido à realização do trabalho não-remunerado que a força de trabalho pode se manter e se reproduzir. Em suma, a economia não poderia se desenvolver sem a realização desse trabalho. Assim, a palavra trabalho ganha um conceito mais amplo, pois não fica retida somente as relações de mercado (Folbre, 2023).

É sob esse contexto que deve ser analisada a nova legislação brasileira de igualdade salarial, instituída em julho de 2023, que visa combater as desigualdades nas remunerações entre homens e mulheres no mercado de trabalho, garantindo salário igual para trabalho igual ou de igual valor. Tendo isso em vista, é importante esclarecer qual diferencial dessa nova lei em comparação com o que já era estabelecido na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, que já determinavam que homens e mulheres realizando o mesmo trabalho deveriam ganhar os mesmos salários. Ainda, também é importante delimitar qual o escopo da legislação, que é restrita a eliminação dos diferenciais salariais por sexo, de modo que as outras facetas da desigualdade de gênero não são objetivo dessa lei.

O maior diferencial da nova Lei de Igualdade Salarial está nos novos instrumentos estabelecidos, como a publicação de relatórios de transparência salarial, que devem ser respondidos pelas empresas acima de cem empregados. Esses relatórios contêm diversas informações que auxiliam na identificação de diferenças salariais por sexo dentro das empresas, além de informações sobre a distribuição ocupacional por cargos. Nessa perspectiva, as empresas que possuem disparidades salariais não justificadas deverão apresentar e executar um plano de ação para reduzir essa desigualdade, com metas e prazos bem definidos, envolvendo a participação de representantes sindicais e dos empregados.

A obrigatoriedade da existência de planos de cargos e salários e da definição de critérios remuneratórios também se apresenta como uma política importante para o alcance de maior igualdade salarial (WGEA, 2016). Um maior esclarecimento quanto às suas

possibilidades dentro da firma somado ao maior conhecimento da progressão de salários torna o ambiente mais favorável a negociações e também facilita a identificação de discriminações. Sendo assim, a definição de salários de forma objetiva e com critérios claros se apresenta como caminho fundamental para redução de discriminações no mercado de trabalho.

É importante notar que o critério utilizado pelas firmas na definição de salários reflete as discriminações de gênero já estabelecidas pela sociedade, de modo que se não houver uma reestruturação salarial em ocupações constantemente subvalorizadas não será possível o alcance de uma sociedade justa em termos de cargos e salários para eles e elas. Isso posto, é necessário que haja uma reestruturação das remunerações para que seja possível atribuir valor justo as ocupações que sofrem de subvalorização no mercado, que é o caso das ocupações com maior concentração de mulheres.

Nessa perspectiva, esse estudo buscou mostrar que mesmo quando homens e mulheres atendem ao mesmo nível de qualificação e realizam trabalhos de igual valor, ainda assim as diferenças salariais remanescem. Nesse sentido, foi evidenciado como as diferenças salariais por sexo se ampliam quando analisadas ocupações altamente feminizadas em comparação com ocupações de igual valor. Com isso é possível mostrar como o gap salarial entre mesmas ocupações, apesar de elevado, acaba omitindo uma outra parte fundamental para compreensão e combate às diferenças salariais no mercado de trabalho, que é a subvalorização dos trabalhos realizados por mulheres. Nesse sentido, além de garantir que as empresas cumpram a lei e remunerem homens e mulheres igualmente quando desempenham o mesmo trabalho, também é fundamental que o Estado seja pioneiro na reestruturação salarial das ocupações subvalorizadas, sendo um bom ponto de partida iniciar essa avaliação pelas ocupações altamente feminizadas, amplamente conhecidas pelos seus baixos salários.

Tendo isso em vista, este trabalho está estruturado em três capítulos, para além desta introdução e da conclusão. No primeiro capítulo é realizada uma revisão de literatura sobre as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres. A fundamentação teórica se inicia ressaltando as normas sociais estabelecidas quanto aos papéis de gênero na sociedade, que resultam na divisão sexual do trabalho a qual destina aos homens a realização do trabalho remunerado e às mulheres a realização do trabalho não-remunerado. Essa separação permanece ainda com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, que precisam se equilibrar entre a realização do trabalho remunerado e do trabalho invisível no lar, dado que sua entrada no mercado de trabalho não foi acompanhada de maior compartilhamento das tarefas do lar com os homens. Nesse sentido, a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho é afetada, levando-as a buscarem ocupações mais flexíveis que as permita equilibrar a esfera

produtiva e a reprodutiva. Somado a isso, a literatura também aponta para a desvalorização dos trabalhos realizados por elas, que são não valorados e invisibilizados quando feitos no lar e subvalorizados quando realizados no mercado. O resultado disso são baixos salários em ocupações com maior concentração de mulheres, dado que o valor atribuído ao seu trabalho é constantemente subvalorizado.

No segundo capítulo debate-se sobre as legislações existentes no resto do mundo que visam a igualdade salarial e nova Lei de Igualdade Salarial brasileira. Para isso, buscou-se discutir a importância da realização de relatórios de transparência salarial para o alcance e identificação das desigualdades na firma. Somado a isso também foi realizada uma análise quanto as principais práticas realizadas pelos países para combater as discriminações salariais, visando entender as principais medidas adotadas por eles. A nova legislação brasileira se mostra em linha com o que vem sendo feito pelos países mais desenvolvidos ao redor do mundo, mas ainda é possível que sejam feitas melhorias. Um ponto destacado é quanto a promoção de reestruturação salarial em ocupações subvalorizadas, de forma que seja possível atribuir valor justo aos salários referentes a essas ocupações, que geralmente são ocupações com maior concentração de mulheres. Isso porque a subvalorização do trabalho feminino está na raiz das diferenças salariais entre eles e elas, de modo que se não houver uma reavaliação salarial de determinadas ocupações dificilmente será possível alcançar a equidade salarial.

No capítulo três é realizado um exercício, utilizando os dados da RAIS para o ano de 2022, que busca comparar os salários médios das mulheres em ocupações altamente feminizadas com o salário médio dos homens em ocupações de mesmo valor. Para isso, primeiro foram separadas em cinco categorias as ocupações: feminizadas, masculinizadas, equivalentes, altamente feminizadas e altamente masculinizadas. A partir disso foram analisadas somente as ocupações altamente feminizadas, que são conhecidas na literatura por possuírem baixos salários. Tendo isso em vista, o exercício buscou encontrar qual seria o gap salarial ajustado, isto é, o gap salarial existente entre ocupações altamente feminizadas e ocupações de igual valor. Os resultados mostraram disparidades ainda mais significativas na análise do gap salarial ajustado, que chegou a alcançar diferenças superiores a 50% entre os salários de homens e mulheres em determinadas ocupações. Por fim são feitas as conclusões.

# 1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

## 1.1 Introdução

Os papéis de gênero socialmente construídos determinam funções diferenciadas para homens e mulheres. A expectativa é que os homens sejam os provedores do lar e que as mulheres sejam responsáveis por todas tarefas dentro de casa. Nesse sentido, é função das mulheres tanto as tarefas domésticas como as de cuidados com os familiares, essenciais para manutenção de qualquer célula familiar. Em outras palavras, as mulheres realizam a parte do trabalho que é não remunerada, levando-as a um âmbito altruístico da relação, e fundamentalmente desvalorizado, visto que não produz valor. Por outro lado, os homens, por serem a parte da família que é responsável pelo capital, são mais valorizados tanto no aspecto social como no mercado de trabalho (Hirata e Kergoat, 2007).

Esse tipo de construção social vem, lentamente, se desmantelando desde a metade do século XX, com a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho e outros diversos direitos adquiridos ao longo dos anos. Apesar disso, as desigualdades ainda se mantêm vivas desde os países mais ricos até os mais pobres. Isso porque as mulheres ainda são vistas como cidadãs de segunda categoria no mercado de trabalho e continuam sendo as principais realizadoras das tarefas domésticas e de cuidados. As consequências negativas dessa caracterização são inúmeras, desde a sobrecarga física e mental às desigualdades salariais remanescentes ainda na terceira década do século XXI.

É importante destacar que são diversos os âmbitos nos quais circundam a desigualdade de gênero, ela se apresenta nos altos índices de violência contra mulher, na desigual divisão das tarefas de cuidados e afazeres domésticos, nas remunerações no mercado de trabalho, nas relações de poder, nos cargos de chefia, na baixa representação em setores com maiores salários, entre outros. A partir dessa perspectiva, a desigualdade de gênero em seus mais variados âmbitos torna-se alvo de países ao redor do globo, que buscam a implementação de políticas que permitam homens e mulheres viverem em par de igualdade. Para isso, como a experiência internacional mostra, é preciso uma atuação ativa do Estado para combater as desigualdades de todos os tipos, visto que o mecanismo de mercado se aprofunda e se alimenta dessas desigualdades (Rubery e Grimshaw, 2014).

É interessante notar que a desigualdade de gênero, por ser um fenômeno global, permite que países, guardadas suas especificidades históricas e características intrínsecas, aprendam com o que vem sendo feito internacionalmente para mitigar e eliminar essas

desigualdades. São diversas as políticas que vem sendo implementadas, principalmente nos países do hemisfério norte, para combater as desigualdades enfrentadas pelas mulheres.

Nessa perspectiva, essa seção buscará tratar de um dos produtos da desigualdade de gênero, as discriminações salariais sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho. Assim, serão abordados os principais fatores apontados pela literatura como contribuintes para maior ou menor extensão do gap salarial de gênero. Esse é um aspecto importante a ser compreendido para que seja possível a implementação de políticas adequadas para combater esses diferenciais.

## **1.2 Perspectiva histórico econômica das diferenças salariais entre homens e mulheres**

As diferenças salariais entre homens e mulheres são uma problemática global. Diversos estudos empíricos mostraram a existência de diferenças nas remunerações entre eles e elas, sendo este um objeto de estudo que vem sendo desenvolvido a algum tempo. Anteriormente, como destaca Teixeira (2008), os menores salários recebidos pelas mulheres eram justificados pela menor responsabilidade com sustento familiar, isto é, recebiam menores salários por não serem as principais provedoras do lar. Essa noção reforça a visão da mulher como força de trabalho secundária no mercado e hierarquiza as esferas da produção e reprodução. É importante notar que a entrada delas no mercado de trabalho foi através de ocupações extensivas ao setor de cuidados e que até hoje são elas a maioria nessas ocupações. A segregação ocupacional entre as profissões consideradas femininas e masculinas demonstram que o acesso delas ao mercado de trabalho é diferente do deles (Teixeira, 2008).

Nas últimas décadas os pesquisadores vêm se debruçando na análise de que estas diferenças salariais não ocorrem só entre setores, mas também dentro deles, sendo comuns para indivíduos na mesma empresa e desempenhando a mesma função. Essa problemática é conhecida na literatura como discriminação de ganhos (*earnings discrimination*), apesar de ser difícil de ser efetivamente verificada devido variáveis não observáveis que podem estar inseridas nesse contexto. Nessa perspectiva, diversos estudos foram produzidos com objetivo de identificar e combater as formas na qual a discriminação salarial pode se manifestar, como por meio da definição de salários, promoções e ganhos por performance (Forth e Theodoropoulos, 2022).

À medida que estudos sobre mercado de trabalho foram sendo desenvolvidos, especialmente envolvendo a questão de gênero, os pesquisadores notaram a existência de outros fatores que ajudam a explicar as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Forth e Theodoropoulos (2022) destacam a disponibilidade de ofertar mais horas de trabalho e

o maior acesso a promoções como fatores que colocam os indivíduos de forma desigual no mercado. Em estudos mais antigos, o maior nível de escolaridade e maior tempo de experiência eram comumente citados para explicar essas diferenças.

Com o passar dos anos, apesar de as mulheres terem estreitado as diferenças com relação aos homens na participação no mercado de trabalho, na quantidade de horas dedicadas ao trabalho remunerado, no tempo de experiência no mercado, no nível educacional e até mesmo nas remunerações, o gap salarial entre eles persiste (Goldin, 2014). Entre os países da OCDE, o gap salarial de gênero é de 13% (OCDE, 2021). Um relatório anterior da OIT (2018), com maior abrangência no número de países<sup>1</sup> aponta que esse gap seria de 22%. Ambos usaram a mediana para o cálculo das diferenças salariais. No Brasil, de acordo com o Relatório de Transparência Salarial divulgado pelo Ministério do Trabalho em 2024 o gap salarial é de 19,4%<sup>2</sup>.

Como aponta Goldin (2014), a desigualdade de gênero pode ser medida de diversas formas, e avaliá-la a partir das disparidades salariais entre homens e mulheres se mostrou um bom caminho. Isso porque as remunerações refletem como homens e mulheres são avaliados socialmente e economicamente. Nesse sentido, os menores salários recebidos pelas mulheres no mercado de trabalho são reflexo da discriminação sofrida por elas nesse ambiente, mas não só isso. De acordo com Cowper-Coles et al. (2021) o gap salarial de gênero é uma representação de diversas formas de desigualdade. Estas se expressam na maior concentração de mulheres em setores que pagam menos, menor concentração nas ocupações com maiores remunerações, maior responsabilização das mulheres dos encargos não-remunerados no lar e reflexo também de discriminação de gênero. A visão dos salários como reflexo de uma prática social enxerga a determinação dos salários como forma de reforçar, reproduzir e também contribuir para mudanças nas relações de gênero atuais (Rubery e Grimshaw, 2014).

A Associação Americana de Mulheres Universitárias (AAUW, 2018) aponta que as raízes das desigualdades salariais entre homens e mulheres são reflexo de inúmeros fatores. Desde o nascimento já são postas expectativas diferentes nas meninas e nos meninos, de modo que eles, geralmente, terão experiências diferentes e traçarão caminhos distintos em seu processo de desenvolvimento pessoal e educacional. Isso porque já há um pré-conceito, expectativas e percepções construídas em cima de cada sexo. Nessa perspectiva, as escolhas de

---

<sup>1</sup> O relatório abrange 73 países, com a base de dados contendo cerca de 80% de todos os trabalhadores do mundo em 2018.

<sup>2</sup> É importante destacar que esse cálculo foi realizado usando somente empresas acima de 100 empregados, o que provavelmente implica em uma disparidade salarial menor que se analisada a economia como um todo. No capítulo subsequente é feita uma análise das diferenças salariais abrangendo todos os trabalhadores formais.

atividades extra curriculares e da formação educacional do indivíduo acabam sendo influenciadas pelos estereótipos de gênero, destinando homens e mulheres para ocupações diferentes. Somado a isso, outras características também devem ser levadas em consideração. Dependendo da raça, orientação sexual, classe social e se a pessoa é portadora de alguma deficiência, essa diferença pode ser ainda mais profunda. É importante notar que o mercado de trabalho reflete as normas sociais perpetuadas na sociedade, tratando de forma diferente homens e mulheres. De modo que é plausível crer que mudanças nas normas sociais também refletirão em mudanças no mercado de trabalho.

Goldin (2014) destaca que a determinação de salários é uma estatística que resume as diferenças individuais em treinamento, educação, experiência e participação na força de trabalho. Em suma, as diferenças nos salários entre homens e mulheres seriam reflexo das características deles e delas no mercado de trabalho. Rubery & Grimshaw (2014) apontam que as diferenças salariais entre homens e mulheres refletem, em suma, quatro perspectivas: (i) menor valor do trabalho feminino devido a menor produtividade ou menor valor atribuído aos atributos femininos; (ii) o menor status social da mulher presume menor renda em comparação aos homens que são vistos como renda principal do lar; (iii) concentração de mulheres em firmas e ocupações menos organizadas e sub-representação em ocupações que remuneram melhor e; (iv) viés de gênero nos sistemas de classificação profissional e discricionariedade no sistema de pagamentos. Resumidamente, essas quatro visões podem ser sumarizadas em quatro perspectivas disciplinares, respectivamente: organizacional, institucional, sociológica, e econômica.

Pela perspectiva institucional, é dada ênfase ao papel dos trabalhadores, sindicatos e governos na determinação dos salários. Nesse sentido, as diferenças salariais seriam produto das diferenças de poder no mercado de trabalho. Estas poderiam ser causadas pelas intervenções no mercado, tese dos ‘distorcionistas’, ou poderiam ser mitigadas e eliminadas através de intervenções, como defendido pelos institucionalistas. De acordo com os primeiros, as diferenças salariais seriam produto das barreiras artificiais criadas no mercado de trabalho pelos sindicatos, que estariam mais preocupados com a proteção de seu emprego que com a melhoria do emprego de outros. Já os institucionalistas defendem que os sindicatos podem influenciar na determinação de salários, de modo que eles sejam formados de forma mais inclusiva e reduzam o gap salarial de gênero. Em caso da diminuição do papel das instituições e fracasso na legislação de igualdade salarial, o principal foco para alcançar igualdade salarial estaria a nível organizacional e seria através da promoção de auditorias e definição de sistemas de pagamentos

e oportunidades de promoção que não perpetuassem as desigualdades já existentes (Rubery e Grimshaw, 2014).

Do ponto de vista sociológico, o papel das mulheres como cuidadoras do lar também afeta a visão do mercado sobre seu salário, que é visto como complementar e não sustentador do lar. Isso leva o trabalho feminino a ter menor valor que o masculino, sendo o primeiro a ser descartado em momentos de crise econômica (OIT, 2022; Teixeira e Saliba, 2024). Além disso, também há uma bolha masculina que impede a entrada das mulheres em profissões de maior status. Por outro lado, o Estado de bem estar social tem conseguido reduzir em certa medida o tempo gasto pelas mulheres nas responsabilidades familiares, permitindo a elas maior entrada e permanência no mercado de trabalho (Rubery e Grimshaw, 2014). Somado a isso, a maior escolarização das mulheres ao longo do tempo também tem permitido sua inserção em ocupações de maior status, apesar de elas ainda serem sub-representadas e constantemente receberem menores salários.

De acordo com a perspectiva econômica neoclássica baseada na teoria do capital humano, as mulheres receberiam menores salários porque tem menor escolaridade, menor experiência no mercado de trabalho e tem uma queda no seu capital humano devido as interrupções ao longo de sua carreira. Isto seria proveniente de uma escolha das mulheres, que teriam comportamentos e preferências distintas dos homens e, por sua vez, optariam por investir menos em seu capital humano e, conseqüentemente, escolher profissões que requeressem menores investimentos e que permitissem conciliar o trabalho remunerado com o não-remunerado. Dessa forma, se as mulheres investissem mais em capital humano e tivessem maior experiência o gap salarial de gênero se estreitaria, uma vez que os salários deveriam refletir a produtividade dos trabalhadores na carreira (Rubery e Grimshaw, 2014).

Por outra perspectiva, as economistas feministas apontam que a entrada das mulheres no mercado de trabalho em conjunto com a melhora nos indicadores relativos ao capital humano não eliminou as diferenças salariais entre homens e mulheres, como sugerido pelos neoclássicos. Por sua vez, os defensores da teoria do capital humano, justificam esse persistente gap salarial de gênero pelo tipo de educação e tipo de experiência, e alegam que as diferenças entre homens e mulheres com nível superior se daria por diferenciais de produtividade e por diferentes habilidades técnicas (Rubery e Grimshaw, 2014).

Essa visão econômica se limita a analisar as mulheres apenas no mercado de trabalho, tratando homens e mulheres como iguais nesse âmbito. Nesse sentido, ignora que a maior parte do trabalho não-remunerado, essencial para reprodução da vida, é realizado por elas (Melo e Thomé, 2018). Por sua vez, a visão da economia feminista coloca a provisão dos cuidados como

ponto chave para compreensão das relações entre trabalho e família. Isso porque é somente devido à realização do trabalho não-remunerado que a força de trabalho pode se manter e se reproduzir. Em suma, a economia não poderia se desenvolver sem a realização desse trabalho. Assim, a palavra trabalho ganha um conceito mais amplo, pois não fica retida somente as relações de mercado (Folbre, 2023).

A realização desse trabalho invisível e não-remunerado é destinado as mulheres, que são responsáveis por uma parcela desproporcional dos custos intrínsecos ao cuidar. A compreensão da desigual divisão dessas tarefas as custas das mulheres ajudam a compreender porque as hipóteses de preferências e escolhas da teoria neoclássica não se adequam a sua realidade (Agenjo-Calderón e Gálvez-Munoz, 2019).

Essa desigual divisão é atenuada a partir do desenvolvimento do Estado de bem estar social que é capaz de socializar os benefícios dos cuidados, através da oferta desses serviços que reduzem o tempo dedicado pelas mulheres a esses trabalhos (Folbre, 2023). Isso evidencia o papel central do Estado na inclusão das mulheres no mercado de trabalho, mas sua função não se limita só a isso. A atuação governamental como indutora de mudanças nas normas sociais também é fundamental para construção de uma sociedade mais igual, permitindo que a entrada e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho seja equalizada, e contribuindo para esclarecer a importância do trabalho não-remunerado.

Nesse sentido, é importante destacar que à medida que a economia passa a ser tomada por políticas neoliberais que destroem o Estado de bem estar social, ocorre uma transferência de recursos para o capital privado em setores essenciais, como saúde e educação. Isso resulta em uma perda de controle do Estado quanto as decisões políticas e intensifica a lógica de mercado também dentro dos lares. Assim, os serviços que poderiam ser ofertados pelo governo são internalizados pelas famílias e realizados de forma invisível, majoritariamente por mulheres (Agenjo-Calderón e Gálvez-Munoz, 2019). O resultado disso é uma parcela da população feminina que ainda se encontra fora da força de trabalho e uma significativa porção que se encontra em trabalhos informais e de tempo parcial para conseguir equilibrar as jornadas fora e dentro do lar.

### **1.3 O persistente gap salarial de gênero**

Ao longo das últimas décadas as mulheres vêm se escolarizando cada vez mais e até ultrapassaram os homens em anos de estudo, aumentaram seu nível de experiência e diminuíram as pausas na carreira, o que levou a um estreitamento no gap salarial de gênero (Goldin, 2014;

Blau e Kahn, 2017; AAUW, 2018; WEF, 2023). Blau e Kahn (2017), em um estudo sobre o mercado de trabalho estadunidense, encontraram que as mulheres têm maior probabilidade de terem um diploma de nível superior que os homens e que o aumento do número de mulheres em cargos de gestão mostra o aumento de capital humano e de comprometimento com o trabalho delas. Como resultado, foi observada uma queda no hiato salarial de gênero, que ainda é elevado e persistente. O rendimento das mulheres com relação ao rendimento dos homens teve maior taxa de crescimento nos anos 80 e a partir dos anos 90 tem crescido a taxas menores, se aproximando cada vez mais lentamente ao salário deles (Blau e Kahn, 2017). Esse padrão tem sido comum em diversos países do mundo.

A segregação ocupacional das mulheres no mercado de trabalho, também conhecida como divisão sexual do trabalho, é uma construção histórica e social que destina as mulheres ao trabalho reprodutivo e os homens a esfera produtiva e de maior prestígio (Hirata e Kergoat, 2007). Teixeira (2017) ressalta que a segregação ocupacional no mercado de trabalho é produto das normas sociais e reflexo das expressões da divisão sexual do trabalho e é fundamental para explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres. Constantopoulos (2021) reitera e aponta que a segregação ocupacional entre homens e mulheres é socialmente construída. Por exemplo, um homem com maior facilidade para áreas relativas às ciências seria encorajado a ser um médico, enquanto uma mulher com essas mesmas características seria estimulada a ser uma enfermeira. Ainda, Constantopoulos (2021) acrescenta que mudar padrões socialmente construídos e difundidos ao longo dos anos é uma tarefa difícil, mas que a maior inserção das mulheres em ocupações que antes eram domínio masculino mostra que avanços têm sido feitos e que os estereótipos sociais estão mudando. Por outro lado, tem se verificado que o aumento do número de mulheres em determinadas ocupações tem provocado redução salarial como um todo (Rubery e Grimshaw, 2014; AAUW, 2018). Em outras palavras, o aumento da concentração de mulheres em determinada ocupação leva a uma queda dos salários dessa profissão, tanto para homens como para mulheres. Somado a isso, também foi verificado empiricamente que a disparidade salarial varia de acordo com o setor de ocupação. Empregos nos setores de tecnologia da informação na indústria, assistência médica, desenvolvimento de jogos e outras profissões tradicionalmente ocupadas por homens possuem maior gap salarial de gênero (Constantopoulos, 2021). Folbre (2017) aponta que essas profissões geralmente demandam elevadas horas trabalhadas, o que também contribui para segregação das mulheres, que não têm tempo irrestrito de dedicação ao trabalho remunerado como os homens. Isso porque as mulheres continuam sendo as principais realizadoras dos afazeres domésticos e cuidados, dedicando quase o dobro de tempo que eles a essas tarefas (Kelly e Melo, 2024). Isso mostra

que as mulheres, apesar de estarem conseguindo adentrar em certas posições e setores que eram considerados masculinizados, ainda enfrentam obstáculos, tanto na entrada como na permanência e crescimento nessas profissões (Blau e Kahn, 2017; AAUW, 2018; Constantopoulos, 2021). Fica claro que não existem profissões de essência masculina ou de essência feminina, homens e mulheres são capazes de estarem inseridos em qualquer uma dessas profissões. O ponto é que as ocupações com maiores salários, geralmente tem maior concentração masculina e possuem características que atuam como barreiras à entrada e crescimento das mulheres, contribuindo para um maior gap salarial de gênero na economia.

Rubery e Grimshaw (2014) apontam que as mudanças ocorridas ao longo do tempo quanto a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho sugerem que as preferências dos indivíduos não são imutáveis, mas que na realidade são endógenas e influenciadas pelas perspectivas correntes do mercado de trabalho. Isso significa que não existem profissões femininas e masculinas por natureza. Setores com maior concentração de mulheres ou com maior concentração de homens são reflexos de construções sociais, que por sua vez acabam levando mulheres a ocupações extensivas ao cuidar, como enfermeiras e professoras, que são menos lucrativas que as profissões consideradas masculinas, que estão mais relacionadas as ciências e tecnologia (Blau e Kahn, 2017).

Blau e Kahn (2017) também ressaltaram que o diferencial de gênero nas ocupações e na indústria são fatores importantes para explicar a disparidade salarial entre homens e mulheres, com o diferencial nas ocupações sendo o fator singular com maior peso para explicação das disparidades salariais de gênero e as diferenças na indústria o segundo. Por exemplo, as mulheres continuam a terem menor representação nas profissões relacionadas ao STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática). Esse fator chama atenção visto que as ocupações relacionadas a tecnologia, geralmente, possuem maiores remunerações. Somado a isso, Goldin (2014) aponta que mulheres com diplomas na área de tecnologia têm maior probabilidade de estar no mercado de trabalho e a hipótese da autora para isso é que a maior flexibilidade e oferta de trabalhos parciais nesse setor permite que as mulheres consigam conciliar a maternidade com o trabalho.

É importante destacar que, mesmo quando as mulheres conseguem entrar em setores majoritariamente masculinizados, ainda sim elas enfrentam diferenças salariais com relação aos homens. Ainda, o aumento da proporção de mulheres em setores de domínio masculino provocou redução no salário médio das ocupações nesse campo, o que sugere a existência de discriminação. Isso porque os setores que são dominados por mulheres ou que recebem maior influxo de trabalhadoras mulheres tendem a ter seus salários declinados, justamente pelo menor

valor que as empresas dão ao emprego feminino (AAUW, 2018). Somado a isso, diversos estudos buscaram compreender essa diferença salarial, incluindo uma série de variáveis em seus modelos, mas mesmo assim tem uma parte que não é possível ser explicada, sugerindo a existência de discriminação, com peso de aproximadamente 7% de acordo com a AAUW (2018). Em suma, os pesquisadores utilizam uma gama de variáveis objetivas, como anos de experiência, nível de escolaridade, idade, setor e ocupação e observam qual o peso de cada uma delas na definição dos salários, a parte não explicada por estas é considerada o peso da discriminação.

Além da segregação horizontal, entre setores e ocupações, cabe chamar atenção também para segregação vertical, dentro da mesma ocupação. De acordo com Goldin (2014) a maior parte das disparidades salariais entre homens e mulheres são provenientes de diferenças nas profissões. Na perspectiva da autora, a análise dentro das ocupações se mostra mais importante que entre elas para o entendimento do gap salarial. Teixeira (2017) aponta que o esclarecimento das causas e consequências da segregação ocupacional é fundamental para formulação de políticas para combater essas desigualdades.

A maior concentração de mulheres em empregos parciais também é uma fonte importante para explicar as disparidades salariais, visto que esses empregos normalmente possuem menores salários. Para Goldin (2014) a diferença salarial da hora paga para trabalhadores parciais e de tempo integral é a principal causa das disparidades salariais no mercado de trabalho. Como aponta a autora, quando os ganhos são lineares com o tempo trabalhado o gap salarial é reduzido. O principal motivo para isso não ocorrer é falta de substitutos perfeitos no mercado de trabalho. Em suma, o fato de o empregador não conseguir substituir seu empregado por outro com as mesmas características e conhecimentos – muitas vezes adquiridos no dia a dia do trabalho - somado aos custos de transação, explicam a existência de um prêmio salarial por hora trabalhada. Isto é, levando a diferenças salariais no valor da hora trabalhada entre trabalhadores de tempo parcial e integral.

Nessa perspectiva, dependendo da ocupação, quanto mais fácil for para o empregador substituir seu empregado por outro, mais lineares serão os ganhos desses trabalhadores e menor será o gap salarial nessa ocupação. As diferenças salariais atribuídas a trabalhadores de tempo integral e tempo parcial é, como aponta Goldin (2014), o principal motivo pelo qual mulheres ganham menos que homens. Isto é, se as firmas não penalizassem financeiramente os trabalhadores parciais, a desigualdade salarial de gênero seria significativamente menor. Essa visão da autora é fundamentada pelos pressupostos neoclássicos que consideram que os salários são determinados corretamente de acordo com o nível de produtividade e que o tempo dedicado

aos cuidados da família e do lar são resultado de preferências dos indivíduos. Desse modo, a autora ignora a possibilidade de que o elevado tempo dedicado pelas mulheres ao trabalho não-remunerado é produto das normas sociais que regem as interações entre família, Estado e mercado e produzem condições ineficientes e injustas para as mulheres no mercado (Folbre, 2024).

É importante destacar que homens e mulheres não só estão ocupados em setores diferentes, eles também experenciam diferenças nos níveis de hierarquia dentro das ocupações. A AAUW (2018) destaca que as mulheres são menos propensas a estarem em posições hierarquicamente maiores devido a discriminação de gênero. Blau e Kahn (2017) apontam que nesses casos é difícil determinar se essa desigualdade é fruto de as mulheres serem mais novas em certas ocupações e o processo de crescimento hierárquico levar tempo ou se existem barreiras específicas ao crescimento profissional das mulheres. Esse fenômeno é constantemente abordado na literatura e ficou conhecido como teto de vidro. Independentemente do motivo, fato é que o menor número de mulheres em posições hierarquicamente maiores aprofunda as disparidades salariais. E está de acordo com a evidência que mostra que as disparidades salariais de gênero são ainda maiores nas ocupações no topo da distribuição (Blau e Kahn, 2017). Um estudo da OIT (2022b) aponta que quando as mulheres estão nas posições de liderança, elas geralmente se encontram nos setores de recursos humanos ou administrativo, que são setores menos estratégicos e com menores salários, contribuindo para abaixar a média salarial das mulheres.

Na análise feita por Blau e Kahn (2017) no período de 1980-2010 para os Estados Unidos, a disparidade salarial entre homens e mulheres no topo da distribuição se reduziu mais lentamente que nas outras porções da distribuição. Esse padrão sugere a existência de um teto de vidro que atua como uma barreira para o alcance das mulheres em posições mais altas. Ainda, quando alcançam cargos maiores, geralmente, recebem menores salários que os homens na mesma posição. Por outro lado, estudos apontam que essa discriminação é menor quando são as mulheres que estão nas posições de gestão, alegando que o aumento da participação das mulheres nas posições de decisão aumenta a probabilidade de promover e contratar mulheres, além de reduzir o viés negativo da valoração do trabalho feminino, o que ajudaria a reduzir o gap salarial entre homens e mulheres (Santero-Sánchez, Núñez, 2022; Forth e Theodoropoulos, 2022). Apesar disso, cabe destacar dois pontos nessa conclusão dos autores. O primeiro é que esse resultado foi encontrado apenas quando as mulheres assumem cargos de liderança em setores predominantemente masculinos e que a redução do gap salarial se deu na parte inferior

da distribuição. Em suma, maior diversidade de gênero não será suficiente se não for implementada em firmas masculinizadas.

Constantopoulos (2021), em um estudo sobre os Estados Unidos, evidencia que as disparidades salariais entre homens e mulheres variam conforme a idade, e que o gap salarial de gênero é menor entre 16 e 19 anos (12%) e maior para maiores de 65 anos (23%). Goldin (2014) também aponta que a razão dos rendimentos entre mulheres e homens é maior quando os indivíduos são mais novos (isto é, o gap é menor), destacando que há algum fator nos anos posteriores que afeta negativamente os salários das mulheres em comparação aos homens e que leva o gap a aumentar. A autora encontrou que a partir dos quarenta anos o gap salarial volta a diminuir, demonstrando que esse aprofundamento das disparidades salariais entre homens e mulheres ocorre majoritariamente nas primeiras décadas de carreira.

Barth et. al. (2019) também encontraram um menor gap salarial entre os jovens e observaram que ele se aprofunda ao longo das duas primeiras décadas de entrada no mercado de trabalho, especialmente entre indivíduos com nível superior. Os autores sugerem que essa diferença seria devido a combinação de dois fatores. O primeiro, no que tange a disparidades salariais na mesma firma, é decorrente de promoções e acréscimos de salários ao longo dos anos, e o segundo, referente as diferenças salariais entre ocupações na base e no topo da distribuição, seria reflexo de níveis salariais diferentes e da propensão de mudança de uma firma para outra em busca de maiores salários. As mulheres são atingidas pelos dois. Isso ocorre porque os papéis de gênero socialmente impostos refletem em uma menor disponibilidade de tempo por parte delas tanto no alcance de promoções como na busca por novas ocupações. As maiores diferenças entre indivíduos de nível superior em relação aos sem diploma é resultado de menor crescimento salarial para o segundo grupo. Na categoria dos sem diploma, apesar de reduzido, o gap salarial de gênero ainda persiste, sendo explicado pela mudança de emprego dos homens no início de carreira para firmas com maiores salários. Em suma, os homens além de terem maior crescimento salarial ao longo do tempo dentro da firma também experenciam maiores ganhos, em termos relativos, quando mudam de emprego (Barth, et. al., 2019). As mulheres, por sua vez, não obtêm os benefícios de mudança de emprego tais quais os homens. Uma possível explicação para isso estaria na maior probabilidade de as mulheres interromperem sua carreira no período de constituir família que os homens.

Forth e Theodoropoulos (2022) chamam atenção para discriminação indireta que ocorre na definição de promoções e progressão salarial. Isso porque apesar da produtividade não ser afetada por maior flexibilidade na jornada de trabalho é comum que esta seja dada aos

trabalhadores de jornada padrão, que em sua maioria são homens. A progressão de salários, por sua vez, é influenciada pelo networking dentro da firma, que também favorece os homens.

Blau e Kahn (2017) apontam que a menor probabilidade das mulheres de negociar salários também é um fator que contribuiu para disparidade salarial de gênero. Constantopoulos (2021) e AAUW (2018) destacam que um maior desenvolvimento para as mulheres começarem a negociar salários teria um impacto positivo em suas remunerações, o que elevaria o salário médio das mulheres. Esse tipo de aprimoramento poderia ser realizado em workshops de negociação que melhorassem a confiança das mulheres na hora de barganhar salários. Hirsch e Schnabel (2010) encontram que as mulheres têm menor probabilidade de mudarem de emprego, que poderia ocasionar em aumento de salário, justamente pelo elevado tempo que precisam despender nas tarefas domésticas e de cuidados no lar. São inúmeros os fatores que servem de auxílio para tentar entender as diferenças salariais entre homens e mulheres, mas ainda assim, resguardado todos os pesos de cada um desses fatores, o fator discriminação também é relevante. Isso porque mesmo quando as mulheres tem as mesmas características profissionais que um homem elas continuam a receber menores remunerações, em qualquer nível hierárquico e linha da distribuição (AAUW, 2018; Blau e Kahn, 2017).

Para Goldin (2014), a disparidade salarial entre homens e mulheres reduziu devido ao aumento do capital humano das mulheres com relação aos homens. No entanto, para ela, as disparidades salariais remanescem devido as não linearidades nas remunerações entre trabalhos parciais e os de tempo integral. É importante destacar, por outro lado, que a visão destacada por Goldin (2014) não é unanimidade entre as estudiosas da área. Como aponta Folbre (2023)<sup>3</sup> a visão neoclássica da economista enxerga a divisão entre família e trabalho como uma escolha pessoal e enfatiza o papel dos tradeoffs nessa escolha. Nesse sentido, as mulheres ganhariam menos que os homens por não dedicarem a mesma quantidade de horas que eles no mercado de trabalho. É difícil defender que isso seria resultado de preferências diferentes entre homens e mulheres, dado toda bagagem histórico cultural na relação entre feminilidade e o ato de cuidar. Outra crítica a visão neoclássica da discriminação é levantada por Teixeira (2017). A autora destaca que esses estudos, por tratarem a discriminação apenas como um dado, não abordam as origens da discriminação, ignorando a divisão sexual do trabalho e tratando a segregação ocupacional como resultado de preferências racionais entre homens e mulheres. Essa insatisfação com a explicação tradicional para a segregação no mercado de trabalho levou as

---

<sup>3</sup> <https://www.revaluingcare.org/claudia-and-care/>

economistas feministas a desenvolverem pesquisas nessa área que abordam de forma integrada o mercado de trabalho e as normas sociais de gênero.

Os modelos de segmentação no mercado de trabalho, por sua vez, abordam a segregação ocupacional como resultado de estereótipos e discriminação dos empregadores no mercado de trabalho. Esse é um padrão que se reforça, visto que as mulheres acabam estando alocadas em ocupações entendidas como de sua natureza biológica, dificultando a compreensão de que são resultantes de normas sociais (Teixeira, 2017).

Nessa perspectiva, seria importante esclarecer porque as mulheres não conseguem se dedicar integralmente ao mercado de trabalho e porque os homens não tem essa restrição. Esse é um ponto fundamental para entender como está estruturado o mercado de trabalho e as relações familiares. Como apontado exaustivamente pela literatura, os encargos familiares sempre foram de responsabilidade das mulheres, que realizam até hoje a maior parte desse trabalho sem qualquer remuneração. O tempo disponibilizado por elas no mercado de trabalho tem que se adequar com essa outra jornada de trabalho invisível no lar. Nesse sentido, para efetivamente atingir uma grande convergência entre homens e mulheres não seria suficiente remunerar trabalhos de tempo integral e parcial no mesmo patamar, nem igualar o nível de capital humano. Isso porque se as normas sociais de gênero ainda estiverem destinando mulheres a ocupações com menores salários, subvalorizando e invisibilizando seus trabalhos e as impedindo de entrar, crescer e permanecer no mercado de trabalho, não será possível alcançar uma sociedade mais igualitária.

#### **1.4 O peso do trabalho não-remunerado na vida profissional das mulheres**

Os economistas normalmente separam em esferas diferentes o tempo dedicado à família e ao mercado de trabalho. As características dos indivíduos nessas duas esferas são diferentes, a família seria uma parte altruística da relação, enquanto o mercado de trabalho seria dominado pelo auto interesse. À medida que serviços realizados no interior das famílias passam a serem vendidos no mercado essa separação se torna ainda menos convincente, pela evidente relação entre essas duas esferas. A especialização das mulheres no trabalho de cuidados é um fator fundamental para entender por quê elas recebem menores salários e estão em menor número no mercado de trabalho em comparação com os homens (Folbre, 2017).

A maior contribuição das mulheres nas tarefas do lar afeta tanto sua oferta de trabalho no mercado quanto a demanda dos empregadores pelo seu trabalho. A oferta de trabalho das mulheres está intrinsecamente relacionada ao tempo dedicado por elas ao trabalho não-

remunerado. Em média, elas têm maior probabilidade de interromperem a carreira, de estarem em trabalhos de tempo parcial e de estarem em ocupações relacionadas a provisão de cuidados, como enfermeiras; prestadoras de cuidados de crianças e idosos; e professoras. No entanto, essa restrição na oferta de horas no mercado de trabalho não se aplica aos homens, justamente porque eles têm uma parceira mulher que vai realizar a maior parte do trabalho não-remunerado no lar (Folbre, 2017).

O fato de homens e mulheres terem disponibilidade de tempo diferentes no mercado de trabalho contribui fortemente para as disparidades salariais entre eles e elas. Como destaca Folbre (2017) o aumento dos rendimentos a partir da maior realização de horas extras é um fator que contribui para aumentar o gap salarial de gênero. Um estudo da OIT (2022b) para 73 países também corrobora essa perspectiva e destaca que a menor oferta de horas de trabalho pelas mulheres no mercado de trabalho é devido as responsabilidades não remuneradas com a família e pela falta de oferta de assistência infantil acessível.

Rubery e Grimshaw (2014) apontam que o desenvolvimento do estado de bem-estar social com maior apoio ao setor de cuidados concomitantemente com maior controle de fertilidade foram as principais fontes para redução do tempo despendido pelas mulheres no trabalho de cuidados. Além disso, as autoras apontam que o desenvolvimento do estado de bem-estar social também foi importante para aumentar a demanda pelo trabalho feminino em um setor mais protegido e que paga bem, o setor público. Blau e Kahn (2017) apontam que a maior disponibilidade de substitutos no mercado para tarefas do lar e o desenvolvimento de tecnologias no auxílio ao trabalho doméstico também são fatores importantes para explicar a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Apesar disso, a evidência empírica mostra que os papéis tradicionais de gênero continuam a ter um peso negativo na renda das mulheres. Isso porque ainda há certa expectativa de que as mulheres serão as principais realizadoras dos trabalhos de cuidados e dos afazeres do lar, o que atua como uma barreira a entrada integral delas no mercado de trabalho. Somado a isso, a limitada oferta de serviços de cuidado públicos e seu elevado preço no mercado, também não facilitam a substituição desses trabalhos (AAUW, 2018).

O peso do trabalho de afazeres domésticos e cuidados sob as mulheres afeta tanto seus salários quanto sua disponibilidade no mercado de trabalho. Esse é um processo retroalimentador das desigualdades já experienciadas por elas, porque realizam a maior parte do trabalho não-remunerado e recebem menores salários em comparação aos homens no mercado de trabalho (Folbre, 2017). É importante destacar que a maior responsabilização das mulheres pelas tarefas do lar as torna mais propensas a deixarem o mercado de trabalho temporariamente

devido a obrigações familiares. Esse fato é extremamente prejudicial as mulheres, que deixam de adquirir experiências e habilidades nesse período, que posteriormente afetarão seus salários (OIT, 2022b). Um estudo de Machado e Neto (2016) para o caso brasileiro aponta que após três anos da tirada da licença maternidade metade dessas mulheres se encontram fora do mercado formal de trabalho. Nesse sentido, apesar de a licença maternidade garantir estabilidade no emprego para as mulheres a curto prazo, esta não tem se mostrado suficiente para mantê-las nessas ocupações a longo prazo. É importante destacar que isso vai afetar negativamente os rendimentos futuros das mulheres e sua progressão na carreira (Folbre, 2017). Nessa mesma perspectiva, um estudo da Agência de Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho (WGEA, 2016) da Austrália também encontrou redução no crescimento dos salários ao longo dos anos depois do retorno da licença maternidade.

A desvantagem associada a maternidade (motherhood penalty) tem sido verificada em diversos estudos que apontam uma relação negativa entre o salário das mulheres e a maternidade (Blau e Kahn, 2017; AAUW, 2018; Constantopoulos, 2021; Bronson e Thoursie, 2018; Goldin, 2014; Folbre, 2017; WGEA, 2016). Como aponta Folbre (2017), mulheres mães de crianças pequenas têm menor poder de barganha no mercado e geralmente trabalham mais tempo quando contabilizado trabalho remunerado e o não-remunerado. Além disso, as firmas se mostram menos propensas a contratar mulheres mães e costumam oferecer maiores salários para as que não são mães (AAUW, 2018). Blau e Kahn (2017) explicam que antes da garantia de licença maternidade, o nascimento de uma criança provocava mudanças na carreira da mulher, que tendia a buscar trabalhos mais flexíveis e compatíveis com a maternidade. À medida que isso ocorria, as mulheres renunciavam a habilidades adquiridas naquele trabalho particular. Essa seria uma explicação do porque os empresários não empregariam mulheres em idade fértil.

Goldin (2014), em uma análise sobre indivíduos com MBA, aponta que mulheres mães trabalham 24% menos tempo que mulheres ou homens sem filhos. Um ponto interessante destacado pela autora é a relação entre a oferta de trabalho de mulheres mães com o salário de seus maridos. Na análise feita por ela, mães com maridos com altos salários ofertariam menos horas no mercado de trabalho em comparação com aquelas cujo os esposos recebiam menos. Somado a isso, Goldin aponta que o impacto da maternidade na carreira das mulheres aumenta ao longo dos anos. Inicialmente, há uma redução de 17% nas horas trabalhadas delas e de 13p.p. na sua taxa de participação. Posteriormente, as horas ofertadas reduzem em 24% e a taxa de participação em 18 p.p.. Essas interrupções na carreira são mais penalizadas a depender do setor

em que a mulher esteja alocada, com maiores penalidades nos setores empresariais e financeiros.

Outro ponto abordado por uma parte da literatura é que a maternidade reduziria a produtividade das mulheres, que se tornariam menos flexíveis na jornada de trabalho, teriam menores possibilidades de viajar e seriam mais relutantes a aceitarem empregos com maiores demandas. Diversos autores mostraram que há evidência empírica quanto a discriminação sofrida por mães no mercado de trabalho, que seriam vistas como menos competentes e passíveis de menores salários (Blau e Kahn, 2017; Constantopoulos, 2021). Por outro lado, essa mesma visão não era aplicada aos pais, que, por serem pais, eram vistos como mais comprometidos e merecedores de maiores salários – ganham o chamado prêmio do casamento ou bônus da paternidade. Isso porque a visão tradicional do homem como ganha pão do lar pode levar a uma discriminação favorável aos homens do ponto de vista dos empregadores.

É importante destacar que também há discriminação no que tange ao estado civil de homens e mulheres. Barth et. al. (2019) alegam que a principal diferença no crescimento salarial entre homens e mulheres é devido ao estado civil. Os autores mostram que a disparidade salarial entre homens e mulheres solteiros é menor que entre homens e mulheres casados. Isso porque as tarefas do lar, que recaem majoritariamente sobre os colos da mulher, tendem a limitar suas escolhas no mercado de trabalho, o que contribui para um maior gap salarial, que se aprofunda ainda mais quando elas se casam.

### **1.5 Estado, empresa e sociedade civil**

A solução para o problema da desigualdade de gênero envolve três atores da sociedade: o Estado, as empresas e a sociedade civil. Forth e Theodoropoulos (2022) destacam que a maioria dos estudos relativos a discriminações salariais buscam respostas do lado da oferta dos trabalhadores, isto é, buscam entender essas diferenças através de segregação ocupacional, setor na indústria ou região e dão pouca atenção para a compreensão de como as firmas contribuem para o gap salarial de gênero. Os empregadores podem contribuir para discriminação de gênero no mercado de trabalho tanto entre firma como dentro da própria firma. A forma de definição de salários, de contratação ou demissão podem levar a uma queda dos salários relativos das mulheres, ainda mais quando recebem menos que o homem na mesma firma e realizando a mesma função. Folbre (2017) aponta que empregadores também podem incorrer em discriminação contra as mulheres por entenderem que elas são mais prováveis que os homens em permanecer um tempo fora do mercado. Nesse sentido, a importância de uma base de dados

integrada entre empregado-empregador se mostra fundamental para o esclarecimento e produção de novos conhecimentos entre a relação firma e trabalhador, além de ser um fator chave para eliminação de políticas e normas discriminatórias.

As diferenças salariais dentro da firma podem ser tanto provocadas por discriminação, mas também por outros fatores, como produtividade, poder de barganha, habilidades de negociação e fatores não ligados a salários (como maior flexibilidade, por exemplo). Como ressaltam Forth e Theodoropoulos (2022), esses componentes usualmente não observáveis são importantes para explicar o gap salarial de gênero, mas ainda sim a discriminação possui um papel importante. Nessa perspectiva, os autores sumarizam algumas evidências empíricas na discriminação ocorrida dentro das firmas, eles apontam que a discriminação salarial pode ser proveniente de: (i) expectativas de parentalidade, penalizando as mulheres mães que são vistas como menos competentes; (ii) crenças (até inconscientes) que delegam o sucesso da mulheres a características que violam as normas sociais, isso porque mulheres bem sucedidas teriam atributos que as afastariam dos papéis de gênero previamente determinados a elas e; (iii) maior oferta de salários iniciais para homens. Os autores mostram também que as avaliações atribuídas as mulheres são menores, e que mesmo quando controlado nível de experiência e habilidades elas têm menor propensão a serem promovidas ou alocadas em posições de maiores salários que os homens. A mesma discriminação também ocorre na realização de cursos e oportunidades de mentorias, as quais elas são preteridas com relação aos homens. Somado a isso, quando cometem algum erro também são penalizadas mais fortemente que os homens dentro da firma. Todos esses fatores mostram a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho e que são um fator chave para entender os diferenciais salariais de gênero.

É justamente nesse ambiente da firma que engloba tantas formas de desigualdade que é possível fazer valer uma legislação de igualdade salarial, e assim promover um ambiente, ao menos nesse aspecto, mais igualitário para as mulheres. Uma forma de atuação do governo, que vem sendo desempenhado em diversos países, é a aplicação de penalidades financeiras a firmas que não cumprem o princípio de salário igual para trabalho igual e de igual valor. Forth e Theodoropoulos (2022) apontam estudos que mostram que a introdução da legislação de igualdade salarial no Reino Unido e nos Estados Unidos tiveram resultados positivos nas remunerações relativas das mulheres. A imposição dessas leis torna a discriminação um custo, mas sua eficácia vai depender também da forma de aplicação e fiscalização.

A promoção de auditorias seria uma forma eficiente para avaliar as diferenças salariais presentes dentro da firma. Essas informações se mostram extremamente valiosas para compreensão das disparidades em cada setor e nível hierárquico, facilitando a aplicação de

medidas eficazes para eliminar as desigualdades. No entanto, cabe destacar que a viabilização de auditorias nas firmas pode ser algo custoso, principalmente em empresas menores. Nessa perspectiva, as empresas podem adotar algumas medidas para promover um ambiente mais igualitário sem que isso demande maior aplicação de recursos. Uma importante estratégia seria uma maior transparência nos salários dos funcionários. É comum que os trabalhadores não saibam se estão sofrendo discriminação, porque não tem acesso as remunerações de seus companheiros. E esse é um dos motivos pelo qual o processo de eliminação do gap salarial de gênero é tão lento, dado que muitas vezes as próprias mulheres não sabem se estão ou não sofrendo discriminação (AAUW, 2018). Assim, a transparência se torna uma medida fundamental para promoção da igualdade. Somado a isso, a utilização de salário anterior para definição da remuneração atual pelo empregador é uma prática que tende a reproduzir desigualdades e que deveria proibida. Ao invés disso, os empregadores deveriam realizar pesquisas de mercado para definirem salários justos (Constantopoulos, 2021). A AAUW (2018) reitera essa alegação e aponta que o uso de salário anterior é uma forma de perpetuar a discriminação de um emprego para o outro.

Nessa perspectiva, a promoção de políticas que tornem a determinação de salários mais objetiva e limitem o espaço de preferências e estereótipos nessa decisão podem ser eficientes para reduzir o viés negativo experienciado pelas mulheres. Nesse sentido, uma legislação que obrigasse as firmas a explicar a forma como determinam salários, e as penalizasse caso não cumprissem essa norma seria essencial. Somado a isso, a introdução de programas de diversidade com intuito de tornar os tomadores de decisão mais conscientes sobre seus potenciais vieses em conjunto com outras iniciativas ligadas a programas de diversidade podem levar a mudanças importantes dentro das empresas (Forth e Theodoropoulos, 2022).

Ações que promovessem maior igualdade nas tarefas dentro do lar também seriam importantes para permitir que a entrada e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho se desse de forma mais igualitária. Isso porque o peso das tarefas não remuneradas sobre as mulheres desempenham um papel importante nas suas relações de trabalho, perpetuando desvantagens sobre elas (Forth e Theodoropoulos, 2022). Nessa perspectiva, a atuação do governo seria importante também para impulsionar a construção de novas normas sociais que implicassem em uma divisão igualitária dos trabalhos de afazeres domésticos e cuidados.

Nessa mesma linha, a criação de órgãos que abordam questões relativas as mulheres no mercado de trabalho, além da promulgação de leis e atos para garantia de equidade salarial entre homens e mulheres pode ser um bom caminho. No caso estadunidense, por exemplo, as

empresas estão proibidas de usar o histórico salarial para definição dos salários de seus funcionários, prática que se mostrou prejudicial as mulheres ao longo dos últimos anos, como já discutido (Constantopoulos, 2021). Na União Europeia a publicação de relatórios de igualdade salarial tem se mostrado a medida mais difundida entre os países da região, com a criação de planos de ação para eliminar as desigualdades. No entanto, nem sempre a publicação dos relatórios se mostra eficaz. Apesar disso, as informações divulgadas pelas firmas são extremamente importantes para criação de estratégias mais efetivas no combate à desigualdade de gênero.

Blau e Kahn (2017) reiteram que leis que promovam igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e políticas públicas que permitam maior equilíbrio das mulheres entre o trabalho remunerado e não-remunerado são capazes de ajudar a desenvolver as habilidades das mulheres e reduzir a discriminação. No âmbito da firma, Constantopoulos (2021) chama atenção para performance dos funcionários, que tenderiam a ter maior motivação e melhor desempenho se tivessem a percepção de que estão atuando em um ambiente mais igualitário. Por fim, o autor também aponta uma correlação positiva entre maior número de mulheres e o nível de performance das empresas, de modo que a aplicação de cotas para mulheres em posições superiores também poderia contribuir para melhor desempenho da firma. Maior transparência nos processos promocionais, como definição de critérios para promoções, também teriam papel importante para tornar o ambiente mais igualitário.

Constantopoulos (2021) aponta que a preocupação acerca das disparidades salariais entre homens e mulheres deve ser difundida entre toda sociedade. Isso porque o gap salarial de gênero contribui para desigualdade geral nos salários, levando todas as remunerações a patamares menores. O resultado disso, como destaca o autor, é que os indivíduos cada vez mais tem que buscar outros empregos para conseguirem se sustentar, dado que um salário mínimo em um emprego de tempo integral não se mostra mais o suficiente para sustentar uma família. Cabe destacar que a maioria das pessoas atingidas por esse fenômeno do piso pegajoso (sticky floor) são mulheres e que isso prejudica o potencial de crescimento econômico, dado que o capital humano é mal aproveitado.

Constantopoulos (2021) ressalta que as disparidades salariais de gênero são reflexos de ideologias que favorecem quem ganha através dessas desigualdades. Ele aponta que os ganhos são tanto econômicos como políticos e sociais, e que a compreensão das raízes dessas disparidades é extremamente importante para reverter o quadro atual. Nessa perspectiva, não há uma medida ou somente um caminho possível para alcançar maior igualdade de gênero. Uma mudança na cultura seria um primeiro passo para iniciar um processo de transformação.

Isso poderia ser feito através de uma maior disseminação da gravidade de alguns problemas para a população, incentivando os indivíduos a adotarem novas normas sociais, mais justas e igualitárias. Essa mudança cultural também seria importante a nível da firma para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. No entanto, é importante destacar que qualquer tipo de mudança em uma empresa enfrenta obstáculos, de modo que seria necessário um forte articulador para poder movimentar e guiar esse processo de mudança.

Um ponto principal seria convencer a classe empresarial que a redução das disparidades salariais seria benéfica para empresa e, depois de desenvolvida essa mentalidade, o desafio seria mantê-la, o que poderia ser feito através de auditorias regulares nas remunerações. Em resumo, Constantopoulos (2021) afirma que a nível da firma dois tipos de estratégias deveriam ser desenvolvidos, um de prevenção e outro de detecção. Nesse sentido, as auditorias nos pagamentos seriam estratégias de detecção das desigualdades, enquanto que ações para promoção de maior transparência, remoção do teto de vidro e criação de cultura de trabalho mais flexível seriam estratégias de prevenção. Somado a isso, as firmas também poderiam atuar aumentando a transparência salarial e eliminando o uso do histórico salarial na definição dos salários. A utilização do histórico de pagamentos para definição de salários é muito prejudicial as mulheres pois assume que nas ocupações anteriores as remunerações foram definidas de forma justa, o que muitas vezes não é a realidade. Assim, essa prática estaria perpetuando a discriminação (AAUW, 2018).

Ao nível governamental, o Estado pode obrigar as firmas a publicarem relatórios relativos as disparidades salariais e a implementarem planos de ação para combater essas desigualdades. Forth e Theodoropoulos (2022) apontam um estudo de que o aumento da transparência salarial nas firmas foi responsável por uma redução entre 15 a 20% da penalidade ligada as remunerações. Somado a isso, o governo também teria papel importante em ajudar a construir uma nova cultura (Constantopoulos, 2021). Um sistema de licenças parentais e maior acessibilidade a educação infantil e ajudas nos custos relativos aos cuidados infantis também são pontos importantes que podem ser realizados pelo governo e contribuiriam para reduzir as disparidades salariais (AAUW, 2018). É importante notar, como destacam Rubery e Grimshaw (2014), que a perseguição de maior igualdade de gênero vai de encontro a agenda neoliberal e desregulamentada, estando as políticas relativas à igualdade salarial em risco de serem contornadas ou desmanteladas sob uma nova onda neoliberal.

Ao nível individual também se mostra importante a promoção de mudanças sociais, com medidas que acelerem o desmantelamento de injustiças e desigualdades. Uma maior atenção a essas problemáticas através de maior ativismo, maior publicização das consequências

relativas a essas desigualdades e movimentos para os direitos da mulher seriam estratégias ao nível individual relevantes (Constantopoulos, 2021). A AAUW (2018) reitera que para o alcance de igualdade salarial seria necessária uma mudança nas normas sociais e no comportamento dos empresários, para além da implementação de políticas públicas, mostrando a importância dos três níveis da cadeia nessa luta: os indivíduos, as firmas e o governo.

Milli et al. (2017) estima que eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho reduziria a pobreza de qualquer estrutura familiar e chegaria a reduzir em até metade a pobreza vivenciada pelas famílias de mães solteiras. Nesse sentido, a autora aponta que um maior esforço do governo através de leis que garantissem igualdade de salários e de oportunidades para mulheres, maiores salários mínimos, maior poder de barganha e políticas flexíveis para o equilíbrio família e trabalho seriam um bom caminho para alcançar maior igualdade. Caso as mulheres recebessem os mesmos salários que seus parceiros de mesma idade, escolarização e anos de trabalho, mais de 60% das mulheres teriam seu salário aumentado; quando se trata das mães solas essa proporção alcança 2/3. Além disso, essa igualdade também geraria um acréscimo no produto de 512 bilhões, o equivalente a 3% do PIB dos EUA em 2016 (Milli et al., 2017).

Por fim, como destacam Rubery e Grimshaw (2014), a igualdade salarial de gênero só poderá ser alcançada quando a desigualdade de gênero e a misoginia forem reduzidas ou eliminadas e sua influência na estrutura econômica não tenha mais efeito. Caso contrário, mesmo que se consiga reduzir as desigualdades salariais, se a misoginia ainda for prevalente no mercado de trabalho, é provável que as desigualdades voltem a crescer, mas de formas diferentes.

## **1.6 Considerações finais**

As diferenças salariais entre homens e mulheres persistem até os dias atuais. Apesar de estas terem se estreitado nas últimas décadas, as mulheres continuam recebendo menores salários que os homens. Em parte, esse diferencial pode ser explicado devido a fatores objetivos, como nível de experiência, escolaridade, ocupação e setor no qual eles e elas estão alocados. No entanto, essa análise esconde o ponto chave e fundamental para compreensão do porquê dessas diferenças, que é o tempo dedicado por elas ao trabalho de afazeres domésticos e cuidados. O trabalho invisível realizado por elas nos lares pauta a forma na qual elas se inserem no mercado de trabalho, de modo que qualquer estudo que ignore esse fator não estará buscando as raízes do problema.

A teoria neoclássica aponta para escolhas e preferências para explicar as diferenças de homens e mulheres no mercado de trabalho. Desse modo, seria uma opção da mulher dedicar maior tempo ao trabalho não-remunerado e investir menos em seu capital humano. Isso justificaria seus menores salários em comparação com os homens. Essa análise, como destacado pelas economistas feministas, não leva em consideração que o tempo dedicado por elas ao trabalho não-remunerado é produto de normas socialmente construídas que destinam as mulheres aos lares e os homens ao mercado de trabalho. Nesse sentido, o que se busca chamar atenção é que a desigual divisão de tarefas no lar provoca uma entrada também desigual no mercado de trabalho, penalizando as mulheres.

Uma forma de tornar a entrada deles e delas no mercado mais igualitária seria através da equalização na realização das tarefas domésticas e de cuidados. Isso pode ocorrer através de mudanças nas normas sociais que incentivassem os homens a dividirem essas tarefas, e através da maior oferta de serviços públicos. Nesse sentido, maior oferta de serviços públicos, como creches e escolas de tempo integral, seriam essenciais para reduzir o tempo dedicado pelas mulheres a essas tarefas. A promoção de leis que garantissem igualdade salarial e promovessem reestruturação salarial em ocupações constantemente subvalorizadas também seriam fundamentais. Por fim, fica evidente que a atuação do Estado para o alcance de uma sociedade mais igualitária se mostra fundamental.

## 2 A LEI DE IGUALDADE SALARIAL

### 2.1 Introdução

As remanescentes diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho são objeto de diversos estudos em diferentes países. Se no século passado essas diferenças eram, majoritariamente, explicadas por fatores objetivos como níveis de escolaridade e tempo de experiência, isso não serve mais no estado atual das coisas. Isso porque as mulheres conseguiram reduzir o gap existente nesses fatores, até ultrapassando os homens em nível de escolaridade em alguns países no mundo. No entanto, apesar do maior desenvolvimento profissional das mulheres ter conseguido reduzir as diferenças salariais entre eles e elas durante um período, tem se experienciado certa estagnação nesse espaço que separa os rendimentos deles e delas (Blau e Kahn, 2017).

Os menores salários recebidos pelas mulheres no mercado de trabalho são uma forma de discriminação quanto ao seu trabalho, que é avaliado como de menor valor em comparação aos homens. Esse é um fator que vem sendo carregado historicamente e que por enxergar o salário dos homens como sustentador do lar e o das mulheres como renda secundária, atribui valor diferente para cada um deles, independente da função a ser realizada. Dessa maneira, as mulheres ainda que realizem a mesma tarefa que os homens, constantemente enfrentam discriminações em seus pagamentos, recebendo menores salários que seus colegas homens.

A extensão do gap salarial de gênero depende de diversos fatores, esta pode ser parecida com o gap salarial médio, mas também pode ser menor ou maior a depender do setor econômico, do tipo de emprego e também das normas sociais que podem estar mais ou menos imbuídas na estrutura econômica do país. Isso significa que as diferenças salariais vão mudar dependendo do país e da estrutura social e do mercado de trabalho de cada nação, de modo que as soluções vão variar a depender das características dessa diferença (OIT<sup>4</sup>, 2022b).

Existem algumas maneiras que as disparidades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho podem ser atenuadas. Os salários das mulheres podem crescer mais rápido que os salários dos homens, ou os salários dos homens podem se estagnar enquanto o das mulheres sobe, de modo que o salário feminino possua uma tendência crescente e o masculino uma tendência decrescente. A forma como isso vai ocorrer é importante para os empregadores, pois caso os salários das mulheres cresçam e o salário dos homens não mudem, isso vai

---

<sup>4</sup> Mulheres nos negócios e gestão

significar que o percentual de lucros obtido pelos empregadores vai cair, dado que a produtividade manter-se-ia constante. Por outro lado, se os salários dos homens caírem e os salários das mulheres permanecerem inalterados, haveria um estreitamento do gap salarial de gênero e também um aumento no percentual de lucros destinado aos empresários (Bennedsen, Larsen e Wei, 2022).

No entanto, a hipótese de produtividade constante não se adequa a realidade. Isso porque uma mudança nos salários relativos pode afetar mais do que apenas salários e lucros. Uma redução no gap salarial de gênero entre homens e mulheres é capaz de afetar toda alocação de trabalho dentro de uma empresa, afetando também as contratações, demissões e promoções, que, por sua vez, afetam a produtividade do trabalho (Bennedsen, Larsen e Wei, 2022). Por exemplo, como aponta o relatório da McKinsey (2023), o aumento do número de mulheres em cargos de chefia e decisão tem resultado em maiores lucros para as firmas.

A partir da perspectiva de que as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho, recebendo menores salários que os homens na realização da mesma função ou em trabalhos de igual valor, fica clara a importância de medidas que ajudem a combater e eliminar essas desigualdades. Forth e Theodoropoulos (2022) destacam que a maior parte dos países do mundo possuem legislações para combater a discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho, buscando salário igual para homens e mulheres quando desempenhadas as mesmas funções ou trabalho de igual valor. De acordo com os autores, a tarefa de tentar esclarecer o que está por trás das diferenças salariais não é trivial aos economistas, mas a identificação de certas problemáticas é um bom caminho para seu combate. Cowper-Coles et al. (2021) apontam que as desigualdades salariais de gênero representam diversas formas de discriminação sofridas pelas mulheres. E que, apesar de importantes, políticas de igualdade salarial seriam capazes de eliminar só uma parte da desigualdade, dado que esta é muito mais profunda que só uma política de igualdade salarial.

Um fator essencial das legislações de igualdade salarial é a garantia de salário igual para trabalho igual ou de igual valor e a divulgação dos critérios remuneratórios. Esse é um ponto essencial para que as próprias empresas consigam identificar essas diferenças salariais e que o Estado também seja capaz de identificá-las e cobrar as firmas que realizem planos de ação para reduzir essas disparidades. Estabelecer a forma como os salários são definidos na firma é essencial para evitar que as desigualdades salariais no mercado de trabalho se perpetuem (Teixeira e Saliba, 2022).

Nesse sentido, fica clara a necessidade de uma legislação para que se consiga eliminar a discriminação salarial sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho. A atuação sozinha das

forças de mercado não se mostrou capaz de eliminar essas diferenças, que se reduziram desde a 2ª Guerra Mundial, mas que estagnaram nas últimas décadas. Somado a isso, também é essencial notar que a eficácia da legislação dependerá dos mecanismos de penalidade instituídos as empresas que não cumprirem a Lei, dado que a falta de punição tem sido apresentada como um dos fatores para não cumprimento da legislação pelas firmas (Bennedsen, Larsen e Wei, 2022).

Tendo isso em vista, os pesquisadores e formuladores de políticas públicas buscam formas de garantir que as mulheres não sejam discriminadas no mercado, isto é, que recebam o mesmo salário que os homens que desempenham a mesma função ou funções de igual valor. Nessa linha, diversos países instituíram ou reforçaram leis existentes que proíbem discriminação no mercado de trabalho, sujeitando as empresas que não cumprirem a multas e outras penalidades. É importante destacar que uma das medidas mais comuns adotadas pelos países foi a obrigatoriedade na produção de relatórios de igualdade salarial pelas firmas, para que seja possível a identificação dessas diferenças dentro da própria empresa (Cowper-Coles et al., 2021). Esse é um aspecto importante no caminho para igualdade salarial, visto que a confidencialidade dos salários acaba sendo prejudicial as mulheres, que por não saberem as remunerações de seus colegas também não sabem se estão ou não sofrendo discriminação ((NWLC, 2020).

Nesse sentido, esse capítulo busca discutir sobre a implementação da legislação de igualdade salarial no Brasil. A nova Lei de Igualdade Salarial busca garantir um mercado de trabalho mais igualitário através de maior transparência e redução das disparidades salariais entre homens e mulheres. Para isso, buscou-se discutir a importância de uma legislação que busque combater a discriminação salarial no mercado, a importância da transparência para o alcance e identificação das desigualdades, apresentando alguns fatos estilizados sobre a experiência internacional, tanto na forma de implementação como nas políticas sugeridas e na forma de regulação das empresas.

## **2.2 Transparência Salarial**

De acordo com um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), medidas que promovam maior transparência salarial tem se mostrado uma ferramenta eficiente na identificação de diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho e podem ser utilizadas como forma de combate as discriminações salariais. No entanto, cabe destacar, como apontado no estudo, que não há uma forma específica que servirá para todos os

países e que muitos países implementaram medidas de transparência salarial recentemente, de modo que ainda não é possível avaliar seu desempenho.

A transparência salarial pode ser realizada a partir de um conjunto de medidas que busquem garantir a máxima de salário igual para trabalho igual ou de igual valor. A divulgação de relatórios de transparência salarial e as avaliações salariais ocorridas nas empresas são exemplos dessas medidas. Nesse sentido seria possível identificar e combater discriminações remuneratórias (OIT, 2022). Na União Europeia, o parlamento europeu instituiu três categorias de transparência. A primeira é quanto ao direito de os trabalhadores obterem informações sobre os salários em diversos níveis hierárquicos da empresa. Nesse sentido, os trabalhadores podem acessar quais foram os critérios utilizados para definir os salários e a progressão de carreira. Ainda, de acordo com essa prática é possível que os trabalhadores acessem informação no seu nível individual e do salário médio de outros trabalhadores que estejam realizando a mesma função, desagregado por gênero. A segunda categoria é quanto aos relatórios de transparência salarial, as firmas devem divulgar anualmente informações sobre a diferença salarial de gênero entre homens e mulheres. Essas informações devem estar amplamente disponíveis tanto para os empregados como para as autoridades nacionais. Por último, a realização de auditorias de pagamento. As auditorias são necessárias quando forem encontradas diferenças salariais entre homens e mulheres maiores que 5% que não consigam ser explicadas (Bennedsen, Larsen e Wei, 2022)

Outros dois pontos estão sendo discutidos no parlamento europeu, mas ainda não foram adotados formalmente. Um é no sentido da utilização dessas informações para barganhar salários, de modo que os trabalhadores ou seus representantes utilizassem essas informações para negociar com os empregadores aumentos salariais. O outro diz respeito a propostas para evitar que o gap salarial de gênero aumente, como disponibilizar os salários respectivos de certas ocupações no momento de sua divulgação (Bennedsen, Larsen e Wei, 2022).

Um estudo realizado pela OIT (2022) quanto às políticas de transparência salarial em diversos países foi capaz de montar uma estrutura das principais abordagens utilizadas para promover maior transparência salarial. Dentre elas a permissão aos trabalhadores acessarem ou solicitarem informação sobre os salários em qualquer nível hierárquico, a divulgação prévia dos salários na oferta de vagas, a proibição de acesso a salários prévios na contratação, a criação de um órgão independente que certificasse as empresas que remunerassem sem discriminação, a obrigatoriedade de empresas acima de um limite de empregados a divulgarem informações salariais por gênero, a execução de auditorias regulares nas empresas para averiguação das

diferenças salariais por gênero, e a promoção de debates sobre igualdade salarial e auditorias salariais entre os representantes dos trabalhadores e das firmas seriam as principais medidas.

A divulgação de relatórios de transparência salarial tem se mostrado a medida mais comum de transparência entre os países. A análise dessas informações tem sido essencial para avaliar a proporção de homens e mulheres em cada ocupação, além de identificar as diferenças salariais e as medidas implementadas para combater as discriminações. A implementação de medidas que permitam os trabalhadores solicitar informações sobre salários também tem crescido entre os países, sendo comum que essa solicitação seja realizada através de sindicatos (OIT, 2022). No entanto, é necessário ressaltar que o requerimento de informação sobre salários pelos trabalhadores não tem sido amplamente aceita, com alguns embates entre o poder público e as empresas privadas na divulgação dessas informações<sup>5</sup>.

Como destaca o estudo da OIT (2022), uma maior transparência salarial seria benéfica para os trabalhadores pois os proveria de maiores informações sobre as remunerações de sua empresa, aumentando sua capacidade de negociação e de combate a potenciais discriminações. Do lado das firmas também teria pontos positivos, pois permitiria identificar e combater as discriminações que poderiam influenciar negativamente o funcionamento das empresas. Por outro lado, essas medidas também podem levar a um aumento do custo das empresas com administração e compliance. A utilização de ferramentas digitais seria importante para minimizar os custos das firmas em preencher os relatórios de transparência. Nesse sentido, seria importante a formulação de um questionário uniforme que facilitasse o processo de auditoria. Dessa forma, seria possível avaliar e comparar as medidas realizadas pelas empresas, além de permitir que empresas menores também fossem auditoriadas sem aumento significativo dos custos (OIT, 2022).

Além disso, cabe destacar a existência de direitos de privacidade que impedem a divulgação de informações salariais. Nessa perspectiva, com objetivo de não infringir esse direito, alguns países requerem a divulgação agregada das informações sobre as remunerações por gênero, de modo que não seja possível identificar individualmente o trabalhador. É importante notar que nesses casos, como destaca o relatório da OIT (2022), há certa limitação dos benefícios provenientes da transparência salarial, dado que há menor detalhamento da informação provida.

---

<sup>5</sup> UOL. Governo Lula sanciona lei que obriga igualdade salarial entre homens e mulheres. UOL Economia, São Paulo, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/03/28/igualdade-salarial.htm>. Acesso em: 17 ago. 2024.

É importante destacar também que alguns estudos encontram uma diminuição geral dos salários após a aplicação de medidas de transparência salarial, resultante de um menor poder de barganha dos trabalhadores. Somado a isso, também existem estudos que apontam que a maior transparência salarial pode levar a um estreitamento do gap salarial de gênero através da redução do salário dos homens ao invés do aumento do salário das mulheres (OIT, 2022; Bennedsen, Larsen e Wei, 2022). No entanto, o que alegam Bennedsen, Larsen e Wei (2022), a partir de uma extensa revisão de literatura sobre transparência salarial, é que essa tem mostrado mais efeitos positivos que negativos para eliminação do gap salarial de gênero.

No Brasil, como apontam Montagner e Nakamura (2024), a maioria da população é favorável a maior transparência salarial. As autoras argumentam que maior transparência aumenta o poder de negociação de salários pelos trabalhadores, além de também serem capazes de influenciar a escolha profissional dos entrantes no mercado de trabalho. Isto é, caso o salário fosse atrativo isso influenciaria novos entrantes nesse mercado. Bennedsen, Larsen e Wei (2022) também destacam que maior transparência tem induzido as firmas a contratarem mais mulheres e aumentarem o número de promoções recebidas por elas, aumentando o número de mulheres em posições sênior.

Ainda, cabe ressaltar que o aumento da transparência pelas empresas vem acompanhado de novos custos para implementação dessa prática. Bennedsen, Larsen e Wei (2022) resumem alguns desses custos: salário extra ou novas contratações no campo administrativo para coletar os dados de salário, custos de compliance para realização de planos de ação e de auditorias salariais, custos de contratação de especialistas para realização dos relatórios e análise de dados, custos no desenvolvimento de softwares para avaliação do gap salarial de gênero, custos de treinamento, entre outros.

A forma mais comum de transparência tem sido a publicação de relatórios de transparência salarial em conjunto com as políticas adotadas para eliminar qualquer tipo de discriminação identificada. Cowper-Coles et al. (2021) publicaram um estudo investigando a disparidade salarial de gênero em seis países: Austrália, França, África do Sul, Espanha, Suécia e Reino Unido. O objetivo desse estudo era mostrar qual melhor caminho para alcançar a igualdade salarial a partir dos exemplos dessas nações. As autoras desse relatório destacam que essa é somente uma parte da análise, referente ao gap salarial de gênero, mas que está dentro de um grande pacote de ações que devem ser tomadas com objetivo de tornar o mundo do trabalho mais igual, desde a instituição de licenças parentais até maior transparência salarial e reconhecimento do trabalho feminino que ainda é subvalorizado.

Jones e Bazeley (2020), pela Fawcett Society, também publicaram um relatório para investigar as ações tomadas por diversos países para combater as desigualdades salariais sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho. Este relatório mapeia internacionalmente legislações quanto divulgação de informações sobre disparidades salariais entre homens e mulheres, com objetivo de identificar melhores práticas e buscar um melhor caminho para o Reino Unido. O relatório aponta que a desigualdade salarial enfrentada pelas mulheres se torna um limitador ao acesso de melhores oportunidades e uma barreira a independência financeira, tornando-as mais propensas a sofrerem violências e abusos. Com base nos estudos publicados pela Fawcett Society e Cowper-Coles et al. (2021) que unem as diversas práticas implementadas por uma gama de países para garantir igualdade salarial é possível reunir certas medidas que se mostram essenciais para implementação vitoriosa de uma política de igualdade salarial.

Cowper-Coles et al. (2021), após realizarem uma extensa pesquisa quanto as principais medidas realizadas por seis países para o alcance da igualdade salarial, reúnem nove recomendações essenciais para que a legislação seja cumprida. O estudo faz uma análise comparativa das legislações de igualdade salarial dos países e das características de cada relatório de igualdade salarial. Esses relatórios normalmente consistem em informações que devem ser informadas pelos empregadores, normalmente empregadores acima de um certo limite de empregados a depender do país, que precisam informar, em suma, quais critérios remuneratórios foram utilizados na determinação dos salários, para que seja possível identificar qual parte do gap salarial é devido à discriminação.

Os relatórios de igualdade salarial podem atuar encorajando os empregadores a tomarem medidas para combater a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, levando a uma redução do gap salarial, a uma maior conscientização quanto a essa problemática e a mudanças nas normas sociais (Cowper-Coles et al., 2021). Nesse sentido, algumas práticas são recomendadas para maior efetividade da legislação que obriga a publicação desses relatórios. Em primeiro lugar, a implementação de mecanismos de responsabilização e transparência nos relatórios se mostraram essenciais para efetividade da legislação. Em conjunto, a determinação de planos de ação para combater as desigualdades com metas e prazos bem definidos; imposição de sanções caso não sejam cumpridas as medidas estabelecidas por lei - a sugestão é que haja a possibilidade de o governo tornar público o nome das empresas que não respeitarem a legislação e também aplicar multas àquelas que ignorem propositalmente a lei; inclusão de todos os empregadores e não somente os grandes<sup>6</sup>, sugere que os relatórios sejam realizados por

---

<sup>6</sup> “As pequenas e médias empresas constituem a maioria dos empregadores a nível mundial (OIT 2019), limitando assim as políticas que tentam abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres apenas aos maiores

empresas com 50 ou mais empregados; existência de abordagem interseccional levando em considerações aspectos étnicos, culturais, educacionais; divulgação dos dados a partir de um contexto que permita os empregadores situarem seu caso comparativamente aos outros; remoção de caixas de seleção para evitar complacência dos empregadores na hora de responder; estruturas de apoio aos empresários e aos sindicatos que permitam que o governo recolha as informações de forma mais eficaz - exemplos de como calcular o gap salarial de gênero, exemplo de ações a serem tomadas entre outros. Por fim, o relatório de igualdade salarial deve ser visto pelos agentes como uma medida dentro de um pacote de outras ações que devem ser tomadas para combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Os planos para maior igualdade devem possuir instrumentos para reduzir ou eliminar os mecanismos discriminatórios existentes nos cargos de decisão que persistem, principalmente, em firmas com maior concentração de homens (Santero-Sánchez e Núñez, 2022). Somado a isso, os autores apontam que maior transparência salarial também teria um papel importante para reduzir o gap salarial de gênero, visto que atacaria tanto a problemática do teto de vidro como do viés de menor valorização do trabalho feminino. A National Women's Law Center (NWLC, 2020) alega que a não transparência salarial além de ocultar as discriminações de gênero, as perpetua. Como esse relatório aponta, é comum que os trabalhadores sejam desencorajados em seus ambientes de trabalho em saber a remuneração de seus parceiros, levando a decisões discriminatórias a passarem despercebidas. Nessa perspectiva, os empregados normalmente não sabem quando estão sofrendo discriminação em seus pagamentos, e mesmo que suspeitem, é difícil concretizar e provar, dado que não têm acesso às remunerações e critérios remuneratórios da empresa. Esse tipo de modelo reduz os incentivos para as empresas reavaliarem seus métodos de remuneração e analisarem se há algum tipo de discriminação, de modo que a falta de transparência permite o crescimento contínuo de disparidades salariais injustificadas.

A Agência de Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho da Austrália (WGEA) (*Workplace Gender Equality Agency*) destaca que injustiças dentro da firma podem impactar a produtividade das empresas. Esse é outro ponto favorável a aplicação de auditorias salariais, que por sua vez seriam capazes de identificar essas injustiças. A partir delas poderiam ser aplicados planos de ação que ajudariam na gestão de talentos e forneceriam informações fundamentais para compreensão da desigualdade de gênero no mercado (WGEA, 2016).

---

empregadores, diminuindo significativamente o seu impacto” (Cowper-Coler et. at., 2021, p.17). Essa constatação também é válida para o caso brasileiro, visto que a legislação de igualdade salarial só abarca firmas acima de cem empregados e o país possui um significativo peso das micro e pequenas empresas.

## **2.3 Um retrato das experiências internacionais: Islândia, Reino Unido e França**

O gap salarial existente entre homens e mulheres, como já destacado anteriormente, é uma problemática global e por isso tem sido alvo de diversos estudos e políticas públicas ao redor do mundo. Isso porque há um amplo entendimento de que as desigualdades salariais não são só prejudiciais as mulheres, mas a todos, tanto de uma perspectiva econômica como social.

Nesse sentido, essa seção busca analisar quatro países de forma mais aprofundada, Islândia, Reino Unido, França e Austrália. A escolha dos países foi feita devido às características específicas que se mostraram relevantes serem destacadas. A escolha da Islândia resulta de o país estar em primeiro lugar, ao longo dos dez últimos anos, no ranking global de igualdade salarial entre homens e mulheres, de modo que se mostra importante destacar quais medidas estão sendo realizadas por este país nos últimos anos. O Reino Unido foi escolhido por possuir uma longa trajetória e compromisso no que tange aos direitos das mulheres e pelo elevado número de estudos nesse campo. A França por fazer uso de uma metodologia diferenciada, utilizando o Índice de Igualdade de Gênero para avaliar se as firmas estão ou não cumprindo com a legislação. E, por fim, a Austrália foi escolhida por ser uma das pioneiras na implementação de políticas para reduzir o gap salarial de gênero.

Essa análise é realizada para que seja possível entender o que tem sido feito e se inspirar em medidas para o caso brasileiro, mas também olhar de uma perspectiva mais abrangente outras políticas realizadas que se destacam no combate à desigualdade de gênero. Cabe destacar que as diferenças salariais entre homens e mulheres são apenas uma forma na qual se desdobra as desigualdades de gênero, e que é reflexo de normas sociais que se perpetuam com o tempo, de modo que as medidas sugeridas para combater essas desigualdades também serão amplas. Isso porque as diferenças salariais vão além de remunerações diferentes para mesma ocupação, mas são produto das desigualdades de gênero na sociedade que se traduzem em menores remunerações para as mulheres. Nesse sentido, as medidas a serem implementadas também tem que visar maior equidade de gênero em diversos âmbitos na sociedade, para além de ajudarem a construir novas normas sociais que tornem o ambiente privado e público mais igualitário para as mulheres.

### **2.3.1 Islândia**

A Islândia se encontra em primeiro lugar no índice de igualdade de gênero global em 2023<sup>7</sup>, posição que permanece a mais de uma década. É também o único país que conseguiu estreitar o gap salarial de gênero em menos de 10 pontos percentuais (WEF, 2023). No entanto, os movimentos em direção a um maior estreitamento do gap salarial não se iniciam a partir da Lei de Igualdade Salarial, uma vez que outras medidas já vinham sendo realizadas e foram de extrema importância para a redução das disparidades. Como aponta Alfredóttir<sup>8</sup> (2024) foi, sobretudo, o movimento pró direitos iguais que estimulou a implementação de políticas para impulsionar a carreira das mulheres. O conjunto de políticas implementadas referem-se a maior investimento governamental na educação primária, licença parental de 12 meses dividida igualmente entre mães e pais, além de legislação com obrigatoriedade de 40% das mulheres em cargos de diretoria em empresas listadas na bolsa. Essas políticas tiveram importante papel para promoção de igualdade. Por exemplo, distribuir o tempo de licença igualmente entre pais e mães sinaliza as firmas que homens e mulheres ficarão fora do mercado de trabalho pelo mesmo período de tempo, diminuindo as barreiras para contratação de mulheres, principalmente as mais jovens. Esse tipo de política também é fundamental para mudanças na estrutura familiar e para pavimentação de um caminho mais igual na sociedade (Alfredóttir, 2024). Além disso, o governo islandês também aumentou a oferta de creches, para aliviar as penalidades resultantes da maternidade experienciadas pelas mulheres, que estão associadas a 80% do peso do gap salarial de gênero de acordo com alguns estudos (WEF, 2023).

Na Islândia, desde 2018, as empresas públicas e privadas são obrigadas a obterem um Certificado de Igualdade Salarial a cada três anos, provando que estão pagando igualmente homens e mulheres. Para obterem o certificado as firmas devem mostrar que estão agindo de acordo com “Equal Pay Standard”, que é um conjunto de regras e guias para analisar a estrutura de pagamento dentro das empresas e verificar se há ou não discriminação nos pagamentos entre homens e mulheres. Essa orientação que deve ser seguida pelas empresas foi construída conjuntamente a partir de três segmentos da sociedade: governo, confederação de empresas e sindicato dos trabalhadores (NWLC, 2020).

O interessante, como aponta a NWLC (2020), é que a implementação dessas regras nas firmas foi acontecendo de forma gradual. Primeiramente, em 2018, somente firmas acima

---

<sup>7</sup> WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum, 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>. Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>8</sup> ALFREDSDOTTIR, Lilja Dögg. The Icelandic Experience of Narrowing the Gender-Based Wage Gap. Project Syndicate, 14 mar. 2024. Disponível em: <https://www.project-syndicate.org/commentary/iceland-experience-narrowing-gender-based-wage-gap-by-lilja-dogg-alfredsdottir-2024-03>. Acesso em: 17 ago. 2024.

de 25 empregados deveriam obter o certificado, e ao longo dos anos foi aumentando seu alcance para firmas menores. Em 2021, o último grupo - firmas com menos de 25 - empregados já deveriam cumprir essas regras. É importante que se tenha um plano, como na Islândia, de que todos os grupos de firmas sejam compreendidos na Lei de Igualdade Salarial, não somente as grandes.

As medidas de transparência salarial abrangem tanto empresas públicas como privadas acima de 25 empregados. Nos relatórios de transparência salarial são divulgadas informações de quais políticas as empresas implementaram para alcançarem maior igualdade salarial. As empresas devem obter um certificado de igualdade salarial que é formulado a partir de um conjunto de regras através de um órgão governamental independente. O padrão de igualdade salarial oferece uma série de regras e guias para manter a igualdade de gênero na determinação de salários e formas de erradicar a discriminação no ambiente de trabalho. Somado a isso, os trabalhadores podem solicitar aos empregadores informações sobre os salários e os termos nos quais eles estão contratados. As firmas que não cumprirem com suas obrigações, que são avaliadas através de auditorias realizadas, estão sujeitas a multas (OIT, 2022).

Um ponto importante da Lei na Islândia é que, diferentemente do que ocorre na maioria dos países, lá são os empregadores que devem comprovar que seus empregados recebem salário igual para trabalho igual e de igual valor. Isso é feito através de um sistema de avaliação de duas etapas em que é possível separar as tarefas do trabalho das habilidades dos trabalhadores (OIT, 2022). Por fim, cabe destacar que cerca de 2/3 do mercado de trabalho islandês é coberto por essa Lei atualmente (Bennedsen, Larsen e Wei (2022).

### **2.3.2 Reino Unido**

De acordo com um relatório do Office for National Statistics (ONS) de 2023 do Reino Unido, as diferenças salariais entre homens e mulheres no país se reduziram em um quarto na última década e o gap salarial de gênero para todos os trabalhadores está em torno 14,3% - esse cálculo é feito a partir da mediana dos salários. É importante ressaltar que houve uma queda substancial, dado que em 2018 esse gap era de 17,8%. O estudo mostra que a diferença salarial de gênero varia de acordo com a idade, com a especialização, com a posição na distribuição – se está no topo ou na base – e entre trabalhadores de tempo integral ou de meio período. O órgão ONS (2020) destaca que o gap salarial de gênero é maior na comparação entre todos os

trabalhadores que somente na análise entre trabalhadores de tempo integral ou parcial<sup>9</sup>. A explicação para esse fato é que as mulheres estão mais concentradas em trabalhos de tempo parcial que possuem menores salários em comparação com os trabalhos de tempo integral. No caso do Reino Unido, 86% dos homens estavam em trabalhos de tempo integral, enquanto as mulheres são somente 61%. Na análise feita de acordo com a idade, os dados mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres em trabalhos de tempo integral abaixo de 40 anos é baixa, de 4,7%. No entanto, para indivíduos acima de 40 anos essa diferença salarial se acentua para 10,3% ou mais – a depender do grupo analisado. Outro ponto importante ressaltado no relatório é que menos mulheres entre 40 e 49 anos ocupam cargos de diretoras e gerentes. Isso chama atenção visto que, de acordo com o exposto no relatório, há um ganho de 20% nas remunerações entre 40 e 49 anos em comparação com 30 a 39 anos. Somado a isso, a representação das mulheres nas ocupações de diretoria e gerência e ocupações melhores remuneradas permanecem abaixo de 50% para todas as faixas etárias, além de apresentarem o maior gap salarial de gênero que na comparação com outros grupos ocupacionais. Esses dados estão em linha com o fato de que as disparidades salariais no topo da distribuição são maiores que as apresentadas na base.

As conclusões extraídas desse relatório é que as disparidades salariais entre homens e mulheres vão muito além do que a média entre os ganhos deles e os ganhos delas. É preciso que estas informações sejam analisadas a partir de grupos ocupacionais, percentil na distribuição de renda, faixa etária, tipo de indústria e setor público ou privado. Isso é importante para que possam ser feitas medidas mais acuradas para combater a discriminação de gênero no mercado de trabalho, que se traduz em menores salários para as mulheres. Nessa perspectiva, o maior entendimento sobre o gap salarial de gênero é fundamental para aplicação de leis que promovam igualdade salarial em qualquer instância.

No caso do Reino Unido, empregados públicos e privados da Inglaterra, País de Gales e Escócia com no mínimo 250 empregadores são obrigados a disponibilizarem informações sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres anualmente. Esse relatório deve conter as diferenças salariais e do pagamento de bônus entre homens e mulheres na média e na mediana, as proporções de homens e mulheres que receberam bônus e as proporções de homens e mulheres por bandas na distribuição – baixa, média-baixa, média-alta e alta. Somado a isso,

---

<sup>9</sup> Esse fenômeno pode ser melhor compreendido através do Paradoxo de Simpson, ver mais em <https://blog.ons.gov.uk/2019/04/16/decoding-the-gender-pay-gap-how-a-bletchley-park-codebreaker-helped-explain-a-strange-paradox/>.

os empregadores devem publicar essas informações. Algumas empresas também publicaram planos de ação para combater essas desigualdades (NWLC, 2020).

O Gabinete de Igualdade do Reino Unido (*Government Equalities Office*) publicou em janeiro de 2024<sup>10</sup> um guia fundamental para as empresas conseguirem eliminar as disparidades salariais verificadas a partir da divulgação dos relatórios de disparidades salariais de gênero e do recebimento de bônus. Nessa perspectiva, a primeira sugestão é que as firmas separem a distribuição dos salários em quartis para entender a alocação de homens e mulheres em cada faixa dessa distribuição. Outra análise importante é se homens e mulheres aplicam e são promovidos na mesma proporção dentro das empresas. Para melhor compreensão de como essa dinâmica ocorre, é importante avaliar a proporção de mulheres que aplicaram e foram efetivamente promovidas em um determinado período de tempo (*Government Equalities Office*, 2024).

A posição na qual as mulheres são admitidas dentro das firmas também tem papel importante na explicação das disparidades salariais. Como é apontado no guia, se as mulheres entram nas firmas em cargos de menor nível e se há menor propensão a contratar mulheres nas ocupações de maior nível o reflexo disso será um maior gap salarial de gênero. Para combater esse problema, as firmas podem avaliar os estágios do processo de contratação para entender em qual fase do processo seletivo as mulheres mais desistem e também avaliar qual percentual de contratação de homens e mulheres em diferentes níveis de ocupação (*Government Equalities Office*, 2024).

Torna-se importante também avaliar a quantidade de homens e mulheres que deixaram a firma no último ano, caso sejam as mulheres em ocupações com melhores remunerações que deixaram a empresa, é provável que esta mesma empresa experiencie um aumento no seu gap salarial de gênero. A análise quanto a distribuição de bonificações também é necessária para compreensão das disparidades salariais. Nesse sentido, é importante avaliar se homens e mulheres com as mesmas funções estão recebendo as mesmas bonificações salariais (*Government Equalities Office*, 2024).

Pontuações quanto ao trabalho de homens e mulheres também podem auxiliar no entendimento do desempenho deles e em como eles são avaliados. Isso porque diferenciais no desempenho entre eles e elas podem ter efeitos na sua progressão salarial. É importante notar, como destacado no guia, que caso as empresas permitam autoavaliações quanto ao desempenho

---

<sup>10</sup> UNITED KINGDOM. Closing your gender pay gap: Guidance for employers. GOV.UK, 2024. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/closing-your-gender-pay-gap>. Acesso em: 17 ago. 2024.

esses dados devem ser analisados com cautela. Isso porque é apresentado por uma parte da literatura que as mulheres tendem a se avaliar pior que os homens, que geralmente mostram mais confiança se autoavaliando (*Government Equalities Office, 2024*).

Mais mulheres que homens trabalham em ocupações de tempo parcial, justamente pelo equilíbrio que precisam fazer entre trabalho remunerado e não-remunerado. Nesse sentido, ações que permitam crescimento profissional desses trabalhadores e garantias de apoio dentro da firma são duas práticas importantes para manter esses trabalhadores na empresa. Essas garantias podem ser traduzidas em suportes para que os indivíduos, majoritariamente as mulheres, sejam capazes de conciliar a vida profissional e a vida pessoal. Ações nesse sentido seriam: promoção de jornadas mais flexíveis, licença parental e licença paternidade. Por fim, é importante entender também se não há nenhuma barreira na estrutura organizacional da empresa que impeça as mulheres de se beneficiarem de certas ações (*Government Equalities Office, 2024*).

As medidas de transparência abrangem tanto empresas públicas como privadas acima de 250 empregados. As empresas são obrigadas a preencherem um relatório de transparência salarial e publicar em seus sites. Esse relatório deve conter informações sobre a distribuição de salários de homens e mulheres na empresa. Não existe a aplicação de auditorias e nem sanções específicas pelo não cumprimento das obrigações, apesar de haver a possibilidade que essas sejam punidas. Até 2022, a realização de relatórios cobre 41% de todos os trabalhadores no mercado de trabalho (OIT, 2022).

Os relatórios de transparência salarial devem conter, desagregados por gênero, a média e a mediana da diferença salarial por hora trabalhada, a média e a mediana dos bônus recebidos, e a proporção de trabalhadores de tempo integral nas quatro partes da estrutura salarial, na parte de baixo, do meio para baixo, do meio para cima e do topo (OIT, 2022). Um ponto interessante é que os dados reportados pelas empresas são disponibilizados no site já com mecanismo que permitem a comparação entre elas<sup>11</sup>.

Uma fraqueza na lei nesse país é o fato de que não existem medidas para garantir que as empresas realizem esses relatórios, dado que não existem penalidades financeiras e nem auditorias são requeridas (OIT, 2022). No entanto, as empresas que não cumprem com a legislação são publicamente expostas, por serem colocadas na lista do governo de quem não cumpriu a lei. Esse mecanismo tem se mostrado útil no cumprimento da legislação, dado que as firmas que são expostas nessas listas têm experienciado uma queda significativa em seus

---

<sup>11</sup> UNITED KINGDOM. Gender Pay Gap Service. GOV.UK, 2024. Disponível em: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>. Acesso em: 17 ago. 2024.

retornos nos dias seguintes a publicação do ranking de igualdade de gênero (Bennedsen, Larsen e Wei, 2022).

### 2.3.3 França

A legislação francesa de 2018 obriga as firmas acima de 50 empregados a medir seu gap salarial de gênero e a divulgar as medidas que estão sendo tomadas para poder fechar o gap. O governo francês disponibilizou uma ferramenta para as firmas poderem medir seu gap salarial de gênero em uma escala de zero a cem (NWLC, 2020). O cálculo e a publicização das diferenças salariais experienciadas dentro das firmas é obrigatório por lei. É um mecanismo diferente dos outros países visto que as empresas medem sua desigualdade através de um índice de igualdade de gênero, e se não alcançarem 75 pontos deverão aplicar planos de ação para poder reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, com prazo de 3 anos. O cálculo do indicador depende de 5 fatores que possuem pesos específicos. Nesse sentido, são levados em consideração as seguintes variáveis: (i) o gap salarial entre homens e mulheres por grupo de idade e categoria ocupacional, (ii) a diferença na taxa de crescimento individual das remunerações, (iii) a diferença nas promoções entre homens e mulheres, (iv) o percentual de trabalhadores que receberam aumento salarial no ano após o retorno da licença maternidade ou no período da licença e (v) a paridade entre os dez maiores salários da empresa. As firmas que não publicarem seu índice ou não implementarem medidas corretivas quando o índice for abaixo de 75% poderão ser multadas em até 1% da folha de pagamentos (OCDE, 2023; OIT, 2022)<sup>12</sup>.

As medidas de transparência salarial abrangem tanto empresas públicas como privadas, sendo as primeiras acima de 250 empregados e as últimas acima de 50. O relatório de transparência precisa ser realizado anualmente e conter informações quanto ao gap salarial de gênero e as diferenças promocionais entre homens e mulheres. As empresas devem publicar em seus sites o relatório e também devem aplicar planos de ação para combater as discriminações. Nesse caso específico, como existe a construção de um índice de igualdade salarial, os empregadores são obrigados a publicar anualmente o índice em conjunto com as medidas adotadas para eliminar o gap salarial de gênero. Cabe destacar também, que a partir de 2021, as empresas passaram a ser obrigadas a publicar em seus sites os resultados obtidos em cada

---

<sup>12</sup> ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. France Gender Equality Workshop Report. OECD, 28 set. 2023. Disponível em: [https://www.oecd.org/gender/FRA\\_France\\_workshop\\_280923.pdf](https://www.oecd.org/gender/FRA_France_workshop_280923.pdf). Acesso em: 17 ago. 2024.

indicador. Somado a isso, empresas que recebiam auxílio devido a pandemia do Covid-19 e que estivessem abaixo dos 75 pontos também tinham a obrigação definir e publicar as metas a serem atingidas para corrigir as discriminações (OIT, 2022).

A autoridade de Inspeção Geral de Assuntos Sociais (IGAS, 2023) da França publicou um relatório no qual comparava as políticas francesas as do Canadá (Quebec), Bélgica e Suécia, com intuito de entender o que vinha sendo feito nesses países para melhorar o sistema francês. Isso porque o desempenho francês não atingiu os resultados esperados. Por exemplo, o sistema de sanções para as firmas que não estabelecessem um plano de igualdade salarial já estava em vigor desde 2012, mas não estava sendo cumprido devido a falhas em sua concepção, que foram escalonando ao longo do tempo. Somado a isso, também se verificou que o sistema não havia sido implementado de forma consistente, com falta de clareza quanto aos níveis prioritários e recursos insuficientes para permitir a realização dos procedimentos.

O estudo realizado pelo IGAS (2023) aponta um papel fundamental das autoridades administrativas independentes no apoio a políticas de igualdade de gênero. Na Bélgica, esta autoridade estaria envolvida em todos os assuntos relacionados a gênero, na Suécia em todas as políticas no combate à discriminação e na promoção de igualdade e no Quebec esta teria papel somente no que tange ao gap salarial de gênero e na diversidade no mercado de trabalho. A Bélgica desenvolveu uma abordagem integrada a igualdade profissional que se reflete em todas as políticas públicas. Sua influência pode ser vista na composição dos órgãos deliberativos e no modo como os concursos públicos passam a ser utilizados como instrumento para promoção de maior igualdade salarial.

No Quebec, para garantir a máxima de salário igual para trabalho igual ou de igual valor e tendo em vista que os trabalhos majoritariamente femininos são subvalorizados no mercado, o governo implementou uma política de igualdade salarial que obrigava empresas acima de 10 empregados a realizar um exercício de comparação de empregos e redução de desigualdades salariais, que era monitorado por uma autoridade independente. Na Suécia é obrigatório que na realização dos planos de ação as firmas façam uma avaliação das ocupações de forma neutra ao gênero, de modo a identificar possíveis discriminações na definição de salários.

O estudo realizado pelos IGAS (2023) concluiu que o entendimento quanto as diferenças salariais entre homens e mulheres deve ser colocado em uma perspectiva mais ampla, com maior aprofundamento sobre o porquê dessas diferenças. A sugestão dada é que houvesse uma publicação anual que indicasse quais os principais fatores que contribuem para o gap salarial de gênero. Quanto a maior diversidade de gênero no trabalho, são feitas três sugestões:

(i) viabilização de cursos que ajudassem as mulheres a serem promovidas a cargos de liderança; (ii) divulgação pelo governo da distribuição percentual de homens e mulheres em cada cargo e (iii) criação de indicadores de diversidade de gênero a nível regional ou a nível de setor. A avaliação das ocupações de forma neutra ao gênero na França é realizada pelo órgão de proteção de direitos, mas o estudo do IGAS (2023), a partir da experiência de outros países, destaca que além de investir numa metodologia para esse tipo de avaliação também é necessário que o governo determine qual órgão vai ser responsável por seu uso. Por fim, o desenvolvimento de ferramentas analíticas nas empresas que ajudassem na identificação e análise das disparidades salariais também se mostram importantes.

Nessa perspectiva, medidas que ajudassem a equilibrar a vida pessoal com o mercado de trabalho são importantes para complementar as já existentes. A adoção de horário de trabalho flexível, de licença parental e de uma política que aumentasse a conscientização quanto a importância dessas medidas são as sugestões feitas pelo IGAS (2023) para o caso francês. Do ponto de vista do poder público, o IGAS (2023) aponta que a adoção de uma legislação simples e com abordagem progressiva seria uma estratégia efetiva para o alcance de maior igualdade no mercado de trabalho, iniciando a partir de medidas voluntárias, depois obrigatórias e obrigatórias com sanção. Nesse sentido, o uso de medidas de transparência também seria importante, pois permitiriam identificar pontos de discriminação nas empresas, podendo o poder público atuar na solicitação de auditorias internas ou na avaliação das medidas implementadas para combater a discriminação. Somado a isso, a criação de um selo de Equidade-Diversidade que fosse emitido para as empresas que cumprissem com a legislação também seria importante, pois seria uma sinalização positiva a firma. Por fim, promover maior coordenação entre os órgãos existentes no combate à discriminação também seria útil.

#### **2.3.4 Austrália**

A legislação da Austrália no que tange a promoção de igualdade de gênero no mercado de trabalho foi sancionada em 2012. As firmas privadas, acima de cem empregados, são obrigadas a responder anualmente informações sobre seis indicadores de igualdade de gênero. Estes indicadores incluem: a representação de mulheres em cargos de liderança; salários iguais para homens e mulheres; e medidas que estão sendo tomadas para alcançar maior igualdade. Nessa perspectiva, isso prove o governo australiano com uma significativa base de dados ao longo desses anos, o que permite a avaliação do que tem sido feito e dado certo e o que merece ser reavaliado (Cassells e Duncan, 2021).

Nesse sentido, o estudo realizado por Cassells e Duncan (2021) investiga porquê algumas firmas tiveram um desempenho melhor que outras no alcance de maior igualdade de gênero e qual resultado geral da busca por maior equidade nos últimos anos. A obrigatoriedade na divulgação de informações salariais pelas firmas se iniciou em 2014, e até 2020 o gap salarial de gênero havia reduzido em 4,9 p.p.. No entanto, se o progresso continuar nessa mesma taxa de evolução ainda levariam vinte e seis anos para alcançar a igualdade salarial entre homens e mulheres.

As maiores diferenças salariais foram encontradas nas posições de chefia e gerência, e também foram estas que apresentaram maior progresso na redução das disparidades salariais. Houve uma redução de 7,0 pontos percentuais no gap salarial nessa ocupação, o que demandaria mais dez anos para eliminar o gap se a mudança continuasse à essa mesma taxa de evolução. Outro ponto destacado pelos autores é quanto a não uniformidade da redução do gap salarial entre as ocupações, existindo ocupações que apresentaram progresso significativo ao longo do tempo e outras que não apresentaram qualquer mudança. As ocupações nos serviços pessoais e vendedores são exemplos de ocupações as quais pouco progresso foi experienciado. Cabe destacar que essas ocupações apresentavam gap salariais de gênero menores em comparação com outras e que também são ocupações com baixos salários médios na economia (Cassells e Duncan, 2021).

No que tange as firmas, a eficácia na redução do gap salarial de gênero depende se as empresas estão monitorando e divulgando regularmente essas informações. Nos anos analisados, foi observado que uma parte das firmas não estava acompanhando regularmente as informações de seus dados por gênero, levando a redução dos resultados na busca por maior igualdade salarial. As empresas que apresentaram maior consistência na realização de auditorias salariais apresentaram melhora em seu gap salarial de gênero, enquanto as firmas que não realizaram a auditoria tiveram um crescimento nos diferenciais salariais entre homens e mulheres (Cassells e Duncan, 2021).

A redução do gap salarial entre homens e mulheres apresentou mudanças diferentes a depender se eram ocupações de chefia e gerência ou se eram ocupações não gerenciais. As ocupações gerenciais mostraram maior redução do gap salarial, enquanto as não gerenciais não apresentaram mudanças significativas. A explicação para isso é que os salários nessas ocupações são definidos a partir de acordos, o que limita a ocorrência de diferenças salariais, mas também deixa menos espaço para mudanças entre as funções a nível organizacional. Esse é um ponto importante dado que a forma como homens e mulheres estão alocados entre as

diferentes ocupações reforça as diferenças salariais entre eles, dado que as ocupações possuem salários diferentes (Cassells e Duncan, 2021).

Nessa perspectiva, Cassells e Duncan (2021) apontam que as diferenças salariais geralmente são menores em ocupações com maior concentração de mulheres, e que os salários nessas ocupações são menores em comparação com as ocupações com maior concentração de homens. Esse retrato mostra que somente a realização de auditorias pode ser insuficiente para atacar essa parte da desigualdade salarial, dado que ocupações vistas como masculinas são atribuídas maior valor que as consideradas femininas.

Cortis et al. (2023) destacam que a segregação ocupacional entre homens e mulheres é um dos principais motores das diferenças salariais experienciadas entre eles e elas no mercado de trabalho. As ocupações nas quais as mulheres estão mais concentradas são desproporcionalmente maioria entre as ocupações com menores salários na economia. Nesse sentido, os autores realizam um estudo para avaliar os principais padrões de segregação na Austrália, identificando quais são as ocupações e setores com elevada concentração de mulheres, onde a subvalorização é mais provável de ocorrer.

O estudo buscou encontrar quais eram as ocupações altamente feminizadas, definidas como ocupações acima de 80% de mulheres. Os autores encontram 29 ocupações, que correspondem a um milhão e cem mil trabalhadores, cerca de 9% da força de trabalho australiana. A ocupação de parteiras é a de maior segregação ocupacional, com 98,6% de mulheres compondo o total dessa ocupação. As outras ocupações são: professoras da primeira infância (97,6% mulheres); assistentes de dentista (97,5% mulheres); cuidadores de crianças (97,2% de mulheres nas pré-escolas e 96% nos serviços); terapeutas de beleza (97,2%), enfermeiras veterinárias (96,4%), recepcionistas (95,9%) e enfermeiras registradas (95,6%). A análise das ocupações é feita a partir de um sistema de classificações que relaciona cada atividade ao seu nível de habilidade requerido e dentro da mesma subdivisão setorial. Entre elas, nove ocupações foram classificadas no nível de habilidade mais alto, são elas: as enfermeiras registradas, as gerentes de enfermagem, professores e psicólogos. Apenas uma ocupação, entre as 29, está classificada no menor nível de habilidade, a de assistente de vendas. No entanto, dez ocupações estão classificadas no segundo menor nível de habilidade (Cortis et al., 2023).

Nessa perspectiva, é feita uma agregação entre essas ocupações altamente feminizadas em uma subdivisão mais agregada, de acordo com o nível de habilidade requerido e o grupo industrial no qual aquelas atividades estão inseridas. Então, é realizada uma caracterização dessas ocupações, levando em consideração: idade, tipo do emprego (parcial, integral ou

afastado no trabalho), nível de escolaridade, se realizou ou não trabalho de cuidados não-remunerados, nacionalidade, se está no setor público ou privado, total de horas trabalhadas e configuração familiar (se é solteiro ou casado e se tem filhos ou não) (Cortis et al., 2023).

Entre as 29 ocupações altamente feminizadas, somente cinco apresentaram valor da hora trabalhada acima do valor médio considerando todas as ocupações, são elas: enfermeiras registradas, parteiras, gerentes de enfermagem, professoras do primário e professoras do pré-primário (Cortis et al., 2023). Isso mostra como as ocupações com maior contingente de mulheres são subvalorizadas na economia. Essas ocupações também foram as que apresentaram maior número de trabalhadores em tempo parcial. Uma possível explicação para isso é que as mulheres ainda são as principais realizadoras do trabalho não-remunerado, o que as impede de entrar integralmente no mercado, sendo a solução a busca por ocupações de tempo parcial.

A priorização da análise por ocupações altamente feminizadas não quer dizer que as ocupações com maior concentração de homens também não têm problemas. No entanto, o foco do trabalho de Cortis et al. (2023) foi mostrar a possível efetividade na implementação de políticas regulatórias no que tange as ocupações com maior concentração de mulheres. Nesse sentido, discutir a potencial subvalorização de ocupações altamente feminizadas serve para sugerir ocupações e setores que deveriam ser priorizados pela ação governamental.

## **2.4 Experiência internacional no âmbito de legislações de igualdade salarial**

Identificar se as empresas estão cumprindo a Lei e remunerando de forma igual homens e mulheres para o mesmo trabalho ou para trabalho de igual valor tem se mostrado um dos principais desafios no combate as discriminações salariais no mercado de trabalho. A falta de transparência nos critérios remuneratórios aplicados pelas empresas na determinação dos salários torna essa tarefa ainda mais complexa. Isso porque fica difícil para o poder público agir na regulação das firmas se este encontra barreiras para identificar se está ou não ocorrendo alguma ilegalidade.

Na Finlândia, as empresas são obrigadas a realizar uma auditoria em relação aos salários para garantir que não esteja ocorrendo nenhuma diferença salarial de gênero sem justificativas. Caso seja detectada alguma forma de discriminação nas auditorias as firmas precisam adotar medidas para combatê-la. Na Alemanha, apesar de não ser obrigatório, é recomendado que as firmas acima de 500 empregados realizem auditorias para avaliar se há qualquer tipo de discriminação, caso sejam verificadas diferenças salariais injustificadas, então as empresas devem realizar planos de ação para eliminá-las. Na Itália existe um órgão

governamental específico encarregado de fazer essas avaliações, além da possibilidade de as empresas poderem, voluntariamente, aplicar para emissão de certificados de equidade de gênero a partir do cumprimento de determinados critérios. Em Luxemburgo, o Ministério de Igualdade entre homens e mulheres disponibiliza uma ferramenta para que os empregadores consigam identificar as causas das diferenças salariais por gênero e também auxiliam na realização de planos de ação para mitigar essas disparidades. Na Holanda, essa verificação de cumprimento é realizada a partir de um certificado que as firmas devem emitir certificando de que atendem os critérios necessários de igualdade salarial. Em Portugal, o Ministério do Trabalho é responsável por receber as avaliações enviadas pelas firmas quanto as diferenças salariais por ocupação e por nível de qualificação, caso seja analisado que existe discriminação essas firmas devem implementar medidas para combater a discriminação e enviar para o Ministério os resultados das ações praticadas. Na Espanha, as empresas devem realizar uma auditoria para avaliar se há discriminação salarial por gênero e, conjuntamente, implementar medidas para atenuar as diferenças salariais injustificadas. Na Suécia, os empregadores devem documentar o estado atual da folha de pagamentos da empresa, destacando as diferenças salariais entre homens e mulheres, além dos ajustes que serão implementados nos próximos 3 anos para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres. Na Suíça, tanto empresas públicas como privadas acima de 100 empregados devem avaliar se a igualdade salarial está sendo cumprida, com auditorias em cada 4 anos e que devem ser realizadas por um órgão independente, no caso das empresas públicas (OIT, 2022).

Na Itália, empresas que obtêm a certificação de igualdade salarial recebem uma redução de 1% em sua taxa de contribuição social. As firmas que não responderem ou que responderem informações falsas estão sujeitas a multas (OIT, 2022). Na Austrália o diferencial é que a Agência de Igualdade de Gênero, órgão responsável por receber os relatórios de transparência salarial das empresas, disponibiliza comparações das informações providenciadas pelos empregadores, de modo que eles consigam entender em que posição eles estão em comparação com empresas do mesmo setor e do mesmo tamanho. Nesse sentido, fica mais fácil encontrar quais são os pontos de gargalo da empresa e aplicar medidas direcionadas. Somado a isso, a Agência também pode divulgar o nome das empresas que não cumpriram com os requisitos de igualdade salarial (OIT, 2022).

Na Bélgica, as informações anuais divulgadas pelas empresas desagregadas por gênero são submetidas online através de um aplicativo nacional que torna as informações públicas de forma agregada. As empresas que não divulgarem essas informações ou divulgarem de modo errado estarão sujeitas a sanções criminais ou administrativas, devendo pagar multa. Cabe

destacar aqui que a penalidade financeira só passou a valer a partir de 2013 e que antes disso o poder público tinha diversos problemas no tratamento das informações, dado que elas eram entregues, geralmente, incompletas ou erradas (OIT, 2022).

No Canadá, também foi criada uma ferramenta online para facilitar a entrega dos relatórios de igualdade pelas empresas. As informações que devem ser divulgadas pelos empregadores nesse país chamam atenção por terem algumas particularidades em comparação aos outros. Nesse caso, as empresas devem determinar quais ocupações são predominantemente masculinas ou femininas ou de gênero neutro e determinar o valor do trabalho em cada um desses grupos. Após isso, as firmas devem calcular a compensação para cada um desses grupos e compará-los. Feito isso e estabelecido o plano de ação, os empregadores devem compensar qualquer ocupação predominantemente feminina que esteja recebendo menos que uma ocupação de mesmo valor predominantemente masculina, e isso deve ser feito a cada 5 anos. A Comissão de Direitos Humanos é responsável por realizar as auditorias e as empresas escolhidas normalmente são as que possuem maior impacto potencial nos resultados de igualdade no emprego. Na Alemanha, é disponibilizada uma ferramenta online chamada Logib-D na qual as empresas utilizam para avaliar sua estrutura de pagamentos. Caso seja encontrada evidência de discriminação então as firmas devem promover planos de ação para remover essa discriminação. Na Espanha, as empresas devem realizar uma auditoria dos salários de modo a rever a política de definição das remunerações e implementar planos de ação necessários para eliminar os gaps salariais encontrados (OIT, 2022).

Na Suécia as auditorias buscam diferenças salariais entre homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho; entre grupos que realizam trabalhos considerados feminizados e grupos que realizam trabalhos equivalentes a esses; e entre grupos em setores considerados feminizados e grupos que realizam trabalhos que não são considerados feminizados, mas que recebem maiores salários apesar de terem menores requisitos (OIT, 2022).

Na Suíça, o governo disponibiliza as firmas um software (Logib) para a análise dos salários dos empregados. Nesse sentido, as firmas públicas e privadas acima de 100 empregados devem realizar uma análise de igualdade salarial a cada quatro anos através dessa ferramenta. Além disso, as empresas devem estar em dia com a auditoria dos salários para que possam aplicar para contratos públicos e subsídios.

## **2.5 Políticas de igualdade salarial a nível das firmas**

As empresas podem implementar diversos tipos de políticas para ajudar a combater o gap salarial de gênero existente. O estudo da OIT (2022b) destaca que o primeiro passo é o reconhecimento de instâncias superiores na importância da diversidade de gênero em toda estrutura ocupacional da empresa e destaca uma série de medidas que podem ser implementadas para estreitar as diferenças salariais entre homens e mulheres na firma. Dentro dessas medidas, destacam-se: a promoção de uma cultura de trabalho mais inclusiva com a adoção de igualdade salarial entre homens e mulheres para mesmo trabalho ou trabalho de igual valor; a oferta de salários equitativos para homens e mulheres; a definição de salários baseados na posição ocupada atualmente, sem comparação com salários anteriores, que podem levar a perpetuação de discriminação; a realização de auditorias regulares na estrutura de salários da empresa para localização dos gaps salariais de gênero; o incentivo a uma jornada de trabalho mais flexível, para que as mulheres consigam alcançar posições hierarquicamente superiores e consigam obter maiores salários; adoção de metodologia que permita ajustar as habilidades e responsabilidades aos cargos correspondentes e; compartilhar os resultados com outras empresas e representantes sindicais (OIT, 2022b).

A Agência de Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho (WGEA) da Austrália realizou um guia para o alcance de maior equidade nas empresas. O guia possui três objetivos: (i) facilitar o entendimento e as causas do gap salarial de gênero, (ii) ajudar a identificar esses diferenciais salariais dentro das empresas e (iii) estabelecer estratégias e planos de ação para desenvolver maior igualdade salarial nas empresas (WGEA, 2016).

O primeiro fator destacado no relatório é que não haverá uma solução que será adequada para todas as empresas, isso porque cada firma está em uma etapa do processo para o alcance de maior igualdade. Nessa perspectiva, o guia sugere a perseguição de seis etapas: 1) Entender os principais fatores por trás da busca pela igualdade salarial; 2) Estabelecer porque equidade salarial é importante para essa empresa; 3) Garantir que os líderes da empresa estejam comprometidos com o processo; 4) Identificar as diferenças salariais entre homens e mulheres e suas causas; 5) Definir um conjunto de metas e planos para melhorar a equidade salarial e; 6) Monitorar e revisar essas políticas continuamente (WGEA, 2016).

O esclarecimento do que significa equidade salarial se mostra importante no contexto das firmas para identificar quais fatores são responsáveis pela diferença salarial experienciada entre homens e mulheres. O objetivo é entender e combater as disparidades salariais existentes para mesma ocupação ou para trabalho de igual valor dentro da mesma organização. Alguns dos fatores que contribuem para perpetuação do gap salarial de gênero na mesma empresa são: desigualdade nos salários iniciais, vieses na avaliação de performance, discriminação, menor

proporção de mulheres em cargos de liderança, desigualdade no número de promoções, e etc. (WGEA, 2016).

A menor representação de mulheres nos cargos de chefia, em parte, pode ser explicada pela demanda em tempo integral característica dessas posições. Há também o viés inconsciente da figura masculina na liderança, que também afeta a ocupação das mulheres nos cargos de chefia (WGEA, 2016). Nesse sentido, as mulheres enfrentam barreiras tanto por não serem chamadas a ocupar essas posições, mas também por não terem disponibilidade de ocupá-las. Sabendo dessas especificidades fica mais fácil para as firmas realizarem medidas para aumentar o número de mulheres nesses cargos. Maior flexibilidade da jornada e auxílios que ajudem nas tarefas do cuidar seriam exemplos que permitiriam a permanência das mulheres nessas posições, visto que conseguiriam diminuir o encargo delas no trabalho doméstico e de cuidados.

Os vieses na avaliação de performance também têm se mostrado cada vez mais claros ao longo dos anos. Como apontado no relatório WGEA (2016), os homens recebem desproporcionalmente melhores avaliações de performance que as mulheres. Esse fato chama atenção porque a forma de avaliação entre eles e elas é diferenciada, enquanto os homens são avaliados a partir de potenciais futuros, as mulheres são analisadas por desempenhos anteriores. Tendo isso em vista, as organizações podem ajustar a forma como são realizadas as avaliações de desempenho para que não incorram em vieses inconscientes e consigam fazer a análise de forma mais objetiva.

De acordo com o relatório da WGEA (2016) a maternidade é um dos fatores que impactam negativamente as avaliações das mulheres. O estudo aponta que a tirada da licença maternidade possui impacto negativo no crescimento dos salários, que se aprofunda de acordo com o tempo que a mulher fica fora do mercado de trabalho. Somado a isso, as mulheres também alegam outras formas de discriminação associadas a retirada da licença, como a perda de oportunidades de promoção e de treinamentos. Estudos apontam que as perspectivas dos empregadores sobre as mulheres grávidas também acentuam as desigualdades, dado que elas costumam ser vistas como menos competentes, mais emotivas e menos racionais que as mulheres não grávidas (WGEA, 2016). A diferença brutal do tempo destinado a licença maternidade em comparação com a licença paternidade tem papel fundamental na perpetuação desses vieses. No caso brasileiro, a diferença entre a licença maternidade e paternidade é de 125 dias, contribuindo para o pensamento de que as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidar dos filhos.

Os desdobramentos desses vieses possuem diversas camadas. É relevante destacar que as decisões acerca das remunerações normalmente são baseadas nessas avaliações, resultando

em um aprofundamento das diferenças salariais entre homens e mulheres. Nesse sentido, é necessário que sejam adotadas abordagens analíticas para os critérios remuneratórios, de modo que esses vieses não impactem as decisões de pagamento (WGEA, 2016).

A segregação ocupacional entre homens e mulheres é um fato relevante a ser levado em consideração quando se trata de redução do gap salarial de gênero. As diferenças salariais entre eles e elas tendem a ser ampliadas quanto maior for a segregação ocupacional no mercado de trabalho. Isso porque os homens geralmente estão alocados nos setores masculinizados e as mulheres nos setores feminizados, sendo estes últimos caracterizados por menores remunerações em comparação com o primeiro (WGEA, 2016). Nessa perspectiva, as ações deveriam ser mais voltadas para a promoção de diversidade dentro da firma, com políticas que incentivassem a ocupação de mulheres em setores com melhores remunerações. O relatório da WGEA (2016) destaca algumas ações-chaves para promover maior diversidade nas firmas, como: (i) definição de metas para aumentar o número de mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas; (ii) mudar as descrições dos cargos para linguagem neutra; (iii) buscar ativamente trabalhadoras mulheres dentro e fora da firma; (iv) promover cursos que desenvolvam habilidades requeridas para ocupações majoritariamente masculinas e incentivar a participação de mulheres e; (v) garantir que trabalhadores de tempo parcial possam participar desses treinamentos. Por fim, tendo isso em consideração, uma etapa essencial é a de constante revisão de metas e avaliação das ações implementadas para verificar se estão produzindo os resultados esperados. A utilização de firmas similares como modelo pode ser um bom caminho para a adoção de estratégias eficazes (WGEA, 2016).

## 2.6 A lei de igualdade salarial no Brasil

A Lei de Igualdade Salarial (nº 14.611/2023)<sup>13</sup> busca combater desigualdades nas remunerações entre homens e mulheres no mercado de trabalho, garantindo salário igual para trabalho igual ou de igual valor. Apesar de a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>14</sup> e a Constituição Federal de 1988<sup>15</sup> já estabelecerem que para mesma função e trabalho, na mesma localidade, os salários deveriam ser iguais independente de sexo, nacionalidade ou idade, não

---

<sup>13</sup>BRASIL, Ministério das Mulheres. Igualdade Salarial. GOV.BR, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/igualdade-salarial>. Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>14</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Portal da Legislação, 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>15</sup>BRASIL. Lei nº 1.723, de 10 de outubro de 1952. Portal da Legislação, 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/11723.htm#:~:text=%22Art.,de%20sexo%2C%20nacionalidade%20ou%20idade](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/11723.htm#:~:text=%22Art.,de%20sexo%2C%20nacionalidade%20ou%20idade). Acesso em: 17 ago. 2024.

é isso que se verifica na realidade brasileira já na terceira década do século XXI. No Brasil, em média, a cada um real ganho pelos homens as mulheres recebem apenas oitenta centavos<sup>16</sup>.

A nova Lei de Igualdade Salarial implementa penalidade em caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, com multa correspondente a dez vezes o valor do novo salário devido, duplicada em caso de reincidência. A nova lei também garante maior transparência salarial – através da obrigatoriedade de divulgação de dados salariais por CNPJ – e maior fiscalização no que tange a discriminações salariais<sup>17</sup>. Essas informações serão divulgadas através de relatórios de transparência salarial para empresas com cem ou mais empregados. Nesse sentido, as empresas deverão enviar a cada seis meses um relatório de transparência contendo as declarações dos salários de seus empregados, estando sujeitas a multa administrativa de até 3% na folha de pagamentos, limitada a cem salários mínimos, se não cumprirem<sup>18</sup>.

Os relatórios conterão dados que permitam a comparação de salários, proporção de cargos de direção, gerência e chefia ocupados por homens e mulheres, além de outras informações sobre possíveis desigualdades referentes a idade, raça, etnia e nacionalidade. Nos casos em que forem identificadas disparidades salariais não justificadas, as empresas deverão apresentar e executar um plano de ação para reduzir essa desigualdade, com metas e prazos bem definidos, e com a participação de representantes sindicais e dos empregados nos locais de trabalho<sup>19</sup>.

A fiscalização da discriminação salarial nas empresas será realizada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, que notificará essas firmas em caso de comprovada discriminação. Essas, por sua vez, deverão elaborar um plano de ação e mitigação com intuito de eliminar as desigualdades de gênero. Este plano deverá conter um cronograma de execução e medidas a serem realizadas em ordem de prioridade ao longo do ano, com metas e prazos, além de instrumentos que permitam avaliação dos resultados semestralmente.

O poder executivo Federal também disponibilizará indicadores atualizados periodicamente sobre o mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, além de

---

<sup>16</sup> BRASIL, Fundação Getulio Vargas. Igualdade de gênero traz benefícios também para a economia. Blog do Ibre, 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/igualdade-de-genero-traz-beneficios-tambem-para-economia-0>. Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>17</sup> BRASIL. Lei nº 14.611, de 27 de abril de 2023. Portal da Legislação, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 17 ago. 2024. m

<sup>18</sup> Cabe destacar que em Live promovida pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, as representantes do governo destacaram que essa não é uma lei com intuito de punir o empresariado. Na realidade, o objetivo da Lei é promover mudanças culturais que levem a uma sociedade mais igualitária.

<sup>19</sup> BRASIL. Lei nº 14.611, de 27 de abril de 2023. Portal da Legislação, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 17 ago. 2024. m

indicadores de violência contra mulher, de vagas de creches públicas, de acesso a formação técnica e superior e de serviços de saúde, além de informações que auxiliem o acesso a emprego e renda às mulheres e sejam capazes de orientar a elaboração de políticas públicas<sup>20</sup>.

Alguns setores empresariais não aceitaram a nova legislação e recorreram ao STF com a justificativa de que a publicação dos relatórios não respeitaria a LGPD e poderia ser prejudicial à imagem e reputação da firma<sup>21</sup>. Uma liminar chegou a ser concedida desobrigando as empresas a divulgarem relatórios de transparência salarial em Minas Gerais, mas logo foi suspendida pela Procuradoria-Regional da União, por não violar qualquer norma relativa a LGPD, dado que os salários individuais não são divulgados, mas sim as diferenças percentuais dos salários entre homens e mulheres para cada grupo de ocupação<sup>22</sup>.

O 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (RNTSCR) foi divulgado em março de 2024. O relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir das informações prestadas pelos empregadores ao e-Social e ao Portal Emprega Brasil. As principais informações são: número total de trabalhadores por sexo, etnia e raça; dados referentes aos cargos contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); existência ou não de plano de carreira e salários; critérios para progressão dos empregados; existência de incentivo à contratação de mulheres; identificação de critérios adotados para promoção a cargos de gerência, chefia e direção; e existência de iniciativas que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares<sup>23</sup>.

O Relatório levantou estatísticas a cerca de 49.587 estabelecimentos, que possuíam mais de 100 empregados, somando cerca de 17 milhões de empregados<sup>24</sup>. De acordo com o Painel do Relatório de Transparência Salarial, as mulheres recebem cerca de 80% dos rendimentos dos homens, e essa diferença se acentua quando analisado por grande grupo

---

<sup>20</sup> BRASIL. Lei nº 14.611, de 27 de abril de 2023. Portal da Legislação, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>21</sup>MACHADO, José Carlos. Lei da Igualdade Salarial: Impactos e a Resistência do Meio Empresarial. Consultor Jurídico, 27 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/lei-da-igualdade-salarial-impactos-e-a-resistencia-do-meio-empresarial/>. Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>22</sup>AGÊNCIA BRASIL. AGU reverte liminar que impedia divulgação de dados sobre diferença salarial entre homens e mulheres. GOV.BR, 27 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-reverte-liminar-que-impedia-divulgacao-de-dados-sobre-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres>. Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>23</sup>BRASIL. Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023. Diário Oficial da União, 24 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>. Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>24</sup>BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial. GOV.BR, 1º mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-lo-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 17 ago. 2024.

Ocupacional, com as mulheres dirigentes e gerentes auferindo 70% das remunerações relativas aos homens<sup>25</sup>.

Como destacam Lima e Filho (2023), a nova Lei de Igualdade Salarial poderá contribuir para redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres por se valer de mecanismos que aumentam a transparência, a fiscalização, possibilitam novos canais de denúncia e promovem ações que ampliam a diversidade nas firmas.

Montagner e Nakamura (2024) destacam a importância de esclarecer os critérios remuneratórios nas firmas, pois mesmo que existam marcadores objetivos que indicam, usualmente, como os salários são definidos ainda há pouca informação difundida sobre esse tema. Nessa perspectiva, foi formulado um questionário, que deve ser respondido pelos empregadores abarcados pela Lei, sobre o uso de determinados critérios remuneratórios e sobre as ações implementadas pela empresa para aumentar a diversidade. Dentre os critérios remuneratórios estabelecidos estão: cumprimento de metas de produção, horas extras, disponibilidade de pessoas em ocupações específicas<sup>26</sup>, tempo de experiência, capacidade de trabalhar em equipe e proatividade<sup>27</sup>.

Como apontam Montagner e Nakamura (2024) a partir dos dados preliminares avaliados, ainda há certa dificuldade das empresas em determinar quais critérios são utilizados na formação dos salários, o que torna ainda mais difícil compreender, de forma objetiva, o porquê das diferenças salariais entre homens e mulheres. Um ponto fundamental destacado pelas autoras é a utilização de horas extras como critério remuneratório. Como mostrado na pesquisa de transparência salarial, 17,5% das firmas apontam que a quantidade de horas extras realizadas é considerada na definição dos salários. Esse fator é extremamente prejudicial às mulheres, visto que elas ainda são as principais realizadoras do trabalho não-remunerado, e por isso não tem a mesma disponibilidade que os homens a ofertarem maior número de horas no mercado de trabalho. Montagner e Nakamura (2024) acrescentam que a presença de filhos, a falta de mobilidade urbana e a violência também atuam como uma barreira à extensão da jornada de trabalho das mulheres.

Nessa perspectiva, é fato conhecido pela literatura que a presença de filhos afeta a posição das mulheres no mercado de trabalho (AAUW, 2018; Blau e Kahn, 2017;

---

<sup>25</sup> Esse cálculo é realizado pela mediana dos salários.

<sup>26</sup> Esse critério se refere a situações em que “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” (Montagner e Nakamura, 2024, p.6)

<sup>27</sup> BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório Empresarial. GOV.BR, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>. Acesso em: 17 ago. 2024.

Constantopoulos, 2021). Somado a isso, também é de amplo conhecimento que a oferta de creches pelo Estado brasileiro não abrange a demanda da população e que o serviço privado, devido ao elevado custo, é restrito a classe mais alta. O resultado disso é uma sobrecarga física e mental das mulheres e uma menor disponibilidade de horas para ofertar no mercado.

Tendo em vista esse cenário, comum na realidade brasileira, a adoção de políticas de auxílio creche pelas firmas tem papel fundamental para o alcance de maior igualdade de gênero nas empresas. No entanto, como apontam os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho (MTE), apenas 21,4% dos estabelecimentos acima de 100 empregados possuem esse tipo de auxílio. Políticas de Licença maternidade e paternidade estendidas e políticas de flexibilização do regime de trabalho para apoio a parentalidade também se mostram importantes para ampliar a presença e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Essas políticas também ajudam, principalmente as que ampliam a licença paternidade, a pautar a construção de novas normas sociais que entendam o ato de cuidar como tarefa a ser compartilhada entre os pais da criança, e não somente encargo das mães.

De acordo com os dados divulgados pelo MTE<sup>28</sup>, 60,9% dos estabelecimentos acima de 100 empregados informam utilizar o cumprimento de metas de produção como fator para determinação de salários. O tempo de experiência é utilizado por 76,2% dos respondentes, capacidade de trabalhar em equipe por 78,4% e proatividade por 81,6%.

O questionário respondido pelas firmas também abrange as políticas por elas adotadas para ampliar a diversidade e diminuir as desigualdades dentro das empresas. São elas: políticas de incentivo à contratação de mulheres, políticas de incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência, políticas de incentivo à contratação de mulheres LGBTQIAP+, políticas de incentivo à contratação a mulheres com deficiência, políticas de incentivo à contratação de mulheres negras, políticas de incentivo à contratação de mulheres chefes de família e políticas para promoção de mulheres em cargos de Direção e Gerência.

De acordo com os dados divulgados pelo MTE<sup>29</sup> são poucas as empresas que possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres, apenas 32,6%. No entanto, essa é a segunda principal medida que as empresas adotam para ampliar a diversidade, atrás somente das

---

<sup>28</sup>BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório Empresarial. GOV.BR, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>. Acesso em: 17 ago. 2024.

<sup>29</sup>BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório Empresarial. GOV.BR, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>. Acesso em: 17 ago. 2024.

políticas para promoção de mulheres em cargos de Direção e Gerência que são adotadas por 38,3% das empresas.

A existência de Planos de Cargos e Salários também se apresenta como uma política importante para o alcance de maior igualdade. Isso porque a maior previsibilidade e maior transparência que esse tipo de política costuma ter pode gerar consequências positivas para os empregados. Um maior conhecimento quanto às suas possibilidades dentro da firma somado ao maior conhecimento da progressão de salários torna o ambiente mais favorável a negociações e também facilita a identificação de discriminações. A definição de salários de forma objetiva e com critérios claros se apresenta como caminho fundamental para eliminação de discriminações no mercado de trabalho.

Por fim, é importante observar que a Lei, atualmente, só se aplica a uma parte das empresas, aquelas acima de 100 empregados, o que limita os resultados esperados. Nesse sentido, seria importante que houvesse um planejamento que incluísse a ampliação do escopo da lei para empresas menores, de modo a aumentar o alcance da legislação. Somado a isso, ainda não está claro a forma como o governo irá realizar a fiscalização das empresas. Nesse sentido, uma sugestão seria aproveitar os questionários já respondidos pelas firmas às agências reguladoras e incluir neles informações declaradas por elas para o relatório de transparência salarial. Para isso, a criação de um acordo de cooperação entre as agências reguladoras e o Ministério de Trabalho seria uma forma menos custosa de avaliar essas informações. Baseado no que vem sendo feito nos outros países, a instituição de um órgão regulador independente que coordenasse esse processo se mostra importante.

## **2.7 Considerações finais**

Uma agenda igualitária em termos de gênero engloba uma série de medidas além da busca por maior igualdade salarial. De acordo com a OIT (2022), para alcançar maior igualdade de gênero seria essencial que fosse implementada uma agenda transformativa, resumida em seis medidas: (i) garantir salário igual para trabalho igual por meio de maior transparência salarial, (ii) expansão de políticas de licença maternidade e paternidade em conjunto com medidas que tornassem as responsabilidades familiares mais equilibradas entre homens e mulheres, (iii) criação de empregos e promoção de políticas que ajudassem a reduzir as diferenças nas habilidades por gênero, (iv) maior investimento em áreas prioritárias e melhora nas condições de trabalho, (v) combate aos estereótipos de gênero no mercado de trabalho e (vi) prevenir e proteger contra qualquer tipo de discriminação e violência de gênero no mercado de trabalho.

No que tange a legislação de igualdade salarial, as principais medidas que devem estar contidas na lei são: a implementação de mecanismos de responsabilização e transparência na realização dos relatórios de igualdade salarial; a exigência de planos de cargos e salários; a proibição de acesso a salários prévios na contratação; a emissão de certificado as empresas que estejam cumprindo com as normas para maior equidade de gênero; execução de auditorias regulares; planejamento para inclusão de firmas menores dentro do escopo da lei; utilização de ferramentas digitais para minimizar o custo das empresas na elaboração dos relatórios de transparência salarial; implementação de mecanismos de responsabilização pelo não cumprimento da lei; divulgação do nome das empresas que não estejam de acordo com a lei; proibição de concorrer a licitações públicas as firmas que não obtiverem o certificado de igualdade salarial; promoção de reestruturação das remunerações de forma que seja possível atribuir valor justo as ocupações, principalmente as feminizadas que são constantemente subvalorizadas; determinação de planos de ação com metas e prazos bem definidos; divulgação dos dados de modo que seja possível compará-los entre empresas e setores; incentivo a jornada de trabalho mais flexível; definição de critérios remuneratórios objetivos para que seja possível evitar vieses na definição de salários e promoções.

Além da lei, o governo também deve realizar medidas para tornar a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho mais igualitária e consistente. Para isso, maior investimento em educação primária, licença parental de 12 meses dividida igualmente entre mães e pais e maior oferta de creches e serviços públicos se mostram fundamentais. Somado a isso, no que tange a subvalorização dos trabalhos realizados pelas mulheres, é importante que o governo incentive ou produza estudos que busquem identificar quais são essas ocupações e como deveriam ser determinados esses salários. Nesse sentido, discutir subvalorização de ocupações altamente feminizadas serve para sugerir ocupações e setores que deveriam ser priorizados pela ação governamental.

### **3 MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS OCUPAÇÕES ALTAMENTE FEMINIZADAS**

#### **3.1 Introdução**

As diferenças salariais entre homens e mulheres não são homogêneas. Isso significa que, dependendo do setor, do tipo de ocupação, da idade, do nível de escolaridade, do tempo de experiência e do formato do trabalho, por exemplo, as diferenças poderão ser maiores ou menores entre eles e elas. No entanto, o que se busca destacar aqui, é que mesmo quando essas variáveis são similares entre homens e mulheres, ainda assim há diferença em seus rendimentos. Nesse sentido, além de ser importante garantir salários iguais entre eles, quando desempenhado o mesmo trabalho, também se mostra fundamental realizar uma reavaliação do valor atribuído à algumas ocupações, que podem estar refletindo as desigualdades de gênero na economia. Este é o caso das ocupações altamente feminizadas - acima de 80% de mulheres em sua composição - que apresentam, em sua maioria, salários médios inferiores ao salário médio da economia e também inferiores ao de ocupações análogas.

Cabe destacar que é bem estabelecido na literatura que ocupações com maior concentração de mulheres possuem piores salários (Rubery e Grimshaw, 2014; AAUW, 2018). Isso ocorre porque essas ocupações são subvalorizadas no mercado, com salários baixos tanto para homens como para mulheres. Nesse sentido, a análise do gap salarial restrita à mesma ocupação esconderia o principal fator que está por trás das diferenças salariais entre eles e elas, que é a subvalorização do trabalho feminino.

Nesse sentido, esse capítulo buscará identificar quais são as ocupações altamente feminizadas e a partir disso será feita uma comparação com ocupações de mesmo valor, de modo que seja possível verificar qual o tamanho do gap salarial ajustado, que será aquele encontrado a partir da comparação entre ocupações altamente feminizadas e ocupações definidas como de igual valor. Isso é feito para entender qual a dimensão das diferenças salariais entre as ocupações altamente feminizadas e ocupações que exigem o mesmo nível de qualificação e possuem a mesma natureza jurídica.

Cabe destacar que esse exercício é realizado tendo em vista a nova legislação de igualdade salarial, que define que homens e mulheres devem receber salário igual para trabalho igual ou de igual valor. Nessa perspectiva, é importante notar que definir ocupações de mesmo valor é uma tarefa complexa, por demandar um amplo conjunto de dados que permitam a realização desse exercício de forma acurada. Tendo isso em vista, e sabendo das limitações

existentes nas bases de dados, foi realizado um exercício para que fosse possível comparar as ocupações altamente feminizadas com ocupações análogas. Assim, utilizou-se a definição fornecida pela Classificação Brasileiro de Ocupações (CBO) para agregá-las em ocupações que exigissem o mesmo nível de habilidade e a mesma natureza de trabalho. A partir disso foi possível realizar uma comparação entre essas ocupações, as altamente feminizadas e às análogas a elas. Essa análise foi feita utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para o ano de 2022.

Nessa perspectiva, esse capítulo se inicia com a definição do que seriam ocupações de igual valor, destacando a importância dessa parte da legislação para atacar na raiz as desigualdades de gênero. Em seguida é apresentada a metodologia utilizada, assim como maiores explicações sobre a base de dados e a análise feita. Posteriormente é feito um breve panorama sobre o mercado de trabalho brasileiro e são apresentados os resultados do exercício realizado. Por fim, são feitas as conclusões do capítulo.

### **3.2 Comparação entre trabalhos de igual valor**

As legislações que asseguram igualdade salarial, além de procurarem garantir que homens e mulheres realizando o mesmo trabalho na mesma empresa recebam os mesmos salários, também ditam sobre a equidade salarial para trabalhos de mesmo valor (Jones e Bazeley, 2020). Smith e Whitehouse (2020) defendem que o princípio de salário igual para trabalho de igual valor tem potencial para mudar o sistema de pagamentos que reforça as desigualdades de gênero no mercado, mas esse instrumento vai depender das estratégias tomadas e também requer o reconhecimento de que as disparidades salariais são reflexo de um acúmulo de desigualdades de gênero estruturais. Por exemplo, a noção dos homens como sustentadores do lar contribuiu para a determinação de salários no início do século XX, que eram associados a “salários família”. Somado a isso, as normas sociais bem estabelecidas quanto as divisões do trabalho remunerado e não-remunerado refletiam no valor atribuído ao trabalho feminino. Esse acúmulo de fatores levou a maior valorização dos trabalhos realizados por homens e a menor valorização dos trabalhos realizados por mulheres, que inicialmente eram feitos somente dentro dos lares de forma não remunerada. No entanto, quando elas entram no mercado de trabalho, principalmente em ocupações ligadas ao trabalho de afazeres domésticos e cuidados, a não valorização desse trabalho se perpetua, atribuindo menor valor a essas tarefas quando realizadas no mercado.

No Brasil, a Lei nº 14.611/2023, determina que homens e mulheres devem receber salários iguais quando realizam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. Esse é um ponto fundamental na busca da eliminação do gap salarial de gênero, dado que a subvalorização do trabalho feminino está na raiz das diferenças salariais entre homens e mulheres (Cadernos de Formação, 2017). Isso porque é comum que ocupações com maior concentração de mulheres tenham menores salários em comparação com ocupações de igual valor, mas que não são majoritariamente realizadas por mulheres. Desse modo, a garantia de mesmo salário para trabalhos de igual valor seria também um caminho para atribuir valor justo a essas ocupações feminizadas.

A forma de analisar e comparar ocupações de igual valor é complexa. Apesar da ausência de uma definição precisa, o estudo realizado por Smith e Whitehouse (2020) foca nas características e no contexto no qual o trabalho é realizado, para que se possa compará-los. Os fatores contextuais a serem utilizados vão depender da metodologia adotada, se é inclusiva, reversa ou de deslocamento. A metodologia inclusiva define igual valor a partir de uma referência masculina, utilizando-o como um comparador para atribuir valor justo aquele trabalho. O ponto fraco dessa prática é que ela assume que o valor do trabalho atribuído aos homens foi definido de forma correta, valorizando os atributos associados a eles. Por sua vez, o critério inverso define igual valor a partir da reavaliação do valor atribuído ao trabalho realizado pelas mulheres. No entanto, isso pode acabar amplificando as características associadas a elas e contribuir para consolidar a subvalorização do trabalho feminino. Por fim, a prática do deslocamento define o valor do trabalho a partir de uma avaliação neutra ao gênero ao invés de usar qualquer critério dual de homem ou mulher. A dificuldade é formular um critério para essa definição que esteja isento de vieses (Smith e Whitehouse, 2020). Essa prática de reavaliar o valor atribuído as ocupações com maior concentração de mulheres é essencial para o alcance da equidade de gênero no mercado de trabalho. Além de chamar atenção para a raiz do problema, que não se resume ao fato de as mulheres estarem em ocupações com menores remunerações, mas sim que essas ocupações com maior concentração de mulheres são subvalorizadas.

Tendo isso em vista, Canadá, Bélgica e Suécia, implementaram políticas para buscar corrigir a sub remuneração estrutural das ocupações realizadas majoritariamente por mulheres. As políticas envolvem a implementação de sistemas para avaliar os empregos de forma neutra ao gênero, de modo que seja possível garantir salários iguais para trabalho igual e de igual valor (IGAS, 2023). Um exemplo apontado pelo estudo é o caso de trabalhadoras do setor de limpeza de um hotel, profissão majoritariamente feminina, em comparação com porteiros, que são em

sua maioria homens. Esses são dois trabalhos são comparáveis, mas recebem remunerações diferentes.

Para melhor compreensão da definição de trabalho de igual valor, cabe apresentar a definição da legislação espanhola: deve ser considerada a natureza do trabalho; os requerimentos profissionais, educacionais e de qualificação; e os fatores relativos a performance e as condições na qual o trabalho é desempenhado. Se todas essas variáveis forem equivalentes o trabalho será considerado de igual valor (OIT, 2022).

Como aponta um estudo da OIT (2022) é importante distinguir essas duas partes da Lei para chamar atenção de que as mulheres não somente estão recebendo menos desempenhando o mesmo trabalho, mas que seus trabalhos também são subvalorizados, prejudicando tanto homens como mulheres que estejam em ocupações feminizadas. Isso porque, historicamente, setores com maior concentração de mulheres tem salários menores que os que são dominados por homens (WGEA, 2016). Nessa perspectiva, a noção de trabalhos de mesmo valor se mostra extremamente valiosa, por destacar que trabalhos diferentes podem ser considerados de mesmo valor caso tenham os mesmos requisitos educacionais, profissionais e de treinamento; ou de responsabilidade; ou mesmas habilidades; ou que envolvam tarefas equivalentes. No entanto, cabe notar que realizar essa equivalência não é uma tarefa trivial e demandaria uma avaliação cuidadosa por meio de critérios objetivos.

Cortis et al. (2023) realizou uma pesquisa para identificar quais ocupações e setores que há maior concentração de mulheres, para que fosse possível avaliar as características dessas ocupações em comparação a média do mercado de trabalho. Foi um estudo realizado em parceria com a Comissão do Trabalho Justo (*Fair Work Commission*), que é responsável por definir o salário mínimo e auxiliar em questões relativas ao mercado de trabalho, e a Universidade de *New South Wales*. A motivação desse estudo é devido a situação remanescente das mulheres no mercado de trabalho, que apesar de terem avançado e aumentando sua participação e conseguido cada vez mais oportunidades de trabalho, ainda continuam concentradas em um pequeno espaço de mesmas ocupações e setores, e nos trabalhos de tempo parcial. O objetivo foi analisar quais ocupações e setores são mais afetados pela segregação de gênero. Em um primeiro momento são analisados os padrões de segregação ocupacional e setorial, separando em setores feminizados, aqueles cuja participação das mulheres é maior que 60%, e setores altamente feminizados, aqueles cuja participação delas excede 80%. A segunda etapa foi analisar algumas dessas ocupações altamente feminizadas por setor e avaliar as características dessas ocupações e se há algum indício de subvalorização nelas (Cortis et. al., 2023).

Com base no que foi feito por Cortis et al. (2023), e sabendo das limitações apresentadas pelas bases de dados disponíveis, foi feito um exercício para analisar as ocupações altamente feminizadas no mercado de trabalho formal brasileiro. O objetivo é analisar se o gap salarial de gênero é constante ou se ele muda a depender da concentração ou não de mulheres naquela ocupação. E se a alta concentração de mulheres reflete em subvalorização do trabalho, o que é feito através da comparação entre ocupações dentro do mesmo subgrupo ocupacional. É importante notar que os grupamentos ocupacionais não tratam de ocupações de mesmo valor, mas que estes serão utilizados como *proxy* para que seja possível compará-las e analisar as diferenças salariais apresentadas.

Esse exercício é importante para chamar atenção da sub remuneração histórica característica das ocupações majoritariamente ocupadas por mulheres. Nesse sentido, essa análise pode estimular políticas de reavaliação salarial de forma neutra, como foi feito nos países destacados anteriormente. Esse tipo de análise é essencial para garantir igualdade salarial no mercado de trabalho e deveria ser realizada de maneira periódica pelos órgãos governamentais preocupados com a igualdade salarial entre homens e mulheres.

### 3.3 Metodologia

O exercício realizado utilizou o banco de dados proveniente da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A escolha dessa base de dados se justifica por abarcar somente as ocupações formais e por ser um registro administrativo obrigatório de ser respondido pelas empresas. O escopo da legislação brasileira quanto a igualdade salarial abrange somente as firmas acima de cem empregados, no entanto nesse exercício serão analisadas todas as ocupações disponíveis pela RAIS.

A pesquisa foi realizada para o ano de 2022. Esse ano foi escolhido por ser o último com base de dados disponíveis pela RAIS. A análise das remunerações foi realizada utilizando a remuneração média nominal. No que tange as ocupações, foi utilizada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). As desagregações utilizadas referem-se a: família, subgrupo principal e grande grupo, que desagregam as ocupações em, respectivamente, 606, 45 e 9 ocupações.

As ocupações foram classificadas em cinco categorias: feminizadas, masculinizadas, equivalentes, altamente feminizadas e altamente masculinizadas. Baseado no estudo e Cortis et al. (2023) foi definido como ocupações feminizadas aquelas que acima de 60% de mulheres, masculinizadas as que concentravam mais de 60% dos homens e ocupações equivalentes

aquelas em que o a quantidade de homens e mulheres se encontrava no intervalo entre 40% e 60%. No caso das altamente feminizadas e masculinizadas, o critério adotado foi de ocupações com mais de 80% de mulheres ou homens, respectivamente. É importante notar que o critério a ser utilizado para essa definição não é algo comum na literatura, havendo diferentes estudos utilizados outros critérios<sup>30</sup>. No entanto, como apontado por Cortis et. al. (2023), definir ocupações acima de 60% como feminizadas tem sido o critério mais comumente utilizado.

Nesse sentido, foi utilizada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para obter essa desagregação. Como destacado pelo Ministério do Trabalho<sup>31</sup>, o conceito de ocupação é uma construção realizada pelos pesquisadores que buscam agregar empregos ou trabalhos similares. Primeiramente, foi utilizado o grupo CBO 2002 Família, que desagrega as ocupações em 606. Dentre essas 606 ocupações foram encontradas 31 ocupações altamente feminizadas. Assim, com objetivo de analisar essas ocupações, estas foram agrupadas em 10 subgrupos, utilizando a CBO 2002 subgrupo principal como base. A partir disso foi possível compará-las entre si e entre o resto das ocupações que também compõe aquela categoria. Cabe ressaltar que as ocupações definidas dentro da estrutura Família são definidas como “conjunto de postos de trabalho substancialmente iguais quanto a sua natureza e as qualificações exigidas”<sup>32</sup>. Por sua vez, o subgrupo principal engloba “ocupações que apresentam estreito parentesco tanto em relação à natureza de trabalho quanto aos níveis de qualificação exigidos”<sup>33</sup>.

Tendo isso em vista, além de apresentar o gap salarial para a mesma ocupação, também é possível realizar uma comparação entre as ocupações altamente feminizadas e aquelas que estão dentro do mesmo subgrupo principal. Essa análise é feita sob a hipótese de comparação de ocupações de igual valor. A partir disso é possível analisar qual seria o gap salarial ajustado, isto é, qual a diferença salarial entre uma mulher em uma ocupação altamente feminizada e um homem do mesmo subgrupo principal, mas cuja a ocupação não seja altamente feminizada.

### 3.4 Estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro formal

---

<sup>30</sup> Bachmann (2023) considera como ocupações feminizadas aquelas que contém acima de 70% de mulheres. O estudo da eurofound (<https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/no-one-left-behind-gender-segregation-workplace-sees-women-losing-out>) considerou como feminizadas ocupações que continham acima de 60% de mulheres. O estudo de Budig (2002) utilizou como critério para ocupações feminizadas aquelas acima de 80% de mulheres, enquanto Carranza, Das e Kotikula (2023) utilizam acima de 75%. E Torre (2018) considerou acima de 66,6% de mulheres como ocupação feminizada.

<sup>31</sup> <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf>

<sup>32</sup> <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf#11>

<sup>33</sup> <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf#11>

O mercado de trabalho brasileiro apresentou, em 2022, de acordo com os dados divulgados pela RAIS, 23.346.396 mulheres e 29.444.412 homens ocupados em postos formais. Tanto eles como elas estão alocados, principalmente, nos setores de *Indústria geral, Comércio, Serviço de informação, comunicação, imobiliárias e administrativa e na Administração Pública, saúde e educação*. Todos esses setores apresentam diferenças salariais entre os salários deles e delas, com o maior gap salarial em *Outros Serviços*, cujo salário médio dos homens é 57% maior que o das mulheres.

Tabela 1 – Distribuição e rendimento médio por setor, por sexo, 2022

<b>Atividade Econômica</b>	<b>% Homens no Setor</b>	<b>% Mulheres no Setor</b>	<b>Média Salarial Homens (R\$)</b>	<b>Média Salarial Mulheres (R\$)</b>	<b>Gap Salarial</b>
<b>Agropecuária</b>	5%	1%	2.420	1.968	19%
<b>Indústria Geral</b>	20%	11%	4.329	3.067	29%
<b>Construção</b>	8%	1%	3.291	3.110	6%
<b>Comércio</b>	19%	19%	2.914	2.493	14%
<b>Transportes</b>	7%	2%	3.511	3.314	6%
<b>Alojamento e Alimentação</b>	3%	5%	2.030	1.774	13%
<b>Serviço inf., fin., imob. e adm.</b>	17%	18%	5.170	4.014	22%
<b>APU, educação e saúde</b>	18%	39%	5.652	4.196	26%
<b>Outros Serviços</b>	2%	3%	5.667	2.420	57%
<b>Serviços Domésticos</b>	0%	0%	1.533	1.324	14%
<b>Total</b>	100%	100%	4.165	3.478	17%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

A análise setorial é útil para melhor compreensão da segregação vertical, isto é, para maior esclarecimento das diferenças existentes entre setores. Por exemplo, a partir da Tabela 1

é possível observar que o salário médio das mulheres é maior no setor de Administração Pública, educação e saúde, enquanto o dos homens é maior no setor de Outros Serviços. No quadro geral, as diferenças salariais entre eles e elas são, em média, de 17%. No entanto, esse dado agregado pouco ajuda a entender o porquê dessa diferença, escondendo as especificidades existentes dentro dos setores e ocupações.

Na análise realizada nesse capítulo, o foco será nas diferenças salariais por sexo nas ocupações e entre elas, com intuito de identificar e esclarecer mais cuidadosamente essas diferenças. Como abordado no 2º capítulo desse estudo, as diferenças salariais entre homens e mulheres ocorrem pelas mais diversas razões, desde maior nível de escolaridade e experiência a efetiva discriminação enfrentada por elas no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, a análise realizada buscou ocupações que fossem comparáveis, sob a hipótese de que seriam ocupações de igual valor, resguardadas as limitações existentes. Desse modo, é possível identificar quais são essas ocupações e qual a extensão do gap salarial ajustado a partir delas. É importante destacar que as comparações entre as ocupações são limitadas, visto que mais critérios deveriam ser utilizados para definir se estas são ou não ocupações de mesmo valor. Apesar dessas limitações, acredita-se que este estudo possa ser esclarecedor para chamar atenção da subvalorização do trabalho feminino que está na origem das discriminações salariais sofridas pelas mulheres.

Nesse sentido, esse trabalho buscou realizar um exercício de comparação entre ocupações consideradas de “igual valor” para buscar esclarecer e chamar atenção de que existem algumas ocupações no mercado de trabalho que são subvalorizadas e que apresentam substanciais diferenças salariais, que acabam sendo esquecidas devido as análises mais agregadas, que são mais comumente realizadas. Para isso, as ocupações foram separadas em cinco grupos ocupacionais: altamente feminizados, feminizados, altamente masculinizados, masculinizados e equivalentes.

Foram utilizados três tipos de desagregações para o estudo: (i) referente a família ocupacional, com 606 ocupações totais; (ii) referente ao subgrupo principal, com 45 ocupações totais e; (iii) referente ao grande grupo principal, com 9 ocupações totais. É claro que quanto mais desagregadas estiverem as ocupações mais extensa fica a análise. Nesse sentido, devido a limitação de tempo e com objetivo de tornar esse exercício mais compreensivo, buscou-se trabalhar prioritariamente com a categoria ocupacional das altamente feminizadas, dado que existe uma extensa literatura que aponta a existência de subvalorização das ocupações com maior concentração de mulheres (Rubery e Grimshaw, 2014; AAUW, 2018).

As Tabelas 2, 3 e 4 apresentam um retrato dessa divisão em categoriais ocupacionais. É possível observar, pela Tabela 2, que as ocupações masculinizadas, aquelas que apresentam

uma concentração acima de 60% de homens, são mais da metade do total de ocupações, seguidas do seu subgrupo, as altamente masculinizadas, cuja representação masculina é acima de 80%. Assim, apesar de os homens apresentarem 56% da força de trabalho em ocupações formais, as ocupações masculinizadas representam 64% das ocupações totais.

As diferenças salariais<sup>34</sup> mais substanciais dentre esses grupos são observadas nas ocupações equivalentes, aquelas em que não há predominância de nenhum sexo. E a menor diferença é na categoria das altamente feminizadas, com diferença salarial entre eles e elas de apenas 5%. A análise geral poderia levar a crer que as ocupações altamente feminizadas apresentam maior grau de equidade, no entanto, o que será explorado nas seções subsequentes, é que essas ocupações sofrem de subvalorização no mercado, com salários mais baixos tanto para homens como para mulheres, o que acaba estreitando as diferenças salariais entre eles e elas, dado que ambos se encontram em níveis inferiores.

É importante esclarecer que não se está defendendo que as ocupações dentro da mesma categoria ocupacional recebam exatamente os mesmos salários, mas sim que estas serão usadas como parâmetro de comparação. Ainda, também se faz necessário mencionar que a análise das ocupações altamente feminizadas não significa que as outras categorias ocupacionais definidas não tenham suas problemáticas, mas estas não serão alvo do escopo desse trabalho.

---

<sup>34</sup> Todas as médias salariais realizadas nesse estudo foram calculadas a partir da média ponderada.

Tabela 2 – Distribuição das ocupações pela categoria Família, por distribuição, salário médio e sexo, 2022

<b>Variáveis Analisadas</b>	<b>Feminizadas</b>	<b>Masculinizadas</b>	<b>Equivalentes</b>	<b>Altamente Feminizadas</b>	<b>Altamente Masculinizadas</b>	<b>Total</b>
<b>Total</b>	92	389	125	31	255	606
<b>Distribuição (%)</b>	15%	64%	21%	5%	42%	100%
<b>Média Salarial Homem (R\$)</b>	3.216	3.688	5.998	3.490	3.273	4.165
<b>Média Salarial Mulher (R\$)</b>	2.963	3.385	4.549	3.316	2.784	3.478
<b>Gap Salarial (%)</b>	8%	8%	24%	5%	15%	17%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

Tabela 3 – Distribuição das ocupações pela categoria Subgrupo Principal, por distribuição, salário médio e sexo

<b>Variáveis analisadas</b>	<b>Feminizadas</b>	<b>Masculinizadas</b>	<b>Equivalentes</b>	<b>Altamente Feminizadas</b>	<b>Altamente Masculinizadas</b>	<b>Total</b>
<b>Total</b>	7	26	12	1	16	45
<b>Distribuição (%)</b>	16%	58%	27%	2%	36%	100%
<b>Média Salarial Homem (R\$)</b>	5.843	3.854	3.976	3.528	3.041	4.165
<b>Média Salarial Mulher (R\$)</b>	4.097	3.559	3.048	3.815	2.201	3.478
<b>Gap Salarial (%)</b>	30%	8%	23%	-8%	28%	17%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022

Tabela 4 – Distribuição das ocupações pela categoria Grupo Principal, por distribuição, salário médio e sexo

	<b>Feminizadas</b>	<b>Masculinizadas</b>	<b>Equivalentes</b>	<b>Altamente Feminizadas</b>	<b>Altamente Masculinizadas</b>	<b>Total</b>
<b>Total</b>	2	4	3	-	4	9
<b>Distribuição (%)</b>	22%	44%	33%	-	44%	100%
<b>Média Salarial Homem (R\$)</b>	5.951	2.842	4.410	-	2.842	4.165
<b>Média Salarial Mulher (R\$)</b>	4.174	1.876	3.129	-	1.876	3.478
<b>Gap Salarial (%)</b>	30%	34%	29%	-	34%	17%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### 3.5 Segregação ocupacional

As ocupações e os setores nos quais homens e mulheres estão alocados são reflexo das discriminações e desigualdades sociais que fluem para o mercado de trabalho, de modo que a divisão sexual do trabalho pauta as ocupações em que elas e eles estarão inseridos. Apesar de elas estarem conseguindo ampliar sua participação no mercado de trabalho e estarem se inserindo em ocupações tradicionalmente masculinas, as mulheres ainda enfrentam desigualdades quando estão nessas ocupações, seja por receberem menores salários ou pela dificuldade enfrentada em ascender nesses postos (ONU Mulheres, 2016).

A estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileira é segregada, possuindo claramente uma separação entre as ocupações femininas e masculinas, estando elas alocadas em ocupações extensivas ao cuidar (Cotrim, Teixeira e Proni, 2020). Essas ocupações são consideradas feminizadas por serem ocupadas, majoritariamente, por mulheres, e sofrem de subvalorização no mercado.

Como aponta o estudo realizado por Teixeira e Saliba (2024), a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro vem evoluindo lentamente na última década. Na comparação percentual entre a participação delas em 2012 e em 2023, o aumento foi de apenas 1.2p.p.. Por outro lado, as autoras chamam atenção que nesse mesmo período o

percentual de desempregadas aumentou em 1,9p.p.. Isso indica que a participação delas no mercado de trabalho encontra-se estagnada nos últimos anos, e a hipótese das autoras é que a maior parte das mulheres que estão fora da força de trabalho realizam trabalhos de afazeres domésticos e cuidados não-remunerados. Nesse sentido, há uma parte da população em idade de trabalhar que ainda não foi incorporada à força de trabalho pelos encargos do lar e de cuidar, que poderiam ser solucionados caso houvesse uma partilha igual entre os parceiros no lar e maior oferta de serviços públicos que servissem para reduzir o tempo dedicado a essas tarefas. Como essa não é a realidade, a participação delas no mercado de trabalho continua pautada pelas responsabilidades ligadas ao lar e aos cuidados, principalmente quando há presença de filhos, e pela disponibilidade de serviços públicos (Teixeira e Saliba, 2024; ONU Mulheres, 2016).

Assim, o que se encontra, é que apesar de as mulheres terem aumentado participação no mercado de trabalho nos últimos anos, os rendimentos delas não acompanharam essa evolução. Isso mostra como o elevado tempo despendido por elas nas tarefas não remuneradas impactam na sua situação no mercado de trabalho, levando-as a buscar ocupações mais flexíveis ou empregos precários que as permitam fazer o equilíbrio de tempo entre o trabalho remunerado e não-remunerado (ONU Mulheres, 2016).

Um ponto importante destacado por Teixeira e Saliba (2024) é que as mulheres com renda familiar de até um salário mínimo são a maioria dentre as mulheres fora da força de trabalho e que as mulheres com renda até meio salário mínimo dedicam entre 24 a 25 horas semanais ao trabalho não-remunerado, em comparação com os homens desse mesmo grupo que dedicam entre 10 a 11 horas. Essa é uma estatística interessante pois mostra que as mulheres fora da força de trabalho aumentam a dedicação nas tarefas do lar, mas que os homens nessa mesma posição não obedecem a esse padrão. Isso reforça ainda mais a suposição de que a imposição dos trabalhos domésticos e de cuidados as mulheres atuam como uma importante barreira a sua entrada no mercado de trabalho, mas não só isso, visto que também as limitam a inserção em certas ocupações. O resultado disso é uma forte segregação ocupacional, que limita as mulheres a ocupações com menores remunerações e menor prestígio social. Além disso, são essas ocupações as primeiras a serem descartadas em momentos de crise econômica, mostrando-se mais vulneráveis no mercado de trabalho.

Como apontado pela OIT (2022b), a estereotipização ocupacional leva certas ocupações a serem predominantemente concentradas por mulheres ou homens. Os empregos conhecidos como “femininos” geralmente são subvalorizados e possuem menores remunerações. Isso ocorre porque os atributos relacionados às mulheres possuem menor valor

social que aqueles atribuídos aos homens. O reflexo disso é uma menor média salarial das mulheres em comparação aos homens, visto que as ocupações em que elas são predominantes pagam menos que as ocupações nas quais os homens estão em maioria.

### **3.6 Ocupações altamente feminizadas: gap salarial e gap salarial ajustado**

De acordo com os dados disponibilizados pela RAIS para 2022, podemos considerar 31 ocupações altamente feminizadas, a partir do conjunto total de 606 ocupações. Tendo isso em vista, com objetivo de comparar os salários dessas ocupações com outras ocupações equivalentes, foi utilizada a desagregação de Subgrupo Principal. Nesse sentido, as 31 ocupações se encontram em 10 subgrupos principais diferentes, que estão discriminados na Tabela 5.

Tabela 5 - Ocupações altamente feminizadas por subgrupo principal

<b>Subgrupo Principal</b>	<b>Total de Ocupações altamente feminizadas</b>	<b>Total de Ocupações no Subgrupo principal</b>
<b>Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e Afins</b>	4	18
<b>Profissionais do Ensino</b>	4	17
<b>Profissionais das Ciências Sociais e Humanas</b>	3	21
<b>Técnicos de Nível Médio das Ciências Biológicas, Bioquímicas, da saúde e afins</b>	4	18
<b>Professores Leigos e de Nível Médio</b>	3	7
<b>Técnicos de Nível Médio nas Ciências Administrativas</b>	1	20
<b>Técnicos em Nível Médio dos Serviços Culturais, das Comunicações e dos Desportos</b>	1	18
<b>Trabalhadores de Atendimento ao Público</b>	4	10
<b>Trabalhadores dos Serviços</b>	4	33
<b>Trabalhadores nas Indústria Têxtil, do Curtimento, do Vestuário e das Artes Gráficas</b>	3	38

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### **3.6.1 Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e Afins**

As mulheres são 69% do total nesse grupo ocupacional. No subgrupo dos profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e Afins, é possível observar que existem quatro ocupações altamente feminizadas: enfermeiros, nutricionistas, fonoaudiólogos e terapeutas ocupacionais. Pela Tabela 6, podemos observar que as diferenças salariais entre homens e mulheres dentro das próprias ocupações altamente feminizadas variam, mas que as mulheres, em geral,

apresentam maiores salários que os homens. No entanto, cabe destacar que o percentual de homens nessas ocupações é substancialmente baixo.

A categoria dos enfermeiros chama atenção por concentrar mais de 40% das mulheres dentro desse subgrupo ocupacional e por ser um nicho tradicionalmente feminino, não só no Brasil como no resto do mundo. Essa também é a profissão no ramo de saúde com maior número de trabalhadores registrados<sup>35</sup>. De acordo com Souza et. al. (2021), mais de 90% de ocupados na enfermagem ao redor do mundo são mulheres. No Brasil, esse padrão se mantém, com 85% dessa ocupação sendo formada por mulheres. A feminização dessa profissão é reflexo da estrutura mercadológica que destina às mulheres as profissões extensivas ao cuidar, essencialmente concentradas nos setores de saúde, educação, serviços sociais e domésticos (Melo e Thomé, 2018).

A comparação dos rendimentos médios entre as ocupações altamente feminizadas e o restante das ocupações nesse subgrupo ocupacional, destacado com gap salarial ajustado, ressalta as disparidades salariais. Isso porque as mulheres nas ocupações altamente feminizadas recebem salários significativamente inferiores aos dos homens que estão dentro do mesmo subgrupo ocupacional. Em outras palavras, uma nutricionista recebe, em média, 51% a menos que um homem ocupado na categoria “outros” dos profissionais das ciências biológicas. Nessa linha, as fonoaudiólogas, terapeutas e enfermeiras recebem, em média, respectivamente, 48%, 46% e 29% a menos.

Esses dados chamam atenção visto que a diferença salarial entre eles e elas em ocupações que não tem elevada concentração de mulheres é de apenas 12%. Isto é, as mulheres profissionais das ciências Biológicas e afins, que não estão em ocupações altamente feminizadas, recebem, em média, 12% a menos que os homens nessas mesmas ocupações. Esse gap salarial é menor que o gap salarial médio da economia, de 17%.

Como apontam Lombardi e Campos (2018), a remuneração pode ser utilizada como um indicador da valorização de uma ocupação pela sociedade e ocupações tradicionalmente desempenhadas por mulheres têm sido subvalorizadas ao longo do tempo. Na comparação realizada entre os ganhos das enfermeiras e dos médicos, encontrou-se que eles auferiam mais que o dobro do rendimento delas em 2015 (Lombardi e Campos, 2018), padrão que se manteve em 2022. Essa brutal diferença de rendimentos entre médicos e enfermeiros é um retrato da

---

<sup>35</sup><https://www.aacnnursing.org/news-data/fact-sheets/nursing-workforce-fact-sheet#:~:text=Nursing%20is%20the%20nation's%20largest,89%25%20are%20employed%20in%20nursing.&text=The%20median%20age%20of%20RNs,over%20the%20next%20five%20years.>

subvalorização dessa profissão. Nesse sentido, cabe suscitar a reflexão de uma nova concepção de valores para esta profissão, que reflete a baixa valorização social do ato de cuidar.

Tabela 6 – Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e Afins

Variáveis de análise	Enfermeiros de Nível Superior e Afins	Nutricionistas	Fonoaudiólogos	Terapeutas Ocupacionais e Afins	Outros**
Volume Mulheres	339.644	52.989	18.398	9.536	437.321
Volume Homens	61.789	3.785	1.400	1.004	312.468
Salário Médio Mulher (R\$)	6.360,7	4.433,7	4.707,9	4.836,6	7.907,2
Salário Médio Homem (R\$)	6.359,8	4.122,2	3.904,3	4.342,8	9.018,4
Gap Salarial na ocupação	0%	-8%	-21%	-11%	12%
Gap Salarial Ajustado*	29%	51%	48%	46%	12%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

### 3.6.2 Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas

O subgrupo de trabalhadores na Indústria têxtil constitui-se de 38 ocupações, sendo três delas altamente feminizadas. Essas três são: trabalhadores polivalentes das indústrias de confecção de roupas, operadores de máquinas para costura de peças do vestuário e trabalhadores artesanais da confecção de roupas.

O setor têxtil é um local de histórica concentração feminina, desde a primeira revolução industrial (Melo, 2000), e permanece com elevada concentração de mulheres ainda em 2022, sendo elas 58% das trabalhadoras nessas ocupações<sup>36</sup>. Em geral, essas ocupações demandam trabalhadores com pouca escolaridade, são intensivas em trabalho, com baixa tecnologia e possuem baixos rendimentos. A busca por competitividade nessas ocupações

<sup>36</sup> É importante destacar que as ocupações no setor têxtil e de confecções além de serem majoritariamente femininas são, muitas vezes, temporárias (Luchiari, 2013). Isso nos leva a crer que este percentual de mulheres nessa ocupação é ainda maior caso fossem analisadas também as ocupadas na informalidade.

geralmente ocorre a partir da redução de salários, tornando ainda mais precária a vida das trabalhadoras nessas ocupações (Cadó, De Oliveira e Moreira, 2019).

Somado a isso, os últimos anos vem mostrando uma nova organização das trabalhadoras nesta pasta, de modo que as grandes empresas conseguem terceirizar a contratação de trabalhadoras na parte de confecção de peças e vestuários. Assim, as empresas conseguem reduzir seus custos por não ficarem mais encarregadas de arcar com os encargos trabalhistas que envolvem a contratação, tornando mais precárias as ocupações destas trabalhadoras (Luchiari, 2013).

Esta precarização do trabalho pode ser facilmente observada através das remunerações auferidas pelos trabalhadores nestas ocupações. No subgrupo de trabalhadores na indústria têxtil, o salário médio das mulheres é de R\$ 1.706,6 reais, enquanto o dos homens é de R\$ 2.231,5 reais, isto é, elas recebem 24% a menos que os homens dentro desse grupo ocupacional. Cabe chamar atenção que os rendimentos recebidos pelos trabalhadores nessas ocupações são abaixo da média nacional, com as mulheres nessas ocupações recebendo 51% a menos que a média salarial nacional feminina.

No âmbito das altamente feminizadas, esse fato se aprofunda. Se os rendimentos médios agregados dessa ocupação já são baixos, quando desagregamos em ocupações altamente feminizadas dentro desse subgrupo ocupacional, observamos ainda maiores diferenças. Com o gap salarial ajustado de, em média, 32%.

É possível observar que os rendimentos nessas ocupações altamente feminizadas são baixos tanto para elas como para eles. No caso das operadoras de máquinas de costura e de peças, as mulheres chegam a ganhar até 9% a mais que eles, sendo elas 86% das trabalhadoras nessa posição. Nas outras duas ocupações altamente feminizadas, os rendimentos entre eles e elas são similares.

Por fim, cabe chamar atenção que a elevada concentração das mulheres nessas ocupações com baixos rendimentos contribuem para reduzir o salário médio nacional delas. Além disso, a perpetuação destas ocupações como nichos femininos causa preocupação, justamente pelo setor têxtil ser amplamente conhecido como um setor que hiper explora a força de trabalho, contribuindo para vulnerabilidade do trabalho feminino (Cadó, De Oliveira e Moreira, 2019).

Tabela 7 – Trabalhadores nas Indústria Têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas

Variáveis de análise	Trabalhadores Polivalentes das Indústrias da Confecção de Roupas	Operadores de Máquinas para Costura de Peças do Vestuário	Trabalhadores Artesanais da Confecção de Roupas	Outros**
Volume Mulheres	35.415	222.904	1.640	310.585
Volume Homens	5.133	36.396	225	375.532
Salário Médio Mulher (R\$)	1.565,9	1.597,0	1.591,4	1.802,0
Salário Médio Homem (R\$)	1.637,1	1.458,9	1.644,3	2.314,8
Gap Salarial na ocupação	4%	-9%	3%	22%
Gap Salarial Ajustado*	32%	31%	31%	22%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

### 3.6.3 Profissionais do Ensino e Professores Leigos e de Nível Médio

Os profissionais do ensino são um subgrupo constituído de 17 ocupações, nas quais 4 são consideradas altamente feminizadas. Estas são, como pode ser observado na Tabela 8, as de: (i) Professores de Nível Superior na Educação Infantil, (ii) Professores de Nível Superior do Ensino Fundamental (1 a 4 série), (iii) Professores de Educação Especial e (iv) Programadores, Avaliadores e Orientadores de Ensino. Há uma clara separação entre as mulheres e os homens nesse subgrupo, com elas sendo professoras, majoritariamente, da educação básica e eles sendo maioria dos professores no ensino superior. Esse fato per se já explica uma parte dos diferenciais salariais entre eles, dado que os rendimentos dos profissionais do ensino superior é de, em média, R\$ 8.124,9 para os homens e R\$ 7.069,5 para as mulheres. Estes profissionais do ensino superior constituem quase um terço dos homens nessa categoria de profissionais de ensino, enquanto são somente 13% no caso das mulheres. É importante chamar atenção para esse ponto dado que essa ocupação é a que possui maiores salários dentro desse subgrupo ocupacional analisado. Nesse sentido, há uma evidente divisão sexual na categoria dos profissionais do ensino, no qual eles se encontram em maioria nas ocupações que possuem maiores remunerações.

Tabela 8 – Profissionais do ensino

Variáveis de análise	Prof. de Nível Superior na Educação Infantil	Prof. de Nível Superior do Ensino Fund. (1 a 4 série)	Prof. de Educação Especial	Programadores, Avaliadores e Orientadores de Ensino	Outros**
Volume Mulheres	204.696	732.753	25.784	213.995	720.78
Volume Homens	22.931	162.630	2.378	49.315	507.248
Salário Médio Mulher (R\$)	3.972,9	4.426,3	3.730,5	4.691,6	5.663,9
Salário Médio Homem (R\$)	4.768,4	4.378,4	3.665,6	4.844,1	6.586,5
Gap Salarial na ocupação	17%	-1%	-2%	3%	14%
Gap Salarial Ajustado*	40%	33%	43%	29%	14%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

A feminização das mulheres no magistério é resultado da sua inserção no mercado de trabalho, no fim do século XIX. A busca inicial por ocupações que fossem extensivas ao papel da mulher na sociedade, somado ao fato de que, àquela época, esta era uma das únicas formas delas irem além do ensino primário, levou a maior concentração de mulheres nessa profissão. Nesse sentido, é justamente a visão de educadora como um papel vocacional destinado a mulher que leva a desvalorização dessa profissão, visto que se entrelaçam os papéis entre o trabalho não-remunerado e a sua ocupação (Antunes e Accorsi, 2019).

Vianna (2001) aprofunda esse debate e destaca que o caráter feminino da docência se encadeia com a reprodução de práticas machistas, levando essas ocupações a baixos salários e más condições de trabalho. Somado a isso, a expansão do ensino primário em meados do século XX, sem preparação do Estado acarretou em prejuízos para essa ocupação. Um dos fatores pontuados é da oficialização do magistério leigo, que é o profissional que trabalha como docente sem possuir a habilitação mínima exigida. Rabelo, Martins e Aveiro (2000) destacam que a feminização da docência era necessária para expansão do ensino, pelo custo reduzido do trabalho das mulheres em comparação ao dos homens. Com a desvalorização do trabalho feminino sempre fundamentado na ligação do magistério como vocação feminina.

A categoria dos professores leigos apresenta salários significativamente inferiores em comparação ao grupo dos profissionais de ensino. Isso pode ser explicado, principalmente, pela diferença na exigência de qualificação entre eles. Por outro lado, o que cabe chamar atenção, apesar de não ser fato surpreendente, é da elevada concentração de mulheres nesta ocupação, sendo elas 81% entre os professores leigos e de nível médio.

O subgrupo de professores leigos e de ensino médio é constituída por 7 ocupações, entre as quais 3 são altamente feminizadas, as de professores de nível médio da educação infantil, a de professores de nível médio no ensino fundamental e as de professores leigos no ensino fundamental. No caso dessas ocupações, os salários das mulheres são, em sua maioria, superiores aos dos homens.

Tabela 9 - Professores Leigos e de nível médio

Variáveis de análise	Prof. de Nível Médio da Educação Infantil	Prof. de Nível Médio no Ensino Fundamental	Prof. Leigos no Ensino Fundamental	Outros**
Volume Mulheres	404.617	540.316	18.070	204.910
Volume Homens	23.674	128.864	3.119	121.290
Salário Médio Mulher (R\$)	3.358,0	4.718,9	3.601,4	2.350,6
Salário Médio Homem (R\$)	2.854,5	4.830,5	3.606,4	2.273,3
Gap Salarial na ocupação	-18%	2%	0%	-3%
Gap Salarial Ajustado*	-48%	-108%	-58%	-3%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

### 3.6.4 Profissionais das Ciências Sociais e Humanas

O subgrupo ocupacional de profissionais das Ciências Sociais e Humanas é composto por 3 ocupações altamente feminizadas, são elas: (i) psicólogos e psicanalistas, (ii) assistentes sociais e economistas domésticos e (iii) profissionais dos recursos humanos. É possível observar, a partir da Tabela 10, que há uma significativa diferença salarial entre as ocupações altamente feminizadas e o resto das ocupações que compõe este subgrupo ocupacional. O gap salarial ajustado chega a até 57% no caso das psicólogas e psicanalistas, e é maior que 50% nas

outras duas ocupações. Essas ocupações correspondem a quase 30% do total de mulheres entre os profissionais das Ciências Sociais e Humanas, o que contribui para um elevado gap salarial nesse grupo ocupacional, de 36%. O gap salarial cai para 33% quando analisadas todas as ocupações, exceto as altamente feminizadas.

Tabela 10 – Profissionais das Ciências Sociais e Humanas

Variáveis de análise	Psicólogos e Psicanalistas	Assistentes Sociais e Economistas Domésticos	Profissionais de Recursos Humanos	Outros**
Volume Mulheres	67.829	85.994	95.511	614.333
Volume Homens	12.376	8.101	21.104	448.907
Salário Médio Mulher (R\$)	4.562,2	5.147,0	5.285,6	7.100,0
Salário Médio Homem (R\$)	4.589,2	5.861,4	6.380,9	10.589,2
Gap Salarial na ocupação	1%	12%	17%	33%
Gap Salarial Ajustado*	57%	51%	50%	33%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

Cabe pontuar alguns fatores que chamaram atenção nesse quadro. O maior salário dentro dessa categoria é dos Auditores Fiscais do Tesouro, cujo percentual de homens é de 76%. O maior gap salarial entre as ocupações nesse grupo foi nos Auditores Fiscais do Trabalho, em que as mulheres ganham, em média, 50% a menos que os homens. As profissões de administradores, contadores, secretários executivos, profissionais de pesquisa e análises econômicas, profissionais de administração econômico-financeira e operadores de mercado financeiro também chamaram atenção devido as diferenças salariais em comparação com as mulheres na mesma ocupação, com diferenças salariais de 28%, 29%, 31%, 31%, 35% e 44%, respectivamente. Em outras palavras, mulheres operadoras financeiras recebem, em média, 44% a menos que os homens nessa mesma ocupação.

É possível observar que essas ocupações que apresentaram maiores diferenciais salariais são as ligadas as ciências exatas, ramo tradicionalmente masculino. Apesar disso, nenhuma dessas poderia ser categorizada como altamente masculinizada, dado que a proporção

de homens e mulheres nessas ocupações se mostrou equilibrado. Nessa perspectiva, o que se apresenta é que a despeito da inserção das mulheres em nichos ocupacionais masculinos, elas ainda enfrentam discriminações salariais nesses postos.

### **3.6.5 Técnicos de Nível médio das Ciências Biológicas, Bioquímicas, da Saúde e Afins, das Ciências Administrativas e dos Serviços Culturais, das Comunicações e dos Desportos**

As profissões de técnicos de nível médio, em geral, por demandarem menores qualificações, apresentam salários médios menores. No entanto, a depender do setor no qual os indivíduos estão inseridos os salários médios se diferenciam. No caso dos técnicos de nível médio das ciências biológicas, o salário médio dos homens é de R\$ 3.662,8 e o das mulheres é de R\$ 2.983,7. Quando retiramos as ocupações altamente feminizadas, que são apresentadas na categoria “Outros” na Tabela 11, vemos que o salário médio dos homens e das mulheres se eleva, sendo uma clara demonstração da subvalorização das ocupações altamente feminizadas nesse subgrupo ocupacional.

O subgrupo de técnicos de nível médio das Ciências biológicas é composto por 18 ocupações, entre as quais 4 são altamente feminizadas, sendo elas: técnicos em fisioterapia e afins, técnicos e auxiliares de enfermagem, técnicos de odontologia e testadores sensoriais. Quando comparamos os salários das mulheres nas ocupações altamente feminizadas com o salário médio dos homens, sem incluir as ocupações altamente feminizadas, encontramos um gap salarial ajustado que alcança 56% no caso das técnicas em fisioterapia e 55% nas técnicas de odontologia. Ambas são ocupações tradicionalmente femininas e necessitam de atributos que são majoritariamente vinculados às mulheres. Como essas características são atreladas a uma suposta vocação feminina, e constantemente desvalorizadas por serem entendidas como feitas por amor, isso resulta em menores salários também nas ocupações que se estendem a esse princípio.

Tabela 11 – Técnicos das Ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins

Variáveis de análise	Técnicos em Fisioterapia e Afins	Técnicos e Auxiliares de Enfermagem	Técnicos de Odontologia	Testadores Sensoriais	Outros**
Volume Mulheres	18.678	925.774	103.946	2.899	116.475
Volume Homens	1.870	161.397	13.661	443	114.936
Salário Médio Mulher (R\$)	1.960,1	3.059,5	2.008,1	2.416,6	3.429,3
Salário Médio Homem (R\$)	2.324,7	3.235,9	1.952,1	7.578,3	4.472,3
Gap Salarial na ocupação	16%	5%	-3%	68%	23%
Gap Salarial Ajustado*	56%	32%	55%	46%	23%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

As ocupações que compõe o subgrupo ocupacional de Técnicos de nível médio nas Ciências Administrativas são 20, sendo somente uma considerada altamente feminizada, a de técnicos em secretariados. Como pode ser observado a partir da Tabela 12, o gap salarial nessa ocupação é de 9%, mas quando analisado o gap salarial ajustado, este chega a alcançar 56%. Cabe chamar atenção que este é o segundo menor salário dentro desse subgrupo ocupacional, atrás apenas de representantes comerciais autônomos. Mas cabe destacar que os técnicos em secretariado são 81% mulheres e representam 15 vezes mais em volume que os representantes comerciais autônomos.

Tabela 12 – Técnicos de nível médio nas ciências administrativas

Variáveis de análise	Técnicos em secretariados, taquígrafos e estenotipistas	Outros**
Volume Mulheres	47.276	602.956
Volume Homens	11.202	591.589
Salário Médio Mulher (R\$)	2.811,5	4.906,2
Salário Médio Homem (R\$)	3.090,0	6.369,5
Gap Salarial na ocupação	9%	23%
Gap Salarial Ajustado*	56%	23%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

No subgrupo ocupacional de técnicos em nível médio dos serviços culturais, apenas uma ocupação foi considerada altamente feminizada, a de modelos. No entanto, essa ocupação representa somente 0,2% das ocupações das mulheres dentro desse subgrupo. Nesse sentido, o que pode ser observado pela Tabela 13 é que o gap salarial é de 21% para essa ocupação, mas que o gap salarial ajustado é negativo, indicando que as mulheres modelos recebem 13% a mais que os homens nesse subgrupo ocupacional.

Tabela 13 – Técnicos em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos

Variáveis de análise	Modelos	Outros**
Volume Mulheres	163	74.984
Volume Homens	24	90.154
Salário Médio Mulher (R\$)	2.543,3	3.502,2
Salário Médio Homem (R\$)	3.224,1	2.252,5
Gap Salarial na ocupação	21%	-55%
Gap Salarial Ajustado*	-13%	-55%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

### 3.6.6 Trabalhadores dos Serviços e de Atendimento ao Público

O subgrupo ocupacional de trabalhadores de Serviços é composto por 37 ocupações, nas quais 4 são altamente feminizadas. São estas: mordomos e governantas; camareiros, roupeiros e afins; trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento e; cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos. É possível observar, através da Tabela 14, que os rendimentos entre as mesmas ocupações não variam muito, comparando homens e mulheres. Isso porque o nível de rendimento nestas ocupações já é significativamente abaixo dos rendimentos médios

dos dois sexos. O salário médio desse subgrupo ocupacional, excluindo as ocupações altamente feminizadas, também é baixo, sendo o deles e o delas metade dos rendimentos médios nacionais auferidos por eles.

Os trabalhadores nos serviços merecem uma atenção especial, visto que está é uma categoria que está fortemente presente no mercado informal. A análise realizada nesse trabalho utiliza informações somente dos trabalhadores formais, o que pode distorcer a realidade, por isso precisa ser realizada com cautela. Um exemplo claro dessa distorção são as trabalhadoras do serviço doméstico<sup>37</sup>. Esta ocupação é altamente feminizada, dado que mais de 90% das ocupadas são mulheres<sup>38</sup>. Na análise somente dos setores formais, a proporção entre homens e mulheres é similar, com elas sendo 55% e eles 45%. O que permanece, mesmo na análise somente da parte formal da economia, é que elas continuam obtendo uma das piores remunerações do mercado. A diferença entre o rendimento médio das domésticas e o rendimento médio das mulheres é substancial, com as domésticas auferindo 63% menos que o resto das mulheres ocupadas. Esse é um caso bastante emblemático para chamar atenção para o setor informal da economia, que não é atingido pela legislação de igualdade salarial, mas que é responsável por empregar mais de 1/3 dos ocupados no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, toda ocupação prestadora de serviços merece atenção diferenciada quando se busca igualdade salarial, justamente porque são ocupações que normalmente estão ligadas ao setor informal e cuja predominância de mulheres é evidente (Melo e Bandeira, 2005).

A partir da Tabela 13 é possível observar que as ocupações altamente feminizadas dentro do subgrupo ocupacional dos trabalhadores dos serviços é pouco significativa em relação ao total desse subgrupo, correspondendo a menos de 5% no caso das mulheres e a menos de 1% no caso dos homens. Dito isso, ainda sim é válido chamar atenção para as diferenças salariais entre os rendimentos auferidos nas ocupações altamente feminizadas e o rendimento médio dos homens no resto das ocupações referente aos trabalhadores de serviços, exceto as altamente feminizadas. Nesse sentido, nota-se que o gap salarial ajustado alcança até 33%, como é o caso das trabalhadoras nos serviços de higiene e embelezamento.

---

<sup>37</sup> <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/emprego-domestico-no-brasil-e-formado-por-mulheres>

<sup>38</sup> <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-03/empregos-com-carteira-assinada-batem-recorde-segundo-ibge>

Tabela 14 - Trabalhadores dos Serviços

Variáveis de análise	Mordomos e Governantas	Camareiros, Roupeiros e Afins	Trab. nos Serv. de Higiene e Embelezamento	Cuidadores de Crianças, Jovens, Adultos e Idosos	Outros**
Volume Mulheres	7.424	88.310	17.217	93.144	4.112.149
Volume Homens	1.650	9.825	3.604	13.134	4.521.537
Salário Médio Mulher (R\$)	2.674,4	1.537,6	1.510,7	1.681,3	1.742,3
Salário Médio Homem (R\$)	2.548,2	1.721,4	1.637,6	1.708,9	2.263,2
Gap Salarial na ocupação	-5%	11%	8%	2%	23%
Gap Salarial Ajustado*	-18%	32%	33%	26%	23%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

A Tabela 15 apresenta as ocupações altamente feminizadas entre o subgrupo principal de trabalhadores de atendimento ao público. Nessa categoria ocupacional, 80% são mulheres e é possível observar que as ocupações altamente feminizadas se destacam, por representarem mais de 70% das ocupações em que elas estão inseridas e 60% das ocupações em que eles estão. Chama atenção que em todas as ocupações altamente feminizadas há um gap salarial significativo, com exceção aos coletadores de apostas de jogos. Isso reforça a necessidade de uma legislação que garanta salários iguais. Por fim, esses diferenciais se aprofundam quando analisamos o gap salarial ajustado, que é de 21,8% no caso das recepcionistas, e chega a 31,8% no caso dos coletadores de apostas de jogos.

Tabela 15 - Trabalhadores de Atendimento ao público

Variáveis de análise	Caixas e Bilheteiros (Exceto Caixa de Banco)	Coletadores de Apostas e de Jogos	Recepcionistas	Telefonistas	Outros**
Volume Mulheres	859.169	19.762	635.003	41.496	529.034
Volume Homens	175.275	3.059	141.186	8.735	221.718
Salário Médio Mulher (R\$)	1.830,3	1.503,8	1.722,6	2.023,1	2.081,4
Salário Médio Homem (R\$)	2.129,4	1.510,1	1.919,7	2.516,4	2.203,6
Gap Salarial na ocupação	14,0%	0,4%	10,3%	19,6%	5,5%
Gap Salarial Ajustado*	16,9%	31,8%	21,8%	8,2%	5,5%

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

\*Análise do gap salarial entre as mulheres nas ocupações altamente feminizadas e os homens na categoria “Outros”.

\*\*São as outras ocupações que compõem esse subgrupo ocupacional, exceto as altamente feminizadas. Os anexos contêm a categoria “outros” desagregada para cada subgrupo ocupacional.

### 3.7 Considerações finais

Esse capítulo buscou mostrar que as mulheres ainda estão concentradas em ocupações conhecidas como nichos femininos, e que essas ocupações apresentam baixos salários em geral. Nesse sentido, foi possível observar que na maioria dos casos o gap salarial ajustado apresenta diferenciais salariais ainda maiores. Esse fator reforça os registros da literatura que apontam que há subvalorização do trabalho feminino, o que ficou evidente a partir da análise do gap salarial ajustado.

Nesse sentido, esse exercício mostra como a aplicação da Lei de Igualdade Salarial é fundamental para conseguir reverter esse quadro. Assim, o foco deve ser dado tanto em remunerar igual trabalhos iguais, mas também em buscar remunerar igualmente trabalhos de igual valor. Esse é um exercício complexo de ser realizado se respeitados todos os requisitos que definem trabalhos de mesmo valor, mas seria de suma importância que o Estado realizasse esse esforço para auxiliar na reavaliação dos valores atribuídos a essas ocupações. Nessa perspectiva, é preciso que o primeiro passo para combater a subvalorização do trabalho feminino venha de uma ação do governo, a partir de uma reestruturação salarial das ocupações altamente feminizadas.

Por fim, cabe chamar atenção que existe uma parte significativa da economia na qual a Lei não é capaz de alcançar, o setor informal. Tendo isso em vista, e sabendo da elevada participação das mulheres nesse setor, outro ponto importante para alcançar maior igualdade salarial seria através de políticas que visassem aumentar a formalidade da economia, o que ampliaria o escopo do que a Lei pode alcançar. Ainda, cabe destacar que a nova legislação servirá para atacar um aspecto da desigualdade de gênero, referente aos diferenciais salariais. As outras diversas formas de desigualdade de gênero sofridas pelas mulheres serão foco de outra política ou legislação. Assim, a eficácia da lei de igualdade salarial deve ser feita através de metas e prazos bem definidos sobre até qual ponto a lei é capaz de abranger.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a partir de quais instrumentos a nova legislação de igualdade salarial é capaz de combater as desigualdades salariais de gênero no mercado de trabalho. Para isso, foi realizada, primeiramente, uma revisão de literatura que ajudasse a entender o porquê da existência e permanência das desigualdades salariais entre homens e mulheres. É importante destacar que a depender da base teórica utilizada as respostas serão diferentes. No presente estudo foram apresentadas duas visões, a fundamentada pelo capital humano e pela teoria neoclássica e a fornecida pela economia feminista. Em seguida, foi realizada uma análise das legislações de igualdade salarial de diversos países, para melhor compreensão dos principais instrumentos e políticas implementadas no combate as discriminações salariais. Em conjunto, foi realizada uma análise quanto a nova lei de igualdade salarial brasileira, a fim de esclarecer qual seu papel para reduzir o gap salarial de gênero no Brasil e o que poderia ser feito, com base no que foi adotado em outros países, para tornar esse processo mais eficaz. Por fim, foi realizado um exercício que comparou os salários de mulheres e homens em ocupações de igual valor, a partir de ocupações altamente feminizadas. Nesse sentido, foi possível mostrar que a comparação de salários somente entre ocupações idênticas esconde a raiz do gap salarial de gênero, que é a subvalorização do trabalho feminino. O rebaixamento dos salários em ocupações com maior concentração de mulheres acomete tanto os rendimentos das mulheres como dos homens que estão inseridos nessas profissões. Assim, esse exercício buscou mostrar que as disparidades salariais entre homens e mulheres precisam também ser combatidas pela ótica da subvalorização do trabalho feminino, que demandam uma reestruturação salarial, para que seja possível caminhar para um mercado de trabalho mais igual.

Nessa perspectiva, é de comum acordo, independente da corrente teórica, que as mulheres recebem menores salários que os homens no mercado de trabalho, a explicação e o peso dado aos fatores que ajudam a explicar esse diferencial mudam a depender da teoria utilizada. As diferenças podem ser provenientes de fatores objetivos, principalmente no que tange ao nível de experiência e escolaridade, ou produto do setor ou ocupação ao qual elas estão inseridas; ou podem ser fruto de discriminação. A visão neoclássica chama atenção para o papel das escolhas e preferências para explicar esses diferenciais. Nesse sentido, as mulheres optariam por terem menor escolaridade e menor nível de experiência, pois têm preferência em dedicar maior parte do seu tempo ao trabalho não-remunerado. Na perspectiva das teóricas da economia feminista, a maior dedicação das mulheres ao trabalho não-remunerado e a maior dedicação dos homens ao trabalho remunerado é resultado de normas sociais bem estabelecidas

que definem o papel do homem como sustentador do lar e o papel da mulher como cuidadora. Isso contribui para a visão diferenciada que o mercado possui para as trabalhadoras mulheres em comparação aos homens. O resultado disso é que os trabalhos delas são, geralmente, considerados descartáveis, dado que são vistos como renda extra no lar, e conseqüentemente são os primeiros a serem cortados em momentos de crise econômica. Tendo isso em vista, esse trabalho sustenta-se na hipótese de que a maior dedicação das mulheres ao trabalho não remunerado é um fator socialmente imposto, e não resultado de preferências, de modo que pode ser ressignificado tanto no interior das famílias como quando realizado de forma remunerada no mercado.

Além disso, o que se percebeu ao longo dos anos foi que apesar de as mulheres terem desconstruído certas crenças quanto ao seu papel no mercado de trabalho e aumentado seu nível de escolaridade e experiência e se inserido nas mais diversas ocupações, os homens se mantiveram basicamente restritos ao trabalho remunerado, com quase nenhuma mudança significativa nas últimas décadas quanto a maior realização do trabalho não-remunerado. Nesse sentido, fica evidente que a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho enfrenta barreiras que não são experienciadas pelos homens, o que dificulta sua constância e ascensão em determinadas ocupações. Tendo isso em vista, uma forma de tornar a entrada e permanência deles e delas no mercado de trabalho mais igualitária seria através de políticas que promovessem maior compartilhamento nas tarefas de afazeres domésticos e cuidados. O Estado também poderia auxiliar para atenuar a sobrecarga de tempo que se impõe a vida das mulheres. Isso pode ser feito através da maior oferta de serviços públicos, como creches e escolas de tempo integral, que reduziriam o tempo dedicado pelas mulheres ao trabalho não-remunerado.

A despeito de todas as barreiras que são somadas a vida da mulher, quando entram no mercado de trabalho elas continuam a enfrentar discriminações de gênero. As diferenças salariais entre seus rendimentos e dos homens é um fator que deve ser destacado, dado que as mulheres recebem, em média, 17% a menos que eles no mercado de trabalho formal. Esse gap salarial se acentua de acordo com o recorte analisado, sendo ainda maior em funções com maiores salários, como é o caso dos cargos de chefia. Ainda, a depender do tipo de ocupação, do setor, se é trabalho parcial ou tempo integral, da idade, se tem ou não filhos, essas diferenças se acentuam ainda mais. Como essa problemática atinge os mais diversos países ao redor do mundo, esta vem sendo alvo de políticas públicas que tentam mitigar e combater as discriminações salariais no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, também deve ser levado em consideração que a análise pura dos rendimentos auferidos no mercado de trabalho esconde um dos principais pilares que ajudam a

entender o porquê das substantivas e persistentes diferenças salariais entre eles e elas. Isso porque mesmo com maior escolarização e estando presentes nos mais diversos tipos de ocupações as mulheres ainda assim recebem salários inferiores ao dos homens. Ainda, algumas ocupações que tiveram um aumento no número de mulheres ao longo dos anos experienciaram queda geral nos salários. Essa conjunção de fatores corrobora a hipótese de que a subvalorização do trabalho feminino está nas raízes para compreensão e combate as discriminações no mercado de trabalho. Nesse sentido, só será possível eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho se houver antes um reconhecimento de que as atividades associadas ao feminino são subvalorizadas e que isso precisa ser revertido.

Tendo isso em vista, a análise realizada a partir das legislações de igualdade salarial de diversos países permitem unir as principais medidas implementadas no combate às diferenças salariais entre homens e mulheres. Em resumo, as principais medidas que devem estar contidas na legislação são: a implementação de mecanismos de responsabilização e transparência na realização dos relatórios de igualdade salarial; a exigência de planos de cargos e salários; a proibição de acesso a salários prévios na contratação; a emissão de certificado as empresas que estejam cumprindo com as normas para maior equidade de gênero; execução de auditorias regulares; planejamento para inclusão de firmas menores dentro do escopo da lei; utilização de ferramentas digitais para minimizar o custo das empresas na elaboração dos relatórios de transparência salarial; implementação de mecanismos de responsabilização pelo não cumprimento da lei; divulgação do nome das empresas que não estejam de acordo com a lei; proibição de concorrer a licitações públicas as firmas que não obtiverem o certificado de igualdade salarial; promoção de reestruturação das remunerações de forma que seja possível atribuir valor justo as ocupações, principalmente as feminizadas que são constantemente subvalorizadas; determinação de planos de ação com metas e prazos bem definidos; divulgação dos dados de modo que seja possível compará-los entre empresas e setores; incentivo a jornada de trabalho mais flexível e; definição de critérios remuneratórios objetivos para que seja possível evitar vieses na definição de salários e promoções.

Somado a isso, uma parte importante da lei dá ênfase a remunerar igualmente trabalhos de mesmo valor. Essa parte é essencial para o combate a subvalorização do trabalho feminino que está na raiz para a compreensão das diferenças salariais por sexo. Isso porque não é que as mulheres estejam alocadas em ocupações e setores que pagam menos, mas sim que essas ocupações e setores pagam menos porque tem mais mulheres, ou porque o trabalho realizado é associado a características tradicionalmente vistas como femininas. Nesse sentido, é importante

que se foque também nessa parte da legislação para alcançar maior equidade salarial no mercado.

Em linha com as medidas que vem sendo implementadas em diversos países, o Brasil, em julho de 2023, instituiu a nova Lei de Igualdade Salarial, que busca garantir que homens e mulheres recebam salário igual para trabalho igual ou de igual valor. O principal instrumento utilizado para isso é a obrigatoriedade, para firmas acima de cem empregados, da divulgação de relatórios de transparência salarial, que contém as seguintes informações: número total de trabalhadores por sexo, etnia e raça; dados referentes aos cargos contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); existência ou não de plano de carreira e salários; critérios para progressão dos empregados; existência de incentivo à contratação de mulheres; identificação de critérios adotados para promoção a cargos de gerência, chefia e direção; e existência de iniciativas que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares. Em suma, a lei busca combater as discriminações salariais no mercado de trabalho a partir da promoção de maior transparência salarial nas empresas, de modo que seja possível identificar essas diferenças e combatê-las.

É importante destacar que a Lei também busca garantir salários iguais para trabalhos de igual valor. Esse ponto merece maior destaque, dado que ele é essencial para que seja possível alcançar igualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro. Nesse sentido, com objetivo de evidenciar a importância da comparação de ocupações de igual valor para compreensão das diferenças salariais entre homens e mulheres, foi realizado um exercício que comparou os rendimentos deles e delas em ocupações de igual valor, a partir das ocupações altamente feminizadas - aquelas em que há mais de 80% de mulheres ocupadas. Nessa perspectiva, o estudo buscou identificar quais eram as ocupações altamente feminizadas no mercado de trabalho brasileiro, que por sua vez são ocupações conhecidamente subvalorizadas. A partir disso foi possível agrupá-las em subgrupos com outras ocupações que exigiam as mesmas ou similares qualificações e natureza do trabalho. Assim, foi possível compará-las dentro dos grupos utilizando como *proxy* que seriam ocupações de igual valor.

A partir da base de dados da RAIS, foi possível identificar 606 ocupações totais, dentre as quais 31 ocupações foram consideradas altamente feminizadas, que foram alocadas em 10 subgrupos principais diferentes. A análise das diferenças salariais nessas ocupações mostrou que o gap salarial nas ocupações altamente feminizadas é baixo, dado que a subvalorização do trabalho atinge tanto homens como mulheres nessas ocupações, sendo prejudicial a ambos. No entanto, quando analisado o gap salarial ajustado, que compara as diferenças salariais das mulheres nas ocupações altamente feminizadas com os homens em ocupações de igual valor,

encontrou-se uma diferença salarial significativa, chegando a atingir mais de 50% em algumas ocupações de cargos técnicos. Em outras palavras, as mulheres chegam a ganhar menos que a metade dos rendimentos dos homens em determinadas ocupações, como é o caso das mulheres técnicas em fisioterapia e odontologia, em comparação com o salário médio dos homens técnicos nas ciências biológicas.

Esse exercício é importante para chamar atenção da sub remuneração histórica característica das ocupações majoritariamente ocupadas por mulheres. Além disso, esse tipo de análise é essencial para garantir igualdade salarial no mercado de trabalho e deveria ser realizada de maneira contínua pelos órgãos governamentais preocupados com a igualdade salarial entre homens e mulheres. Nesse sentido, esse quadro só poderá ser revertido caso haja um esforço em reestruturar os salários associados a essas ocupações. Assim, é necessário que seja feita uma reavaliação dos valores atribuídos a esses trabalhos, que acabam refletindo os padrões socialmente impostos que associam menores valores a trabalhos ligados a mulheres e maiores valores a atributos associados aos homens. Essa lógica, perversa as mulheres, só conseguirá ser combatida e eliminada caso haja interesse e dedicação do poder público em atuar fortemente no combate às desigualdades salariais por sexo, tanto por meio do papel de fiscalizador para garantir que as firmas estejam cumprindo com a lei, como a partir do desenvolvimento de estudos e políticas que visem atribuir valor justo as ocupações subvalorizadas, como as altamente feminizadas.

## REFERÊNCIAS

- AGENJO-CALDERÓN, Astrid; GÁLVEZ-MUÑOZ, Lina. Feminist economics: Theoretical and political dimensions. **American Journal of Economics and Sociology**, v. 78, n. 1, p. 137-166, 2019.
- ANTUNES, Lauren; ACCORSSI, Aline. Relações de gênero e a feminização da profissão docente: reflexões sobre a divisão sexual do trabalho. **Educação, Ciência e Cultura**, v. 24, n. 3, p. 49-60, 2019.
- BACHMANN, Ann-Christin. Are female-dominated occupations a secure option? Occupational gender segregation, accompanied occupational characteristics, and the risk of becoming unemployed. **European Sociological Review**, v. 39, n. 6, p. 876-889, 2023. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac068>
- BARTH, Erling; KERR, Sari Pekkala; OLIVETTI, Claudia. The dynamics of gender earnings differentials: Evidence from establishment data. **European Economic Review**, v. 134, p. 103713, 2021.
- BENNEDSEN, Morten; LARSEN, Birthe; WEI, Jiayi. Wage transparency and the gender pay gap: A survey. 2022.
- BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. The gender pay gap: Have women gone as far as they can? In: **Inequality in the United States**. Routledge, 2020. p. 345-362.
- BRONSON, Mary Ann; THOURSIE, Peter Skogman. The Wage Growth and Internal Mobility of Men and Women: New Evidence and Theory. **Manuscript**, Georgetown University, 2018.
- BUDIG, Michelle J. Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? **Social Problems**, v. 49, n. 2, p. 258-277, 2002.
- CADERNOS DE FORMAÇÃO. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. São Paulo. 2017.
- Cassells R.; Duncan A. (2021), Gender Equity Insights 2021: Making it a priority, **BCEC|WGEA Gender Equity Series**, n. 6, March 2021.
- CADÓ, Iriana Lima; DE OLIVEIRA SILVA, Luciana; MOREIRA, Ana Paula Ribeiro. O trabalho industrial feminino: Uma análise do impacto da desindustrialização no emprego das mulheres. 2019.
- CARRANZA, Eliana; DAS, Smita; KOTIKULA, Aphichoke. Gender-based employment segregation: Understanding causes and policy interventions. **World Bank**, 2023.
- COWPER-COLES, Minna et al. Bridging the gap? An analysis of gender pay gap reporting in six countries. 2021.
- CONSTANTOPOULOS, Chris. Pay Inequality and Gender Pay Gap. 2021.
- CORTIS, N., NAIDOO, Y., WONG, M., and BRADBURY, B. Gender-based Occupational Segregation: A National Data Profile. Sydney: **UNSW Social Policy Research Centre**, 2023.

De Lima, Francisco Gérson Marques; Filho, Hélio Barbosa Hissa. A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, n. 4, p. 87-100, 2023.

FOLBRE, Nancy. The care penalty and gender inequality. **The Oxford Handbook of Women and Economy**, p. 1–28, 2017.

FOLBRE, Nancy. The hybrid vigor of heterodox economics: a feminist perspective. **Journal of Philosophical Economics**, v. 16, n. Symposium: Is there a future for heterodox economics? 2023.

FOLBRE, Nancy. Reflections on the 2023 Nobel Memorial Prize Awarded to Claudia Goldin. **Erasmus Journal for Philosophy and Economics**, v. 17, n. 1, p. 358-363, 2024.

FORTH, John; THEODOROPOULOS, Nikolaos. Earnings discrimination in the workplace. In: Handbook of Labor, **Human Resources and Population Economics**. Cham: Springer International Publishing, 2022. p. 1-24.

GOLDIN, Claudia. A grand gender convergence: Its last chapter. **American Economic Review**, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

HIRSCH, Boris; SCHNABEL, Claus. Women move differently: Job separations and gender. **Journal of Labor Research**, v. 33, p. 417-442, 2012.

JONES, Laura; BAZELEY, Andrew. Gender pay gap reporting: a comparative analysis. 2020.

Kelly, I.; Melo, H. A Riqueza gerada pelo trabalho não-remunerado. **Revista da ABET**, 23(1). 2024.

LUCHIARI, Ailton. As mulheres no mercado de trabalho: o setor têxtil e de confecções. **Revista do Departamento de Geografia**, v. 25, p. 286-317, 2013.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. 2016.

MELO, H. O trabalho industrial feminino. **Ipea**, 2000 (Texto para discussão, 764).

MELO, Hildete Pereira de; BANDEIRA, Lourdes. A pobreza e as políticas de gênero no Brasil. **CEPAL**, 2005.

MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Débora. Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores. **Editora FGV**, 2018.

MONTAGNER, Paula; NAKAMURA, Luciana. As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência salarial pode nos ensinar? **Revista Ciências do Trabalho**, n. 25, 2024.

NWLC, National Women's Law Center. **Fact Sheet**. Washington, DC, 2020.

Office for National Statistics (ONS). Gender pay gap in the UK: Differences in pay between women and men by age, region, full-time and part-time, and occupation. 2023.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations. 2022.

Organização Internacional do Trabalho (OITb). Women in Business and Management. 2022.

RUBERY, Jill; GRIMSHAW, Damian. The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts. **Cambridge Journal of Economics**, v. 39, n. 2, p. 319-343, 2015.

SANTERO-SÁNCHEZ, Rosa; NÚÑEZ, Belén Castro. Pursuing equal pay for equal work: Gender diversity in management positions and the gender pay gap throughout the wage distribution. **BRQ Business Research Quarterly**, 2022.

SMITH, Meg; WHITEHOUSE, Gillian. Wage-setting and gender pay equality in Australia: Advances, retreats and future prospects. **Journal of Industrial Relations**, v. 62, n. 4, p. 533-559, 2020.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Revista Gênero**, v. 9, n. 1, 2008.

TEIXEIRA, M.O. (2017) O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. In: Leone, E; Krein, J.D. and Teixeira, M. (Orgs.) **Mundo do Trabalho das Mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo. Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas, SP. Unicamp. IE.

TORRE, Margarita. Stopgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. **Work and Occupations**, v. 45, n. 3, p. 283-312, 2018.

VIANNA, Cláudia Pereira. O sexo e o gênero da docência. **Cadernos Pagu**, p. 81-103, 2002.

Workplace Gender Equality (WGEA). Guide to gender pay equity. 2016.

## ANEXO A – TRADUTOR

<b>Código CBO Família 2002</b>	<b>Código Subgrupo principal CBO 2002</b>	<b>Código Grande Grupo CBO 2022</b>
1111	11	1
1112	11	1
1113	11	1
1114	11	1
1115	11	1
1130	11	1
1141	11	1
1142	11	1
1143	11	1
1144	11	1
1210	12	1
1221	12	1
1222	12	1
1223	12	1
1224	12	1
1225	12	1
1226	12	1
1227	12	1
1231	12	1
1232	12	1
1233	12	1
1234	12	1
1236	12	1
1237	12	1
1238	12	1
1311	13	1
1312	13	1
1313	13	1
1411	14	1
1412	14	1
1413	14	1
1414	14	1
1415	14	1
1416	14	1
1417	14	1
1421	14	1
1422	14	1
1423	14	1
1424	14	1

1425	14	1
1426	14	1
1427	14	1
2011	20	2
2012	20	2
2021	20	2
2030	20	2
2031	20	2
2032	20	2
2033	20	2
2034	20	2
2035	20	2
2041	20	2
2111	21	2
2112	21	2
2122	21	2
2123	21	2
2124	21	2
2131	21	2
2132	21	2
2133	21	2
2134	21	2
2140	21	2
2141	21	2
2142	21	2
2143	21	2
2144	21	2
2145	21	2
2146	21	2
2147	21	2
2148	21	2
2149	21	2
2151	21	2
2152	21	2
2153	21	2
2211	22	2
2212	22	2
2221	22	2
2222	22	2
2232	22	2
2233	22	2
2234	22	2
2235	22	2

2236	22	2
2237	22	2
2238	22	2
2239	22	2
2241	22	2
2251	22	2
2252	22	2
2253	22	2
2261	22	2
2263	22	2
2311	23	2
2312	23	2
2313	23	2
2321	23	2
2331	23	2
2332	23	2
2341	23	2
2342	23	2
2343	23	2
2344	23	2
2345	23	2
2346	23	2
2347	23	2
2348	23	2
2349	23	2
2392	23	2
2394	23	2
2410	24	2
2412	24	2
2413	24	2
2422	24	2
2423	24	2
2424	24	2
2429	24	2
2511	25	2
2512	25	2
2513	25	2
2514	25	2
2515	25	2
2516	25	2
2521	25	2
2522	25	2
2523	25	2

2524	25	2
2525	25	2
2526	25	2
2527	25	2
2531	25	2
2532	25	2
2533	25	2
2541	25	2
2542	25	2
2543	25	2
2544	25	2
2545	25	2
2611	26	2
2612	26	2
2613	26	2
2614	26	2
2615	26	2
2616	26	2
2617	26	2
2618	26	2
2619	26	2
2621	26	2
2622	26	2
2623	26	2
2624	26	2
2625	26	2
2626	26	2
2627	26	2
2628	26	2
2629	26	2
2631	26	2
2711	27	2
3001	30	3
3003	30	3
3011	30	3
3012	30	3
3111	31	3
3112	31	3
3113	31	3
3114	31	3
3115	31	3
3116	31	3
3117	31	3

3121	31	3
3122	31	3
3123	31	3
3131	31	3
3132	31	3
3133	31	3
3134	31	3
3135	31	3
3141	31	3
3142	31	3
3143	31	3
3144	31	3
3146	31	3
3147	31	3
3161	31	3
3163	31	3
3171	31	3
3172	31	3
3180	31	3
3181	31	3
3182	31	3
3183	31	3
3184	31	3
3185	31	3
3186	31	3
3187	31	3
3188	31	3
3191	31	3
3192	31	3
3201	32	3
3211	32	3
3212	32	3
3213	32	3
3221	32	3
3222	32	3
3223	32	3
3224	32	3
3225	32	3
3226	32	3
3231	32	3
3241	32	3
3242	32	3
3250	32	3

3251	32	3
3252	32	3
3253	32	3
3281	32	3
3311	33	3
3312	33	3
3313	33	3
3321	33	3
3322	33	3
3331	33	3
3341	33	3
3411	34	3
3412	34	3
3413	34	3
3421	34	3
3422	34	3
3423	34	3
3424	34	3
3425	34	3
3426	34	3
3511	35	3
3513	35	3
3514	35	3
3515	35	3
3516	35	3
3517	35	3
3518	35	3
3519	35	3
3522	35	3
3523	35	3
3524	35	3
3532	35	3
3541	35	3
3542	35	3
3543	35	3
3544	35	3
3545	35	3
3546	35	3
3547	35	3
3548	35	3
3711	37	3
3712	37	3
3713	37	3

3714	37	3
3721	37	3
3722	37	3
3731	37	3
3732	37	3
3741	37	3
3742	37	3
3743	37	3
3744	37	3
3751	37	3
3761	37	3
3762	37	3
3763	37	3
3764	37	3
3771	37	3
3772	37	3
3911	39	3
3912	39	3
3951	39	3
4101	41	4
4102	41	4
4110	41	4
4121	41	4
4122	41	4
4131	41	4
4132	41	4
4141	41	4
4142	41	4
4151	41	4
4152	41	4
4153	41	4
4201	42	4
4211	42	4
4212	42	4
4213	42	4
4221	42	4
4222	42	4
4223	42	4
4231	42	4
4241	42	4
4242	42	4
5101	51	5
5102	51	5

5103	51	5
5111	51	5
5112	51	5
5114	51	5
5115	51	5
5121	51	5
5131	51	5
5132	51	5
5133	51	5
5134	51	5
5135	51	5
5136	51	5
5141	51	5
5142	51	5
5143	51	5
5151	51	5
5152	51	5
5153	51	5
5161	51	5
5162	51	5
5163	51	5
5164	51	5
5165	51	5
5166	51	5
5167	51	5
5168	51	5
5171	51	5
5172	51	5
5173	51	5
5174	51	5
5191	51	5
5192	51	5
5193	51	5
5198	51	5
5199	51	5
5201	52	5
5211	52	5
5231	52	5
5241	52	5
5242	52	5
5243	52	5
6110	61	6
6120	61	6

6121	61	6
6122	61	6
6123	61	6
6124	61	6
6125	61	6
6126	61	6
6127	61	6
6128	61	6
6130	61	6
6131	61	6
6132	61	6
6133	61	6
6134	61	6
6201	62	6
6210	62	6
6220	62	6
6221	62	6
6222	62	6
6223	62	6
6224	62	6
6225	62	6
6226	62	6
6227	62	6
6228	62	6
6230	62	6
6231	62	6
6232	62	6
6233	62	6
6234	62	6
6301	63	6
6310	63	6
6311	63	6
6312	63	6
6313	63	6
6314	63	6
6320	63	6
6321	63	6
6322	63	6
6323	63	6
6324	63	6
6325	63	6
6326	63	6
6410	64	6

6420	64	6
6430	64	6
7101	71	7
7102	71	7
7111	71	7
7112	71	7
7113	71	7
7114	71	7
7121	71	7
7122	71	7
7151	71	7
7152	71	7
7153	71	7
7154	71	7
7155	71	7
7156	71	7
7157	71	7
7161	71	7
7162	71	7
7163	71	7
7164	71	7
7165	71	7
7166	71	7
7170	71	7
7201	72	7
7202	72	7
7211	72	7
7212	72	7
7213	72	7
7214	72	7
7221	72	7
7222	72	7
7223	72	7
7224	72	7
7231	72	7
7232	72	7
7233	72	7
7241	72	7
7242	72	7
7243	72	7
7244	72	7
7245	72	7
7246	72	7

7250	72	7
7251	72	7
7252	72	7
7253	72	7
7254	72	7
7255	72	7
7256	72	7
7257	72	7
7301	73	7
7311	73	7
7312	73	7
7313	73	7
7321	73	7
7401	74	7
7411	74	7
7421	74	7
7501	75	7
7502	75	7
7510	75	7
7511	75	7
7521	75	7
7522	75	7
7523	75	7
7524	75	7
7601	76	7
7602	76	7
7603	76	7
7604	76	7
7605	76	7
7606	76	7
7610	76	7
7611	76	7
7612	76	7
7613	76	7
7614	76	7
7618	76	7
7620	76	7
7621	76	7
7622	76	7
7623	76	7
7630	76	7
7631	76	7
7632	76	7

7633	76	7
7640	76	7
7641	76	7
7642	76	7
7643	76	7
7650	76	7
7651	76	7
7652	76	7
7653	76	7
7654	76	7
7661	76	7
7662	76	7
7663	76	7
7664	76	7
7681	76	7
7682	76	7
7683	76	7
7686	76	7
7687	76	7
7701	77	7
7711	77	7
7721	77	7
7731	77	7
7732	77	7
7733	77	7
7734	77	7
7735	77	7
7741	77	7
7751	77	7
7764	77	7
7771	77	7
7772	77	7
7801	78	7
7811	78	7
7813	78	7
7817	78	7
7821	78	7
7822	78	7
7823	78	7
7824	78	7
7825	78	7
7826	78	7
7827	78	7

7828	78	7
7831	78	7
7832	78	7
7841	78	7
7842	78	7
7911	79	7
8101	81	8
8102	81	8
8103	81	8
8110	81	8
8111	81	8
8112	81	8
8113	81	8
8114	81	8
8115	81	8
8116	81	8
8117	81	8
8118	81	8
8121	81	8
8131	81	8
8181	81	8
8201	82	8
8202	82	8
8211	82	8
8212	82	8
8213	82	8
8214	82	8
8221	82	8
8231	82	8
8232	82	8
8233	82	8
8281	82	8
8301	83	8
8311	83	8
8321	83	8
8331	83	8
8332	83	8
8401	84	8
8411	84	8
8412	84	8
8413	84	8
8414	84	8
8415	84	8

8416	84	8
8417	84	8
8418	84	8
8421	84	8
8422	84	8
8481	84	8
8482	84	8
8483	84	8
8484	84	8
8485	84	8
8486	84	8
8601	86	8
8611	86	8
8612	86	8
8621	86	8
8622	86	8
8623	86	8
8624	86	8
8625	86	8
9101	91	9
9102	91	9
9109	91	9
9111	91	9
9112	91	9
9113	91	9
9131	91	9
9141	91	9
9142	91	9
9143	91	9
9144	91	9
9151	91	9
9152	91	9
9153	91	9
9154	91	9
9191	91	9
9192	91	9
9193	91	9
9501	95	9
9502	95	9
9503	95	9
9511	95	9
9513	95	9
9531	95	9

9541	95	9
9542	95	9
9543	95	9
9911	99	9
9912	99	9
9913	99	9
9921	99	9
9922	99	9

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### ANEXO B – OCUPAÇÕES FEMINIZADAS

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
2235	ENFERMEIROS DE NIVEL SUPERIOR E AFINS
2237	NUTRICIONISTAS
2238	FONOAUDIOLOGOS
2239	TERAPEUTAS OCUPACIONAIS E AFINS
2311	PROFESSORES DE NIVEL SUPERIOR NA EDUCACAO INFANTIL
2312	PROFESSORES DE NIVEL SUPERIOR DO ENSINO FUNDAMENTAL (PRIMEIRA A QUARTA SERIES)
2392	PROFESSORES DE EDUCACAO ESPECIAL
2394	PROGRAMADORES, AVALIADORES E ORIENTADORES DE ENSINO
2515	PSICOLOGOS E PSICANALISTAS
2516	ASSISTENTES SOCIAIS E ECONOMISTAS DOMESTICOS
2524	PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS
3221	TECNICOS EM FISIOTERAPIA E AFINS
3222	TECNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM
3224	TECNICOS DE ODONTOLOGIA
3250	TESTADORES SENSORIAIS
3311	PROFESSORES DE NIVEL MEDIO NA EDUCACAO INFANTIL
3312	PROFESSORES DE NIVEL MEDIO NO ENSINO FUNDAMENTAL
3321	PROFESSORES LEIGOS NO ENSINO FUNDAMENTAL
3515	TECNICOS EM SECRETARIADO, TAQUIGRAFOS E ESTENOTIPISTAS
3764	MODELOS
4211	CAIXAS E BILHETEIROS (EXCETO CAIXA DE BANCO)
4212	COLETADORES DE APOSTAS E DE JOGOS
4221	RECEPCIONISTAS
4222	TELEFONISTAS
5131	MORDOMOS E GOVERNANTAS
5133	CAMAREIROS, ROUPEIROS E AFINS

5161	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE HIGIENE E EMBELEZAMENTO
5162	CUIDADORES DE CRIANCAS, JOVENS, ADULTOS E IDOSOS
7630	TRABALHADORES POLIVALENTES DAS INDUSTRIAS DA CONFECCAO DE ROUPAS
7632	OPERADORES DE MAQUINAS PARA COSTURA DE PECAS DO VESTUARIO
7682	TRABALHADORES ARTESANAIS DA CONFECCAO DE ROUPAS
1232	DIRETORES DE RH E RELACOES DE TRABALHO
1311	DIRETORES E GERENTES DE SERVICOS PESSOAIS, SOCIAIS E CULTURAIS
1312	DIRETORES E GERENTES DE OPERACOES EM EMPRESA DE SERVICOS DE SAUDE
1313	DIRETORES E GERENTES DE SERVICOS EDUCACIONAIS - DOMINIO C
1422	GERENTES DE RH E RELACOES DO TRABALHO
2033	PESQUISADORES DAS CIENCIAS MEDICAS
2141	ARQUITETOS
2211	BIOLOGOS E AFINS
2212	BIOMEDICOS
2222	ENGENHEIROS DE ALIMENTOS E AFINS
2232	CIRURGIOES-DENTISTAS
2234	FARMACEUTICOS
2236	PROFISSIONAIS DA HABILITACAO E REABILITACAO (COVALIDACAO 2236)
2263	PROFISSIONAIS DAS TERAPIAS CRIATIVAS, EQUOTERÁPICAS E NATUROLOGICAS
2313	PROFESSORES DE NIVEL SUPERIOR NO ENSINO FUNDAMENTAL DE QUINTA A OITAVA SERIE
2321	PROFESSORES DO ENSINO MEDIO
2346	PROFESSORES NAS AREAS DE LINGUA E LITERATURA DO ENSINO SUPERIOR
2514	FILOSOFOS E CIENTISTAS POLITICOS
2523	SECRETARIOS EXECUTIVOS E BILINGUES
2525	PROFISSIONAIS DE ADMINISTRACAO ECONOMICO-FINANCEIRA
2612	PROFISSIONAIS DA INFORMACAO
2614	FILOGOS, INTERPRETES E TRADUTORES
2628	COREOGRAFOS E BAILARINOS
2629	DESIGNER DE INTERIORES DE NIVEL SUPERIOR
3112	TECNICOS PETROQUIMICOS
3188	DESENHISTAS PROJETISTAS E MODELISTAS DE PRODUTOS E SERVICOS DIVERSOS
3191	TECNICOS DO VESTUARIO
3242	TECNICOS E AUXILIARES TECNICOS EM PATOLOGIA CLINICA
3251	TECNICOS EM MANIPULACOES FARMACEUTICAS

3252	TECNICOS EM PRODUCAO, CONSERVACAO E DE QUALIDADE DE ALIMENTOS
3253	TECNICOS DE APOIO À BIOTECNOLOGIA
3313	PROFESSORES DE NIVEL MEDIO NO ENSINO PROFISSIONALIZANTE
3322	PROFESSORES PRATICOS NO ENSINO PROFISSIONALIZANTE
3341	INSPETORES DE ALUNOS E AFINS
3513	TECNICOS EM ADMINISTRACAO
3532	TECNICOS EM OPERACOES E SERVICOS BANCARIOS
3545	CORRETORES DE SEGUROS
3548	TECNICOS EM TURISMO
3711	TECNICOS EM BIBLIOTECONOMIA
3714	RECREADORES
4110	ESCRITURARIOS EM GERAL, AGENTES, ASSISTENTES E AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
4131	ESCRITURARIOS DE CONTABILIDADE
4153	TRABALHADORES EM REGISTROS E INFORMACOES EM SAUDE
4201	SUPERVISORES DE TRABALHADORES DE ATENDIMENTO AO PUBLICO
4213	COBRADORES E AFINS
4223	OPERADORES DE TELEMARKETING
5132	COZINHEIROS
5135	TRABALHADORES AUXILIARES NOS SERVICOS DE ALIMENTACAO
5143	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE MANUTENCAO DE EDIFICACOES
5151	AGENTES COMUNITARIOS DE SAUDE, PARTEIRAS PRATICAS E AFINS
5152	AUXILIARES DE LABORATORIO DA SAUDE
5163	TINTUREIROS, LAVADEIROS E AFINS, À MAQUINA
5164	TINTUREIROS, LAVANDEIROS E AFINS, À MAO
5193	TRABALHADORES DE SERVICOS VETERINARIOS, DE HIGIENE E ESTETICA DE ANIMAIS DOMESTICOS
7603	SUPERVISORES NA CONFECCAO DO VESTUARIO
7618	INSPETORES E REVISORES DE PRODUCAO TEXTIL
7633	OPERADORES DE MAQUINAS PARA BORDADO E ACABAMENTO DE ROUPAS
7642	OPERADORES DE MAQUINAS DE COSTURAR E MONTAR CALCADOS
7643	TRABALHADORES DE ACABAMENTO DE CALCADOS
7653	OPERADORES DE MAQUINAS NA FABRICACAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
8422	CHARUTEIROS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### ANEXO C – OCUPAÇÕES ALTAMENTE FEMINIZADAS

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
2235	ENFERMEIROS DE NIVEL SUPERIOR E AFINS
2237	NUTRICIONISTAS
2238	FONOAUDIOLOGOS
2239	TERAPEUTAS OCUPACIONAIS E AFINS
2311	PROFESSORES DE NIVEL SUPERIOR NA EDUCACAO INFANTIL
2312	PROFESSORES DE NIVEL SUPERIOR DO ENSINO FUNDAMENTAL (PRIMEIRA A QUARTA SERIES)
2392	PROFESSORES DE EDUCACAO ESPECIAL
2394	PROGRAMADORES, AVALIADORES E ORIENTADORES DE ENSINO
2515	PSICOLOGOS E PSICANALISTAS
2516	ASSISTENTES SOCIAIS E ECONOMISTAS DOMESTICOS
2524	PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS
3221	TECNICOS EM FISIOTERAPIA E AFINS
3222	TECNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM
3224	TECNICOS DE ODONTOLOGIA
3250	TESTADORES SENSORIAIS
3311	PROFESSORES DE NIVEL MEDIO NA EDUCACAO INFANTIL
3312	PROFESSORES DE NIVEL MEDIO NO ENSINO FUNDAMENTAL
3321	PROFESSORES LEIGOS NO ENSINO FUNDAMENTAL
3515	TECNICOS EM SECRETARIADO, TAQUIGRAFOS E ESTENOTIPISTAS
3764	MODELOS
4211	CAIXAS E BILHETEIROS (EXCETO CAIXA DE BANCO)
4212	COLETADORES DE APOSTAS E DE JOGOS
4221	RECEPCIONISTAS
4222	TELEFONISTAS
5131	MORDOMOS E GOVERNANTAS
5133	CAMAREIROS, ROUPEIROS E AFINS
5161	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE HIGIENE E EMBELEZAMENTO
5162	CUIDADORES DE CRIANCAS, JOVENS, ADULTOS E IDOSOS
7630	TRABALHADORES POLIVALENTES DAS INDUSTRIAS DA CONFECCAO DE ROUPAS
7632	OPERADORES DE MAQUINAS PARA COSTURA DE PECAS DO VESTUARIO
7682	TRABALHADORES ARTESANAIS DA CONFECCAO DE ROUPAS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

## **ANEXO D – OCUPAÇÕES MASCULINIZADAS**

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
1221	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA AGROPECUARIA, PESQUEIRA , AQUICOLA E FLORESTAL
1222	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA DA INDUSTRIA EXTRATIVA, TRANSFORMACAO E DE SERVICOS DE UTILIDADE PUBLICA
1236	DIRETORES DE SERVICOS DE INFORMATICA
1238	DIRETORES DE MANUTENCAO
1411	GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA AGROPECUARIA, PESQUEIRA, AQUICOLAS E FLORESTAL
1412	GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA DA INDUSTRIA EXTRATIVA, DE TRANSFORMACAO E DE SERVICOS DE UTILIDADE PUBLICA
1413	GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES DA CONSTRUCAO CIVIL E OBRAS PUBLICAS
1416	GERENTES DE OPERACOES DE SERVICOS EM EMPRESA DE TRANSPORTE, DE COMUNICACAO E DE LOGISTICA (ARMAZENAGEM E DISTRIBUICAO)
1427	GERENTES DE MANUTENCAO
2021	ENGENHEIROS MECATRONICOS
2122	ENGENHEIROS EM COMPUTACAO
2143	ENGENHEIROS ELETROELETRONICOS E AFINS
2144	ENGENHEIROS MECANICOS
2146	ENGENHEIROS METALURGISTAS E DE MATERIAIS
2151	OFICIAIS DE CONVES E AFINS
2152	OFICIAIS DE MAQUINAS DA MARINHA MERCANTE
2153	PROFISSIONAIS DA PILOTAGEM AERONAUTICA
3001	TECNICOS EM MECATRONICA
3003	TECNICOS EM ELETROMECHANICA
3114	TECNICOS EM FABRICACAO DE PRODUTOS PLASTICOS E DE BORRACHA
3123	TECNICOS EM TOPOGRAFIA, AGRIMENSURA E HIDROGRAFIA
3131	TECNICOS EM ELETRICIDADE E ELETROTECNICOS (COVALIDACAO 3131)
3132	TECNICOS EM ELETRONICA
3133	TECNICOS EM TELECOMUNICACOES E TELEFONIA
3134	TECNICOS EM CALIBRACAO E INSTRUMENTACAO
3135	TECNICOS EM FOTONICA
3141	TECNICOS MECANICOS NA FABRICACAO E MONTAGEM DE MAQUINAS, SISTEMAS E INSTRUMENTOS
3142	TECNICOS MECANICOS (FERRAMENTAS)
3143	TECNICOS EM MECANICA VEICULAR
3144	TECNICOS MECANICOS NA MANUTENCAO DE MAQUINAS, SISTEMAS E INSTRUMENTOS

3146	TECNICOS EM METALURGIA (ESTRUTURAS METALICAS)
3147	TECNICOS EM SIDERURGIA
3161	TECNICOS EM GEOLOGIA, GEOTECNOLOGIA E GEOFISICA
3163	TECNICOS EM MINERACAO
3182	DESENHISTAS TECNICOS DA MECANICA
3183	DESENHISTAS TECNICOS EM ELETRICIDADE, ELETRONICA, ELETROMECHANICA, CALEFACAO, VENTILACAO E REFRIGERACAO
3186	DESENHISTAS PROJETISTAS DA MECANICA
3192	TECNICOS DO MOBILIARIO E AFINS
3211	TECNICOS AGRICOLAS
3213	TECNICOS EM AQUICULTURA
3411	PILOTOS DE AVIACAO COMERCIAL, NAVEGADORES, MECANICOS DE VOO E AFINS
3412	TECNICOS MARITIMOS, FLUVIARIOS E REGIONAIS DE CONVES
3413	TECNICOS MARITIMOS, FLUVIARIOS E REGIONAIS DE MAQUINAS
3423	TECNICOS EM TRANSPORTES RODOVIARIOS
3426	TECNICOS EM TRANSPORTES POR VIAS NAVEGAVEIS E OPERACOES PORTUARIAS
3544	LEILOEIROS E AVALIADORES
3721	CINEGRAFISTAS
3731	TECNICOS DE OPERACAO DE EMISSORAS DE RADIO
3741	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE SONORIZACAO
3742	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE CENOGRAFIA
3743	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE PROJECAO
3744	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE CENOGRAF
3771	ATLETAS PROFISSIONAIS
3772	ARBITROS DESPORTIVOS
4141	ALMOXARIFES E ARMAZENISTAS
4142	ESCRITURARIOS DE APOIO A PRODUCAO
4152	CARTEIROS E OPERADORES DE TRIAGEM DE SERVICOS POSTAIS
4231	DESPACHANTES DOCUMENTALISTAS
5103	SUPERVISORES DOS SERVICOS DE PROTECAO, SEGURANCA E OUTROS
5115	CONDUTORES DE TURISMO
5136	CHURRASQUEIROS, PIZZAIOLAS E SUSHIMEN
5165	TRABALHADORES DOS SERVICOS FUNERARIOS
5166	TRABALHADORES AUXILIARES DOS SERVICOS FUNERARIOS
5171	BOMBEIROS E SALVA-VIDAS
5172	POLICIAIS, GUARDAS-CIVIS MUNICIPAIS E AGENTES DE TRANSITO
5173	VIGILANTES E GUARDAS DE SEGURANCA
5174	PORTEIROS, GUARDAS E VIGIAS
5191	MOTOCICLISTAS E CICLISTAS DE ENTREGAS RAPIDAS
5199	OUTROS TRABALHADORES DOS SERVICOS
5231	INSTALADORES DE PRODUTOS E ACESSORIOS

6110	PRODUTORES AGROPECUARIOS EM GERAL
6120	PRODUTORES AGRICOLAS POLIVALENTES
6121	PRODUTORES AGRICOLAS NA CULTURA DE GRAMINEAS
6123	PRODUTORES AGRICOLAS NA OLERICULTURA
6126	PRODUTORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS ESTIMULANTES E DE ESPECIARIAS (EXC EXPLORACAO FLORESTAL)
6131	PRODUTORES EM PECUARIA DE GRANDE PORTE
6201	SUPERVISORES NA EXPLORACAO AGROPECUARIA
6210	TRABALHADORES NA EXPLORACAO AGROPECUARIA EM GERAL
6220	TRABALHADORES DE APOIO À AGRICULTURA
6221	TRABALHADORES AGRICOLAS NA CULTURA DE GRAMINEAS
6222	TRABALHADORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS FIBROSAS
6226	TRABALHADORES AGRICOLAS NAS CULTURAS DE PLANTAS ESTIMULANTES E ESPECIARIAS (EXCETO EXTRACAO FLOREST)
6227	TRABALHADORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS OLEAGINOSAS
6230	TRATADORES POLIVALENTES DE ANIMAIS
6231	TRABALHADORES NA PECUARIA DE GRANDE PORTE
6301	SUPERVISORES NA EXPLORACAO FLORESTAL, CACA E PESCA
6310	PESCADORES POLIVALENTES
6311	PESCADORES PROFISSIONAIS ARTESANAIS DE AGUA DOCE
6312	PESCADORES DE AGUA COSTEIRA E ALTO MAR
6313	CRIADORES DE ANIMAIS AQUATICOS
6314	TRABALHADORES DE APOIO AO EXTRATIVISMO DA PESCA
6321	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE MADEIRA
6323	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE FIBRAS, CERAS E OLEOS
6325	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE SUBSTANCIAS AROMATICAS, MEDICINAIS E TOXICAS
6326	CARVOEJADORES E AFINS
6410	TRABALHADORES DA MECANIZACAO AGROPECUARIA
6420	TRABALHADORES DA MECANIZACAO FLORESTAL
6430	TRABALHADORES DA IRRIGACAO E DRENAGEM
7101	SUPERVISORES DA EXTRACAO MINERAL
7102	SUPERVISORES DA CONSTRUCAO CIVIL
7111	TRABALHADORES DA EXTRACAO DE MINERAIS SOLIDOS
7112	TRABALHADORES DE EXTRACAO DE MINERAIS SOLIDOS (OPERADORES DE MAQUINAS)
7113	TRABALHADORES DA EXTRACAO DE MINERAIS LIQUIDOS E GASOSOS
7114	GARIMPEIROS E OPERADORES DE SALINAS
7121	TRABALHADORES DE BENEFICIAMENTO DE MINERIOS
7122	TRABALHADORES DE BENEFICIAMENTO DE PEDRAS ORNAMENTAIS

7151	TRABALHADORES NA OPERAÇÃO DE MÁQUINAS DE TERRAPLENAGEM E FUNDACOES
7152	TRABALHADORES DE ESTRUTURAS DE ALVENARIA
7153	MONTADORES DE ESTRUTURAS DE CONCRETO ARMADO
7154	TRABALHADORES NA OPERAÇÃO DE MÁQUINAS DE CONCRETO USINADO
7155	TRABALHADORES DE MONTAGEM DE ESTRUTURAS DE MADEIRA, METAL E COMPOSITOS EM OBRAS CIVIS
7156	TRABALHADORES DE INSTALACOES ELETRICAS
7157	TRABALHADORES DE INSTALACOES DE MATERIAIS ISOLANTES
7161	REVESTIDORES DE CONCRETO ARMADO (REVESTIMENTOS RIGIDOS)
7162	TELHADORES (REVESTIMENTOS RIGIDOS)
7163	VIDRACEIROS (REVESTIMENTOS RIGIDOS)
7164	GESSEIROS
7165	APLICADORES DE REVESTIMENTOS CERAMICOS, PASTILHAS, PEDRAS E MADEIRAS
7166	PINTORES DE OBRAS E REVESTIDORES DE INTERIORES (REVESTIMENTOS FLEXIVEIS)
7170	AJUDANTES DE OBRAS CIVIS
7201	SUPERVISORES DE USINAGEM, CONFORMAÇÃO E TRATAMENTO DE METAIS
7202	SUPERVISORES DA MONTAGEM METALMECANICA
7211	FERRAMENTEIROS E AFINS
7212	PREPARADORES E OPERADORES DE MÁQUINAS-FERRAMENTA CONVENCIONAIS
7213	AFIADORES E POLIDORES DE METAIS
7214	OPERADORES DE MÁQUINAS E CENTROS DE USINAGEM CNC
7221	TRABALHADORES DE FORJAMENTO DE METAIS
7222	TRABALHADORES DE FUNDIÇÃO DE METAIS PUROS E DE LIGAS METALICAS
7223	TRABALHADORES DE MOLDAGEM DE METAIS E DE LIGAS METALICAS
7224	TRABALHADORES DE TREFILAÇÃO, ESTIRAMENTO E EXTRUSÃO DE METAIS E DE COMPOSITOS
7231	TRABALHADORES DE TRATAMENTO TERMICO DE METAIS E DE COMPOSITOS
7232	TRABALHADORES DE TRATAMENTO DE SUPERFICIES DE METAIS E DE COMPOSITOS (TERMOQUIMICOS)
7233	TRABALHADORES DA PINTURA DE EQUIPAMENTOS, VEICULOS, ESTRUTURAS METALICAS E DE COMPOSITOS
7241	ENCANADORES E INSTALADORES DE TUBULACOES
7242	TRABALHADORES DE TRACAGEM E MONTAGEM DE ESTRUTURAS METALICAS E DE COMPOSITOS
7243	TRABALHADORES DE SOLDAGEM E CORTE DE METAIS E DE COMPOSITOS
7244	TRABALHADORES DE CALDEIRARIA E SERRALHERIA
7245	OPERADORES DE MÁQUINAS DE CONFORMAÇÃO DE METAIS

7246	TRANCADORES E LACEIROS DE CABOS DE ACO
7250	AJUSTADORES MECANICOS POLIVALENTES
7252	MONTADORES DE MAQUINAS INDUSTRIAIS
7253	MONTADORES DE MAQUINAS PESADAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS
7254	MONTADORES DE MOTORES E TURBINAS
7255	MONTADORES DE VEICULOS AUTOMOTORES (LINHA DE MONTAGEM)
7256	MONTADORES DE SISTEMAS E ESTRUTURAS DE AERONAVES
7257	MONTADORES DE INSTALACOES DE VENTILACAO E REFRIGERACAO
7301	SUPERVISORES DE MONTAGENS E INSTALACOES ELETROELETRONICAS
7312	MONTADORES DE APARELHOS DE TELECOMUNICACOES
7313	INSTALADORES-REPARADORES DE LINHAS E EQUIPAMENTOS DE TELECOMUNICACOES
7321	INSTALADORES E REPARADORES DE LINHAS E CABOS ELETRICOS, TELEFONICOS E DE COMUNICACAO DE DADOS
7401	SUPERVISORES DA MECANICA DE PRECISAO E INSTRUMENTOS MUSICAIS
7411	MECANICOS DE INSTRUMENTOS DE PRECISAO (EXCETO TECNICOS)
7502	SUPERVISORES DE VIDRARIA, CERAMICA E AFINS
7521	SOPRADORES, MOLDADORES E MODELADORES DE VIDROS E AFINS
7522	TRABALHADORES DA TRANSFORMACAO DE VIDROS PLANOS
7523	CERAMISTAS (PREPARACAO E FABRICACAO)
7602	SUPERVISORES NA INDUSTRIA DO CURTIMENTO
7614	TRABALHADORES DE ACABAMENTO, TINGIMENTO E ESTAMPARIA DAS INDUSTRIAS TEXTEIS
7621	TRABALHADORES DA PREPARACAO DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES
7622	TRABALHADORES DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES
7623	TRABALHADORES DO ACABAMENTO DE COUROS E PELES
7652	TRABALHADORES DA FABRICACAO E INSTALACAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
7662	TRABALHADORES DA IMPRESSAO GRAFICA
7686	TRABALHADORES TIPOGRAFICOS LINOTIPISTAS E AFINS
7701	SUPERVISORES EM INDUSTRIA DE MADEIRA, MOBILIARIO E DA CARPINTARIA VEICULAR
7711	MARCENEIROS E AFINS
7721	TRABALHADORES DE TRATAMENTO E PREPARACAO DE MATERIAIS
7731	OPERADORES DE MAQUINAS DE DESDOBRAMENTO DE MADEIRAS
7732	OPERADORES DE MAQUINAS DE AGLOMERACAO E PRENSAGEM DE CHAPAS
7733	PREPARADORES E OPERADORES DE USINAGEM DE MADEIRA CONVENCIONAL
7734	OPERADORES DE MAQUINAS DE MADEIRAS (PRODUCAO EM SERIE)
7735	OPERADORES DE MAQUINAS DE USINAGEM DE MADEIRA CNC
7741	MONTADORES DE MOVEIS E ARTEFATOS DE MADEIRA

7771	CARPINTEIROS NAVAIS E DE AERONAVES
7772	CARPINTEIROS DE CARROCERIAS E CARRETAS
7811	OPERADORES DE ROBOS INDUSTRIAIS
7813	OPERADORES DE VEICULOS SUBAQUATICOS CONTROLADOS REMOTAMENTE
7817	TRABALHADORES SUBAQUATICOS
7821	OPERADORES DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS DE ELEVACAO
7822	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE MOVIMENTACAO DE CARGAS
7823	MOTORISTAS DE VEICULOS DE PEQUENO E MEDIO PORTE
7824	MOTORISTAS DE ONIBUS URBANOS, METROPOLITANOS E RODOVIARIOS
7825	MOTORISTAS DE VEICULOS DE CARGAS EM GERAL
7826	OPERADORES DE VEICULOS SOBRE TRILHOS E CABOS AEREOS
7827	TRABALHADORES NA NAVEGACAO MARITIMA, FLUVIAL E REGIONAL
7828	CONDUTORES DE VEICULOS DE TRACAO ANIMAL E DE PEDAIS
7831	TRABALHADORES DE MANOBRAS DE TRANSPORTES SOBRE TRILHOS
7832	TRABALHADORES DE CARGAS E DESCARGAS DE MERCADORIAS
8101	SUPERVISORES DE PRODUCAO EM INDUSTRIAS QUIMICAS, PETROQUIMICAS E AFINS
8102	SUPERVISORES DE PRODUCAO EM INDUSTRIAS DE TRANSFORMACAO DE PLASTICOS E BORRACHAS
8110	OPERADORES POLIVALENTES DE INSTALACOES QUIMICAS, PETROQUIMICAS, E AFINS
8111	OPERADORES DE MOAGEM E MISTURA DE MATERIAIS (TRATAMENTOS QUIMICOS E AFINS)
8112	OPERADORES DE PROCESSO TERMOQUIMICOS E AFINS
8113	OPERADORES DE FILTRAGEM E SEPARACAO
8114	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE DESTILACAO, EVAPORACAO E REACAO
8115	OPERADORES DE PRODUCAO E REFINO DE PETROLEO E GAS
8116	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE COQUEIFICACAO
8131	OPERADORES DE PROCESSOS DAS INDUSTRIAS DE TRANSFORMACAO DE PRODUTOS QUIMICOS, PETROQUIMICOS E AFINS
8201	SUPERVISORES DE PRODUCAO EM INDUSTRIAS SIDERURGICAS
8202	SUPERVISORES NA FABRICACAO DE MATERIAIS PARA CONSTRUCAO (VIDROS E CERAMICAS)
8211	OPERADORES DE INSTALACOES DE SINTERIZACAO
8212	OPERADORES DE FORNOS DE PRIMEIRA FUSAO E ACIARIA
8213	OPERADORES DE LAMINACAO
8214	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE ACABAMENTO DE CHAPAS E METAIS
8221	FORNEIROS METALURGICOS (SEGUNDA FUSAO E REAQUECIMENTO)
8231	OPERADORES NA PREPARACAO DE MASSAS PARA ABRASIVO, VIDRO, CERAMICA, PORCELANA E MATERIAIS DE CONSTRUCAO

8232	OPERADORES DE INSTALACOES E EQUIPAMENTOS DE FABRICACAO DE CERAMICAS, VIDROS E PORCELANAS
8233	OPERADORES DE INSTALACOES E EQUIPAMENTOS DE FABRICACAO DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO
8281	TRABALHADORES DA FABRICACAO DE CERAMICA ESTRUTURAL PARA CONSTRUCAO
8301	SUPERVISORES DA FABRICACAO DE CELULOSE E PAPEL
8311	PREPARADORES DE PASTA PARA FABRICACAO DE PAPEL
8321	OPERADORES DE MAQUINAS DE FABRICAR PAPEL E PAPELAO
8411	TRABALHADORES DA INDUSTRIA DE BENEFICIAMENTO DE GRAOS, CEREAIS E AFINS
8412	TRABALHADORES NO BENEFICIAMENTO DO SAL
8413	TRABALHADORES NA FABRICACAO E REFINO DE ACUCAR
8416	TRABALHADORES NA INDUSTRIALIZACAO DE CAFE, CACAU, MATE E DE PRODUTOS AFINS
8417	TRABALHADORES NA FABRICACAO DE CACHACA, CERVEJA, VINHOS E OUTRAS BEBIDAS
8482	TRABALHADORES ARTESANAIS NA PASTEURIZACAO DO LEITE E NA FABRICACAO DE LATICINIOS E AFINS
8484	TRABALHADORES EM ANALISES SENSORIAIS
8601	SUPERVISORES DA PRODUCAO DE UTILIDADES
8611	OPERADORES DE INSTALACOES DE GERACAO E DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA, HIDRAULICA, TERMICA OU NUCLEAR
8612	OPERADORES DE INSTALACOES DE DISTRIBUICAO DE ENERGIA TERMICA, ELETRICA E NUCLEAR
8621	OPERADORES DE MAQUINAS A VAPOR E UTILIDADES
8622	OPERADORES DE INSTALACOES DE CAPTACAO, TRATAMENTO E DISTRIBUICAO DE AGUA
8623	OPERADORES DE INSTALACOES DE CAPTACAO E TRATAMENTO DE ESGOTOS
8624	OPERADORES DE INSTALACOES DE EXTRACAO, PROCESSAMENTO, ENVASAMENTO E DISTRIBUICAO DE GASES
8625	OPERADORES DE INSTALACOES DE REFRIGERACAO E AR-CONDICIONADO
9101	SUPERVISORES EM SERVICOS DE REPARACAO E MANUTENCAO DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS, COMERCIAIS E RESIDENCIAIS
9102	SUPERVISORES EM SERVICOS DE REPARACAO E MANUTENCAO VEICULAR
9109	SUPERVISORES DE OUTROS TRABALHADORES DE SERVICOS DE REPARACAO, CONSERVACAO E MANUTENCAO
9111	MECANICOS DE MANUTENCAO DE BOMBAS, MOTORES, COMPRESSORES E EQUIPAMENTOS DE TRANSMISSAO
9112	MECANICOS DE MANUTENCAO E INSTALACAO DE APARELHOS DE CLIMATIZACAO E REFRIGERACAO
9113	MECANICOS DE MANUTENCAO DE MAQUINAS INDUSTRIAIS
9131	MECANICOS DE MANUTENCAO DE MAQUINAS PESADAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS

9141	MECANICOS DE MANUTENCAO AERONAUTICA
9142	MECANICOS DE MANUTENCAO NAVAL (EM TERRA)
9143	MECANICOS DE MANUTENCAO METROFERROVIARIA
9144	MECANICOS DE MANUTENCAO DE VEICULOS AUTOMOTORES
9151	TECNICOS EM MANUTENCAO E REPARACAO DE INSTRUMENTOS DE MEDICAO E PRECISAO
9152	RESTAURADORES DE INSTRUMENTOS MUSICAIS
9191	LUBRIFICADORES
9192	TRABALHADORES DE MANUTENCAO DE ROCADEIRAS, MOTOSERRAS E SIMILARES
9193	MECANICOS DE MANUTENCAO DE BICICLETAS E EQUIPAMENTOS ESPORTIVOS E DE GINASTICA
9501	SUPERVISORES DE MANUTENCAO ELETRO-ELETRONICA INDUSTRIAL, COMERCIAL E RESIDENCIAL
9502	SUPERVISORES DE MANUTENCAO ELETRO-ELETRONICA VEICULAR
9503	SUPERVISORES DE MANUTENCAO ELETROMECHANICA
9511	ELETRICISTAS-ELETRONICOS DE MANUTENCAO
9531	ELETRICISTAS-ELETRONICOS DE MANUTENCAO VEICULAR (AEREA, TERRESTRE E NAVAL)
9541	MANTENEDORES DE ELVADORES, ESCADAS E PORTAS AUTOMATICAS
9542	REPARADORES DE APARELHOS ELETRODOMESTICOS
9543	REPARADORES DE EQUIPAMENTOS DE ESCRITORIO
9911	CONSERVADORES DE VIAS PERMANENTES (TRILHOS)
9912	MANTENEDORES DE EQUIPAMENTOS DE PARQUES DE DIVERSOES E SIMILARES
9913	REPARADORES DE CARROCERIAS DE VEICULOS
9921	TRABALHADORES ELEMENTARES DE SERVICOS DE MANUTENCAO VEICULAR
1142	DIRIGENTES E ADMINISTRADORES DE ENTIDADES PATRONAIS E DOS TRABALHADORES E DE OUTROS INTERESSES SOCIO-ECONOMICOS
1210	DIRETORES GERAIS
1223	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES DE CONSTRUCAO CIVIL E OBRAS PUBLICAS
1224	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES DO COMERCIO
1226	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES DE SERVICOS DE ARMAZENAMENTO, TRANSPORTE E COMUNICACAO
1227	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES DE SERVICOS DE INTERMEDIACAO FINANCEIRA, IMOBILIARIOS E ÀS EMPRESA
1233	DIRETORES DE MARKETING, COMERCIALIZACAO E VENDAS
1234	DIRETORES DE SUPRIMENTOS E AFINS
1237	DIRETORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO
1424	GERENTES DE SUPRIMENTOS E AFINS
1425	GERENTES DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
1426	GERENTES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO
2012	PROFISSIONAIS DA METROLOGIA

2031	PESQUISADORES DAS CIENCIAS NATURAIS E EXATAS
2032	PESQUISADORES DE ENGENHARIA E TECNOLOGIA
2034	PESQUISADORES DAS CIENCIAS DA AGRICULTURA
2041	PERITOS CRIMINAIS
2112	PROFISSIONAIS DE ESTATISTICA
2123	ESPECIALISTAS EM INFORMATICA
2124	ANALISTAS DE SISTEMAS COMPUTACIONAIS
2131	FISICOS
2134	GEOLOGOS E GEOFISICOS
2142	ENGENHEIROS CIVIS E AFINS
2145	ENGENHEIROS QUIMICOS
2147	ENGENHEIROS DE MINAS
2148	ENGENHEIROS AGRIMENSORES E ENGENHEIROS CARTOGRAFOS
2149	ENGENHEIROS INDUSTRIAIS, DE PRODUCAO E SEGURANCA
2221	ENGENHEIROS AGROSSILVIPECUARIOS
2241	TECNICOS ESPORTIVOS
2261	OSTEOPATAS E QUIROPRAIXISTAS
2341	PROFESSORES DE MATEMATICA, ESTATISTICA E INFORMATICA DO ENSINO SUPERIOR
2342	PROFESSORES DE CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E AFINS DO ENSINO SUPERIOR
2343	PROFESSORES DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E GEOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR
2423	DELEGADOS DE POLICIA
2429	PROFISSIONAIS DA INTELIGENCIA
2513	PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE HISTORICAS E GEOGRAFICAS
2526	PROFISSIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA
2527	PROFISSIONAIS DE PLANEJAMENTO, PROGRAMACAO E CONTROLES LOGISTICOS
2533	OPERADORES DE MERCADO FINANCEIRO
2541	AUDITORES-FISCAIS DO TESOIRO NACIONAL
2544	TECNICOS E FISCAIS DE TRIBUTACAO E ARRECADACAO
2545	PROFISSIONAIS DA FISCALIZACAO DE ATIVIDADES URBANAS
2617	LOCUTORES, COMENTARISTAS E REPORTERES DE RADIO E TELEVISAO
2622	DIRETORES DE ESPETACULOS E AFINS
2623	CENOGRAFOS
2626	MUSICOS COMPOSITORES, ARRANJADORES, REGENTES E MUSICOLOGOS
2627	MUSICOS INTERPRETES
2631	MINISTROS DE CULTO, MISSIONARIOS, TEOLOGOS E PROFISSIONAIS ASSEMBLHADOS
3011	TECNICOS DE LABORATORIO INDUSTRIAL
3012	TECNICOS DE APOIO À BIOENGENHARIA

3113	TECNICOS EM MATERIAIS, PRODUTOS CERAMICOS E VIDROS
3115	TECNICOS EM CONTROLE AMBIENTAL, UTILIDADES E TRATAMENTO DE EFLUENTES
3116	TECNICOS TEXTEIS
3117	COLORISTAS
3121	TECNICOS EM CONSTRUCAO CIVIL (EDIFICACOES)
3122	TECNICOS EM CONSTRUCAO CIVIL (OBRAS DE INFRAESTRUTURA)
3171	TECNICOS EM PROGRAMACAO
3172	TECNICOS EM OPERACAO E MONITORACAO DE COMPUTADORES
3180	DESENHISTAS TECNICOS, EM GERAL
3181	DESENHISTAS TECNICOS DA CONSTRUCAO CIVIL E ARQUITETURA
3184	DESENHISTAS TECNICOS DE PRODUTOS E SERVICOS DIVERSOS
3187	DESENHISTAS PROJETISTAS DA ELETRONICA
3212	TECNICOS FLORESTAIS
3225	TECNICOS EM PROTESES ORTOPEDICAS
3231	TECNICOS ZOOTECNISTAS
3281	TECNICOS EM NECROPSIA E TAXIDERMISTAS
3421	TECNICOS EM TRANSPORTES INTERMODAIS
3422	TECNICOS EM TRANSPORTES (ADUANEIROS)
3424	TECNICOS EM TRANSPORTES METROFERROVIARIOS
3516	TECNICOS EM SEGURANCA NO TRABALHO
3518	INSPETORES DE POLICIA E DETETIVES
3519	TECNICOS DA INTELIGENCIA
3523	AGENTES DE INSPECAO DE PESOS E MEDIDAS
3547	REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTONOMOS
3713	TECNICOS EM ARTES GRAFICAS
3722	TECNICOS EM OPERACAO DE MAQUINAS DE TRANSMISSAO DE DADOS
3732	TECNICOS EM OPERACAO DE SISTEMAS DE TELEVISAO E DE PRODUTORAS DE VIDEO
3762	PALHACOS, ACROBATAS E AFINS
3911	TECNICOS DE PLANEJAMENTO E CONTROLE DE PRODUCAO
4122	CONTINUOS
5101	SUPERVISORES DOS SERVICOS DE TRANSPORTE, TURISMO, HOTELARIA E ADMINISTRACAO E EDIFICIOS
5112	FISCAIS E COBRADORES DOS TRANSPORTES PUBLICOS
5114	GUIAS DE TURISMO
5141	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE ADMINISTRACAO DE EDIFICIOS
5192	CATADORES DE SUCATA
5198	PROFISSIONAL DO SEXO
5241	VENDEDORES EM DOMICILIO
5243	VENDEDORES AMBULANTES
6122	PRODUTORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS FIBROSAS
6125	PRODUTORES AGRICOLAS NA FRUTICULTURA

6127	PRODUTORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS OLEAGINOSAS
6128	PRODUTORES DE ESPECIARIAS E DE PLANTAS AROMATICAS E MEDICINAIS
6130	PRODUTORES EM PECUARIA POLIVALENTE
6132	PRODUTORES EM PECUARIA DE MEDIO PORTE
6133	PRODUTORES EM PECUARIA DE PEQUENO PORTE
6134	PRODUTORES EM PECUARIA DE ANIMAIS E INSETOS UTEIS
6223	TRABALHADORES AGRICOLAS NA OLERICULTURA
6225	TRABALHADORES AGRICOLAS NA FRUTICULTURA
6228	TRABALHADORES DE ESPECIARIAS E PLANTAS AROMATICAS E MEDICINAIS
6232	TRABALHADORES NA PECUARIA DE MEDIO PORTE
6233	TRABALHADORES NA PECUARIA DE PEQUENO PORTE
6322	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE GOMAS ELASTICAS, NAO ELASTICAS E RESINAS
7251	MONTADORES DE MAQUINAS, APARELHOS E ACESSORIOS EM LINHAS DE MONTAGEM
7421	CONFECCIONADORES DE INSTRUMENTOS MUSICAIS
7511	ARTESAO S DE METAIS PRECIOSOS E SEMI-PRECIOSOS
7524	VIDREIROS E CERAMISTAS (ARTE E DECORACAO)
7601	SUPERVISORES DA INDUSTRIA TEXTIL
7604	SUPERVISORES NA CONFECCAO DE CALCADOS
7606	SUPERVISORES DAS ARTES GRAFICAS
7610	TRABALHADORES POLIVALENTES DAS INDUSTRIAS TEXTEIS
7611	TRABALHADORES DA PREPARACAO DA TECELAGEM
7613	OPERADORES DE TEAR E MAQUINAS SIMILARES
7620	TRABALHADORES POLIVALENTES DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES
7651	TRABALHADORES DA PREPARACAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS, COUROS E TAPECARIA
7661	TRABALHADORES DA PRE-IMPRESSAO GRAFICA
7663	TRABALHADORES DO ACABAMENTO GRAFICO
7681	TRABALHADORES DE TECELAGEM MANUAL, TRICO, CROCHE, RENDAS E AFINS
7751	TRABALHADORES DO ACABAMENTO DE MADEIRA E DO MOBILIARIO
7764	CONFECCIONADORES DE ARTEFATOS DE MADEIRA, MOVEIS DE VIME E AFINS
7801	SUPERVISORES DE TRABALHADORES DE EMBALAGEM E ETIQUETAGEM
7841	TRABALHADORES DE EMBALAGEM E DE ETIQUETAGEM
7842	ALIMENTADORES DE LINHAS DE PRODUCAO
8117	OPERADORES DE INSTALACOES E MAQUINAS DE PRODUTOS PLASTICOS, DE BORRACHA E PARAFINAS
8118	OPERADORES DE MAQUINAS E INSTALACOES DE PRODUTOS FARMACEUTICOS, COSMETICOS E AFINS

8331	OPERADORES DE MAQUINAS NA FABRICACAO DE PRODUTOS DE PAPEL E PAPELAO
8401	SUPERVISORES DA FABRICACAO DE ALIMENTOS, BEBIDAS E FUMO
8415	TRABALHADORES NA PASTEURIZACAO DO LEITE E NA FABRICACAO DE LATICINIOS E AFINS
8418	OPERADORES NA FABRICACAO DE PAES, MASSAS E DOCES
8483	PADEIROS, CONFEITEIROS E AFINS
8485	MAGAREFES E AFINS
9153	TECNICOS EM MANUTENCAO E REPARACAO DE EQUIPAMENTOS BIOMEDICOS
9154	REPARADORES DE EQUIPAMENTOS FOTOGRAFICOS
9513	INSTALADORES E MANTENEDORES DE SISTEMAS ELETROELETRONICOS DE SEGURANCA
9922	TRABALHADORES OPERACIONAIS DE CONSERVACAO DE VIAS PERMANENTES (EXCETO TRILHOS)

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

#### ANEXO E – OCUPAÇÕES ALTAMENTE MASCULINIZADAS

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
1221	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA AGROPECUARIA, PESQUEIRA , AQUICOLA E FLORESTAL
1222	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA DA INDUSTRIA EXTRATIVA, TRANSFORMACAO E DE SERVICOS DE UTILIDADE PUBLICA
1236	DIRETORES DE SERVICOS DE INFORMATICA
1238	DIRETORES DE MANUTENCAO
1411	GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA AGROPECUARIA, PESQUEIRA, AQUICOLAS E FLORESTAL
1412	GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES EM EMPRESA DA INDUSTRIA EXTRATIVA, DE TRANSFORMACAO E DE SERVICOS DE UTILIDADE PUBLICA
1413	GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES DA CONSTRUCAO CIVIL E OBRAS PUBLICAS
1416	GERENTES DE OPERACOES DE SERVICOS EM EMPRESA DE TRANSPORTE, DE COMUNICACAO E DE LOGISTICA (ARMAZENAGEM E DISTRIBUICAO)
1427	GERENTES DE MANUTENCAO
2021	ENGENHEIROS MECATRONICOS
2122	ENGENHEIROS EM COMPUTACAO
2143	ENGENHEIROS ELETROELETRONICOS E AFINS
2144	ENGENHEIROS MECANICOS
2146	ENGENHEIROS METALURGISTAS E DE MATERIAIS
2151	OFICIAIS DE CONVES E AFINS

2152	OFICIAIS DE MAQUINAS DA MARINHA MERCANTE
2153	PROFISSIONAIS DA PILOTAGEM AERONAUTICA
3001	TECNICOS EM MECATRONICA
3003	TECNICOS EM ELETROMECHANICA
3114	TECNICOS EM FABRICACAO DE PRODUTOS PLASTICOS E DE BORRACHA
3123	TECNICOS EM TOPOGRAFIA, AGRIMENSURA E HIDROGRAFIA
3131	TECNICOS EM ELETRICIDADE E ELETROTECNICOS (COVALIDACAO 3131)
3132	TECNICOS EM ELETRONICA
3133	TECNICOS EM TELECOMUNICACOES E TELEFONIA
3134	TECNICOS EM CALIBRACAO E INSTRUMENTACAO
3135	TECNICOS EM FOTONICA
3141	TECNICOS MECANICOS NA FABRICACAO E MONTAGEM DE MAQUINAS, SISTEMAS E INSTRUMENTOS
3142	TECNICOS MECANICOS (FERRAMENTAS)
3143	TECNICOS EM MECANICA VEICULAR
3144	TECNICOS MECANICOS NA MANUTENCAO DE MAQUINAS, SISTEMAS E INSTRUMENTOS
3146	TECNICOS EM METALURGIA (ESTRUTURAS METALICAS)
3147	TECNICOS EM SIDERURGIA
3161	TECNICOS EM GEOLOGIA, GEOTECNOLOGIA E GEOFISICA
3163	TECNICOS EM MINERACAO
3182	DESENHISTAS TECNICOS DA MECANICA
3183	DESENHISTAS TECNICOS EM ELETRICIDADE, ELETRONICA, ELETROMECHANICA, CALEFACAO, VENTILACAO E REFRIGERACAO
3186	DESENHISTAS PROJETISTAS DA MECANICA
3192	TECNICOS DO MOBILIARIO E AFINS
3211	TECNICOS AGRICOLAS
3213	TECNICOS EM AQUICULTURA
3411	PILOTOS DE AVIACAO COMERCIAL, NAVEGADORES, MECANICOS DE VOO E AFINS
3412	TECNICOS MARITIMOS, FLUVIARIOS E REGIONAIS DE CONVES
3413	TECNICOS MARITIMOS, FLUVIARIOS E REGIONAIS DE MAQUINAS
3423	TECNICOS EM TRANSPORTES RODOVIARIOS
3426	TECNICOS EM TRANSPORTES POR VIAS NAVEGAVEIS E OPERACOES PORTUARIAS
3544	LEILOEIROS E AVALIADORES
3721	CINEGRAFISTAS
3731	TECNICOS DE OPERACAO DE EMISSORAS DE RADIO
3741	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE SONORIZACAO
3742	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE CENOGRAFIA
3743	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE PROJECAO
3744	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE CENOGRAF
3771	ATLETAS PROFISSIONAIS

3772	ARBITROS DESPORTIVOS
4141	ALMOXARIFES E ARMAZENISTAS
4142	ESCRITURARIOS DE APOIO À PRODUCAO
4152	CARTEIROS E OPERADORES DE TRIAGEM DE SERVICOS POSTAIS
4231	DESPACHANTES DOCUMENTALISTAS
5103	SUPERVISORES DOS SERVICOS DE PROTECAO, SEGURANCA E OUTROS
5115	CONDUTORES DE TURISMO
5136	CHURRASQUEIROS, PIZZAIOLOS E SUSHIMEN
5165	TRABALHADORES DOS SERVICOS FUNERARIOS
5166	TRABALHADORES AUXILIARES DOS SERVICOS FUNERARIOS
5171	BOMBEIROS E SALVA-VIDAS
5172	POLICIAIS, GUARDAS-CIVIS MUNICIPAIS E AGENTES DE TRANSITO
5173	VIGILANTES E GUARDAS DE SEGURANCA
5174	PORTEIROS, GUARDAS E VIGIAS
5191	MOTOCICLISTAS E CICLISTAS DE ENTREGAS RAPIDAS
5199	OUTROS TRABALHADORES DOS SERVICOS
5231	INSTALADORES DE PRODUTOS E ACESSORIOS
6110	PRODUTORES AGROPECUARIOS EM GERAL
6120	PRODUTORES AGRICOLAS POLIVALENTES
6121	PRODUTORES AGRICOLAS NA CULTURA DE GRAMINEAS
6123	PRODUTORES AGRICOLAS NA OLERICULTURA
6126	PRODUTORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS ESTIMULANTES E DE ESPECIARIAS (EXC EXPLORACAO FLORESTAL)
6131	PRODUTORES EM PECUARIA DE GRANDE PORTE
6201	SUPERVISORES NA EXPLORACAO AGROPECUARIA
6210	TRABALHADORES NA EXPLORACAO AGROPECUARIA EM GERAL
6220	TRABALHADORES DE APOIO À AGRICULTURA
6221	TRABALHADORES AGRICOLAS NA CULTURA DE GRAMINEAS
6222	TRABALHADORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS FIBROSAS
6226	TRABALHADORES AGRICOLAS NAS CULTURAS DE PLANTAS ESTIMULANTES E ESPECIARIAS (EXCETO EXTRACAO FLOREST)
6227	TRABALHADORES AGRICOLAS NA CULTURA DE PLANTAS OLEAGINOSAS
6230	TRATADORES POLIVALENTES DE ANIMAIS
6231	TRABALHADORES NA PECUARIA DE GRANDE PORTE
6301	SUPERVISORES NA EXPLORACAO FLORESTAL, CACA E PESCA
6310	PESCADORES POLIVALENTES
6311	PESCADORES PROFISSIONAIS ARTESANAIS DE AGUA DOCE
6312	PESCADORES DE AGUA COSTEIRA E ALTO MAR
6313	CRIADORES DE ANIMAIS AQUATICOS
6314	TRABALHADORES DE APOIO AO EXTRATIVISMO DA PESCA
6321	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE MADEIRA

6323	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE FIBRAS, CERAS E OLEOS
6325	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE SUBSTANCIAS AROMATICAS, MEDICINAIS E TOXICAS
6326	CARVOEJADORES E AFINS
6410	TRABALHADORES DA MECANIZACAO AGROPECUARIA
6420	TRABALHADORES DA MECANIZACAO FLORESTAL
6430	TRABALHADORES DA IRRIGACAO E DRENAGEM
7101	SUPERVISORES DA EXTRACAO MINERAL
7102	SUPERVISORES DA CONSTRUCAO CIVIL
7111	TRABALHADORES DA EXTRACAO DE MINERAIS SOLIDOS
7112	TRABALHADORES DE EXTRACAO DE MINERAIS SOLIDOS (OPERADORES DE MAQUINAS)
7113	TRABALHADORES DA EXTRACAO DE MINERAIS LIQUIDOS E GASOSOS
7114	GARIMPEIROS E OPERADORES DE SALINAS
7121	TRABALHADORES DE BENEFICIAMENTO DE MINERIOS
7122	TRABALHADORES DE BENEFICIAMENTO DE PEDRAS ORNAMENTAIS
7151	TRABALHADORES NA OPERACAO DE MAQUINAS DE TERRAPLENAGEM E FUNDACOES
7152	TRABALHADORES DE ESTRUTURAS DE ALVENARIA
7153	MONTADORES DE ESTRUTURAS DE CONCRETO ARMADO
7154	TRABALHADORES NA OPERACAO DE MAQUINAS DE CONCRETO USINADO
7155	TRABALHADORES DE MONTAGEM DE ESTRUTURAS DE MADEIRA, METAL E COMPOSITOS EM OBRAS CIVIS
7156	TRABALHADORES DE INSTALACOES ELETRICAS
7157	TRABALHADORES DE INSTALACOES DE MATERIAIS ISOLANTES
7161	REVESTIDORES DE CONCRETO ARMADO (REVESTIMENTOS RIGIDOS)
7162	TELHADORES (REVESTIMENTOS RIGIDOS)
7163	VIDRACEIROS (REVESTIMENTOS RIGIDOS)
7164	GESSEIROS
7165	APLICADORES DE REVESTIMENTOS CERAMICOS, PASTILHAS, PEDRAS E MADEIRAS
7166	PINTORES DE OBRAS E REVESTIDORES DE INTERIORES (REVESTIMENTOS FLEXIVEIS)
7170	AJUDANTES DE OBRAS CIVIS
7201	SUPERVISORES DE USINAGEM, CONFORMACAO E TRATAMENTO DE METAIS
7202	SUPERVISORES DA MONTAGEM METALMECANICA
7211	FERRAMENTEIROS E AFINS
7212	PREPARADORES E OPERADORES DE MAQUINAS-FERRAMENTA CONVENCIONAIS
7213	AFIADORES E POLIDORES DE METAIS
7214	OPERADORES DE MAQUINAS E CENTROS DE USINAGEM CNC
7221	TRABALHADORES DE FORJAMENTO DE METAIS

7222	TRABALHADORES DE FUNDICAO DE METAIS PUROS E DE LIGAS METALICAS
7223	TRABALHADORES DE MOLDAGEM DE METAIS E DE LIGAS METALICAS
7224	TRABALHADORES DE TREFILACAO, ESTIRAMENTO E EXTRUSAO DE METAIS E DE COMPOSITOS
7231	TRABALHADORES DE TRATAMENTO TERMICO DE METAIS E DE COMPOSITOS
7232	TRABALHADORES DE TRATAMENTO DE SUPERFICIES DE METAIS E DE COMPOSITOS (TERMOQUIMICOS)
7233	TRABALHADORES DA PINTURA DE EQUIPAMENTOS, VEICULOS, ESTRUTURAS METALICAS E DE COMPOSITOS
7241	ENCANADORES E INSTALADORES DE TUBULACOES
7242	TRABALHADORES DE TRACAGEM E MONTAGEM DE ESTRUTURAS METALICAS E DE COMPOSITOS
7243	TRABALHADORES DE SOLDAGEM E CORTE DE METAIS E DE COMPOSITOS
7244	TRABALHADORES DE CALDEIRARIA E SERRALHERIA
7245	OPERADORES DE MAQUINAS DE CONFORMACAO DE METAIS
7246	TRANCADORES E LACEIROS DE CABOS DE ACO
7250	AJUSTADORES MECANICOS POLIVALENTES
7252	MONTADORES DE MAQUINAS INDUSTRIAIS
7253	MONTADORES DE MAQUINAS PESADAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS
7254	MONTADORES DE MOTORES E TURBINAS
7255	MONTADORES DE VEICULOS AUTOMOTORES (LINHA DE MONTAGEM)
7256	MONTADORES DE SISTEMAS E ESTRUTURAS DE AERONAVES
7257	MONTADORES DE INSTALACOES DE VENTILACAO E REFRIGERACAO
7301	SUPERVISORES DE MONTAGENS E INSTALACOES ELETROELETRONICAS
7312	MONTADORES DE APARELHOS DE TELECOMUNICACOES
7313	INSTALADORES-REPARADORES DE LINHAS E EQUIPAMENTOS DE TELECOMUNICACOES
7321	INSTALADORES E REPARADORES DE LINHAS E CABOS ELETRICOS, TELEFONICOS E DE COMUNICACAO DE DADOS
7401	SUPERVISORES DA MECANICA DE PRECISAO E INSTRUMENTOS MUSICAIS
7411	MECANICOS DE INSTRUMENTOS DE PRECISAO (EXCETO TECNICOS)
7502	SUPERVISORES DE VIDRARIA, CERAMICA E AFINS
7521	SOPRADORES, MOLDADORES E MODELADORES DE VIDROS E AFINS
7522	TRABALHADORES DA TRANSFORMACAO DE VIDROS PLANOS
7523	CERAMISTAS (PREPARACAO E FABRICACAO)
7602	SUPERVISORES NA INDUSTRIA DO CURTIMENTO
7614	TRABALHADORES DE ACABAMENTO, TINGIMENTO E ESTAMPARIA DAS INDUSTRIAS TEXTEIS
7621	TRABALHADORES DA PREPARACAO DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES

7622	TRABALHADORES DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES
7623	TRABALHADORES DO ACABAMENTO DE COUROS E PELES
7652	TRABALHADORES DA FABRICACAO E INSTALACAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
7662	TRABALHADORES DA IMPRESSAO GRAFICA
7686	TRABALHADORES TIPOGRAFICOS LINOTIPISTAS E AFINS
7701	SUPERVISORES EM INDUSTRIA DE MADEIRA, MOBILIARIO E DA CARPINTARIA VEICULAR
7711	MARCENEIROS E AFINS
7721	TRABALHADORES DE TRATAMENTO E PREPARACAO DE MATERIAIS
7731	OPERADORES DE MAQUINAS DE DESDOBRAMENTO DE MADEIRAS
7732	OPERADORES DE MAQUINAS DE AGLOMERACAO E PRENSAGEM DE CHAPAS
7733	PREPARADORES E OPERADORES DE USINAGEM DE MADEIRA CONVENCIONAL
7734	OPERADORES DE MAQUINAS DE MADEIRAS (PRODUCAO EM SERIE)
7735	OPERADORES DE MAQUINAS DE USINAGEM DE MADEIRA CNC
7741	MONTADORES DE MOVEIS E ARTEFATOS DE MADEIRA
7771	CARPINTEIROS NAVAIS E DE AERONAVES
7772	CARPINTEIROS DE CARROCERIAS E CARRETAS
7811	OPERADORES DE ROBOS INDUSTRIAIS
7813	OPERADORES DE VEICULOS SUBAQUATICOS CONTROLADOS REMOTAMENTE
7817	TRABALHADORES SUBAQUATICOS
7821	OPERADORES DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS DE ELEVACAO
7822	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE MOVIMENTACAO DE CARGAS
7823	MOTORISTAS DE VEICULOS DE PEQUENO E MEDIO PORTE
7824	MOTORISTAS DE ONIBUS URBANOS, METROPOLITANOS E RODOVIARIOS
7825	MOTORISTAS DE VEICULOS DE CARGAS EM GERAL
7826	OPERADORES DE VEICULOS SOBRE TRILHOS E CABOS AEREOS
7827	TRABALHADORES NA NAVEGACAO MARITIMA, FLUVIAL E REGIONAL
7828	CONDUTORES DE VEICULOS DE TRACAO ANIMAL E DE PEDAIS
7831	TRABALHADORES DE MANOBRAS DE TRANSPORTES SOBRE TRILHOS
7832	TRABALHADORES DE CARGAS E DESCARGAS DE MERCADORIAS
8101	SUPERVISORES DE PRODUCAO EM INDUSTRIAS QUIMICAS, PETROQUIMICAS E AFINS
8102	SUPERVISORES DE PRODUCAO EM INDUSTRIAS DE TRANSFORMACAO DE PLASTICOS E BORRACHAS
8110	OPERADORES POLIVALENTES DE INSTALACOES QUIMICAS, PETROQUIMICAS, E AFINS
8111	OPERADORES DE MOAGEM E MISTURA DE MATERIAIS (TRATAMENTOS QUIMICOS E AFINS)
8112	OPERADORES DE PROCESSO TERMOQUIMICOS E AFINS
8113	OPERADORES DE FILTRAGEM E SEPARACAO

8114	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE DESTILACAO, EVAPORACAO E REACAO
8115	OPERADORES DE PRODUCAO E REFINO DE PETROLEO E GAS
8116	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE COQUEIFICACAO
8131	OPERADORES DE PROCESSOS DAS INDUSTRIAS DE TRANSFORMACAO DE PRODUTOS QUIMICOS, PETROQUIMICOS E AFINS
8201	SUPERVISORES DE PRODUCAO EM INDUSTRIAS SIDERURGICAS
8202	SUPERVISORES NA FABRICACAO DE MATERIAIS PARA CONSTRUCAO (VIDROS E CERAMICAS)
8211	OPERADORES DE INSTALACOES DE SINTERIZACAO
8212	OPERADORES DE FORNOS DE PRIMEIRA FUSAO E ACIARIA
8213	OPERADORES DE LAMINACAO
8214	OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE ACABAMENTO DE CHAPAS E METAIS
8221	FORNEIROS METALURGICOS (SEGUNDA FUSAO E REAQUECIMENTO)
8231	OPERADORES NA PREPARACAO DE MASSAS PARA ABRASIVO, VIDRO, CERAMICA, PORCELANA E MATERIAIS DE CONSTRUCAO
8232	OPERADORES DE INSTALACOES E EQUIPAMENTOS DE FABRICACAO DE CERAMICAS, VIDROS E PORCELANAS
8233	OPERADORES DE INSTALACOES E EQUIPAMENTOS DE FABRICACAO DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO
8281	TRABALHADORES DA FABRICACAO DE CERAMICA ESTRUTURAL PARA CONSTRUCAO
8301	SUPERVISORES DA FABRICACAO DE CELULOSE E PAPEL
8311	PREPARADORES DE PASTA PARA FABRICACAO DE PAPEL
8321	OPERADORES DE MAQUINAS DE FABRICAR PAPEL E PAPELAO
8411	TRABALHADORES DA INDUSTRIA DE BENEFICIAMENTO DE GRAOS, CEREAIS E AFINS
8412	TRABALHADORES NO BENEFICIAMENTO DO SAL
8413	TRABALHADORES NA FABRICACAO E REFINO DE ACUCAR
8416	TRABALHADORES NA INDUSTRIALIZACAO DE CAFE, CACAU, MATE E DE PRODUTOS AFINS
8417	TRABALHADORES NA FABRICACAO DE CACHACA, CERVEJA, VINHOS E OUTRAS BEBIDAS
8482	TRABALHADORES ARTESANAIS NA PASTEURIZACAO DO LEITE E NA FABRICACAO DE LATICINIOS E AFINS
8484	TRABALHADORES EM ANALISES SENSORIAIS
8601	SUPERVISORES DA PRODUCAO DE UTILIDADES
8611	OPERADORES DE INSTALACOES DE GERACAO E DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA, HIDRAULICA, TERMICA OU NUCLEAR
8612	OPERADORES DE INSTALACOES DE DISTRIBUICAO DE ENERGIA TERMICA, ELETRICA E NUCLEAR
8621	OPERADORES DE MAQUINAS A VAPOR E UTILIDADES
8622	OPERADORES DE INSTALACOES DE CAPTACAO, TRATAMENTO E DISTRIBUICAO DE AGUA
8623	OPERADORES DE INSTALACOES DE CAPTACAO E TRATAMENTO DE ESGOTOS

8624	OPERADORES DE INSTALACOES DE EXTRACAO, PROCESSAMENTO, ENVASAMENTO E DISTRIBUICAO DE GASES
8625	OPERADORES DE INSTALACOES DE REFRIGERACAO E AR-CONDICIONADO
9101	SUPERVISORES EM SERVICOS DE REPARACAO E MANUTENCAO DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS, COMERCIAIS E RESIDENCIAIS
9102	SUPERVISORES EM SERVICOS DE REPARACAO E MANUTENCAO VEICULAR
9109	SUPERVISORES DE OUTROS TRABALHADORES DE SERVICOS DE REPARACAO, CONSERVACAO E MANUTENCAO
9111	MECANICOS DE MANUTENCAO DE BOMBAS, MOTORES, COMPRESSORES E EQUIPAMENTOS DE TRANSMISSAO
9112	MECANICOS DE MANUTENCAO E INSTALACAO DE APARELHOS DE CLIMATIZACAO E REFRIGERACAO
9113	MECANICOS DE MANUTENCAO DE MAQUINAS INDUSTRIAIS
9131	MECANICOS DE MANUTENCAO DE MAQUINAS PESADAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS
9141	MECANICOS DE MANUTENCAO AERONAUTICA
9142	MECANICOS DE MANUTENCAO NAVAL (EM TERRA)
9143	MECANICOS DE MANUTENCAO METROFERROVIARIA
9144	MECANICOS DE MANUTENCAO DE VEICULOS AUTOMOTORES
9151	TECNICOS EM MANUTENCAO E REPARACAO DE INSTRUMENTOS DE MEDICAO E PRECISAO
9152	RESTAURADORES DE INSTRUMENTOS MUSICAIS
9191	LUBRIFICADORES
9192	TRABALHADORES DE MANUTENCAO DE ROCADEIRAS, MOTOSERRAS E SIMILARES
9193	MECANICOS DE MANUTENCAO DE BICICLETAS E EQUIPAMENTOS ESPORTIVOS E DE GINASTICA
9501	SUPERVISORES DE MANUTENCAO ELETRO-ELETRONICA INDUSTRIAL, COMERCIAL E RESIDENCIAL
9502	SUPERVISORES DE MANUTENCAO ELETRO-ELETRONICA VEICULAR
9503	SUPERVISORES DE MANUTENCAO ELETROMECHANICA
9511	ELETRICISTAS-ELETRONICOS DE MANUTENCAO
9531	ELETRICISTAS-ELETRONICOS DE MANUTENCAO VEICULAR (AEREA, TERRESTRE E NAVAL)
9541	MANTENEDORES DE ELVADORES, ESCADAS E PORTAS AUTOMATICAS
9542	REPARADORES DE APARELHOS ELETRODOMESTICOS
9543	REPARADORES DE EQUIPAMENTOS DE ESCRITORIO
9911	CONSERVADORES DE VIAS PERMANENTES (TRILHOS)
9912	MANTENEDORES DE EQUIPAMENTOS DE PARQUES DE DIVERSOES E SIMILARES
9913	REPARADORES DE CARROCERIAS DE VEICULOS
9921	TRABALHADORES ELEMENTARES DE SERVICOS DE MANUTENCAO VEICULAR

## ANEXO F – OCUPAÇÕES EQUIVALENTES

Código CBO Família 2022	Nome CBO Família 2022
1111	LEGISLADORES
1112	DIRIGENTES GERAIS DA ADMINISTRACAO PUBLICA
1114	DIRIGENTES DO SERVICO PUBLICO
1115	GESTORES PUBLICOS
1130	DIRIGENTES DE POVOS INDIGENAS, DE QUILOMBOLAS E CAICARAS
1141	DIRIGENTES E ADMINISTRADORES DE PARTIDOS POLITICOS
1143	DIRIGENTES E ADMINISTRADORES DE ORGANIZACOES RELIGIOSAS
1144	DIRIGENTES E ADMINISTRADORES DE ORGANIZACOES FILANTROPICAS E OUTRAS ORGANIZACOES ESPECIALIZADAS
1225	DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES DE SERVICOS DE TURISMO,ALOJAMENTO E ALIMENTACAO
1231	DIRETORES ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS
1414	GERENTES DE OPERACOES COMERCIAIS E DE REPARACAO
1415	GERENTES DE OPERACOES DE TURISMO, ALOJAMENTO E ALIMENTACAO
1417	GERENTES DE OPERACOES DE SERVICOS EM INSTITUICAO DE INTERMEDIACAO FINANCEIRA
1421	GERENTES ADMINISTRATIVOS, FINANCEIROS E DE RISCOS
1423	GERENTES DE MARKETING, COMERCIALIZACAO E VENDAS
2011	PROFISSIONAIS DA BIOTECNOLOGIA
2035	PESQUISADORES DAS CIENCIAS SOCIAIS E HUMANAS
2111	PROFISSIONAIS DA MATEMATICA
2132	QUIMICOS
2133	PROFISSIONAIS DO ESPACO E DA ATMOSFERA
2140	ENGENHEIROS AMBIENTAIS E AFINS
2233	VETERINARIOS E ZOOTECNISTAS
2251	MEDICOS CLINICOS
2253	MEDICOS EM MEDICINA DIAGNOSTICA E TERAPEUTICA
2331	PROFESSORES DO ENSINO PROFISSIONAL
2332	INSTRUTORES DE ENSINO PROFISSIONAL
2344	PROFESSORES DE CIENCIAS BIOLOGICAS E MEDICAS DO ENSINO SUPERIOR
2345	PROFESSORES NA AREA DE FORMACAO PEDAGOGICA DO ENSINO SUPERIOR
2347	PROFESSORES DE CIENCIAS HUMANAS DO ENSINO SUPERIOR
2348	PROFESSORES DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTABEIS DO ENSINO SUPERIOR
2349	PROFESSORES DE MUSICA, ARTES E DRAMA DO ENSINO SUPERIOR
2413	TABELIAES E REGISTRADORES
2424	DEFENSORES PUBLICOS E PROCURADORES DA ASSISTENCIA JUDICIARIA
2511	PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ANTROPOLOGICA SOCIOLOGICA
2512	PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ECONOMICAS

2521	ADMINISTRADORES DE EMPRESAS
2522	CONTADORES E AUDITORES
2531	PROFISSIONAIS DE RELACOES PUBLICAS, PUBLICIDADE, MERCADO E NEGOCIOS
2542	AUDITORES-FISCAIS DA PREVIDENCIA
2543	AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO
2611	PROFISSIONAIS DO JORNALISMO
2613	ARQUIVOLOGISTAS E MUSEOLOGOS
2615	PROFISSIONAIS DA ESCRITA
2616	ESPECIALISTAS EM EDITORACAO
2618	FOTOGRAFOS PROFISSIONAIS
2619	ASSISTENTE DE DIRECAO (TV) E CONTINUISTA
2621	PRODUTORES DE ESPETACULOS
2625	ATORES
2711	CHEFES DE COZINHA E AFINS
3111	TECNICOS QUIMICOS
3185	DESENHISTAS PROJETISTAS DE CONSTRUCAO CIVIL E ARQUITETURA
3201	TECNICOS EM BIOLOGIA
3226	TRABALHADORES DE IMOBILIZACOES ORTOPEDICAS
3241	TECNICOS EM EQUIPAMENTOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS
3425	TECNICOS EM TRANSPORTES AEROVIARIOS
3511	TECNICOS EM CONTABILIDADE
3514	SERVENTUARIOS DA JUSTICA E AFINS
3517	TECNICOS E ANALISTAS DE SEGUROS E AFINS
3522	AGENTES DA SAUDE E DO MEIO AMBIENTE
3524	PROFISSIONAIS DE DIREITOS AUTORAIS E DE AVALIACAO DE PRODUTOS DOS MEIOS DE COMUNICACAO
3541	TECNICOS DE VENDAS ESPECIALIZADAS
3546	CORRETORES DE IMOVEIS
3751	DESIGNERS DE INTERIORES, DE VITRINES E VISUAL MERCHANDISER (NIVEL MEDIO)
3761	DANCARINOS TRADICIONAIS E POPULARES
3763	APRESENTADORES DE ESPETACULOS, EVENTOS E PROGRAMAS
3912	TECNICOS DE CONTROLE DA PRODUCAO
4101	SUPERVISORES DE SERVICOS ADMINISTRATIVOS (EXCETO CONTABILIDADE, FINANÇAS E CONTROLE)
4121	OPERADORES DE MAQUINAS DE ESCRITORIO
4132	ESCRITURARIOS DE SERVICOS BANCARIOS
4151	ESCRITURARIOS DE SERVICOS DE BIBLIOTECA E DOCUMENTACAO
5102	SUPERVISORES DOS SERVICOS DE SAUDE E CUIDADOS PESSOAIS
5111	TRABALHADORES DOS SERVICOS DIRETOS AOS PASSAGEIROS
5121	TRABALHADORES DOS SERVICOS DOMESTICOS EM GERAL
5134	GARCONS, BARMEN, COPEIROS E SOMMELIERS
5142	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE MANUTENCAO E CONSERVACAO DE EDIFICIOS E LOGRADOUROS
5153	TRABALHADORES DE ATENCAO, DEFESA E PROTECAO A PESSOAS EM SITUACAO DE RISCO
5167	ASTROLOGOS E NUMEROLOGOS
5168	ESOTERICOS E PARANORMAIS

5201	SUPERVISORES DE VENDAS E DE PRESTACAO DE SERVICOS
5211	VENDEDORES E DEMONSTRADORES EM LOJAS OU MERCADOS
5242	VENDEDORES EM QUIOSQUES E BARRACAS
6124	PRODUTORES AGRICOLAS NO CULTIVO DE FLORES E PLANTAS ORNAMENTAIS
6224	TRABALHADORES AGRICOLAS NO CULTIVO DE FLORES E PLANTAS ORNAMENTAIS
6234	TRABALHADORES NA CRIACAO DE INSETOS E ANIMAIS UTEIS
6320	TRABALHADORES FLORESTAIS POLIVALENTES
6324	EXTRATIVISTAS FLORESTAIS DE ESPECIES PRODUTORAS DE SUBSTANCIAS ALIMENTICIAS
7501	SUPERVISORES DE JOALHERIA E AFINS
7510	JOALHEIROS E LAPIDADORES DE GEMAS
7605	SUPERVISORES DA CONFECCAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS, COUROS E AFINS
7612	OPERADORES DA FIACAO
7631	TRABALHADORES DA PREPARACAO DA CONFECCAO DE ROUPAS
7640	TRABALHADORES POLIVALENTES DA CONFECCAO DE CALCADOS
7641	TRABALHADORES DA PREPARACAO DA CONFECCAO DE CALCADOS
7650	TRABALHADORES POLIVALENTES DA CONFECCAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
7654	TRABALHADORES DO ACABAMENTO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
7683	TRABALHADORES ARTESANAIS DA CONFECCAO DE CALCADOS E ARTEFATOS DE COUROS E PELES
7687	ENCADERNADORES E RECUPERADORES DE LIVROS (PEQUENOS LOTES OU A UNIDADE)
7911	ARTESÃOS
8103	SUPERVISORES DE PRODUCAO EM INDUSTRIAS DE PRODUTOS FARMACEUTICOS, COSMETICOS E AFINS
8121	TRABALHADORES DA FABRICACAO DE MUNICAO E EXPLOSIVOS QUIMICOS
8181	LABORATORISTAS INDUSTRIAIS AUXILIARES
8414	TRABALHADORES NA FABRICACAO E CONSERVACAO DE ALIMENTOS
8421	PREPARADORES DE FUMO
8481	TRABALHADORES ARTESANAIS NA CONSERVACAO DE ALIMENTOS
8486	TRABALHADORES ARTESANAIS NA INDUSTRIA DO FUMO
1113	MAGISTRADOS
2030	PESQUISADORES DAS CIENCIAS BIOLOGICAS
2252	MEDICOS EM ESPECIALIDADES CIRURGICAS
2410	ADVOGADOS
2412	PROCURADORES E ADVOGADOS PUBLICOS
2422	PROMOTORES E DEFENSORES PUBLICOS E AFINS
2532	PROFISSIONAIS DE COMERCIALIZACAO E CONSULTORIA DE SERVICOS BANCARIOS
2624	DESENHISTAS INDUSTRIAIS (DESIGNERS) , ESCULTORES, PINTORES E AFINS
3223	ORTOPTISTAS E OTICOS
3331	INSTRUTORES E PROFESSORES DE ESCOLAS LIVRES
3542	COMPRADORES
3543	TECNICOS EM EXPORTACAO E IMPORTACAO
3712	TECNICOS EM MUSEOLOGIA E AFINS
3951	TECNICOS DE APOIO EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO
4102	SUPERVISORES DE SERVICOS FINANCEIROS, DE CAMBIO E DE CONTROLE
4241	ENTREVISTADORES, RECENTEADORES E AFINS
4242	APLICADORES DE PROVAS E AFINS

7311	MONTADORES DE EQUIPAMENTOS ELETRO-ELETRONICOS
7664	TRABALHADORES DE LABORATORIO FOTOGRAFICO E RADIOLOGICO
8332	TRABALHADORES ARTESANAIS DE PRODUTOS DE PAPEL E PAPELÃO

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

**ANEXO G – OUTROS – TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO DAS CIÊNCIAS BIOLÓGICAS,  
BIOQUÍMICAS, DA SAÚDE E AFINS**

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
3201	TECNICOS EM BIOLOGIA
3211	TECNICOS AGRICOLAS
3212	TECNICOS FLORESTAIS
3213	TECNICOS EM AQUICULTURA
3223	ORTOPTISTAS E OTICOS
3225	TECNICOS EM PROTESES ORTOPEDICAS
3226	TRABALHADORES DE IMOBILIZACOES ORTOPEDICAS
3231	TECNICOS ZOOTECNISTAS
3241	TECNICOS EM EQUIPAMENTOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS
3242	TECNICOS E AUXILIARES TECNICOS EM PATOLOGIA CLINICA
3251	TECNICOS EM MANIPULACOES FARMACEUTICAS
3252	TECNICOS EM PRODUCAO, CONSERVACAO E DE QUALIDADE DE ALIMENTOS
3253	TECNICOS DE APOIO À BIOTECNOLOGIA
3281	TECNICOS EM NECROPSIA E TAXIDERMISTAS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

**ANEXO H – OUTROS – PROFISSIONAIS DAS CIÊNCIAS BIOLÓGICAS, DA SAÚDE E  
AFINS**

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
2211	BIOLOGOS E AFINS
2212	BIOMEDICOS
2221	ENGENHEIROS AGROSSILVIPECUARIOS
2222	ENGENHEIROS DE ALIMENTOS E AFINS
2232	CIRURGIOES-DENTISTAS
2233	VETERINARIOS E ZOOTECNISTAS
2234	FARMACEUTICOS
2236	PROFISSIONAIS DA HABILITACAO E REABILITACAO (COVALIDACAO 2236)

2241	TECNICOS ESPORTIVOS
2251	MEDICOS CLINICOS
2252	MEDICOS EM ESPECIALIDADES CIRURGICAS
2253	MEDICOS EM MEDICINA DIAGNOSTICA E TERAPEUTICA
2261	OSTEOPATAS E QUIROPRAIXISTAS
2263	PROFISSIONAIS DAS TERAPIAS CRIATIVAS, EQUOTERÁPICAS E NATUROLOGICAS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

**ANEXO I – OUTROS – TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS TÊXTIL, DO  
CURTIMENTO, DO VESTUÁRIO E DAS ARTES GRÁFICAS**

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
7601	SUPERVISORES DA INDUSTRIA TEXTIL
7602	SUPERVISORES NA INDUSTRIA DO CURTIMENTO
7603	SUPERVISORES NA CONFECCAO DO VESTUARIO
7604	SUPERVISORES NA CONFECCAO DE CALCADOS
7605	SUPERVISORES DA CONFECCAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS, COUROS E AFINS
7606	SUPERVISORES DAS ARTES GRAFICAS
7610	TRABALHADORES POLIVALENTES DAS INDUSTRIAS TEXTEIS
7611	TRABALHADORES DA PREPARACAO DA TECELAGEM
7612	OPERADORES DA FIACAO
7613	OPERADORES DE TEAR E MAQUINAS SIMILARES
7614	TRABALHADORES DE ACABAMENTO, TINGIMENTO E ESTAMPARIA DAS INDUSTRIAS TEXTEIS
7618	INSPETORES E REVISORES DE PRODUCAO TEXTIL
7620	TRABALHADORES POLIVALENTES DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES
7621	TRABALHADORES DA PREPARACAO DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES
7622	TRABALHADORES DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES
7623	TRABALHADORES DO ACABAMENTO DE COUROS E PELES
7631	TRABALHADORES DA PREPARACAO DA CONFECCAO DE ROUPAS
7633	OPERADORES DE MAQUINAS PARA BORDADO E ACABAMENTO DE ROUPAS
7640	TRABALHADORES POLIVALENTES DA CONFECCAO DE CALCADOS
7641	TRABALHADORES DA PREPARACAO DA CONFECCAO DE CALCADOS
7642	OPERADORES DE MAQUINAS DE COSTURAR E MONTAR CALCADOS
7643	TRABALHADORES DE ACABAMENTO DE CALCADOS
7650	TRABALHADORES POLIVALENTES DA CONFECCAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS

7651	TRABALHADORES DA PREPARACAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS, COUROS E TAPECARIA
7652	TRABALHADORES DA FABRICACAO E INSTALACAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
7653	OPERADORES DE MAQUINAS NA FABRICACAO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
7654	TRABALHADORES DO ACABAMENTO DE ARTEFATOS DE TECIDOS E COUROS
7661	TRABALHADORES DA PRE-IMPRESSAO GRAFICA
7662	TRABALHADORES DA IMPRESSAO GRAFICA
7663	TRABALHADORES DO ACABAMENTO GRAFICO
7664	TRABALHADORES DE LABORATORIO FOTOGRAFICO E RADIOLOGICO
7681	TRABALHADORES DE TECELAGEM MANUAL, TRICO, CROCHE, RENDAS E AFINS
7683	TRABALHADORES ARTESANAIS DA CONFECCAO DE CALCADOS E ARTEFATOS DE COUROS E PELES
7686	TRABALHADORES TIPOGRAFICOS LINOTIPISTAS E AFINS
7687	ENCADERNADORES E RECUPERADORES DE LIVROS (PEQUENOS LOTES OU A UNIDADE)

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

#### ANEXO J – OUTROS – PROFISSIONAIS DO ENSINO

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
2313	PROFESSORES DE NIVEL SUPERIOR NO ENSINO FUNDAMENTAL DE QUINTA A OITAVA SERIE
2321	PROFESSORES DO ENSINO MEDIO
2331	PROFESSORES DO ENSINO PROFISSIONAL
2332	INSTRUTORES DE ENSINO PROFISSIONAL
2341	PROFESSORES DE MATEMATICA, ESTATISTICA E INFORMATICA DO ENSINO SUPERIOR
2342	PROFESSORES DE CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E AFINS DO ENSINO SUPERIOR
2343	PROFESSORES DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E GEOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR
2344	PROFESSORES DE CIENCIAS BIOLOGICAS E MEDICAS DO ENSINO SUPERIOR
2345	PROFESSORES NA AREA DE FORMACAO PEDAGOGICA DO ENSINO SUPERIOR
2346	PROFESSORES NAS AREAS DE LINGUA E LITERATURA DO ENSINO SUPERIOR
2347	PROFESSORES DE CIENCIAS HUMANAS DO ENSINO SUPERIOR

2348	PROFESSORES DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTABEIS DO ENSINO SUPERIOR
2349	PROFESSORES DE MUSICA, ARTES E DRAMA DO ENSINO SUPERIOR

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### ANEXO K – OUTROS – PROFISSIONAIS DAS CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
2511	PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ANTROPOLOGICA SOCIOLOGICA
2512	PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ECONOMICAS
2513	PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE HISTORICAS E GEOGRAFICAS
2514	FILOSOFOS E CIENTISTAS POLITICOS
2521	ADMINISTRADORES DE EMPRESAS
2522	CONTADORES E AUDITORES
2523	SECRETARIOS EXECUTIVOS E BILINGUES
2525	PROFISSIONAIS DE ADMINISTRACAO ECONOMICO-FINANCEIRA
2526	PROFISSIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA
2527	PROFISSIONAIS DE PLANEJAMENTO, PROGRAMACAO E CONTROLES LOGISTICOS
2531	PROFISSIONAIS DE RELACOES PUBLICAS, PUBLICIDADE, MERCADO E NEGOCIOS
2532	PROFISSIONAIS DE COMERCIALIZACAO E CONSULTORIA DE SERVICOS BANCARIOS
2533	OPERADORES DE MERCADO FINANCEIRO
2541	AUDITORES-FISCAIS DO TESOIRO NACIONAL
2542	AUDITORES-FISCAIS DA PREVIDENCIA
2543	AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO
2544	TECNICOS E FISCAIS DE TRIBUTACAO E ARRECADACAO
2545	PROFISSIONAIS DA FISCALIZACAO DE ATIVIDADES URBANAS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### ANEXO L – OUTROS – PROFESSORES LEIGOS E DE NÍVEL MÉDIO

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
--------------------------------	------------------------------

3313	PROFESSORES DE NIVEL MEDIO NO ENSINO PROFISSIONALIZANTE
3322	PROFESSORES PRATICOS NO ENSINO PROFISSIONALIZANTE
3331	INSTRUTORES E PROFESSORES DE ESCOLAS LIVRES
3341	INSPETORES DE ALUNOS E AFINS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

**ANEXO M – OUTROS – TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO NAS CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
3511	TECNICOS EM CONTABILIDADE
3513	TECNICOS EM ADMINISTRACAO
3514	SERVENTUARIOS DA JUSTICA E AFINS
3516	TECNICOS EM SEGURANCA NO TRABALHO
3517	TECNICOS E ANALISTAS DE SEGUROS E AFINS
3518	INSPETORES DE POLICIA E DETETIVES
3519	TECNICOS DA INTELIGENCIA
3522	AGENTES DA SAUDE E DO MEIO AMBIENTE
3523	AGENTES DE INSPECAO DE PESOS E MEDIDAS
3524	PROFISSIONAIS DE DIREITOS AUTORAIS E DE AVALIACAO DE PRODUTOS DOS MEIOS DE COMUNICACAO
3532	TECNICOS EM OPERACOES E SERVICOS BANCARIOS
3541	TECNICOS DE VENDAS ESPECIALIZADAS
3542	COMPRADORES
3543	TECNICOS EM EXPORTACAO E IMPORTACAO
3544	LEILOEIROS E AVALIADORES
3545	CORRETORES DE SEGUROS
3546	CORRETORES DE IMOVEIS
3547	REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTONOMOS
3548	TECNICOS EM TURISMO

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

**ANEXO N – OUTROS – TÉCNICOS EM NÍVEL MÉDIO DOS SERVIÇOS CULTURAIS, DAS COMUNICAÇÕES E DOS DESPORTOS**

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
--------------------------------	------------------------------

3711	TECNICOS EM BIBLIOTECONOMIA
3712	TECNICOS EM MUSEOLOGIA E AFINS
3713	TECNICOS EM ARTES GRAFICAS
3714	RECREADORES
3721	CINEGRAFISTAS
3722	TECNICOS EM OPERACAO DE MAQUINAS DE TRANSMISSAO DE DADOS
3731	TECNICOS DE OPERACAO DE EMISSORAS DE RADIO
3732	TECNICOS EM OPERACAO DE SISTEMAS DE TELEVISAO E DE PRODUTORAS DE VIDEO
3741	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE SONORIZACAO
3742	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE CENOGRAFIA
3743	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE PROJECAO
3744	TECNICOS EM OPERACAO DE APARELHOS DE CENOGRAF
3751	DESIGNERS DE INTERIORES, DE VITRINES E VISUAL MERCHANDISER (NIVEL MEDIO)
3761	DANCARINOS TRADICIONAIS E POPULARES
3762	PALHACOS, ACROBATAS E AFINS
3763	APRESENTADORES DE ESPETACULOS, EVENTOS E PROGRAMAS
3771	ATLETAS PROFISSIONAIS
3772	ARBITROS DESPORTIVOS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### ANEXO O – OUTROS – TRABALHADORES DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
4201	SUPERVISORES DE TRABALHADORES DE ATENDIMENTO AO PUBLICO
4213	COBRADORES E AFINS
4223	OPERADORES DE TELEMARKETING
4231	DESPACHANTES DOCUMENTALISTAS
4241	ENTREVISTADORES, RECENSEADORES E AFINS
4242	APLICADORES DE PROVAS E AFINS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.

### ANEXO P – OUTROS – TRABALHADORES DOS SERVIÇOS

<b>Código CBO Família 2022</b>	<b>Nome CBO Família 2022</b>
--------------------------------	------------------------------

5101	SUPERVISORES DOS SERVICOS DE TRANSPORTE, TURISMO, HOTELARIA E ADMINISTRACAO E EDIFICIOS
5102	SUPERVISORES DOS SERVICOS DE SAUDE E CUIDADOS PESSOAIS
5103	SUPERVISORES DOS SERVICOS DE PROTECAO, SEGURANCA E OUTROS
5111	TRABALHADORES DOS SERVICOS DIRETOS AOS PASSAGEIROS
5112	FISCAIS E COBRADORES DOS TRANSPORTES PUBLICOS
5114	GUIAS DE TURISMO
5115	CONDUTORES DE TURISMO
5121	TRABALHADORES DOS SERVICOS DOMESTICOS EM GERAL
5132	COZINHEIROS
5134	GARCONS, BARMEN, COPEIROS E SOMMELIERS
5135	TRABALHADORES AUXILIARES NOS SERVICOS DE ALIMENTACAO
5136	CHURRASQUEIROS, PIZZAIOLOS E SUSHIMEN
5141	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE ADMINISTRACAO DE EDIFICIOS
5142	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE MANUTENCAO E CONSERVACAO DE EDIFICIOS E LOGRADOUROS
5143	TRABALHADORES NOS SERVICOS DE MANUTENCAO DE EDIFICACOES
5151	AGENTES COMUNITARIOS DE SAUDE, PARTEIRAS PRATICAS E AFINS
5152	AUXILIARES DE LABORATORIO DA SAUDE
5153	TRABALHADORES DE ATENCAO, DEFESA E PROTECAO A PESSOAS EM SITUACAO DE RISCO
5163	TINTUREIROS, LAVADEIROS E AFINS, À MAQUINA
5164	TINTUREIROS, LAVANDEIROS E AFINS, À MAO
5165	TRABALHADORES DOS SERVICOS FUNERARIOS
5166	TRABALHADORES AUXILIARES DOS SERVICOS FUNERARIOS
5167	ASTROLOGOS E NUMEROLOGOS
5168	ESOTERICOS E PARANORMAIS
5171	BOMBEIROS E SALVA-VIDAS
5172	POLICIAIS, GUARDAS-CIVIS MUNICIPAIS E AGENTES DE TRANSITO
5173	VIGILANTES E GUARDAS DE SEGURANCA
5174	PORTEIROS, GUARDAS E VIGIAS
5191	MOTOCICLISTAS E CICLISTAS DE ENTREGAS RAPIDAS
5192	CATADORES DE SUCATA
5193	TRABALHADORES DE SERVICOS VETERINARIOS, DE HIGIENE E ESTETICA DE ANIMAIS DOMESTICOS
5198	PROFISSIONAL DO SEXO
5199	OUTROS TRABALHADORES DOS SERVICOS

Fonte: RAIS. Elaboração Própria. 2022.