

DIA INTERNACIONAL DE LUTA DAS MULHERES TRABALHADORAS

Situação das Mulheres em Geral e Metalúrgicas no Mercado de Trabalho

CNTM - Março 2024

DIA INTERNACIONAL DE LUTA DAS MULHERES TRABALHADORAS



Foto da sindicalista Rose Zehner durante greve na Citroën,
Paris, França, 1938. © Willy Ronis

- Operária não é a mesma coisa que operário (Classe operária tem dois sexos)
- Resistência visível e invisível (discriminação velada) que está em todas as atividades profissionais:
 - Domésticas
 - Educação
 - Médica
 - Judiciária inclusive Magistratura
 - Aviação (Comissária e pilotos)
 - Metalúrgica...

Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - 4º Trimestre 2023

MULHERES

Inserção no mercado de trabalho

Dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com **90,6 milhões** mulheres com 14 anos ou mais, das quais **47,8 milhões** faziam parte da força de trabalho

MULHERES HOMENS

FORÇA DE TRABALHO FEMININA

90,6 MILHÕES
mulheres com 14 anos ou mais

47,8 MILHÕES na força de trabalho



42,8 MILHÕES fora



43,4 MILHÕES
ocupadas

23,0 MILHÕES
negras

20,4 MILHÕES
não negras

4,4 MILHÕES
desocupadas

2,9 MILHÕES
negras

1,5 MILHÃO
não negras

1,9 MILHÃO
desalentadas

1,4 MILHÃO
negras

485 MIL
não negras

DIREITOS E PROTEÇÃO SOCIAL

Taxa de informalidade

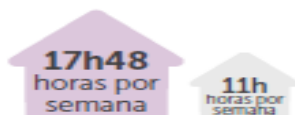
Total	37,5%
Negras	41,9%
Não negras	32,6%

Sem contribuição previdenciária

Total	36,2%
Negras	41,0%
Não negras	30,8%

Fonte: Pnad Contínua - IBGE. Elaboração: DIEESE.

AFAZERES DOMÉSTICOS



Em 2022, mulheres dedicaram mais de **925 horas** aos afazeres domésticos, cerca de **354 horas** (15 dias) a mais do que os homens

ACESSO À CRECHE

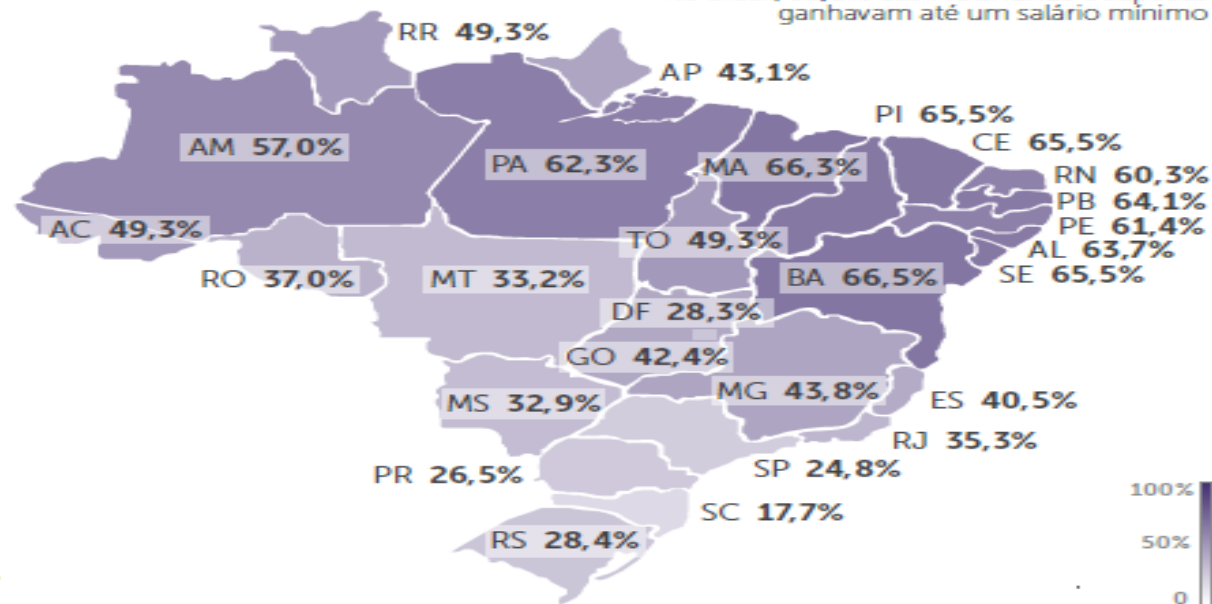
filhos até 3 anos

Nenhum filho na creche **41,4%**
Todos os filhos na creche **64,8%**

Em 2022, a proporção de mulheres que conseguiram trabalhar que tinham todos os filhos na creche era **23 pontos percentuais maior** entre as que tinham todos os filhos na creche

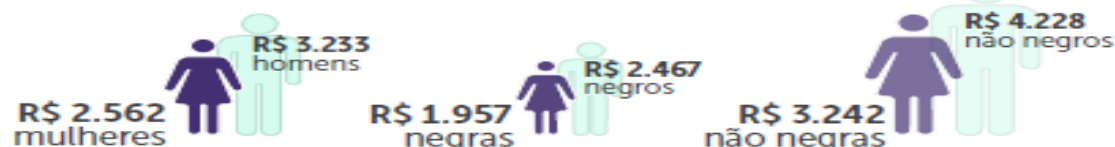
ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO

No Brasil, **39,9%** das MULHERES ocupadas ganhavam até um salário mínimo



MULHERES que gostariam de trabalhar, mas que desistiram de procurar porque acham que não vão encontrar

RENDIMENTO MÉDIO MENSAL



Com Ensino Superior
R\$ 4.701 mulheres

R\$ 7.283	homens
R\$ 3.721	negras
R\$ 5.755	negros
R\$ 5.303	não negras
R\$ 8.173	não negros

MULHERES ganhavam **27% MENOS**
R\$ 9.183

Em cargos de direção/gerência
R\$ 6.672 mulheres
homens

www.dieese.org.br

DIEESE

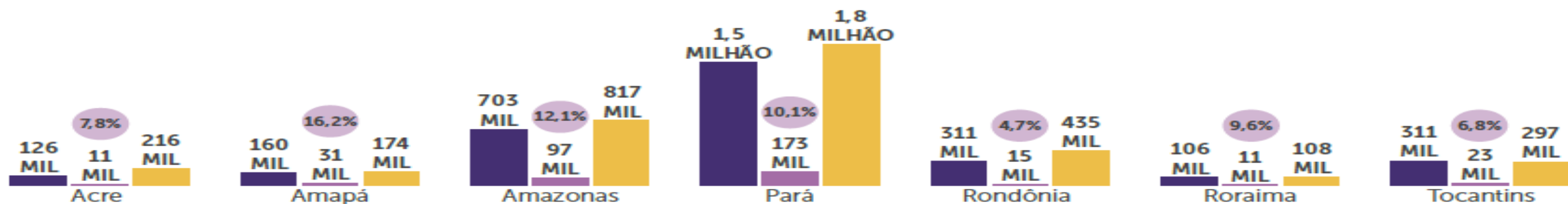
NORTE

MULHERES no mercado de trabalho

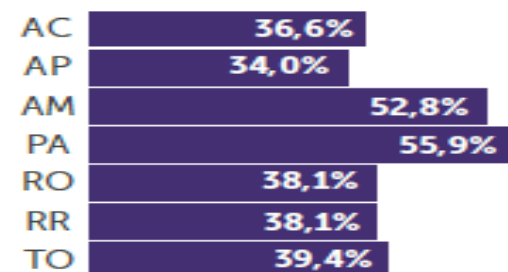
Dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com **90,6 milhões** mulheres com 14 anos ou mais, das quais **47,8 milhões** faziam parte da força de trabalho

MULHERES OCUPADAS DESOCUPADAS TAXA DE DESOCUPAÇÃO FORA DA FORÇA DE TRABALHO DIFERENÇA ENTRE MULHERES E HOMENS HOMENS

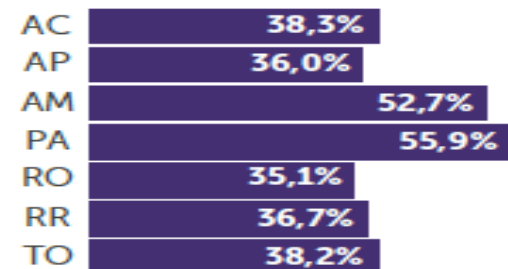
FORÇA DE TRABALHO FEMININA



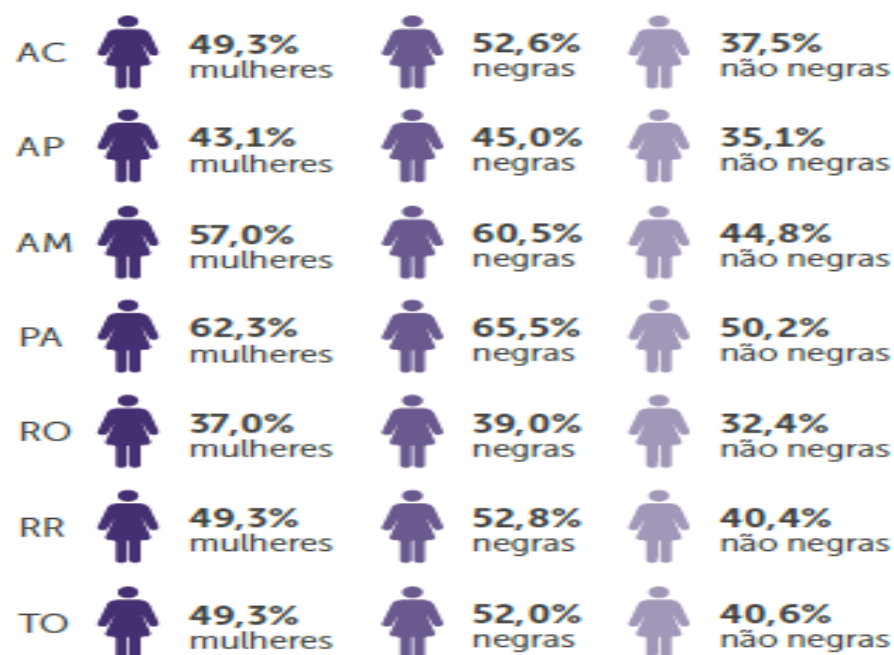
TAXA DE INFORMALIDADE



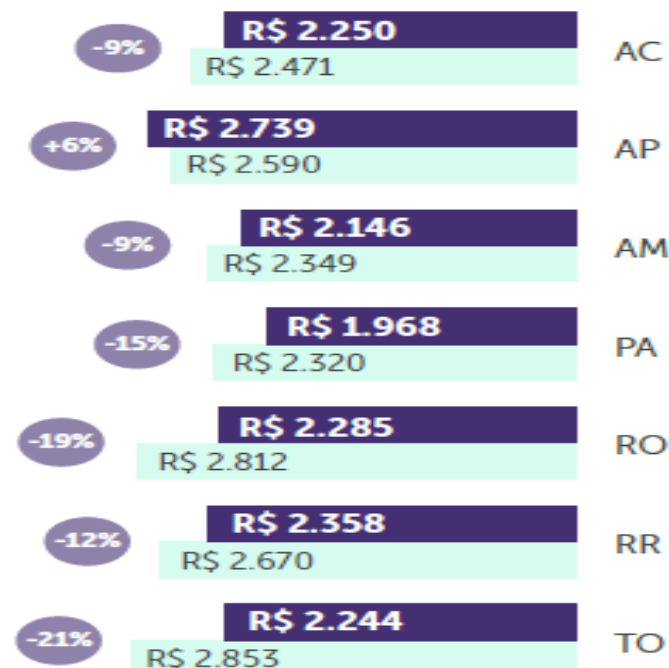
SEM CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA



GANHAVAM ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO



RENDIMENTO MÉDIO MENSAL



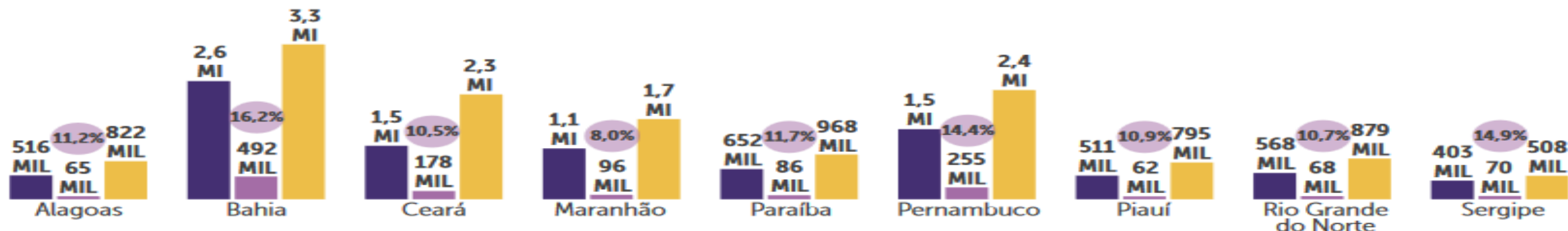
NORDESTE

MULHERES no mercado de trabalho

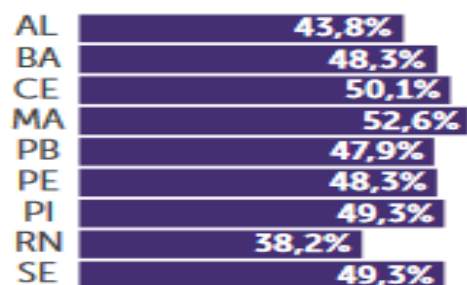
Dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com **90,6 milhões** mulheres com 14 anos ou mais, das quais **47,8 milhões** faziam parte da força de trabalho

MULHERES OCUPADAS DESOCUPADAS TAXA DE DESOCUPAÇÃO FORA DA FORÇA DE TRABALHO DIFERENÇA ENTRE MULHERES E HOMENS HOMENS

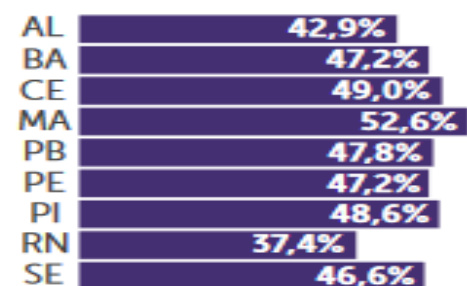
FORÇA DE TRABALHO FEMININA



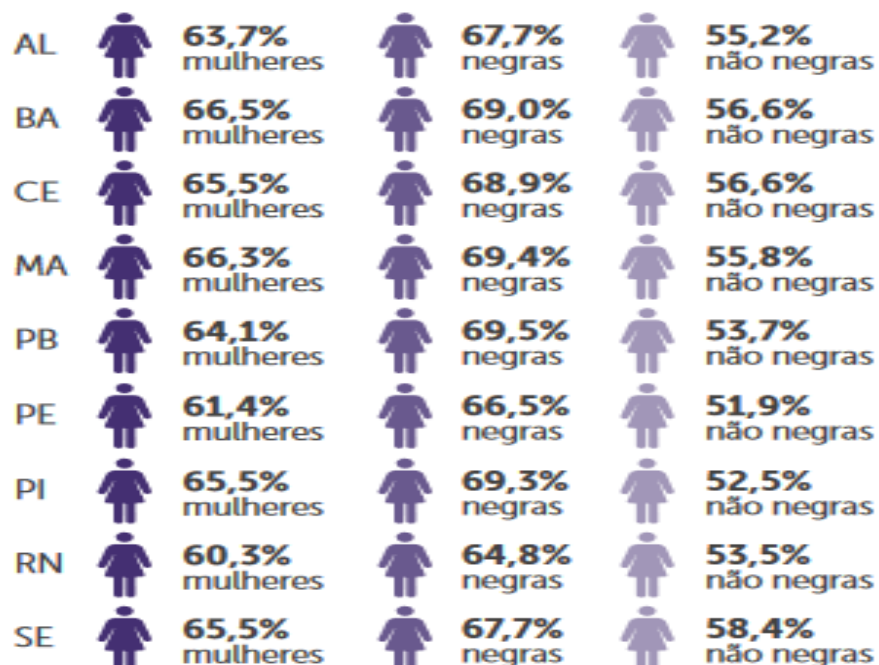
TAXA DE INFORMALIDADE



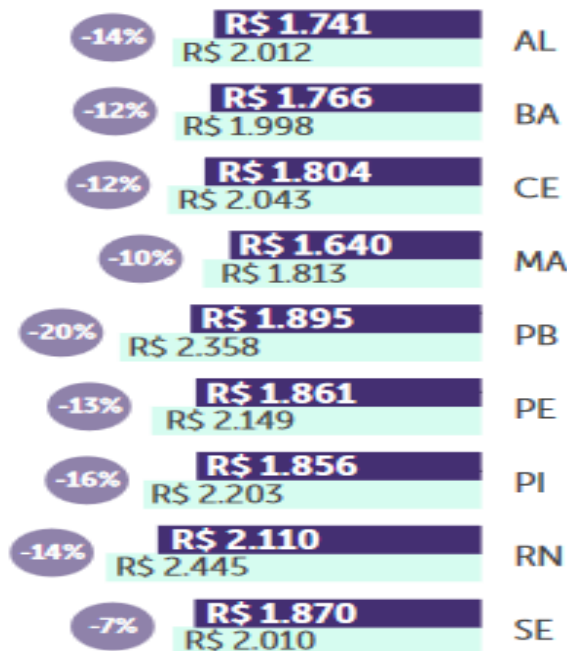
SEM CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA



GANHAVAM ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO



RENDIMENTO MÉDIO MENSAL



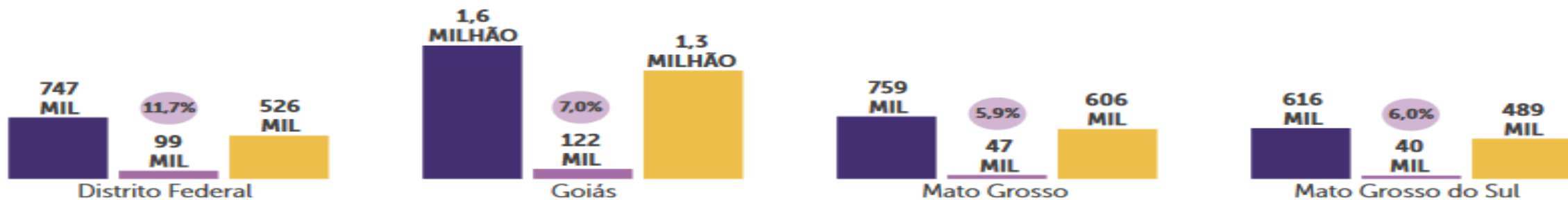
CENTRO-OESTE

MULHERES no mercado de trabalho

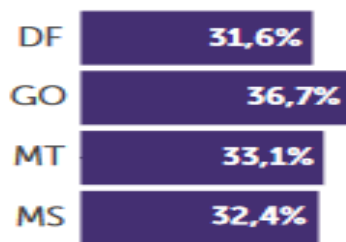
Dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com **90,6 milhões** mulheres com 14 anos ou mais, das quais **47,8 milhões** faziam parte da força de trabalho

MULHERES OCUPADAS DESOCUPADAS TAXA DE DESOCUPAÇÃO FORA DA FORÇA DE TRABALHO DIFERENÇA ENTRE MULHERES E HOMENS HOMENS

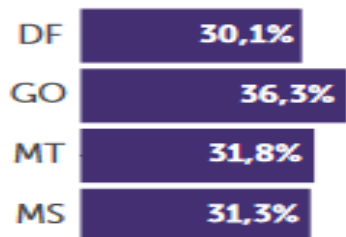
FORÇA DE TRABALHO FEMININA



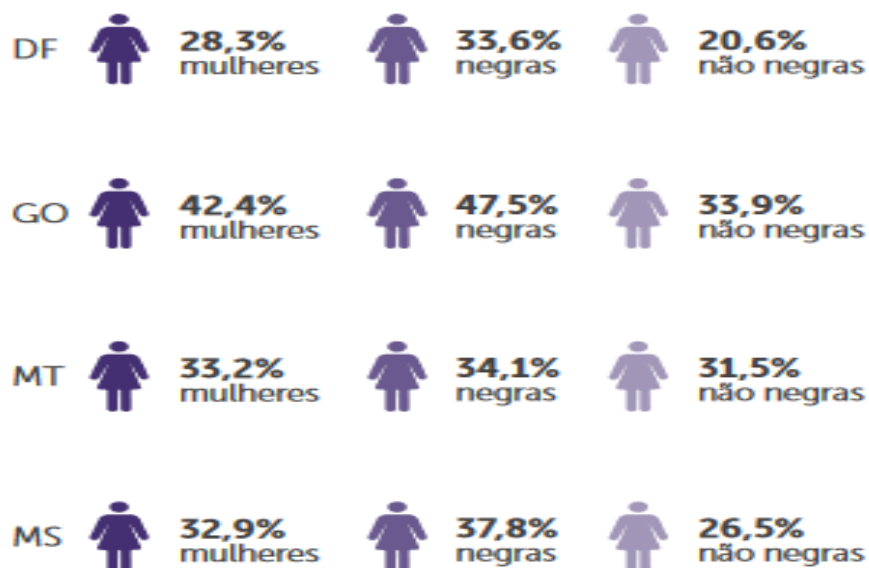
TAXA DE INFORMALIDADE



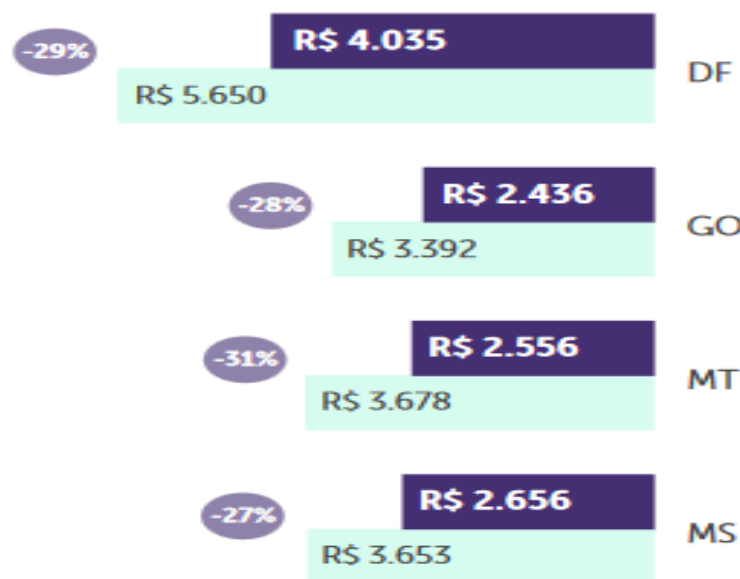
SEM CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA



GANHAVAM ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO



RENDIMENTO MÉDIO MENSAL



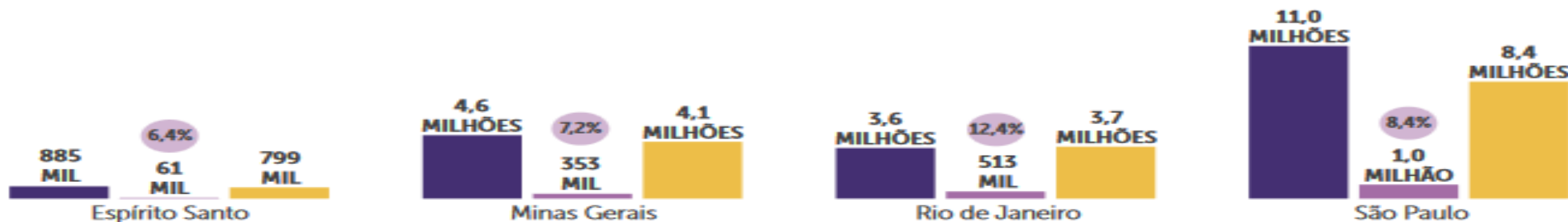
SUDESTE

MULHERES no mercado de trabalho

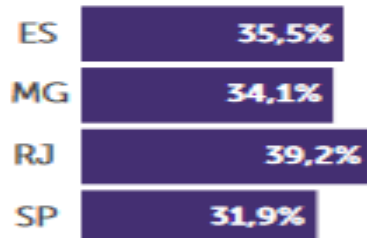
Dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com **90,6 milhões** mulheres com 14 anos ou mais, das quais **47,8 milhões** faziam parte da força de trabalho

MULHERES OCUPADAS DESOCUPADAS TAXA DE DESOCUPAÇÃO FORA DA FORÇA DE TRABALHO DIFERENÇA ENTRE MULHERES E HOMENS HOMENS

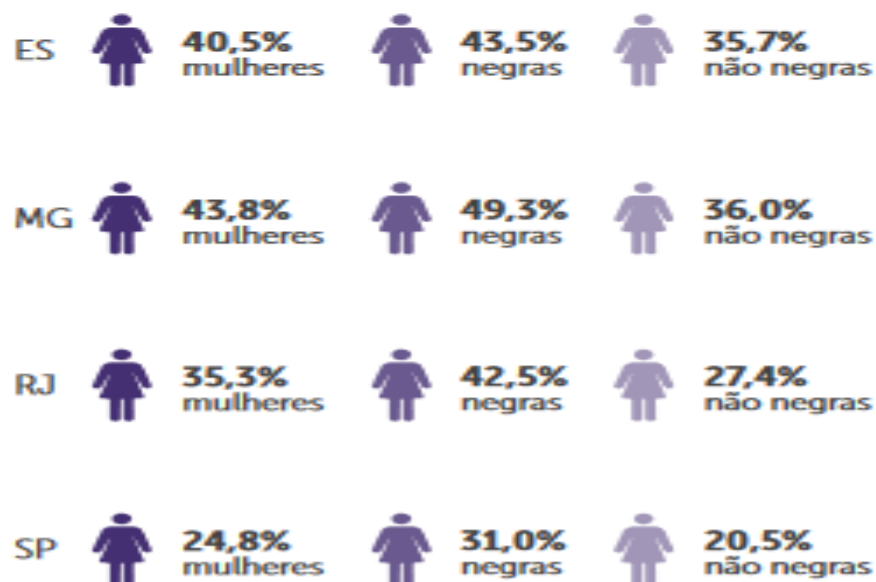
FORÇA DE TRABALHO FEMININA



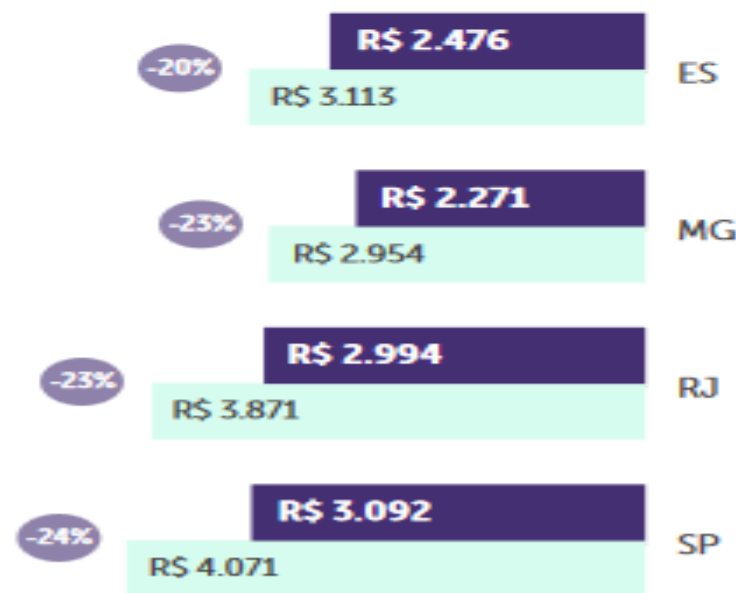
TAXA DE INFORMALIDADE



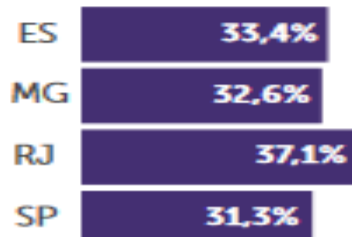
GANHAVAM ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO



RENDIMENTO MÉDIO MENSAL



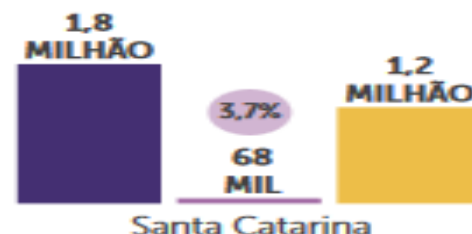
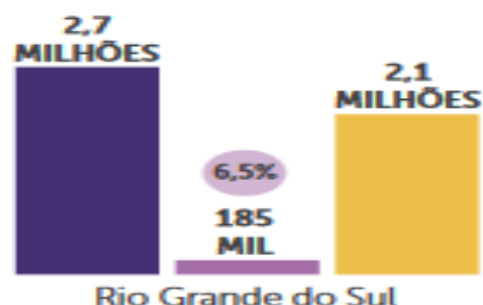
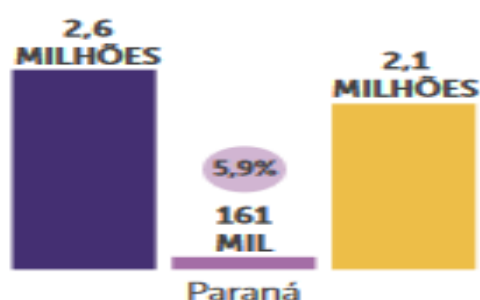
SEM CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA



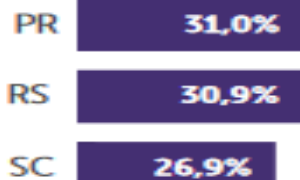
Dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com **90,6 milhões** mulheres com 14 anos ou mais, das quais **47,8 milhões** faziam parte da força de trabalho

■ MULHERES OCUPADAS ■ DESOCUPADAS ● TAXA DE DESOCUPAÇÃO ■ FORA DA FORÇA DE TRABALHO ● DIFERENÇA ENTRE MULHERES E HOMENS ■ HOMENS

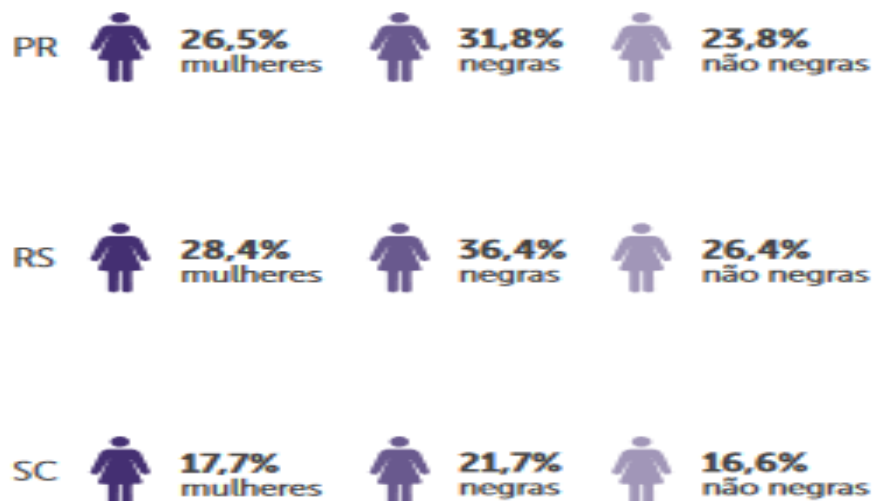
FORÇA DE TRABALHO FEMININA



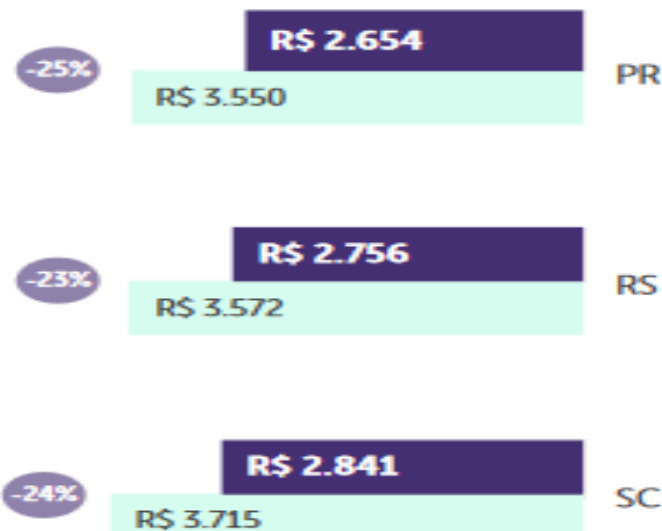
TAXA DE INFORMALIDADE



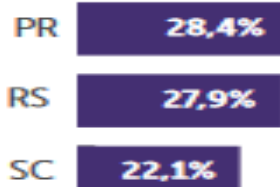
GANHAVAM ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO



RENDIMENTO MÉDIO MENSAL



SEM CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA



PRINCIPAIS CONQUISTAS FEMININAS NO BRASIL ATRAVÉS DOS ANOS

2006

Lei Maria da Penha é instituída

Uma das legislações mais populares do país, a Lei 11.340/02 foi sancionada para combater a violência contra a mulher. O apelido da norma faz alusão à farmacêutica Maria da Penha, vítima de dupla tentativa de feminicídio pelo marido, condenado 20 anos depois.

2015

É sancionada a Lei do Feminicídio

A Constituição Federal reconheceu, a partir da Lei 13.104/15, o assassinato de mulheres por serem mulheres como crime de homicídio. O Brasil é considerado o 5º país no mundo com maior número de feminicídios.

1932

Mulheres conquistam o direito ao voto

Foi garantido oficialmente a partir do Código Eleitoral de 1932, em decorrência das organizações de movimentos feministas no início do século 20.

2018

A importunação sexual feminina passou a ser considerada crime

Por meio da Lei 13.718/18, o assédio sexual ou a realização de ato libidinoso sem consentimento passou a ser considerado crime no Brasil, com pena de 1 a 5 anos.

1910

O primeiro partido político feminino é criado

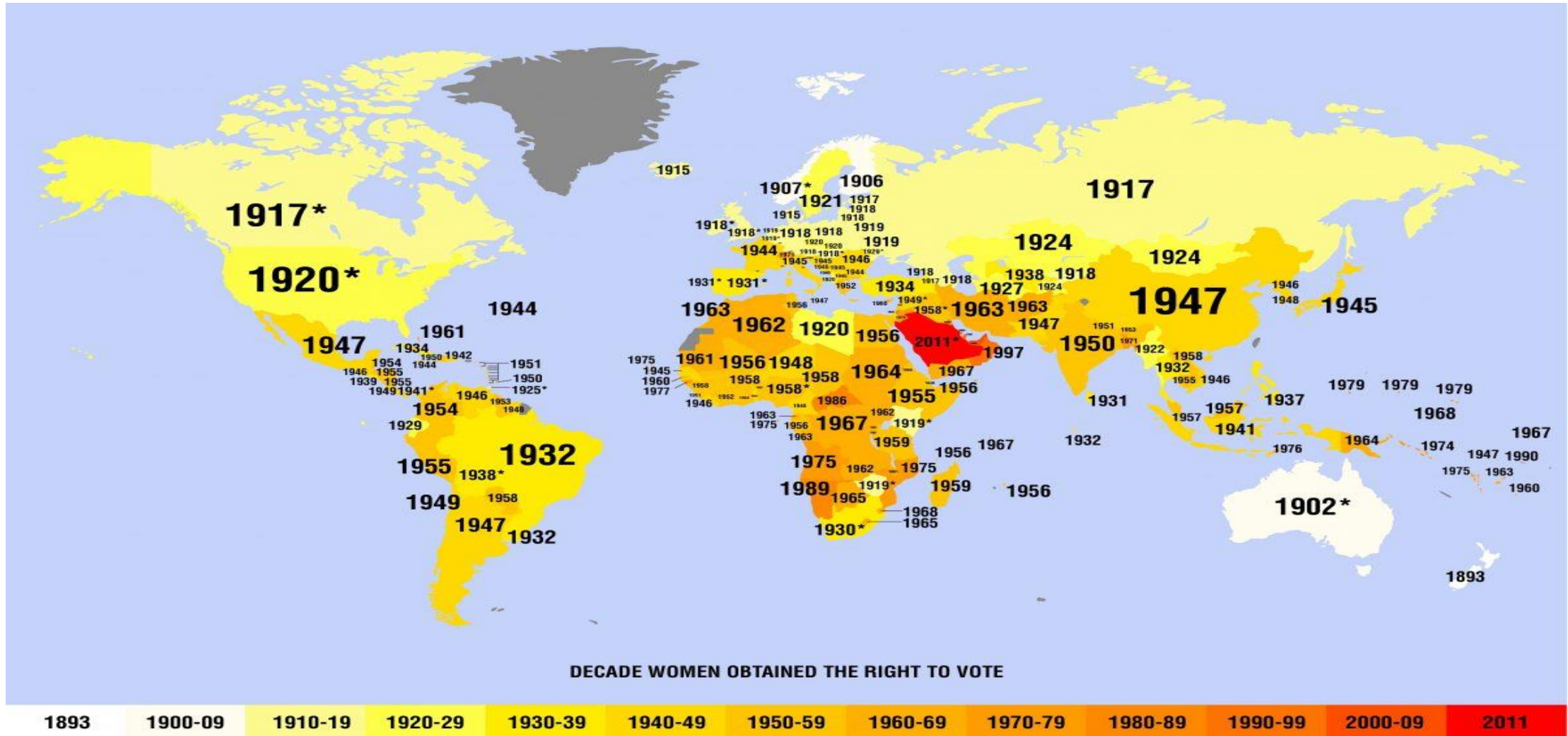
O Partido Republicano Feminino (PRF) instituído no Rio de Janeiro, capital brasileira na época, reivindicava o direito ao voto e à emancipação feminina.

2019

Número recorde de eleitas na Alesp

Foram nomeadas 19 mulheres, o maior número desde 1995, o que representa um crescimento de 54% em comparação à legislação anterior. No mesmo ano, a primeira mulher transexual foi eleita no Estado.

Ano em que as mulheres tiveram o direito de votar em cada país do mundo



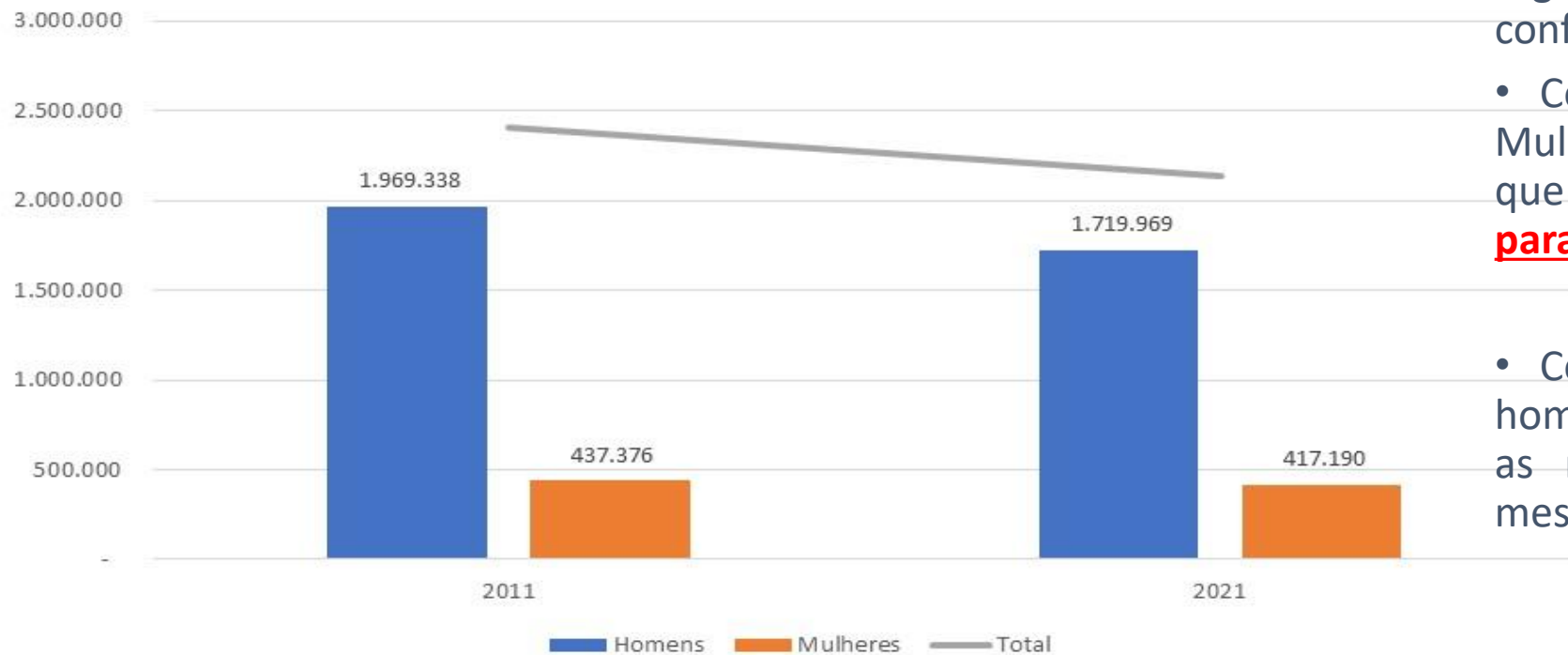
O que pouca gente sabe

- O Código Eleitoral de 1932 **só permitia que votassem ou fossem votadas as mulheres casadas com o aval do marido ou as viúvas e solteiras com renda própria.**
- O Código de 1934 retirou essas determinações, **mas o voto feminino continuou sendo facultativo**, com a obrigatoriedade prevista apenas para os eleitores homens. Apenas em 1946 o voto passou a ser obrigatório também para as mulheres.

Perfil das Mulheres Metalúrgicas

Empregos na Indústria Metalúrgica

Trabalhadores Metalúrgicos Brasil por sexo anos selecionados



- Número de metalúrgicos registrou queda de 11% no confronto 2021 com 2011.

- Contudo, a proporção de Mulheres metalúrgicas no Brasil que era 18% em 2011, subiu para 20% em 2021

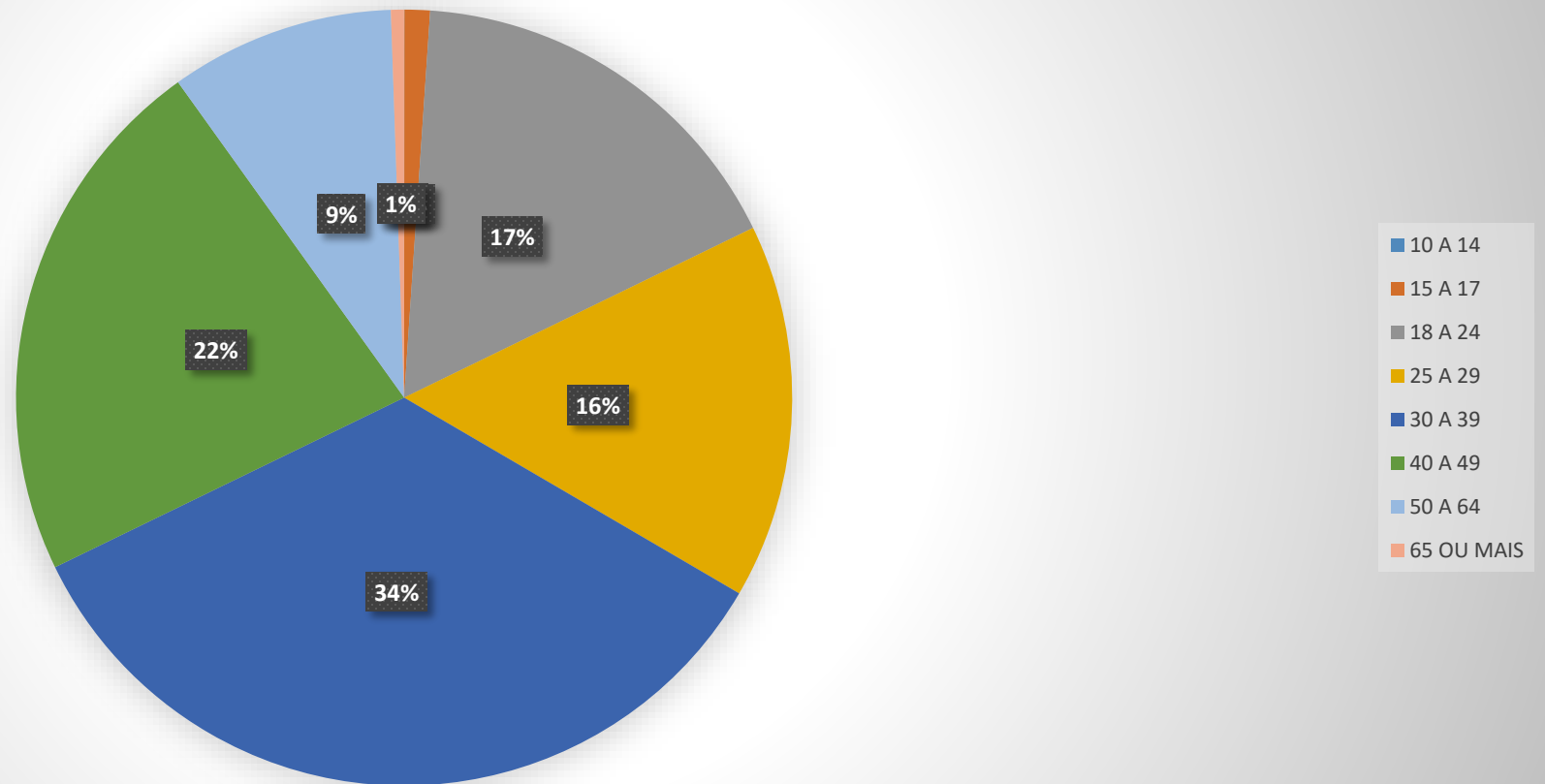
- Contudo a queda dos homens foi de 12,6% enquanto as mulheres caíram 4,6% no mesmo período.

Número de Trabalhadoras Metalúrgicas no Brasil, anos selecionados.

Número de Trabalhadoras Metalúrgicas no Brasil, por UF, anos selecionados				
UF	2011	2021	Variação Percentual	
Rondônia	493	763	54,8	
Acre	55	77	40,0	
Amazonas	32.889	25.249	-23,2	
Roraima	21	38	81,0	
Pará	1.280	1.918	49,8	
Amapá	61	29	-52,5	
Tocantins	140	227	62,1	
Maranhão	798	1.004	25,8	
Piauí	451	543	20,4	
Ceará	3.710	5.776	55,7	
Rio Grande do Norte	456	613	34,4	
Paraíba	752	665	-11,6	
Pernambuco	4.477	6.654	48,6	
Alagoas	293	333	13,7	
Sergipe	605	1.866	208,4	
Bahia	7.316	6.983	-4,6	
Minas Gerais	48.174	49.024	1,8	
Espírito Santo	3.232	4.718	46,0	
Rio de Janeiro	16.177	15.877	-1,9	
São Paulo	195.923	163.632	-16,5	
Paraná	33.758	33.655	-0,3	
Santa Catarina	31.682	41.699	31,6	
Rio Grande do Sul	47.264	46.086	-2,5	
Mato Grosso do Sul	1.538	1.791	16,4	
Mato Grosso	1.069	1.831	71,3	
Goiás	3.910	5.306	35,7	
Distrito Federal	852	833	-2,2	
Total	437.376	417.190	-4,6	

Faixa Etária das Mulheres Metalúrgicas Brasil - 2021

Mulheres Metalúrgicas Brasil, segundo a Faixa Etária 2021



Escolaridade das Mulheres Metalúrgicas Brasil - 2011 - 2021

Escolaridade Agreg após 2005	2011	2021	Variação
Analfabeto	239	435	82,0
Até 5ª Incompleto	3.611	2.789	-22,8
5ª Completo Fundamental	6.876	2.861	-58,4
6ª a 9ª Fundamental	16.599	8.268	-50,2
Fundamental Completo	37.122	18.838	-49,3
Médio Incompleto	31.714	21.627	-31,8
Médio Completo	243.934	246.530	1,1
Superior Incompleto	30.249	26.724	-11,7
Superior Completo	67.032	89.118	32,9
Total	437.376	417.190	-4,6

Fonte: RAIS, Elaboração: Subseção Dieese – CNTM

Remuneração nominal, por sexo, ramos de atividade da Indústria Metalúrgica 2021

Remuneração nominal por sexo, setor metalúrgico 2021				
Ramos de Atividade	Rem. H	Rem. M	Rem. Média	
METALURGIA BÁSICA	4.371,77	4.023,90	4.332,06	92,04
FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE METAL EXCETO MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	2.746,37	2.378,36	2.686,16	86,60
FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	3.696,43	2.966,04	3.573,63	80,24
FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS PARA ESCRITÓRIO E EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA	4.267,25	2.837,59	3.577,46	66,50
FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS, APARELHOS E MATERIAIS ELÉTRICOS	3.530,26	2.478,97	3.216,13	70,22
FABRICAÇÃO DE MATERIAL ELETRÔNICO E DE APARELHOS E EQUIPAMENTOS DE COMUNICAÇÕES	4.054,87	2.568,63	3.364,49	63,35
FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE INSTRUMENTAÇÃO MÉDICOHOSPITALARES, INSTRUMENTOS DE PRECISÃO E ÓPTICOS, EQUIPAMENTOS PARA AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL, CRONÔMETR	3.514,82	2.540,78	3.140,10	72,29
FABRICAÇÃO E MONTAGEM DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, REBOQUES E CARROCERIAS	4.492,29	3.418,52	4.312,66	76,10
FABRICAÇÃO DE OUTROS EQUIPAMENTOS DE TRANSPORTE	4.428,51	3.896,59	4.348,96	87,99
Remuneração Média	3.729,50	2.882,54	3.564,17	77,29

Remuneração nominal, Metalúrgicos, Segundo: escolaridade e sexo 2011 (R\$)

Remuneração nominal Metalúrgicos(as), segundo a escolaridade e sexo 2011 (R\$)				
Escolaridade	Rem. Homens	Rem. Mulheres	Rem. Média (R\$)	Proporção Rem MxH
Até 5ª Incompleto	1.513,40	947,26	1.456,56	62,59
5ª Completo Fundamental	1.725,20	983,06	1.644,88	56,98
6ª a 9ª Fundamental	1.594,24	971,92	1.524,16	60,96
Fundamental Completo	1.765,74	1.063,81	1.679,22	60,25
Médio Incompleto	1.533,13	999,36	1.452,60	65,18
Médio Completo	2.033,95	1.241,96	1.884,06	61,06
Superior Incompleto	3.259,54	1.990,90	2.900,06	61,08
Superior Completo	7.121,31	4.279,91	6.358,39	60,10
Remuneração Média	2.424,29	1.709,77	2.294,44	70,53

Fonte: RAIS, Elaboração: Subseção Dieese – CNTM

Remuneração nominal Metalúrgicos, Segundo: escolaridade e sexo 2021 (R\$)

Remuneração nominal Metalúrgicos(os), segundo a escolaridade e sexo 2021 (R\$)				
Escolaridade	Remuneração Homens	Remuneração Mulheres	Remuneração Média R\$	Proporção Remuneração MxH
Até 5ª Incompleto	2.242,59	1.631,88	2.172,73	72,77
5ª Completo Fundamental	2.392,65	1.570,09	2.302,17	65,62
6ª a 9ª Fundamental	2.369,53	1.638,23	2.286,38	69,14
Fundamental Completo	2.685,77	1.855,36	2.584,21	69,08
Médio Incompleto	2.338,91	1.580,52	2.216,92	67,58
Médio Completo	3.094,06	2.109,35	2.912,39	68,17
Superior Incompleto	4.337,85	2.852,75	3.915,04	65,76
Superior Completo	9.168,96	5.765,57	8.130,92	62,88
Remuneração Média	3.729,50	2.882,54	3.564,17	77,29

Fonte: RAIS, Elaboração: Subseção Dieese – CNTM

Remuneração nominal Metalúrgicos, segundo tempo de Emprego e Sexo 2021 (R\$)

Remuneração nominal no setor Metalúrgico, segundo tempo de Emprego e Sexo 2021 (R\$)				
Faixa Tempo Emprego	Rem. Homens	Rem. Mulheres	Rem. Média	Proporção Rem. MxH
Ate 2,9 meses	2.179,41	1.921,33	2.130,47	88,16
3,0 a 5,9 meses	2.466,15	2.067,07	2.379,19	83,82
6,0 a 11,9 meses	2.561,54	2.127,02	2.469,34	83,04
12,0 a 23,9 meses	2.912,64	2.412,32	2.806,46	82,82
24,0 a 35,9 meses	3.338,49	2.833,15	3.236,98	84,86
36,0 a 59,9 meses	3.467,99	2.921,28	3.360,83	84,24
60,0 a 119,9 meses	4.257,78	3.303,84	4.053,43	77,60
120,0 meses ou mais	5.971,45	4.584,30	5.765,89	76,77
Remuneração Média	3.729,50	2.882,54	3.564,17	77,29

Fonte: RAIS, Elaboração: Subseção Dieese – CNTM

Remuneração nominal Metalúrgicas(os), segundo a tamanho do estabelecimento e sexo 2021 (R\$)

Remuneração nominal, setor Metalúrgico, segundo tamanho estabelecimento e sexo (R\$)				
Tamanho de Estabelecimento (Número de funcionários)	Rem. Homens	Rem. Mulheres	Rem. Média (R\$)	Proporção Rem. Mx H
De 1 a 4	1.934,32	1.675,15	1.886,15	86,60
De 5 a 9	2.294,60	1.933,45	2.232,07	84,26
De 10 a 19	2.638,59	2.223,23	2.566,08	84,26
De 20 a 49	2.868,42	2.429,22	2.787,78	84,69
De 50 a 99	3.288,27	2.769,12	3.189,37	84,21
De 100 a 249	3.790,16	3.041,31	3.643,32	80,24
De 250 a 499	4.185,81	3.243,28	3.997,64	77,48
De 500 a 999	4.437,98	3.271,04	4.189,88	73,71
1000 ou Mais	4.938,81	3.291,07	4.597,69	66,64
Remuneração Média	3.729,50	2.882,54	3.564,17	77,29

Fonte: RAIS, Elaboração: Subseção Dieese – CNTM

Breve levantamento das Convenções Coletivas Metarlúgic@s Estado de São Paulo (CNTM-FS) - Autopeças

- 30 dias licença remunerada violência doméstica
- Licença Paternidade 5 dias(outras categorias já conquistaram 20 dias)
- Licença Maternidade 180 dias (outras categorias já conquistaram para pais homoafetivos)
- Assédio moral (ainda não foi ampliado para sexual)

- Levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) aponta que há 15,2% de mulheres dentre os 6.160 profissionais que compuseram a amostra nos conselhos de administração, fiscais e nas diretorias das companhias de capital aberto.
- Ao se comparar os números com as edições anteriores, é possível notar um contínuo crescimento: em 2021, eram 12,8% de mulheres, passando para 14,3% em 2022 e atingindo 15,2% na edição atual.
- Trata-se da terceira edição da pesquisa **Análise da participação das mulheres em conselhos e diretorias das empresas de capital aberto**

Discurso e prática sobre diversidade ainda não estão alinhados, diz pesquisa

Empresas consideram tema importante, mas maioria não tem metas de raça e gênero em seus conselhos

Apesar das intenções com a pauta de diversidade e inclusão serem crescentes nas organizações, as ações efetivas sobre o tema ainda estão distantes, sobretudo do âmbito da alta gestão, em diretorias e conselhos de administração. Enquanto 80% dos respondentes disseram considerar a pauta importante para a organização, 77% do total disseram não ter metas para ampliar a atuação de pessoas negras, seja no conselho ou na diretoria. Cerca da metade das empresas diz também não ter metas para a participação de mulheres, seja na diretoria (51,9%) ou nos conselhos de administração ou consultivos (56,1%).

Os dados são da pesquisa “Diversidade de Gênero e Raça nas Lideranças Organizacionais”, realizada recentemente pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), o Sistema B e a ABRH-SP - lançada durante o Fórum Inclusão e Diversidade, da ABRH-SP no dia 19 de outubro de 2021.

Discurso X Prática

Entre os principais achados da pesquisa, cuja amostra contou com 86 empresas de diferentes portes, tipo societário e setor de atuação, está o fato de que discurso e prática ainda precisam ser alinhados segundo a análise.

“O estudo ressalta que, do ponto de vista das intenções, o cenário não é ruim, mas ainda há muito a ser feito para avançarmos de fato nessa pauta, especialmente em relação às lideranças. É preciso colocar em prática ações que efetivamente viabilizem e fomentem uma maior diversidade nas diretorias e conselhos. As lideranças têm papel fundamental na articulação da agenda de diversidade, inclusão e equidade e precisam dar o exemplo, ser o tom que vem do topo e conectá-la à estratégia da organização”, comenta Luiz Martha, gerente de pesquisa e conteúdo do IBGC.

Como empresas tratam o tema

Outros dados que chamam atenção é que 88% das empresas possuem uma política de RH, a proibição à discriminação está presente em 88% delas, a promoção à diversidade em 72%, e a inclusão de grupos minoritários ou sub-representados, em quase 45%. Dos 86 respondentes, metade diz que esses programas de diversidade e inclusão estão presentes em sua política e 54,7% tem uma área ou profissional responsável pelo assunto.

“A pesquisa, nos permitiu identificar como a temática da diversidade está sendo tratada pelas organizações e assim, permite avaliar a real conscientização e o grau de engajamento das empresas através de seus líderes na inclusão da diversidade. Este tema é fundamental para os gestores de pessoas, a sociedade como um todo e tem impacto no mundo inteiro. Os profissionais de RH têm muito trabalho para fazer desenvolver a mentalidade inclusiva. Existem muitos caminhos e muitas perspectivas”, completa Guilherme Cavaliere, presidente da ABRH-SP.

Contudo, o estudo revela que ainda é preciso que uma série de ações sejam implementadas para que possamos ver conjuntos de lideranças mais diversas e múltiplas. Mais de 70% das empresas participantes da pesquisa dizem ter programas para a formação de lideranças, mas 40% delas dizem não considerar nenhum critério de diversidade para a escolha dos profissionais que vão fazer parte deles.

"Muito se tem discutido sobre ESG, que é um tema diretamente conectado com a nossa pesquisa. É extremamente importante que o tema diversidade entre na pauta das empresas, mas precisamos que ele esteja conectado à estratégia da organização e saia mais do papel", explica Francine Lemos, Diretora Executiva do Sistema B Brasil.

Número de Dirigentes Sindicais no Brasil, segundo Sexo

Número de dirigentes Sindicais, Grupo Sexo, Grande regiões e Estados (n° Absolutos) 2017

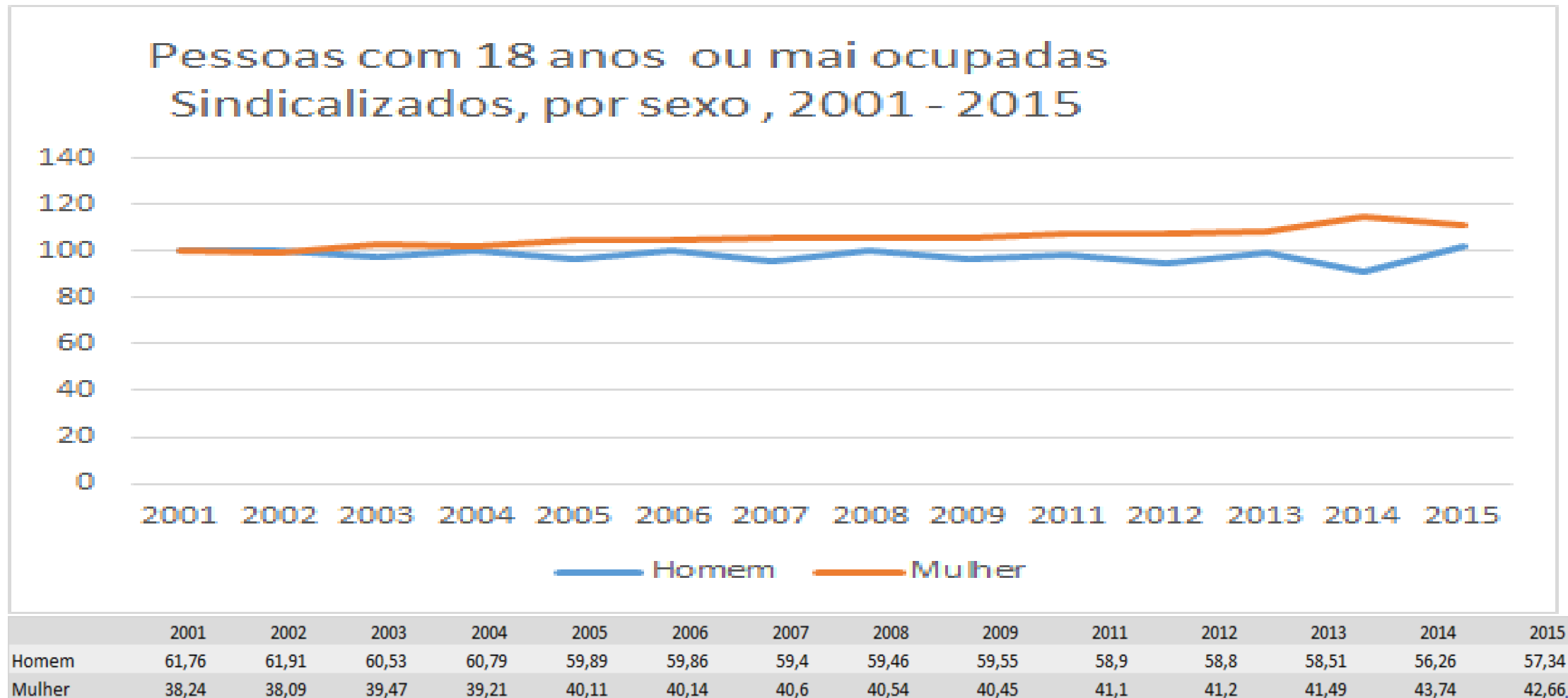
30%

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	Grupo								
	Empregadores			Trabalhadores			Total		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	358	96	454	7.401	2.752	10.153	7.759	2.848	10.607
Rondônia	43	13	56	1.203	497	1.700	1.246	510	1.756
Acre	20	6	26	450	170	620	470	176	646
Amazonas	61	21	82	1.396	575	1.971	1.457	596	2.053
Roraima	19	5	24	345	125	470	364	130	494
Pará	134	35	169	2.688	878	3.566	2.822	913	3.735
Amapá	16	4	20	467	191	658	483	195	678
Tocantins	65	12	77	852	316	1.168	917	328	1.245
Nordeste	1.113	363	1.476	21.473	10.543	32.016	22.586	10.906	33.492
Maranhão	98	52	150	2.160	1.260	3.420	2.258	1.312	3.570
Piauí	88	45	133	1.660	1.060	2.720	1.748	1.105	2.853
Ceará	139	62	201	3.182	1.781	4.963	3.321	1.843	5.164
Rio Grande do Norte	94	33	127	1.702	574	2.276	1.796	607	2.403
Paraíba	141	56	197	2.072	968	3.040	2.213	1.024	3.237
Pernambuco	146	39	185	2.916	1.394	4.310	3.062	1.433	4.495
Alagoas	78	11	89	1.639	667	2.306	1.717	678	2.395
Sergipe	65	19	84	1.401	666	2.067	1.466	685	2.151
Bahia	264	46	310	4.741	2.173	6.914	5.005	2.219	7.224

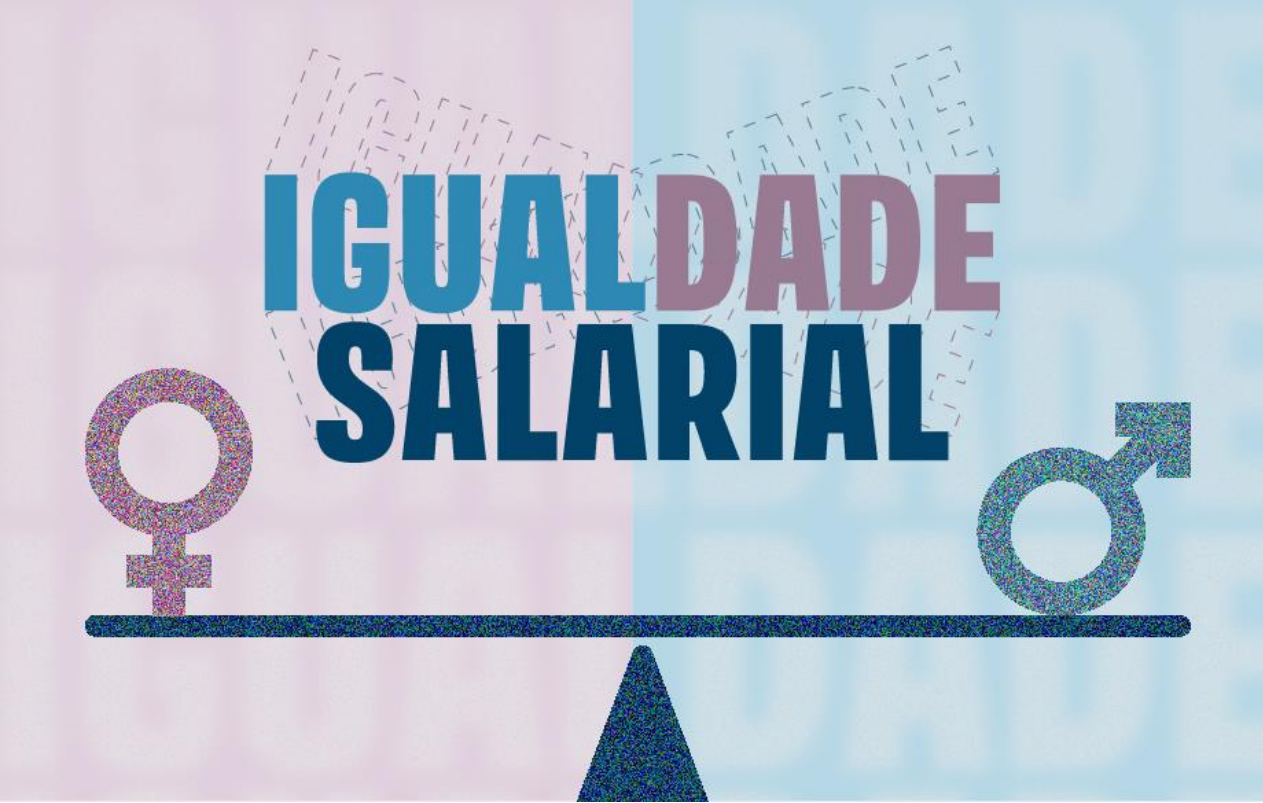
Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	Grupo								
	Empregadores			Trabalhadores			Total		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Sudeste	1.767	379	2.146	39.363	13.012	52.375	41.130	14.891	54.521
Minas Gerais	397	93	490	9.341	3.667	13.008	9.738	3.760	13.498
Espírito Santo	119	27	146	2.296	869	3.165	2.415	896	3.311
Rio de Janeiro	350	83	433	6.343	1.847	8.190	6.693	1.930	8.623
São Paulo	901	176	1.077	21.383	6.629	28.012	22.284	6.805	29.089
Sul	896	243	1.139	22.051	9.603	31.654	22.944	9.846	32.793
Paraná	301	66	367	7.114	2.906	10.020	7.445	2.972	10.387
Santa Catarina	264	71	335	6.321	2.799	9.120	6.785	2.870	9.455
Rio Grande do Sul	331	106	437	8.616	3.898	12.514	8.947	4.004	12.951
Centro-Oeste	649	152	801	9.450	3.919	13.369	10.099	4.071	14.170
Mato Grosso do Sul	155	47	202	2.301	1.244	3.545	2.456	1.291	3.747
Mato Grosso	101	26	127	2.110	843	2.953	2.211	869	3.080
Goiás	208	28	236	2.786	1.065	3.851	2.994	1.093	4.087
Distrito Federal	185	51	236	2.253	767	3.020	2.438	818	3.256
Brasil	4.783	1.233	6.016	99.738	39.829	139.567	104.521	41.062	145.583

Fonte: Mtb.Rais
Elaboração: Diéese

Pessoas Sindicalizadas por Sexo (Base 100=2001)



Fonte: IBGE Série históricas, Elaboração: Dieese



Igualdade Salarial

- Embora previsto na CF-88 Art7º inciso XXX
- Está em vigor, desde o dia 4 de julho, a [Lei 14.611/2023](#), que garante a igualdade de salário e de critérios de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores. Além de estabelecer salários iguais para a mesma função, a nova legislação visa aumentar a fiscalização contra a discriminação e facilitar os processos legais.
- **Justiça do Trabalho**
- A lei determina que, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas não exclui o direito de quem sofreu a discriminação ajuizar uma ação trabalhista de indenização por danos morais, considerando-se as especificidades do caso concreto.
- Dados estatísticos da Justiça do Trabalho apontam que, em 2022, a **equiparação salarial** ou a isonomia foi objeto de **36.889 processos ajuizados em todo o país**. Sobre promoção relacionada a diferenças salariais, o total foi de 9.669 processos. A informação, contudo, não apresenta um recorte específico sobre a diferença de gênero nas ações.

- **Transparência**

- Empresas com 100 ou mais empregadas deverão divulgar, semestralmente, relatórios de transparência salarial, garantindo o anonimato de dados pessoais. Essas informações devem permitir a comparação entre salários de homens e mulheres e a proporção de ocupação dos cargos de chefia.
- Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019, o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555).
- Entre os principais grupos ocupacionais, a menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários delas equivalem a 61,9% dos salários deles – o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é de R\$ 7.542

- **Metas e prazos**

- Caso seja identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, as empresas privadas deverão criar planos de ação para mitigá-la, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

- **Mercado de Trabalho**

- A lei prevê ainda a criação de canais específicos para denúncia, o incremento da fiscalização, a promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho e o incentivo à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho, em igualdade de condições com os homens.



Assédio Moral e Sexual nas empresas – Prevenção a assédio passa a ser função da Cipa nas empresas

Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, só em 2022 quase 12 milhões de mulheres foram vítimas de abuso no emprego.

- PORTARIA MTP Nº 4.219 - Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras - NR 1 e 5
- "1.4.1.1 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:
 - a) **inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;**
 - b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e
 - c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações."

Obrigado

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos
Socioeconômicos

DIEESE