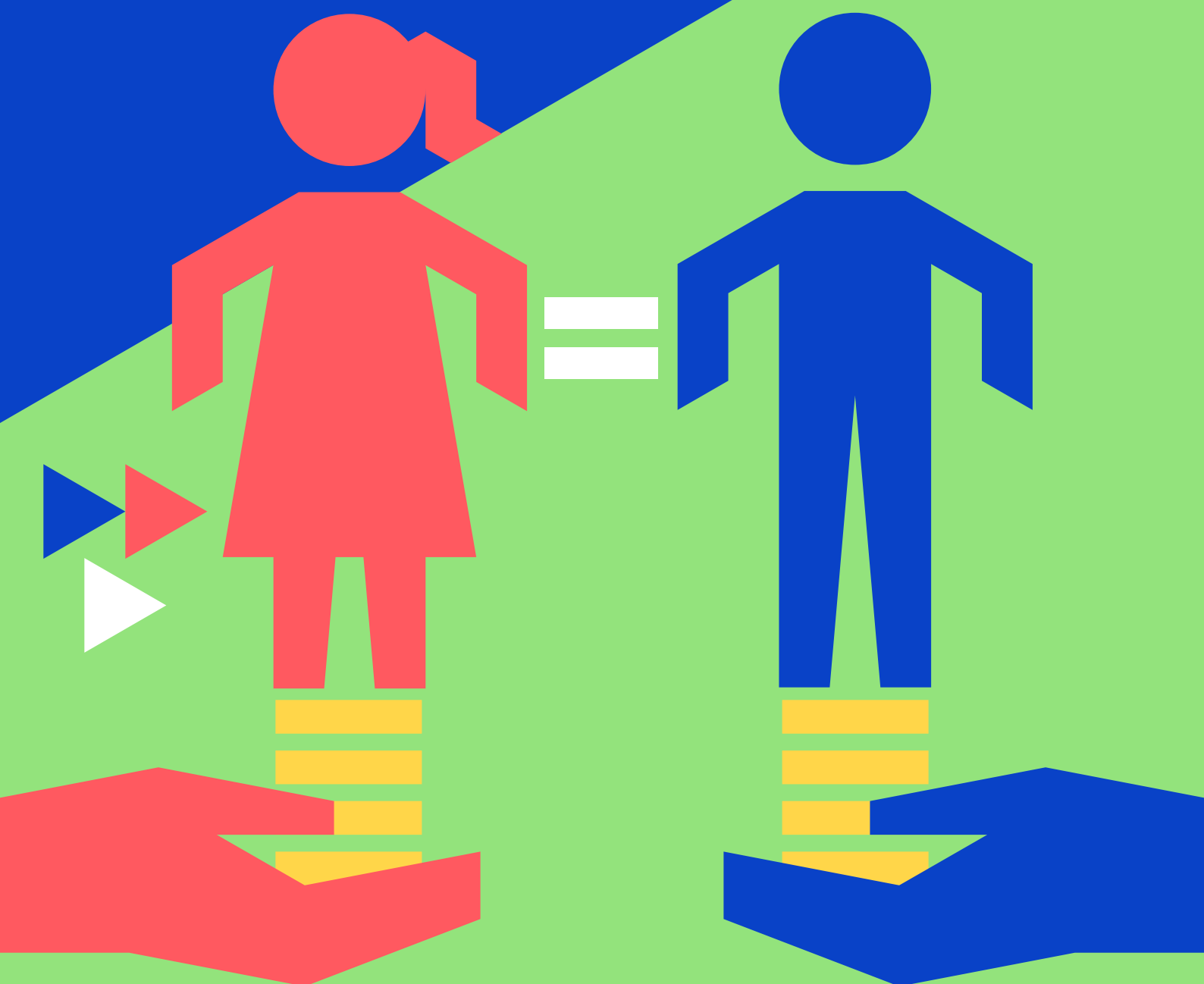




Organização
Internacional
do Trabalho

► Rumo à igualdade salarial:

uma resposta abrangente
à disparidade salarial de gênero



► **Rumo à igualdade salarial:**

uma resposta abrangente
à disparidade salarial de gênero

© Organização Internacional do Trabalho 2026.
Publicado pela primeira vez em 2026.



Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Este trabalho está licenciado ao abrigo da *Creative Commons Attribution 4.0 International*. Ver: creativecommons.org/licenses/by/4.0. É permitida a reprodução, partilha (cópia e distribuição), adaptação (composição, alteração e transformação para criar um trabalho derivado), de acordo com o descrito na licença. O utilizador deve claramente indicar que a OIT é a fonte da obra e se foi feita qualquer alteração ao conteúdo original. Não é permitida a associação do símbolo, nome e logótipo da OIT a traduções, adaptações ou outros trabalhos derivados.

Atribuição – O utilizador deve indicar se foram feitas alterações e citar o trabalho como se segue: OIT, *Rumo à igualdade salarial: uma resposta abrangente à disparidade salarial de género*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2026, © OIT.

Traduções – Tratando-se de uma tradução deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma tradução de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta tradução não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da tradução. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da tradução.*

Adaptações – Tratando-se de uma adaptação deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma adaptação de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta adaptação não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da adaptação. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da adaptação.*

Obras de terceiros – Esta licença *Creative Commons* não se aplica a obras com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídas nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador desse material é o responsável único pela obtenção das autorizações necessárias junto do titular dos direitos e por qualquer alegada violação.

Qualquer conflito relativo a esta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes estarão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

As dúvidas relativas a direitos autorais e licenças devem ser enviadas para rights@ilo.org. Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220434376 (impresso); 9789220434383 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033111>

Também disponível em inglês: Towards pay equity: A comprehensive response to the gender pay gap, ISBN 9789220430064 (PDF)

As designações constantes das publicações e das bases de dados da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras ou limites. Detalhes em www.ilo.org/disclaimer.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação pertencem aos/às autores/as e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou a política da OIT.

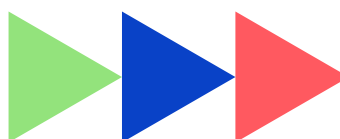
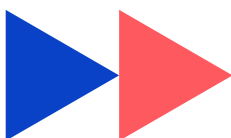
A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou processos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da OIT.

Photo credits

Chapter 1: page 11 © ILO, page 15 © ILO; chapter 2: page 19 © iris; chapter 3: page 25; © ILO; chapter 4: page 29 © ILO; chapter 5: page 33 © ILO; chapter 6: page 39 © ILO, page 45 © ILO; chapter 7: page 47 © ILO, page 51 © ILO; chapter 9: page 59 © ILO; chapter 10: page 67 © ILO; chapter 11: page 71 © ILO

► Agradecimentos

Este guia foi elaborado por Emanuela Pozzan com supervisão geral de Sukti Dasgupta e Chidi King. Ele traz valiosas contribuições de diversos colegas da OIT, incluindo Lauda Addati, Syed Mohammad Afsar, Paz Arancibia Roman, Javier Barbero, Véronique Basso, Valentina Beghini, Christina Behrendt, Patrick Belser, Deepa Bharathi, Francesca Biasiato, Florance Bonnet, Claudia Callegari, Jae-Hee Chang, Maria José Chamorro, Elena Dedova, Vladimir Ganta, Sophie Lambert, Elva Lopez Mourelo, Aya Matsuura, Martin Oelz, Rafael Peels, Ira Postolachi, Irini Proios Torras, Esteban Tromel, Verena Schmidt, Rosalia Vazquez-Alvarez e Lisa Wong. Agradecemos também aos governos membros da EPIC que gentilmente forneceram informações adicionais. Este guia foi inspirado na pesquisa de Clemente Pignatti e se tornou possível graças ao generoso apoio do Governo da França e do Ministério do Trabalho, Saúde, Solidariedade e Família, no âmbito da Parceria França-OIT.



► Prefácio

A disparidade salarial de gênero permanece uma dura realidade no mundo do trabalho atual. Estimativas globais indicam que as mulheres em empregos assalariados ganham, em média, 20% menos do que os homens, e essa lacuna é ainda maior entre mulheres com filhos, mulheres em famílias de baixa renda, trabalhadoras assalariadas na economia informal e mulheres em postos de trabalho de gerência e liderança em alguns países de alta renda. Além disso, a disparidade salarial de gênero é frequentemente agravada por formas de discriminação interseccionais e sobrepostas. Mulheres que enfrentam barreiras adicionais – pertencimento étnico-racial, deficiências, status migratório ou outras – vivenciam disparidades de remuneração ainda maiores em comparação com mulheres que não estão sujeitas a tais discriminações. Embora o progresso nas últimas décadas tenha sido lento e gradual, a questão vem ganhando mais visibilidade e atenção em níveis global, regional e nacional. A igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor é um [princípio e direito fundamentais no trabalho](#), consagrados na [Convenção sobre Igualdade de Remuneração de 1951 \(nº 100\)](#) da OIT. Eliminar a disparidade salarial de gênero tornou-se ainda mais urgente agora, à medida que o mundo do trabalho passa por transformações rápidas e substanciais que podem ampliar ainda mais as desigualdades salariais existentes entre os gêneros, mas que também oferecem novas oportunidades para promover maior equidade.

Reduzir a lacuna salarial de gênero e garantir remuneração justa tanto para mulheres quanto para homens é um objetivo de justiça social e uma necessidade econômica, pois impulsiona a produtividade ao ampliar a participação da mão de obra, atrai talentos diversos e reduz a rotatividade de pessoal. Como os mais afetados geralmente são as pessoas trabalhadoras de baixa renda, reduzir as disparidades salariais pode aumentar a renda familiar, impulsionar o poder de compra e fomentar o crescimento econômico. Socialmente, uma maior equidade salarial fortalece a justiça e a coesão social. A equidade salarial também fortalece as finanças públicas, uma vez que o aumento do emprego e dos rendimentos entre as mulheres elevaria as contribuições fiscais e de previdência social, reduzindo, ao mesmo tempo, a pobreza e a pressão sobre os sistemas de proteção social. No entanto, as disparidades salariais entre homens e mulheres persistem, sendo impulsionadas por fatores estruturais, econômicos e sociais complexos e em constante evolução, que variam entre países e faixas de renda. Para enfrentá-las, são necessárias políticas orientadas e específicas ao contexto, em conformidade com as Convenções Fundamentais da OIT relativas à eliminação da discriminação, a saber, a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (nº 100), e a Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958 (nº 111).

Ao longo da última década, diversas iniciativas deram maior atenção à questão da igualdade de remuneração para todo trabalho de igual valor. Tais iniciativas abrangem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que visam reduzir a disparidade salarial de gênero no rendimento médio por hora (indicador 8.5.1 dos ODS); a Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial ([EPIC](#)), lançada em 2017 e coordenada pela OIT, pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e pela ONU Mulheres, com o objetivo de acelerar os esforços para eliminar as lacunas salariais de gênero, em consonância com a meta 8.5 dos ODS; e a [Coalizão Global da OIT para a Justiça Social](#), que apoia o progresso rumo aos ODS, incluindo a igualdade de gênero na remuneração. Além disso, em julho de 2025, os países do G20 endossaram a nova [Meta de Brisbane-eThekwini](#), que reafirma seu compromisso de reduzir a disparidade de gênero na participação na força de trabalho em 25% até 2030 e introduz uma nova meta para reduzir a lacuna salarial de gênero em 15% até 2035, com revisão em 2030, com vistas a avaliar a possibilidade de elevar a meta para 35% até 2035. Esses esforços multilaterais são complementados por um número crescente de iniciativas nacionais e regionais voltadas à redução da disparidade salarial de gênero e de medidas como a promoção da transparência salarial, o incentivo a avaliações objetivas de postos de trabalho e o combate à discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

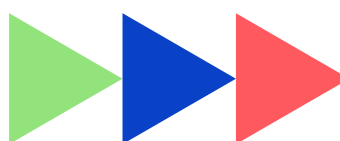
Este guia baseia-se no [Guia de Igualdade Salarial da OIT de 2013](#) e apresenta os achados mais recentes sobre como alcançar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Embora os princípios fundamentais e muitos exemplos da primeira edição permaneçam relevantes, esta edição responde à crescente atenção de governos, organizações de empregadores e de trabalhadores quanto à

necessidade de uma abordagem abrangente e integrada para eliminar a disparidade salarial de gênero. O guia propõe uma nova Teoria da Mudança, baseada em um Modelo de Intervenção da OIT. Ele destaca as recentes experiências em mensuração, desenvolvimento de legislação e uso de tecnologias modernas. Também explora o papel crescente de medidas como a transparência salarial e as políticas salariais na promoção do alinhamento com os princípios de salário digno da OIT. O guia adota uma perspectiva de curso de vida, reconhecendo que as responsabilidades de cuidado desproporcionais e as interrupções na carreira contribuem para a redução das oportunidades de emprego e menor participação no mercado de trabalho, limitando a experiência profissional e favorecendo o acúmulo de disparidades salariais ao longo do tempo – levando, em última instância, à disparidade de gênero no sistema de pensões e aposentadorias. Também reflete sobre a necessidade de capturar melhor as disparidades de remuneração entre homens e mulheres na economia informal.

Embora destinado principalmente a governos, sindicatos, organizações de empregadores e trabalhadores, este guia também se dirige à sociedade civil, ao setor privado e à academia. Este guia busca, acima de tudo, contribuir para manter no topo da agenda global o chamado à ação pela equidade salarial– reforçando o senso compartilhado de urgência e renovando os compromissos coletivos para eliminar a disparidade salarial de gênero para todas as pessoas, em todos os lugares.

Sukti Dasgupta
Diretora
Departamento de Condições
de Trabalho e Igualdade

Chidi King
Chefe
Serviço de Gênero, Igualdade,
Diversidade e Inclusão



► Sumário

Agradecimentos	3
Prefácio	4
Nota sobre a terminologia.....	8
1. Superar a disparidade salarial de gênero exige uma resposta de toda a sociedade	10
2. Igualdade de remuneração segundo as normas internacionais do trabalho.....	16
3. Legislação abrangente e eficaz em igualdade salarial	20
Por que é importante	21
Princípios orientadores e etapas práticas	21
Exemplos de Boas Práticas	22
4. Métodos robustos de mensuração e requisitos de dados	26
Por que são importantes	27
Princípios orientadores e etapas práticas	27
5. Métodos e ferramentas eficazes e objetivas de avaliação de postos de trabalho	30
Por que são importantes	31
Princípios orientadores e etapas práticas	31
Exemplos de Boas Práticas	34
6. Políticas de transparência salarial	38
Por que são importantes	39
Princípios orientadores e etapas práticas	40
Exemplos de Boas Práticas:	42
7. Políticas de remuneração adequadas	46
Por que são importantes	47
Princípios orientadores e etapas práticas	47
Exemplos de Boas Práticas:	49
8. Diálogo social	52
Por que é importante	53
Princípios orientadores e etapas práticas	53
Exemplos de Boas Práticas	54
9. Inspeções do trabalho com perspectiva de gênero	56
Por que são importantes	57
Princípios orientadores e etapas práticas	57
Exemplos de Boas Práticas	58

10. Proteções trabalhistas e sociais e formalização da economia informal	60
Por que é importante	61
Políticas de cuidado e a disparidade salarial de gênero	61
Proteção social e a disparidade de gênero nas aposentadorias e pensões	61
Proteções trabalhistas e sociais e formalização da economia informal	62
Princípios orientadores e etapas práticas	63
Exemplos de Boas Práticas	64
11. Enfrentamento aos estereótipos de gênero na sociedade e no mundo do trabalho	68
Por que é importante	69
Princípios orientadores e etapas práticas	69
Exemplos de Boas Práticas	70
Enfrentar os estereótipos de gênero por meio da mídia e de campanhas públicas.	70
12. Adesão à Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC).....	72
Por que é importante	73
O que é a EPIC?.....	73
13. Perspectivas futuras: Transformando orientações em ação	74
Referências.....	76
Anexo Comparação entre um trabalhador da assistência social domiciliar e um profissional de suporte técnico de informática, utilizando o método de pontos por fatores.	82

► Nota sobre a terminologia

As disposições da Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n.º 100) e da Recomendação (n.º 90), de 1951, bem como da Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) (n.º 111) e da Recomendação (n.º 111), de 1958, oferecem uma base importante para a compreensão dos princípios e conceitos-chave para abordar a disparidade salarial de gênero.

► Para os fins da Convenção n.º 111, a **discriminação** é definida como:

- (a) qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou ocupação;
- (b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (Art. 1).

A discriminação pode ser:

Direta: ocorre quando alguém é tratado de forma menos favorável, seja explícita ou implicitamente, devido a um ou mais motivos proibidos de discriminação; ou

Indireta: ocorre quando uma situação, regulamento ou prática aparentemente neutra resulta em tratamento desigual a pessoas com determinadas características. A discriminação indireta ocorre quando a mesma condição, tratamento ou critério é aplicado a todos, mas resulta em um impacto desproporcionalmente negativo sobre certas pessoas, com base em características específicas e protegidas (OIT 2012, parágrafos 744-745).

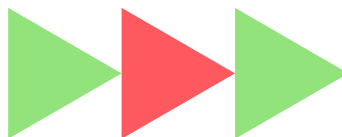
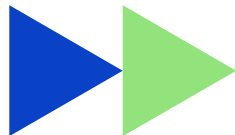
- **Valor do trabalho:** refere-se ao mérito de um emprego para fins de determinação da remuneração, livre de discriminação (OIT 2012, parágrafo 674). Nos termos da Convenção n.º 100, para estabelecer se postos de trabalho diferentes têm o mesmo valor, torna-se necessário o exame das respectivas tarefas, com base em critérios inteiramente objetivos e não discriminatórios, a fim de evitar vieses de gênero. Medidas para a avaliação objetiva de postos de trabalho podem ser tomadas em nível empresarial, setorial ou nacional, no âmbito da negociação coletiva, bem como através de mecanismos nacionais de fixação de salários.¹
- **Igualdade de remuneração² por trabalho igual (igualdade salarial):** significa que homens e mulheres que desempenham trabalhos idênticos ou substancialmente semelhantes devem receber a mesma remuneração. Este conceito visa combater a discriminação direta – quando um gênero recebe menos por trabalho idêntico ou similar; trata-se de um conceito importante, porém limitado, para abordar a desigualdade salarial. Por si só, restringe-se a funções diretamente comparáveis, muitas vezes no mesmo estabelecimento ou empresa, deixando as disparidades salariais sistêmicas frequentemente sem solução e mais amplas entre os gêneros.
- **A igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (equidade salarial):** aborda as limitações do conceito mais restrito de “salário igual por trabalho igual” e abrange situações em que homens e mulheres desempenham trabalhos de **natureza totalmente diferente, mas que, no entanto, têm o mesmo valor**. Este último conceito é fundamental para enfrentar questões sistêmicas, como a segregação ocupacional e a desvalorização de trabalhos em que as mulheres predominam, em comparação com aqueles desempenhados principalmente por homens, na determinação dos índices salariais. No cerne deste princípio está a noção de “trabalho de igual valor”, que precisa ser avaliada por meio de **avaliações objetivas de postos de trabalho**,

1 CEACR, [Observação Geral – Convenção n.º 100](#), adotada em 2006, parágrafo 7.

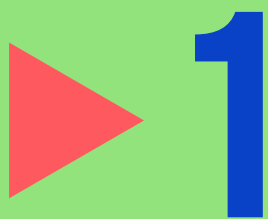
2 Neste guia, os termos “remuneração” e “salário” são usados como sinônimos.

aplicáveis a determinado estabelecimento ou empresa e livres de vieses de gênero, estereótipos ou discriminação. Contudo, a Convenção nº 100 também permite que uma comparação muito mais ampla – para além de um determinado estabelecimento ou empresa – seja feita entre postos de trabalho desempenhados por homens e mulheres em diferentes locais ou empresas, ou entre diferentes empregadores (OIT 2012, parágrafo 697). Para serem eficazes, as medidas de avaliação objetiva dos postos de trabalho podem ser adotadas a nível empresarial, setorial ou nacional, no contexto da negociação coletiva, bem como por meio de mecanismos nacionais de fixação de salários.³ Os Estados-Membros têm flexibilidade na determinação da forma como as avaliações serão realizadas, seja através das autoridades responsáveis pela definição dos níveis de remuneração, seja através do diálogo social, quando esses níveis forem determinados por convenções coletivas (Convenção n.º 100, artigo 3.º, n.º 2).

- **A remuneração:** compreende o salário ou vencimento ordinário, básico ou mínimo, e quaisquer outras vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura*, pelo empregador ao trabalhador, e decorrentes do emprego do trabalhador (Convenção n.º 100, art. 1(a)).



3 CEACR, Observação Geral – Convenção nº 100, adotada em 2006, parágrafo 7.



**Superar a disparidade
salarial de gênero exige
uma resposta de toda
a sociedade**

A disparidade salarial de gênero é uma realidade persistente em todo o mundo, com mulheres em empregos assalariados ganhando, em média, cerca de 20% menos do que os homens. À medida que o mundo do trabalho evolui, há um reconhecimento crescente de que a disparidade salarial de gênero é uma questão multidimensional e que alcançar a equidade salarial requer políticas específicas, baseadas em uma compreensão abrangente dos diversos fatores que condicionam os rendimentos de mulheres e homens em uma ampla gama de contextos. Embora moldados principalmente pelas estruturas econômicas e pelas normas de gênero de cada país, os fatores subjacentes à disparidade salarial de gênero manifestam-se frequentemente de forma semelhante em todos os níveis de renda. Em economias de baixa e média renda, a alta prevalência de empregos informais e precários – em que a proteção social, as políticas e serviços de cuidados, a negociação coletiva e a cobertura do salário mínimo são limitados – provoca uma exposição exacerbada das mulheres à insegurança de renda crescente e à desvalorização do trabalho. Em economias de alta renda, dinâmicas semelhantes se manifestam no mercado de trabalho formal por meio da segregação ocupacional de gênero, da desvalorização dos empregos de cuidado e de educação, da representação desigual em postos de trabalho de liderança e da divisão desigual das responsabilidades de cuidados não remunerados. Em ambos os casos, esses padrões estruturais refletem normas de gênero persistentes que influenciam tanto a participação no mercado de trabalho quanto os resultados salariais. Assim, reduzir a disparidade salarial de gênero exige uma abordagem multisetorial em todos os contextos – ou seja, que combine a formalização e o cumprimento das normas



trabalhistas com políticas que promovam a igualdade de oportunidades, redistribuam o trabalho de cuidado não remunerado e garantam a valorização justa do trabalho em todos os setores.

Além disso, formas interseccionais de discriminação ampliam ainda mais a disparidade salarial de gênero. Mulheres com deficiência, pertencentes a minorias étnico-raciais e mulheres migrantes são particularmente vulneráveis às desigualdades salariais sobrepostas. Embora os dados ainda sejam escassos e estejam frequentemente desatualizados, trabalhadores com deficiência têm menor probabilidade de participar do mercado de trabalho e ganham, em média, 12% menos por hora do que os demais – três quartos dos quais não podem ser explicados por fatores como educação, idade ou ocupação. Em países de renda baixa e média-baixa, essa disparidade salarial por deficiência chega a 26%, com quase metade sem explicação. Mulheres com deficiência enfrentam uma disparidade salarial adicional de cerca de 6% em países desenvolvidos e de 5% em países em desenvolvimento ([Ananian e Dellaferrera 2024](#)). Da mesma forma, trabalhadores migrantes em países de alta renda ganham cerca de 12,6% menos do que os nacionais, e as mulheres migrantes sofrem uma dupla penalização salarial – uma diferença estimada em 20,9% em comparação com os homens nacionais ([OIT 2020](#)).

Enfrentar as complexidades ligadas à disparidade salarial de gênero exige **políticas e intervenções bem concebidas, integradas e multidimensionais, implementadas por meio de esforços coordenados**, orientados e em consonância com a Convenção da OIT sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (nº 100), a Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958 (nº 111), e outras normas internacionais do trabalho pertinentes. Um primeiro passo importante é a produção de evidências empíricas que meçam e analisem a desigualdade salarial entre homens e mulheres e identifiquem suas causas estruturais, considerando o contexto econômico vigente. Essas evidências devem, então, orientar o desenvolvimento de diretrizes, ferramentas e políticas que envolvam governos, organizações de empregadores e trabalhadores, bem como empresas e a sociedade em geral, para que atuem conjuntamente, de forma estratégica e coordenada. Este guia propõe uma **nova Teoria da Mudança e um Modelo de Intervenção da OIT** (ver figuras 1 e 2), apresentando um conjunto de elementos mutuamente complementares que se reforçam no enfrentamento da disparidade salarial de gênero. Estes incluem:

- métodos de mensuração robustos;
- legislação nacional e mecanismos de aplicação da lei;
- avaliações e ferramentas de trabalho objetivas;
- políticas salariais;
- diálogo social;
- inspeções do trabalho com perspectiva de gênero;
- proteções trabalhistas e sociais e formalização da economia informal;
- eliminação de estereótipos de gênero e de normas sociais restritivas; e
- a Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC).

► Figura 1. Teoria da Mudança para alcançar a igualdade salarial



Uma vez que os termos e princípios orientadores relativos à igualdade salarial estejam claramente compreendidos, é essencial adotar uma abordagem abrangente e estruturada, orientada pelas normas internacionais do trabalho pertinentes, para eliminar efetivamente a disparidade salarial de gênero. No cerne dessa abordagem está a utilização de métodos de mensuração robustos, destinados a avaliar e monitorar com precisão as desigualdades salariais. Este modelo de intervenção enfatiza a integração de elementos-chave, tais como:

- Adotar ou fortalecer a legislação nacional sobre equidade salarial, não discriminação e transparência salarial – apoiada por mecanismos de monitoramento robustos;
- Aplicar métodos e ferramentas objetivos de avaliação de postos de trabalho;
- Implementar políticas salariais adequadas e fortalecer mecanismos de fixação salarial sensíveis à perspectiva de gênero;
- Promover o diálogo social;
- Inspeções trabalhistas com perspectiva de gênero;
- Fortalecer a proteção social como medida para reduzir a disparidade salarial de gênero e a disparidade de gênero no acesso à pensões e apoiar a transição dos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal para a formal;
- Fortalecer os serviços de cuidados;
- Enfrentar estereótipos de gênero e normas sociais restritivas; e
- Aproveitar parcerias globais como a Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC).

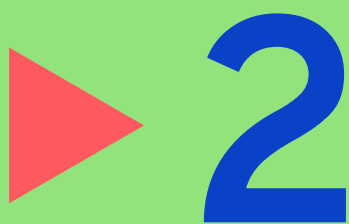
Conjuntamente, esses componentes criam um marco sistêmico para alcançar a igualdade salarial substantiva.

► **Figura 2. Modelo de intervenção da OIT para reduzir a disparidade salarial de gênero e promover a equidade salarial por trabalho de igual valor.**



Nota ao leitor: Este guia foi concebido para ser um documento online dinâmico, destinado a integrar desdobramentos e novos aprendizados em tempo real. Ele oferece uma visão abrangente dos principais elementos – juntamente com explicações e exemplos ilustrativos – necessários ao enfrentamento da disparidade salarial de gênero, sob uma perspectiva de longo prazo. No entanto, dada a complexidade e a natureza técnica das questões tratadas, cada área pode exigir conhecimentos especializados adicionais. A OIT, que possui mais de um século de experiência no mundo do trabalho e um mandato específico em matéria de equidade salarial, está pronta para oferecer apoio técnico de alta qualidade sobre quaisquer desses tópicos, quando necessário.



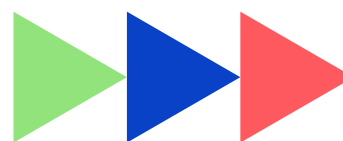


Igualdade de remuneração segundo as normas internacionais do trabalho

O princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor tem sido central para a OIT desde a sua criação, em 1919, quando foi reconhecido pela primeira vez na [Parte XIII do Tratado de Paz de Versalhes, que estabelece a Constituição da OIT](#). A igualdade de remuneração integra os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e duas das dez Convenções Fundamentais da organização, que, juntamente com suas respectivas Recomendações, são de importância crucial como marco normativo para sua concretização.

- A **Convenção sobre Igualdade de Remuneração (nº 100) e a Recomendação (nº 90), de 1951**, **que** estabelecem o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Este princípio vai além da igualdade salarial para postos de trabalho iguais, idênticos ou semelhantes, pois também exige igualdade de remuneração para trabalhos realizados por mulheres e homens que, embora sejam totalmente diferentes, tenham o mesmo valor.
- A **Convenção sobre Discriminação (Emprego e ocupação) (nº 111) e a Recomendação (nº 111) de 1958** preveem a adoção e implementação de uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, com vistas a eliminar a discriminação baseada no sexo e em outras características, em todos os aspectos do emprego e da ocupação – incluindo remuneração, recrutamento, promoção e formação.

A efetivação da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor está intrinsecamente ligada à implementação efetiva dos cinco [Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho](#), que se fortalecem mutuamente, bem como às respectivas Convenções. A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva,⁴ a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório,⁵ a abolição efetiva do trabalho infantil,⁶ a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação⁷ e o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável⁸ criam, em conjunto, as condições necessárias para a igualdade e para uma remuneração justa. Em combinação com a Convenção sobre a Fixação de Salários Mínimos de 1970 (n.º 131), tais instrumentos contribuem para a criação das condições necessárias à fixação salarial inclusiva e à igualdade no local de trabalho. Além disso, diversas Convenções que promovem a igualdade de gênero e outras que tratam especificamente dos setores em que as mulheres são altamente representadas – e nos quais fatores sistêmicos, como a discriminação, a segregação ocupacional e a subvalorização do trabalho predominantemente feminino, contribuem para as desigualdades salariais (ver quadro 1) – também são importantes no enfrentamento da disparidade salarial de gênero. Ao mesmo tempo, também são documentadas disparidades salariais de gênero significativas em setores predominantemente masculinos, frequentemente associadas a barreiras à progressão na carreira e a práticas salariais desiguais.



4 Conforme a Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 (nº 87), e a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, de 1949 (nº 98).

5 Conforme a Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930 (nº 29), e a Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957 (nº 105).

6 Conforme a Convenção sobre Idade Mínima, de 1973 (nº 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999 (nº 182).

7 Conforme as Convenções nº 100 e 111.

8 Conforme a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores de 1981 (nº 155) e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho de 2006 (nº 187).

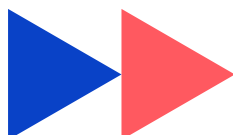
► **Quadro 1. Principais convenções técnicas da OIT que promovem a igualdade de gênero no mundo do trabalho**

- A **Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares** de 1981 (nº 156) e a **Convenção sobre Proteção à Maternidade** de 2000 (nº 183) ajudam a abordar a discriminação estrutural, bem como as penalidades salariais sofridas pelas mulheres devido ao papel que exercem como cuidadoras e às responsabilidades reprodutivas.
- A Convenção sobre **Violência e Assédio no Mundo do Trabalho**, de 2019 (nº 190), desempenha um papel fundamental ao reconhecer o impacto da violência e do assédio com base em gênero no acesso das mulheres a um trabalho decente, em sua permanência no mercado de trabalho e progressão na carreira, ao mesmo tempo que aborda as relações desiguais de poder baseadas em gênero que podem contribuir para a perpetuação das disparidades salariais e da segregação ocupacional.
- A **Convenção sobre o Pessoal de Enfermagem** de 1977 (nº 149) e a **Convenção sobre os(as) Trabalhadores(as) Domésticos(as)** de 2011 (nº 189) abordam os déficits de trabalho decente em duas ocupações tipicamente feminizadas e desvalorizadas.
- A **Convenção sobre o Trabalho em Domicílio**, de 1996 (nº 177), a **Convenção sobre Migração para o Emprego (Revisada)**, de 1949 (nº 97), a **Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares)**, de 1975 (nº 143), e a **Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais**, de 1989 (nº 169), reafirmam o princípio da igualdade de tratamento no emprego para os trabalhadores em domicílio, em sua maioria mulheres, bem como para povos indígenas e pessoas trabalhadoras migrantes.

Os marcos legislativos nacionais e os mecanismos de fiscalização desempenham um papel essencial na efetivação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na implementação efetiva das normas internacionais do trabalho. As organizações de empregadores e de trabalhadores têm um papel fundamental nesses processos, pois ajudam a formular políticas nacionais que reflitam, da melhor forma, as realidades do mercado de trabalho.

Além dos instrumentos da OIT, vários instrumentos internacionais reconhecem o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.:

- [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) (1948)
- [Carta Social Europeia](#) (1961)
- [Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais](#) (1966)
- [Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres](#) (1979)
- [Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das mulheres em África](#) ("Protocolo de Maputo", 2003)







Legislação abrangente e eficaz em igualdade salarial

Por que é importante

A legislação nacional desempenha um papel vital no avanço da igualdade salarial, pois fornece um marco claro e consistente que apoia os empregadores no cumprimento de suas responsabilidades e auxilia os trabalhadores na compreensão e na reivindicação de seus direitos. Embora muitos países tenham adotado leis antidiscriminatórias que proíbem a discriminação salarial entre homens e mulheres, estas geralmente se baseiam em princípios amplos de igualdade de tratamento em diversos aspectos empregatícios. Estas leis são importantes, mas, em última análise, são insuficientes sozinhas.

A [Base de dados Jurídica sobre a Equidade Salarial](#) da EPIC fornece informações jurídicas e políticas sobre legislação de igualdade salarial, medidas de transparência, salários-mínimos, negociação coletiva e outros temas em 188 países e territórios.



Para alcançar progressos significativos, é essencial ir além do conceito de “salário igual para trabalho igual” e implementar plenamente o princípio de “igualdade de remuneração por trabalho de igual valor”, conforme estabelecido na Convenção nº 100 da OIT. Essa abordagem permite a comparação de postos de trabalho que diferem em conteúdo, mas são equivalentes em esforço, habilidade, responsabilidade e condições de trabalho. Trata-se de uma ferramenta fundamental no combate às desigualdades estruturais, incluindo a persistente desvalorização das ocupações predominantemente femininas e os estereótipos de gênero que contribuem para as disparidades salariais.

Princípios orientadores e etapas práticas

Valor, clareza e precisão são essenciais na redação ou revisão de leis que fortaleçam o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. As seguintes etapas podem orientar legisladores na construção de marcos eficazes e aplicáveis que empregadores e trabalhadores possam aplicar na prática.

Uma definição restrita de remuneração pode excluir componentes-chave nos quais, muitas vezes, há disparidades de gênero, como bônus, benefícios e transporte.



1. Definir claramente “remuneração”,

incluindo, na legislação, uma definição abrangente de remuneração para fins de aplicação do princípio, indo além dos salários-base, abrangendo todas as formas de compensação direta e indireta – como bônus, gratificações, benefícios em espécie e outras recompensas financeiras –, em conformidade com a Convenção nº 100 da OIT.

2. Reconhecer o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor na legislação e especificar o que constitui “trabalho de igual valor”:

Estabelecer critérios objetivos para avaliar o valor do trabalho, incluindo: (i) competências e qualificações; (ii) responsabilidade; (iii) esforço; e (iv) condições de trabalho.

A legislação deve permitir flexibilidade para que empregadores e trabalhadores, por meio do diálogo social, possam adaptar esses critérios a contextos específicos.

Sem critérios claros e objetivos, é difícil avaliar se dois postos de trabalho diferentes estão sendo igualmente valorizados.



3. Promover a avaliação objetiva de postos de trabalho:

A legislação deve incluir o uso de avaliações objetivas de postos de trabalho e, sempre que possível, fornecer orientações, ferramentas e referências sobre como tais avaliações devem ser conduzidas. A fim de

As ferramentas de avaliação do trabalho ajudam a identificar trabalhos desvalorizados, especialmente em setores dominados por mulheres.



garantir a credibilidade e a adesão, o diálogo social deve ser promovido desde a concepção até a implementação desses sistemas.

4. Garantir uma cobertura ampla para todos os trabalhadores: assegurar que a legislação seja aplicada em todos os setores e categorias de emprego assalariado. Evitar a exclusão de pessoas trabalhadoras a tempo parcial, temporários ou informais, entre os quais as mulheres trabalhadoras frequentemente constituem a maioria.⁹



A exclusão de certas categorias de trabalhadores - como trabalhadoras domésticas, funcionários públicos ou trabalhadores informais - prejudica o objetivo da equidade salarial, especialmente onde as mulheres estão sobrerrepresentadas ([OIT 2012](#)).

5. Aplicação efetiva e mecanismos de reparação: A legislação deve definir claramente as obrigações dos empregadores quanto à não discriminação salarial, com respaldo em medidas práticas de conformidade, como a manutenção de registros ou a elaboração de relatórios. Os trabalhadores e trabalhadoras devem ter acesso a mecanismos adequados de resolução de conflitos e a medidas de reparação em casos de discriminação. Para lidar com casos de discriminação, podem ser consideradas medidas como sanções por descumprimento e incentivos ao avanço da equidade salarial. Esses incentivos podem incluir melhor acesso a oportunidades de compras públicas ou a recursos públicos para investimento em capital humano e capital produtivo, especialmente concebidos para atrair pequenas e médias empresas (MPMEs) a avançarem no caminho rumo à equidade salarial de gênero (ver tabela 1 abaixo).

6. Incentivar ou exigir a participação dos parceiros sociais: A legislação tem incentivado e exigido cada vez mais que os parceiros sociais – ou seja, as organizações de empregadores e de trabalhadores – desempenhem papéis ativos na promoção da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, conforme também preconiza a Convenção nº 100 da OIT. Por exemplo, a legislação sobre transparência salarial oferece aos parceiros sociais a oportunidade de identificar e combater, de forma colaborativa, práticas discriminatórias. As disposições legais que explicitam a obrigação de refletir o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor nos processos de fixação salarial e nos acordos coletivos devem assegurar o envolvimento ativo dos parceiros sociais. Essa participação também é importante para ampliar a conscientização e combater os estereótipos de gênero.



A [Diretriz da UE sobre Transparência Salarial](#) enfatiza explicitamente o envolvimento dos parceiros sociais na implementação e monitoramento das medidas de transparência e igualdade salarial.

Exemplos de Boas Práticas

Na **Jordânia**, a emenda [de 2019](#) ao Artigo 2 da [Lei do Trabalho nº 8](#) (1996) introduziu uma definição explícita de discriminação salarial como “remuneração desigual para trabalhadores por trabalho de igual valor, sem qualquer discriminação com base no gênero”. Essa mudança em relação à definição anterior, centrada em “salário igual para trabalho igual”, alinha a lei, aproximando-a da Convenção nº 100 da OIT.

Em **Madagascar**, o artigo 83 da [Lei nº 2024-014, de 14 de agosto de 2024, que institui o Código do Trabalho](#), dispõe que “para trabalho igual que exija o mesmo nível de qualificação, ou para trabalho realizado em condições iguais, ou ainda para trabalho de natureza diferente, mas de igual valor, a remuneração deverá ser igual para todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação com base em um ou mais dos motivos enumerados no artigo 7º desta Lei”. O artigo 7º da Lei enumera os seguintes motivos proibidos de discriminação: raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional (que

⁹ O Estudo Geral da OIT sobre as Convenções Fundamentais estabelece que a Convenção nº 100 se aplica a todas as pessoas trabalhadoras, formais e informais, dos setores público e privado ([OIT 2012](#), parágrafo 658).

Orientações dos órgãos de supervisão da OIT

Os países que ratificaram as Convenções nº 100 e nº 111, bem como outras convenções relevantes da OIT, beneficiam-se da orientação contínua da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CEACR) e da Comissão de Aplicação de Normas. Esses órgãos são encarregados de examinar as leis e práticas nacionais dos Estados-Membros para avaliar a sua conformidade com as Convenções que ratificaram. Os constituintes tripartites envolvidos na reforma legislativa ou na elaboração de outras medidas para promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor podem basear-se nas orientações fornecidas pelos órgãos de supervisão. Os comentários dos órgãos de supervisão dirigidos a países específicos, inclusive em relação aos exemplos destacados ao longo deste guia, podem ser acessados através da base de dados da OIT [NORMLEX](#).

i

abrange distinções sofridas por pessoas com base em seu país de nascimento, ascendência ou origem), origem social, estado de saúde, deficiência, filiação sindical, idade, modo de vida e situação familiar.

A [Lei Trabalhista da Mongólia de 2021](#) reflete o princípio da igualdade de remuneração para empregados que desempenham trabalho de igual valor e exige que os salários sejam calculados por meio de um método transparente e de fácil compreensão. O termo “salário”, na legislação, abrange salário-base, gratificações, adicionais, férias remuneradas e bônus. O “Método para implementação do princípio da igualdade de remuneração para empregados que desempenham trabalho e funções de igual valor” está estabelecido na [Resolução nº 2](#) (2022). Além disso, a [Resolução nº 6](#) (2022) sobre “Fixação de Salários” fornece orientações a todos os tipos de empregadores para garantir a aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor.

Na [província do Baluchistão, no Paquistão](#), a [Lei de Pagamento de Salários \(Lei nº XIII de 2021\)](#) assegura a igualdade de remuneração por “trabalho igual, trabalho similar ou trabalho de igual valor” e estabelece definições para cada uma dessas categorias. A lei também define avaliações objetivas de postos de trabalho, utilizadas para determinar diferenças salariais, sem consideração de sexo, o que dá suporte à implementação da equidade salarial. Em nível governamental nacional, um plano de ação nacional tripartite para abordar a equidade salarial foi acordado em 2025.

No [Peru](#), a [Lei nº 28983](#) (2007) garante igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e exige que todos os níveis de governo adotem medidas para prevenir a discriminação de gênero no emprego, inclusive no acesso, no treinamento, na promoção, nas condições de trabalho e na remuneração. A [Lei nº 30709](#) (2017) reforça essa garantia ao proibir a discriminação salarial e exigir que os empregadores definam categorias e funções profissionais, adotem e comuniquem políticas salariais transparentes e mantenham atualizados os organogramas de postos de trabalho e funções, bem como as respectivas escalas remuneratórias. O [Decreto Supremo nº 002-2018-TR](#) determina a realização de avaliações objetivas de postos de trabalho para definir diferenciais salariais, exigindo que sejam agrupados com base em critérios como tarefas, competências e perfis. Para apoiar a implementação, o Ministério do

Em 2023, a Ucrânia adotou uma [Estratégia para Reduzir a disparidade Salarial de Gênero](#) e um plano de ação. Apoiada pela OIT, a estratégia aborda três fatores centrais da disparidade salarial de gênero: a penalidade **da maternidade**, a **segregação ocupacional horizontal**, e a **discriminação de gênero**. Desta forma, estabelece três objetivos estratégicos:

- Alinhar o marco jurídico nacional às normas internacionais do trabalho, que contribuem para alcançar a equidade salarial
- Criar um ambiente propício para eliminar a segregação horizontal; e
- implementar políticas que apoiem o equilíbrio entre trabalho e família.

i

Trabalho e Promoção do Emprego publicou um guia de referência¹⁰ sobre métodos não discriminatórios de avaliação de postos de trabalho ([Resolução Ministerial nº 145-2019-TR](#)).

Na **Espanha**, o [Real Decreto 902/2020](#) consagra o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, exigindo igualdade de remuneração entre homens e mulheres que desempenham funções com atribuições, qualificações e condições equivalentes. O decreto exige avaliações de postos de trabalho, registros salariais e auditorias remuneratórias isentas de viés de gênero. De acordo com o [Real Decreto 901/2020](#), empresas com mais de 50 funcionários devem implementar planos de igualdade que estabeleçam medidas para garantir tratamento igualitário e combater disparidades salariais injustificadas entre gêneros por meio da transparência e da responsabilização. Uma ferramenta também foi desenvolvida para auxiliar as empresas na realização de suas avaliações (explicada com mais detalhes no quadro 3 do capítulo 5 abaixo).

► **Tabela 1. Exemplos de disposições legais para a conformidade patronal.**

Tipos de obrigações	Descrição	Exemplos de países
Avaliações de postos de trabalho	Avaliar se as diferentes funções são de igual valor (competências, responsabilidade, esforço, condições de trabalho).	Canadá, República Tcheca, França, Islândia, Maurício, Nepal, Nova Zelândia, Peru, África do Sul, Espanha
Auditorias remuneratórias	Realizar auditorias periódicas dos dados da folha de pagamento para identificar disparidades.	França, Islândia, África do Sul, Espanha, Suécia
Planos de equidade salarial	Estabelecer um marco para identificar e corrigir as disparidades salariais.	Brasil, Canadá, Japão, República da Coreia, África do Sul, Espanha
Manutenção de Registros	Manter registros transparentes sobre salários, bônus e avaliações.	Canadá, Chile, Alemanha, Islândia, Israel, Nova Zelândia, Peru, Espanha
Treinamentos	Capacitar recursos humanos (RH) e gestores sobre a legislação sobre equidade salarial.	Brasil, Canadá, Islândia
Relatórios	Apresentar os relatórios exigidos sobre equidade salarial.	Austrália, Brasil, Canadá, França, Alemanha, Islândia, Israel, África do Sul, Espanha
Ação corretiva	Corrigir e endereçar quaisquer disparidades detectadas.	Brasil, Canadá, França, Islândia, Nova Zelândia, República da Coreia, África do Sul, Espanha
Envolvimento dos trabalhadores/sindicatos	Consultar empregados ou sindicatos ao elaborar planos de equidade salarial, definir marcos de avaliação de postos de trabalho e preparar relatórios anuais.	Brasil, Canadá, França, República da Coreia, Espanha, África do Sul
Transparência/divulgação	Divulgar publicamente os resultados das auditorias e relatórios de transparência salarial.	Austrália, Brasil, França, Islândia, Israel, Japão, Peru, República da Coreia, Espanha

Nota: Os detalhes da legislação estão disponíveis na base de dados EPIC.

¹⁰ [Guia Metodológico para a Valoração Objetiva, sem Discriminação de Gênero, de Postos de Trabalho e Elaboração de Quadros de Categorias e Funções.](#)



▶ 4

Métodos robustos de mensuração e requisitos de dados

Por que são importantes

Compreender e abordar a disparidade salarial de gênero¹¹ requer dados e métodos que forneçam estimativas robustas e representativas das diferenças de remuneração entre mulheres e homens assalariados na população. Em sua forma genérica, a disparidade salarial de gênero mede a diferença salarial entre homens e mulheres em relação ao salário dos homens. Por exemplo, se os homens ganham, *em média*, 10 moedas e as mulheres, *em média*, 8, a disparidade salarial de gênero, *com base nas médias*, será de 20%. O uso de um valor médio é apenas uma das diversas maneiras de resumir a distribuição salarial de mulheres e de homens (separadamente). Na prática, as estimativas de disparidade salarial de gênero podem basear-se em outras medidas de resumo igualmente válidas, como a mediana, o valor-limite em qualquer decil ou a remuneração média dentro de cada decil.¹²

Medir a disparidade salarial de gênero contribui para o monitoramento do progresso rumo à igualdade salarial de gênero – conforme previsto no **indicador 8.5.1 dos ODS**, que acompanha a disparidade de gênero nos ganhos médios por hora de trabalho de trabalhadoras e trabalhadores.



Princípios orientadores e etapas práticas

Existem diversas formas de estimar as disparidades salariais de gênero, cada uma com suas vantagens e desvantagens.

- A **disparidade salarial bruta de gênero** é simples, transparente e amplamente utilizada para comparar disparidades salariais entre países e ao longo do tempo. Consiste em resumir a distribuição salarial de mulheres e homens separadamente, utilizando a média salarial ("disparidade salarial média bruta de gênero") ou a remuneração mediana ("disparidade salarial mediana bruta de gênero"), e em estimar a diferença entre as medidas de resumo de homens e de mulheres em relação à estimada para os homens. Assim, ela fornece uma medida do grau em que a remuneração média ou mediana das mulheres fica aquém da dos homens.
- A mensuração da **disparidade salarial de gênero ponderada por fatores** oferece um método mais robusto para medir a diferença salarial entre mulheres e homens, ao eliminar o impacto da composição na medida; embora, em essência, continue sendo uma forma bruta de mensuração da diferença salarial de gênero (ver [OIT 2018a](#)). Mulheres e homens geralmente não estão distribuídos uniformemente ao longo da escala de distribuição salarial, e a composição de gênero dos trabalhadores assalariados em um determinado mercado de trabalho pode distorcer a medida da disparidade. Para abordar essa questão, a métrica mais refinada para a diferença salarial de gênero ponderada por fatores agrupa trabalhadores e trabalhadoras assalariados em relação a um conjunto de fatores que se considera desempenharem papel importante no processo de determinação salarial, em particular por nível de escolaridade, idade, modalidade de jornada de trabalho e setor institucional.¹³ Trabalhadores assalariados de ambos os sexos tendem a ser muito mais homogêneos em cada um dos grupos resultantes da combinação desses quatro fatores e, portanto, os efeitos de composição devem ser amplamente eliminados. A disparidade salarial de

11 O termo "disparidade remuneratória de gênero" é frequentemente intercambiável com o termo de "disparidade salarial de gênero". Embora ambos se refiram a lacunas nos rendimentos entre mulheres e homens, a "disparidade salarial de gênero" é mais utilizada para tratar da diferença nos salários por hora; já a "disparidade remuneratória entre gêneros" é mais genérica e frequentemente usada quando se fala da diferença nos rendimentos semanais ou mensais. Quando a comparação é feita entre rendimentos mensais ou semanais, a disparidade (ou seja, a disparidade remuneratória) contabiliza tanto a diferença nos salários por hora quanto a diferença no tempo/jornada de trabalho.

12 Um decil salarial é cada uma das dez partes que dividem um conjunto de dados salariais ordenados (distribuição salarial) em dez partes iguais, cada parte contendo 10% dos dados representados. Excluindo os valores extremos da distribuição salarial, os decis identificam nove limiares específicos como os valores máximos em cada decil.

13 Outros fatores podem ser usados para agrupar mulheres e homens em grupos homogêneos em relação ao processo de determinação salarial. No entanto, os fatores "idade" e "escolaridade", combinados, são frequentemente considerados como os que melhor representam o capital humano dos indivíduos; enquanto o tempo de trabalho e o setor institucional (ou seja, o emprego no setor público ou privado) são suficientes para identificar as escolhas comportamentais que determinam o resultado da participação de mulheres e homens no mercado de trabalho.

gênero ponderada por fatores (bruta) é obtida estimando-se, primeiramente, a disparidade salarial de gênero em cada um dos subgrupos resultantes e, em seguida, estimando-se a média ponderada de todas as diferenças salariais entre gêneros dos subgrupos, na qual a ponderação corresponde à representação proporcional de cada subgrupo na população. Assim como no caso da disparidade salarial bruta de gênero, a disparidade salarial ponderada por fatores pode ser obtida utilizando a média ou a mediana como medidas-resumo das escalas remuneratórias.

Independentemente do método utilizado para estimar as disparidades salariais de gênero, é necessário escolher entre a média e a mediana para sintetizar as escalas remuneratórias e comparar as remunerações de mulheres e homens. A mediana é menos afetada por valores extremos na distribuição salarial, mas, por se tratar de um valor de posição única, é insensível ao formato da distribuição e não consegue captar a estrutura salarial da população. Por outro lado, a média utiliza todos os dados disponíveis, mas é sensível a valores extremos (principalmente discrepantes ou atípicos no topo da escala salarial), podendo, portanto, produzir estimativas enviesadas da faixa salarial mais provável ao longo da distribuição. Na prática, recomenda-se que as evidências empíricas incluam tanto as disparidades salariais de gênero baseadas na média quanto as baseadas na mediana. É importante ressaltar também que o método de disparidade salarial ponderada por fatores fornece estimativas de média e mediana, que são mais comparáveis entre si do que as produzidas pelo método clássico.

Outra escolha fundamental na mensuração da diferença salarial entre mulheres e homens é definir se se utilizarão salários **por hora** ou rendimentos com base em um período específico – por exemplo, **semanais ou mensais**. A medida baseada nos salários por hora isola as diferenças nas taxas de remuneração, enquanto os rendimentos semanais ou mensais refletem tanto as taxas de remuneração quanto as horas trabalhadas, combinando, assim, a desigualdade salarial com as disparidades no tempo de trabalho. Considerando que as mulheres têm maior probabilidade do que os homens de trabalhar em empregos de meio período, particularmente em resposta às responsabilidades de cuidado, a disparidade salarial de gênero calculada com base nos rendimentos semanais ou mensais costuma ser superior à estimativa feita com base nos salários por hora.

Estimar as disparidades salariais (gerais) de gênero é útil como primeiro passo para obter uma noção geral da desigualdade salarial de gênero, além de fornecer um método simples para comparar a evolução dessa desigualdade ao longo do tempo e entre países. Além disso, as **técnicas de decomposição** podem ajudar a identificar os fatores subjacentes à disparidade remuneratória de gênero. Essas técnicas separam a parcela da disparidade remuneratória de gênero que pode ser **explicada** por diferenças observáveis, como escolaridade, idade, ocupação ou setor, da parcela que permanece **inexplicada**, frequentemente usada como aproximação/indicador indireto (proxy) da discriminação baseada no gênero e/ou da desvalorização do trabalho das mulheres. No entanto, é preciso cautela, pois a parcela inexplicada pode superestimar o componente discriminatório ao refletir variáveis não observadas e não captadas em pesquisas padrão, como, por exemplo, estereótipos e vieses de gênero.

Apesar das informações fornecidas pelas medidas salariais, elas abrangem apenas uma parte da força de trabalho – ou seja, os assalariados e os empregados remunerados. Em grande parte do mundo, especialmente em países de baixa e média renda, os trabalhadores não assalariados (como trabalhadores autônomos/por conta própria, empregadores e trabalhadores familiares que contribuem para o sustento da família) constituem a maioria da força de trabalho e, particularmente, a maioria das mulheres empregadas ([OIT 2024a](#)). Excluir esses trabalhadores das análises de lacunas leva a uma subestimação significativa das desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

A **disparidade salarial de gênero no trabalho** foi desenvolvida pela OIT para abordar essas limitações. Essa medida capta as diferenças nos rendimentos totais provenientes de todas as formas de trabalho, incluindo tanto o emprego assalariado quanto o trabalho por conta própria. As disparidades de gênero na renda total do trabalho são frequentemente duas vezes maiores do que as observadas apenas nos salários, especialmente nos países de baixa e média-baixa renda, onde as mulheres estão desproporcionalmente representadas em trabalhos informais, de baixa produtividade ou não remunerados. No entanto, os dados são escassos, pois muitas pesquisas sobre a força de trabalho não coletam dados sobre os rendimentos de trabalhadores não assalariados em países e regiões onde estes constituem a maioria ([OIT 2024a](#)).

Cada medida é crucial para a elaboração de políticas. Embora as disparidades remuneratórias brutas, ponderadas por gênero ou por outros fatores, sejam úteis para verificar tendências gerais, comparar países ou para fins de ampla incidência pública, é necessária uma análise mais completa e relevante para as políticas. Isso incluiria estimar as disparidades remuneratórias em diferentes decis da distribuição salarial, usar técnicas de decomposição para identificar os componentes explicados e não explicados das diferenças salariais de gênero e estimar o impacto de uma mudança de política (por exemplo, a transição do emprego informal para o formal) sobre a disparidade geral ou sobre as diferentes disparidades estimadas ao longo da distribuição salarial. Essa análise detalhada é vital para: monitorar e avaliar o progresso em nível nacional; fornecer orientação aos formuladores de políticas sobre leis eficazes em termos de igualdade remuneratória; e elaborar políticas direcionadas, como as que abordam a segregação ocupacional. Além disso, avaliar os efeitos indiretos das políticas salariais e de proteção social – como as de salário mínimo, de cuidado e de formalização – e aprimorar os dados desagregados por gênero são essenciais para uma mensuração abrangente da diferença salarial entre gêneros e para a formulação de uma resposta eficaz. Em última análise, mensurar as disparidades de gênero no mercado de trabalho requer uma abordagem integral.



▶ 5

**Métodos e
ferramentas eficazes
e objetivas de
avaliação de postos
de trabalho**

Por que são importantes

A avaliação de postos de trabalho constitui uma ferramenta prática para que governos, organizações de empregadores e trabalhadores deem efetividade ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Quando são devidamente concebidas e implementadas, essas avaliações auxiliam no enfrentamento da discriminação baseada no gênero, incluindo a distribuição desigual de mulheres e homens entre diferentes setores e funções.

As avaliações objetivas são usadas para mensurar o valor de um posto de trabalho com base em seu conteúdo, e não em quem o desempenha. Elas se concentram nos requisitos da função (como qualificações e habilidades) e nas demandas que ela envolve (como esforço, tarefas, responsabilidades e condições de trabalho). É fundamental distinguir as avaliações de postos de trabalho das avaliações de desempenho, que medem o grau de cumprimento de metas individuais. As avaliações de postos de trabalho não avaliam o desempenho individual.

Princípios orientadores e etapas práticas

Existem diferentes métodos¹⁴ de avaliação de postos de trabalho e, dependendo do porte e das características de um estabelecimento ou empresa, alguns deles podem ser mais adequados que outros. As comparações também podem ir além do próprio estabelecimento ou empresa, visto que o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor permite comparações muito mais amplas entre postos de trabalho exercidos por homens e mulheres em diferentes locais ou empresas, ou entre diferentes empregadores (OIT 2012, parágrafos 697-699). Em todo caso, para serem eficazes, as avaliações de postos de trabalho devem ser **objetivas e isentas de viés de gênero**.

- A **objetividade** garante a consistência e a comparabilidade entre os postos de trabalho exercidos em uma empresa ou estabelecimento, permitindo comparações significativas por ocupação, entre empresas similares e dentro de um determinado setor, sem a influência de características pessoais, incluindo o sexo de quem exerce o cargo.
- As avaliações de postos de trabalho precisam fazer parte de um **plano com processos estruturados** com consultas previstas aos trabalhadores e seus representantes. De forma geral, esse plano inclui as seguintes etapas:
 - Identificação de todos os postos de trabalho dentro de uma empresa ou estabelecimento e determinação de quais são predominantemente femininos ou masculinos;
 - Seleção ou adaptação do método de avaliação de postos de trabalho;
 - Desenvolvimento de ferramentas para coleta de dados sobre o conteúdo dos postos de trabalho (perfis, questionários, entrevistas);
 - Análise dos resultados para identificação dos fatores-chave;
 - Determinação do valor relativo dos postos de trabalho;
 - Estimativa de disparidades salariais entre postos de trabalho de igual valor;
 - Adoção de medidas corretivas caso sejam identificadas disparidades remuneratórias injustificadas (OIT 2008).

¹⁴ Por exemplo, métodos não analíticos nos quais os postos de trabalho são avaliados por meio de juízo comparativo ou classificação, e métodos analíticos, que utilizam um conjunto predeterminado de fatores e subfatores.

Em termos práticos, a determinação do valor de um posto de trabalho requer:

- 1. **identificar os fatores** a serem utilizados no processo de avaliação;
- 2. **atribuir pontuações para cada posto de trabalho** com base na presença ou importância de cada fator; e
- 3. **somar os pontos** atribuídos a cada posto de trabalho – e, se necessário, aplicar ponderações para refletir a sua importância relativa no âmbito da empresa.



Muitos governos fornecem aos empregadores ferramentas e tutoriais sobre como conduzir avaliações objetivas de postos de trabalho. Por exemplo, o Governo do **Canadá** fornece uma ampla gama de ferramentas para apoiar empregadores na implementação da Lei de Equidade Salarial, incluindo [o Plano de Equidade Salarial de 2024](#).

O valor total em pontos é então utilizado para comparar a remuneração dos postos de trabalho com pontuações totais semelhantes, permitindo a avaliação da igualdade salarial na empresa. Em empresas de médio e grande porte, os fatores podem ser ainda desagregados em subfatores (ver tabela 2), embora a natureza e o processo geral da avaliação permaneçam os mesmos. Um exemplo comparando o valor de um assistente social residencial e um funcionário de suporte de TI é apresentado no Anexo deste guia.

► **Tabela 2. Fatores utilizados para avaliar o valor de um posto de trabalho.**

Fator: <i>Habilidades, conhecimento e qualificações adquiridos por meio de educação formal ou informal, capacitação e experiência.</i>	Fator: <i>Esforço, que pode ser físico, intelectual ou emocional.</i>
Subfatores: ► Competências e habilidades mentais e físicas ► Habilidades e competências sociais, interpessoais e de comunicação, incluindo competências comportamentais (como trabalho em equipe, resolução de problemas, liderança, etc.).	Subfatores: ► Esforço físico, por exemplo, levantar máquinas, produtos ou pessoas de peso elevado. ► Esforço mental, por exemplo, concentração intensa, multitarefas. ► Carga emocional, por exemplo, cuidar de crianças, de pessoas com doenças crônicas ou de pessoas com deficiência.
Factor: <i>Responsabilidad respecto de personas, datos, recursos, equipos, etc.</i>	Factor: <i>Condiciones de trabajo, que pueden ser físicas o psicológicas</i>
Subfatores: ► Responsabilidade para com as pessoas/clientes/beneficiários dos serviços ► Responsabilidade pelos recursos humanos ► Responsabilidade pela confidencialidade ► Responsabilidade pelos dados ► Responsabilidade pelos recursos materiais e financeiros.	Subfatores: ► Ambiente físico, por exemplo, calor, ruído, riscos à saúde, riscos de acidentes. ► Condições psicológicas, por exemplo, estresse, solidão, pressão de tempo.

Em alguns países e empresas, a criação de **Comissões de Equidade Salarial** para supervisionar as avaliações de equidade salarial tem se mostrado uma medida valiosa. A Comissão deve ser composta por representantes do empregador e dos trabalhadores, com equilíbrio de gênero. Por meio da Comissão de Equidade Salarial, uma empresa pode:

- Aumentar a justiça e a transparência, **fortalecendo a confiança** entre os funcionários.
- Integrar perspectivas diversas, incluindo representantes do **RH, da gestão, da área jurídica e dos grupos de funcionários**, e, assim, considerar diferentes experiências e preocupações.

- Aumentar a **credibilidade e a legitimidade**, melhorando, assim, a reputação interna e externa. Órgãos reguladores, auditores ou instâncias trabalhistas podem ter uma visão mais favorável à empresa quando houver um processo formal sob supervisão.
- Ajudar a identificar desigualdades sistêmicas, uma vez que a Comissão pode ir além das discrepâncias remuneratórias individuais para **detectar padrões ou questões estruturais** (por exemplo, certas funções sendo sistematicamente sub-remuneradas em razão de gênero, raça ou outras características). Ao fazê-lo, o Comitê pode ir além dos sintomas (ou seja, da presença de disparidades salariais) para identificar as causas profundas e abordá-las.
- Apoiar o cumprimento da legislação relativa à equidade remuneratória. Por exemplo, a Lei da Igualdade Salarial do Canadá, que exige processos participativos nas avaliações de equidade salarial ([Canadá, Comissão Canadense de Direitos Humanos 2019](#); [OIT 2008](#)).

As avaliações de postos de trabalho são frequentemente **difíceis para as pequenas empresas e empregadores informais** em razão de terem recursos e incentivos limitados. As rápidas mudanças no conteúdo dos postos de trabalho – impulsionadas pela tecnologia e por novas formas de organização do trabalho – acrescentam complexidade e custos, exigindo atualizações regulares. Embora as avaliações dos postos de trabalho sejam realizadas em alguma medida, em países de baixo e média renda – como [Gana](#), [Nigéria](#) e [África do Sul](#) – elas ocorrem, em sua maioria, em países de alta renda, em grandes empresas e no setor público, limitando assim, seu impacto global. Para serem amplamente eficazes, devem fazer parte de uma resposta política mais ampla. **Tecnologias como a AI podem apoiar** este processo, sendo sobretudo necessárias salvaguardas para evitar vieses de gênero e então fortalecerem a equidade.



► Quadro 2. A abordagem da Espanha para avaliações objetivas de postos de trabalho

Em complemento à [Lei Orgânica 3/2007 da Espanha](#), relativa à efetividade da igualdade entre mulheres e homens, o [Real Decreto 902/2020](#) estabelece princípios claros para a realização de **avaliações objetivas de postos de trabalho**, incluindo:

- **Adequabilidade:** Apenas os fatores relevantes e efetivamente presentes no posto de trabalho são considerados.
- **Integralidade:** Todos os aspectos do trabalho devem ser avaliados sem que nenhum deles seja ignorado ou subestimado.
- **Objetividade:** As avaliações devem basear-se em critérios claros e isentos de vieses, evitando estereótipos de gênero.

Com base nesses princípios, o Governo da Espanha, em colaboração com sindicatos e organizações de empregadores, desenvolveu uma [ferramenta nacional de avaliação de postos de trabalho](#) (Espanha, Ministério da Igualdade, 2022), que avalia os postos de trabalho utilizando um conjunto de fatores e subfatores distribuídos em quatro áreas:

- 1. Natureza das tarefas:** Inclui esforço físico, mental e emocional; responsabilidades de supervisão; e autonomia.
- 2. Requisitos educacionais:** Especifica o nível mínimo de escolaridade necessário.
- 3. Condições profissionais e de formação:** incluem conhecimentos (por exemplo, competências digitais, gestão da diversidade, conhecimento de línguas estrangeiras e experiência); competências (por exemplo, destreza, minúcia, capacidade de propor ideias e soluções); e competências sociais (habilidades de comunicação e competências emocionais).
- 4. Condições de trabalho e fatores relacionados ao desempenho:** Abrange tanto o ambiente de trabalho físico quanto o psicossocial.

Cada fator é classificado em uma escala de 0 (não aplicável) a 5 (muito alto), com exemplos fornecidos para orientar os avaliadores. A ferramenta de avaliação também sinaliza os riscos de desvalorização do trabalho tipicamente realizado por mulheres. Após a conclusão da avaliação, a ferramenta calcula o valor total do cargo, com base em ponderações predefinidas, e gera relatórios resumidos – como rankings/classificações ou agrupamentos de postos de trabalho por valor – que apoiam estruturas remuneratórias transparentes e livres de vieses.

Exemplos de Boas Práticas

Na **Suíça**, empresas e organizações com mais de 50 funcionários podem usar a [Logib](#), uma ferramenta gratuita do Escritório Federal para a Igualdade de Gênero (FOGE), para realizar avaliações objetivas de postos de trabalho. Os empregadores inserem dados individuais (por exemplo, idade, sexo, escolaridade, cargo, salário e níveis de responsabilidade), bem como requisitos para cada função (classificados de “muito baixo” a “muito alto”), abrangendo qualificações, autonomia e exigências do cargo. Por meio de análise de regressão, a Logib estima as disparidades salariais de gênero, controlando por fatores relacionados ao valor do cargo. Se a diferença salarial exceder 5%, a ferramenta sinaliza a existência de uma desigualdade salarial de gênero significativa. A Logib apoia tanto a análise ex-post da igualdade salarial de gênero quanto a criação ex-ante de estruturas salariais transparentes e neutras em termos de gênero. Para empresas e organizações com menos de 50 funcionários, o FOGE oferece a Argib, ferramenta que atribui pontuações às funções e compara a remuneração de postos de trabalho com pontuações semelhantes, sinalizando diferenças salariais significativas. Para incentivar o uso, as

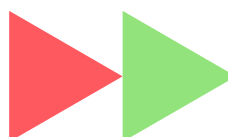
empresas suíças que participam de licitações públicas devem comprovar a ausência de discriminação salarial de gênero por meio da Logib ou da Argib.

Na **República Tcheca**, o Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais disponibiliza aos empregadores um conjunto de ferramentas, respaldadas pelo governo, para promover a equidade salarial. Entre elas, está uma versão personalizada da ferramenta suíça Logib, adaptada à legislação nacional tcheca e às condições do mercado de trabalho no país. A ferramenta permite que os empregadores realizem análises salariais neutras em termos de gênero, por meio da inserção de dados da empresa, para verificar se mulheres e homens recebem salários iguais por trabalho de igual valor. Para isso, utiliza critérios objetivos, como qualificações, autonomia e exigências do posto de trabalho, para então atribuir uma pontuação, que é então comparada à pontuação de outros postos de trabalho e aos salários efetivamente praticados. Além disso, a [Calculadora de Igualdade Salarial](#) permite que os indivíduos comparem seus rendimentos aos parâmetros nacionais, utilizando dados anonimizados da força de trabalho, com base em variáveis como ocupação, escolaridade, região e porte da empresa.

O Gabinete de Equidade Salarial da **província canadense de Ontário** disponibiliza um [conjunto de ferramentas estruturado em sete etapas](#) (2024), concebido para ajudar pequenas empresas a cumprirem a Lei de Equidade Salarial da província, por meio da realização de uma análise completa da equidade salarial. Esse guia prático orienta os empregadores nas etapas de identificação e agrupamento de classes de postos de trabalho; de determinação da predominância de gênero; de avaliação das funções com base em habilidades, esforço, responsabilidade e condições de trabalho; até a comparação da remuneração para garantir a equidade entre as classes de postos de trabalho ocupadas por mulheres e homens, majoritariamente. O processo é autogerenciado e apoiado por recursos como ferramentas de avaliação de postos de trabalho e vídeos instrutivos, tornando-o especialmente acessível para pequenas empresas. Seguindo essas etapas, as organizações podem promover práticas remuneratórias equitativas e alinhar-se aos padrões globais de justiça no ambiente de trabalho.

A Agência para a Igualdade de Gênero no Local de Trabalho (WGEA) do Governo da **Austrália** disponibiliza um [Guia de Análise da Disparidade Salarial de Gênero](#) (2025) que auxilia os empregadores no planejamento e na execução de análises de remuneração e de composição salarial. A WGEA também oferece uma Aula Magna online sobre Análise da Disparidade Salarial de Gênero, que auxilia os empregadores na coleta e no tratamento de dados para a análise da equidade salarial, no cálculo da disparidade salarial de gênero e na identificação dos fatores mais comuns que contribuem para essa disparidade (ver Quadro 3).

O Governo da **Nova Zelândia** disponibiliza um conjunto de ferramentas [online sobre disparidade salarial de gênero](#), que auxilia os empregadores na coleta de dados salariais, na inserção desses dados em uma ferramenta online para calcular a diferença salarial entre homens e mulheres e no preenchimento do questionário de autoavaliação, ajudando a entidade a tomar medidas corretivas quando necessário.



► Quadro 3. Promovendo a equidade salarial por meio de reformas industriais e legislativas na Austrália.

Nos últimos anos, a Austrália deu passos significativos no enfrentamento da desigualdade salarial de gênero sistêmica, particularmente em setores com predominância feminina, como a educação infantil, a atenção em saúde e os serviços sociais. Essas reformas combinam mudanças legislativas e medidas de igualdade mais amplas, visando reformular a forma como o trabalho é valorizado e remunerado em todo o país.

Um ponto de inflexão importante ocorreu com a **Lei de Alteração da Legislação do Trabalho Justo (Empregos Seguros, Melhor Remuneração), de 2022**, que incorporou a igualdade de gênero como objetivo central da Lei do Trabalho Justo, garantindo que ela seja considerada em todas as decisões relativas à fixação de salários e às relações trabalhistas adotadas pela Comissão de Trabalho Justo (Fair Work Commission - FWC). É importante destacar que a Lei também alterou Objetivos de **Normas Setoriais Modernas e Salários Mínimos**, exigindo que a igualdade de gênero seja considerada quando a FWC proferir decisões destinadas a eliminar a subvalorização histórica do trabalho em setores com predominância feminina e assegurar a igualdade de remuneração por trabalho de valor igual ou comparável.

Com base nesse marco, a FWC iniciou uma revisão abrangente de cinco normas setoriais que abrangem áreas predominantemente femininas. Essas Normas Setoriais – que englobam profissionais de saúde, cuidados comunitários, serviços infantis, trabalhadores da saúde dos povos aborígenes e farmácia – foram identificadas como historicamente subvalorizadas devido a preconceitos de gênero sobre a natureza do trabalho de cuidado e de apoio.

Até **abril de 2025**, a FWC já havia reconhecido formalmente evidências de subvalorização baseada no gênero em todas as cinco Normas Setoriais. O primeiro resultado significativo foi um **aumento salarial de 14,1% para farmacêuticos**, a ser implementado progressivamente entre 2025 e 2027. Novas decisões para os demais setores são esperadas ao longo de 2025 e 2026. A FWC está atualmente em consulta com sindicatos, organizações de empregadores e outras partes interessadas para finalizar os reajustes salariais e as estruturas de classificação revisadas.

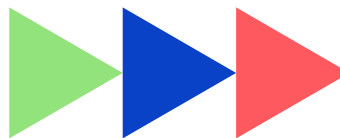
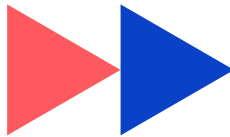
Além da reforma na fixação salarial, a legislação Empregos Seguros, Melhores Remunerações (Secure Jobs, Better Pay) reduziu as barreiras de acesso à **negociação coletiva multiempresarial**, visando apoiar e incentivar empregadores e trabalhadores que, por diversos motivos, encontram dificuldades para negociar no âmbito de uma única empresa. O setor de educação e cuidados na primeira infância, caracterizado pela predominância feminina e pela dependência das sentenças normativas, foi o primeiro a celebrar um acordo multiempresarial de negociação apoiada, nos termos da legislação "Empregos Seguros, Melhores Remunerações". O acordo garantiu um **aumento salarial de 15%** ao longo de dois anos.

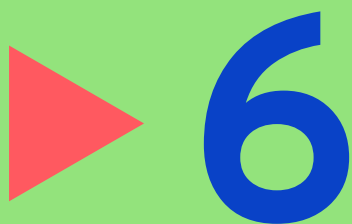
Fontes: [Fair Work Legislation Amendment \(Secure Jobs, Better Pay\) Act 2022](#); [Australia, Fair Work Commission, n.d.](#); [AEU 2025](#); [ACTU 2024](#).

As **organizações de empregadores e de trabalhadores** também apoiam ativamente seus membros no enfrentamento da disparidade salarial de gênero por meio de ferramentas e ações de conscientização. Alguns exemplos são apresentados na Tabela 3.

► Tabela 3. Exemplos de ferramentas de organizações de empregadores e trabalhadores

Organizações de empregadores	Organizações de trabalhadores
► Federação de Empregadores e Associações Empresariais do Camboja (CAMFEBA): Guia 3: Promoção da Igualdade no local de trabalho (2013) ► Associação de Empregadores da Indonésia (APINDO): Código de Práticas para Empregadores sobre Promoção da Igualdade e Prevenção da Discriminação no Trabalho na Indonésia (2013) ► Confederação Empresarial da China (CEC): Guia do Empregador sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento e a Prevenção da Discriminação no Trabalho na China (2011)	► IndustrialALL Global Union: conjunto de ferramentas sobre Equidade Salarial (2023) ► UITA: conjunto de ferramentas de Equidade Salarial (2023) ► ETUC: Negociando pela igualdade de remuneração por trabalho de igual valor: Lista de verificação da ETUC (2022) ► ETUC: Ferramentas para dismantelar a disparidade salarial de gênero ► Congresso Irlandês de Sindicatos, Relatório sobre a disparidade salarial de gênero: Orientações para os sindicatos sobre como reduzir a disparidade salarial de gênero e levar a questão para a negociação coletiva (2022) ► EPSU e ETUI: Transparência Salarial e o Papel da Avaliação e Classificação de Postos de trabalho Neutros em Relação ao Gênero no Serviço Público (2021)





Políticas de transparência salarial

Por que são importantes

Políticas e ferramentas de transparência salarial estão sendo cada vez mais utilizadas em diversos países para reduzir as desigualdades de gênero na remuneração. O principal argumento é que **melhorar o acesso a informações sobre remuneração** ajuda a combater as assimetrias informacionais entre empregadores e trabalhadores, facilitando, assim, a detecção e a correção da discriminação salarial baseada no gênero ([OIT 2022a](#)).

- **Perspectiva do empregador:** as ferramentas de transparência apoiam os esforços para identificar e abordar as disparidades salariais de gênero, melhorando tanto o funcionamento e a reputação da organização quanto o seu desempenho.
- **Perspectiva do trabalhador:** as políticas de transparência empoderam os trabalhadores e as suas organizações, ao fornecerem as informações necessárias para negociar salários de forma justa e contestar possíveis práticas salariais discriminatórias.
- **Perspectiva do governo:** essas políticas ajudam a identificar quando, onde e como combater as disparidades salariais de gênero.

Pesquisas indicam que políticas de transparência salariais bem concebidas podem reduzir significativamente disparidades salariais de gênero e gerar efeitos positivos no aumento da retenção da força de trabalho, na moral e no comprometimento com a empresa, bem como na melhoria da reputação perante os consumidores ([Stofberg, Bussin and Mabaso 2022](#); [Psico-smart 2024](#)).

Na **Áustria, Dinamarca, Canadá** e no **Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte**, as políticas de transparência levaram a reduções mensuráveis nas disparidades remuneratórias entre homens e mulheres (Böheim and Gust 2021; Beddensen et al. 2022; Baker et al. 2023; Duchini et al. 2020).

Nos **Estados Unidos da América**, a proibição de questionar o histórico salarial aumentou a parcela de empregadores que publicam faixas salariais em anúncios de emprego – resultando em salários mais elevados para as mulheres (Bessen et al. 2024)

Algumas críticas comuns à legislação sobre transparência remuneratória referem-se aos custos associados ao cumprimento e aos postos de trabalho administrativos para os empregadores, às preocupações com a privacidade em relação à contratação individual, e ao potencial de redução dos salários dos homens ([OIT 2022a](#)). No entanto, quando as medidas de transparência são bem concebidas, adaptadas aos contextos nacionais e acompanhadas de orientações, elas produzem resultados positivos ao mesmo tempo que mantêm os riscos sob controle.



Princípios orientadores e etapas práticas

Embora as intervenções de transparência salarial possam assumir diferentes formas (ver quadro 4), alguns princípios fundamentais orientam tanto o propósito quanto a estrutura dos marcos de transparência – independentemente de serem legalmente obrigatórios, uma iniciativa corporativa voluntária ou um acordo negociado por sindicatos.

► Quadro 4. Exemplos de medidas de transparência salarial

- Permitir que os funcionários solicitem e acessem informações sobre os níveis salariais da sua empresa.
- Exigir que os empregadores divulguem informações salariais individuais aos funcionários.
- Exigir que os empregadores divulguem o salário de uma vaga anunciada aos candidatos, seja durante o processo de entrevista ou nos anúncios de emprego.
- Proibir que os empregadores solicitem o histórico salarial de um funcionário ou de um candidato a emprego.
- Criar um órgão independente para emitir aos empregadores a certificação de igualdade salarial, desde que cumpram determinados requisitos de remuneração neutra em termos de gênero.
- Obrigar empresas com determinado número mínimo de funcionários (por exemplo, 50) a publicar informações sobre gênero e remuneração em suas organizações.
- Realizar auditorias regulares de gênero e remuneração em empresas que atingem um patamar mínimo de funcionários.
- Realizar avaliações salariais regulares nas empresas com a participação de representantes dos trabalhadores.
- Promover a discussão sobre igualdade remuneratória e auditorias remuneratórias durante a negociação coletiva.

Fonte: [OIT 2022](#).

1. Adotar requisitos claros: envolve estabelecer formatos padronizados para definir quais informações precisam ser compartilhadas (por exemplo, faixas salariais, estruturas de remuneração e dados sobre equidade salarial), a frequência com que devem ser relatadas e quem é o responsável. Os requisitos podem ser proporcionais ao porte da organização, ao setor da atividade e ao ambiente regulatório.

2. Envolver os parceiros sociais: O envolvimento desses parceiros é essencial para a implementação eficaz das medidas de transparência salarial. Em muitos países,¹⁵ a legislação sobre transparência inclui disposições para consulta entre representantes de empregadores e trabalhadores, juntamente com obrigações legais de informar e consultar representantes de trabalhadores e de integrar dados de transparência salarial nos processos de negociação coletiva ([OIT 2022a](#)). De modo geral, o envolvimento dos parceiros sociais fomenta a confiança entre empregadores e trabalhadores, fortalece a legitimidade dos esforços de transparência e favorece a resolução colaborativa de problemas quando são identificadas disparidades salariais. Os parceiros sociais podem contribuir em diversas etapas, incluindo:

15 Para mais exemplos, consulte OIT ([2022a](#)), página 12.

- Elaborar ou aprovar relatórios de transparência salarial e revisar os sistemas internos de avaliação de postos de trabalho, garantindo sua precisão e aceitação.
- Garantir estruturas de classificação e progressão profissional neutras em matéria de gênero, contribuindo assim para preservar a equidade nas carreiras e suas trajetórias e nas promoções.
- Desenvolver conjuntamente programas de capacitação para informar funcionários e gerentes sobre os princípios da igualdade salarial, como interpretar dados salariais e os direitos legais previstos na lei de transparência.

Na **Islândia**, uma [Certificação de Igualdade Salarial](#) foi desenvolvida conjuntamente por sindicatos, organizações de empregadores e representantes do governo com o objetivo de prevenir a discriminação salarial e viabilizar a certificação. Em muitos países, as organizações de empregadores apoiam as empresas, especialmente as MPMEs, no cumprimento de suas obrigações de transparência e na implementação de estratégias de equidade. Da mesma forma, por meio do diálogo social, campanhas e acordos coletivos, os sindicatos contribuíram para assegurar conquistas legislativas e políticas de trabalho mais equitativas que, na prática, apoiam a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor ([ITUC 2023](#)). Nos **países nórdicos**, os sindicatos desempenham há muito tempo um papel educativo, ajudando os trabalhadores a compreender os sistemas salariais e a questionar as desigualdades. Na **Alemanha**, a [Lei de Transparência nas Estruturas Salariais](#), de 2017, confere aos empregados o direito à informação sobre sua remuneração e utiliza os conselhos de empresa – parte da infraestrutura de parceiros sociais – como mecanismo de aplicação.

3. Garantir a conformidade: Incentivos, planos de ação e penalidades desempenham papel significativo na promoção do cumprimento dos padrões de igualdade salarial. Embora as sanções financeiras sejam comuns, muitas jurisdições utilizam medidas não financeiras – como mecanismos de divulgação pública, planos de ação obrigatórios ou auditorias de igualdade salarial – para alcançar um impacto mais amplo. As certificações em matéria de igualdade de gênero concedidas a empregadores servem como incentivos adicionais, encorajando as organizações a avaliar e corrigir as disparidades salariais ([OCDE 2023](#)).

4. Aproveitar as ferramentas digitais: As novas tecnologias podem ajudar as empresas a cumprir suas tarefas de relatórios com mais rapidez e menor custo, além de possibilitar formatos e critérios uniformes entre empresas e ao longo do tempo. Seu uso também torna o processo de elaboração de relatórios mais eficiente, transparente e replicável. Isso é especialmente relevante para pequenas empresas, que carecem de capacidade interna de RH. Além disso, ferramentas sofisticadas de análise de dados podem ir além de simples comparações de gênero, examinando disparidades remuneratórias em múltiplas dimensões demográficas, incluindo etnia, deficiência e idade. A efetividade das tecnologias e da IA depende de salvaguardas capazes de controlar o viés de gênero e outros vieses, bem como de assegurar a equidade ([OIT 2022a](#)). Essas salvaguardas devem ser implementadas em consulta com os representantes dos trabalhadores.



Na **Bélgica**, os conselhos empresariais ou os delegados sindicais examinam o relatório de análise salarial para avaliar se a empresa adota uma política salarial neutra em termos de gênero. Os conselhos empresariais podem sugerir a nomeação de um mediador dos trabalhadores.

Na **Lituânia**, as empresas com mais de 20 trabalhadores devem discutir o programa de igualdade de oportunidades com um conselho empresarial.

Em **Luxemburgo**, a transparência salarial faz parte do diálogo social a nível empresarial. O Código do Trabalho exige que os gestores informem e consultem os representantes dos trabalhadores e da igualdade, fornecendo dados desagregados por sexo sobre contratações, promoções, transferências, demissões, remuneração e formação ([OIT 2022a](#)).



A transparência é importante para a justiça e prestação de contas, mas não deve ocorrer às custas da **violação das leis de privacidade nem da exposição de dados empresariais sensíveis**. É preciso encontrar um equilíbrio entre abertura e proteção.

A abordagem utilizada pelo **Reino Unido** de divulgar publicamente as disparidades salariais de gênero das empresas – e destacar casos de descumprimento – tem-se mostrado altamente eficaz. Em 2023, o número de empresas que não reportaram os seus dados caiu 71 por cento, reduzindo-se a apenas oito empresas, apesar de não ter havido aplicação de multas. Isto sugere que a responsabilização pública, por si só, pode gerar uma conformidade significativa ([James 2024](#)).

Na **Itália**, empresas que elaboram o seu relatório de igualdade e cumprem critérios específicos de igualdade de gênero – incluindo a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor – podem candidatar-se à [Certificação de Igualdade de Gênero](#). As empresas certificadas beneficiam de uma redução de 1% nas contribuições patronais para a segurança social (até 50,000 € por ano) e recebem “pontuações de mérito” em processos de contratação pública ou em candidaturas a financiamento ([IOE 2023](#)).

Exemplos de Boas Práticas:

No **Brasil**, o [Decreto nº 11.795/2023](#) foi promulgado para regulamentar a [Lei da Igualdade Salarial - Lei nº 14.611](#), exigindo que empresas privadas com 100 ou mais funcionários apresentem relatórios semestrais ao Ministério do Trabalho e Emprego. Os relatórios devem incluir dados detalhados dos empregados, como postos de trabalho (alinhados à Classificação Brasileira de Ocupações), bem como a discriminação em todas as formas de remuneração, incluindo salários, gratificações, comissões, horas extras, adicional noturno, indenizações por rescisão contratual, férias, gorjetas e quaisquer outros rendimentos previstos em lei ou em negociação coletiva. Além disso, as empresas devem divulgar suas abordagens de diversidade e inclusão, abrangendo áreas como planos de carreira e remuneração, critérios de promoção, incentivos à contratação de mulheres, equilíbrio de gênero em postos de trabalho de liderança e apoio ao cuidado familiar. Os relatórios devem ser entregues em fevereiro e agosto e publicados em março e setembro. O descumprimento pode resultar em multas de até 3% da folha de pagamento da empresa, limitadas ao equivalente salarial de 100 funcionários. Em casos comprovados de discriminação salarial, os empregadores devem indenizar o(a) empregado(a) afetado(a), pagar multas de até dez vezes o salário corrigido e apresentar um plano de ação para a equidade salarial entre gêneros em até 90 dias. Esse plano deve incluir medidas corretivas com cronogramas, capacitação em equidade salarial e engajamento com sindicatos ou com representantes dos trabalhadores. Em 2025, o Brasil publicou seu terceiro [Relatório de Igualdade Salarial](#) e um comitê gestor específico está sendo instituído para supervisionar a implementação do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral.

Em 2023, a **União Europeia** adotou a [Diretiva sobre Transparência Remuneratória](#), que exige que os Estados-Membros implementem medidas para assegurar a transparência salarial até junho de 2026. As principais disposições incluem a divulgação obrigatória das faixas salariais nos anúncios de emprego, a proibição de questionamentos sobre o histórico salarial dos candidatos e o direito dos funcionários de acessar informações sobre seus próprios salários e sobre a média salarial de postos de trabalho comparáveis. Empregadores com 100 ou mais funcionários devem reportar regularmente dados sobre a diferença salarial entre homens e mulheres e, quando uma diferença de 5 % ou mais não puder ser justificada objetivamente, torna-se obrigatória a avaliação conjunta da remuneração com representantes dos trabalhadores. A Diretiva também introduz critérios padronizados para a avaliação de postos de trabalho e a progressão na carreira, bem como mecanismos de fiscalização e penalidades para casos de descumprimento ([OCDE 2023](#)).

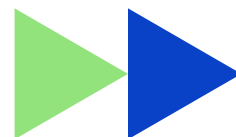
Desde a introdução do [Índice de Igualdade de Gênero](#) em 2019, a **França** vem aumentando de forma constante seus níveis de conformidade. Em 2024, todas as empresas com 50 ou mais funcionários foram obrigadas a publicar uma pontuação de igualdade de gênero. O índice funciona com base em um sistema de pontos, calculando a pontuação da empresa numa escala de 0 a 100 pontos, em que 100 pontos representam a ausência de disparidade salarial de gênero na empresa. As empresas que não atingirem o limite mínimo de 75 pontos dispõem de um prazo de três anos para alcançá-lo. Nesse caso, os empregadores devem negociar com os representantes dos trabalhadores medidas de melhoria.

Os mecanismos de aplicação da norma incluem multas de até 1% da folha de pagamento da empresa em caso de descumprimento, bem como notificações formais para planos de ação inadequados – ou inexistentes. Estas medidas têm contribuído para assegurar uma melhoria progressiva na conformidade (Smith-Vidal e De Pelet 2024).

Na **Finlândia**, o [Acordo Coletivo para Servidores Cíveis e Empregados Públicos](#) – negociado entre sindicatos e o Escritório do Empregador do Estado – inclui disposições que promovem a transparência salarial. Os funcionários podem solicitar informações sobre a remuneração e os componentes salariais de colegas que desempenham funções semelhantes quando houver suspeita de discriminação salarial e tais dados forem necessários para avaliá-la. Os sindicatos apoiam esse direito, auxiliando os funcionários na solicitação e na interpretação das informações. O acordo está em consonância com [a Lei sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens](#) da Finlândia, que reforça o direito à comparação remuneratória em casos suspeitos de discriminação por gênero.

Na **Irlanda**, a [Lei de Informação sobre a disparidade salarial de gênero](#) de 2021 exige que os empregadores publiquem informações relativas à disparidade salarial de gênero em suas organizações. A obrigação de relatar informações começou em 2022 para empregadores com mais de 250 funcionários e, em 2024, foi estendida para incluir aqueles com mais de 150 funcionários. Em 2025, a exigência de reporte passou a se aplicar a empregadores com mais de 50 funcionários. Um banco de dados centralizado para relatórios está sendo desenvolvido, que permitirá que os empregadores registrem suas contas e enviem seus relatórios.

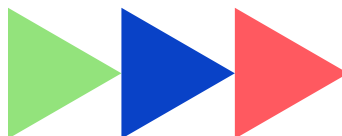
Em 2025, o Governo da **Zâmbia** implementou a [Política de Remuneração do Setor Público](#) para enfrentar as desigualdades e as inconsistências históricas em salários e condições de serviço entre as Instituições do Estado. A política introduz mecanismos mais transparentes, eficientes e sensíveis à questão de gênero para a determinação de vantagens adicionais. Recuadro 5. Ampliación del alcance de la equidad salarial más allá del género



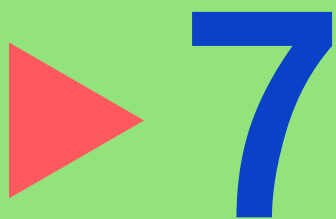
► Quadro 5. Ampliar o escopo da equidade remuneratória para além do gênero

Além dos relatórios sobre a disparidade remuneratória de gênero, a atenção vem se voltando cada vez mais para outras formas de desigualdade salarial, com o apoio a medidas de transparência e ao uso de dados remuneratórios desagregados (quando disponíveis). Vários países estão explorando ou implementando medidas que exigem ou incentivam a coleta, divulgação e análise de informações remuneratórias por etnia, raça e deficiência, refletindo um compromisso mais amplo com a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Por exemplo:

- No **Brasil**, a legislação sobre igualdade salarial, aprovada em 2023, determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios por empresas com 100 (cem) ou mais empregados. O relatório é produzido pelo Ministério do Trabalho e emprego a partir de dados sobre a remuneração de mulheres e homens, desagregados por raça, etnia, nacionalidade e idade fornecidos pelas empresas, permitindo uma análise interseccional das disparidades salariais entre gêneros. Veja [Lei nº 14.611](#), de 2023, seção 5.
- No **Canadá**, a [Equi'Vision : Uma Ferramenta para a Equidade no Emprego](#) inclui dados sobre mulheres, povos indígenas, pessoas com deficiência e membros de minorias visíveis.
- A **Diretiva da UE sobre Transparência Salarial** baseia-se no conceito de interseccionalidade, reconhecendo que uma “abordagem interseccional é importante para compreender e abordar a disparidade remuneratória de gênero”. A Diretiva também estabelece que, no contexto da discriminação salarial baseada em gênero, deve ser possível que tribunais, instituições de igualdade ou outras autoridades competentes considerem uma combinação de fundamentos de discriminação na atribuição de indenizações, sanções, medidas de monitoramento e sensibilização.
- No **Governo do Reino Unido**, o programa **Disability Confident** incentiva as empresas a se comprometerem com práticas inclusivas de contratação e retenção, incluindo o monitoramento das disparidades remuneratórias relacionadas à deficiência. No Reino Unido, alguns empregadores relatam voluntariamente [as disparidades salariais étnicas](#) utilizando estruturas como o [Guia de Relatórios de Disparidades Salariais Étnicas do Chartered Institute of Personnel and Development](#).







Políticas de remuneração adequadas

Por que são importantes

Os salários mínimos – sejam eles fixados por lei ou por meio de acordos coletivos – estão entre os instrumentos do mercado de trabalho mais comuns em todo o mundo ([OIT 2020](#)). Quando bem concebidos e amplamente aplicados, podem comprimir a distribuição salarial desde a base, ajudando a reduzir a desigualdade geral e a diminuir a disparidade salarial de gênero ([OIT 2018b](#)). Esse efeito é particularmente relevante para a igualdade de gênero, visto que as mulheres estão sobrerrepresentadas em empregos de baixa remuneração e, portanto, se beneficiam da implementação eficaz de salários mínimos legais ou negociados. Para se tornarem eficazes, essas políticas devem evitar discriminação direta ou indireta – como níveis salariais mais baixos ou falta de cobertura em setores predominantemente femininos, como o trabalho doméstico e a agricultura ([OIT 2018a](#)).

Princípios orientadores e etapas práticas

As políticas de salário mínimo podem ser eficazes na redução da disparidade salarial de gênero, ao mesmo tempo em que preservam o emprego e a sustentabilidade das empresas, quando concebidas e implementadas de forma a maximizar seus benefícios.

- **Nível adequado:** As políticas de salário mínimo devem ser cuidadosamente calibradas. Se forem fixadas sem considerar os fatores econômicos, podem acarretar consequências indesejáveis, como perda de empregos, redução da jornada de trabalho, aumento da informalidade ou pressão adicional sobre as empresas, especialmente as de pequeno porte. Por essas razões, a Convenção da OIT sobre Fixação de Salários Mínimos, de 1970 (nº 131), enfatiza que a fixação salarial deve equilibrar as necessidades dos trabalhadores com os fatores econômicos por meio da participação plena e efetiva dos representantes das organizações de empregadores e trabalhadores. Ainda assim, em muitos países, os salários mínimos permanecem abaixo da linha da pobreza ([OIT 2020](#)) e não garantem um padrão de vida digno, conforme definido no conceito de **salário digno**. Nesse sentido, os princípios fundamentais da OIT para os processos de fixação salarial incluem a promoção da progressão gradual dos salários mínimos para salários dignos (ver quadro 6).



► **Quadro 6. O conceito de salário digno e sua dimensão de igualdade de gênero**

O conceito de salário digno corresponde:

- Ao nível salarial necessário para assegurar um padrão de vida digno aos trabalhadores e às suas famílias, levando em consideração as circunstâncias do país e calculado com base no trabalho realizado durante a jornada normal de trabalho;
- A um valor calculado de acordo com os princípios da OIT para a estimativa do salário digno;
- A um objetivo a ser alcançado através do processo de fixação de salários, em conformidade com os princípios da OIT sobre fixação de salários ([OIT 2024 b](#))

As políticas salariais, incluindo o salário mínimo e os debates em torno do salário digno, podem desempenhar um papel importante na redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres, especialmente porque as mulheres estão sobrerrepresentadas em empregos de baixa remuneração. Quando os marcos de fixação salarial são concebidos com atenção à igualdade de gênero e à não discriminação, podem aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e combater a desvalorização histórica do trabalho feminino.

Para fins analíticos e de formulação de políticas, as estimativas de salário digno podem ajudar a evidenciar a diferença entre os níveis salariais vigentes e o que é necessário para atender às necessidades básicas das pessoas trabalhadoras e de suas famílias.

As escolhas metodológicas em tais estimativas – especialmente aquelas relacionadas a necessidades como alimentação, moradia, transporte, saúde e, particularmente, cuidados como o cuidado infantil – são especialmente relevantes sob a perspectiva de gênero. Dada a carga desproporcional de trabalho de cuidado não remunerado assumida pelas mulheres, incluir as necessidades de cuidado e o custo dos serviços de cuidado nos cálculos do salário digno é essencial para orientar políticas salariais que promovam o acesso das mulheres a um trabalho decente.

Ao mesmo tempo, o marco normativo da OIT concentra-se na fixação de salários mínimos, conforme estabelecido na Convenção da OIT sobre a Fixação de Salários Mínimos, de 1970 ([n.º 1970](#), [131](#)). A Reunião de Peritos da OIT sobre Políticas Salariais, realizada em 2024, confirmou que, embora o conceito de salário digno possa ser um parâmetro útil para o diálogo, não constitui uma norma vinculante. Em vez disso, o progresso deve ocorrer por meio do fortalecimento dos salários mínimos legais e dos processos de negociação coletiva.

A operacionalização da adequação salarial, portanto, deve ocorrer no âmbito mais amplo das instituições que realizam a fixação salarial – dos mecanismos de diálogo social, incluindo a negociação coletiva –, garantindo, ao mesmo tempo, a coerência com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor

Fonte: [OIT 2024c](#).

- **Elaboração de políticas com perspectiva de gênero:** Os sistemas de salário mínimo devem ser concebidos cuidadosamente para considerar seus impactos diferenciados sobre homens e mulheres. Isso inclui a análise de dados desagregados por gênero durante a formulação de políticas e a garantia de que os valores do salário mínimo não reforcem, inadvertidamente, as desigualdades de gênero já existentes (por exemplo, estabelecendo níveis salariais mais baixos para setores com trabalhadoras predominantemente femininas ou excluindo de sua cobertura ocupações predominantemente femininas, como o trabalho doméstico) ([OIT s.d.](#)).
- **Simplicidade e transparência:** Embora a maioria dos países tenha estabelecido um salário mínimo por meio de legislação, as estruturas desses sistemas variam amplamente. Alguns países aplicam uma taxa única a toda a economia, enquanto outros diferenciam os valores com base no setor, na

ocupação, na idade ou em outras características do mercado de trabalho. Embora sistemas adaptados possam atender às condições específicas do mercado, uma estrutura de salário mínimo mais simples e transparente – idealmente com uma taxa única ou com variações limitadas e claramente justificadas – oferece diversas vantagens. A simplicidade aumenta a clareza e a previsibilidade para empregadores e trabalhadores, além de promover maior conformidade (principalmente em países com capacidade administrativa limitada) e de reduzir o risco de discriminação indireta. Sistemas salariais complexos ou muito desagregados podem prejudicar desproporcionalmente as mulheres, quando salários abaixo do mínimo são aplicados a setores ou ocupações em que as mulheres são sobrerrepresentadas. Garantir uma estrutura salarial direta e equitativa pode, portanto, fortalecer tanto a igualdade de gênero quanto a exigibilidade jurídica ([Rubery 2003](#) ; [OIT 2017](#)).

► **Mecanismos regulares e inclusivos de ajuste:**

Revisões periódicas do salário mínimo, que envolvem o diálogo social entre organizações representativas de empregadores e trabalhadores, ajudam a garantir que os níveis salariais permaneçam adequados ao longo do tempo e sensíveis às mudanças no custo de vida, sem ameaçar os empregos nem a sobrevivência das empresas ([OIT 2022b](#)).

- **Fortalecer a conformidade e a fiscalização:** A efetiva aplicação das leis de salário mínimo é fundamental para reduzir a disparidade remuneratória de gênero. Pesquisas demonstram impactos significativamente maiores onde a fiscalização é robusta ([Bargain, Doorley e Van Kerm 2019](#)). Sem ela, especialmente em setores marcados pelo trabalho informal ou de baixa remuneração (onde as mulheres são sobrerrepresentadas), os benefícios permanecem, em grande medida, teóricos. Fortalecer a conformidade exige uma abordagem multidimensional e com perspectiva de gênero: campanhas de conscientização pública; organizações de trabalhadores e empregadores mais fortes; e sistemas de inspeção do trabalho e de resolução de reclamações mais robustos. Os esforços devem se concentrar em setores com alta participação feminina e baixos níveis de conformidade ([OIT 2013](#); [Bargain Doorley e Van Kerm 2019](#)).



Em muitos países, as leis do salário mínimo excluem certos trabalhadores, como os trabalhadores agrícolas e domésticos. Em 2020, 25.8 milhões de pessoas **trabalhadoras domésticas** foram totalmente excluídas da cobertura do salário mínimo – apesar de existir um salário mínimo definido – enquanto mais de 6.5 milhões trabalham em países onde o salário mínimo legal para trabalhadores domésticos é inferior ao de outros trabalhadores ([OIT 2021a](#)). Estas exclusões contribuem para as disparidades remuneratórias de gênero e exigem uma abordagem com perspectiva de gênero na política de salário mínimo para garantir uma proteção justa e inclusiva a todos os trabalhadores, especialmente aqueles em empregos vulneráveis ou informais.

Exemplos de Boas Práticas:

Na **Costa Rica**, o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é fixado em 40% inferior ao de outras ocupações não qualificadas. No entanto, [a Resolução CNS-RG-2-2019](#) do Conselho Nacional de Salários, emitida em 24 de junho de 2019, estabeleceu um processo gradual para eliminar essa disparidade. O plano visa equiparar o salário mínimo dos trabalhadores domésticos ao das ocupações não qualificadas ao longo de um período de 15 anos, com término em 2034. Uma revisão intermediária das condições socioeconômicas e trabalhistas do país está agendada para 2025, a fim de avaliar a viabilidade de reduzir esse prazo.

No **Egito**, importante produtor mundial de jasmim – ingrediente essencial na fabricação de perfumes –, o Governo, os processadores de jasmim e os sindicatos chegaram a um acordo histórico em julho de 2025 sobre



Mesmo quando as leis do salário mínimo têm aplicação universal, a fragilidade na fiscalização limita o seu impacto. **Trabalhadoras e trabalhadores informais**, que frequentemente recebem abaixo do salário mínimo legal e, em alguns países, são em grande parte, mulheres, tendem a apresentar elevadas disparidades remuneratórias de gênero. Embora os salários mínimos possam influenciar indiretamente os rendimentos no setor informal (o chamado "efeito farol"), não são suficientes, por si só, para reduzir essa disparidade ([OIT 2020](#)). Em economias com grandes setores informais, são necessárias medidas complementares – como o apoio à transição para o emprego formal. ([OIT 2025a](#)).

o primeiro salário digno do setor, após consultas tripartites facilitadas pela OIT. O salário mensal acordado, de 9.309 libras egípcias (aproximadamente US\$ 191), baseado na metodologia de cálculo do salário digno da OIT, será implementado gradualmente. Essa iniciativa, apoiada pela Associação de Trabalho Justo (Fair Labor Association) e pelas principais casas de fragrâncias, visa não apenas garantir uma remuneração digna para colhedores de jasmim – em sua maioria, mulheres e crianças que fazem a colheita à noite –, mas também reduzir a dependência do trabalho infantil, melhorando a renda familiar. A OIT forneceu apoio técnico, análise de dados e um roteiro para a implementação gradual, contribuindo para fomentar um diálogo social efetivo e o progresso sustentável no setor ([OIT 2025b](#)).

No **Quênia**, as [regulamentações salariais](#) alteradas em 2024 fixaram o salário mínimo mensal das trabalhadoras domésticas em 16.113,75 xelins quenianos (aproximadamente US\$ 129), mas muitos trabalhadores de baixa renda – especialmente mulheres – ganham apenas US\$ 50 por mês. Os sindicatos têm se concentrado em conscientizar sobre o valor do trabalho das mulheres e pressionam pela plena aplicação das leis de salário mínimo, com inclusão expressa dessas garantias nos contratos de trabalho das trabalhadoras domésticas ([Pillinger 2023](#)).

Nas **Ilhas Maurício**, as trabalhadoras da limpeza – predominantemente mulheres – das escolas públicas ganhavam apenas US\$ 42 por mês em 2017. A Confederação dos Trabalhadores dos Setores Público e Privado (CTSP) organizou greves de fome e outras mobilizações para exigir melhores condições de trabalho, o que levou à implementação de um salário mínimo nacional em janeiro de 2018. Esse mecanismo de fixação salarial é supervisionado pelo Conselho Consultivo Nacional de Salários, que reúne representantes de trabalhadores e de empregadores. Como resultado de negociações contínuas, em 2023, o salário mínimo nacional para as categorias mais baixas de trabalhadores passou a ser de 12.075 rúpias (US\$ 257) para 45 horas de trabalho semanais ([IndustriAll 2017](#); [ITUC 2023](#)).

Na **Namíbia**, a legislação sobre salário mínimo tem sido utilizada como instrumento para reduzir as disparidades remuneratórias de gênero. Inicialmente, os salários mínimos aplicavam-se apenas a setores selecionados, como a segurança, a agricultura, a construção civil e o trabalho doméstico. Para promover o crescimento salarial e enfrentar a desigualdade, o Governo anunciou, em 2024, a introdução de um salário mínimo nacional de N\$ 18 por hora, com vigência a partir de janeiro de 2025. Essa reforma foi precedida de amplas consultas com parceiros sociais e implementada gradualmente para garantir que os salários sustentassem padrões de vida adequados, mantendo-se, ao mesmo tempo, sustentáveis para as empresas. O novo salário mínimo nacional está alinhado com objetivos de desenvolvimento mais amplos, incluindo o [Plano de Prosperidade Harambee \(2021-2025\)](#), e foi elaborado com o apoio técnico da OIT. É importante ressaltar que a medida também elevou os salários mínimos setoriais vigentes. Por exemplo, o salário mínimo para trabalhadoras domésticas – anteriormente fixado em N\$ 9,03 – aumentará gradualmente para N\$ 12 em 2025, N\$ 15 em 2026 e N\$ 18 em 2027. Essa abordagem escalonada visa proteger o emprego, garantindo, ao mesmo tempo, que as trabalhadoras domésticas alcancem progressivamente a paridade salarial com os demais setores.

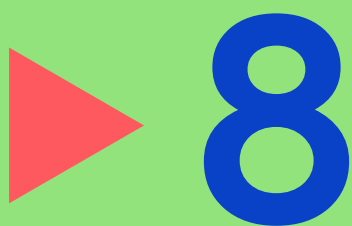
O **Panamá** aprovou um [Plano Nacional de Igualdade Salarial \(2022-2025\)](#) como medida para reativar o país após a pandemia de COVID-19. O Plano baseou-se no Decreto Executivo nº 74, que fixou os novos valores do salário mínimo por hora, conforme a atividade econômica, a ocupação e o porte da empresa, em todo o país.

A **África do Sul** introduziu um salário mínimo para trabalhadores domésticos em 2002 por meio da [Lei das Condições Básicas de Emprego](#). Após amplas consultas, alterou a [Determinação Setorial 7](#), que regulamentava as condições mínimas de emprego para trabalhadores domésticos, incluindo a jornada máxima de trabalho normal (45 horas semanais), os períodos de descanso diário e os dias de descanso obrigatórios. Esse marco atualizado estabeleceu diferentes salários mínimos com base nas horas trabalhadas e na região de emprego, com regras sobre pagamentos de salários e deduções limitadas (por exemplo, uma dedução máxima de 10% se houver alojamento fornecido, que deve atender a padrões básicos). Em 2018, a África do Sul adotou a [Lei do Salário Mínimo Nacional](#), passando para uma estrutura salarial unificada que substituiu as taxas setoriais específicas. Os trabalhadores domésticos, que inicialmente recebiam menos do que os de outros setores, viram seus salários aumentarem progressivamente até atingirem plena paridade com o salário mínimo nacional.

Na **Espanha**, o aumento do salário mínimo interprofissional é reconhecido como uma ferramenta política fundamental para combater a desigualdade e promover a igualdade de gênero, abordando as

causas estruturais da insegurança econômica e fomentando o crescimento inclusivo. Alinhado com esse compromisso, em 11 de fevereiro de 2025, o Conselho de Ministros aprovou um novo aumento do salário mínimo por meio do [Real Decreto 87/2025](#), que confere maior atenção, entre outros grupos, aos trabalhadores domésticos. Essa decisão resultou do consenso alcançado na Mesa de Diálogo Social dedicada ao tema, com a participação das duas principais confederações sindicais da Espanha: as Comissões Operárias (CCOO) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT).





Diálogo social

Por que é importante

O diálogo social – tendo a negociação coletiva em seu cerne,¹⁶ bem como o compartilhamento de informações, a consulta e a cooperação no local de trabalho – é uma ferramenta poderosa para promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e reduzir a disparidade salarial de gênero. Ao fomentar a confiança e a compreensão mútua entre empregadores e trabalhadores, o diálogo social ajuda a moldar políticas nacionais e práticas no local de trabalho que reflitam as necessidades das empresas e a realidade dos trabalhadores. O diálogo também pode combater tanto a discriminação direta quanto a indireta, ao possibilitar a negociação de salários e de condições de trabalho equitativas. Tanto o diálogo social tripartite quanto o bipartite, em particular a negociação coletiva, são mecanismos fundamentais para a operacionalização dos salários, pois desempenham papel fundamental no aumento dos salários dos trabalhadores com menores rendimentos – frequentemente mulheres – e, assim, contribuem para a redução das disparidades salariais de gênero (OIT 2022c).

O diálogo social também cria espaço para soluções mais abrangentes que promovem a igualdade de gênero, como cargas horárias de trabalho mais flexíveis, licença parental e apoio ao transporte e aos cuidados com os filhos. Essas medidas não apenas promovem a igualdade de gênero, mas também melhoram a retenção de talentos, a satisfação dos funcionários e a produtividade, além de contribuir para a redução da disparidade salarial de gênero.

Princípios orientadores e etapas práticas

Para aproveitar plenamente o potencial do diálogo social na promoção da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, é necessário que determinadas condições estejam presentes. Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT constituem direitos e condições habilitadoras essenciais para a concretização dos objetivos estratégicos da OIT.¹⁷ Além disso, a proteção, a promoção e o respeito ao direito à liberdade sindical, bem como o reconhecimento efetivo da negociação coletiva, têm particular importância para viabilizar a consecução desses objetivos estratégicos, especialmente em relação ao diálogo social e ao tripartismo (OIT 2024d).

▶ Participação inclusiva e representativa:

As organizações de empregadores e de trabalhadores precisam estar bem representadas e capacitadas para integrar a igualdade de gênero às suas agendas. Assegurar a diversidade e o equilíbrio de gênero entre os representantes cria uma plataforma em que diferentes perspectivas são ouvidas e consideradas. As organizações de empregadores e de trabalhadores também podem desempenhar um papel importante na defesa da igualdade salarial e no apoio à disseminação de conhecimento sobre o tema.



Em contextos com grandes economias informais, muitas mulheres trabalhadoras permanecem fora das estruturas formais de negociação, limitando o seu acesso a discussões sobre equidade remuneratória. Da mesma forma, o aumento de diferentes formas de trabalho e do emprego remoto exige **modelos de diálogo mais inclusivos e flexíveis**, que garantam a representatividade de **todos** as trabalhadoras e trabalhadores.

- ▶ **Definição de agendas sensíveis ao gênero:** Questões relacionadas à igualdade de gênero devem ser integradas à agenda central do diálogo social e não tratadas como tópicos isolados. Isso requer a adoção de uma perspectiva de gênero em todas as discussões sobre salários, condições de trabalho, classificação de postos de trabalho e na promoção de políticas voltadas à identificação e eliminação tanto da discriminação direta quanto da indireta.

16 Os acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores estão incluídos no Artigo 2 da Convenção nº 100 como meios de aplicar o princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, juntamente com outros meios já mencionados – por exemplo, leis ou regulamentos nacionais, mecanismos legalmente estabelecidos ou reconhecidos para a determinação de salários, ou uma combinação desses vários meios.

17 Os objetivos estratégicos da OIT no âmbito da Agenda do Trabalho Decente são: promover o emprego; desenvolver e aprimorar a proteção social; fortalecer o diálogo social e o tripartismo; e respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

- **Transparência e diálogo orientado por dados:** Um diálogo social eficaz depende do acesso a dados confiáveis sobre remuneração, desagregados por gênero, e de estatísticas do local de trabalho. A transparência no compartilhamento desses dados permite discussões mais informadas, além de ajudar a identificar disparidades salariais e a acompanhar o progresso ao longo do tempo. Sem um diálogo baseado em evidências, os esforços de enfrentamento das desigualdades correm o risco de permanecer no plano simbólico, em vez de produzir efeitos substanciais.
- **Fortalecimento de capacidades e conscientização:** As organizações de empregadores e trabalhadores devem dispor de conhecimentos e habilidades para compreender as questões relacionadas à disparidade salarial de gênero e suas causas profundas. Isso inclui treinamento sobre vieses de gênero na avaliação de postos de trabalho, definição de salários e progressão na carreira, bem como conscientização sobre os marcos legais que respaldam a igualdade salarial e, de forma mais ampla, a participação das mulheres no mercado de trabalho.
- **Compromisso com a resolução conjunta de problemas:** O diálogo social deve fomentar uma abordagem colaborativa em que empregadores e trabalhadores elaborem, conjuntamente, soluções práticas e adaptadas ao contexto – como classificações de postos de trabalho neutras em termos de gênero, marcos para a equidade remuneratória, políticas salariais, regimes de trabalho flexíveis e políticas de licença parental – que promovam a igualdade e atendam às necessidades da força de trabalho e à realidade das empresas.
- **Engajamento e monitoramento contínuos:** Promover a igualdade de remuneração é um processo que exige diálogo constante e monitoramento regular. Estabelecer mecanismos de acompanhamento, avaliação e adaptação garante que os acordos se traduzam em mudanças concretas e que os desafios emergentes sejam abordados prontamente.
- **Marco jurídico e políticas públicas favoráveis:** Para que o diálogo social tenha impacto, ele deve ser sustentado por um arcabouço legal robusto e por políticas trabalhistas que garantam a igualdade de remuneração e proíbam a discriminação, bem como pela oferta de capacitação aos parceiros sociais. Estes, por sua vez, devem defender os marcos e promover o avanço da equidade salarial, por meio da formulação de soluções ajustadas ao contexto e da defesa de reformas políticas progressistas ([OIT 2022c](#) ; [OIT 2022a](#) ; [OCDE 2021a](#)).

Exemplos de Boas Práticas

Na **Bélgica**, a maioria das comissões bipartites mistas incluiu uma cláusula de não discriminação contra as mulheres em seus acordos coletivos setoriais. Em 2018, organizações de empregadores e trabalhadores do setor de saúde desenvolveram um sistema de avaliação e classificação de postos de trabalho que define os salários do setor. Nesse sistema, cada função é descrita, ponderada e, posteriormente, atribuída a categorias de postos de trabalho com base nas atividades e tarefas desempenhadas, visando estabelecer um sistema de remuneração neutro em termos de gênero ([OIT 2023a](#)).

No **Brasil**, o Governo vem promovendo o diálogo social para alavancar a igualdade salarial, por meio do lançamento de uma cartilha de negociação coletiva, elaborada para incentivar a inclusão de disposições sobre igualdade salarial em acordos sindicais e convenções coletivas setoriais. A iniciativa visa facilitar a integração do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor nas negociações coletivas no local de trabalho, fortalecendo sua implementação por meio do diálogo contínuo entre representantes de empregadores e trabalhadores ([EPIC 2025](#)).

Em 2022, o Governo do **Chile**, a Central Unitária dos Trabalhadores do Chile e 16 sindicatos do setor público acordaram medidas para reduzir a disparidade salarial de gênero. Um comitê bipartite foi constituído para analisar dados sobre a disparidade salarial e lançar projetos-piloto em três instituições públicas, utilizando o método neutro em termos de gênero na avaliação de postos de trabalho da OIT. Essa iniciativa deu continuidade a esforços anteriores, incluindo um projeto-piloto lançado em 2017, após acordo com a Associação Nacional dos Servidores Públicos ([ITUC 2023](#)).

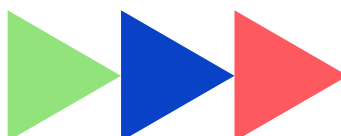
Na **Colômbia**, em 18 de julho de 2025, o Ministério do Trabalho emitiu a [Resolução nº 2025](#), que estabelece medidas para assegurar o reconhecimento efetivo da negociação coletiva no setor do

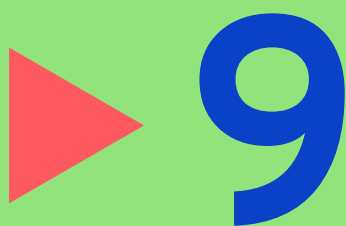
trabalho doméstico. Em consonância com a Convenção da OIT sobre as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, de 2011 (nº 189), a Resolução também determina a criação de uma mesa de diálogo social tripartite, constituindo um mecanismo formal de negociação entre empregadores, trabalhadores e o Estado, com vistas à melhoria das condições de trabalho das trabalhadoras domésticas. Esta Resolução constitui um passo fundamental de apoio à implementação da [reforma trabalhista adotada em junho de 2025 \(Lei 2466 de 2025\)](#) – que exige que todos os contratos de trabalho doméstico sejam formalizados por escrito e registrados, especificando salários e outras condições essenciais de trabalho, além de fortalecer as proteções relativas à jornada de trabalho, ao pagamento de horas extras e à demissão.

Na **Dinamarca**, alguns acordos setoriais incluem compromissos com a revisão e a adoção de sistemas de classificação de postos de trabalho neutros em termos de gênero, “com o objetivo de garantir a ausência de discriminação direta e indireta entre mulheres e homens”, bem como a disponibilização de dados salariais desagregados por gênero “para uso em consultas e na prestação de informações aos funcionários sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres na empresa”. Por exemplo, um acordo setorial no setor de serviços de alimentação estabeleceu princípios de transparência remuneratória entre os trabalhadores e definiu procedimentos de resolução de disputas e mecanismos de reparação para queixas de igualdade remuneratória ([Hayter e Bastida 2024](#)).

No setor bancário da **Itália**, o Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (CCNL Credito) – negociado entre sindicatos (como FABI e FISAC-CGIL) e a associação de empregadores (ABI) – inclui disposições para monitorar e promover a igualdade de gênero, incluindo a equidade remuneratória. No âmbito da empresa, são formadas comissões de igualdade, que contam com representantes sindicais e da administração para monitorar indicadores de gênero, incluindo disparidades salariais em funções comparáveis. Esses comitês têm acesso a dados salariais anonimizados e desagregados por gênero e podem solicitar informações detalhadas sobre pagamentos, revisar estruturas salariais e propor ações corretivas. Embora os funcionários, individualmente, não possam acessar diretamente as informações salariais de seus colegas, os sindicatos podem atuar em seu nome, possibilitando o acesso indireto a mecanismos de comparação salarial e de reparação ([ABI 2023](#)).

Em 2017, um [acordo coletivo](#) no setor de calçados de **Portugal** reestruturou a escala salarial para garantir salários-base iguais nos postos de trabalho relacionados à produção, em que as mulheres são a maioria. A nova estrutura classificou o trabalho em dez níveis e, posteriormente, em categorias profissionais, algumas com três níveis salariais (o primeiro sendo o mais alto e o terceiro o mais baixo). Os aumentos salariais foram aplicados em percentuais com base nesses níveis, equalizando efetivamente os salários-base e reduzindo a disparidade salarial de gênero. Trabalhadoras em postos de trabalho de menor remuneração e de predominância feminina, como costura, acabamento e assistência à montagem, tiveram aumentos salariais médios de 5,3% entre 2016 e 2017, enquanto os postos de trabalho de gerência média e sênior não receberam aumento ([OIT 2023a](#)).





Inspeções do trabalho com perspectiva de gênero

Por que são importantes

Os sistemas de inspeção do trabalho desempenham um papel vital no enfrentamento das desigualdades salariais de gênero, por meio de mecanismos diretos e indiretos, em conformidade com a Convenção da OIT sobre Inspeção do Trabalho, de 1947 (nº 81). Em primeiro lugar, os inspetores do trabalho podem identificar e abordar casos de discriminação salarial entre homens e mulheres, ao revisar dados salariais e estruturas organizacionais das empresas, recomendando ações corretivas para eliminar a disparidade salarial de gênero. Em segundo lugar, mesmo quando não visam diretamente a discriminação salarial, os inspetores do trabalho contribuem de forma mais ampla para a aplicação das leis trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores, o que pode ter implicações importantes para os rendimentos das mulheres, particularmente em setores de baixa remuneração. Por exemplo, o aumento da conformidade com as leis de salário mínimo – frequentemente facilitado pelas inspeções – pode beneficiar significativamente as mulheres, que são sobrerrepresentadas entre os trabalhadores de baixa remuneração ([OIT 2022d](#)).

Princípios orientadores e etapas práticas

Para que esses efeitos diretos e indiretos da inspeção do trabalho se materializem, é importante que sejam atendidas uma série de condições. Em conjunto, essas medidas permitem que os inspetores do trabalho atuem não apenas como executores da lei, mas também como agentes de mudança na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

- **O papel dos inspetores na aplicação da legislação de igualdade de gênero:** Para que os inspetores do trabalho contribuam significativamente para reduzir as desigualdades salariais de gênero, seu mandato deve abranger explicitamente todas as áreas da legislação trabalhista relevantes para a igualdade de gênero ao longo de todo o ciclo de emprego – desde o recrutamento e a contratação, passando pela promoção e progressão na carreira, até a rescisão e a indenização. Isso inclui a aplicação da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, o cumprimento das leis de transparência salarial e a proteção dos direitos relacionados à licença-maternidade, à licença-paternidade e a outras licenças familiares ou de cuidado, bem como medidas de saúde e segurança no trabalho (SST) sensíveis ao gênero e à prevenção e ao manejo da violência e do assédio. Os inspetores devem ser bem versados nessas disposições legais e estar preparados para agir em casos de descumprimento. Por essa razão, é essencial que as inspeções do trabalho sejam adequadamente financiadas e que os inspetores do trabalho recebam capacitação adequada para fortalecer a perspectiva de gênero em suas atividades ([OIT 2023b](#)).
- **Fortalecimento dos papéis preventivos e proativos:** Além da fiscalização, os inspetores do trabalho desempenham também um papel pedagógico e preventivo. Isso inclui a sensibilização, a consulta a empresas e a oferta de orientações sobre avaliações objetivas de postos de trabalho e sobre o uso de ferramentas de transparência salarial. Os inspetores também podem revisar as estruturas das empresas – como a composição de gênero da força de trabalho total e por categoria profissional – para detectar desequilíbrios sistêmicos, como a sub-representação de mulheres em postos de trabalho de liderança ([OIT 2023b](#)).
- **Aplicação de uma perspectiva de gênero ao cumprimento e à fiscalização salarial:** Ao avaliar o cumprimento do salário mínimo, os inspetores devem examinar se bônus, gratificações ou benefícios em espécie são distribuídos de forma equitativa, atentando-se a certas formas de compensação beneficiam desproporcionalmente homens ou mulheres. Devem também considerar se os arranjos de jornada de trabalho, os requerimentos de viagem ou outros fatores relacionados ao trabalho têm impactos diferenciados por gênero na remuneração líquida. Os instrumentos de fiscalização devem ser fortalecidos, incluindo mecanismos de tratamento de queixas, sanções e exigências de ações corretivas – como auditorias remuneratórias, revisões de políticas ou a renegociação de práticas discriminatórias de fixação salarial ([OIT 2023b](#)).

► **Promoção da paridade de gênero no recrutamento de inspetores do trabalho:**

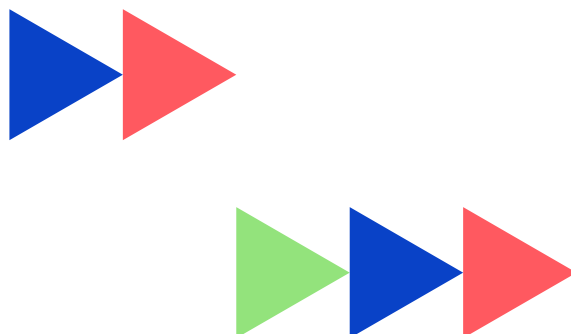
Garantir a igualdade de gênero na inspeção do trabalho começa pela melhoria da representação das mulheres entre os inspetores. Embora a maioria dos países não tenha barreiras legais que impeçam as mulheres de atuar como inspetoras do trabalho, a profissão continua sendo dominada por homens em muitos contextos. Alguns países, como a Dinamarca, promovem ativamente o recrutamento de mulheres, mas a representação equitativa das mulheres na inspeção do trabalho permanece a exceção, e não a norma ([OIT 2022d](#)).

Exemplos de Boas Práticas

Em **Portugal**, a Inspeção do Trabalho (ACT) desempenha um papel fundamental na fiscalização da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Nos termos [da Lei n.º 60/2018](#), que estabelece medidas para promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho fornece à ACT informações sobre a atividade social das empresas apresentadas pelos empregadores (Registros de Emprego). Com base nessas informações, uma vez identificadas disparidades salariais, as empresas são obrigadas a apresentar à ACT um plano de avaliação da disparidade salarial, descrevendo como as corrigirão. A não correção dessas disparidades – ou a não justificação da disparidade salarial – pode resultar em sanções. Em 2025, com base nos dados dos Registros de Emprego, a ACT lançou uma campanha nacional de inspeção e emitiu notificações correspondentes a cerca de 4.000 empresas ([Portugal, ACT 2025](#)).

Em 2024, o Ministério do Trabalho e Previdência Social do **México** introduziu um [Protocolo de Inspeção do Trabalho com Perspectiva de Gênero](#), para auxiliar os inspetores na identificação de discriminação de gênero no ambiente de trabalho. O protocolo inclui uma lista de documentos a serem verificados, além de um questionário estruturado para entrevistas com até 15 funcionários por inspeção, em empresas com mais de 105 trabalhadores. As principais perguntas abordam experiências de discriminação, incluindo as relacionadas a salários, violência e assédio, bem como práticas de contratação relacionadas à gravidez. Caso sejam identificadas preocupações, os inspetores aprofundam a apuração por meio de novas indagações. O protocolo é utilizado tanto em inspeções agendadas quanto em não agendadas.

Na **Islândia**, as inspeções do trabalho desempenham papel fundamental na aplicação da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, por meio do sistema obrigatório de certificação de igualdade de remuneração adotado no país. Os inspetores do trabalho são responsáveis por verificar se as empresas com 25 ou mais funcionários possuem certificação válida de acordo com a [Norma Nacional de Igualdade de Remuneração](#), que exige que os empregadores demonstrem que suas práticas de fixação salarial estão livres de vieses de gênero. Durante as inspeções, são examinadas as estruturas remuneratórias, as classificações de postos de trabalho e os critérios internos de avaliação, a fim de assegurar a conformidade. Se forem identificadas discrepâncias, os inspetores podem determinar medidas corretivas ou impor multas diárias até que a conformidade seja alcançada, reforçando a obrigação legal de manter a equidade remuneratória.





▶ 10

**Proteções
trabalhistas e sociais
e formalização da
economia informal**

Por que é importante

A **proteção social pode contribuir significativamente para a redução da disparidade salarial de gênero**, proporcionando segurança de renda durante períodos de desemprego ou eventos do ciclo da vida, como maternidade, responsabilidades de cuidado, deficiência, doença e velhice, além de garantir o acesso efetivo à saúde, sem ônus financeiro excessivo, e a proteção contra tratamento injusto e discriminação no trabalho. A proteção social ajuda os indivíduos a se manterem vinculados ao mercado de trabalho, aprimora o desenvolvimento de competências e a adequação ao emprego, enfatizando a transição da economia informal para a formal. Especialmente para famílias de baixa renda, a proteção social também pode viabilizar o acesso a transporte, serviços de educação e cuidado na primeira infância de qualidade, serviços de cuidados de longa duração, educação e desenvolvimento de competências – elementos essenciais para a participação das mulheres no mercado de trabalho. Para maximizar esses benefícios, os sistemas de proteção social devem ser sensíveis à perspectiva de gênero, adotando uma abordagem baseada em direitos e considerando o ciclo de vida, e devem reduzir a pobreza e a desigualdade e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento ([OIT 2023c](#); [Razavi et al. 2024](#); [OIT e ACNUDH 2025](#)).

Políticas de cuidado e a disparidade salarial de gênero

As políticas de cuidado estão estreitamente relacionadas à proteção social. Quando **bem elaboradas, auxiliam na redução da disparidade salarial de gênero, ao abordar a divisão desigual do trabalho de cuidado não remunerado** – um dos principais propulsores da disparidade remuneratória – e ao apoiar as mulheres como receptoras de cuidados, incluindo aquelas que necessitam de cuidados de longa duração. Em nível global, as mulheres realizam até três vezes mais trabalhos de cuidado não remunerado do que os homens ([OIT 2018c](#)), o que limita sua capacidade de trabalhar em tempo integral, ocupar postos de trabalho de liderança ou acessar empregos mais bem remunerados.



Em 2023, 708 milhões de mulheres encontravam-se fora do mercado de trabalho devido a responsabilidades de cuidado, em comparação com apenas 40 milhões de homens ([OIT 2024e](#)).

A Convenção da OIT sobre Proteção à Maternidade, de 2000 (nº 183), e a Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981 (nº 156), protegem a segurança de renda das mulheres durante a maternidade e as resguardam contra discriminação baseada na maternidade e nas responsabilidades de cuidado. **Políticas de licença-paternidade e licença parental – especialmente quando são intransferíveis, remuneradas de forma igualitária e adequada e financiadas pela proteção social – ajudam a reduzir as brechas da maternidade**, no emprego e nos salários, ao mesmo tempo que incentivam a participação ativa dos homens no cuidado. O acesso a serviços de educação e cuidado na primeira infância de qualidade e acessíveis, é fundamental para permitir que as mulheres, especialmente as mães, permaneçam ou retornem ao mercado de trabalho. Na ausência desses serviços, muitas mulheres reduzem sua jornada de trabalho, abandonam o emprego por completo ou optam por ocupações com salários mais baixos, mas que oferecem melhores condições de conciliação entre trabalho e família, reforçando, assim, as disparidades de renda ([OIT 2019a](#)). O investimento público em serviços de cuidado aumenta a participação das mulheres na força de trabalho e reduz a desigualdade salarial ([OIT 2022e](#)).

Proteção social e a disparidade de gênero nas aposentadorias e pensões

Como consequência de longo prazo da disparidade salarial de gênero, a disparidade na cobertura previdenciária entre homens e mulheres – a diferença na renda média de aposentadoria entre homens e mulheres com 65 anos ou mais – é estimada em 30 a 40% em nível global ([Lane 2018](#)). Na União Europeia, mais da metade dos Estados-Membros relata uma disparidade de 30% ou mais ([Eurostat 2021](#)). Em grande medida devido **a menores taxas de contribuição ao mercado de trabalho, a padrões de emprego marcado por questões de gênero e às disparidades salariais de gênero**, as lacunas na

cobertura previdenciária são significativas: globalmente, 60,1% dos homens em idade ativa têm cobertura legal em regimes contributivos, em comparação com 44,1% das mulheres ([OIT 2024 f](#)), e apenas 29,1% das mulheres contribuem para regimes de pensão previdenciários, contra 40,9% dos homens, com taxas ainda menores em países de baixa renda. Apenas 49,2% das mulheres acima da idade de aposentadoria recebem pensões contributivas, em comparação com 63,2% dos homens ([OIT 2024 f](#)). As mulheres – especialmente as solteiras ou viúvas – enfrentam maior risco de pobreza na velhice.

A disparidade de gênero nas pensões é impulsionada por múltiplos fatores, incluindo a menor participação das mulheres na força de trabalho, menores rendimentos ao longo da vida devido às persistentes diferenças salariais entre os gêneros, trajetórias laborais mais curtas ou mais fragmentadas — frequentemente associadas a interrupções de carreira ou a trabalho em tempo parcial para a prestação de cuidados — e maior risco de inserção no emprego informal. Esses fatores resultam em menores contribuições e benefícios previdenciários, que são apenas parcialmente compensados por medidas destinadas a promover a igualdade de gênero nos regimes contributivos, como créditos para cuidados, garantias de pensão mínimas e tábuas de mortalidade unissex, bem como por pensões sociais financiadas por impostos ([OIT 2024 f](#)). **Para solucionar a disparidade previdenciária de gênero, é necessário analisar a dinâmica do mercado de trabalho; as condições de trabalho, incluindo a equidade salarial; as políticas de cuidado; e os regimes previdenciários, a fim de garantir que os regimes previdenciários com perspectiva de gênero integrem os sistemas universais de proteção social** ([Razavi et al. 2024](#); [OCDE 2021b](#); [Canadá, Escritório de Equidade Salarial de Ontário 2024](#)). Nesse contexto, uma boa prática inclui evitar diferentes idades de aposentadoria para mulheres e homens – o que pode limitar a capacidade das mulheres de acumular direitos adequados; Utilizar tábuas de mortalidade unissex para garantir a equidade no cálculo dos benefícios; e eliminar regras discriminatórias, como as que exigem ou incentivam as mulheres a sacar suas economias de aposentadoria ao se casarem, o que põe em risco sua segurança de renda e autonomia a longo prazo ([Razavi et al. 2024](#)). Inclui também a construção e a manutenção de sistemas universais de proteção social que garantam proteção adequada aos trabalhadores do cuidado em todos os tipos de emprego e o reconhecimento do trabalho de cuidado não remunerado, inclusive por meio de créditos por cuidado na previdência social ([OIT 2024g](#)).

Proteções trabalhistas e sociais e formalização da economia informal

Tanto homens quanto mulheres recebem menos no trabalho informal do que em empregos formais. As mulheres recebem ainda menos do que os homens na economia informal e, portanto, enfrentam uma “penalidade associada à informalidade” maior. Em todo o mundo, trabalhadores assalariados informais ganham, em média, 56% dos salários dos trabalhadores formais. Trabalhadores informais – sejam assalariados ou não – também têm o dobro da probabilidade de estar em situação de pobreza em comparação com os trabalhadores formais. Homens em empregos informais recebem 58% dos salários dos homens em empregos formais, enquanto as mulheres recebem apenas 52% dos salários das outras mulheres na economia formal ([OIT 2023d](#)). Embora as causas estruturais da disparidade salarial de gênero na economia informal sejam multidimensionais – incluindo estruturas do mercado de trabalho, oportunidades educacionais limitadas para mulheres, responsabilidades excessivas de cuidado e normas de gênero arraigadas –, esses fatores são agravados pela falta de proteções legais e sociais e de acesso a capital e a serviços sociais. No entanto, **existem estratégias de enfrentamento à informalidade e de promoção da transição para a economia formal**, sendo necessária, para fechar estas lacunas, uma abordagem integrada, em consonância com a Recomendação da OIT sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015 (n.º 204).

Essas estratégias incluem:

- Ampliar **as proteções trabalhistas e sociais** por meio da reforma dos marcos legais, para reduzir as lacunas existentes e assegurar uma implementação efetiva, com o objetivo de alcançar o acesso universal a uma proteção social abrangente, sustentável e adequada, bem como a uma proteção trabalhista inclusiva para todas as pessoas, sem discriminação.

- Ampliar o acesso à **educação e à formação profissional**, bem como o reconhecimento das aprendizagens prévias.
- Promover **ambientes de negócios favoráveis e ecossistemas de produtividade** que incentivem empresas sustentáveis e competitivas, bem como o empreendedorismo feminino.
- Estender a **seguridade social aos trabalhadores da economia informal** e assegurar proteção adequada a todas as pessoas trabalhadoras, em todos os tipos de emprego ([OIT 2021b](#)).
- Ampliar a disponibilidade, a acessibilidade, a economicidade, a adequação e a qualidade dos **serviços de cuidado**, promovendo, ao mesmo tempo, uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres. Medidas nesse sentido ajudam a facilitar a transição para o emprego formal de pessoas com responsabilidades de cuidado e a formalização dos trabalhadores na economia do cuidado.

As organizações de trabalhadores e empregadores, juntamente com atores da economia social e solidária e organizações de base, têm desempenhado um papel fundamental – em suas respectivas esferas de influência – na organização, mobilização e apoio aos trabalhadores da economia informal, particularmente às mulheres. Em um número crescente de países, organizações de empregadores e trabalhadores estenderam a filiação e os serviços aos trabalhadores e às unidades econômicas da economia informal e, em alguns casos, estabeleceram alianças e parcerias com organizações da economia informal. As contribuições dessas organizações e das próprias organizações da economia informal incluíram a ampliação do acesso à previdência social, à saúde, às creches e às oportunidades de fortalecimento de capacidades. Essas organizações têm defendido ativamente políticas que promovam caminhos para a formalização e capacitado trabalhadores da economia informal – especialmente mulheres empreendedoras – com formação em competências empresariais, educação financeira, ferramentas digitais e segurança e saúde no trabalho. Também facilitaram o acesso ao mercado para microempreendedores informais. Esses esforços têm frequentemente resultado em rendimentos mais elevados e mais estáveis para as mulheres na economia informal ([OIT 2025c](#)).

Princípios orientadores e etapas práticas

Uma ampla gama de normas internacionais do trabalho e resoluções¹⁸ fornece um marco para que os países construam sistemas de proteção social abrangentes, baseados em direitos e sustentáveis, tendo o cuidado como princípio fundamental. A [Resolução da OIT de 2024 relativa ao Trabalho decente e à economia do cuidado](#) estabelece princípios orientadores para enfrentar déficits em políticas e serviços de licenças para cuidados e para promover a igualdade de gênero, com atenção especial ao setor de cuidado. Alguns princípios a serem aplicados:

- **Ampliar a proteção social por meio de uma combinação de regimes contributivos e não contributivos ao longo do ciclo de vida e reduzir a disparidade de gênero na cobertura da proteção social:** combinar ambos os tipos de apoio para assegurar sistemas universais de proteção social, incluindo pisos de proteção social, em conformidade com os padrões internacionais de seguridade social. Isso envolve:
 - estender a proteção social àqueles ainda insuficientemente cobertos, especialmente às mulheres, incluindo trabalhadoras informais; e
 - promover o emprego formal e a sustentabilidade, complementados por regimes não contributivos que alcancem grupos desfavorecidos e abordem as desigualdades estruturais de gênero ao longo da vida ([Razavi et al. 2024](#)).

¹⁸ São relevantes:

Convenção sobre Seguridade Social (Normas Mínimas), 1952 (Nº 102);

Convenção sobre Proteção à Maternidade, 2000 (nº 183);

Recomendação sobre Pisos de Proteção Social, 2012 (Nº 202);

Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Formal, de 2015 (nº 204);

Resolução relativa a um chamado global à ação para uma recuperação centrada no ser humano da crise da COVID-19 (2021).

- **Garantir a adequação e a inclusão dos benefícios:** Conceber benefícios suficientes para atender às necessidades reais – especialmente as que mais afetam as mulheres, como os cuidados – e garantir que sejam acessíveis a todos, inclusive aos trabalhadores autônomos e aos inseridos em setores e ocupações altamente feminizados, a fim de reduzir as disparidades de gênero na segurança de renda ([Razavi et al. 2024](#)).
- **Construir sistemas de proteção social com perspectiva de gênero,** capazes de responder às realidades dos padrões de trabalho das mulheres e reconhecer o tempo de afastamento do trabalho remunerado. Os sistemas de proteção social devem valorizar as contribuições sociais realizadas ao longo da vida, tanto de mulheres quanto de homens, inclusive períodos fora do mercado de trabalho e interrupções de carreira para cuidar da família (por exemplo, por meio de créditos por cuidados em planos de previdência ou de benefícios em dinheiro para cuidados), além de remover barreiras à reposição das contribuições perdidas. A transição de abordagens que responsabilizam o empregador pelos benefícios de licença-maternidade, licença-paternidade, licença médica, seguro contra acidentes de trabalho e seguro-desemprego evita efeitos discriminatórios contra mulheres e pessoas responsáveis pelos cuidados, gerando resultados mais equitativos. Também é necessário criar sistemas rapidamente escaláveis, ampliáveis e ajustáveis a crises ou a necessidades constantes de mudança, utilizando ferramentas inovadoras para alcançar aqueles que precisam ([Razavi et al. 2024](#)).
- **Assegurar cuidados abrangentes ao longo do ciclo de vida:** Políticas e serviços de licença para cuidados, bem como as proteções e benefícios trabalhistas associados, devem abranger todos os tipos de necessidades de cuidados – para além da maternidade – ao longo da vida das pessoas, incluindo paternidade, licença parental, cuidados infantis e cuidados de longa duração ([OIT 2022](#); [Razavi et al. 2024](#)).
- **Assegurar que o cuidado seja acessível, economicamente viável e de alta qualidade:** Licenças para cuidados, benefícios e serviços devem ser bem concebidos, financiados publicamente, amplamente disponíveis e atender aos padrões de qualidade, de modo a apoiar tanto as famílias quanto a igualdade de gênero no mercado de trabalho ([OIT 2022e](#)).
- **Promover o envolvimento dos homens nos cuidados:** Criar incentivos que encorajem os homens a compartilhar as responsabilidades domésticas e de cuidados e a ingressar em ocupações relacionadas ao cuidado, contribuindo, assim, para reduzir as desigualdades de gênero no trabalho não remunerado, diminuir a segregação ocupacional e apoiar uma sociedade mais igualitária ([OIT 2022e](#)). Os serviços de cuidados devem estar alicerçados numa força de trabalho altamente valorizada, qualificada e cada vez mais diversificada, com acesso garantido aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, à proteção trabalhista e à previdência social, bem como a condições de trabalho e de remuneração adequadas.
- **Promover a transição da economia informal para a formal** requer estratégias integradas de enfrentamento aos déficits de trabalho decente, particularmente para mulheres e grupos em situação de vulnerabilidade. Entre os elementos centrais estão a ampliação da seguridade social, o fortalecimento do reconhecimento legal dos trabalhadores informais, a oferta de serviços de cuidados de alta qualidade e a facilitação do acesso a competências, financiamento e mercados, em consonância com [a Recomendação nº 204 da OIT](#). A formalização não é apenas um processo legal, mas também um caminho para a igualdade, a inclusão e o desenvolvimento econômico sustentável.

Exemplos de Boas Práticas

No **Distrito de Anand, no estado de Gujarat, na Índia**, a Associação de Mulheres Trabalhadoras Autônomas ([SEWA](#)) vem apoiando mulheres no acesso à proteção social, demonstrando como isso pode melhorar diretamente a renda delas na economia informal. Por meio de sua rede de centros comunitários de cuidado infantil, a SEWA possibilita que trabalhadoras agrícolas – particularmente no setor do tabaco – permaneçam em empregos remunerados ao reduzir a carga do trabalho de cuidados não remunerados. Com serviços de cuidado infantil seguros, acessíveis e disponíveis durante toda a jornada de trabalho, muitas mulheres conseguem trabalhar mais horas ou assumir empregos mais estáveis, o que resulta em

renda maior e mais estável. A SEWA também ajudou mulheres a obter reconhecimento legal por meio de carteiras de identificação de trabalhadoras, validadas por empregadores e autoridades locais. Esse reconhecimento formal fortaleceu o poder de negociação das mulheres e, em muitos casos, resultou em salários mais altos. Além disso, ao organizar grupos de apoio e ampliar o acesso ao microcrédito, a SEWA reduziu a dependência das mulheres em relação a empréstimos informais com juros altos, permitindo que elas retenham uma parcela maior de seus rendimentos e invistam em pequenos negócios ([OIT 2024h](#)).

No **México**, a Pensão Bem-Estar para Mulheres é uma nova iniciativa de proteção social destinada a fortalecer a independência econômica e o bem-estar de mulheres de 60 a 64 anos. A medida confere reconhecimento formal às contribuições significativas — muitas vezes não remuneradas — que as mulheres realizaram por meio do trabalho de cuidados, das responsabilidades domésticas e do engajamento comunitário, papéis historicamente pouco reconhecidos nas políticas econômicas. O programa reconhece os múltiplos encargos que muitas mulheres carregam ao longo da vida — conciliando trabalho remunerado, trabalho doméstico e responsabilidades de cuidado — frequentemente sem acesso a mecanismos contributivos de seguridade social. A partir de 2025, as mulheres elegíveis receberão uma transferência bimestral de 3.000 pesos. Ao completarem 65 anos, passarão automaticamente para a Pensão de Bem-Estar para Pessoas Idosas, garantindo a continuidade do apoio ([México, Governo do México s.d.](#)).

Na **República da Moldova**, a oferta de cuidados infantis foi reformada em 2022 para ampliar a cobertura para crianças menores de 3 anos, por meio de serviços alternativos. A nova legislação aprimorou as políticas de licença para cuidados e introduziu três modalidades de cuidados infantis privados: (i) serviços vinculados ao local de trabalho; (ii) creches domiciliares; e (iii) cuidados individuais por babás. A reforma buscou formalizar os prestadores informais, como babás, e estabelecer padrões de qualidade e segurança. Também incluiu incentivos para que os empregadores criassem centros de cuidados infantis para seus funcionários ([OIT 2025d](#)).

Na **Namíbia**, todas as mulheres empregadas que recebem salário-base têm direito à licença-maternidade remunerada, no âmbito do regime nacional de seguro social — fundo de maternidade, doença e morte — gerido pela [Comissão de Seguridade Social](#). Financiada por uma contribuição salarial de 1,8% — dividida igualmente entre empregadores e trabalhadores —, o regime assegura a reposição de 100% do salário por até 12 semanas para mulheres elegíveis, desde que tenham pelo menos 6 meses de contribuições. Trabalhadores e trabalhadoras autônomos podem aderir ao regime mediante o pagamento integral da contribuição.

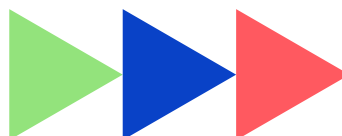
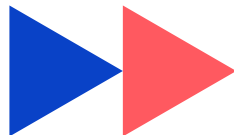
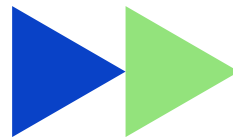
Na **República da Coreia**, o seguro de cuidados de longa duração é obrigatório e oferece benefícios a indivíduos com 65 anos ou mais e a pessoas mais jovens com condições graves. Também disponibiliza uma ampla gama de serviços, como cuidados domiciliares e institucionais, bem como benefícios em dinheiro para familiares cuidadores capacitados, contribuindo para reduzir o trabalho de cuidado não remunerado — frequentemente realizado por mulheres ([Tessier, De Wulf e Momose 2022](#); [Razavi et al. 2024](#)).

A introdução, em **Omã**, da licença-paternidade remunerada pela **Lei de Proteção Social** ([Decreto Real n.º 52/2023](#)) representa um avanço significativo no reconhecimento e apoio ao papel dos homens nos cuidados com os filhos. Desde 2024, todos os pais empregados — omanenses e não omanenses — têm direito a sete dias de licença-paternidade totalmente remunerada e com garantia de manutenção do emprego, financiada pela seguridade social. Esta política permite que os pais estejam presentes nos primeiros dias críticos da vida dos seus filhos e promove uma redistribuição mais equilibrada das responsabilidades de cuidado entre mulheres e homens, elemento essencial para alcançar a igualdade de gênero tanto na vida familiar como na vida profissional.

A **Romênia** realizou progressos significativos no fortalecimento de seu sistema de proteção social. Em 2024, reformou os benefícios de renda mínima, ampliando substancialmente a cobertura e triplicando o gasto total. O governo também avançou em estratégias nacionais para cuidados de longa duração, deficiência, pessoas em situação de rua e inclusão da comunidade Roma, com foco em maior cofinanciamento central às autoridades locais, melhor coordenação, digitalização e medidas aprimoradas de prevenção e ativação. Para apoiar a igualdade de gênero no mercado de trabalho, a Romênia implementou, em 2023, a Diretiva da UE sobre Equilíbrio entre Vida Profissional e Vida Familiar, dobrando o período intransferível de licença parental de um para dois meses. O acesso à educação infantil também

foi ampliado, com a escolaridade obrigatória passando a iniciar aos quatro anos de idade, currículos atualizados e aumento do financiamento central. Em 2023, uma importante reforma da previdência (Lei nº 360/2023) foi adotada, igualando a idade de aposentadoria entre homens e mulheres, indexando-a à expectativa de vida e aumentando a progressividade dos benefícios. A reforma aumentou as pensões atuais e futuras, mantendo a sustentabilidade financeira a longo prazo ([OCDE 2025a](#)).

A **Suécia** foi pioneira na introdução da licença parental remunerada para ambos os pais em 1974 – financiada por meio de um seguro parental universal – com o objetivo de promover a igualdade de gênero e responder às demandas do mercado de trabalho. A política se expandiu ao longo do tempo e, em 1995, foi introduzido um mês intransferível para cada progenitor, o que aumentou o envolvimento paterno nos cuidados infantis. Em 2017, apenas 18% dos pais não haviam usufruído de nenhuma licença; em 2019, 20% dos casais compartilhavam a licença de forma igualitária. Os demais países nórdicos – **Noruega, Islândia, Dinamarca e Finlândia** – seguiram com políticas semelhantes para apoiar o cuidado compartilhado e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A licença reservada e intransferível para os pais, introduzida no final da década de 1990, impulsionou ainda mais a participação masculina e ajudou a transformar as atitudes sociais em relação ao cuidado ([OIT 2025e](#)).





▶ 11

**Enfrentamento aos
estereótipos de
gênero na sociedade
e no mundo do
trabalho**

Por que é importante

Os estereótipos de gênero são socialmente construídos e, geralmente, moldam desde cedo expectativas, oportunidades e trajetórias profissionais, orientando meninas e meninos para diferentes escolhas de estudo, carreiras e comportamentos no local de trabalho, reforçando a segregação horizontal e vertical. Embora as mulheres tenham alcançado importantes conquistas na educação, permanecem em desvantagem nas áreas de CTEM, onde se concentram os empregos mais requisitados e bem remunerados. Como resultado da segregação ocupacional, as mulheres são frequentemente sobrerrepresentadas em áreas de menor remuneração, como a educação e os cuidados, e sub-representadas em setores de maior remuneração – o que contribui para a disparidade salarial de gênero (OIT 2019a).

Os estereótipos de gênero também influenciam as percepções e expectativas no ambiente de trabalho, por vezes desfavorecendo as mulheres em processos de contratação, promoção, atribuição de tarefas e avaliações de desempenho. Isso cria um ciclo no qual os homens podem receber mais recompensas e ascender na carreira, ampliando a disparidade salarial (OIT 2008). Além disso, expectativas sociais em relação aos papéis parentais e responsabilidades de cuidado continuam atribuindo às mulheres as responsabilidades principais, o que afeta suas escolhas profissionais e frequentemente resulta em redução da jornada de trabalho e progressão de carreira mais lenta (OIT 2024e).

Princípios orientadores e etapas práticas

- **Reconhecimento dos estereótipos de gênero como estruturais:** A disparidade salarial de gênero reflete estereótipos e vieses de gênero profundamente enraizados em normas sociais e práticas institucionais. Enfrentar essas questões exige uma abordagem multinível, orientada pela Convenção nº 111, que apoie o combate à desigualdade nos níveis social, institucional, jurídico e interpessoal.
- **Intervenção precoce e escolhas educacionais:** Os estereótipos começam cedo, muitas vezes moldados pelas expectativas parentais (Ronchi e Smith 2021). Intervenções na educação primária e o envolvimento das famílias são vitais para romper percepções sobre papéis e profissões definidas por normas de gênero. Esses estereótipos também afetam tanto o tipo de formação escolhida (acadêmica ou profissionalizante) quanto a área de estudo, com sub-representação das mulheres em setores de educação e formação técnica e profissional (EFTP) de alto retorno, como a manufatura e o trabalho elétrico (Banco Mundial, UNESCO e OIT 2023). Ao mesmo tempo, é essencial melhorar a igualdade de remuneração e o reconhecimento em profissões de cuidado predominantemente femininas e incentivar homens, inclusive jovens, a ingressarem nessas ocupações (OCDE 2025b).
- **Incentivos e modelos de referência:** Enfrentar estereótipos requer uma combinação de incentivos financeiros, como bolsas de estudo para mulheres em áreas predominantemente masculinas, e medidas não financeiras, como mentoria, coaching e exposição a modelos e lideranças femininas – medidas que comprovadamente melhoram o desempenho acadêmico e a permanência em CTEM (Riley 2024), bem como em postos de gestão e liderança. O acesso a informações sobre as expectativas de ganhos também pode influenciar as escolhas de estudo (Gassier et al. 2022).
- **Reformas sociais mais amplas:** Os sistemas educacionais devem promover modelos de comportamento diversos e inclusivos. A mídia e as campanhas públicas podem questionar representações estereotipadas e dar visibilidade a imagens equilibradas de homens e mulheres em diferentes profissões e funções de cuidado. Políticas e serviços de cuidado abrangentes, incluindo licença parental compartilhada e serviços de cuidado infantil acessíveis, são essenciais para reduzir a penalidade pela maternidade e transformar as normas culturais relacionadas aos cuidados (UNESCO 2022).
- **Ação no local de trabalho:** Os empregadores encontram-se em uma posição privilegiada para contribuir para o enfrentamento de estereótipos e vieses de gênero presentes nas normas e práticas do ambiente de trabalho. Medidas eficazes incluem a revisão dos processos de contratação,

promoção e remuneração para identificar vieses; a implementação de procedimentos estruturados e transparentes; e o rastreamento de dados desagregados por gênero – práticas que muitos empregadores já adotam há tempos. Auditorias remuneratórias regulares e maior transparência também promovem a equidade. Além disso, a formação contínua sobre vieses inconscientes, o desenvolvimento de lideranças inclusivas e o uso de planos de carreira flexíveis são essenciais para promover a igualdade de oportunidades. Apoiar mulheres em áreas predominantemente masculinas por meio de mentoria e alianças ativas também contribui para desfazer estereótipos de gênero e, em última análise, reduzir a segregação ocupacional (OIT 2019).

Exemplos de Boas Práticas

Na **Austrália**, a organização [Our Watch](#) oferece ferramentas práticas para que os pais promovam a igualdade de gênero e combatam a violência baseada no gênero. O site oferece uma variedade de recursos, incluindo artigos informativos, dicas práticas e sugestões para discussão, organizados para explicar o conceito de estereótipos de gênero e seu impacto; orientar as famílias sobre possíveis ações a adotar para reduzir a presença e a influência desses estereótipos no dia a dia; e fornecer conselhos práticos para que os pais abordem o assunto em casa ([Brussino e McBrien 2022](#)).

Em **Quebec, Canadá**, as escolas primárias são obrigadas a ensinar os alunos a reconhecer estereótipos de gênero na sociedade e na mídia e a compreender seus efeitos na formação da identidade. Esforços semelhantes incluem a revisão de materiais educativos¹⁹ para promover a igualdade de gênero e aumentar a visibilidade das mulheres que exercem papéis não tradicionais. O envolvimento das famílias é igualmente importante ([Brussino e McBrien 2022](#)).

Na **Turquia**, a [Karsan](#) – fabricante de veículos comerciais –, em parceria com as autoridades locais de Bursa e com a OIT (com o apoio da Agência Sueca de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento), lançou um Laboratório de Veículos Elétricos. Pelo menos 50% do pessoal em formação é composto por mulheres, o que promove a participação feminina em cursos de formação profissional com foco em tecnologia. As formandas têm oportunidades de estágio e de colocação profissional, e algumas mulheres também recebem bolsas de estudo. O programa inclui ações de sensibilização sobre igualdade, violência e assédio para promover um ambiente de aprendizagem acolhedor.

Enfrentar os estereótipos de gênero por meio da mídia e de campanhas públicas.

Campanha do Dia da Igualdade Salarial na Alemanha: Liderada pela BPW Alemanha, com o apoio do governo, a Campanha [Equal Pay Day](#) visa sensibilizar a sociedade para a disparidade salarial de gênero por meio do engajamento público e do diálogo sobre políticas públicas. Em 2025, a campanha concentrou-se na transparência salarial sob o lema “Porque vale a pena – Transparência Salarial Já!”, alinhando-se à futura transposição da Diretiva da UE sobre Transparência Salarial (ver Capítulo 4 acima). As atividades incluíram eventos com especialistas, ações de alcance público e recursos educacionais voltados a questionar estereótipos e promover reformas legais.

Dia da Igualdade Salarial na Austrália: Coordenado pela Agência de Igualdade de Gênero no Trabalho (WGEA), o Dia da Igualdade Salarial (Equal Pay Day) na Austrália marca o período adicional do novo ano fiscal que as mulheres precisam trabalhar para ganhar o mesmo que os homens ganharam no ano anterior – evidenciando, assim, a disparidade salarial de gênero e suas causas sistêmicas, como a segregação ocupacional e a subvalorização do trabalho das mulheres. A campanha faz a distinção entre a igualdade de remuneração exigida por lei e a disparidade salarial de gênero, em sentido mais amplo. Temas recentes como “[O que está faltando importa](#)” (2023), “[A conta não fecha](#)” (2024) e “Como seu empregador se sai na avaliação?” (2025) utilizaram mensagens e ferramentas criativas – como calculadoras de disparidade salarial – para promover a conscientização e a responsabilização. A WGEA também oferece recursos, como um [painel Explorador de Dados](#) e o [Manual de Planejamento de Ações da WGEA](#), para transformar a campanha em um motor de engajamento público e de mudança prática.

19 [A UNESCO \(2009\)](#) fornece Diretivas sobre como elaborar livros didáticos com equilíbrio de gênero.

Campanha #NiveleOCampoRemuneratório em Ontário, no Canadá: Liderada pelo [Escritório de Equidade Salarial de Ontário](#), a campanha [#LevelThePayingField](#) é uma iniciativa digital voltada a aumentar a conscientização sobre a disparidade salarial de gênero no país. Utilizando vídeos curtos, infográficos, entrevistas com especialistas e ferramentas educacionais, a campanha explora as causas sistêmicas e os impactos reais da desigualdade salarial. Sua mensagem central – “Avanços foram alcançados, mas a disparidade persiste” – convoca a ações contínuas. Um dos destaques é o premiado podcast e série de vídeos *Level the Paying Field (nivele o campo remuneratório)*, atualmente em sua terceira temporada, que examina como os vieses de gênero na cultura pop – da música e do cinema aos esportes e jogos – moldam as percepções sobre o trabalho e o valor das mulheres. Com a participação de pesquisadores, atletas e artistas, a série questiona estereótipos e promove a equidade na mídia e no ambiente de trabalho.

Movimento por Igualdade Salarial no Brasil: É uma iniciativa multissetorial que visa mobilizar empresas, trabalhadores e a sociedade civil em um compromisso coletivo para promover a igualdade de remuneração no ambiente de trabalho. Ao aderirem ao [movimento](#), os participantes demonstram seu apoio ativo a um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Campanha Pague Mais no Reino Unido: O sindicato UNITE tem enfrentado ativamente a desigualdade salarial de gênero, especialmente entre trabalhadores de baixa renda, por meio da campanha [Pay Up](#) e do *Guia de Ação sobre Igualdade de Remuneração*. O guia orienta sobre como identificar e enfrentar a discriminação salarial direta e indireta, incluindo a segregação de funções e a atribuição de responsabilidades de cuidado. O UNITE utilizou auditorias de igualdade salarial e avaliações de postos de trabalho para expor desigualdades, resultando em aumentos salariais para mulheres em setores como alimentos, bebidas e manufatura metalúrgica. Em um caso específico, mulheres qualificadas foram reclassificadas e passaram a receber salários mais altos após constatado que ganhavam menos do que homens que realizavam tarefas de menor valor agregado ([Pillinger 2023](#)).





Adesão à Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC)

Por que é importante

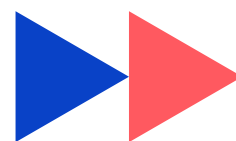
Eliminar a disparidade salarial de gênero é um desafio complexo que exige cooperação global e soluções compartilhadas. Também requer a união de diferentes vozes e experiências para tornar a igualdade salarial uma realidade para todos, em todos os lugares. É com esse objetivo em mente que a Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC) foi criada em 2017 pela OIT, pela ONU Mulheres e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

O que é a EPIC?

A EPIC é uma iniciativa orientada pelo objetivo maior de reduzir a disparidade salarial de gênero e de tornar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor uma realidade em todos os países e setores. A EPIC trabalha em parceria com governos, empregadores, trabalhadores e suas organizações, o setor privado, a sociedade civil e a academia para adotar medidas concretas que impulsionem o progresso na redução da disparidade salarial de gênero e na conquista da equidade salarial, em consonância com a meta 8.5 dos ODS. Ao promover a conscientização, compartilhar conhecimentos práticos, incentivar a inovação e ampliar iniciativas eficazes, a EPIC apoia as partes interessadas, em todos os níveis, na transformação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor em resultados concretos. A EPIC funciona como uma plataforma de colaboração, oferecendo ferramentas, evidências e estratégias bem-sucedidas para inspirar e apoiar esforços nacionais e setoriais em prol da equidade salarial. Para mais informações, visite o site da EPIC: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/en>.

► Tabela 4. Como aderir à EPIC

Quem pode aderir?	O que se ganha ao aderir à EPIC?
A adesão à EPIC está aberta a: ► governos ► empregadores e organizações de empregadores ► organizações de trabalhadores ► organizações da sociedade civil ► instituições acadêmicas e de pesquisa ► empresas do setor privado ► organizações internacionais e regionais	► Acesso a uma rede global de especialistas e profissionais. ► Acesso à troca de conhecimentos sobre políticas, práticas e ferramentas que funcionam. ► Acesso a oportunidades de participação em eventos EPIC, em intercâmbios técnicos e em iniciativas conjuntas. ► Visibilidade ao comprometimento e ações da sua organização em prol da igualdade salarial.
Como aderir?	
1. Entre em contato pelo e-mail epic@ilo.org para enviar uma manifestação de interesse, destacando: ► Sua entidade e sua função. ► O compromisso da sua entidade com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. ► Quaisquer iniciativas, projetos ou áreas de interesse relevantes para a redução da disparidade salarial de gênero ► Em que nível será o seu engajamento (por exemplo, partilhando conhecimento, implementando medidas, promovendo inovações)? 2. Aguarde o retorno da Secretaria da EPIC para discutir sua participação e os próximos passos.	



▶ 13

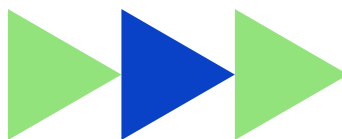
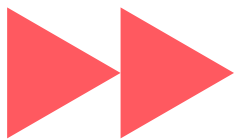
**Perspectivas futuras:
Transformando
orientações em ação**

Este guia foi elaborado em resposta ao reconhecimento de que, apesar dos crescentes esforços nas últimas décadas, a disparidade salarial de gênero é elevada e persistente. Isso evidencia que a desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho continua a exigir a atenção de formuladores de políticas públicas e de instituições. Embora a questão tenha ganhado impulso significativo, é urgentemente necessária uma ação mais coordenada e sustentada.

Este guia enfatiza que a disparidade salarial de gênero é complexa e profundamente enraizada nas estruturas do mercado de trabalho, sendo ainda sustentada por normas e estereótipos arraigados na sociedade. Reduzir essa disparidade ao mínimo requer uma abordagem abrangente e integrada, envolvendo políticas, ferramentas e diversos atores. À medida que as sociedades e os locais de trabalho evoluem, as estratégias que visam reduzir as desigualdades de gênero no mundo do trabalho também precisam evoluir. As abordagens precisam ser adaptadas para refletir as novas formas de trabalho e as estruturas sociais, bem como as desigualdades emergentes e as oportunidades oferecidas pela rápida evolução da digitalização e das tecnologias, tanto no mercado de trabalho quanto fora dele. Este guia procura destacar áreas centrais dessa evolução, tais como métodos e ferramentas de mensuração aprimorados; maior reconhecimento do papel das políticas salariais, da proteção social e das políticas de cuidado; e uma compreensão mais profunda da discriminação. A disparidade remuneratória de gênero não apenas reforça a desigualdade na força de trabalho atual, mas também produz efeitos de longo prazo que ultrapassam o ambiente de trabalho, contribuindo para futuras desigualdades de gênero na aposentadoria e nas pensões e aprofundando as desigualdades entre as gerações.

Agora é o momento de agir. Governos, empregadores, organizações de trabalhadores e outras partes interessadas devem agir com um compromisso renovado. Ao investir em dados e transparência, fortalecer as instituições — especialmente os sistemas de cuidado —, promover o diálogo inclusivo e aderir à EPIC, a verdadeira mudança pode se tornar realidade.

Este guia é um documento dinâmico. A OIT agradece contribuições, ideias e boas práticas, que podem ser enviadas para gedi@ilo.org.



► Referências

ABI – ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA. 2023. **Negociação coletiva nacional**. Disponível em: <https://www.abi.it/en/le-persone/i-contratti-nazionali/>.

ACTU – AUSTRALIAN COUNCIL OF TRADE UNIONS. 2024. **Comunicado à imprensa sobre aumento salarial de Natal para 16.000 educadoras da primeira infância**, 14 nov. 2024. Disponível em: <https://www.actu.org.au/media-release/christmas-pay-rise-for-16000-early-childhood-educators/>.

AEU – AUSTRALIAN EDUCATION UNION. 2025. **Comunicado à imprensa sobre negociações por melhores salários no setor de educação infantil**, 24 fev. 2025. Disponível em: <https://news.aeuvic.asn.au/negotiating-to-win-in-early-childhood/>.

ANANIAN, Sevan; DELLAFERRERA, Giulia. 2024. **Estudo sobre emprego e resultados salariais de pessoas com deficiência**. Documento de trabalho da OIT, n. 124. Genebra: OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/WP124_web.pdf.

AUSTRÁLIA. FAIR WORK COMMISSION. [s.d.]. **Subvalorização baseada em gênero – revisão prioritária de instrumentos normativos**. Disponível em: <https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/gender-undervaluation-priority-awards-review>.

BAKER, Michael et al. 2023. **Transparência salarial e a disparidade de gênero**. *American Economic Journal: Applied Economics*, v. 15, n. 2, p. 157–183.

BANCO MUNDIAL; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Building better formal TVET systems: principles and practice in low- and middle-income countries**. Washington, DC: World Bank, 2023. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099071123130516870/pdf/P175566037a5e20650a657068b5152205bf.pdf>.

BARGAIN, Olivier; DOORLEY, Karina; VAN KERM, Philippe. 2019. **Salários mínimos e a diferença de gênero na remuneração: evidências do Reino Unido e da Irlanda**. *Review of Income and Wealth*, v. 65, n. 3, p. 514–539. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/roiw.12384>.

BENNEDSEN, Morten; LARSEN, Birthe; WEI, Jiayi. 2022. **Transparência salarial por gênero e a lacuna de remuneração: uma revisão**. *Journal of Economic Surveys*, v. 37, n. 5, p. 1743–1777. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joes.12545>.

BESSEN, James; DENK, Erich; MENG, Chen. 2024. **A perpetuação das desigualdades salariais: evidências a partir da proibição do uso do histórico salarial**. *The Journal of Economic Inequality*, v. 22, n. 3, p. 709–733. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10888-023-09610-9>.

BÖHEIM, René; GUST, Sarah. 2021. **A lei austríaca de transparência salarial e a diferença salarial de gênero**. IZA Discussion Paper, n. 14206. Disponível em: <https://docs.iza.org/dp14206.pdf>.

BRUSSINO, Ottavia; MCBRIEN, Jody. 2022. **Estereótipos de gênero na educação: políticas e práticas nos países da OCDE**. OECD Education Working Paper, n. 271. Paris: OCDE. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/05/gender-stereotypes-in-education_a6f2df0e/a46ae056-en.pdf.

CANADÁ. CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. 2019. **Boas práticas para a formação de comitês de equidade salarial**. Disponível em: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/documents/promising-practices-for-forming-a-pay-equity-committee.pdf>.

CANADÁ. ONTARIO PAY EQUITY OFFICE. 2024. **Compreendendo a lacuna de gênero nas pensões no Canadá**. Disponível em: https://payequity.gov.on.ca/wp-content/uploads/2024/06/PEO_Understanding-the-Gender-Pension-Gap-in-Canada-EN-1.pdf.

CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL (CSI). **Trade union action to promote equal pay for work of equal value**. ITUC Policy Brief. Bruxelas: CSI, 2023. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_equal_pay_v5.pdf.

DUCHINI, Emma; SIMION, Stefania; TURRELL, Arthur. 2020. **Transparência salarial e fissuras no teto de vidro**. Warwick Economics Research Paper, n. 1311. Disponível em: . <https://wrap.warwick.ac.uk/id/eprint/144528/1/WRAP-pay-transparency-cracks-glass-ceiling-Duchini-2020.pdf>.

EDUCATION INTERNATIONAL. 2013. **Gana: estudo nacional da EI – 2012**. Bruxelas. Disponível em: <https://www.ei-ie.org/en/item/21246%3Aghana-a-2012-ei-country-study-report>.

EPIC – EQUAL PAY INTERNATIONAL COALITION. 2025. **Comunicado à imprensa: Brasil avança na agenda de igualdade salarial**, 4 abr. 2025. Disponível em: https://www.equalpayinternationalcoalition.org/en/whats_new/brazil-advances-equal-pay-agenda-strong-legislative-framework-and-new-initiatives-2025.

ESPANHA. Ministério da Igualdade. **Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género**. Madri: Ministerio de Igualdad, 2022. Disponível em: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf>.

EUROSTAT. 2021. **Fechando a lacuna de gênero nas pensões?** *Eurostat News*, 3 fev. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

HAYTER, Susan; BASTIDA, Malena. 2024. **Convenções coletivas e igualdade de gênero**. In: RÖMMAR, Mia; HAYTER, Susan (org.). *Making and breaking gender inequalities in work*. Cheltenham; Genebra: Edward Elgar; OIT, p. 137–159.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **Press release on cleaners in Mauritius gain hard-earned victory**. 3 nov. 2017. Disponível em: <https://www.industrialunion.org/cleaners-in-mauritius-gain-hard-earned-victory>.

JAMES, Nicola. **Number of companies failing to report gender pay gap dropped in past year by 71%**. *Little Insights*, 19 jul. 2024. Disponível em: <https://littler.co.uk/insights/number-of-companies-failing-to-report-gender-pay-gap-dropped-in-past-year-by-71>.

LANE, Stephanie. **The scary facts behind the gender pension gap**. *World Economic Forum – The Agenda Weekly*, 7 mar. 2018. Disponível em: <https://www.weforum.org/stories/2018/03/retired-women-less-money-pensions-than-men/>.

MÉXICO. Governo do México. **Pensión Mujeres Bienestar**. [s.l.], s.d. Disponível em: <https://programasparaelbienestar.gob.mx/pension-mujeres-bienestar/>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promoting equity: gender-neutral job evaluation for equal pay – a step-by-step guide**. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **General survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. ILC.100/III/1B. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_152602.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Giving globalization a human face: general survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008**. ILC.101/III/1B. Genebra: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Equal pay: an introductory guide**. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_216695.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Economic impacts of reducing the gender gap**. What Works Research Brief, n. 10. Genebra: OIT, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/422531/download>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global wage report 2018/19: what lies behind gender pay gaps.** Genebra: OIT, 2018a. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_650553.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Minimum wage policy guide: a summary.** Genebra: OIT, 2018b. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_570376.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Care work and care jobs for the future of decent work.** Genebra: OIT, 2018c. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all.** Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_674831.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Women in business and management: the business case for change.** Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_700953.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global wage report 2020–21: wages and minimum wages in the time of COVID-19.** Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Making decent work a reality for domestic workers: progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).** Genebra: OIT, 2021a. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40ed_protect/@40protrav/@40travail/documents/publication/wcms_802551.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Extending social security to workers in the informal economy: lessons from international experience.** 2. ed. Genebra: OIT, 2021b. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40ed_protect/@40soc_sec/documents/publication/wcms_749431.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations.** Genebra: OIT, 2022a. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40ed_protect/@40protrav/@40travail/documents/publication/wcms_849209.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global wage report 2022–23: the impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power.** Genebra: OIT, 2022b. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40ed_protect/@40protrav/@40travail/documents/publication/wcms_862569.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Social dialogue report 2022: collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery.** Genebra: OIT, 2022c. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40dgreports/@40dcomm/@40publ/documents/publication/wcms_842807.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Guidelines on general principles of labour inspection.** Genebra: OIT, 2022d. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40ed_dialogue/@40lab_admin/documents/genericdocument/wcms_844153.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work.** Genebra: OIT, 2022e. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40dgreports/@40dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A review of wage setting through collective bargaining.** Genebra: OIT, 2023a. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40ed_protect/@40protrav/@40travail/documents/publication/wcms_883353.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Labour inspection guide in preventing and handling discrimination, harassment, and sexual violence in the workplace**. Genebra: OIT, 2023b. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Gender%20Sensitive%20Labour%20Inspection%20Guide_EN.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Women and men in the informal economy: a statistical update**. Genebra: OIT, 2023d. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_869188.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global wage report 2024–25: is wage inequality decreasing globally?** Genebra: OIT, 2024a. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World social protection report 2024–26: universal social protection for climate action and a just transition**. Genebra: OIT, 2024f. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/WSPR_2024_EN_WEB_1.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **What are gender-responsive employment policies?** [s.l.]: OIT, s.d. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/article/what-are-gender-responsive-employment-policies>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS DIREITOS HUMANOS (ACNUDH). **Right to social security**. Fact Sheet, n. 39. Genebra: OIT; ACNUDH, 2025. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2025-02/OHCHR-ILO-Fact-Sheet-39-Right-to-Social-Security.pdf>.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Pay transparency tools to close the gender wage gap**. Paris: OCDE, 2021a. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/11/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap_38af4a31/eba5b91d-en.pdf.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Towards improved retirement savings outcomes for women**. Paris: OCDE, 2021b. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/03/towards-improved-retirement-savings-outcomes-for-women_8c6b33e1/f7b48808-en.pdf.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Reporting gender pay gaps in OECD countries: guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform**. Paris: OCDE, 2023. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_82110f1a/ea13aa68-en.pdf.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **OECD reviews of labour market and social policies: Romania 2025**. Paris: OCDE, 2025a. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-romania-2025_e63230e7/f0532908-en.pdf.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Gender gaps in paid and unpaid work persist**. OECD Policy Brief, 15 set. 2025b. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/gender-gaps-in-paid-and-unpaid-work-persist_de465299/25a6c5dc-en.pdf.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Promoting gender equality through textbooks: a methodological guide**. Paris: UNESCO, 2009. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000158897_eng.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **#HerEducationOurFuture #BreakTheBias: challenging gender bias and stereotypes in and through education – the latest facts on gender equality in education**. Factsheet. Paris: UNESCO, 2022. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827>.

PILLINGER, Jane. **Pay equity toolkit**. Genebra: IndustriAll Global Union, 2023. Disponível em: <https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/englishpayequity.pdf>.

PORTUGAL. Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). **Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens: ação inspetiva nacional, nova notificação da ACT.** Comunicado de imprensa, 7 jan. 2025. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/pages/noticia.aspx?ID=1584>.

PSICO-SMART. **Salary transparency: effects on employee morale and organizational trust.** *Psico-smart Blog*, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://blogs.psico-smart.com/blog-salary-transparency-effects-on-employee-morale-and-organizational-trust-168300>.

RAZAVI, Shahra et al. **Making social protection work for gender equality: what does it look like? How do we get there?** ILO Working Paper, n. 132. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/wp132.pdf>.

RILEY, Emma. **Role models in movies: the impact of *Queen of Katwe* on students' educational attainment.** *The Review of Economics and Statistics*, v. 106, n. 2, p. 334–351, 2024. Disponível em: <https://direct.mit.edu/rest/article/106/2/334/109267/>.

RONCHI, Maddalena; SMITH, Nina. **Daddy's girl: daughters, managerial decisions, and gender inequality.** Job Market Paper, 27 out. 2021. Disponível em: https://csef.it/wp-content/uploads/M_Ronchi.pdf.

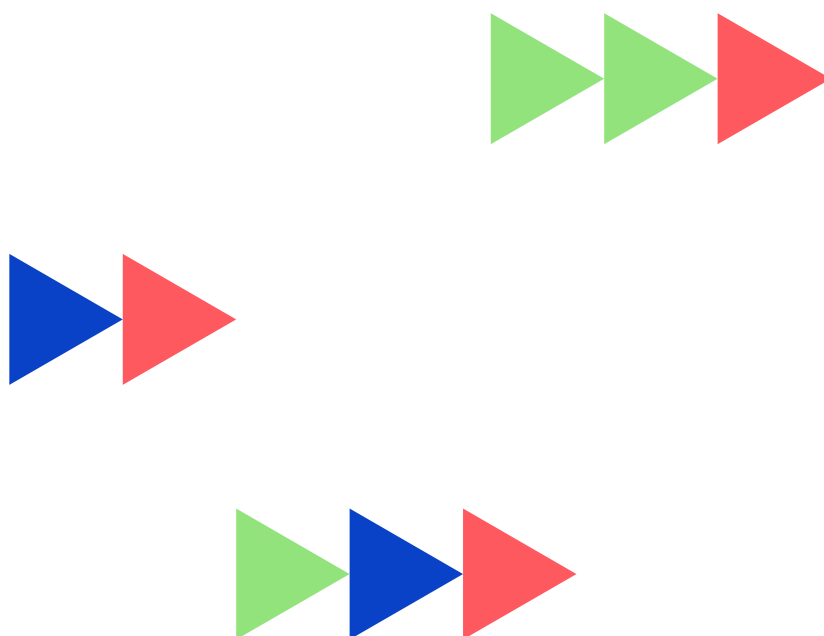
RUBERY, Jill. **Pay equity, minimum wage and equality at work.** ILO InFocus Programme Working Paper, n. 19. Genebra: OIT, 2003. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_20_en.pdf.

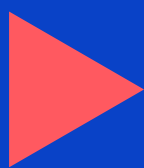
SMITH-VIDAL, Sabine; DE PELET, Laetitia. **Gender equality at work: where does France stand?** *Morgan Lewis Lawflash*, 5 abr. 2024. Disponível em: <https://www.morganlewis.com/pubs/2024/04/gender-equality-at-work-where-does-france-stand>.

STOFBERG, Rosanna; BUSSIN, Mark; MABASO, Calvin M. **Pay transparency, job turnover intentions and the mediating role of perceived organizational support and organizational justice.** *Employee Relations*, v. 44, n. 7, p. 162–182, 2022. Disponível em: <https://www.emerald.com/er/article-pdf/44/7/162/612115/er-02-2022-0077.pdf>.

TESSIER, Lou; DE WULF, Nathalie; MOMOSE, Yuta. **Long-term care in the context of population ageing: what role for social protection policies?** *International Social Security Review*, v. 75, n. 3–4, p. 19–45, 2022. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/issr.12306>.

UNISON. **Job evaluation model role profiles.** Londres: UNISON, 2018. Disponível em: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/06/Job-Evaluation-Model-Role-Profiles.pdf>.





**Anexo Comparação
entre um trabalhador
da assistência social
domiciliar e um
profissional de suporte
técnico de informática,
utilizando o método de
pontos por fatores.**

Profissão	Assistente Social Domiciliar		Profissional de Suporte de TIC 1	
Objetivo da função	► Atuar como parte de uma equipe multidisciplinar no acompanhamento de crianças e usuários em situação de risco em um contexto residencial, incluindo aqueles inseridos no sistema de assistência de acolhimento e em situações de cuidado temporário. ► Contribuir para o processo de avaliação, planejamento e revisão de planos de acolhimento institucional, de gestão comportamental, de cuidados ou de avaliação de risco. ► Ser responsável pela prestação de uma gama de serviços a crianças, adultos e famílias, dentro dos planos de cuidados acordados.		► Contribuir para a prestação de um serviço de suporte de TIC eficaz em toda a escola, de forma a responder às necessidades identificadas, assegurar a continuidade do serviço e atingir os objetivos e prazos de elaboração dos relatórios planejados.	
Subfator	Pontuação (0–100)	Justificativa	Pontuação (0–100)	Justificativa
Conhecimento	60	Conhecimento dos procedimentos relativos a diversas tarefas, algumas delas relativamente complexas.	60	Requer uma gama de conhecimentos/competências técnicas em TIC, incluindo hardware e software, para dar suporte aos serviços de TIC. Conhecimentos e competências equivalentes ao nível 3 das qualificações nacionais.
Habilidades mentais	39	Interpretar informações ou situações; resolver problemas diversos ou desenvolver soluções ou planos de curto prazo.	39	Competências para a análise de diversas questões de TIC; monitorar e elaborar relatórios sobre a integridade e a segurança do sistema.
Habilidades interpessoais e de comunicação	52	Desenvolver habilidades interpessoais de cuidado ou treinamento para atender às necessidades dos usuários; desenvolver habilidades de aconselhamento, orientação, negociação ou persuasão para encorajar outros a adotarem uma determinada linha de ação; trocar informações confidenciais oralmente ou por escrito com diversos públicos.	26	Comunicar-se com funcionários e alunos como parte do suporte técnico de TIC para resolver problemas e fornecer informações e assistência relacionadas à TI.
Habilidades físicas	26	Destreza, coordenação ou habilidades sensoriais; alguma exigência de precisão.	26	Habilidades de digitação para processamento de dados
Iniciativa e independência	8	Trabalhar dentro de procedimentos estabelecidos, com alguma margem de iniciativa; pode envolver responder, de forma independente, a problemas e situações inesperados.	26	Tomar decisões sobre questões rotineiras relacionadas a procedimentos e problemas do sistema. Questões mais complexas são encaminhadas para níveis superiores.
Exigências físicas	30	Esforço físico leve, com pouca necessidade de permanecer de pé ou de caminhar.	20	Trabalhar, por vezes, em espaços confinados e de difícil acesso, com breves períodos de maior esforço, como, por exemplo, a movimentação de equipamentos de TI.
Demandas mentais	30	Períodos médios de atenção mental concentrada; períodos prolongados de atenção sensorial concentrada.	20	O trabalho de suporte de TI é interrompido regularmente, embora isso normalmente não exija a troca de uma atividade por outra. São necessários breves períodos de atenção mental concentrada.

Subfator	Pontuação (0-100)	Justificativa	Pontuação (0-100)	Justificativa
Demandas emocionais	40	Lidar com a vulnerabilidade e com comportamentos desafiadores; carga emocional significativa e regular.	10	A exposição a situações emocionalmente exigentes é pouco frequente.
Responsabilidade pelas pessoas	39	Impacto direto considerável no bem-estar de indivíduos ou grupos de pessoas por meio da avaliação de necessidades e da implementação de cuidados ou assistência social adequados.	26	Fornecer serviço interno de suporte ao usuário de TIC
Responsabilidade pela supervisão	13	Responsabilidade limitada ou nenhuma responsabilidade direta por parte de outros funcionários.	13	Pode demonstrar as suas próprias funções a funcionários novos ou com menos experiência.
Responsabilidade pelos recursos financeiros	13	Responsabilidade limitada ou nenhuma responsabilidade direta pelos recursos financeiros.	13	Sem responsabilidades financeiras
Responsabilidade pelos recursos físicos	26	Manuseio e processamento de informações manuais ou informatizadas	39	Responsável por dar suporte e manter os sistemas e serviços de TIC.
Condições de trabalho	30	Exposição considerável a comportamentos interpessoais, incluindo agressão verbal ou física.	10	Trabalhar normalmente em um escritório ou em ambiente semelhante.
PONTUAÇÃO TOTAL	406		328	

Simplificado a partir do [Unison 2018](#).

Esta comparação evidencia que os principais fatores que determinam o valor dos trabalhadores dedicados à assistência social residencial são suas competências sociais e interpessoais, juntamente com as exigências emocionais do cargo. Em contraste, o valor do pessoal de suporte técnico de informática baseia-se principalmente nos conhecimentos técnicos e nas competências cognitivas. Por outro lado, embora as ocupações relacionadas ao cuidado geralmente obtenham pontuações altas quando avaliadas de forma equitativa por meio de fatores de compensação, elas tendem a ser menos remuneradas do que os postos relacionados às CTIM. Essa discrepância persiste apesar de que, embora no âmbito das CTIM muitas funções exijam um maior nível de qualificação formal, apresentam menos exigências físicas ou emocionais e têm um impacto menos direto no bem-estar humano.



Organização Internacional do Trabalho

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org

Funded by



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*