

**MAIO 2025**

**N.º 3**

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UN POUCO MELHOR

**DIEESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

# **REVISTA OBSERVATÓRIO DO TRABALHO BRASILEIRO**



**Ministério do Trabalho e Emprego**  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, Edifício Sede, Brasília - DF 70.059-900

**Ministro do Trabalho e Emprego**  
Luiz Marinho  
**Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego**  
Francisco Macena da Silva  
**Secretaria de Inspeção do Trabalho**  
Luiz Felipe Brandão de Mello  
**Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária**  
Gilberto Carvalho  
**Secretaria de Proteção ao Trabalhador**  
Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior  
**Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda**  
Magno Rogério Carvalho Lavine  
**Secretaria de Relações do Trabalho**  
Marcos Perioto

**Equipe técnica**  
**Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho**  
Paula Montagner  
**Coordenador Geral de Estudos e Estatísticas de Trabalho**  
Raigner Rezende do Nascimento  
**Coordenadora do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**  
Valeria Uchida



**Escritório Nacional:** Rua Aurora, 957 - 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: en@dieese.org.br  
www.dieese.org.br

**Presidente** - José Gonzaga da Cruz  
Sindicato dos Comerciários de São Paulo - SP  
**Vice-presidente** - Maria Aparecida Faria  
Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo - SP  
**Secretário Nacional** - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR  
**Diretor Executivo** - Alex Sandro Ferreira da Silva  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP  
**Diretora Executiva** - Cecília Margarida Bernardi  
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS  
**Diretor Executivo** - Claudionor Vieira do Nascimento  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP  
**Diretor Executivo** - Edenilson Rossato  
CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos  
**Diretora Executiva** - Elna Maria de Barros Melo  
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE  
**Diretor Executivo** - Gabriel Cesar Anselmo Soares  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP  
**Diretor Executivo** - José Carlos Santos Oliveira  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP  
**Diretora Executiva** - Marta Soares dos Santos  
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP  
**Diretor Executivo** - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa  
Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA  
**Diretora Executiva** - Zenaide Honório  
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

**Direção Técnica**  
Adriana Marcolino - Diretora Técnica  
Eliana Elias - Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho  
Victor Gnecco Pagani - Diretor Adjunto  
Patrícia Pelatieri - Diretora Adjunta

**Equipe técnica**  
**Equipe técnica responsável**  
Maria de Fátima Lage Guerra  
Samuel Fernando de Souza  
**Revisão**  
Patricia Gondeck  
**Projeto Gráfico e diagramação**  
Julia Contreiras



**N.3 – MAIO 2025**

**REVISTA  
OBSERVATÓRIO DO  
TRABALHO BRASILEIRO**

# SUMÁRIO

**CONSELHO EDITORIAL**  
Francisco Macena da Silva, MTE  
João Hallak Neto, IBGE  
José Dari krein, UNICAMP/CESIT  
José Ribeiro, OIT  
Pedro Tourinho, FUNDACENTRO  
Adriana Marcolino, DIEESE  
Ricardo Terra, SENAI-S

Revista Observatório do Trabalho Brasileiro /  
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos  
Socioeconômicos; Ministério do Trabalho e Emprego - .03 (2025).-  
São Paulo, SP: DIEESE; Brasília, DF: MTE, 2025.

ISSN 3085-5632 (Impressa)  
n. 3, 2025.  
80 p.  
Semestral

1. Mercado de Trabalho 2. Emprego Formal 3.  
Desemprego 4. Estatística I. Autor II. Título

CDU 331.5

– 08

**DESIGUALDADE RACIAL E A JUVENTUDE NO BRASIL:  
DIAGNÓSTICO E PERSPECTIVAS PARA POLÍTICAS PÚBLICAS**  
ALYSSON PORTELLA

– 18

**JUVENTUDE NEGRA E MERCADO DE TRABALHO NA BAHIA:  
DESAFIOS HISTÓRICOS E AÇÕES GOVERNAMENTAIS**  
ÂNGELA GUIMARÃES  
LARA CARINA AMORIM

– 26

**DESAFIOS DA INSERÇÃO DAS MULHERES NOS EMPREGOS  
FORMAIS CELETISTAS:  
O QUE SABEMOS DAS POLÍTICAS DE CONTRATAÇÃO,  
PROMOÇÃO E REMUNERAÇÃO**  
PAULA MONTAGNER

– 36

**MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DOS DADOS  
DO RELATÓRIO ANUAL SOCIOECONÔMICO DA MULHER (RASEAM)**  
CAMILA ROCHA FIRMINO

– 48

**JUVENTUDES TRABALHADORAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS  
NO MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO**  
JOÃO VICTOR DA MOTTA BAPTISTA

– 56

**SALÁRIO DIGNO NO BRASIL: AGENDA, METODOLOGIA  
E RESULTADOS**  
IAN PRATES  
ALEXANDRE BARBOSA  
CARMELITA VENEROSO  
LUCIANO MATTAR

– 66

**MEDINDO O TAMANHO DA ECONOMIA SOLIDÁRIA  
A PARTIR DA PNADC**  
FELIPE VELLA PATEO



## APRESENTAÇÃO

---

É com prazer que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em parceria com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), publica o terceiro número da Revista Observatório do Trabalho Brasileiro.

Esta edição reúne artigos que abordam temas cruciais para compreensão das desigualdades e dos desafios enfrentados por diferentes grupos populacionais no mercado de trabalho brasileiro. Ela traz diagnósticos e propostas de políticas públicas voltadas para a juventude negra no Brasil, com destaque para o contexto baiano. Trata também da inserção das mulheres no mercado de trabalho, analisando políticas de contratação, promoção e remuneração.

Outro eixo de destaque é a análise das juventudes trabalhadoras, com foco nos desafios e perspectivas no mundo do trabalho atual. A temática do salário digno no Brasil é explorada a partir de sua agenda, oferecendo um olhar detalhado sobre essa questão fundamental. Por fim, a economia solidária é abordada com base em dados da PNAD Contínua, trazendo uma estimativa do seu impacto no país e apontando a relevância dos observatórios para mensuração desse importante setor.

Com esses artigos, o MTE segue em sua missão de dar publicidade aos debates promovidos pela Rede de Observatórios do Trabalho sobre os temas importantes do mercado de trabalho brasileiro.

Boa leitura.



# DESIGUALDADE RACIAL E A JUVENTUDE NO BRASIL: DIAGNÓSTICO E PERSPECTIVAS PARA POLÍTICAS PÚBLICAS

ALYSSON PORTELLA

Núcleo de Estudos Raciais  
do Insper.

## RESUMO

Este artigo analisa os padrões de desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, com foco especial na juventude. A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, examino diferenças na taxa de desemprego, salários e participação no mercado de trabalho entre brancos e negros em diferentes faixas etárias. Tanto jovens quanto negros enfrentam desvantagens estruturais, sendo a interseção desses grupos particularmente vulnerável. Discuto o papel da discriminação racial e das diferenças socioeconômicas na perpetuação dessas desigualdades. Por fim, apresento recomendações de políticas públicas que conjugam medidas universais e ações afirmativas, incluindo redução de disparidades regionais, valorização do salário mínimo, investimentos em educação e iniciativas específicas para o mercado de trabalho.

## INTRODUÇÃO

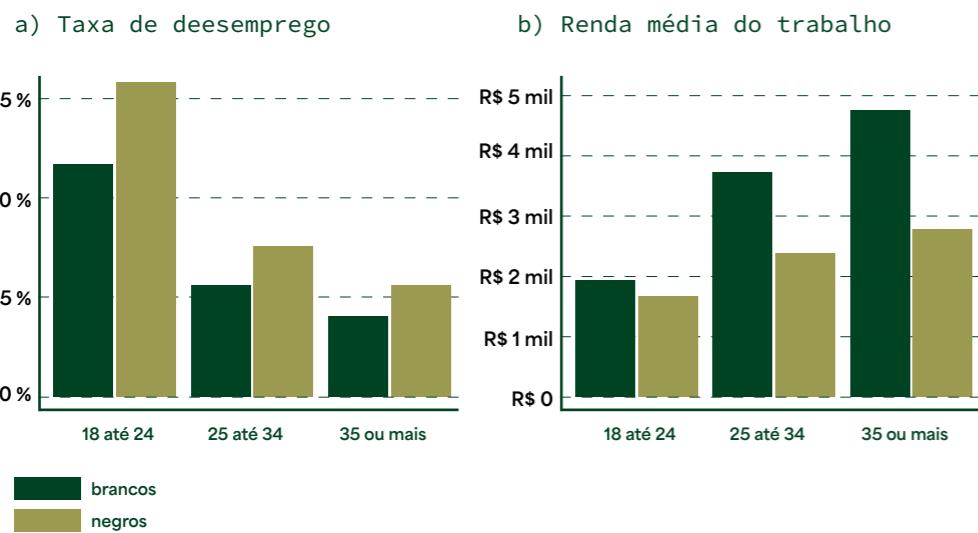
A desigualdade racial constitui um dos desafios mais persistentes da sociedade brasileira. Ela transpassa as diversas camadas da vida no país, interagindo com outras dimensões da desigualdade para gerar resultados negativos para a população negra. Estas desvantagens se manifestam de formas diferentes ao longo da vida. A juventude, momento-chave em que os indivíduos estão completando sua educação formal, ao mesmo tempo que se inserem no mercado de trabalho, é um período crítico. Nela são moldadas trajetórias futuras, que influenciarão resultados ao longo de toda a vida, portanto, têm impactos significativos na perpetuação da desigualdade racial.

Este artigo apresenta uma análise quantitativa das desigualdades raciais no Brasil, com um enfoque na juventude. Nele, discuto implicações para políticas públicas, partindo de uma perspectiva que reconhece tanto o papel da discriminação quanto das disparidades socioeconômicas na manutenção dessas disparidades. Os dados revelam padrões consistentes de desigualdade entre grupos raciais em diversas dimensões do mercado de trabalho e da educação. Um aspecto central da análise é compreender quais fatores explicam essas disparidades e quais intervenções poderiam ser mais eficazes para reduzi-las.

## PANORAMA DAS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO

A Figura 1 faz um sumário das desigualdades raciais em duas dimensões do mercado de trabalho, a partir de dados da PNAD Contínua do segundo trimestre de 2024. O painel a) mostra que a taxa de desemprego varia significativamente tanto por idade quanto por raça. Jovens de 18 a 24 anos apresentam taxas de desemprego consideravelmente mais altas que outros grupos etários. No entanto, quando observamos o recorte racial, verificamos que pessoas negras enfrentam taxas de desemprego superiores às de pessoas brancas. Enquanto jovens brancos de 18 a 24 anos apresentam taxa de desemprego de aproximadamente 12%, para jovens negros essa taxa ultrapassa 15%. Esse padrão de desvantagem para a população negra se mantém consistente nas faixas etárias de 25 a 34 anos e de 35 anos ou mais, ainda que em menores magnitudes.

**FIGURA 1**  
**DIFERENÇAS ETÁRIAS E RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

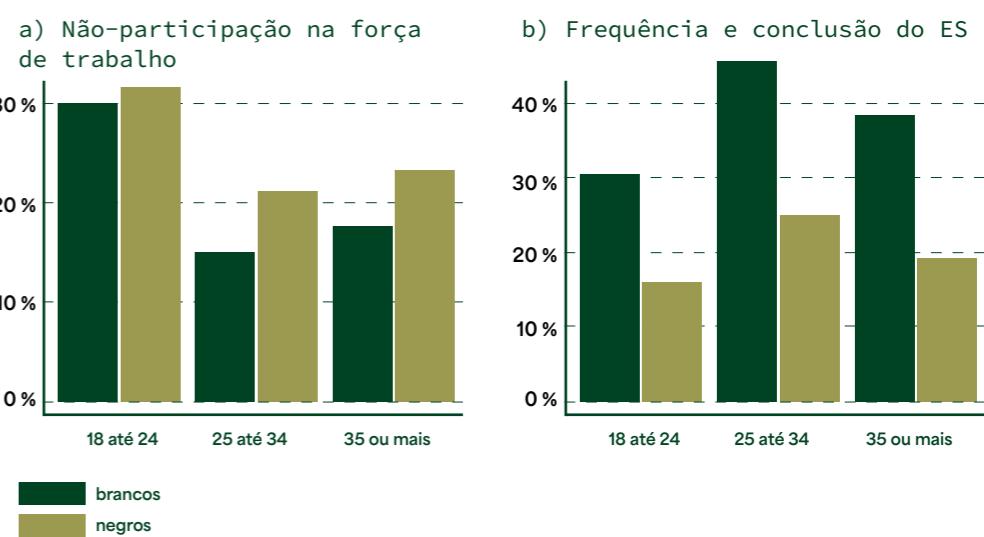


Fonte: Compilação a partir de dados da PNADC 2024/02.

Quanto aos rendimentos médios, no painel b) da Figura 1, observa-se um padrão similar. Os salários médios aumentam progressivamente com a idade para todos os grupos raciais, porém, em cada faixa etária, trabalhadores negros recebem consistentemente menos que trabalhadores brancos. Na faixa etária de 18 a 24 anos, os salários médios são extremamente baixos para ambos os grupos, abaixo de R\$ 2.000, com uma desvantagem de cerca de R\$ 300 para jovens negros. Essas diferenças entre brancos e negros aumentam para R\$ 1.300 entre 25 e 34 anos, justamente quando as diferenças nas taxas de emprego passam a ser menos importantes. As disparidades continuam a crescer entre trabalhadores negros e brancos com 35 anos ou mais, chegando a R\$ 2.000.

A Figura 2 apresenta dados sobre participação no mercado de trabalho e frequência e conclusão do Ensino Superior. Vemos que pessoas negras estão mais representadas na população inativa em todas as faixas etárias. Até os 24 anos, as diferenças entre brancos e negros são relativamente pequenas, mas aumentam consideravelmente nas faixas etárias superiores. Isso indica que jovens brancos e negros têm participação semelhante no mercado de trabalho até os 24 anos, porém a partir dos 25 a população negra passa a ter menos incentivos para ofertar sua força de trabalho, com diferenças ao redor de 7 pontos percentuais.

**FIGURA 2**  
**DIFERENÇAS ETÁRIAS E RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**



Essas diferenças raciais na participação no mercado de trabalho surgem a despeito de uma maior taxa de frequência e conclusão do ensino superior para jovens brancos, conforme o painel b) da Figura 2. Jovens brancos entre 18 e 24 anos apresentam maiores taxas de frequência no ensino superior, o que ajuda a explicar o porquê de sua inatividade ser tão

próxima da dos jovens negros nessa faixa etária. Ou seja, mesmo estando em maior número no ensino superior, os jovens brancos conseguem se manter tão ou mais ativos que jovens negros da mesma idade. Após os 25 anos, quando muitos já concluíram o ensino superior, as diferenças raciais são ainda maiores. Essa maior proporção de jovens brancos com ensino superior completo ajuda a explicar sua menor inatividade em idades mais avançadas, já que a participação no mercado de trabalho depende da qualificação e do potencial de emprego e renda.

Resumidamente, o quadro acima indica que as desigualdades raciais se manifestam de formas diferentes ao longo da juventude e vida adulta. Jovens brancos e negros participam em igual proporção no mercado de trabalho até os 24 anos. No entanto, jovens brancos conseguem fazê-lo ao mesmo tempo em que frequentam o ensino superior em maior proporção e com maior taxa de ocupação. As diferenças salariais são baixas até essa idade, porém passam a crescer consideravelmente a partir dos 25 anos, resultado do maior acúmulo de experiência de trabalho e melhor acesso à educação formal. O pior desempenho dos jovens negros no mercado de trabalho e sua pior educação, combinados com outros fatores como maiores taxas de fecundidade e a própria discriminação racial no mercado de trabalho, fazem com que passem a participar cada vez menos do mercado de trabalho ao longo da vida.

## FATORES EXPLICATIVOS DAS DESIGUALDADES RACIAIS

Um dos questionamentos centrais para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes na redução das desigualdades raciais é compreender por que trabalhadores negros apresentam piores indicadores no mercado de trabalho. Duas hipóteses principais se apresentam: (i) a discriminação racial, entendida como tratamento diferenciado de pessoas com qualificações similares apenas por causa de sua raça; ou (ii) diferenças socioeconômicas preexistentes, como acesso desigual à educação de qualidade ou acesso a diferentes mercados de trabalho por questões regionais.

A análise da evolução das diferenças salariais entre brancos e negros entre 1982 e 2021, compilada por França e Portella<sup>1</sup>, mostra que as diferenças salariais eram muito expressivas nos anos 1980 e 1990, com negros recebendo ao redor de 50% a menos que brancos. Essas diferenças começaram a diminuir no final dos anos 1990 e nos anos 2000, mas estagnaram a partir da década de 2010 ao redor de 40%.

Controlando por características dos trabalhadores que podem influenciar sua produtividade e salários (nível de escolaridade, experiência, ocupação, região), ainda persiste uma diferença salarial de aproximadamen-

te 15% entre trabalhadores negros e brancos. Ao mesmo tempo que esse exercício indica que boa parte das diferenças raciais ocorrem por fatores observáveis, ligados à produtividade dos trabalhadores, ele também mostra que a discriminação ainda desempenha um papel na perpetuação das desigualdades. Esse componente de discriminação tem se mantido notavelmente estável ao longo das últimas quatro décadas, sugerindo a persistência de mecanismos discriminatórios no mercado de trabalho brasileiro.

A desigualdade racial varia de acordo com a posição na distribuição de renda<sup>2</sup>. As diferenças salariais entre brancos e negros são moderadas na base da distribuição, diminuem na faixa correspondente ao salário mínimo (entre o 20º e 30º percentil) e voltam a aumentar progressivamente, atingindo seu ápice entre os mais ricos. Quando comparamos trabalhadores com características similares, o componente não explicado da desigualdade, associado à discriminação, também é mais expressivo no topo da distribuição, chegando a quase 20% de diferença salarial entre profissionais negros e brancos com qualificações semelhantes. Ou seja, a discriminação parece ser maior entre trabalhadores altamente qualificados e com altos salários.

Um exercício de decomposição das diferenças salariais que indicam quais fatores contribuem mais para as desigualdades observadas. São quatro pontos principais. Primeiro, a localização geográfica explica boa parte das desigualdades na base e no meio da distribuição, refletindo a concentração desproporcional da população negra em regiões com menores salários (Norte e Nordeste). Em segundo lugar, diferenças de escolaridade ganham importância progressiva ao longo da distribuição de renda, sendo particularmente relevante no topo. Diferenças em anos de estudo, acesso a escolas particulares e à pós-graduação explicam parte significativa da desigualdade entre os mais ricos. O tipo de contrato de trabalho explica parte da desigualdade na base da distribuição, pois o acesso a empregos formais é fator crucial, dado que o salário mínimo funciona como equalizador para trabalhadores formalizados. Por fim, o tipo de ocupação ganha relevância à medida que se avança na distribuição de renda, refletindo o acesso desigual a posições gerenciais e de maior prestígio.

## POLÍTICAS PÚBLICAS PARA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES RACIAIS

A discussão na seção anterior deixa claro que tanto diferenças socioeconômicas como a discriminação interagem para produzir um quadro de persistente desigualdade racial no Brasil. A partir dela, é possível pensar em dois grandes grupos de políticas públicas para enfrentar essas desigualdades no mercado de trabalho: políticas universais e ações afirmativas.

1. França, M., & Portella, A. (Orgs.) (2023). Números da Discriminação Racial: desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas. São Paulo: Jandaíra.
2. Portella, A., & França, M. (2024). Racial Wage Gaps: The Role of Private Schooling, Technical Education and Graduate Degrees. Manuscrito não publicado. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4839428](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4839428). Acesso em 25 de março de 2025.

Políticas universais são aquelas políticas direcionadas a todos os brasileiros, sem levar em consideração características que visam a direcionar os gastos públicos, em especial a raça das pessoas. Neste grupo, ao menos três políticas públicas podem contribuir para a redução das desigualdades raciais. Primeiro, a redução das disparidades regionais. Dado que a população negra está mais concentrada no Norte e Nordeste, políticas de desenvolvimento regional eficazes podem ter impacto significativo na redução das desigualdades raciais. Infelizmente, o histórico brasileiro nesta dimensão não é digno de louvor, com desigualdades regionais persistindo ao menos desde finais do século 19 no país<sup>3</sup>.

Em segundo lugar estão os investimentos em educação. Considerando que boa parte das diferenças salariais entre negros e brancos estão associadas a diferenças educacionais, o fortalecimento do sistema educacional é fundamental. Nesse sentido, é importante não somente fortalecer o acesso ao ensino superior, via políticas de ações afirmativas, mas também melhorar a qualidade do ensino básico, que está muito associado a melhor inserção no mercado de trabalho.

Por fim, políticas de valorização do salário mínimo. Estudos indicam que o salário mínimo é importante para reduzir desigualdades na base da distribuição, beneficiando particularmente trabalhadores negros<sup>4</sup>. Ao mesmo tempo, é importante entender os limites dessa política. Em especial, a informalidade pode ser um limitador de sua eficiência na medida que mais negros estão nessa condição<sup>5</sup>.

Além das políticas universais, a persistência de componentes não explicados da desigualdade, relacionados à discriminação racial, justifica a implementação de ações afirmativas específicas. Três propostas se destacam. Em primeiro lugar, ações afirmativas para contratação de empregados no setor privado. Esse tipo de política já foi implementado com sucesso nos EUA. A Ordem Executiva 11.246 de 1965, obriga fornecedores do governo federal norte-americano a empregarem percentuais mínimos de trabalhadores negros. Um estudo mostra que essa política levou a um aumento de 0,8 pontos percentuais na contratação de pessoas negras pelas empresas sujeitas à política.<sup>6</sup> Esse aumento, que parece pouco, na verdade poderia eliminar as diferenças de empregabilidade se essa política fosse expandida para todas as empresas dos EUA.

Segundo, políticas de mentoria direcionadas especificamente para jovens negros podem ajudar na sua inserção e avanço na carreira. Pesquisas apontam que as redes de contatos são uma importante fonte de informação sobre o mercado de trabalho, facilitando o acesso a bons empregos. Ao mesmo tempo, as redes sociais de jovens negros são consideravelmente piores que de jovens brancos, resultado tanto de diferenças socioeco-

3. Bucciferro, J. R., & Souza, P. H. G. F. (2020). The evolution of regional income inequality in Brazil, 1872-2015. In *Time and space: Latin American regional development in historical perspective* (pp. 131-156).
4. Derenoncourt, E., & Montaloux, C. (2021). Minimum wages and racial inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 169-228.
5. Haanwinckel, D., & Soares, R. R. (2021). Workforce composition, productivity, and labour regulations in a compensating differentials theory of informality. *The Review of Economic Studies*, 88(6), 2970-3010.
6. Miller, C. (2017). The persistent effect of temporary affirmative action. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(3), 152-190.
7. Evsyukova, Y., Rusche, F., & Mill, W. (2024). LinkedInOut? A field experiment on discrimination in job network formation. *The Quarterly Journal of Economics*, 140(1), 283-334.
8. Hirata, G., & Soares, R. (2020). Competition and Racial Discrimination: Evidence from a Natural Experiment in the Labour Market.
9. Kline, P., Rose, E. K., & Walters, C. R. (2022). Systemic discrimination among large US employers. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 1963-2036.
10. Maciel, F. T. (2021). Occupational segregation and wage differentials by gender and race in Brazil: evidence from a quantile decomposition. *International Journal of Manpower*, 42(5), 810-841.
11. Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2023). The child penalty atlas. *National Bureau of Economic Research*.

nômicas como da discriminação<sup>7</sup>. Políticas que promovam a inserção no mercado de trabalho de jovens negros, em especial mentorias, podem ser muito importantes para garantir seu sucesso futuro.

Finalmente, políticas de promoção da competição entre empregadores podem ajudar a reduzir a discriminação contra minorias. Um estudo sugere que o aumento da competição no Brasil resultante da abertura comercial da década de 1990 reduziu práticas discriminatórias.<sup>8</sup> Suas estimativas indicam que a redução de 10,3 pontos percentuais nas tarifas teria reduzido o hiato racial em salários em aproximadamente 18%. Vale reforçar que essas políticas não devem servir apenas para cortar custos e eliminar regulamentos trabalhistas, mas sim para promover a competição entre empregadores, reduzindo seu poder de monopólio no mercado de trabalho e melhorando a capacidade de barganha dos trabalhadores. Em particular, a maior competição entre empregadores pode favorecer trabalhadores de grupos minoritários ao obrigar empresas a adotarem métodos gerenciais mais centralizados e eficientes, que reduzem a discricionariedade de gerentes na contratação<sup>9</sup>.

## DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA

É importante ressaltar que as desvantagens enfrentadas por jovens negros também podem diferir na dimensão de gênero. Em particular, pesquisas indicam que mulheres negras enfrentam desvantagens cumulativas no mercado de trabalho<sup>10</sup>. Essas desvantagens estão ligadas em parte à “penalidade da maternidade”, devido ao impacto negativo que o nascimento do primeiro filho tem na empregabilidade das mulheres, enquanto a taxa de emprego dos homens permanece praticamente inalterada<sup>11</sup>. Além disso, a discriminação contra mulheres no mercado de trabalho persists, resultando em desvantagens para elas.

Políticas específicas para esse grupo podem incluir: (i) garantia de direitos reprodutivos; (ii) mudanças em normas e estereótipos de gênero; (iii) expansão da oferta de creches de qualidade; (iv) ampliação da licença-paternidade e incentivo à participação masculina nos cuidados com os filhos e trabalhos domésticos.

## DESIGUALDADES NA EDUCAÇÃO

Os dados mostram progressos significativos na redução das disparidades em anos de escolaridade entre jovens brancos e negros nas últimas décadas. No entanto, persistem grandes diferenças em termos de aprendizagem e acesso ao ensino superior. Essas diferenças de aprendizado já são evidentes no 5º ano do ensino fundamental, ampliam-se no 9º ano e se

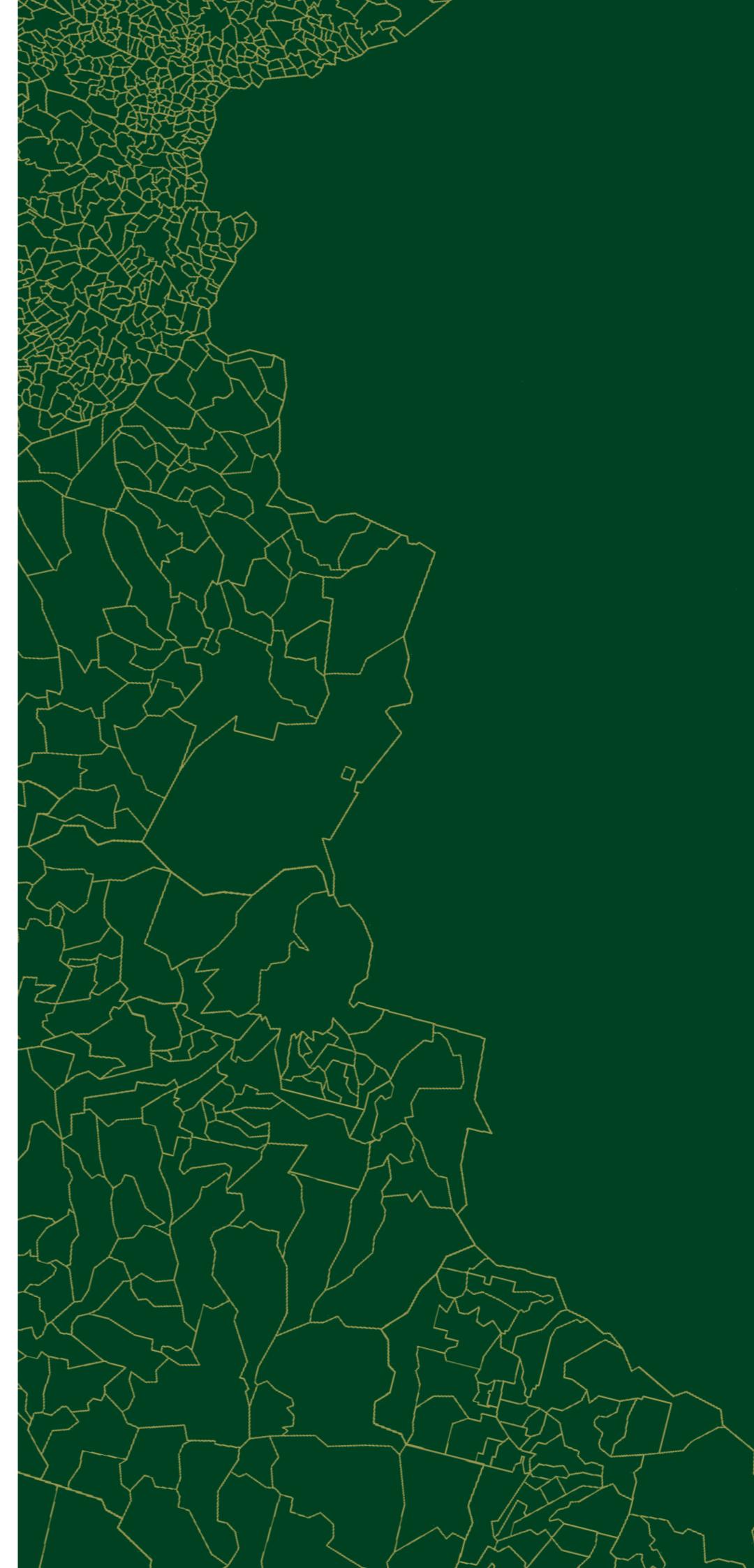
refletem em significativas disparidades de desempenho no ENEM, impactando o acesso ao ensino superior.

As ações afirmativas implementadas nas universidades públicas têm contribuído para aumentar o acesso de estudantes negros ao ensino superior, mas seu impacto é limitado pelo fato de que apenas 25% das matrículas no ensino superior estão no setor público. Isso sugere a necessidade de pensar em mecanismos complementares que ampliem o acesso também nas instituições privadas. Uma importante política para promoção da igualdade racial na educação são investimentos na primeira infância, já que pesquisas indicam que o desenvolvimento cerebral nos primeiros anos tem impacto duradouro no desempenho escolar e futuro profissional. São necessários investimentos em pré-natal, capacitação das famílias e creches de qualidade. Além disso, políticas universais de melhoria da qualidade das escolas, como escolas em tempo integral desde a primeira série, aulas de reforço e tutoria para crianças com dificuldades e bolsas para permanência no ensino médio podem ajudar a reduzir a evasão e melhorar o aprendizado dos alunos mais vulneráveis. Por fim, políticas de Educação para as Relações Étnico-Raciais (ERER) devem implementar pedagogias voltadas ao enfrentamento do racismo nas escolas, combatendo a discriminação por parte de professores, colegas e famílias.

## **CONCLUSÃO**

A juventude é um período-chave na vida, o qual marca a finalização dos estudos e a inserção no mercado de trabalho para milhões de brasileiros. É, portanto, um período crítico para o surgimento da desigualdade racial e no qual as políticas públicas devem começar a incidir para buscar saná-las. Essas políticas devem combinar abordagens universais – como valorização do salário mínimo, redução de disparidades regionais e fortalecimento da educação pública – com ações afirmativas direcionadas a corrigir desvantagens históricas e combater mecanismos discriminatórios persistentes.

É importante notar que a redução das desigualdades raciais representa não apenas um imperativo de justiça social, mas também uma oportunidade para o desenvolvimento econômico e social mais amplo do país, aproveitando plenamente o potencial de todos os brasileiros. Assim, políticas que promovam a inserção produtiva de boa parte da população têm tanto a capacidade de gerar crescimento econômico, como a de reduzir as desigualdades. Oportunidades assim não podem ser desperdiçadas.





# JUVENTUDE NEGRA E MERCADO DE TRABALHO NA BAHIA: DESAFIOS HISTÓRICOS E AÇÕES GOVERNAMENTAIS

ÂNGELA GUIMARÃES  
LARA CARINA AMORIM

**ÂNGELA GUIMARÃES**  
Socióloga e Secretária de  
Promoção da Igualdade  
Racial e dos Povos e  
Comunidades Tradicionais  
do Estado da Bahia.

**LARA CARINA AMORIM**  
Secretária Executiva  
do Conselho de  
Desenvolvimento da  
Comunidade Negra da  
Bahia e Mestra pelo  
Programa de Pós-  
Graduação em Estudos  
Interdisciplinares sobre  
Mulheres, Gênero e  
Feminismo da Universidade  
Federal da Bahia -  
PPGNEIM/UFBA.

## RESUMO

Este artigo analisa os desafios enfrentados pela juventude negra no mercado de trabalho da Bahia, considerando as raízes históricas da desigualdade racial no Brasil e os impactos do capitalismo neoliberal. Também apresenta dados do boletim temático “Para pensar o futuro: juventude negra e o mercado de trabalho na Bahia” (2013-2023), que revelam a persistência da desocupação, informalidade e precarização entre jovens negras e negros, apesar de uma taxa de participação superior à de outros grupos. O estudo destaca a concentração da juventude negra em setores específicos e a significativa parcela em trabalho informal. Diante desse cenário, o artigo descreve brevemente as políticas públicas implementadas pelo governo da Bahia, como os programas *Primeiro Emprego*, *Educa Mais Bahia*, *Mais Futuro*, *Mais Estudo*, *Universidade para Todos*, *Partiu Estágio* e *Bolsa Presença*, que visam a promover a igualdade de oportunidades, a inserção no mercado de trabalho formal e a permanência na educação. Conclui que, embora os desafios persistam, as ações governamentais representam um esforço para transformar o cenário laboral da juventude negra, necessitando de continuidade, aprimoramento e expansão.

A inserção da juventude negra no mercado de trabalho da Bahia emerge como um tema central para a compreensão das dinâmicas sociais e econômicas do estado. Dada a expressiva parcela populacional que esse grupo representa, sua participação (ou exclusão) exerce impacto significativo no desenvolvimento do estado. Analisar os obstáculos específicos enfrentados por jovens negras/os e as estratégias implementadas sob a forma de políticas públicas para promover uma inclusão equitativa transcende a mera justiça social, configurando-se como elemento fundamental para a construção de um futuro baiano mais próspero.

O presente artigo tem como objetivo central analisar os desafios enfrentados pela juventude negra no mercado de trabalho da Bahia e as ações desenvolvidas pelo governo estadual para fomentar a igualdade de oportunidades. Ao direcionarmos o foco para a faixa etária de 15 a 29 anos, reconhecemos a importância de abordar essa temática como forma de enfrentar o racismo e a desigualdade, compreender as particularidades do mercado de trabalho para esse segmento, identificar as vulnerabilidades específicas que o atingem e avaliar o impacto das políticas públicas voltadas para a juventude negra.

As profundas raízes coloniais e a dinâmica do capitalismo neoliberal moldaram a desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro de maneiras intrinsecamente ligadas. A abolição da escravidão em 1888, embora representasse um marco, não eliminou as formas de dominação e exploração fundamentadas em distinções raciais. O racismo persistiu como um poderoso instrumento ideológico, justificando a subordinação da população negra. A formação da classe trabalhadora brasileira se caracterizou por contradições, com a coexistência prolongada do trabalho assalariado e do trabalho escravo, uma realidade que, lamentavelmente, ainda se manifesta em denúncias contemporâneas de exploração de trabalhadores negros e trabalhadoras negras.

O avanço do capitalismo neoliberal nos anos 1990 exacerbou a informalização e a precarização do trabalho, com a consequente redução dos direitos trabalhistas. A população negra, já vulnerável devido às estruturas coloniais preexistentes, viu os processos de dominação racial e racialização da pobreza serem intensificados. As políticas neoliberais precarizaram ainda mais o trabalho da classe trabalhadora, afetando de maneira particularmente severa a população negra, exposta a jornadas exaustivas, condições inadequadas e desproteção social. O mercado de trabalho revela, inequivocamente, a persistência de estruturas de desigualdades raciais, nas quais a população negra é a que menos se beneficia do crescimento econômico e a que mais sofre em períodos de crise, como demonstrado durante a pandemia de COVID-19.

Diante desse cenário histórico de desigualdade racial profundamente enraizada no mercado de trabalho brasileiro, torna-se imperativo analisar as dinâmicas contemporâneas sob a perspectiva da igualdade racial. As estruturas e os mecanismos de exclusão moldados ao longo do tempo continuam impactando a inserção e a trajetória profissional da juventude negra na Bahia.

Neste sentido, vale a pena recuperar o início do percurso das políticas que tematizam a juventude na Bahia, no primeiro governo de Jaques Wagner, com a criação do GT Juventude em 2008, após a realização da I Conferência de Juventude da Bahia, que mobilizou mais de 50 mil jovens nos 26 territórios de identidade do estado. Esse processo foi fortemente influenciado pela criação em plano nacional da Secretaria Nacional e do Conselho Nacional de Juventude no primeiro governo Lula em 2005, organismos estatais responsáveis pela elaboração, de forma inédita, do primeiro ciclo de políticas públicas que consideraram as demandas e especificidades da geração jovem e seu papel no desenvolvimento nacional.

Sabemos, no entanto, que nem sempre essa foi a perspectiva da relação do Estado brasileiro com as juventudes. Os períodos anteriores foram intensos na criminalização da juventude, desresponsabilização dos poderes públicos e restritivos quanto ao acesso a direitos. Foi o período da implementação de uma agenda neoliberal de Estado mínimo, de restrição dos investimentos do Estado no desenvolvimento, agenda de privatizações e cortes de direitos. Por outro lado, crescam os indicadores de desigualdades que aprofundam as vulnerabilidades da juventude, especialmente se negra e pobre, tratada como geração problema e responsável pelas desigualdades que lhes afetavam.

Contrariando essa lógica, o primeiro ciclo das políticas de juventude na Bahia passou a considerar a diversidade das condições socioeconômicas, de gênero e raciais para implementar, pela primeira vez na história, políticas públicas específicas para a população entre 15 e 29 anos. O carro-chefe dessas ações foi a criação do Conselho Estadual da Juventude (Cejuve), o lançamento do Programa Trilha e a adesão ao Pacto Nacional pela Juventude. Cabe destaque ao Programa Trilha, pois ele buscou responder ao diagnóstico das condições da juventude baiana no mundo do trabalho, inclusive da juventude negra, após a realização de 21 plenárias territoriais que antecederam a I Conferência de Juventude da Bahia realizada em 2008.

Com orçamento inicial da ordem de R\$ 170 milhões (2008 a 2010), a Bahia lançou o maior programa estadual para a juventude do país, cujo principal objetivo foi elevar o grau de escolaridade e qualificar profissio-

nalmente mais de 70 mil jovens de 105 municípios baianos, preparando-os para o mercado de trabalho. O Programa Trilha representou a atuação integrada de seis secretarias, à época: Secretaria das Relações Institucionais, Educação; Agricultura; Planejamento; Trabalho, Emprego, Renda e Esporte; e Desenvolvimento Social e Combate à Pobreza.

O Programa Trilha foi precursor das políticas de juventude e trabalho, deu base à formulação de outros programas e ações que serão analisados ao longo deste artigo e serve assim para ilustrar de forma incontestável o quanto a temática juventude e trabalho sempre ocupou lugar de preocupação e ação na agenda dos movimentos juvenis, destacada nos seus espaços de participação social como a Conferência, informando e pautando, assim, a agenda governamental.

Nesse contexto, os dados apresentados pelo boletim temático “Para pensar o futuro: juventude negra e o mercado de trabalho na Bahia” oferecem informações relevantes para compreender a inserção da juventude negra no mercado de trabalho contemporâneo e os impactos do racismo em suas trajetórias. O estudo, que analisa o período de 2013 a 2023 e utiliza dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNADC/IBGE), revela uma queda na taxa de participação de jovens negros no mercado de trabalho baiano. Apesar dessa redução, a taxa de participação da juventude negra manteve-se superior à dos jovens não negros e da população com 30 anos ou mais na Bahia. Contudo, a taxa de desocupação da juventude negra foi significativamente maior em comparação com jovens não negros. A distribuição setorial também demonstra concentração de jovens negros em serviços e vendas. Em relação às condições de trabalho, o estudo aponta para um aumento da informalidade, além de persistência da desocupação, crescimento do desalento e subutilização da força de trabalho.

Um dado particularmente relevante do boletim temático reside na constatação de que, em 2023, expressivos 41,1% (ou 539 mil) dos jovens negros ocupados na Bahia se encontravam em condição de trabalho informal. Essa categoria abrange o emprego no setor privado sem carteira assinada, o trabalho doméstico sem registro, a atuação como empregador sem CNPJ e o trabalho por conta própria sem CNPJ. A informalidade, como se sabe, implica na ausência de vínculos empregatícios formais, o que resulta na privação de direitos trabalhistas fundamentais, como carteira assinada, férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e outros benefícios previdenciários. Essa ausência de proteção social expõe a juventude negra à maior vulnerabilidade diante de condições de trabalho precárias, baixos salários e instabilidade financeira. Com essas informações, torna-se evidente que,

apesar de certos avanços, a juventude negra ainda sofre com a precarização de sua mão de obra, a qual se manifesta em diversas formas, incluindo contratos temporários, trabalhos intermitentes, subempregos e atividades informais de subsistência.

O racismo moldou a participação da juventude negra no mercado de trabalho brasileiro, transcendendo a mera relação de classe, e se configurando como um fenômeno social e ideológico que perpetua as relações de poder. A narrativa do mito da democracia racial contribui para a internalização da ideia de que o lugar ocupado pela população negra no mercado de trabalho é predeterminado, relegando-a a funções subalternizadas, informais, subempregos ou ao desemprego.

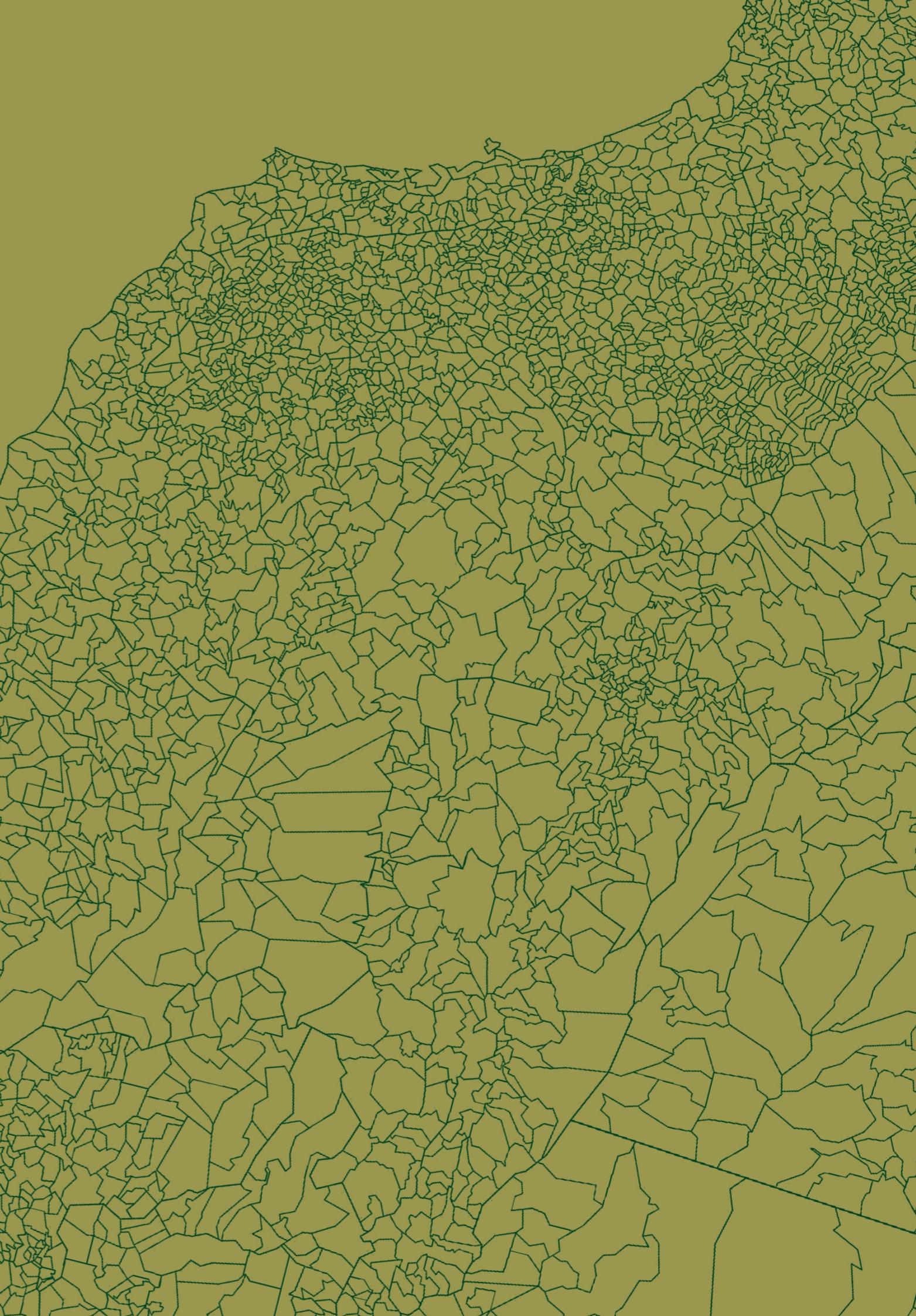
Lélia Gonzalez discute a divisão racial do trabalho e demonstra como o racismo se organiza por meio de práticas discriminatórias que naturalizam a ocupação de posições inferiores ou a exclusão da população negra do mercado de trabalho. Essa exclusão persists mesmo quando a pessoa negra possui nível educacional igual ou superior ao de pessoas brancas. O preterimento no mercado de trabalho impacta na disparidade salarial entre negros e brancos. A população negra é a que menos se beneficia do crescimento econômico e a que mais sofre em períodos de crise. Mesmo em momentos de melhoria econômica geral, os salários das pessoas negras não aumentam proporcionalmente e, em períodos de crise, são as primeiras a perderem seus empregos.

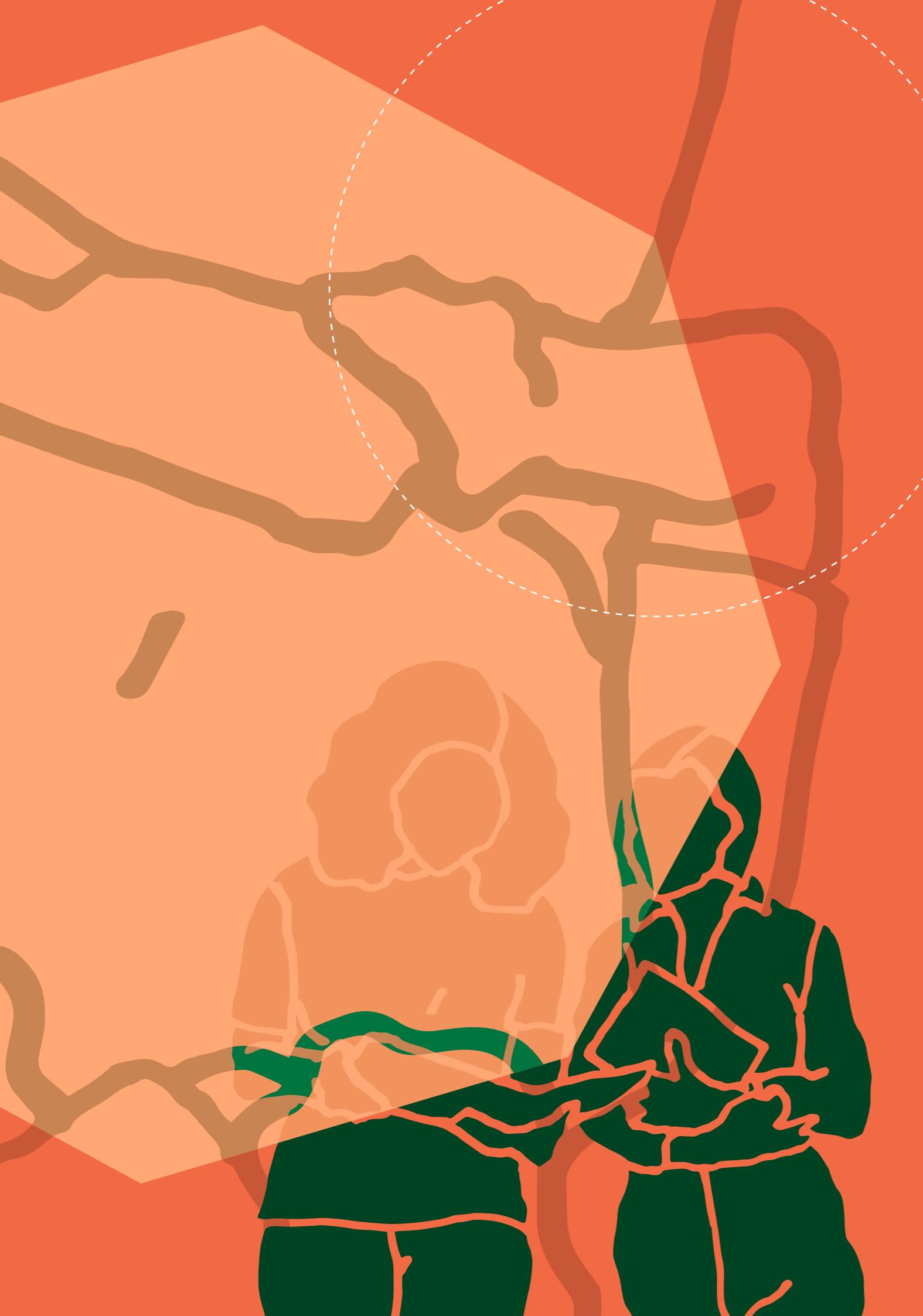
Diante deste quadro persistente de desigualdades raciais no mercado de trabalho, o governo da Bahia tem implementado políticas públicas e ações afirmativas direcionadas ao combate dos efeitos do racismo, que geram obstáculos para a inclusão e a mobilidade social da juventude negra. O objetivo é transformar o cenário laboral, promovendo oportunidades mais equitativas. Entre as iniciativas, destacam-se os seguintes programas: *Primeiro Emprego*, que visa a inserir egressos e estudantes da educação profissional no mercado de trabalho, estimulando o bom desempenho escolar; *Educa Mais Bahia*, que amplia o tempo de permanência dos estudantes nas escolas estaduais através de atividades de formação integral; *Mais Futuro*, um programa de assistência estudantil que garante a permanência de estudantes de baixa renda nas universidades públicas estaduais; *Mais Estudo*, que oferece monitorias remuneradas para estudantes com bom desempenho, auxiliando colegas e fortalecendo o aprendizado; *Universidade para Todos*, um programa pré-vestibular gratuito para estudantes da rede pública, visando a facilitar o acesso ao ensino superior; *Partiu Estágio*, que oferece oportunidades de estágio na administração pública estadual para jovens universitários baianos; e o *Bolsa Presença*, um investimento para assegurar a frequência dos estudantes na escola e reduzir a evasão

escolar. Essas ações visam desde a inserção de jovens no mercado de trabalho até o estímulo à permanência na escola e na universidade, reconhecendo a importância da educação como ferramenta de transformação social e de acesso a melhores oportunidades.

A implementação desses programas demonstra um esforço significativo para modificar o panorama do mercado de trabalho e incentivar a juventude negra a ocupar posições de trabalho dignas, concomitantemente à continuidade de seus estudos. A evasão escolar, um problema persistente que afeta a juventude negra, impacta diretamente as oportunidades de trabalho. Investir na educação pública, que concentra a maior parte da juventude negra baiana, representa uma forma de ressignificar a história e o processo de formação do estado brasileiro, que historicamente excluiu o segmento negro das oportunidades de ascensão social.

Embora os desafios persistam, as ações transversais e integradas do Estado, por meio da educação, qualificação profissional, esporte, saúde, cultura, dentre outras, e da conscientização sobre as relações raciais, abrem a possibilidade para a construção de uma nova história, proporcionando futuros mais promissores para a juventude negra. Mais do que políticas de governo, essas ações se configuraram como políticas de Estado, necessitando de continuidade e aprimoramento, para que um número ainda maior de jovens negras e negros seja impactado positivamente.





# DESAFIOS DA INSERÇÃO DAS MULHERES NOS EMPREGOS FORMAIS CELETISTAS: O QUE SABEMOS DAS POLÍTICAS DE CONTRATAÇÃO, PROMOÇÃO E REMUNERAÇÃO

PAULA MONTAGNER

Subsecretaria de  
Estatísticas e Estudos  
do Trabalho - Ministério  
do Trabalho e Emprego.

## INTRODUÇÃO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho formal constitui um tema que suscita debates e reflexões significativas. Apesar dos avanços sociais e legislativos, a proporção de mulheres em empregos formais celetistas permanece inferior à dos homens.

Nosso ponto de partida são as empresas com mais de 100 empregados que respondem sobre critérios de contratação e promoção de mulheres, além de critérios remuneratórios ao Ministério do Trabalho e Emprego, de modo a gerar os relatórios semestrais de Transparência e Igualdade Salarial<sup>1</sup>. As informações do 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, divulgado em setembro de 2024, além de mostrarem que as mulheres recebem 20,7% menos do que os homens, também demonstraram que, entre 2022 e 2023, o número de mulheres empregadas foi ampliado de 6,89 milhões para 7,21 milhões, e sua contribuição para a massa de salários correspondia a 267 bilhões de reais, ou seja, 34,1% do total da massa de salários gerada nos 50.692 estabelecimentos com pelo menos 100 empregados.

Note-se que a parcela da massa salarial era menor que a participação no emprego e representa uma estimativa do quanto se ampliaria a massa de salários se esta corresponesse a 40%, como é o caso dos empregos, mostrou que seriam injetados 72 bilhões de reais (9,5% do total).

Este artigo visa a analisar as dificuldades de inserção das mulheres em empregos formais celetistas nos diferentes setores de atividade, considerando informações novas que indicam suas políticas de contratações, de promoção de mulheres, além dos critérios remuneratórios mais utilizados, de modo a avaliar de que forma essas informações apoiam a estruturação de ações e programas de apoio à inserção feminina.

1. P Montagner, L Nakamura 2024 e LEMOS, 2025, descrevem a política determinada pela Lei 14.611 e outros aspectos de sua implementação.

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.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil: a Lei 14.611/2023 e os seus primeiros resultados. Notícias CIELO, n. 2, p. 3, 2025.

## ONDE ATUAM AS MULHERES COM VÍNCULO FORMAL CELETISTA

Para entender as diferenças salariais entre mulheres e homens, é importante analisar a presença das mulheres com vínculo celetista nos diferentes setores da economia. Os resultados mostram que há maior concentração em atividades tradicionalmente relacionadas ao trabalho de mulheres, com transposição de atividades que elas realizavam no âmbito doméstico para o âmbito empresarial.

Segundo os dados do Ministério do Trabalho e Emprego para 2023, a proporção de mulheres no total de funcionários das empresas com 100 ou mais empregados é de 40%, em média. Dos 84 subsetores analisados, 31 apresentavam proporção superior à média. A maior parte deles estava nas atividades do setor de serviços, notadamente saúde (74,4%), serviços de escritório e apoio administrativo e seguros (67,5% para ambos), alimentação (66,5%), atividades jurídicas contábeis, além de auditoria (65,5) e educação (59,9%) - Gráfico 1”.

No comércio, destacava-se o subsetor do comércio varejista (48,2%) e nas atividades industriais, destacavam-se confecção, vestuário e acessórios (70,4%), produtos diversos (51,5%), farmoquímicos e farmacêuticos (49,5%), couros e calçados (47,4%), equipamentos de informática (46,8%) e edição e impressão (46,6%).

Os segmentos com menor parcela de mulheres são: extração de carvão mineral (3%), obras de infraestrutura (10,4%), extração de minerais não metálicos (11,4%), metalurgia (12,6%), atividades de apoio à extração de minerais (13%), manutenção, reparação, instalação de máquinas e equipamentos (13,7%), fabricação de coque, produtos derivados do petróleo e biocombustíveis (13,8%) e transporte aquaviário (14,5%). Por fim, não há proporção elevada de mulheres celetistas empregadas em atividades na agricultura, na construção, nos transportes e logística.

Como mostram os dados do 2º relatório, nas atividades com maior presença de mulheres, não há necessariamente razões salariais entre homens e mulheres que sejam mais favoráveis para as mulheres. A razão do rendimento médio das mulheres em relação aos homens é de 86,1% na área de saúde, 83,1% em confecções e vestuário, 63% nos seguros e previdências privada e planos de saúde e 79% na área de alimentação (Tabela 1). Por outro lado, há algumas indicações interessantes em atividades imobiliárias (123,2%), organismos internacionais (122,5%), administração pública, defesa e segurança social (110,1%), fabricações de produtos farmoquímicos e farmacêuticos (105,9%) e publicidade e pesquisa de mercado (103,1%) - Tabela 2.

Fonte: MTE e MM. 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial. Set. 2024

**GRÁFICO 1  
PARTICIPAÇÃO DE MULHERES COM VÍNCULO CELETISTA NOS SUBSETORES DE ATIVIDADE. BRASIL. 2023.**

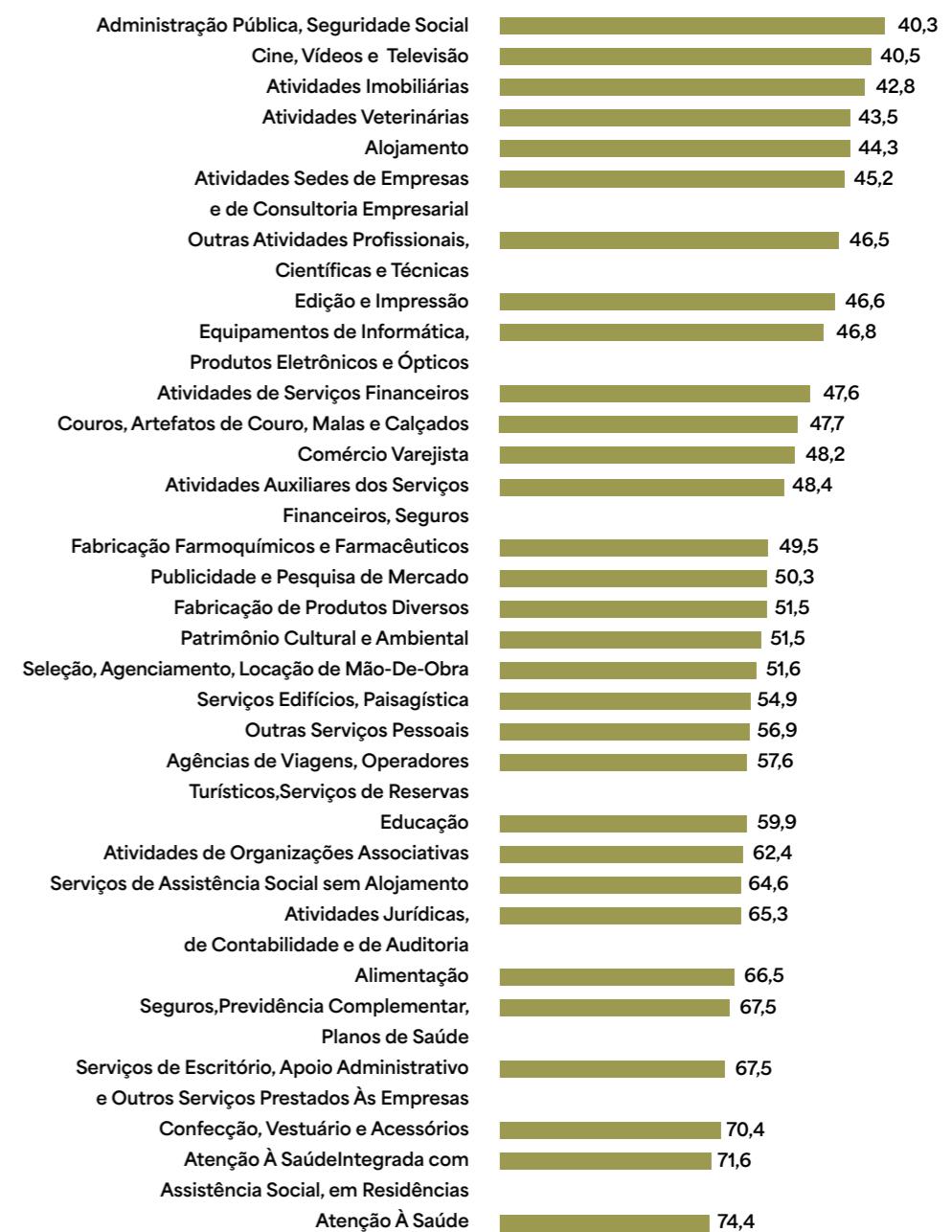


TABELA 1

**PRINCIPAIS INDICADORES DO 2º RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL, POR SUBSETORES DE ATIVIDADE COM MAiores PROPORÇÕES DE MULHERES – BRASIL, 2023.**

Divisão CNAE	Quantidade de Vínculos	Remuneração Média	Salário Contratual Mediano	Razão M/H Remuneração Média	Razão M/H Salário Mediano	Proporção de Mulheres
Atividades de Atenção À Saúde Humana	1.653.267	R\$ 4.035,56	R\$ 2.230,13	86,1%	97,8%	74,35%
Atividades de Atenção À Saúde Humana Integradas com Assistência Social, Prestadas em Residências Coletivas e Particulares	25.057	R\$ 2.943,59	R\$ 1.966,67	96,8%	96,6%	71,58%
Confecção de Artigos do Vestuário e Acessórios	150.417	R\$ 2.399,36	R\$ 1.764,00	83,1%	93,5%	70,37%
Seguros, Resseguros, Previdência Complementar e Planos de Saúde	142.926	R\$ 6.106,02	R\$ 3.442,36	63,2%	69,7%	67,51%
Alimentação	204.617	R\$ 2.243,31	R\$ 1.553,17	79,0%	97,6%	66,48%
Atividades Jurídicas, de Contabilidade e de Auditoria	42.880	R\$ 4.748,14	R\$ 2.803,41	81,4%	85,2%	65,27%
Serviços de Assistência Social sem Alojamento	97.296	R\$ 2.859,00	R\$ 1.662,81	84,9%	90,8%	64,59%
Atividades de Organizações Associativas	266.036	R\$ 3.295,88	R\$ 1.864,72	81,8%	97,2%	62,42%
Educação	663.261	R\$ 4.703,16	R\$ 2.250,10	85,9%	92,7%	59,87%
Agências de Viagens, Operadores Turísticos e Serviços de Reservas	14.494	R\$ 5.561,09	R\$ 3.300,00	81,1%	97,2%	57,63%
Serviços de Escritório, de Apoio Administrativo e Outros Serviços Prestados Às Empresas	1.088.239	R\$ 3.342,08	R\$ 1.535,00	65,4%	86,3%	57,55%
Outras Atividades de Serviços Pessoais	32.424	R\$ 2.329,68	R\$ 1.510,00	70,7%	89,7%	56,91%
Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas	821.223	R\$ 1.839,90	R\$ 1.481,56	81,7%	93,2%	54,87%
Atividades Ligadas ao Patrimônio Cultural e Ambiental	3.837	R\$ 2.672,70	R\$ 1.750,00	84,7%	66,8%	51,50%
Fabricação de Produtos Diversos	66.527	R\$ 3.696,10	R\$ 2.200,00	67,2%	78,9%	51,48%

Outro ponto interessante é que, em atividades com menor parcela de mulheres, há razões de salários mais favoráveis para mulheres. É o caso do transporte aquaviário (179,9%), das atividades de apoio à extração de minerais (153,7%), de extração de minerais não metálicos (101,6%), fabricação de coque e produtos derivados de petróleo e de biocombustíveis (100,8%), além de fabricação de outros equipamentos de transportes, exceto veículos automotores (99,0%).

Com base nessas indicações, buscamos mostrar se os critérios de contratação e promoção de mulheres, bem como os critérios remuneratórios, influenciam a situação de maior presença de mulheres ou de melhor razão de remuneração média entre homens e mulheres, sem desconhecer que há muitas barreiras não relacionadas a esses aspectos para que a maior inclusão de mulheres se concretize<sup>2</sup>.

**2. Rodrigues 2023 chama a atenção para a multiplicidade de barreiras enfrentadas pelas mulheres na busca por uma inserção no trabalho mais bem remunerada.**

**RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. Revista Estudos Feministas, v. 31, p. e82532, 2023.**

**3. Ver, entre outras, Cláudia Vilhena Barbosa 2023, LEONE M.E. (ORG) 2017, COTRIM et. Ali. 2020.**

TABELA 2

**PRINCIPAIS INDICADORES DO 2º RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL, POR SUBSETORES DE ATIVIDADE COM MENORES PROPORÇÕES DE MULHERES – BRASIL, 2023**

Divisão CNAE	Quantidade de Vínculos	Remuneração Média	Salário Contratual Mediano	Razão M/H Remuneração Média	Razão M/H Salário Mediano	Proporção de Mulheres
Transporte Aquaviário	30.713	R\$ 11.326,27	R\$ 2.578,00	82,4%	179,9%	14,53%
Atividades de Apoio À Extração de Minerais	33.793	R\$ 12.508,17	R\$ 3.966,70	84,8%	153,7%	13,00%
Atividades Artísticas, Criativas e de Espetáculos	1.990	R\$ 4.092,45	R\$ 2.446,98	112,8%	146,1%	34,67%
Captação, Tratamento e Distribuição de Água	77.305	R\$ 7.858,70	R\$ 3.709,78	108,4%	124,3%	21,73%
Atividades Imobiliárias	28.812	R\$ 4.778,41	R\$ 2.000,00	97,4%	123,2%	42,76%
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	1.247	R\$ 12.149,22	R\$ 8.689,00	103,4%	122,5%	47,71%
Eletricidade, Gás e Outras Utilidades	88.723	R\$ 9.150,37	R\$ 4.371,46	85,8%	122,0%	22,03%
Serviços de Arquitetura e Engenharia	171.866	R\$ 4.687,24	R\$ 2.405,06	105,2%	122,0%	20,83%
Extração de Petróleo e Gás Natural	20.814	R\$ 25.050,33	R\$ 6.945,65	74,7%	120,6%	17,12%
Descontaminação e Outros Serviços de Gestão de Resíduos	819	R\$ 3.110,60	R\$ 1.996,00	113,2%	115,0%	19,05%
Esgoto e Atividades Relacionadas	7.878	R\$ 3.627,16	R\$ 2.035,83	114,3%	114,4%	17,09%
Atividades de Exploração de Jogos de Azar e Apostas	479	R\$ 3.193,66	R\$ 2.026,55	119,2%	112,5%	29,02%
Atividades de Rádio e de Televisão	37.581	R\$ 8.876,95	R\$ 4.341,00	99,9%	110,7%	37,74%
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	45.587	R\$ 6.098,03	R\$ 2.465,29	93,7%	110,1%	40,32%
Fabricação de Bebidas	94.469	R\$ 4.762,20	R\$ 2.456,00	103,3%	107,6%	20,99%
Fabricação de Produtos Farmaquímicos e Farmacêuticos	104.593	R\$ 7.230,46	R\$ 3.967,00	92,0%	105,9%	49,47%
Publicidade e Pesquisa de Mercado	53.106	R\$ 5.187,47	R\$ 1.800,00	79,5%	103,1%	50,32%
Extração de Minerais Metálicos	100.271	R\$ 6.420,17	R\$ 3.631,78	91,7%	91,0%	21,28%
Atividades de Vigilância, Segurança e Investigação	562.273	R\$ 2.714,58	R\$ 1.825,00	90,7%	101,1%	15,44%
Fabricação de Coque, de Produtos Derivados do Petróleo e de Biocombustíveis	164.108	R\$ 7.285,81	R\$ 2.716,66	112,4%	100,8%	13,83%
Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	91.150	R\$ 4.367,13	R\$ 2.010,00	80,6%	100,2%	32,48%
Correio e Outras Atividades de Entrega	31.286	R\$ 7.241,47	R\$ 3.096,53	104,8%	100,0%	31,68%
Fabricação de Outros Equipamentos de Transporte, Exceto Veículos Automotores	71.233	R\$ 6.351,66	R\$ 3.383,34	84,6%	99,9%	15,21%

**POLÍTICAS DE CONTRATAÇÃO, PROMOÇÃO E REMUNERAÇÃO**

A partir da literatura de gênero, há indicações de que as políticas de contratação, promoção e remuneração desempenham papel crucial na ampliação da permanência das mulheres nos empregos formais<sup>3</sup>.

Ao buscar compreender melhor como as empresas estão contratando, remunerando, e promovendo mulheres, temos algumas indicações importantes coletadas com a finalidade de apoiar a compreensão do que fazem as empresas. Os resultados mais gerais mostram a proporção de empresas que utilizam determinadas políticas e estratégias. Elencamos a seguir os resultados mais gerais do conjunto das empresas respondentes:

- Faltas Abonadas:** 91,5% das empresas têm políticas para faltas abonadas.
- Critério de Proatividade:** 82,7% das empresas consideram a proatividade como critério de remuneração.
- Trabalho em Equipe:** 79,6% das empresas valorizam o trabalho em equipe.
- Tempo de Experiência:** 76,9% das empresas utilizam o tempo de experiência na empresa como critério de remuneração.
- Metas:** 63,8% das empresas baseiam a remuneração no alcance de metas.
- Plano de Carreira:** 55,5% das empresas têm um plano de carreira estruturado.
- Flexibilidade de Regime de Trabalho:** 40,6% das empresas oferecem flexibilidade no regime de trabalho.
- Férias Antecipadas:** 40,4% das empresas permitem a antecipação de férias.
- Políticas de Promoção para Mulheres:** 38,7% das empresas têm políticas específicas para promover mulheres em cargos de gerência e direção.
- Políticas de Contratação de Mulheres:** 35,3% das empresas têm políticas específicas para contratação de mulheres.
- Auxílio-creche:** 22,9% das empresas oferecem auxílio-creche.
- Licença-paternidade Estendida:** 19,9% das empresas adotam a licença-paternidade estendida em seus quadros.

Quando visualizamos essas informações no território, os resultados apresentam grande variabilidade, mesmo para ações e políticas de grande utilização. O caso do critério de remuneração considerar o cumprimento de metas varia entre 77% no Mato Grosso do Sul e pouco mais de 40% no Acre. No caso da experiência dos profissionais na empresa, há variação de 85% em Rondônia para 64% no Sergipe, para citar apenas dois exemplos<sup>4</sup>. A impressão é de que essa mesma variabilidade pode ser encontrada a depender das atividades das empresas.

A contratação de mulheres é uma política com pouca presença nas empresas de grande porte, ainda que uma maioria não tenha presença consistente delas em quadros de gerência e direção ou ainda maior representatividade de mulheres negras em seus quadros. Esse tipo de ação foi indicado por 35,3% das empresas, sendo sua presença um pouco menor nas empresas da agropecuária, comércio e da indústria (oscila de 33,2% para 33,8%) em comparação às áreas de construção (35,8%) e serviços (37,2%) (tabela 3).

Marilane Oliveira  
Teixeira. 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. Cesit, jun. 2017.  
COTRIM, Luisa Rabioglio, Marilane Oliveira Teixeira, 2 Marcelo Weishaupt Proni. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. Texto para discussão 383. Junho 2020. ISSN 0103-9466.

5. Ver sondagem realizada com desligados voluntários, pelo MTE em julho de 2024, com pessoas que se desligaram voluntariamente entre novembro de 2023 e abril 2024 em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/sondagem\\_desligamento\\_a\\_pedido\\_sondagem\\_pedido](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/sondagem_desligamento_a_pedido_sondagem_pedido)

MTE e MM - 2º Relatório Nacional de transparéncia e igualdade salarial para homens e mulheres. Em:<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiOTYzNTdkZGUtYjFiNi00OW-FiLWFiNWItMTUyZjU1YTIkYWFmliwidCl61-jNIYzkyOTY5LTvhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>

4. Ver os resultados para todos os critérios por Unidade da Federação em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiOTYzNTdkZGUtYjFiNi00OW-FiLWFiNWItMTUyZjU1YTIkYWFmliwidCl61-jNIYzkyOTY5LTvhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>

**TABELA 3  
PROPORÇÃO DE EMPRESAS RESPONDENTES DO 2º RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL COM POLÍTICAS DE CONTRATAÇÃO DE MULHERES POR GRANDE GRUPO DE ATIVIDADE – BRASIL, 2023**

Grande Grupamento	Agropecuária	Comércio	Indústria	Total	Construção	Serviços
Contrata mulheres	33,2%	33,6%	33,8%	<b>35,3%</b>	35,9%	37,2%
Contrata mulhere negras	19,7%	27,7%	26,2%	<b>27,9%</b>	25,3%	29,6%
Contrata mulheres deficientes	25,0%	26,3%	21,1%	<b>24,2%</b>	19,6%	25,4%
Contrata mulhere chefes de família	20,6%	19,3%	22,2%	<b>22,0%</b>	25,0%	23,1%
Contrata mulheres indígenas	9,4%	8,0%	7,1%	<b>8,2%</b>	8,0%	9,0%
Contrata vítimas violência	5,4%	3,9%	4,7%	<b>5,5%</b>	6,6%	6,8%

A observação dessas informações por subsetor de atividade mostra ainda que há dois movimentos em curso. De um lado, setores que têm proporção mais elevada de mulheres, buscando atrair mais mulheres, como é o caso das atividades ligadas ao patrimônio cultural (66,7%), outras atividades de serviços/pessoas (62,2%), alimentação (60,5%), publicidade e pesquisa de mercado (55,6%) e seleção de mão de obra (43,6%). Há setores que querem aproveitar habilidades atribuídas às mulheres, como é o caso das empresas de telecomunicação (62,2%) e reparação e manutenção de equipamentos (61,5%) e que, por isso, majoritariamente indicam a existência dessa política.

Quando se trata dos critérios remuneratórios, há baixa dispersão para alguns aspectos, como a proatividade do empregado (de 79,8% para 85,3%); trabalho em equipe (de 76,5% para 83,3%); para o tempo de casa ou experiência na ocupação (de 73,2% para 83,3%), cumprimento de metas (de 60,7% para 72,1%) e plano de cargos e salários ou plano de carreiras (de 51% para 56,7%). Nas conversas com os gestores, o tema é sempre controverso, pois não há muita padronização sobre o quanto cada uma dessas variáveis impacta na elevação dos salários, ou no tempo de trabalho envolvido para que isso ocorra.

A partir das informações de desligamento a pedido dos celetistas, foi possível verificar que há uma percepção generalizada no período em análise de que os salários são baixos e que não há grande valorização da parte das empresas para o trabalho realizado, sendo relevante a parcela dos desligados voluntários, indicando que havia conflitos éticos em relação à empresa e forte pressão, que elevava o estresse e até provocava adoecimento mental<sup>5</sup>.

TABELA 4

**PROPORÇÃO DE EMPRESAS RESPONDENTES DO 2º RELATÓRIO  
DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL COM CRITÉRIOS  
DE REMUNERAÇÃO POR GRANDE GRUPO DE ATIVIDADE –  
BRASIL, 2023**

	Agropecuária	Comércio	Indústria	Total	Construção	Serviços
prog_proatividade	79,8%	82,2%	82,6%	<b>82,7%</b>	84,0%	85,3%
prog_trab_equipe	76,5%	78,0%	79,4%	<b>79,6%</b>	82,0%	82,7%
prog_experiencia	77,6%	80,0%	73,2%	<b>76,9%</b>	83,3%	81,3%
prog_metas	67,7%	62,4%	60,7%	<b>63,8%</b>	72,1%	65,1%
plano_cargo_carreira	56,7%	52,3%	56,2%	<b>55,5%</b>	51,3%	54,0%

Em relação à promoção de mulheres, 35,3% das empresas afirmam possuir uma política, e sua variação é bem restrita setorialmente: 33,2% nas atividades da agropecuária, 33,6% no comércio, 33,8% na indústria, 35,9% na construção e 37,2% nos serviços.

Quando as informações são desagregadas para subsetores de atividade, alguns setores se destacam, mostrando proporções superiores a 50% das empresas respondentes tendo políticas de promoção. São eles:

- Atividades Artísticas, Criativas e de Espetáculos: 50,0%
- Produção Florestal: 50,3%
- Aluguéis Não-Imobiliários e Gestão de Ativos Intangíveis Não-Financeiros: 50,6%
- Publicidade e Pesquisa de Mercado: 55,3%
- Extração de Minerais Metálicos: 56,4%
- Alimentação: 60,5%
- Reparação e Manutenção de Equipamentos de Informática e Comunicação e de Objetos Pessoais e Domésticos: 61,5%
- Telecomunicações: 62,2%
- Outras Atividades de Serviços Pessoais: 62,5%
- Atividades Ligadas ao Patrimônio Cultural e Ambiental: 66,7%

Começam a se delinear alguns aspectos que afetam segmentos que têm políticas de contratação de mulheres e políticas de promoção de mulheres, como aspectos em geral presentes de forma simultânea. A principal característica desses setores tende a ser a presença de médias e pequenas empresas, mesmo quando não há presença percentualmente elevada de mulheres, em especial nos serviços, excetuadas as empresas de produção florestal e de reparação e manutenção de equipamentos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As políticas de contratação, promoção e remuneração podem desempenhar papel fundamental na ampliação da permanência das mulheres no mercado de trabalho formal celetista, no entanto, há poucas informações que permitem a verificação do papel dessas políticas de forma mais detalhada.

Comparadas às dispersões territoriais apresentadas no relatório, observar as informações coletadas no âmbito do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial é indicativo de que há práticas mais consagradas setorial e subsetorialmente que tendem a ser verificadas em diferentes empresas, a partir de experiências práticas realizadas.

Não há muita dúvida de que os resultados ainda são pouco consistentes, na medida em que não fica claro como se articulam os diferentes aspectos do processo de contratação e pagamento de salários e promoções, para de fato ampliar a permanência das mulheres nas empresas. Há que persistir em combinar essas informações com outras para avaliar quais aspectos são mais valorizados nas empresas de cada setor.

Fica claro que há critérios remuneratórios mais arraigados, mas que as políticas de contratação e promoção de mulheres ocorrem mais fortemente em alguns setores, em parte pela maior apreciação de alguma característica atribuível ao trabalho das mulheres, ainda que não fique claro de que forma essa maior presença de mulheres se articula com maior a facilidade de promoção delas nas empresas.

É necessário um esforço contínuo para garantir a igualdade de oportunidades e salários, bem como a implementação de políticas que favoreçam a inclusão na condição de empregadas formais, além do desenvolvimento profissional das mulheres. O 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial fornece algumas pistas interessantes para compreender como as empresas de cada setor efetivam suas políticas de contratação e promoção, contribuindo para a maior conscientização e ação em prol da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.



## MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DOS DADOS DO RELATÓRIO ANUAL SOCIOECONÔMICO DA MULHER (RASEAM)

CAMILA ROCHA FIRMINO

Coordenadora-Geral do  
Observatório Brasil da  
Igualdade de Gênero no  
Ministério das Mulheres.

### RESUMO

O trabalho expõe uma breve discussão sobre as desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho, a partir de indicadores do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM). Para tanto, apresenta o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero do Ministério das Mulheres. Traz seu contexto de criação, objetivos e principais atividades, entre elas, o RASEAM, que compila dados sobre a realidade das mulheres no Brasil. O relatório aborda temas como demografia, autonomia econômica, educação, saúde e violência e outros. Para a discussão das desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho, foram utilizados os indicadores relativos à taxa de desocupação, à informalidade, ao trabalho doméstico remunerado por posse de carteira assinada, aos usos do tempo, à frequência de filhos à creche e ao rendimento-hora médio.

O Observatório Brasil da Igualdade de Gênero do Ministério das Mulheres realiza atividades centradas na produção de informações, compilação e análise de indicadores. O texto apresenta o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, traz seu contexto de criação, principais objetivos e atividades e os marcos legais e normativos que orientam sua atuação. Ao final, discute as desigualdades entre mulheres e homens, nos temas de trabalho, a partir de uma seleção de indicadores compilados e difundidos pelo Observatório<sup>1</sup>, a saber:

Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça, segundo as Grandes Regiões;

Pessoas de 14 anos ou mais de idade, do sexo feminino, ocupadas na semana de referência, no trabalho principal, total e percentual em situação de informalidade por cor ou raça, segundo as Grandes Regiões;

População ocupada de 14 anos ou mais de idade no trabalho doméstico por sexo e posse de carteira assinada, total e distribuição percentual, segundo as Grandes Regiões;

Média de horas dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou a afazeres domésticos na semana de referência das pessoas de 14 anos ou mais de idade, que realizaram afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas, por condição de ocupação e sexo, segundo a situação do domicílio;

Mulheres de 14 anos ou mais de idade, chefes ou cônjuges no domicílio, com filhos de 0 a 3 anos que moravam no domicílio, por condição na ocupação e frequência dos filhos na creche, total e distribuição percentual, segundo as Grandes Regiões; e

Rendimento-hora médio habitual real da população ocupada de 14 anos ou mais de idade no trabalho principal, por nível de instrução, segundo o sexo e a cor ou raça.

Lançado em 8 de março de 2009, pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República<sup>2</sup>, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero resulta do processo de institucionalização e aprimoramento das políticas para as mulheres no Brasil. Em consonância com o Observatório da Igualdade de Gênero da América Latina e Caribe (OIG), da Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), é um mecanismo estratégico para subsidiar a formulação e implementação das políticas para as

**1.** Para uma lista estendida de indicadores, conferir o último Relatório Anual Socioeconômico da Mulher em <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2025.pdf/view>.

**BRASIL.** Ministério das Mulheres. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2025. Brasília: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero/MULHERES, 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2025.pdf/view>> Acesso em 25 de março de 2025.

**2.** Em 2003, no primeiro governo do Presidente Lula, foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres vinculada à Presidência da República. A pasta existiu até outubro de 2015, quando, sob pressão em decorrência do processo de *impeachment*, a Presidenta Dilma Rousseff unificou as secretarias de Direitos Humanos, de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e de Políticas para as Mulheres em reforma ministerial, formando o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos (MMIRDH) (Lei nº 13.266, de 5 de abril de 2016).

**BRASIL.** Lei nº 13.266, de 5 de abril de 2016. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 abr. 2016.

**3. BRASIL.** Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Relatório Anual do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero 2009/2010. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. 80p.

mulheres e para o acompanhamento da temática da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres.

A iniciativa da CEPAL, por sua vez, respondeu às demandas da sociedade civil organizada e dos Estados membros participantes da X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, realizada em 2007, de paridade de gênero nas instituições de Estado e de implementação de medidas de promoção da corresponsabilidade para a vida familiar e trabalhista entre homens e mulheres, registradas no Consenso de Quito.

Com a histórica criação do Ministério das Mulheres pelo governo Lula, eleito em 2003, a pasta de políticas para as mulheres foi recriada, alcada ao nível de Ministério (Decreto nº 11.351, de 1º de janeiro de 2023) e a perspectiva dos direitos das mulheres retomada. Na atual estrutura, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (OBIG) é uma Coordenação-Geral vinculada à Secretaria Executiva, portanto, uma estrutura mais robusta se comparada às suas configurações anteriores e correspondente aos desafios da retomada, consolidação e expansão das políticas para as mulheres.

Editada pelo Ministério das Mulheres, foi publicada, em 20 de dezembro, a Portaria nº 29, de 2023, na edição nº 241 do Diário Oficial da União, que dispõe sobre o OBIG e o oficializa como órgão permanente no âmbito do Ministério das Mulheres e mecanismo institucional gestor de dados e informações. O instrumento normativo define os objetivos do Observatório:

I - Servir de ferramenta para fortalecer e estimular a participação social;

II - Subsidiar a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas para mulheres, considerando as múltiplas formas de desigualdades;

III - Dar visibilidade às políticas públicas e ações que o Estado brasileiro realiza nos âmbitos nacional e internacional.

E suas competências:

I - Compilar e monitorar indicadores de desigualdades entre mulheres e homens;

II - Reunir e acompanhar indicadores de direitos das mulheres;

III - Promover o acesso à informação;

IV - Produzir conteúdo sobre estatísticas de gênero e sobre direitos e políticas para as mulheres, visando ao fortalecimento da participação social;

V - Garantir o diálogo nacional e internacional para o intercâmbio e difusão de informações, dados e estatísticas de gênero e de direitos das mulheres;

VI - Elaborar e publicar o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), nos termos da Lei nº 12.227, de 2010.

O Observatório tem como público gestora(e)s dos três níveis federativos, partidos políticos, sindicatos, movimentos e organizações feministas e de mulheres, centros de produção de conhecimento e universidades.

## **RELATÓRIO ANUAL SOCIOECONÔMICO DA MULHER (RASEAM)**

As atividades do Observatório concentram-se, sobretudo, em três eixos centrais de trabalho: análise e monitoramento de indicadores; produção e divulgação de informações; e diálogo internacional.

A principal entrega do Observatório é o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM). Instituído por meio da Lei 12.227, de 12 de abril de 2010, e regulamentado pelo Decreto 8.131/2013<sup>4</sup>. O RASEAM é uma compilação - descriptiva e analítica - das principais bases de dados e de indicadores referentes ao perfil demográfico e socioeconômico das mulheres brasileiras.

Os indicadores do relatório cobrem os seguintes temas: estrutura demográfica; autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho; educação para a igualdade e cidadania; saúde integral das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres; mulheres em espaços de poder e decisão; e comunicação, cultura e esporte.

O conjunto de indicadores selecionados para compor o relatório foi definido pelo Grupo de Trabalho de monitoramento de indicadores do OBIG, instituído pela Portaria nº 119, de 26 de setembro de 2012, coordenado pelo OBIG e formado por representantes das Secretarias finalísticas da pasta do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Também compunham GT como convidados permanentes o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIE-ESE), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU Mulheres.

O relatório não recolhe dados primários, mas reúne indicadores cujas fontes são pesquisas nacionais de natureza estatística, conduzidas principal-

mente pelo IBGE; ou registros administrativos que contenham informações importantes sobre as políticas dos órgãos e ou sobre sua população atendida. Os indicadores que compõem o relatório apresentam informações referentes ao território nacional e às Grandes Regiões. Sempre que disponível, a desagregação étnico-racial é exposta nas tabelas de indicadores.

O RASEAM busca responder à demanda social e institucional por produção e divulgação de dados sobre a realidade das mulheres e sobre as políticas para se alcançar a igualdade entre mulheres e homens.

Portanto, o RASEAM configura-se como um importante instrumento para subsidiar a elaboração e implementação de políticas públicas voltadas para as mulheres, estimulando a participação e o controle sociais, além de promover a garantia dos direitos das mulheres - todos estes objetivos afeitos à missão institucional do Observatório e do Ministério das Mulheres.

O RASEAM é construído a partir de 7 eixos temáticos, a saber:

Estrutura Demográfica. Traça um perfil da população brasileira e trabalha com dados principalmente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua/IBGE;

Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo do Trabalho. Trabalha com a inserção da mulher no mercado de trabalho, buscando trazer sempre desagregações de cor/raça, situação de domicílio; aborda temas como acesso à creche, estudo do uso do tempo, taxa de atividade econômica, desocupação, trabalho doméstico, trabalho informal, entre outros;

Educação para a Igualdade e Cidadania. Trata do acesso à educação superior e básica, educação profissional e evasão escolar, entre outros assuntos;

Saúde Integral da Mulher. Traça um panorama da saúde das mulheres brasileiras, abordando temas como doenças crônicas, doenças sexualmente transmissíveis, mortalidade materna;

Enfrentamento de Todas as Formas de Violência Contra as Mulheres. Apresenta os dados dos principais registros administrativos de violência contra a mulher. Entre eles, o Ligue 180, o Disque 100, o SIM e o Sinan, do Ministério da Saúde, entre outros.

**Mulheres em Espaços de Poder e Decisão.** Avalia o acesso das mulheres aos cargos públicos, nos três poderes, sejam eles eletivos ou de carreira, e aos cargos de direção nas empresas e nos sindicatos.

**Mulheres no Esporte.** Analisa o acesso das mulheres às tecnologias de informação e comunicação, às atividades físicas e aos esportes de alto rendimento.

Ao todo, foram publicadas sete edições do RASEAM: 2013, 2014, 2015/2016, 2017/2018, 2019, 2020, 2024 (que trouxe dados relativos aos anos precedentes, em que não houve sua publicação) e 2025.

## **ANÁLISE DE INDICADORES SOBRE MULHERES E TRABALHO**

A partir de indicadores do RASEAM, serão discutidas as desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

Em 2024, o Brasil teve uma taxa de desocupação de 6,2%<sup>5</sup>, a menor dos últimos 10 anos. A maior diferença observada entre as taxas de mulheres e homens foi de 6<sup>6</sup> pontos percentuais, em 2021, sendo de 12,2% para eles e de 18,5% para elas. Naquele ano, a taxa total do país foi de 14,2%, a segunda maior da série histórica considerada (2014-2024).

As mulheres apresentam uma maior taxa de desocupação, isso significa que são preteridas na disputa por uma vaga de trabalho. O ano de 2021 ilustra que, em momentos de crises econômicas, as mulheres são as mais prejudicadas. Levando em conta os últimos dez anos, observamos que os anos com maior taxa de desocupação foram os anos em que houve maior desigualdade entre mulheres e homens nesse quesito.

Em 2024, a taxa de desocupação feminina foi de 8,6% e a masculina de 5,6%. Contudo, se considerarmos o recorte por cor ou raça, as mulheres pretas e pardas apresentam a maior taxa de desocupação (10%), se comparadas às mulheres brancas (6,6%) e aos homens brancos (4,6%) e pretos e pardos (6,3%).

**5.** Considerando o 4º trimestre de 2024 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Ver <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=series-historicas>

**6.** Dados referentes ao 1º trimestre de 2021. Ver <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=series-historicas>

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua, 2024.  
1 - Inclusive as pessoas que se declararam indígenas, amarelas e ignoradas.  
Elaboração: Ministério das Mulheres, Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.

## **TAXA DE DESOCUPAÇÃO DAS PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA, SEGUNDO AS GRANDES REGIÕES – 2º TRIMESTRE DE 2024**

Grandes Regiões	Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade (%)					
	Mulheres			Homens		
	Total <sup>1</sup>	Brancas	Pretas ou pardas	Total <sup>1</sup>	Brancos	Pretos ou pardos
Brasil	<b>8,6</b>	<b>6,6</b>	<b>10,1</b>	<b>5,6</b>	<b>4,6</b>	<b>6,3</b>
Norte	9,5	8,5	9,7	5,1	4,9	5,2
Nordeste	11,6	9,2	12,5	7,8	7,2	8,0
Sudeste	8,1	6,8	9,5	5,4	4,5	6,2
Sul	5,6	4,9	7,8	3,9	3,6	4,6
Centro-Oeste	7,2	5,9	7,9	4,0	3,4	4,3

Apesar da menor participação na força de trabalho, e da maior busca por trabalho, as mulheres estavam pouco mais formalizadas do que os homens, em 2024: 36,8% delas eram informais, contra 40% deles. No entanto, para as mulheres pretas e pardas, esse percentual foi de 41%. Além disso, as regiões Norte e Nordeste apresentaram maior percentual de mulheres pretas ou pardas na informalidade.

## **PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE DO SEXO FEMININO, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, NO TRABALHO PRINCIPAL, TOTAL E PERCENTUAL EM SITUAÇÃO DE INFORMALIDADE POR COR OU RAÇA, SEGUNDO AS GRANDES REGIÕES – 2º TRIMESTRE DE 2024**

Grandes Regiões	Pessoas de 14 anos ou mais de idade, do sexo feminino, ocupadas na semana de referência, no trabalho principal			
	Total (1000 pessoas)		Percentual em situação de informalidade (%) <sup>(1)</sup>	
	Branca	Preta ou parda	Branca	Preta ou parda
Brasil	<b>19.834</b>	<b>23.395</b>	<b>31,7</b>	<b>41</b>
Norte	686	2.542	38,8	48,6
Nordeste	2440	6.887	39,8	48,6
Sudeste	10.196	9.748	31,2	36,8
Sul	5.088	1.840	28,8	32,2
Centro-Oeste	1.424	2.378	29,2	35

Com um contingente de 5,8 milhões de trabalhadores, o trabalho doméstico remunerado continuou composto majoritariamente por mulheres (91,5%), pretas ou pardas (67,7%) e com ensino médio incompleto (61,4%), em 2024.

Contudo, em 2024, neste setor, apenas 23,9% das mulheres tinham carteira assinada. Para os homens, o percentual foi de 33,9%. Tratando-se do terceiro setor de atividade que mais emprega mulheres, é significativo que seja caracterizado pela precariedade das condições de trabalho.

**POPULAÇÃO OCUPADA DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE NO TRABALHO DOMÉSTICO POR SEXO E POSSE DE CARTEIRA ASSINADA, TOTAL E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL, SEGUNDO AS GRANDES REGIÕES – 2º TRIMESTRE DE 2024**

Grandes Regiões	População ocupada de 14 anos ou mais de idade no trabalho doméstico							
	Total (1000 pessoas)	Mulheres		Homens				
		Total (1000 pessoas)	Distribuição (%)	Total (1000 pessoas)	Distribuição (%)	Com carteira	Sem carteira	
Brasil	5.836	5.357	23,9	76,1	481	33,9	66,1	
Norte	414	370	14,1	85,9	44	18,1	81,9	
Nordeste	1.353	1.256	14,9	85,1	97	30,4	69,6	
Sudeste	2.675	2.458	28,7	71,3	218	37,5	62,5	
Sul	805	733	24,8	75,2	72	33,5	66,5	
Centro-Oeste	589	540	28,1	71,9	50	39,1	60,9	

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua, 2024.  
Elaboração: Ministério das Mulheres, Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua, 2022.  
Elaboração: Ministério das Mulheres, Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.

No ano de 2022, as mulheres ocupadas dedicaram quase 18 horas semanais às atividades de cuidado e aos afazeres domésticos – 7 horas a mais que os homens na mesma condição. Essa diferença foi ainda maior para as trabalhadoras que vivem em áreas rurais, e dedicaram cerca de 20 horas semanais a essas tarefas, superando em 10 horas o tempo dedicado pelos homens.

**MÉDIA DE HORAS DEDICADAS ÀS ATIVIDADES DE CUIDADOS DE PESSOAS E/OU AFAZERES DOMÉSTICOS NA SEMANA DE REFERÊNCIA DAS PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, QUE REALIZARAM AFAZERES DOMÉSTICOS E/OU CUIDADOS DE PESSOAS, POR CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO E SEXO, SEGUNDO A SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO – BRASIL – 2022**

Realização de afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas e situação dos domicílios	Média de horas dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou a afazeres domésticos na semana de referência das pessoas de 14 anos ou mais de idade que realizaram afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas		
	Total	Mulheres	Homens
<b>Total</b>			
Total	17,0	21,3	11,7
Urbano	16,9	21,0	11,8
Rural	17,5	23,4	11,3
<b>Ocupados</b>			
Total	14,1	17,8	11,0
Urbano	14,1	17,6	11,1
Rural	13,8	20,0	10,4
<b>Não ocupados</b>			
Total	20,9	24,5	13,4
Urbano	20,9	24,4	13,5
Rural	21,0	25,0	12,9

Um importante equipamento público para atenuar a sobrecarga das mulheres, em relação às atividades de cuidado, é a creche. No entanto, em 2023, 64,5% das mulheres tinham filhos de 0 a 3 anos que não frequentavam a creche. Das mulheres ocupadas com filhos nessa idade, 68% tinham filhos em creche, enquanto entre aquelas com algum filho, mas não todos, em creche, 46,5% estavam ocupadas. Quanto maior a frequência dos filhos à creche, maior o nível de ocupação das mulheres.

**MULHERES DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, CHEFES OU CÔNJUGES NO DOMICÍLIO, COM FILHOS DE 0 A 3 ANOS QUE MORAVAM NO DOMICÍLIO, POR CONDIÇÃO NA OCUPAÇÃO E FREQUÊNCIA DOS FILHOS NA CRECHE, TOTAL E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL, SEGUNDO AS GRANDES REGIÕES - 2º TRIMESTRE DE 2023**

Grandes Regiões	Mulheres de 14 anos ou mais de idade, chefes ou cônjuges no domicílio, com filhos de 0 a 3 anos que moravam no domicílio									
	Total (1000 pessoas)	Condição na ocupação e frequência dos filhos na creche								
		Todos os filhos frequentam creche		Algum filho, mas não todos, frequenta creche		Nenhum filho frequenta creche				
		Total (1000 pessoas)	Condição na ocupação (%)	Total (1000 pessoas)	Condição na ocupação (%)	Total (1000 pessoas)	Condição na ocupação (%)	Ocupadas	Não ocupadas	
Brasil	8.374	2.741	68,1	31,9	230	46,5	53,5	5.402	42,6	57,4
Norte	827	143	60,2	39,8	16	51,0	49,0	667	37,4	62,6
Nordeste	2.315	582	49,9	50,1	65	24,3	75,7	1.668	32,8	67,2
Sudeste	3.271	1.291	70,8	29,2	96	53,6	46,4	1.883	48,7	51,3
Sul	1.257	536	80,1	19,9	26	66,0	34,0	695	50,8	49,2
Centro-Oeste	704	189	78,0	22,0	27	53,6	46,4	489	47,7	52,3

Em relação ao rendimento-hora médio, verifica-se que, quanto mais anos de estudo, maior a discrepância salarial entre mulheres e homens. No grupo da população com nível superior completo, em 2024, os homens brancos obtiveram um rendimento médio de R\$ 56,00 a hora de trabalho, enquanto as mulheres brancas receberam R\$ 38,00 e as pretas ou pardas R\$ 26,0 - quase a metade do que receberam os homens brancos.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua, 2022. Elaboração: Ministério das Mulheres, Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.

**RENDIMENTO-HORA MÉDIO HABITUAL REAL DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE NO TRABALHO PRINCIPAL, POR NÍVEL DE INSTRUÇÃO, SEGUNDO O SEXO E A COR OU RACA - BRASIL - 2º TRIMESTRE DE 2024**

Sexo e Cor ou Raça	Rendimento-hora médio habitual real da população ocupada de 14 anos ou mais de idade no trabalho principal (R\$) (a preços médios do 2º trimestre de 2024)							
	Total	Nível de instrução						
		Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	Fundamental incompleto ou equivalente	Fundamental completo ou equivalente	Médio incompleto ou equivalente	Médio completo ou equivalente	Superior incompleto ou equivalente	Superior completo ou equivalente
<b>Total</b> <sup>(1)</sup>	21	10	12	13	12	15	19	41
Branca	26	13	13	15	14	17	21	47
Preta ou parda	16	9	11	12	11	14	17	33
<b>Mulheres</b> <sup>(1)</sup>	19	10	10	11	11	13	17	34
Branca	24	11	11	12	12	14	19	38
Preta ou parda	15	9	10	10	10	12	14	28
<b>Homens</b> <sup>(1)</sup>	22	10	12	14	13	17	22	50
Branca	29	13	14	16	15	19	24	56
Preta ou parda	17	9	11	13	12	15	20	38

Observa-se que as mulheres encontram barreiras no mercado de trabalho que se refletem na maior taxa de desocupação e no menor rendimento-hora recebido, ainda que tenham o mesmo nível de escolaridade. São nos níveis mais altos de escolaridade em que se verificam as maiores discrepâncias salariais entre mulheres e homens.

Fatores culturais patriarcais levam as mulheres a dedicarem mais horas do dia aos afazeres domésticos e de cuidados que os homens. Nesse sentido, equipamentos públicos como creches, lavanderias e restaurantes populares são medidas de políticas sociais que podem desonerar as mulheres da sobrecarga de trabalho. Outra medida importante é a valorização salarial das carreiras das áreas sociais e de cuidados, majoritariamente ocupadas por mulheres, ao mesmo tempo em que haja incentivo para que as mulheres adentrem e permaneçam em carreiras das áreas tradicionalmente masculinas e mais bem remuneradas. No âmbito empresarial, a ampliação das licenças maternas e paternas e ações afirmativas de contratação e progressão funcional de mulheres e de mulheres negras são exemplos de práticas em prol da igualdade.<sup>7</sup>

<sup>7</sup>. Para mais ações sobre o tema, ver o Plano de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/>>



# JUVENTUDES TRABALHADORAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO<sup>1</sup>

JOÃO VICTOR DA MOTTA BAPTISTA

---

Diretor de Políticas de Trabalho para a Juventude no Ministério do Trabalho e Emprego. Doutorando e mestre em Relações Internacionais pelo Programa de Pós-graduação San Tiago Dantas (UNESP/UNICAMP/PUC-SP).

1. Este artigo busca refletir sobre os principais pontos levantados pela palestra proferida pelo autor no X Seminário da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho.

## RESUMO

A realidade das juventudes brasileiras no mundo do trabalho é marcada por uma diversidade de experiências e desafios. A juventude não pode ser reduzida a um estereótipo único; ela abrange uma gama de idades, contextos sociais e identidades. No entanto, há um fator que unifica todas as diferentes gerações jovens: a precarização do trabalho. Este artigo busca refletir sobre os principais desafios enfrentados pelas juventudes trabalhadoras no Brasil, com base na palestra proferida no X Seminário da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho.

## A DIVERSIDADE DA JUVENTUDE

É fundamental destacar que não existe uma única juventude no Brasil, o(a)s jovens brasileiro(a)s não conformam um grupo de análise estanque ou homogêneo, mas representam a diversidade de um país continental, multicultural e multiétnico. Essa diversidade deve ser considerada na formulação de políticas públicas, evitando-se a homogeneização que pode levar a equívocos na implementação de ações voltadas para essa população.

O Estado brasileiro entende como jovens todas as pessoas entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade, conforme o Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852 de 5 de agosto de 2013). Para fins das políticas de trabalho e emprego, também são considerados como jovens os adolescentes de 14 (quatorze) anos, em decorrência do Artº 7 da Constituição Federal de 1988, que autoriza o trabalho a partir dessa idade, desde que na condição de aprendiz. Esses marcos estabelecem um universo de dezenas de milhões de brasileiros que devem ser objeto das políticas públicas de promoção ao emprego e renda.

As reflexões sobre juventude e trabalho usualmente são recheadas de estereótipos e lugares comuns que impossibilitam a reflexão sobre as reais problemáticas que afastam os jovens do mundo do trabalho, em especial, de postos de trabalho decentes. São incontáveis as matérias de jornais e artigos nas redes sociais que criam a imagem de um jovem desinteressado ou desengajado com o mundo do trabalho, reforçada por estereótipos das divisões por gerações. Uma rápida pesquisa na internet possibilita uma imersão profunda em alguma generalização sobre o que a “geração Z” pensa ou deixa de pensar sobre trabalho.

No entanto, o que os números nos apresentam é uma juventude trabalhadora, com a maior parte dos jovens com até 29 anos ocupados e/ou estudando. Embora a mídia tenha escolhido a categoria dos jovens que nem estudam, nem trabalham como o centro de suas análises, há uma profunda desconsideração de que esses jovens não representam a maior parte desse grupo populacional. Da mesma forma, vivenciamos o menor número de “jovens nem-nem” de nossa série histórica registrada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>2</sup> em 2023, com tendência de queda para o próximo período.

É vital ressaltar que a categoria “nem-nem” é frequentemente instrumentalizada para culpar os jovens por sua própria exclusão, mascarando falhas estruturais decorrentes de um sistema patriarcal, racista e excludente que constitui as bases da construção de nossa sociedade. A melhora nos indicadores reflete uma gama de políticas públicas e incentivos para a retomada da formalização do trabalho no Brasil, a melhora do ambiente econômico, mas também políticas de permanência estudantil que buscam combater a evasão escolar, o ingresso precário no mundo do trabalho e o crescimento do trabalho infantil.

No geral, os “nem-nem” brasileiros são expulsos do mercado de trabalho por uma série de violações de direitos constitucionais. São jovens (principalmente mulheres) que cuidam de familiares, pela falta de acesso a políticas de cuidado, representando um trabalho não remunerado e invisibilizado. Segundo o IBGE<sup>3</sup>, muitas jovens mulheres “nem-nem” (entre 15 e 29 anos) declararam cuidar de afazeres domésticos ou familiares como principal atividade, o que amplia os debates sobre a expansão e universalização da educação infantil e políticas para idosos. Em relatório do DIEESE<sup>4</sup>, temos que apenas 7% dos jovens “nem-nem” estavam efetivamente sem trabalho e sem acesso à educação formal.

Em síntese, refletir sobre trabalho e juventude passa prioritariamente pelo reconhecimento da diversidade desse grupo populacional e pela compreensão das múltiplas vulnerabilidades a que eles estão expostos cotidianamente. As diferenças de gênero, raça, regionalidade, renda familiar e escolaridade são indicativas da amplitude de ações necessárias para a promoção do trabalho decente para as juventudes.

**2. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Síntese de Indicadores Sociais 2024.**

**5. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), 3º tri 2023.**

**3. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), PNAD Contínua: Outras Formas de Trabalho, 2022.**

**4. DIEESE. Boletim Emprego em Pauta: Nem-nem ou sem-sem? Jovens querem trabalhar, mas não têm oportunidades no mercado, setembro 2024.**

**6. Central Única dos Trabalhadores. Condições de Direitos e Diálogo Social para Trabalhadoras e Trabalhadores do Setor de Entrega por Aplicativo em Brasília e Recife, 2021.**

**7. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), 3º tri 2023.**

**8. FioCruz. Panorama da Situação de Saúde de Jovens Brasileiros de 2016 a 2022: Intersecções entre Juventude, Saúde e Trabalho, 2023.**

## PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho é um marcador constante na vida dos jovens brasileiros. Flexibilização de vínculos, ausência de garantias trabalhistas e salários insuficientes são a realidade de milhões. Essa precarização é ainda mais intensa quando associada a marcadores de identidade, como gênero e raça, conforme refletimos no bloco anterior. As mulheres, pessoas negras e, especialmente, mulheres negras enfrentam condições de trabalho mais desfavoráveis e estão mais expostas a condições precárias de trabalho.

A precarização do trabalho juvenil no Brasil não é um fenômeno isolado, mas reflexo de dinâmicas econômicas e políticas que historicamente marginalizam as juventudes. Esse cenário é agravado pela reforma trabalhista de 2017, que gerou nos primeiros anos uma redução contratação formal de jovens entre 18 e 24 anos, bem como a substituição por outras modalidades, como pessoa jurídica (PJ), trabalho intermitente e a crescente plataformação da economia. Dessa forma, a precarização se manifesta em vínculos frágeis, baixos salários e falta de oportunidades de crescimento profissional.

Os jovens brasileiros recebem, em média, remunerações menores que o conjunto dos trabalhadores com vínculos mais frágeis e de menor duração. Além das desigualdades salariais dos jovens e não jovens, ainda há outro fator: as juventudes permanecem expostas às diferenças estruturais, que impactam em especial as jovens mulheres negras. Em comparação, os jovens pretos ou pardos no Brasil ganhavam, em média, 27% menos que os jovens brancos, e as jovens mulheres, por sua vez, ganhavam, em média, 12% menos que homens<sup>5</sup>.

O crescimento do trabalho por plataformas digitais impacta diretamente os jovens brasileiros. Segundo um estudo da Central Única dos Trabalhadores<sup>6</sup> em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, temos que os entregadores de aplicativos são majoritariamente homens pretos ou pardos e com até 30 anos de idade. Em 2023, um levantamento do IBGE<sup>7</sup> apontou que o Brasil tinha cerca de 2,1 milhões de trabalhadores por aplicativo. Esses trabalhadores estavam expostos a uma jornada maior e ganho por hora até 37% menor em relação aos que prestam o mesmo tipo de serviço fora das plataformas.

A precarização do trabalho tem impactos diretos na saúde dos jovens. Trabalhos precários estão associados a condições de saúde ocupacional ruins, aumento de acidentes de trabalho e adoecimento psíquico. É urgente que o debate sobre saúde no trabalho seja integrado às discussões sobre políticas públicas para a juventude, a uma indissociabilidade do acesso a melhores condições de trabalho com ambientes mais seguros para os jovens no mercado de trabalho.

Em dossiê, a FioCruz<sup>8</sup> traz para a reflexão coletiva o importante dado de que, entre 2016 e 2022, os jovens responderam por 33,03% dos acidentes

de trabalho reportados no Brasil. Ademais, os dados de acidente de trabalho do período mostram uma tendência de crescimento dos acidentes de trabalho entre os jovens de 15 a 29 anos. Da mesma forma, o dossiê também aponta para o alto índice de acidentes de trabalho com materiais biológicos entre jovens, que são o grupo com maior incidência de acidentes relacionados a essa exposição.

O adoecimento mental é outra importante preocupação associada ao mundo do trabalho para jovens. A pesquisa da Fiocruz aponta que transtornos mentais são a primeira causa de internação de homens jovens, bem como as jovens mulheres com emprego formal são as que mais notificam transtornos mentais relacionados ao trabalho. Nesse sentido, a alteração realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passa a incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), está em profunda consonância com a necessidade de proteção da saúde mental dos trabalhadores.

## POLÍTICAS PÚBLICAS E EDUCAÇÃO

A educação se apresenta como o principal instrumento de enfrentamento às desigualdades que marcam a inserção das juventudes no mercado de trabalho brasileiro. Garantir a permanência dos adolescentes na escola é uma estratégia essencial de combate à evasão escolar e ao trabalho infantil. A educação é um direito fundamental que não pode ser negligenciado em favor de outras políticas, devendo ser a política pública central para essa faixa etária. A profissionalização deve ser vista como complementar à educação, e não como substituta. Adolescentes devem ter o direito de estarem focados em seus estudos, e não submetidos a trabalhos precários que comprometem seu desenvolvimento educacional e futuro profissional.

O Programa Pé de Meia, iniciativa que combina incentivo financeiro à permanência escolar, representa uma política pública estratégica para romper o ciclo de evasão e desigualdade que atinge as juventudes mais vulneráveis. Ao vincular o recebimento de recursos à frequência e ao desempenho escolar, o programa atua em duas frentes essenciais: alivia pressões econômicas que levam adolescentes a abandonar os estudos para trabalhar precocemente e reconhece o direito à educação como investimento no futuro. Tais estratégias já se vêm presentes nas condicionalidades do Bolsa Família, que também partilha da frequência escolar como um elemento central de acesso aos benefícios, mas como um instrumento de garantia de direitos.

Por outro lado, é preciso reconhecer que o número de adolescentes que evadem a educação básica em idade escolar ainda é alto. A Educação de Jovens e Adultos (EJA) permanece como uma política educacional essencial para permitir o reingresso dos jovens na educação básica, em especial quando atrelada ao ensino profissionalizante, pois a necessidade de trabalhar persiste como principal fator de evasão.

A qualificação profissional também é um ponto crucial. As demandas do mercado de trabalho estão em constante transformação, e as políticas de qualificação precisam ser adaptadas a essas mudanças. A formação profissional em áreas saturadas, sem uma correspondência com as demandas reais do mercado, é um exemplo de como políticas mal direcionadas podem gerar frustração e subutilização de mão de obra qualificada. Nesse sentido, é preciso observar a conexão da oferta de cursos de qualificação profissional às demandas presentes e futuras do mundo do trabalho, com objetivo de garantir aos jovens um processo formativo com maior perenidade e com trilhas posteriores que ensejam um aprendizado ao longo da vida.

As recentes atualizações legislativas e regulatórias em torno da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) representam outro eixo estratégico para avançarmos na melhor inserção dos jovens no mundo do trabalho. O crescimento da oferta pelos Sistemas Nacionais de Aprendizagem, pela rede de Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e pelas redes técnicas estaduais demonstram a retomada da priorização de um processo educacional que comprehende a importância de uma oferta com qualidade para atender as necessidades de um mundo do trabalho em transição.

A diversidade das juventudes brasileiras demanda uma complexa rede de ofertas de cursos de qualificação social e profissional, com intuito de permitir o acesso democrático às políticas de emprego e renda. Da mesma forma, é fundamental garantir para os jovens de 25 a 29 anos oportunidades de requalificação e aperfeiçoamento, para reduzir a instabilidade laboral, o subemprego e desalinhamento entre suas formações e as demandas reais da economia.

A educação só cumpre seu papel de inclusão social e produtiva quando considera a realidade da jornada dupla enfrentada por muitos jovens que precisam conciliar estudo e trabalho. Nesse sentido, modelos como a aprendizagem profissional e o estágio supervisionado se destacam como exemplos bem-sucedidos, pois integram formação teórica e prática em horários compatíveis com a vida estudantil. Persiste como demanda histórica dos jovens que estudam e trabalham a demanda por uma jornada e condições de trabalho que permitam a conciliação entre essas duas etapas fundamentais, bem como a conciliação de trabalho, estudo e vida familiar.

## REFLEXÕES FINAIS

As mudanças necessárias para melhorar as condições de trabalho das juventudes brasileiras são estruturais e sistêmicas. É preciso rever as políticas públicas, garantir a manutenção dos jovens na escola, combater a precarização do trabalho e integrar os debates sobre saúde e trabalho. A juventude não pode ser vista como um problema a ser resolvido, mas como uma força vital que precisa de oportunidades reais para se desenvolver e contribuir para o crescimento do país.

A reconstrução das políticas de trabalho e a garantia de direitos básicos são passos essenciais para reverter o cenário atual. Somente com um esforço coletivo e integrado será possível oferecer um futuro digno para as juventudes trabalhadoras do Brasil. O retorno do processo de diálogo e participação social é fundamental para que sejam restabelecidas as prioridades de políticas públicas e a correta priorização das ações governamentais.

Durante o processo de construção do Plano Plurianual (PPA)<sup>9</sup> participativo, os jovens brasileiros consideram três temas centrais como suas prioridades: direitos da juventude, trabalho decente e saúde. Em especial, para os jovens de 15-24 anos o trabalho era um ponto sensível e com relevância na sua demanda por políticas públicas. O processo de visitas e caravanas às Unidades da Federação apontavam a centralidade da demanda por trabalhos dignos.

Da mesma forma, a 4<sup>a</sup> Conferência Nacional de Juventude realizada em 2023 apontava para a centralidade do debate sobre trabalho para as juventudes. Dentre os eixos mais pautados no processo conferencial, a discussão de trabalho frequentemente abordava a qualidade dos postos de trabalho, a oportunidades de qualificação e o acesso a políticas de crédito para os jovens empreendedores como estratégias centrais. Dentre as três propostas escolhidas pelos delegados na conferência, tivemos: ampliação de cotas para contratação de primeiro emprego, aprendizagem e estágio; ampliação de centros de qualificação/agências de trabalho pelo território nacional; e a constituição de fundos de juventude com objetivo de promover ofertas de emprego e crédito.

Por fim, ressaltamos que a precarização do trabalho juvenil no Brasil é um fenômeno complexo e multifacetado, alimentado pela reforma trabalhista de 2017, pela expansão desregulada das plataformas digitais e pela persistência da informalidade. Ao observarmos os dados revelamos uma geração marcada por desigualdades profundas, apesar de em alguns casos menores do que já tivemos no Brasil; ainda assim, profundas. Essa realidade é agravada pela desconexão entre educação e mercado de trabalho, que deixa milhões de jovens subutilizados, mesmo com formação superior. No entanto, também destacamos soluções possíveis: políticas como o Programa Pé de Meia (que combate a evasão escolar), a requalificação profissional para jovens de 25 a 29 anos e modelos pedagógicos integrados (como aprendizagem e estágio) mostram que é possível construir trajetórias mais dignas quando se articulam direitos, formação e oportunidades reais.

O caminho para reverter esse cenário exige ação coordenada e um profundo debate com a sociedade brasileira sobre as prioridades para o próximo período. É preciso rediscutir a reforma trabalhista, regular as plataformas digitais e ampliar políticas de educação profissional alinhadas às demandas do século XXI, com foco para a transição energética e tecnológica. Acima de tudo, é essencial reconhecer que a juventude não é um problema a ser resolvido, mas o principal ativo para o desenvolvimento do

**9. Secretaria-Geral da Presidência da República/ Ministério do Planejamento e Orçamento. Relatório da Participação Social no PPA 2024-2027, 2024.**

país. Como demonstram experiências exitosas, muitas já realizadas no país nas primeiras décadas desse século, investir em educação de qualidade, trabalho decente e inclusão produtiva não é um custo, mas um passo estratégico para reduzir desigualdades e garantir que os jovens possam, de fato, construir projetos de vida plenos.

O caminho é a integração e cooperação intersetorial e transversal com múltiplos atores que possam acelerar o processo de reconstrução das políticas públicas para a juventude e as políticas de trabalho. Nesse sentido, são centrais iniciativas como o Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes, instituído pelo Decreto 11.853/2023, que reinsere no debate público uma reflexão baseada em fatos sobre juventudes e trabalho. O momento é de urgência - e de esperança.



# SALÁRIO DIGNO NO BRASIL: AGENDA, METODOLOGIA E RESULTADOS<sup>1</sup>

IAN PRATES

ALEXANDRE BARBOSA

CARMELITA VENEROSO

LUCIANO MATAR

---

## IAN PRATES

Pesquisador Sênior  
do Instituto Anker e  
Coordenador do Projeto  
Salário Digno Brasil ARI-  
CEBRAP.

## ALEXANDRE BARBOSA

Professor de História  
Econômica e Economia  
Brasileira do IEB/USP  
e pesquisador sênior do  
Projeto Salário Digno Brasil  
da ARI-CEBRAP.

## CARMELITA VENEROSO

Pesquisadora Sênior do  
Instituto Anker e do Projeto  
Salário Digno Brasil ARI-  
CEBRAP.

## LUCIANO MATTAR

Pesquisador Sênior do  
Projeto Salário Digno Brasil  
ARI-CEBRAP e Curador  
de Dados da Plataforma  
Salário Digno Brasil.

1. Agradecemos a Paula Montagner (MTE), Patrícia Pelatieri (DIEESE), Leandro Hori (DIEESE) e Rafael Seixas (Bonsucro), pelos comentários recebidos à ocasião do XI Seminário da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho - Salário Digno, em agosto de 2024. Não obstante, as visões aqui expressas são de nossa inteira responsabilidade.

## INTRODUÇÃO

Discutir a agenda de salário digno no Brasil é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Além disso, o salário digno desporta como ferramenta para avançar em direção à realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Organização das Nações Unidas, especialmente o ODS 8, relativo ao trabalho decente e ao crescimento econômico. Com o mapeamento dos valores de custo de vida digna em todo o território nacional, realizado pelo Anker Research Institute (ARI) e pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), dispomos, pela primeira vez, de valores de referência concretos para avançar de forma estruturada na implementação de uma agenda de salário digno de longo prazo em um país historicamente marcado por elevada desigualdade de renda e precariedade nas relações de trabalho.

O tema em si não é novo. Josué de Castro foi pioneiro nessa abordagem. Em seu clássico *Geografia da Fome* (1946)<sup>2</sup>, analisou os padrões de consumo alimentar no Brasil e propôs uma tipologia regional com cinco “áreas geográficas alimentares”. Seus estudos foram fundamentais para mapear as condições de vida no Brasil e influenciaram a criação da Lei do Salário Mínimo de 1938, que previa uma “alimentação mínima essencial” para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores, incluindo moradia, vestuário, higiene e transporte.

Apesar da abordagem inovadora, o uso do salário mínimo como referência para os custos básicos de vida sempre enfrentou críticas. Desde a definição da cesta mínima - limitada por disputas políticas e fragilidades metodológicas, como apontou Sônia Rocha<sup>3</sup> - até a defasagem dos valores ao longo do tempo frente à inflação. Estudos como os de Saboia<sup>4</sup> mostraram grande variação do valor real do salário mínimo entre 1940 e a década de 1970. Já o DIEESE calcula o “salário mínimo necessário” com base nos preceitos constitucionais desde 1994 e tem destacado um aumento signifi-

fativo da desfasagem – atualmente o salário mínimo necessário calculado pela entidade sindical é quase cinco vezes superior ao salário mínimo legal (R\$ 7.229,32 e R\$ 1.518,00, respectivamente, em fevereiro de 2025)<sup>5</sup>.

Para contribuir com esta agenda<sup>6</sup>, o ARI e o CEBRAP firmaram uma parceria para estimar salários dignos para todo o Brasil. Em se tratando de regionalidades heterogêneas, adotar uma abordagem territorializada dos custos de uma vida digna é essencial para avançar em métricas robustas que permitam ao setor público, ao setor privado e à sociedade civil incorporarem essa agenda de maneira efetiva.

O presente texto apresenta a adaptação da Metodologia Anker ao caso brasileiro, com mensuração de salário digno e renda digna para 79 macrorregiões estaduais. Os resultados para o estado de São Paulo são utilizados de forma ilustrativa. Além desta introdução, a seção seguinte apresenta um breve histórico do tema no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e sua relação com a Metodologia Anker. A terceira seção discute os conceitos e a mensuração, seguida de uma seção de resultados e de uma breve discussão conclusiva.

## A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A METODOLOGIA ANKER

O tema salário digno é um elemento central na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde sua fundação em 1919. A OIT estabeleceu, ao longo de sua história, princípios fundamentais relacionados ao trabalho decente, incluindo a necessidade de garantir uma remuneração justa para os trabalhadores. A Constituição da OIT (Tratado de Versalhes, 1919) já mencionava a importância de um salário que permitisse um nível de vida adequado, e diversas convenções e recomendações reforçaram esse princípio – especialmente a Declaração da Filadélfia, de 1944<sup>7</sup>. A Convenção nº 131 de 1970 sobre a Fixação de Salários Mínimos<sup>8</sup> estabeleceu que os salários deveriam levar em consideração o custo de vida e as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias. No entanto, apesar dos avanços normativos, a implementação de um conceito padronizado de salário digno sempre enfrentou desafios metodológicos e políticos.

Nos últimos anos, a OIT tem intensificado seus esforços para avançar a agenda de salário digno. Em 2022, durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho<sup>9</sup>, a OIT adotou uma resolução que destaca a importância de salários mínimos adequados e enfatiza a necessidade de políticas que garantam remuneração justa para todos os trabalhadores. Em fevereiro de 2024, a “Reunião de especialistas em políticas salariais, incluindo salários dignos”, atingiu um acordo de que as estimativas de salários dignos<sup>10</sup> de-

2. Castro, Josué de. *Geopolítica da fome: ensaio sobre os problemas de alimentação e de população no mundo*. 3º ed. Rio de Janeiro: Editora da Casa do Estudante do Brasil, 1955.

3. Rocha, Sônia. “Estabelecimento e comparação de linhas de pobreza para o Brasil”. Texto para discussão IPEA 153, 1988.

4. Sabóia, J., L. M. “Evolução histórica do salário mínimo no Brasil. Fixação, valor real e variação regional. Rio de Janeiro. Programa Nacional de Pesquisa Econômica, Série Fac-Símile, no 15, 1984.

5. <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2024>

6. Vale destacar uma ampla tradição de estudos sobre pobreza e políticas públicas, especialmente tributária dos trabalhos de Sônia Rocha, que impactaram de forma significativa a agenda sobre mensuração da pobreza e outros indicadores de bem-estar que dialogam diretamente com a agenda de salário digno. Por razões de espaço, esses estudos não serão abordados no presente texto.

7. <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

8. [https://normlex.ilo.org/dyn/normx\\_en/f?p=NORMEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276](https://normlex.ilo.org/dyn/normx_en/f?p=NORMEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276)

9. <https://www.ilo.org/international-labour-conference/110th-session-international-labour-conference>

10. <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-alcan%C3%A7a-acordo-sobre-quest%C3%A3o-de-sal%C3%A3rios-dignos>

11. <https://www.globallivingwage.org/>

12. O número de trabalhadores em tempo integral por família é dado pela fórmula: *Taxa de participação na força de trabalho dos adultos entre 25 e 59 anos × (1,0 - taxa de desocupação) × (1,0 - [0,5 × taxa de emprego em tempo parcial])*. Para detalhes ver, Anker & Anker, 2017, cap. X.

vem seguir princípios como o uso de metodologias baseadas em evidências, dados robustos, consultas com organizações de trabalhadores e empregadores, transparência e consideração dos contextos regionais e locais.

Esses princípios da OIT são fortemente alinhados aos avanços na agenda de salário digno realizados pela Metodologia Anker durante os anos 2010. Num momento em que o conceito ainda carecia de formas robustas de mensuração, Richard Anker e Martha Anker passaram a fornecer as primeiras estimativas de salário digno e renda digna. Com base em estudos detalhados sobre o custo de vida real dos trabalhadores e suas famílias, procuraram aferir qual o montante básico necessário para que os trabalhadores possam viver de maneira digna em diferentes regiões do mundo, e informam de forma transparente os procedimentos utilizados na produção das estimativas.

A Metodologia Anker ganhou reconhecimento internacional e, em 2013, foi formalmente adotada como referência pela Global Living Wage Coalition (GLWC)<sup>11</sup>, uma iniciativa criada para promover a implementação do salário digno em cadeias globais de valor. Desde então, é amplamente utilizada em estudos regionais e setoriais, servindo como referência robusta para políticas salariais, acordos de negociação coletiva e iniciativas do setor privado e da sociedade civil em diferentes contextos ao redor do mundo.

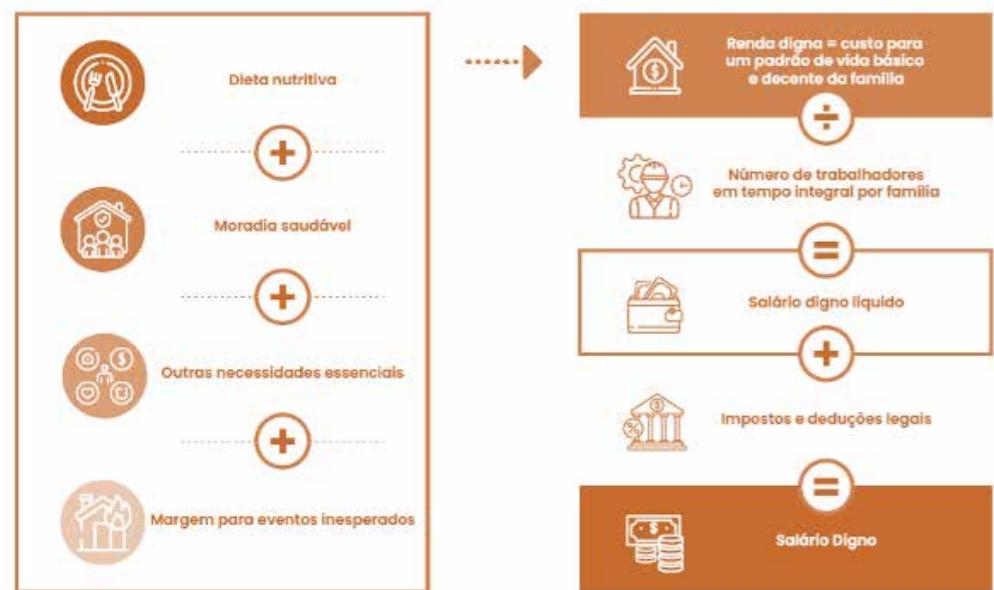
## SALÁRIO DIGNO E RENDA DIGNA: CONCEITOS E MENSURAÇÃO

Salário digno e renda digna são conceitos relacionados. A renda digna diz respeito ao *custo de vida total da família* numa dada localidade, incluindo alimentação saudável, moradia adequada, educação, transporte, saúde, vestuário, lazer, comunicação, e outras despesas essenciais, além de uma margem para situações imprevistas. É geralmente utilizada como referência para os trabalhadores, em que a unidade de consumo (a família) é também uma unidade de produção, como no caso dos produtores da agricultura familiar. Do ponto de vista da mensuração, a renda digna é o *custo de vida total da família*.

Já o salário digno é definido como a remuneração recebida por um trabalhador durante um período-padrão de trabalho, geralmente mensal, em um local específico, que seja suficiente para garantir um padrão de vida decente para ele e sua família. Os elementos desse padrão de vida incluem os mesmos da renda digna. A diferença é que, no caso do salário digno, assume-se que o custo de uma vida digna de uma família é compartilhado com um segundo membro da família em idade de trabalhar, a partir da probabilidade de que este tenha um trabalho em tempo integral<sup>12</sup>. O salário digno líquido é, portanto, o valor da renda digna dividido pelo número de trabalhadores em

tempo integral na família. As contribuições obrigatórias para a segurança social e o imposto de renda (se aplicável) são adicionados ao salário digno líquido para se obter o salário digno bruto (salário digno final).

**FIGURA 1: COMPONENTES DO SALÁRIO DIGNO E RENDA DIGNA**



Os custos alimentares são estimados para uma dieta modelo nutritiva e palatável de baixo custo; os custos habitacionais são estimados para um padrão de habitação saudável; e todos os custos não alimentares e não habitacionais são estimados para domicílios acima da linha da pobreza e com habitação adequada. A isso, são adicionados 5% para emergências e eventos imprevistos<sup>13</sup>.

Para o Brasil, a metodologia do ARI foi adaptada às bases de dados oficiais para a produção de estimativas de renda digna e salário digno em 79 macrorregiões estaduais, tendo como principal fonte de informação a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>14</sup>. A renda digna e o salário digno foram estimados para uma família típica de 4 pessoas (2 adultos e 2 dependentes com 18 anos de idade ou menos), com um número de trabalhadores em tempo integral que varia entre 1,5 e 1,8, dependendo da região. As estimativas seguiram o desenho amostral da POF, sendo realizadas de início para capitais de estados, colares metropolitanos e restantes dos estados. Posteriormente, os demais estados foram desagregados por meio de um modelo de regressão que utiliza variáveis proxy extraídas de um banco de dados com informações das mesorregiões e dos municípios. Esse passo foi necessário porque muitas dessas áreas são extensas e heterogêneas em termos de custos de vida. Por fim, as mesorregiões com rendas semelhantes foram agrupadas em macrorregiões estaduais de salário e renda digna no âmbito de cada unidade da federação.

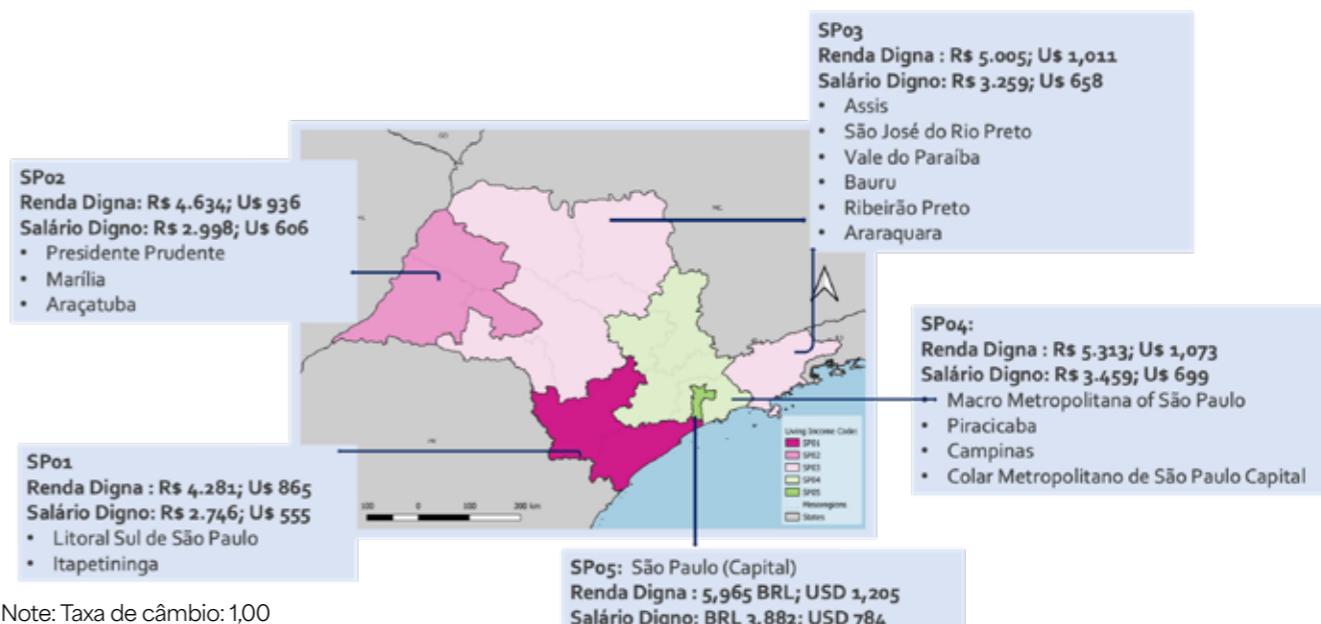
Fonte: Anker & Anker, 2017

**15.** Esta seção foi adaptada de Prates et al. "Estimativas Anker Subnacionais de Salário Digno para o estado de São Paulo (SP), Brasil". Anker Research Institute, 2024.

## RESULTADOS<sup>15</sup>

O mapa a seguir mostra como as 17 mesorregiões do estado de São Paulo foram agrupadas em 5 macrorregiões estaduais de salário digno. A tabela 1 apresenta os valores do salário digno e da renda digna e seus subcomponentes: os custos de alimentação, habitação e não-alimentação e não-habitação para renda digna; e os determinantes do salário digno líquido e bruto, assim como o número de trabalhadores por tempo integral por família e os impostos (contribuições previdenciárias e imposto de renda) deduzidos dos trabalhadores.

**MAPA 1: REGIÕES DE RENDA DIGNA E SALÁRIO DIGNO ANKER NO ESTADO DE SÃO PAULO BRASIL (EM R\$, JUNHO DE 2024)**



**13.** Para detalhes, ver, Anker & Anker, ibid.

**14.** Para detalhes, ver, Prates et al, 2024. "Anker Sub-National Living Income and Living Wage Estimates". Anker Research Institute. [https://static1.squarespace.com/static/63e128dff6c16159094155ea/t/666597798abe520d1abe902/1717933955968/Anker\\_Sub\\_National\\_Methodological+Report.pdf](https://static1.squarespace.com/static/63e128dff6c16159094155ea/t/666597798abe520d1abe902/1717933955968/Anker_Sub_National_Methodological+Report.pdf)

Note: Taxa de câmbio: 1,00 USD igual a R\$ 4,95. Média de abril de 2023 a abril de 2024. Fonte: Banco Central do Brasil: Banco Central do Brasil: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/historicocotacoes>

Fonte: Fonte: Reproduzido de Prates et al, 2024

Quarenta e três por cento da população do estado de São Paulo está na macrorregião SP04, que inclui a área metropolitana ao redor da cidade de São Paulo, bem como as mesorregiões de Piracicaba e Campinas. O restante da população do estado está distribuído da seguinte forma: 27% em SP05 (capital), 22% em SP03 e 8% nas regiões SP01 e SP02.

**TABELA 1: ESTIMAÇÕES ANKER SUBNACIONAIS DE RENDA DIGNA E SALÁRIO DIGNO PARA AS 5 REGIÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO (EM R\$, JUNHO DE 2024)**

ESTADO	REGIÃO	RENDA DIGNA						SALÁRIO DIGNO				
		POPULAÇÃO (EM MIL HABITANTES)	TOTAL	ALIMENTAÇÃO	HABITAÇÃO	NAO-ALIMENTAÇÃO NÃO-HABITAÇÃO (NANH)	5% PARA EMERGÊNCIAS	NO DE TRABALHADORES EM TEMPO INTEGRAL	SALÁRIO DIGNO LÍQUIDO	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	IMPOSTO DE RENDA	SALÁRIO DIGNO BRUTO
SÃO PAULO	SP01	1.428	4.281	931	1.160	1.976	214	1,70	2.518	228	0	2.746
	SP02	2.088	4.634	1.008	1.256	2.139	232	1,70	2.726	265	7	2.998
	SP03	10.064	5.005	1.089	1.356	2.310	250	1,70	2.944	290	25	3.259
	SP04	19.015	5.313	1.156	1.439	2.452	266	1,71	3.107	314	38	3.459
	SP05	11.451	5.965	1.207	1.711	2.748	298	1,74	3.428	365	89	3.882

O salário dígnio Anker para SP05 é 41,3% maior do que o salário dígnio Anker para SP01, sendo R\$ 3.882 e R\$ 2.746, respectivamente. Esta última é a macrorregião mais pobre do estado, que inclui as mesorregiões de Itapetininga e do Litoral Sul de São Paulo. A primeira é representada pela capital, caracterizada por atividades de maior produtividade, especialmente no setor de serviços.

As macrorregiões com valores intermediários de salário dígnio para o estado (SP02 e SP03) estão localizadas, respectivamente, na parte oeste do estado e na região centro-norte. Ambas são marcadas pela atividade agrícola e caracterizadas por alguma diversificação produtiva, especialmente no caso de SP03. Esta macrorregião também inclui a mesorregião do Vale do Paraíba, no leste do estado, onde está localizado o polo industrial de São José dos Campos (Mapa 2).

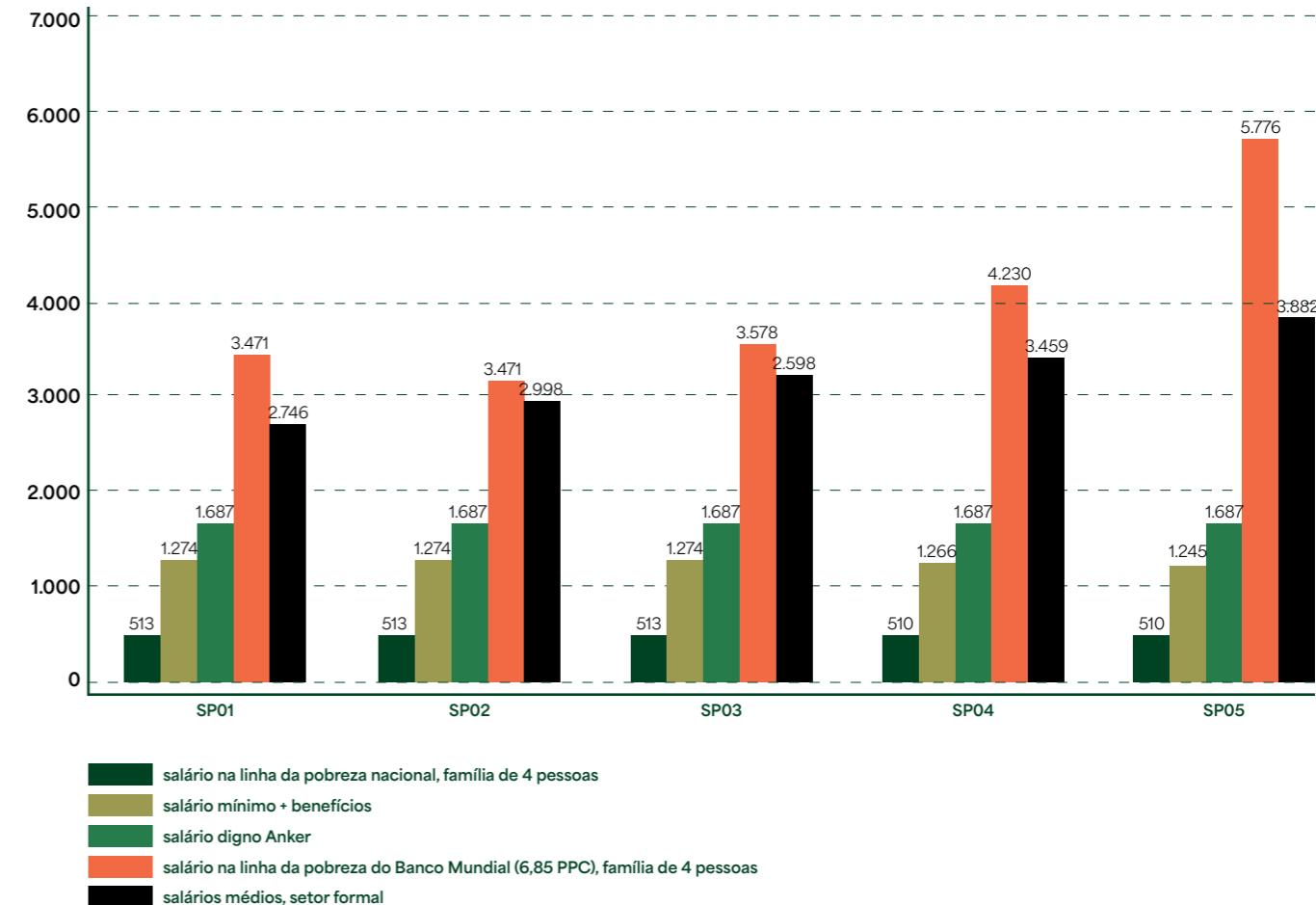
A macrorregião SP04 abrange as áreas que, junto com a capital, se destacam pela concentração de atividades industriais e de serviços de alto valor agregado. Isso inclui as cidades de Campinas, Sorocaba e Santos, bem como os outros municípios da região metropolitana de São Paulo. O salário dígnio Anker para a cidade de São Paulo (SP05) é 12,2% maior do que o salário dígnio Anker para SP04.

Por fim, o gráfico 1 compara as estimativas de salário dígnio Anker com a linha de pobreza salarial nacional, a linha de pobreza salarial do Banco Mundial para um país de renda média-alta como o Brasil (6,85 PPC por dia por pessoa), os salários médios no mercado de trabalho formal e o salário mínimo mais os benefícios previstos por lei.

Fonte: Reproduzido de Prates et al, 2024.

Fonte: Reproduzido de Prates et al, 2024.

**GRÁFICO 1: ESCADA DE RENDA SALARIAL, ESTIMATIVAS DE SALÁRIO DIGNO ANKER, REGIÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO (EM R\$, JUNHO DE 2024)**



O valor do salário dígnio Anker é muito superior às linhas de pobreza salarial nacionais, variando de aproximadamente 5,3 (SP01) a 7,7 (SP05) vezes seu valor. O salário dígnio é de 2 a 3 vezes maior do que a linha de pobreza salarial do Banco Mundial para o Brasil. Quando comparado ao salário mínimo nacional, o salário dígnio Anker pode ser até 2,4 vezes maior, como na cidade de São Paulo, e até 1,7 vezes maior, na macrorregião com o salário dígnio mais baixo (SP01). No entanto, em comparação com os salários médios no setor formal, o salário dígnio Anker é sempre menor, chegando a ser até 33% menor em SP05, uma vez que a capital do estado concentra os salários mais altos.

## DISCUSSÃO

A agenda do salário digno resgata o papel histórico dos salários como referência fundamental para o bem-estar das famílias. Em um país marcado por profundas desigualdades regionais e sociais, as estimativas realizadas pela Metodologia Anker para o Brasil oferecem um instrumento robusto para orientar políticas públicas, negociações coletivas e iniciativas voluntárias de fixação de salários pelo setor privado (com base nas suas políticas de ESG - governança social e ambiental).

Esta nova tecnologia social, acessível ao público e disponibilizada de forma transparente, coloca o Brasil na vanguarda da produção de valores de salário digno a partir da Metodologia Anker, justamente por ser o primeiro país a contar com estimativas subnacionais detalhadas, cobrindo todo o território nacional (79 macrorregiões estaduais). Os dados apresentados para o estado de São Paulo neste artigo estão sendo produzidos para o restante do país e, ao longo dos anos de 2025 e 2026, estarão disponíveis ao público por meio da Plataforma Salário Digno Brasil<sup>16</sup>.

Atualmente, governo e sociedade civil dispõem das métricas necessárias para estabelecer metas consensuais de salário digno e renda digna para diversas regiões do país, a curto, médio e longo prazos. Essa possibilidade abre caminho para a construção de um novo padrão de desenvolvimento, que tenha o trabalho decente e o aumento de renda como eixos centrais, ao mesmo tempo em que promova avanços rumo a uma transição justa e sustentável.

**16. A Plataforma Salário Digno Brasil** é uma iniciativa da parceria do Anker Research Institute e do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) e irá disponibilizar, publicamente, todos os valores de salário digno e renda digna para o Brasil, além de outros indicadores e informações sobre o mercado de trabalho e a renda das famílias. Para mais detalhes ver: <https://cebrap.org.br/salario-digno-brasil/>



# MEDINDO O TAMANHO DA ECONOMIA SOLIDÁRIA A PARTIR DA PNADC<sup>1</sup>

FELIPE VELLA PATEO

Pesquisador na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

**1.** Este artigo é uma versão resumida e revisada de artigo publicado no Boletim do Mercado de Trabalho (Pateo, 2025).

**2.** SILVA, S. P. O campo de pesquisa em economia solidária no Brasil: histórico, abordagens metodológicas e dimensões analíticas. In: SILVA, S. P. Dinâmicas da Economia Solidária no Brasil: organizações econômicas, representações sociais e políticas públicas. Brasília: IPEA, 2020a.

**3.** PATEO, F. Economia política das políticas públicas de economia solidária: recursos mobilizados e tentativas de transformação institucional no Brasil e no Equador. Tese (doutorado em ciências sociais), Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

## INTRODUÇÃO

A economia solidária pode ser entendida como um fenômeno social que, ainda que apresente raízes históricas profundas, foi conceituado de forma relativamente recente, com as primeiras menções ao termo surgindo na América Latina na década de 1980, sendo utilizado e mais disseminado no Brasil a partir das publicações de Paul Singer na década de 1990<sup>2,3</sup>.

A medida que os atores em torno da economia solidária se organizaram e conquistaram a constituição de um campo de políticas públicas, tornou-se claro que a delimitação do fenômeno e a tradução das construções conceituais em critérios operativos de identificação dos sujeitos da política pública seriam uma das primeiras tarefas fundamentais para a sua institucionalização.

No caso brasileiro, a instituição da Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) na estrutura do Ministério do Trabalho e Emprego em 2003 e a posterior constituição do Conselho Nacional de Economia Solidária permitiram a realização de um processo de co-construção<sup>4</sup> de critérios e procedimentos de delimitação obtidos em consenso entre governo e sociedade civil, e que culminaram na construção do Cadastro de Empreendimentos de Economia Solidária (CADSOL)<sup>5</sup>.

Já em 2023, a (re)construção da SENAES em um cenário político e orçamentário desafiador aponta para a necessidade não só de retomada dos acúmulos históricos na construção da política pública, mas também de proposições que caminhem para uma maior integração e institucionalização da economia solidária nos sistemas públicos nacionais, incluindo o sistema de estatísticas públicas.<sup>6</sup>

Este estudo busca avançar nessa perspectiva, apresentando a possibilidade de tabulação de dados relativos ao fenômeno da economia solidária em uma das maiores pesquisas domiciliares brasileiras, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc), que permite a desagregação de resultados por setor econômico e por território.

## **DELIMITAÇÃO DO CONCEITO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA E REFLEXOS NA PNADC**

Um bom parâmetro para traçar uma delimitação conceitual de quais trabalhadores participam da economia solidária são as definições estabelecidas pela SENAES no processo de identificação dos empreendimentos econômicos solidários a serem beneficiados por suas políticas públicas.

A principal ferramenta usada para tal é o CADSOL, instituído por portaria ministerial em 2014 e reinstituído após a promulgação da lei da economia solidária, estabelecendo critérios operacionais para a identificação dos empreendimentos econômicos solidários (EESs) e permitindo novas adesões de empreendimentos que buscaram o seu reconhecimento para a política pública. Em proposta de portaria discutida na reunião do Conselho Nacional de Economia Solidária, ocorrida nos dias 16 e 17 de dezembro, foram estabelecidos os seguintes critérios operacionais:

**Participantes:** número mínimo de três integrantes, sendo de dois ou mais núcleos familiares;

**Modelo de organização:** exercício democrático da gestão das atividades econômicas e a decisão sobre a partilha dos seus resultados;

**Atuação:** realiza atividades econômicas, exceto intermediação de mão de obra subordinada;

**Forma jurídica:** diferentes formas societárias ou não formalizados.

Observando-se o módulo suplementar anual de “Características Adicionais do Mercado de Trabalho” da PNADc, verificou-se a possibilidade de identificar trabalhadores que compõem empreendimentos com as características relatadas a partir da pergunta, direcionada exclusivamente àqueles trabalhadores que previamente se identificaram como trabalhadores por conta própria ou empregadores no trabalho principal: “era associado à cooperativa de trabalho ou de produção, ou ainda, era membro de associação ou de grupo de produção”?

**4. LEMAITRE, A.; e RICHER, M. La economía solidaria y el Estado en América Latina: Las dinámicas contrastadas de Brasil y Venezuela. Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, vol.15, n29, 2015.**

**5. ANTUNES, D.; e CONTI, B. O Comércio Justo e Solidário na política pública federal: histórico e perspectivas. In: SILVA, S. P. Dinâmicas da Economia Solidária no Brasil: organizações econômicas, representações sociais e políticas públicas. Brasília: Ipea, 2020.**

**6. Sobre a reconstrução da SENAES, ver IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Trabalho e renda. In: Políticas sociais: acompanhamento e análise. Brasília: Ipea, 2024. (n. 31).**

A aplicação exclusiva para trabalhadores identificados previamente como empregadores ou trabalhadores por conta própria apresenta uma vantagem para a comparação com a economia solidária, uma vez que os trabalhadores que participam de cooperativas falsas ou fraudulentas provavelmente se identificam como trabalhadores subordinados, sendo identificados como assalariados sem carteira.

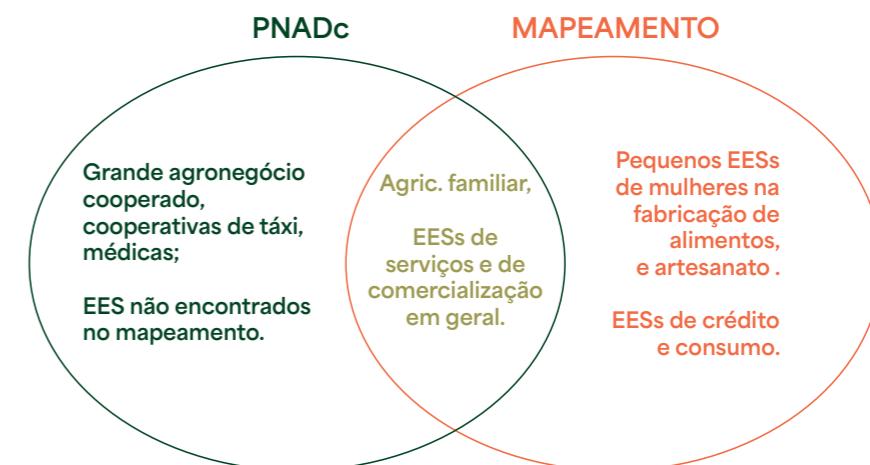
Outra vantagem é a abertura para a identificação de participação em grupos informais de produção, em correspondência com a discussão da economia solidária brasileira. Por sua vez, a pergunta circunscreve a participação em espaços relacionados ao trabalho ou à produção, sem abranger o conjunto amplo de atividades econômicas possíveis no conceito de empreendimento de economia solidária, conforme síntese a seguir.

**QUADRO 1: COMPARAÇÃO CONCEITUAL**

EMPREENDIMENTO ECONÔMICO SOLIDÁRIO	TRABALHADOR ASSOCIADO NA PNADC
UM COLETIVO COM CARÁTER ASSOCIATIVO;	PARTICIPA DE COOPERATIVA, ASSOCIAÇÃO OU GRUPO INFORMAL;
GESTÃO E ALOCAÇÃO DEMOCRÁTICAS DOS RESULTADOS;	NÃO SE CONSIDERA UM TRABALHADOR ASSALARIADO, COM RELAÇÃO DE DEPENDÊNCIA;
DESEMPENHO DE ATIVIDADES ECONÔMICAS.	FAZ PARTE DE UM COLETIVO PARA TRABALHO OU PRODUÇÃO.

Com grande adesão conceitual, a comparação dos resultados obtidos com os dados do mapeamento da economia solidária, reconhecido de forma tradicional, mostrou de fato grande intersecção entre o público historicamente identificado como EES e os trabalhadores da economia solidária, porém, há também pontos de divergência, conforme figura abaixo<sup>7</sup>:

**FIGURA 1: PONTOS DE INTERSECÇÃO E DIVERGÊNCIAS ENTRE PNADC E MAPEAMENTO DA ECONOMIA SOLIDÁRIA.**



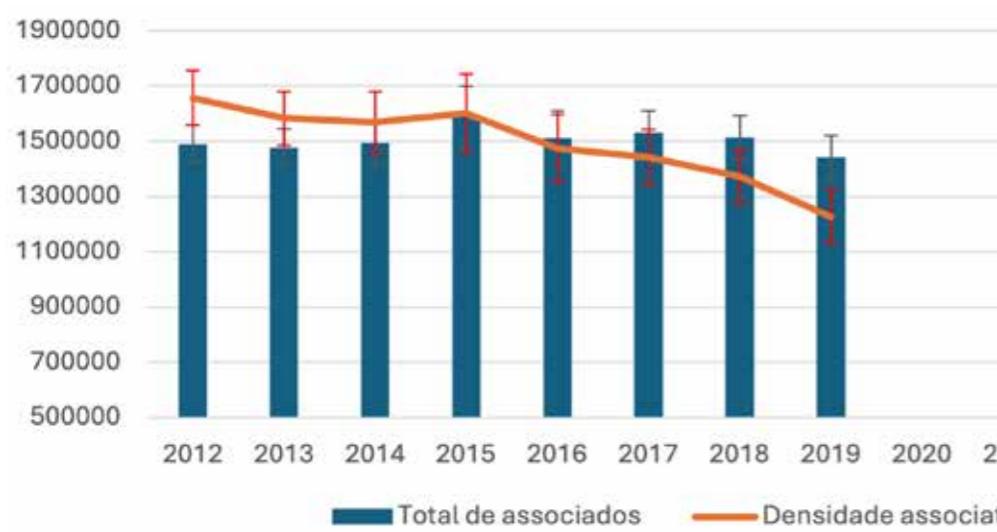
## EVIDÊNCIAS DAS PRÁTICAS DE ECONOMIA SOLIDÁRIA A PARTIR DA PNADC

Nesta subseção, são apresentados os resultados encontrados após a aplicação da referida pergunta na PNADC no período entre 2012 e 2023, com os gráficos apresentando a margem de erro para um intervalo de confiança de 95%. Os trabalhadores que responderam positivamente à pergunta descrita serão identificados daqui para frente como trabalhadores associados.

Considerando a margem de erro, o número total de trabalhadores associados esteve entre 1.200.000 (em 2023) e 1.700.000 (em 2015 e 2022). Em termos absolutos, verificam-se variações relativamente baixas no total de trabalhadores associados, tendo a variação superado a margem de erro apenas na queda entre 2022 e 2023.

Outra forma de verificar a importância do trabalho associado no mercado de trabalho brasileiro é o cálculo da taxa de densidade associativa, entendida como a proporção de trabalhadores associados em relação ao total de trabalhadores que atuam por conta própria e empregadores (o conjunto que pode ser considerado associado nos critérios da PNADC). Nesse caso, torna-se mais visível a existência de um declínio na densidade associativa desde o fim da política pública de economia solidária em meados de 2016.

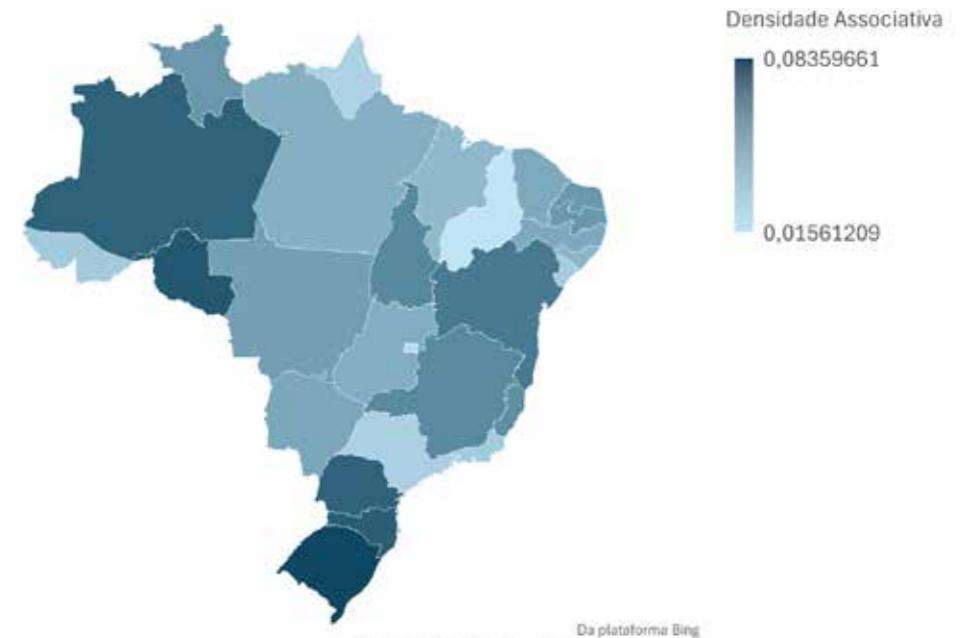
### GRÁFICO 1: TRABALHADORES ASSOCIADOS E DENSIDADE ASSOCIATIVA NO BRASIL



Esta densidade associativa tem uma variação importante entre as Unidades da Federação, conforme demonstrado pelo mapa de calor abaixo, construído para o ano de 2023.

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.  
Elaboração Própria.

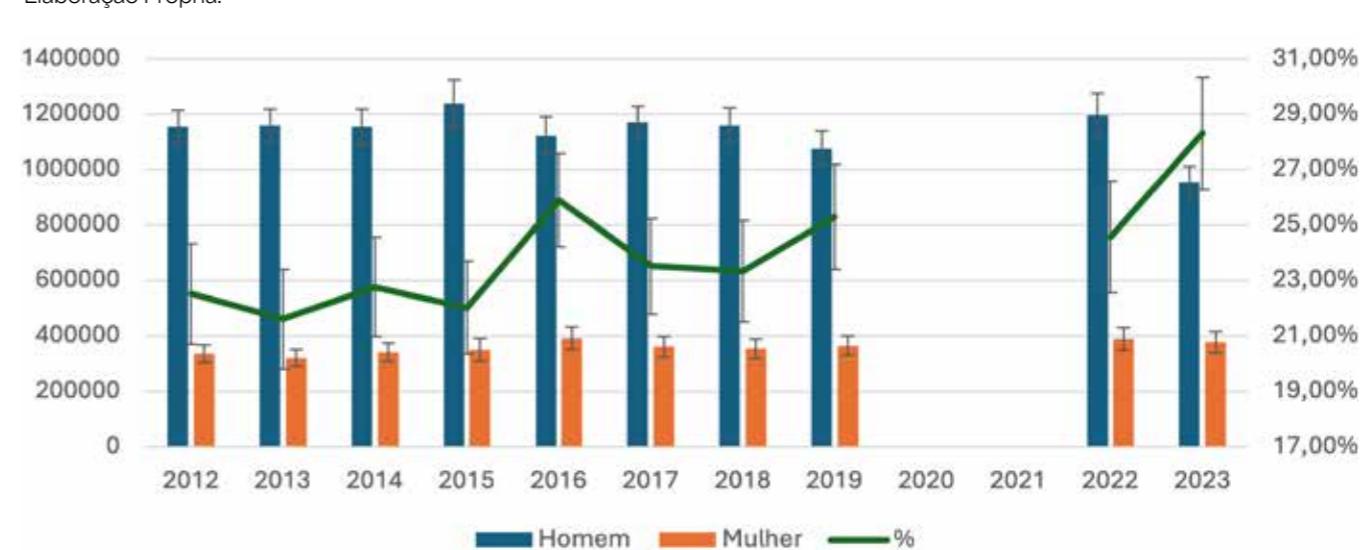
### GRÁFICO 2: DENSIDADE ASSOCIATIVA POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO



A forte densidade associativa na região Sul é esperada, tendo em vista a presença de tradição cooperativista e associativista, bem como no caso da Bahia, já que o Estado tem uma das mais fortes tradições de manutenção de políticas públicas de economia solidária. Já os resultados foram mais surpreendentes para o caso de Amazonas e Rondônia (com alta densidade) e Piauí (como baixa densidade). A baixa densidade associativa pode ser considerada esperada em grandes centros urbanizados como São Paulo, Rio de Janeiro e Distrito Federal.

Passando à análise das características dos trabalhadores associados, chama a atenção a baixíssima participação de mulheres.

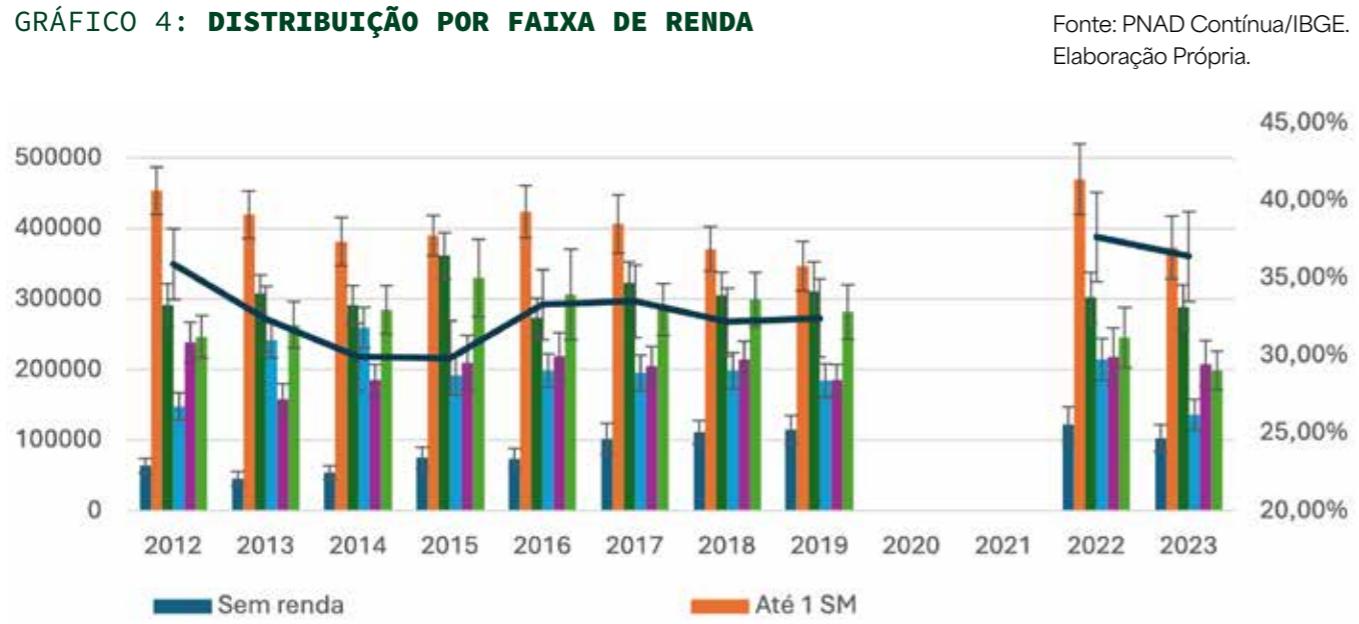
### GRÁFICO 3: DISTRIBUIÇÃO POR SEXO



Uma das razões que pode explicar o baixo porcentual de mulheres são as atividades econômicas predominantes entre trabalhadores associados localizados pela PNADc, tema que será retomado na próxima subseção.

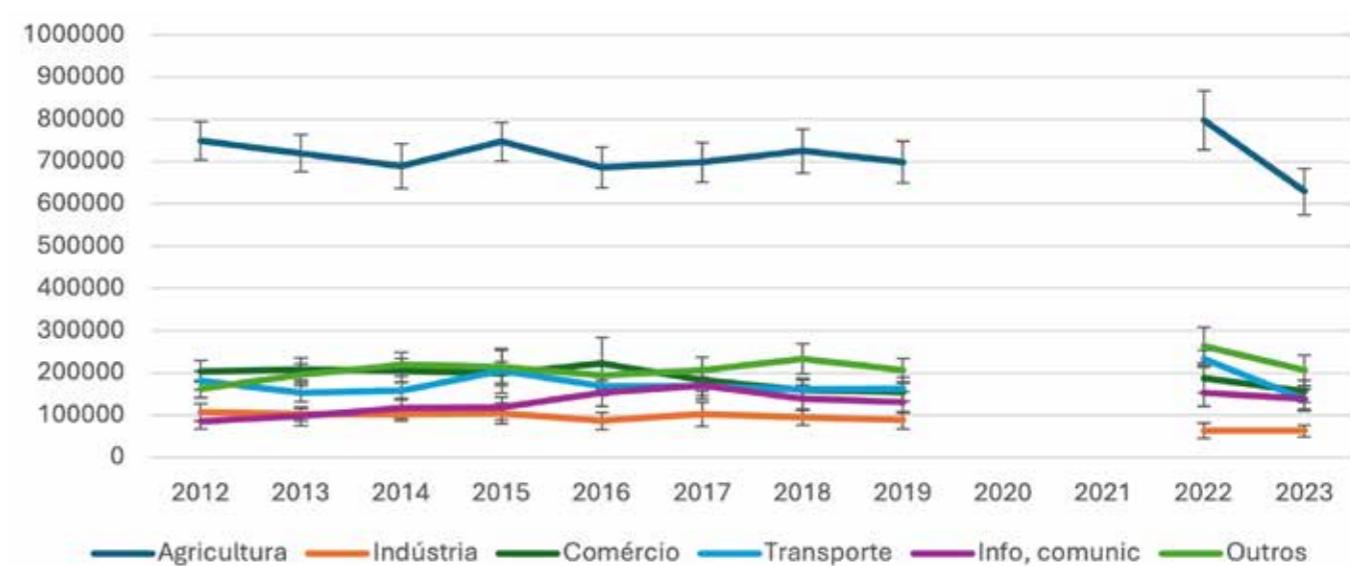
Passando a uma análise da situação econômica dos trabalhadores associados, verifica-se uma situação de piora nas condições de renda a partir do desmantelamento da política pública, o que pode ser percebido tanto pelo crescimento quantitativo de trabalhadores sem renda, quanto pelo crescimento da porcentagem de trabalhadores que ganham até um salário mínimo a partir de 2016.

**GRÁFICO 4: DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA DE RENDA**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.  
Elaboração Própria.

**GRÁFICO 5: DISTRIBUIÇÃO POR SETOR**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.  
Elaboração Própria.

**GRÁFICO 5: DISTRIBUIÇÃO POR SETOR**

Mais inesperada foi a presença do comércio, que tem como seção CNAE predominante o comércio de artigos de vestuário, o que pode estar relacionado com associações e lojas de artesãos. Entre os serviços administrativos o destaque foi a classe econômica conformada por atividades jurídicas, econômicas e de consultoria, o que demonstra a presença do associativismo entre os profissionais liberais.

## CONCLUSÃO: OS OBSERVATÓRIOS E A RETOMADA DO SISTEMA DE INFORMAÇÕES EM ECONOMIA SOLIDÁRIA

Há 20 anos, quando foi criada a SENAES, ainda era necessário comprovar e visibilizar a existência de um conjunto de trabalhadores cuja lógica e formato de organização diferia da economia convencional e obter consenso sobre critérios e definições operativas para o reconhecimento dos coletivos e organizações desses trabalhadores.

Neste momento foi necessário um amplo processo de debate e construção coletiva, bem como uma mobilização capilarizada no Brasil inteiro para identificar e promover o reconhecimento de ESSs. Fruto deste trabalho, há hoje um maior reconhecimento na sociedade e entre gestores públicos em relação ao significado do fenômeno da economia solidária, que se verifica na existência de uma série histórica sobre trabalho associado na PNADc e na presença ininterrupta, desde 2009, de uma seção sobre economia solidária no Boletim do Mercado de Trabalho do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Nesse contexto, propõe-se que contribuir para o avanço da institucionalização da política pública e para a reconstituição do Sistema de Informações em Economia Solidária (SIES) implica em aproveitar o acúmulo do processo participativo e organizativo do período anterior e integrá-lo aos avanços institucionais conquistados e consolidados nos últimos vinte anos. Mais concretamente, propõe-se que, em sua retomada, a Comissão Gestora do Cadastro Nacional de Empreendimentos de Economia Solidária (local de definição dos parâmetros e procedimentos para reconhecimento oficial dos empreendimentos que atendem os critérios coletivamente definidos) estabeleça interlocução com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para verificar a possibilidade de aperfeiçoamentos na aplicação do questionário da primeira visita da PNADc.

Os observatórios estaduais e municipais do mercado de trabalho têm um papel de extrema relevância nesse processo, ao buscarem cotejar os resultados das pesquisas com o conhecimento da realidade que advém da proximidade dos atores sociais que estão nos seus territórios. Nesse sentido, podem atuar como parte da rede tanto na aplicação dos resultados das pesquisas para orientar as políticas públicas locais, como no subsídio aos órgãos federais com informações sobre a aderência à realidade das pesquisas realizadas.

No contexto de aprovação da Lei que institui a Política Nacional de Economia Solidária, tais medidas poderiam contribuir para a construção e institucionalização de indicadores de trabalho associado nas estatísticas públicas brasileiras.



