Por um Brasil inclusivo

Ampliar o potencial de crescimento econômico brasileiro passa por reduzir as desigualdades



Solange Monteiro, do Rio de Janeiro

No Brasil, os indicadores que apontam à redução da taxa de pobreza – fruto do apoio de transferências de renda, da queda do desemprego, do aumento do mercado formal de trabalho e da renda média associada ao trabalho – vieram acompanhados de outro menos auspicioso: a manutenção da alta desigualdade. O relatório 2026 do Observatório Brasileiro das Desigualdades mostra que, em 2025, a parcela da população com renda domiciliar per capita de até meio salário mínimo caiu de 25,4% para 24,7% em relação ao ano anterior, enquanto a renda média do 1% mais rico subiu de 30,2 para 31,5

vezes à dos 50% mais pobres. Ou seja, a melhora na geração de renda manteve uma distribuição desigual, acentuando diferenças.

O relatório, elaborado pelo Dieese, mede 48 indicadores, dos quais o país avançou em 34. Entre eles, melhoria de renda média, aumento do mercado de trabalho, melhores índices de saúde e educação – como redução da desnutrição infantil e queda do analfabetismo, além de melhoria na segurança, com a redução da taxa de homicídios de jovens de 15 a 29 anos, redução da pobreza e maior segurança alimentar.

Já os indicadores que registraram deterioração refletiram, entre outros, uma ampliação do número de mulheres que recebem remuneração inferior à dos homens, agravamento na concentração de renda, aumento da regressividade tributária, condições mais desfavoráveis à população negra, e aumento da concentração dos piores dados sociais no Norte/Nordeste.

A persistência de um alto nível de desigualdade no país também é refletida em outros estudos. O *Atlas da Mobilidade Social*, divulgado no final de julho – produzido pelo Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social, com base em registros administrativos da Receita Federal, da RAIS, do Bolsa Família e do Cadastro Único –, sinaliza que as chances do filho de uma família que está entre os 20% mais pobres entrar para o grupo dos 20% mais ricos ao longo da vida adulta é de apenas 2,5%. Já o *Relatório Mundial da Desigualdade* de final de 2025, coordenado por economistas como o francês Thomas Piketty, coloca o Brasil na quinta pior posição entre 216 países, atrás apenas de África do Sul, Colômbia, México e Chile.

Ainda que cada estudo conte com metodologias particulares, todos os resultados traçados apontam a uma resiliência da desigualdade no Brasil que demanda atenção. No livro Os *Custos das Desigualdades: uma carta às elites econômicas* (Editora Jandaíra, 2026), o pesquisador do FGV IBRE Daniel Duque em coautoria com Michael França, coordenador do Núcleo de Estudos Raciais do Insper, defendem que a busca por reduzir a desigualdade de renda no Brasil não se trata apenas de uma agenda social, mas de ampliar o potencial de crescimento do país. Na obra, eles apresentam evidências acadêmicas de que limitações à mobilidade social afetam a produtividade – reduzindo as chances de desenvolver talentos –, restringem mercados consumidores e ampliam vulnerabilidades. Em sociedades desiguais, empresas, Estado e pessoas gastam mais com segurança, afora a perda de capital humano fruto da violência.

Em participação no Economia em 15', podcast da Conjuntura Econômica, Duque ressaltou que, em países estratificados socialmente – tal como Brasil, México e Colômbia –, as desigualdades econômicas costumam contar com importante participação do capital social e cultural em sua composição. "Isso dificulta o próprio papel das políticas públicas, reduzindo o impacto de medidas como transferência de renda e aumento de impostos", diz. O sociólogo Fillipi Nascimento, coautor do livro A Loteria do Nascimento, vencedor do Prêmio Jabuti Acadêmico de 2026 na categoria



Economia, explica que o capital social — tipo de recurso não material relacionado às redes de contato que um indivíduo possui – é decisivo na definição de trajetórias profissionais. Quem tem acesso a uma rede social influente, ou a herda de sua família, tem mais chances de conseguir boas oportunidades e de acessar circuitos antes fechados. A esse fator soma-se o capital cultural. "O repertório de referências, o domínio de determinados conteúdos e a forma de se expressar em uma entrevista de emprego podem ser interpretados por um recrutador de maneira positiva ou negativa, a depender de quão próximos estiverem do repertório valorizado pelas lideranças daquela empresa", exemplifica Nascimento.

Quando combinadas a um contexto de baixa renda, essas variáveis intangíveis podem se converter em um obstáculo intransponível, definidor do horizonte de possibilidades de um indivíduo, caso não seja devidamente considerado por todos os atores com poder de influenciar em uma mudança. No livro, Nascimento destaca como essa dinâmica se torna mais evidente em choques econômicos. "Quando a oferta de emprego se retrai, um jovem de baixa renda recém-formado que não conte com uma indicação de sua rede de contatos para uma vaga promissora, tampouco conte com recursos familiares para se manter fora do mercado até que essa oferta e os salários se recuperem – quem sabe usando esse tempo para fazer uma pós-graduação – terá de se submeter ao primeiro emprego que conseguir para honrar seus compromissos", exemplifica.

"Uma questão importante, já identificada na literatura, é que um dos maiores preditores da renda ao longo da vida das pessoas é o rendimento do primeiro emprego. Ou seja, como a pessoa se insere no mercado de trabalho, vai determinar muito a trajetória dela, se vai ser mais bem sucedida ou não ao longo da sua vida", completa Duque, reforçando que a falta da combinação desses capitais – o tangível e o intangível – pode limitar as ambições desse jovem, mesmo que sua dedicação aos estudos e à capacitação tenha sido exemplar.

E como transformar esse quadro? Duque afirma que um importante canal é o de cotas nas universidades, visando ampliar a rede dos estudantes de mais baixa renda e formar uma elite mais diversa. "Crianças e estudantes que vejam mais médicos, professores universitários, entre outros profissionais liberais negros – grupo racial onde se concentra a pobreza –, ampliarão seu horizonte de possibilidades", afirma. Duque ilustra seu exemplo citando estudo publicado em maio de 2026 que analisou municípios brasileiros nos quais candidatos negros venceram eleições para prefeito entre 2004 e 2016. Nesses municípios, a inscrição de estudantes negros no Enem cresceu cerca de 25% nos dois anos seguintes às eleições — um indício de que a visibilidade de referências bem-sucedidas dentro de um grupo social pode romper barreiras intergeracionais de baixa ambição.



Daniel Duque

Há uma série de mecanismos implícitos que estratificam a sociedade, e por isso é preciso ir além da política de transferir renda e buscar progressividade nos impostos. Daí também a importância de se formar uma elite mais diversa.

No livro Os Custos das Desigualdades, Duque e França citam outros elementos identificados na literatura como impulsionadores de

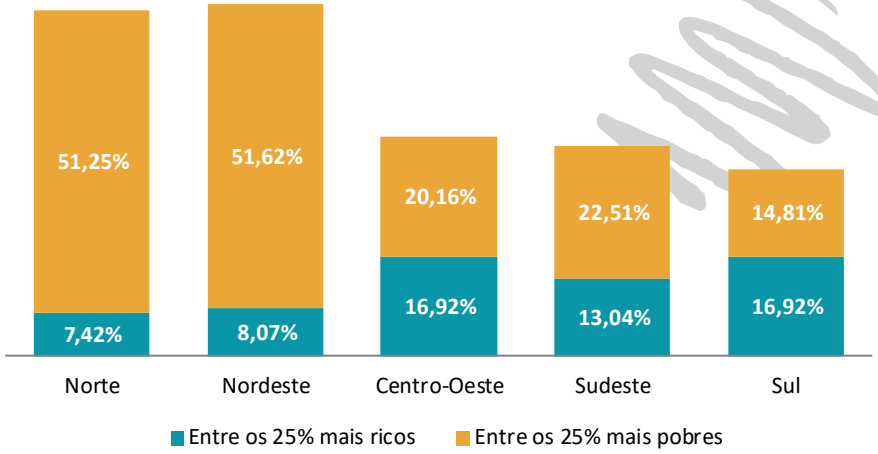
ambientes mais inclusivos. Um deles é o apoio a sistemas tributários mais equilibrados, o que passa pela redução da parte da arrecadação pública que depende de impostos sobre o consumo, que incide igualmente sobre todos.

A expansão de oportunidades educacionais também é defendida pelos autores, juntamente à redução de barreiras de acesso a posições de influência nas empresas. Para isso, o caminho recomendado é o de revisar processos seletivos, para identificar de que forma os chamados capital social e cultural influenciam nas escolhas, reduzindo as chances dos profissionais vindos de estratos mais baixos de renda que, mesmo tendo bom conhecimento técnico, podem não dominar os mesmos códigos e referências das lideranças. "Decisões sobre contratação, formação e progressão profissional moldam oportunidades", dizem reforçando a importância da ampliação de canais de recrutamento, "valorizando competências que vão além de credenciais tradicionais".

Uma das chaves para essa mudança, afirmam, é que cada indivíduo com poder de decisão compreenda a estabilidade social como um ativo econômico, e que o papel social da riqueza seja definido visando a eliminar a segregação de pobres e ricos em mundos paralelos. Neste item, Duque e França citam como exemplo o papel que os empresários tiveram na reconstrução dos sistemas educacionais da Europa no pós-guerra. Além disso, defendem que o mercado livre é motor de mobilidade social. Em competições justas, dizem, "gente nova com boas ideias consegue entrar no jogo e crescer". No Brasil, entretanto, eles classificam que as barreiras de entrada são "altíssimas, com a regulação capturada por quem já está dentro", afetando inclusive as condições a crédito produtivo. Países podem crescer com desigualdade alta por muito tempo, mas crescem menos do que poderiam, desperdiçam potencial produtivo e produzem tensões que corróem ganhos ao longo do tempo.

Probabilidade de crianças nascidas no Brasil em famílias abaixo do percentil mediano de renda, quando adultas, estarem:

(por região do país)



Fonte: Elaboração Cemec/Fipe.

Fillipi Nascimento

O capital social é um tipo de recurso não material importante na definição das trajetórias individuais. Se o indivíduo tem uma rede social influente, ou ele herda essa rede de contatos, tem a possibilidade de conseguir melhores oportunidades.



A agenda de gênero

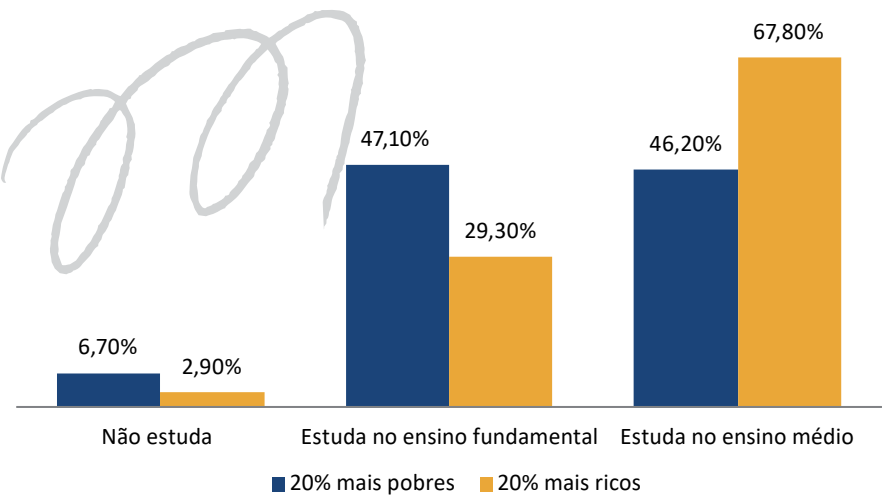
Neste mês de setembro, o Fórum Econômico Mundial divulgou seu mais recente *Relatório Global de Desigualdade de Gênero*. No resultado geral, o Brasil se manteve no 72º lugar entre 145 países avaliados, atrás de outras economias latino-americanas como México (18º), Chile (29º) e Argentina (45º). Apesar de bons resultados quanto ao fechamento da brecha entre homens e mulheres em quesitos como educação e saúde, o país ainda registra baixo desempenho quanto à participação econômica das mulheres, quesito em que o Brasil sequer figura nas 100 primeiras colocações.

Outro dado negativo é que, de acordo ao relatório, houve queda na participação feminina em contratações para cargos de liderança – vice-presidências, diretorias executivas e conselhos – saindo de 34,8% em 2022 para 32,3% no primeiro semestre de 2026. Na avaliação do Fórum, também é preciso alerta quanto à presença das mulheres em ocupações que tendem a ganhar participação no mercado, dentro do campo das STEM (acrônimo de ciência, tecnologia, engenharia e matemática, em inglês): hoje as mulheres respondem por apenas 19,3% dos engenheiros de inteligência artificial (IA), e estão sub-representadas em todos os níveis em empresas desse setor. Também precisamos rever critérios aparentemente neutros de promoção, como disponibilidade restrita, mobilidade geográfica, exposição informal à liderança e jornadas extensas, que frequentemente premiam quem tem menos responsabilidades de cuidado, ou seja, os homens.

Esses resultados se refletem diretamente no salário médio. "Nós mulheres ganhamos em média 20% a menos do que os homens, e essa taxa permanece relativamente estável ao longo do tempo. Quando falamos de combate à desigualdade, percebemos que é muito difícil ter um resultado no curto prazo, principalmente porque há um componente muito forte de normas sociais e culturais que precisam ser mudadas e precisam passar de uma geração para outra", afirma Janaína Feijó, pesquisadora do FGV IBRE. Levantamentos de Feijó com dados da PNAD Contínua do IBGE reforçam que o desafio de uma melhor inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda vem da base. Ela destaca que, mesmo com o aumento do nível de escolaridade – hoje, por exemplo, o percentual de mulheres com nível superior ou mais no Brasil supera o dos homens –, essa melhora não se reflete na mesma medida no mercado de trabalho. A taxa de desemprego das mulheres é maior do que entre homens, e o percentual de mulheres que sequer estão inseridas no mercado também é significativo: a taxa de participação, que é a medida da população em idade ativa que está trabalhando ou buscando emprego, entre os homens fechou 2025 na casa dos 70%, por exemplo, entre as mulheres esse número pouco superou ou 50%. .

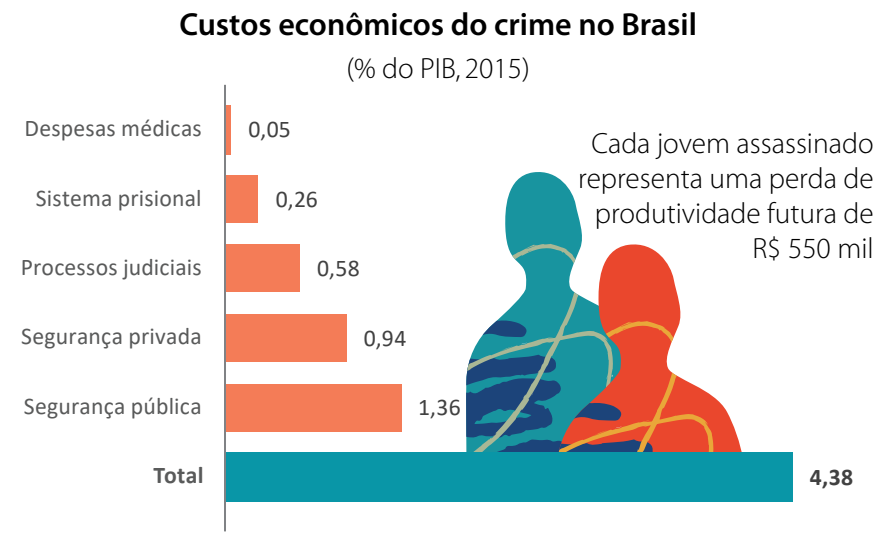
Feijó também destaca que o grupo que carrega os piores indicadores no mercado de trabalho, que é o das mulheres negras, é o que puxa o crescimento da população em idade ativa nas últimas décadas no Brasil – com um aumento de 20,2% entre o quarto trimestre de 2012 e o mesmo

Percentual de jovens de 16 anos em relação à escola – 2024



Fonte: Daniel Duque e Michael França, com dados da PNAD Contínua.

período de 2025, contra 4,9% e 4,2% entre mulheres e homens brancos, respectivamente. Ainda que parte desse resultado também possa estar relacionado ao aumento da disposição dos negros de se autodeclararem como tal, trata-se de uma diferença marcante em um indicador relacionado ao potencial de crescimento da economia brasileira, diz. "Quando identificamos que o principal grupo que cresceu na população em idade ativa foi o de mulheres negras, temos uma sinalização sobre a direção em que as políticas de aumento da produtividade brasileira deveriam estar focalizadas."



Fonte: Daniel Cerqueira e colaboradores (2018).

Claudia Rodrigues, gerente de Diversidade, Saúde Integral e Cidadania da Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (Firjan), reconhece avanços significativos nessa agenda, ainda que seus resultados apareçam lentamente. "Questões como diferença salarial, assédio, violência, baixa presença em posições de liderança e penalização de maternidade deixaram de ser tratadas como experiências individuais e passaram a ser reconhecidas como problemas organizacionais e sociais", afirma. Dessa mudança derivou a criação de uma infraestrutura normativa e corporativa direcionada à questão de gênero no setor privado. "Relatórios de transparência salarial, programas de diversidade, canais de denúncia, metas de representação, políticas de parentalidade e maior responsabilização das empresas contribuem para tratar do tema de forma estruturada", diz. Para Rodrigues, em termos de arcabouço normativo, o país já migrou da questão de como ampliar o acesso para as condições do mesmo. "Precisamos perguntar: em quais condições? Com que possibilidade de permanência, progressão ou poder? O verdadeiro indicador de inclusão não é apenas quantas mulheres foram contratadas, mas quantas conseguem construir uma trajetória sustentável, chegar aos espaços de decisão, receber de forma justa e atravessar a maternidade, cuidado, envelhecimento e outras transições sem que essas experiências sejam convertidas em desvantagem profissional", diz. "Afinal, incluir mulheres não é adaptá-las a estruturas historicamente desenhadas sem considerá-las. É redesenhar as estruturas para que competência e potência não continuem sendo desperdiçadas."

A executiva da Firjan lembra que essa transformação demanda uma rede de políticas que não apenas ajudem a mulher a chegar ao mercado de trabalho, mas permitam que ela permaneça trabalhando. Entre as políticas públicas que contribuem para esse processo, cita o Programa Emprega Mais Mulheres, "que conecta inserção profissional, parentalidade, qualificação, prevenção ao assédio e ascensão. A lei também determina medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio nas empresas com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipas), incluindo regras de conduta, procedimentos para denúncias e ações periódicas de capacitação". Outra frente relevante, destaca Rodrigues, é a contemplada pela Política Nacional de Cuidados. "Ela reconhece algo que durante décadas ficou invisível: que o trabalho remunerado só funciona porque existe uma enorme infraestrutura de cuidado, majoritariamente sustentada pelas mulheres. A política estabelece a corresponsabilidade entre Estado, famílias, setor privado e

sociedade, além de prever medidas para compatibilizar trabalho, cuidado e responsabilidades familiares." Dados da PNAD Contínua apontam que, no Brasil, as mulheres gastam em média 17,8 horas semanais com trabalho doméstico e cuidado de pessoas: 91,3% das mulheres realizam tarefas domésticas, e 34,9% cuidam de crianças, idosos e doentes.

Na lista de Rodrigues ainda está a Lei de Igualdade Salarial, "porque desloca a discussão do campo da percepção para o campo da transparência, da evidência e da responsabilização, além de tornar visíveis as diferenças". Rodrigues lembra que a legislação prevê planos de ação, metas e prazos para enfrentar desigualdades identificadas. "Acho importante destacar que não é apenas o relatório que é exigido, mas também evidências das iniciativas da organização para empregar mulheres em situação de violência, mães solo, mulheres indígenas, e isso muda a narrativa do tema dentro das organizações." Feijó ressalta, entretanto, o risco que a lei alimente distorções nos incentivos ao emprego. "Os agentes reagem a incentivos. Esse é um princípio máximo da economia. Então, quando se cria uma lei, é preciso entender quais distorções ela pode gerar. Se o empregador perceber que irá incorrer em riscos legais, ele pode evitar uma contratação para a mesma função em que haja homens trabalhando", diz. Além disso, Feijó destaca que é preciso cuidado com equiparações salariais que não levem em conta diferentes níveis de experiência entre profissionais, o que também podem influenciar no salário.

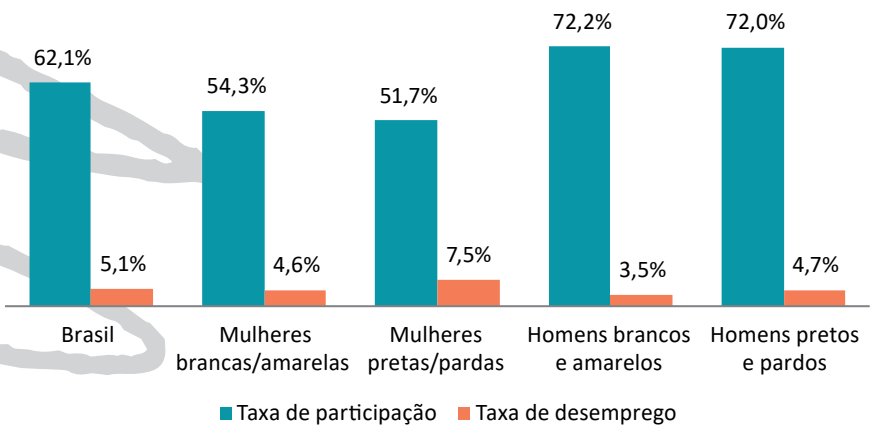
Rodrigues aponta que cuidado similar é preciso ser observado na implementação das Norma Reguladora Número 1 (NR-1), que entrou em vigor em maio deste ano, relacionada à responsabilidade das empresas na prevenção de riscos psicossociais – como assédio, estresse ocupacional, excesso de jornada e sobrecarga de trabalho. "As atualizações da NR-1 representam uma oportunidade muito relevante para as mulheres, porque tornam visíveis fatores de risco psicossocial que historicamente foram naturalizados no ambiente de trabalho, como a sobrecarga, o estresse e a dupla jornada. Ela é preventiva e sistêmica: identificar perigos, avaliar riscos e atuar sobre as condições de trabalho, e não deve ser interpretada



Janaína Feijó

Mulheres negras somam dois grupos com desigualdades estruturais e antigas no Brasil. O mercado de trabalho em geral reproduz uma desigualdade preexistente, e irá precificá-la diferente.

Taxa de participação e desemprego - 2025.T4



Fonte: FGV IBRE, com dados PNAD Contínua do IBGE.

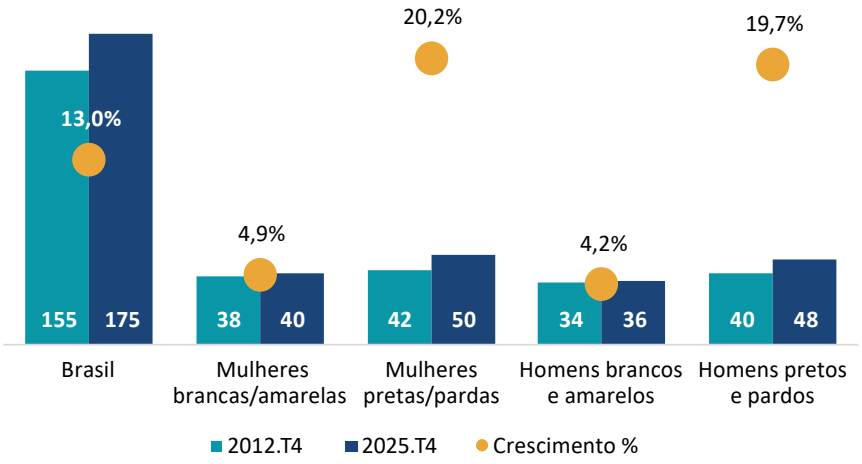
como uma busca pelos trabalhadores mais frágeis ou mais sensíveis, porque desta forma seria ir na contramão da proposta da norma", afirma. "Se os dados mostrarem que mulheres apresentam maior exaustão e a conclusão for que elas são mais frágeis, teremos uma distorção grave. Eu entendo que a pergunta correta não é porque as mulheres adoecem mais. A pergunta é: que condições de trabalho e de vida fazem com que determinados grupos estejam mais expostos?" Rodrigues ainda aponta o risco de discriminação indireta. "Empresas podem interpretar que contratar ou promover mulheres representa maior demanda, afastamento ou custo. Para evitar isso, a avaliação precisa preservar confidencialidade, trabalhar com dados coletivos, analisar a organização do trabalho e jamais transformar indicadores de saúde em critérios de seleção ou exclusão."

Claudia Rodrigues

Incluir mulheres não é adaptá-las a estruturas historicamente desenhadas sem considerá-las. É redesenhar as estruturas para que competência e potência não continuem sendo desperdiçadas.



Evolução da PIA entre os anos 2012 e 2025 por gênero e raça – em milhões



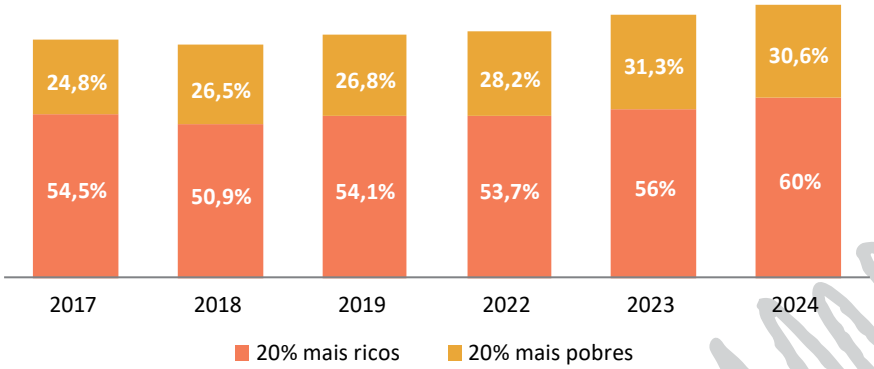
Fonte: FGV IBR, com dados PNAD Contínua do IBGE.

As especialistas destacam políticas que buscam equilibrar as responsabilidades de homens e mulheres fora do trabalho, como a lei que prevê a extensão gradual da licença-paternidade de cinco para 20 dias. "Trata-se de uma medida incremental, que não vai resolver sozinha o viés na escolha entre homens e mulheres, mas está sinalizando para o Congresso, para a sociedade, que precisamos continuar avançando nessa agenda", diz, lembrando ainda que se trata de iniciativas que se limitam aos vínculos celetistas. Ainda não cobrem aquelas que estão na informalidade, tampouco as mães solo, que são as únicas responsáveis por sua família. Levantamento de Feijó mostra que no primeiro trimestre de 2026 as mães solo no Brasil somavam mais de 12 milhões, um aumento de 35% em relação a 2012. Somando todos os arranjos familiares, o número de mulheres chefes de família supera o de homens no Brasil. Levando em conta que, em geral, mulheres ganham menos que os homens, significa menos capacidade de desenvolvimento e geração de bem-estar.

Desde 2012 a gente tem observado o crescimento de outros arranjos familiares no Brasil que não aquele tradicional, composto por marido, mulher e filhos. Somando todos os arranjos familiares, o número de mulheres chefes de famí-

lia supera o de homens no Brasil. No caso das mães solo, elas se deparam com um desafio de: tenho que cuidar da criança, mas eu sou a principal provedora do lar. Eu tenho que dar algum jeito de trabalhar. E como é que elas conseguem dar esse jeito? Trabalhando na informalidade, que tem uma característica de jornada mais flexível, ela tenta se equilibrar ali diante dessas múltiplas tarefas e eu acho que é para esse grupo que as políticas públicas deveriam olhar mais.

Evolução da taxa de atendimento de crianças de 0 a 3 anos em creches, por quintis de renda (2016-2024)



Fonte: PNAD Contínua do IBGE.
Elaboração: Todos Pela Educação.

Nesse campo, a principal política é a de creches. "Existem vários estudos empíricos, evidências empíricas mostrando que quando nós oferecemos essa creche de qualidade, a mãe consegue ter mais tempo disponível, ela aumenta a jornada dela no mercado de trabalho, ela passa a ganhar mais e ela traz mais dinheiro para dentro de casa." Então, acontece um bem-estar para a criança que vai se desenvolver, mas também para essa mãe, que vai conseguir mais dinheiro. No Brasil, entretanto, essa agenda está atrasada. Levantamento do Todos Pela Educação divulgado em 2025, com base na PNAD Contínua e no Censo Escolar indica que, embora o número de matrículas tenha aumentado entre 2016 e 2024, este resultado é reflexo de um avanço desigual. O estudo, com dados de 2024, indica que 41,2% das crianças até 3 anos eram atendidas no país, enquanto a meta estabelecida no Plano de Educação era de 50% em 2024. Além disso, essa cobertura varia muito entre as classes sociais: entre os 20% mais pobres, a cobertura é de 30,6%; para os 20% mais ricos, chega a 60%. "Já está comprovado que a primeira infância é um momento básico da vida de um indivíduo. Crianças que não são adequadamente estimuladas nessa fase podem ter suas possibilidades futuras comprometidas", destaca Feijó.

Rodrigues defende que o avanço dessa agenda tem de levar em conta a interseccionalidade. "Não existe uma experiência feminina única. Mulheres negras, mães solo, mulheres com deficiência, mulheres 50+, periféricas e cuidadoras enfrentam barreiras completamente diferentes. Quando olhamos apenas para a média das mulheres, podemos produzir uma falsa sensação de avanço", diz. "Minha principal provocação é que políticas para mulheres não podem ser tratadas como um conjunto de benefícios exclusivamente femininos. Elas precisam transformar a organização social do cuidado e ampliar a corresponsabilidade masculina, empresarial e até mesmo estatal. A política pública mais transformadora não é a que apenas prepara a mulher para o trabalho, é a que reorganiza o mundo ao redor para que ela não precise escolher entre trabalho, cuidado e sobrevivência, além de possibilitar a esta mulher a garantia de sua saúde integral."

FGV IBRE ECONOMIA EM 15'

Sobre desigualdade , confiram o *podcast Economia em 15*:

Por que a desigualdade de renda persiste no Brasil

https://go.fgv.br/OnzIl7eAqgB

https://go.fgv.br/mQRFcXgLszR

Mulheres e mercado de trabalho: o que ainda precisa mudar?

https://go.fgv.br/nCpPVBBOpsd

https://go.fgv.br/HdTghHGectJ



Entrevista **Paula Frias**

Coordenadora de Conhecimento da República.org

“Representatividade impacta o serviço público”

O Censo Demográfico do IBGE de 2022 indica que as mulheres representam 51,5% da população brasileira. No funcionalismo público do país, elas são 56,2%, somando todos os níveis de governo. A impressão de equivalência entre ambos os percentuais, entretanto, rapidamente se desfaz quando se olha a composição entre as esferas de governo e hierarquias, repetindo o quadro mais desigual observado no setor privado. Levantamento da República.org, organização da sociedade civil dedicada à cultura de gestão de pessoas no serviço público, mostra que a presença das mulheres se concentra em atividades tradicionalmente ligadas ao cuidado – como ocupações relacionadas aos serviços de saúde, educação e assistência. Quando observados apenas os cargos de liderança, essa participação cai para 38,7% – as mulheres negras, que são 28% da população brasileira, respondem por 13,9%.

Paula Frias, coordenadora de Conhecimento da República.org, ressalta que cuidar da agenda da desigualdade dentro da gestão de pessoas impacta diretamente as políticas e os serviços públicos.

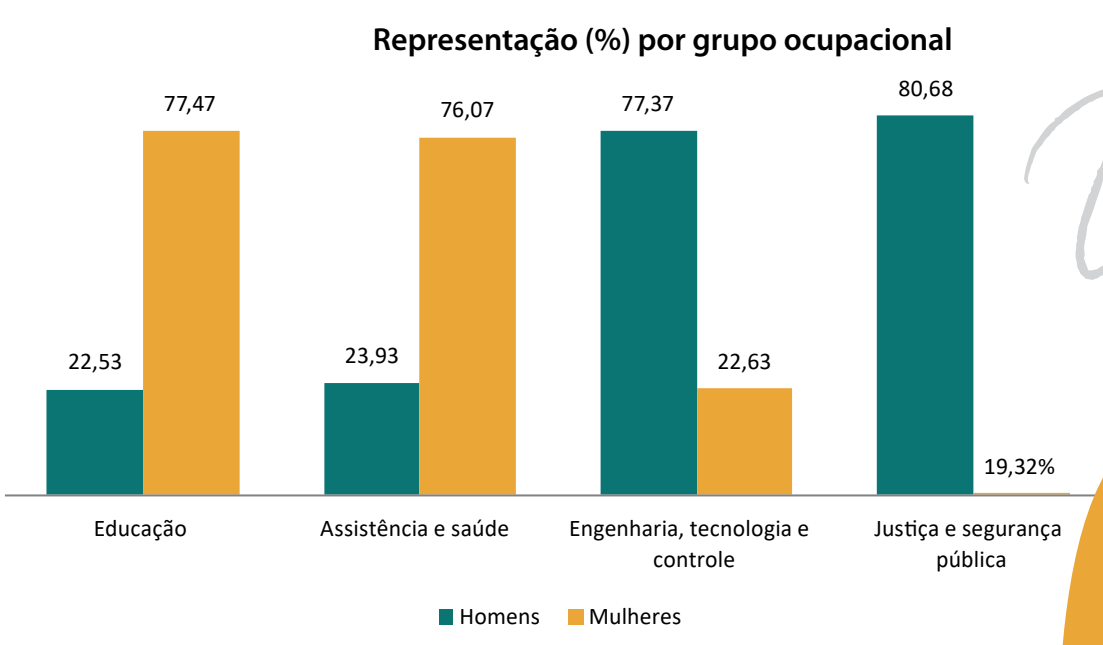
Muitas vezes, as práticas de gestão são vistas como meio, mas elas podem impactar muito o resultado das políticas e serviços públicos na ponta. São essas políticas de pessoal que podem definir onde as mulheres vão estar e como poderão influenciar nas estratégias, e isso incide em política pública diretamente. Tomemos como exemplo o quadro da segurança pública. Hoje temos um grave problema a enfren-

tar, da violência contra a mulher. Se olharmos os dados da pesquisa, veremos que em 2023, nos 25 estados em que o gênero do gestor havia sido informado, 100% eram do sexo masculino (no mesmo período, no nível municipal a parcela masculina era de 88,3%, em 1.709 municípios com dados disponíveis). É muito sintomático que em uma área na qual entre as maiores afetadas estão as mulheres falte essa representação. Mesmo entre policiais e agentes de segurança, elas são minoria. Como mencionei, os efeitos dessa baixa representatividade chegam na sociedade.

Frias explica que não é só o teto de vidro, ou seja, os entraves que impedem mulheres de alcançar cargos mais altos que justifica os salários mais baixos. A segregação horizontal – relacionada à representação em um mesmo nível hierárquico – também afeta esse resultado.

O que explica normalmente uma mediana de renda de mulheres ser menor do que a mediana de renda de homens também é a concentração por área. A divisão de mais mulheres nas ocupações de cuidado – até por uma questão cultural que vem da infância, com meninos e meninas sendo mais incentivados em determinadas atividades em detrimento de outras –, e homens concentrados em áreas de controle, defesa, economia, regulamentação. Essa divisão se reflete um pouco também na remuneração, porque quando a gente fala da divisão de salários, as mulheres se concentram em áreas que historicamente pagam menos.

*Aqui entra certa disfuncionalidade que existe no sistema de carreiras, por este não ser fundamentado na complexidade de funções. Muitas vezes, as remunerações são fruto de barganhas políticas. Por exemplo, no sistema de justiça, que concentra o problema dos supersalários (*sobre este tema, relembre a Carta do IBRE da *Conjuntura* de agosto: https://go.fgv.br/1wRoNwaO20x*), a falta de instâncias como de monitoramento e governança abre espaço à promoção de aumentos de forma mais autônoma do que outras categorias. Até no próprio Executivo, quando se olha para carreiras como de auditor, procurador, defensor público, estas também são mais ocupadas por homens. Desigualdades no sistema de carreira e dos salários públicos também aumentam as desigualdades de gênero, porque normalmente as carreiras que têm um maior poder de barganha são as mais masculinas, retroalimentando esse problema.*



Fonte: República.org, com dados da RAIS 2023 e CBO 2022.

Entre as recomendações da República.org indicadas no documento "Onde estão as mulheres no serviço público" estão a criação de políticas de desempenho que contemplem a não discriminação de gênero, raça e geracional, e normas de reserva de cargos comissionados e em funções de liderança para mulheres.

Defendemos muito a reserva de vagas de cargos comissionados considerando que, a depender do nível estratégico desses postos, eles serão responsáveis por pensar políticas públicas sensíveis, inclusive sobre gênero. Assim, mulheres ocupando esse espaço podem ampliar a atenção para políticas que contemplem a redução de desigualdades. Cargos comissionados costumam ser totalmente discricionários, ou seja, são escolhas políticas. O que sugerimos é um processo técnico, como a definição do escolhido a partir de uma lista pré-selecionada de profissionais. A ideia não é tirar a autonomia desse gestor, desse governante eleito, mas a promoção de um sistema um pouco mais isonômico, que inclua mulheres. Vale lembrar que essas nomeações muitas vezes são geradas a partir de redes de contato masculinas, formadas a partir de um networking *que acontece graças a um uso do tempo diferente, não permitido a mulheres com dupla jornada, por exemplo. Cargos de confiança de comissão no geral passam por esse lugar, e é importante que o Estado trabalhe ativamente para reduzir as diferenças.*

Outro elemento é pensar em uma retenção de qualidade das mulheres que passaram em concursos e entraram para o serviço público não apenas em termos de subir na carreira, mas também de ter um ambiente de trabalho saudável. Trata-se de uma questão muito importante na gestão do desempenho.

Quanto a uma maior inclusão, quantitativa e qualitativa, de negros entre servidores públicos, Frias aponta avanços – como um aumento dos estados que adotaram políticas de cotas em concursos públicos, chegando hoje a mais de 70% desses entes – mas a existência de lacunas de governança dessa política. Levantamento da República.org mostra, por exemplo, que das normativas estaduais sobre o tema, 46,15% não atribuem monitoramento e avaliação dessa política a um órgão responsável.

*A política federal aprovada em 2014 (*que reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, com prazo de validade de dez anos, substituída por nova lei em 2025 que prevê 30% das vagas destinadas a pessoas negras, indígenas e quilombolas*) parece ter contribuído como indutora para os demais entes, mas ainda é preciso aprimorar nesse campo das normativas. Em uma edição passada do nosso levantamento, por exemplo, promovemos uma discussão junto com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) sobre problemas de implementação.*

Defendemos muito a reserva de vagas de cargos comissionados considerando que, a depender do nível estratégico desses postos, eles serão responsáveis por pensar políticas públicas sensíveis, inclusive sobre gênero

Quando a gente olha para a universidade, por exemplo, a gente tem um problema muito grande de fragmentação de vagas, pois para implementar a cota antes era preciso no mínimo três vagas abertas; hoje esse mínimo é de duas. Mas ainda assim observamos um problema de fragmentação de vagas que impede essa implementação. Outra área em que vemos isso acontecer é com médicos, cujos editais são divididos por especialidades. Isso tem sido monitorado e alguns grupos de trabalho têm buscado a melhor forma de lidar com essa questão. (*S.M.*)