

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**Manuella Zacharias Rocha Coelho**

**DIFERENÇA, DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO SALARIAL  
POR GÊNERO NO BRASIL, SUAS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS:  
UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Juiz de Fora, 2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Zacharias Rocha Coelho, Manuella.

DIFERENÇA, DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL, SUAS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS: UMA REVISÃO DE LITERATURA / Manuella Zacharias Rocha Coelho. -- 2023.

50 f.

Orientador: Alexandre Zanini

Coorientador: Rafael Morais de Souza

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Economia, 2023.

1. diferença, segregação. 2. salário, gênero, Brasil. 3. Brasil. I. Zanini, Alexandre, orient. II. Morais de Souza, Rafael, coorient. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
REITORIA - FACECON - Depto. de Economia

**FACULDADE DE ECONOMIA / UFJF**

**ATA DE APROVAÇÃO DE MONOGRAFIA II (MONO B)**

Na data de 05/12/2023, a Banca Examinadora, composta pelos professores

1 – Alexandre Zanini - orientador; e

2 – Rafael Morais de Souza,

reuniu-se para avaliar a monografia da acadêmica **MANUELLA ZACHARIAS ROCHA COELHO**, intitulada: **DIFERENÇA, DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL, SUAS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS: UMA REVISÃO DE LITERATURA**.

Após primeira avaliação, resolveu a Banca sugerir alterações ao texto apresentado, conforme relatório sintetizado pelo orientador. A Banca, delegando ao orientador a observância das alterações propostas, resolveu **APROVAR** a referida monografia.

ASSINATURA ELETRÔNICA DOS PROFESSORES AVALIADORES



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Zanini, Professor(a)**, em 05/12/2023, às 19:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Morais de Souza, Professor(a)**, em 05/12/2023, às 20:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf ([www2.ufjf.br/SEI](http://www2.ufjf.br/SEI)) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1612122** e o código CRC **01DD36E8**.

**Manuella Zacharias Rocha Coelho**

**DIFERENÇA, DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO SALARIAL  
POR GÊNERO NO BRASIL, SUAS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS:  
UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Monografia apresentada pela acadêmica Manuella Zacharias Rocha Coelho ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito para a obtenção do título de bacharela em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Alexandre Zanini

Juiz de Fora

2023

## **AGRADECIMENTOS**

Quero expressar minha sincera gratidão, não apenas, pela conclusão da minha monografia, mas, reconhecendo a valiosa contribuição de todos que estiveram ao meu lado nessa jornada.

Agradecimento especial aos meus pais, pelo apoio ao longo da minha vida, especialmente durante a trajetória universitária, e à minha irmã pelo suporte crucial nesta fase.

Aos amigos, meu agradecimento por tornarem essa experiência o mais leve possível. Estendo minha gratidão ao professor e orientador Dr. Alexandre Zanini pelo apoio na construção deste trabalho, e a todos os professores que fizeram parte dessa enriquecedora jornada acadêmica.

Por fim, expresso meu reconhecimento à Universidade Federal de Juiz de Fora pela oportunidade concedida, e à Campe Consultoria Jr. pelos valiosos ensinamentos que adquiri durante minha estada, foram de extrema importância e relevância para meu amadurecimento, minha caminhada e minhas conquistas.

## RESUMO

Esta pesquisa, por meio de revisão de literatura, investiga os impactos, principalmente, negativos da disparidade salarial de gênero no Brasil ao analisar as causas e consequências desse fenômeno. Examina aspectos como discriminação, segregação ocupacional e os efeitos nas trajetórias profissionais femininas. Busca compreender as raízes socioeconômicas dessa disparidade e destaca a necessidade de estratégias para promover a equidade salarial, contribuindo para um ambiente profissional mais justo e igualitário. Além disso, analisa as implicações socioeconômicas dessa diferença salarial em diversas áreas laborais, considerando fatores socioculturais e socioeconômicos. O estudo visa identificar e esclarecer as causas e consequências da discriminação, segregação e disparidade salarial de gênero, utilizando dados de estudos específicos. Ressalta também a importância de políticas públicas como meio para mitigar e abordar essa questão social, visando o desenvolvimento econômico-social e cultural do país.

**Palavras-chave:** diferença, segregação, salário, gênero, Brasil

## **ABSTRACT**

This research, through a literature review, investigates the mainly negative impacts of the gender pay gap in Brazil by analyzing the causes and consequences of this phenomenon. It examines aspects such as discrimination, occupational segregations and the effects on female professional trajectories. It seeks to understand the socioeconomic roots of this disparity and highlights the need for strategies to promote salary equity, contributing to a fairer and more egalitarian professional environment. Furthermore, it analyzes the socioeconomic implications of this salary difference in various work areas, considering sociocultural and socioeconomic factors. The study aims to identify and clarify the causes and consequences of discrimination, segregation and gender pay gap, using data from specific studies. It also highlights the importance of public policies as a means to mitigate and address this social issue, aiming for the economic-social and cultural development of the country.

**Keywords:** difference, segregation, salary, gender, Brazil

## **LISTA DE TABELAS**

<b>TABELA 01: RENDIMENTO MÉDIO REAL DE MULHERES OCUPADAS COM DOMICÍLIO POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADE ECONÔMICA - BRASIL, 4º TRIMESTRE DE 2022 (EM R\$ DO 4º TRIMESTRE DE 2022).....</b>	<b>30</b>
<b>TABELA 02: MÉDIA DE SALÁRIO DAS MULHERES COM E SEM FILHOS MENORES DE 6 ANOS.....</b>	<b>37</b>



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2. A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: BREVE HISTÓRICO.....</b>	<b>10</b>
<b>3. A DIFERENÇA SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL: CAUSAS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS.....</b>	<b>18</b>
3.1) AS PRINCIPAIS CAUSAS DA DIFERENÇA E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL .....	18
3.2) DISPARIDADES SALARIAIS POR GÊNERO EM ALGUNS SETORES DA ECONOMIA, ATIVIDADES ECONÔMICAS E REGIÕES NO BRASIL .....	25
3.3 CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO .....	30
<b>4. OS OBSTÁCULOS QUE AGRAVAM E DIFERENCIAM A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>33</b>
4.1) O DESAFIO DA MATERNIDADE AGRAVA A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS E A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....	36
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>44</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A desigualdade entre homens e mulheres representa um dos maiores desafios na busca pela igualdade na sociedade contemporânea. No âmbito do mercado de trabalho, essa desigualdade persiste, refletindo-se em salários mais elevados para os colaboradores masculinos desempenhando as mesmas funções que as mulheres, e uma presença menos expressiva destas em cargos de liderança (CUT BRASIL, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, 2010). Aspectos como a sobrecarga de trabalho e os períodos de afastamento devido à maternidade ampliam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na ascensão a cargos mais altos, consolidação da carreira profissional e a inserção da mulher no mercado de trabalho. Apesar do aumento da participação feminina, a remuneração ainda carece de justiça e igualdade, constituindo um significativo desafio para a sociedade e o Estado (FGV, 2016).

Ao longo do desenvolvimento capitalista, observaram-se mudanças significativas tanto no âmbito econômico quanto no social, incluindo a composição da força de trabalho. O expressivo crescimento da participação feminina no mercado de trabalho é uma transformação notável; no entanto, persiste a realidade da desigualdade salarial de gênero. Embora teoricamente essa disparidade seja proibida pela legislação brasileira, consubstanciada em normas consolidadas e respaldada por políticas públicas, a falta de mecanismos eficazes compromete a efetiva aplicação da lei. (AVILA, 2011)

O presente trabalho visa abordar a questão da disparidade salarial de gênero, contextualizando-a através de uma breve análise histórica e geral da participação feminina no mercado de trabalho, visto que é notória a relevância social e econômica desse fenômeno.

A disparidade salarial entre homens e mulheres não apenas reflete questões de justiça e igualdade, mas também tem implicações significativas no desenvolvimento socioeconômico de uma sociedade. Ao compreender as causas e consequências dessa desigualdade, a pesquisa busca contribuir para a identificação de estratégias que promovam a equidade de gênero no ambiente profissional, beneficiando não apenas os indivíduos afetados, mas também a sociedade como um todo. Além disso, abordar essa temática é determinante para a formulação de políticas públicas e práticas empresariais mais inclusivas, para que haver um ambiente de trabalho mais justo e igualitário

A metodologia adotada inclui pesquisa bibliográfica, revisão literária e análise de dados provenientes de estudos anteriores. Além disso, busca-se embasar o trabalho em

entendimentos doutrinários para a construção de um pensamento científico sólido sobre a problemática em foco.

Quanto à natureza do objeto de estudo, este se caracteriza como exploratório, sendo que a resolução do problema proposto demanda levantamento bibliográfico e análise de dados provenientes de estudos e pesquisas. É importante investigar a participação feminina no mercado de trabalho.

O segundo capítulo descreve um breve panorama histórico da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho. Notam-se significativas transformações na sociedade e no mercado laboral, em que as mulheres, anteriormente restritas a atividades domésticas e à formação de famílias, hoje consolidam suas carreiras profissionais e buscam conquistar a independência financeira (PROBST, 2003)

No terceiro capítulo, são abordados os desafios atuais relacionados à inserção das mulheres no mercado de trabalho, destacando a persistente desigualdade salarial de gênero. A inserção no mercado de trabalho, a consolidação profissional e ter a perspectiva de oportunidades de crescimento continuam a representar desafios mais expressivos para as mulheres em comparação aos homens (TEIXEIRA, 2020).

O quarto capítulo explora os obstáculos que agravam e diferenciam a participação feminina no mercado de trabalho. A dupla jornada de trabalho, que envolve responsabilidades profissionais e familiares, sobrecarrega as mulheres, tornando desafiador conciliar vida pessoal e profissional. Esta dificuldade, muitas vezes ausente para os homens, que podem investir mais tempo e psicológico em suas carreiras, discriminando a mulher com filhos, resulta, em diversas situações, como a sua exclusão em processos seletivos ou a escolha para cargos de liderança (BATINDER, 2011).

Por fim, no quinto e último capítulo, são apresentadas as conclusões a partir do estudo feito.

## 2. A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: BREVE HISTÓRICO

A capacidade, os direitos e a importância das mulheres no mercado de trabalho e no sustento do lar sempre foram questionados e invisibilizados. Elas enfrentaram inúmeros obstáculos para demonstrarem seus valores e habilidades, sempre encontrando resistência ao ingressarem no mercado de trabalho. Após essa conquista, vários outros obstáculos surgiram, mas ao longo dos anos, conseguiram ocupar novos espaços, mesmo que de maneira lenta (SOUZA; SANTOS, 2013, p. 1). Por isso, este capítulo visa refletir sobre a diferença salarial entre gênero, elaborando um breve histórico deste tema no contexto social e econômico, entendendo gênero como aponta Scott (1995): “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86).

Nesse sentido, como as relações de poder estão intrinsecamente ligadas à economia, busca-se refletir sobre o papel da mulher no contexto econômico por sua participação no mercado de trabalho. É preciso frisar e explicar que a presente pesquisa visa elaborar mais a discriminação pela diferença salarial entre gênero, porém, não se exime de reflexões acerca das outras formas de discriminação entre gênero no Brasil.

No início dos séculos XVI e XVII, a base econômica da Colônia estava predominantemente ancorada nas plantações de cana-de-açúcar localizadas no Nordeste. Nas propriedades rurais, as elites residiam em imponentes mansões, cercadas por escravos e dependentes. As uniões legítimas seguiam papéis de gênero claramente definidos, moldados por costumes, tradições e respaldados por leis. O poder de decisão formal estava nas mãos do marido, considerado o protetor e provedor da esposa e dos filhos e à esposa cabia a gestão do lar e o papel de assistência moral à família. (SAMARA, 2002)

Durante a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, como aponta Probst (2003), os homens eram convocados para o confronto, por isso, as mulheres se tornaram essenciais no ambiente de trabalho, assumindo a responsabilidade pelas atividades masculinas, administrando os negócios familiares e ocupando posições no mercado de trabalho, que anteriormente pertenciam aos homens. Após o término das guerras, em 1945, alguns homens enfrentaram dificuldades para retornarem às atividades laborais, com isso, o

papel da mulher no mercado de trabalho foi essencial para o sustento do lar (PROBST, 2003).

É preciso lembrar que, anteriormente, no século XIX, com a Revolução Industrial, houve a consolidação do capitalismo. Observaram-se significativas transformações na dinâmica do trabalho feminino, o rápido avanço tecnológico e o crescimento acentuado da maquinaria resultaram na transferência expressiva da mão de obra feminina para as fábricas. (PROBST, 2003)

Com isso, embora as mulheres tenham conquistado um espaço no mercado de trabalho, principalmente nas fábricas, Probst (2003) relata que algumas formas de exploração persistiram por muito tempo, com jornadas de trabalho que variavam de 14 a 18 horas e acentuadas diferenças salariais entre homens e mulheres. Naquela época, de acordo com Probst (2003), a responsabilidade de sustentar a mulher recaía sobre o homem, o que era frequentemente usado para justificar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, porém, no pós-guerra, o cenário de sustento do lar começou a mudar, devido às demandas da indústria e do mercado produtivo moderno.

A participação da mulher no mercado de trabalho sempre foi subestimada, e suas atividades laborais foram frequentemente mal vistas pela sociedade (PROBST, 2003). A predominância da mão de obra na indústria têxtil era composta majoritariamente por mulheres. Inicialmente, as mulheres ingressavam nesse setor em funções de trabalho não qualificado. Na década de 40, a taxa de ocupação da população economicamente ativa, representando mulheres com mais de 15 anos, variava entre 13% e 20%, conforme indicado pelos censos realizados nesse período (BLAY, 1978, *apud* SAMARA, 2002)

No cenário de mudança nas relações de trabalho com a revolução industrial, no contexto econômico brasileiro do século XX, houve a industrialização da agricultura, a modernização das cidades e o êxodo rural. Nesse caminho, Teixeira (2008), destaca que apenas em 1990 os debates feministas começaram a se estenderem no tema da desigualdade salarial de gênero. Desse modo, criou-se o termo *economia feminista*, com o intuito de compreender que, na esfera econômica, há um tratamento diferenciado de homens e mulheres derivado de seus papéis sociais historicamente construídos, sendo o estudo da economia em uma perspectiva de gênero.

A *economia feminista* tem o intuito de levar as discussões sobre a diferença salarial de gênero para o âmbito das lutas por políticas públicas voltadas à mulher, assim como para a conscientização da sociedade acerca da importância da força de trabalho feminina para a sociedade. Essa importância não se restringe ao âmbito do trabalho formal

assalariado, mas também inclui o trabalho doméstico. Porém, mais do que isso, as pautas do feminismo econômico<sup>1</sup> visavam elucidar as demandas feministas em relação à equidade econômica de gênero e reivindicar o reconhecimento do trabalho feminino para a economia brasileira.

Teixeira (2008) explica que, no contexto histórico dos séculos XVIII e XIX, ocorreram transformações sociais significativas que tiveram um impacto profundo na forma como as desigualdades de gênero começaram a ser debatidas no século XX. Com o advento da industrialização no Brasil, houve uma clara separação entre a produção voltada para o mercado e a produção doméstica, destinada ao consumo familiar (TEIXEIRA, 2008). No âmbito dessas mudanças, muitos foram os debates acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, pois, à medida que elas começaram a abandonar as atividades essencialmente domésticas, a forma de consumo também sofreu significativa mudança, principalmente na questão da economia familiar, com a industrialização da agricultura e agroindústria. Como aponta Teixeira (2008), todos estes impactos começaram a ser sentidos e ainda mais acirrados no final da década de 1980 e início da década de 1990.

No entanto, destaca Teixeira (2008), muitos pensadores da época direcionaram suas análises, principalmente em relação à crítica da produção capitalista, negligenciando, quase que completamente, o trabalho doméstico e os impactos da industrialização da mão-de-obra feminina para a sociedade e para a economia doméstica e campesina. Como destaca Teixeira (2008), as preocupações estavam relacionadas à criação de riqueza por meio do trabalho assalariado, distribuição de renda, dentre outras questões, como a produtividade, a eficiência e divisão do trabalho no mundo moderno industrial.

Teixeira (2008) explica que os estudiosos conservadores, ao abordarem o tema da diferença salarial entre homens e mulheres, consideravam o trabalho apenas no contexto do emprego remunerado, ignorando, quase que completamente, o papel crucial das atividades domésticas para a economia. A autora mostra que essa abordagem limitada acerca da participação da força de trabalho feminina na economia, por parte dos economistas conservadores, resultou na redefinição dos espaços público e privado, criando uma tradição que ignorava, quase completamente, a divisão do trabalho com base

---

<sup>1</sup> tornar visível a contribuição das mulheres à economia. São pesquisas que consideram o trabalho de forma mais ampla, incluindo o mercado informal, o trabalho doméstico, a divisão sexual do trabalho na família, e integram a reprodução como fundamental à nossa existência, incorporando saúde, educação e outros aspectos relacionados como temas legítimos da economia (NOBRE, 2002, p. 2)

no gênero. O trabalho doméstico e sua conexão intrínseca com a reprodução do sistema capitalista, foi ocultado nesse contexto.

Em resumo, a autora elucida como o contexto histórico da industrialização e a transição social dos modelos econômicos influenciaram os primeiros debates sobre desigualdades de gênero no Brasil. Os pensadores da época incipiente do processo de industrialização brasileiro negligenciaram, muito, as discussões sobre o trabalho doméstico ao focarem, quase que exclusivamente, na produção capitalista do mercado mundializado. Como destaca Teixeira (2008), esta negligência resultou na invisibilidade da divisão do trabalho por parte destes estudos, retirando da discussão, de forma mais pormenorizada, o reconhecimento da contribuição das mulheres no âmbito da economia do país. Isto começou a gerar um debate profundo entre os setores sociais, mas somente a partir da década de 1950, as mulheres começaram a reivindicar melhores condições de vida e de trabalho, em consonância com o ideal que muitas carregam até hoje, de poderem cuidar de suas famílias enquanto realizam outras atividades laborais, que não estejam, propriamente, relacionadas ao lar (TEIXEIRA, 2008). Neste contexto, é importante refletir sobre o que também relata Castro *et al* (2022), sobre a elevação dos debates do feminismo econômico na década de 1990:

Barros *et al.* (1997) encontraram para o Brasil, no início da década de 90, que 80% das mulheres encontravam-se em ocupações com salários abaixo da média, enquanto que apenas 40% dos homens encontravam-se nessa situação. Os autores mostraram que se o diferencial de salário por gênero intra-ocupacional não existisse, o hiato salarial por gênero poderia ser reduzido em um terço. Cambota e Pontes (2006) afirmam que o mercado de trabalho pode estar impedindo a entrada de mulheres em cargos de maior remuneração, o que contribui para o grau de feminização da pobreza. (CASTRO *et al.*, 2022, p. 10)

Como elucida Teixeira (2008), apenas a partir da década de 1990, muito devido ao cenário mostrado na citação acima, o debate da economia feminista foi ainda mais ampliado no âmbito do feminismo econômico. Por todas as mudanças sofridas no mercado de trabalho e pela insurgência do capitalismo financeiro especulativo, as mulheres sentiram a necessidade de aumentarem o nível da discussão e elevá-lo para outros âmbitos da economia. Isso envolve não apenas discorrendo no âmbito do emprego e renda, mas também no da valorização do trabalho feminino como capital humano imprescindível ao desenvolvimento social.

Conforme Silva (2010), acerca da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, na publicação do estudo feito através da colaboração entre a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Fundação Friedrich Ebert Stiftung, em 2010:

A CUT (Central Única dos Trabalhadores) lançou, em 1995, a **Campanha Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical**. A iniciativa durou até o ano 2000, mas nove anos depois, isto é, em 2009, a Central decidiu retomá-la, porque são temas e situações muito presentes na vida das mulheres; chegamos à conclusão de que há muito a avançar em relação a eles. Outro aspecto importante a ser assinalado é que essa campanha não é descolada da estratégia geral da CUT de disputar a hegemonia na sociedade, de construir um projeto de desenvolvimento para mudar a vida da classe trabalhadora. E para nós não há como discutir um projeto de desenvolvimento para o país sem garantir igualdade salarial e políticas públicas para as mulheres. Mais do que isso, acabar com as desigualdades entre homens e mulheres não é responsabilidade apenas das mulheres, é uma responsabilidade do movimento sindical como um todo. Segundo dados do relatório de desenvolvimento humano da ONU, as mulheres representam 70% da população mundial que vivem em situação de miséria absoluta. Sua jornada de trabalho, incluindo o trabalho doméstico, é aproximadamente 13% superior à dos homens, sendo que as mulheres recebem em média 30% a menos do que os homens. O desemprego ainda é maior entre elas, especialmente em momentos de crise. Os números da recente crise econômica global revelam que as mulheres foram as mais afetadas. Sofreram os maiores impactos das transformações produtivas, com a flexibilização das relações de trabalho e a alta rotatividade, o que contribuiu ainda mais para ampliar a presença feminina no mercado informal e no trabalho em tempo parcial. Diante da falta de compartilhamento das responsabilidades familiares e do cuidado com pessoas dependentes, o pouco ou nenhum investimento público na oferta de creches e escolas em tempo integral dificulta ainda mais a permanência das mulheres no mercado de trabalho. (CUT BRASIL, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, 2010, p. 7 [grifo nosso]).

Este breve histórico a respeito da participação feminista nas discussões de equidade salarial de gênero no Brasil faz refletir sobre o cenário do valor socioeconômico da força de trabalho feminina, o papel preponderante da mulher na economia e, por conseguinte, no desenvolvimento social do país. Como mostra Teixeira (2008), as discussões do feminismo econômico foram deixadas de lado sob vários aspectos, principalmente porque os economistas liberais e neoliberais veem a força de trabalho, de modo geral, apenas sob a óptica da acumulação e produção para o consumo, não pensando nas relações de produção intrínsecas, que os sindicatos vêm reivindicar, como mostra a citação acima, em diversas categorias e com suas diversas pautas, sejam estatais ou privadas.

Como aponta Bruschini (2007),



[a] primeira geração de estudos sobre trabalho feminino, no Brasil, focalizou exclusivamente a ótica da produção, sem levar em conta o fato de que o lugar que a mulher ocupa na sociedade também está determinado por seu papel na família. O debate teórico e as pesquisas sobre o trabalho feminino tomaram um novo rumo quando passaram a focalizar a articulação entre o espaço produtivo e a família, ou espaço reprodutivo. Pois, para as mulheres, a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas duas esferas, seja pela articulação, seja pela superposição, tanto no meio urbano quanto no rural. Ao longo dos anos 1970 e 1980, foi feito um sério trabalho de crítica às estatísticas oficiais, consideradas inadequadas para mostrar a real contribuição das mulheres à sociedade. Para dar um exemplo, nos levantamentos censitários e domiciliares do IBGE, o trabalho doméstico realizado no domicílio pelas donas de casa não era sequer contabilizado como atividade econômica. Isto significa que as pessoas que declaravam, ao responder aos questionários desse órgão oficial, que sua atividade principal era realizar “afazeres domésticos”, eram classificadas como economicamente inativas, juntamente com os estudantes, aposentados, doentes, inválidos e os que vivem de renda. (BRUSCHINI, 2007, p. 542-543)

Neste cenário, as pautas feministas, como a equidade salarial entre homens e mulheres, têm papel crucial no modo como a visão sobre as relações de gênero no mundo do trabalho passaram por mudanças importantes na contemporaneidade brasileira. Bruschini (2007) chama a atenção para a variedade de termos empregados pelos estudos sobre a participação da mulher no mundo do trabalho: trabalho doméstico, trabalho não remunerado, trabalho reprodutivo, trabalho na unidade doméstica, trabalho de cuidado não remunerado aos membros da família (BRUSCHINI, 2007, p. 543), com o intuito de mostrar que todos esses serviços prestados pela mulher à sociedade não são computados, tornando a força de trabalho da mulher quase invisível ao modelo econômico atual, que foca apenas na produção de bens de consumo.

Bruschini (2007) traça o panorama de trabalho por gênero no Brasil no período de dez anos, entre os anos finais da década de 1990 e o ano de 2007, tendo como base as estatísticas elaboradas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério da Educação. Destaca as principais tendências da inserção das mulheres no mercado de trabalho nesse período. Aborda a dualidade da participação feminina no mercado de trabalho, com o aumento de oportunidades e ascensão das mulheres em carreiras de maior prestígio, em contraste com o alto índice de desemprego e predominância de trabalhos precários e informais entre elas. Além disso, destaca que as mulheres, no período estudado, ainda eram as mais responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com filhos. Apresenta alguns números e reflexões para o período, como o aumento da População Economicamente Ativa feminina e a taxa de atividade, ressaltando que as mulheres estavam ainda longe de atingirem as taxas masculinas de atividades remuneradas. Demonstra que o trabalho

feminino foi influenciado por transformações demográficas, culturais e sociais, como a queda da taxa de fecundidade, o envelhecimento e o aumento de arranjos familiares chefiados por mulheres.

Além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as suas transformações no perfil da força de trabalho. As trabalhadoras, que, até o final dos anos 70, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 2005, a mais alta taxa de atividade feminina, 74%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos, 69% das mulheres de 40 a 49 anos e 54 % das de 50 a 59 anos também são ativas. (BRUSCHINI, 2007, p. 540-541)

Hoje, mais de 15 anos depois do supracitado estudo de Bruschini (2007), é importante refletir sobre o que mudou no cenário laboral feminino no Brasil, traçando as tendências que foram evidenciadas nessa última década pelos órgãos oficiais e por trabalhos acadêmicos na área, se houve avanços e quais foram, ou se ainda persistem, estruturalmente no país, a invisibilidade gritante da força de trabalho feminina.

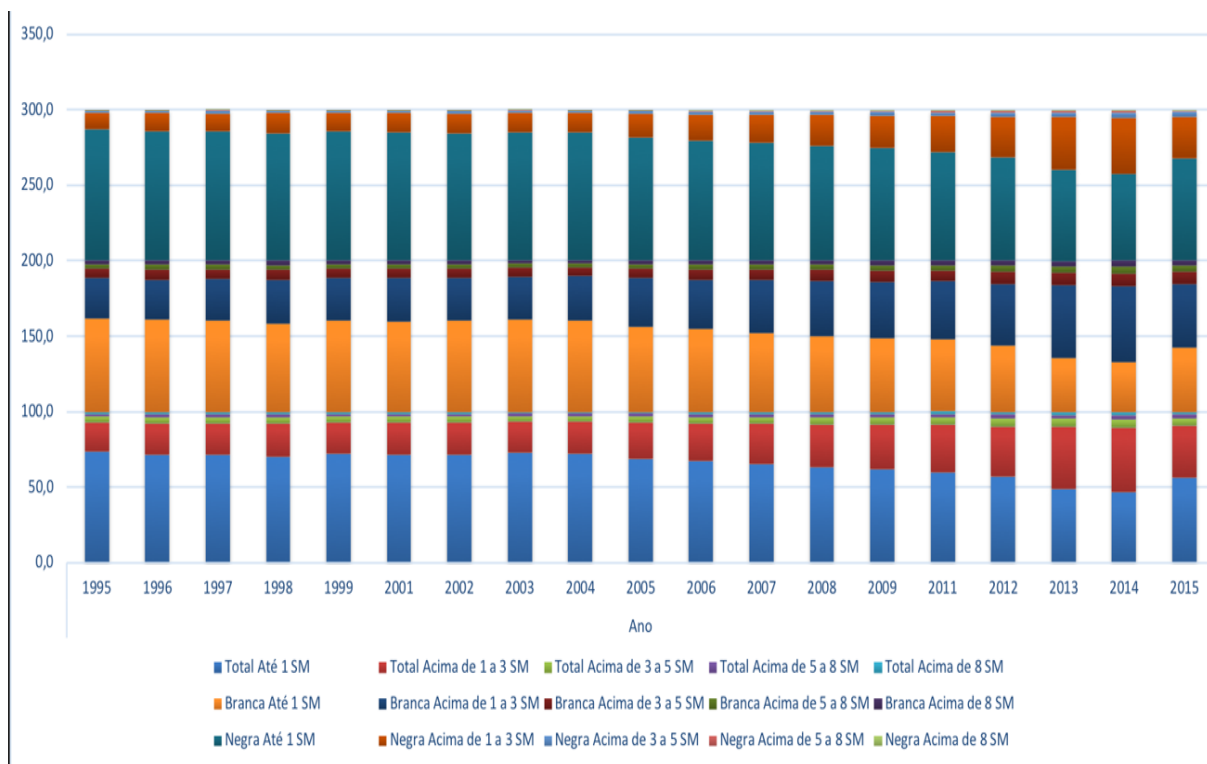
Em estudo mais recente, que visou elaborar a diferença salarial entre gênero no Brasil no período de 2005 a 2015, Castro *et al* (2022), utilizando os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) de 2005 e 2015, aponta que:

[n]o Brasil, a taxa de atividade feminina passou de 42,63% para 43,01%, de 2005 para 2015, respectivamente. A desigualdade de taxas de atividade por gênero ainda persistia em 2015, com uma diferença de aproximadamente 14 p.p. Apesar de que a grande maioria das mulheres ainda enfrenta uma dupla jornada de trabalho, além do trabalho remunerado, as mulheres dedicam mais horas do que os homens às atividades domésticas, as quais incluem cuidar dos demais vulneráveis do núcleo familiar como crianças e idosos (CHEVALIER, 2007; FERNANDEZ, 2009; POGGIO, 2010; HIROMI, 2016). Entretanto de forma lenta surgem outros arranjos familiares os quais liberam mais tempo para as mulheres reduzirem o tempo gasto nas atividades domésticas e dedicarem mais tempo para a vida profissional. No geral, ainda predomina na sociedade brasileira a dupla jornada. (CASTRO *et al*, 2022, p. 13)

Como se observa na citação acima, no período de 10 anos, o Brasil avançou apenas 0,48% na taxa de ocupação feminina, o que soa preocupante devido à tendência, elucidada por Castro *et al* (2022) de feminização da pobreza. A crescente tendência de lares chefiados por mulheres intensifica a problemática da desigualdade salarial, uma vez que

a renda obtida pela mulher responsável pelo lar constitui seu sustento. No período de 1995 a 2015, aproximadamente 90% das famílias lideradas por mulheres apresentavam uma renda familiar per capita de até três salários-mínimos, sendo que a maioria destas famílias tinha uma renda per capita de até um salário-mínimo, como pode ser visto na figura 1 (IBGE, 2019).

Figura 1: Distribuição percentual das famílias chefiadas por mulheres, segunda faixa de renda familiar per capita – Brasil, 1995 a 2015



Fonte: IBGE (2019)

### **3. A DIFERENÇA SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL: CAUSAS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

#### **3.1) AS PRINCIPAIS CAUSAS DA DIFERENÇA E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL**

A diferença salarial por gênero no mundo pode ser evidenciada em diversos setores da economia global, como aponta Guimarães (2019), com diferentes tratamentos e impactos em cada sociedade. Como explica o autor, o desenvolvimento econômico de qualquer nação está intrinsecamente ligado ao grau de segregação social, que é perpetuado também pelas desigualdades e discriminações salariais entre gêneros.

No contexto da sociedade brasileira, por exemplo, podem-se observar inúmeros desafios na atual fase do capitalismo e da economia global. Castro *et al* (2022), conclui que, por exemplo, no período de 2005 a 2015, “apesar das conquistas femininas nas últimas décadas no âmbito do mercado de trabalho, bem como no espaço doméstico, os atributos produtivos das mulheres ainda não são valorizados na mesma proporção do que os dos homens” (CASTRO *et al*, 2022, p. 18). Além desta conclusão trazida por Castro *et al* (2022), para o período de 2005 a 2015, pode-se observar que as disparidades salariais persistem atualmente no Brasil, como demonstrado na Figura 1 e também, mais adiante, na Figura 2, em estudo elaborado pelo Dieese (2020).

Neste sentido, procura-se verificar neste subcapítulo as principais causas da segregação, discriminação e disparidades salariais entre homens e mulheres.

As crises, que se tornam progressivamente mais intensas e generalizadas, têm a tendência de acentuar as desigualdades socioeconômicas já enraizadas no Brasil (GUIMARÃES, 2019). Essas desigualdades, com raízes históricas, sociológicas e culturais, persistem no atual modelo econômico, como aponta Teixeira (2020), pois o Brasil é um país da periferia do capital, em que as diferenças salariais por gêneros e raça acabam por promoverem mais desigualdades sociais, colocando as profissões de perfil feminino entre as de menor valor.

As teorias mais conservadoras tendem a considerar a baixa escolaridade e a ausência de experiência profissional como os fatores mais relevantes para explicar as diferenças salariais. No entanto, as estatísticas indicam que as mulheres ocupadas possuem escolaridade mais elevada do que os homens em todas as ocupações. No caso do Brasil, os dados do 4ºT de 2020 indicam que do total de pessoas ocupadas com ensino superior, 58% são mulheres. Portanto, é importante destacar que, para os homens, a experiência profissional está associada a uma trajetória profissional sem percalços e interrupções, o que não sucede com as mulheres, por serem as primeiras a enfrentar o desemprego em

tempos de crise, assim como a informalidade em mercados de trabalho poucos estruturados, ou a saída do mercado de trabalho em função da maternidade. (TEIXEIRA, M., 2020, p. 51)

Tendo em vista esse lugar da diferença salarial entre gênero para a economia brasileira, e, por conseguinte, para o bem-estar social no país, verifica-se, em linhas gerais, que os desafios das mulheres no âmbito econômico e social do Brasil são ainda maiores em alguns setores da economia e em algumas regiões do país. Isto pode ser evidenciado nas diversas pesquisas realizadas acerca do tema da desigualdade salarial entre gênero no Brasil.

Um estudo na área de desigualdade salarial por gênero foi realizado Guimarães (2019), recorrendo a pesquisadores renomados na área. Como aponta o autor, “na literatura econômica um dos trabalhos seminais sobre discriminação salarial por gênero é o trabalho de Becker (1957), que aponta que a discriminação existe pela preferência dos agentes” (GUIMARÃES, 2019, p. 5). Guimarães (2019) aborda que essa diferença salarial por gênero é justificada pelas interações que tanto o empregador quanto os demais trabalhadores e/ou consumidores estabelecem com os indivíduos e grupos discriminados, considerando-os inferiores, principalmente, sob o ponto de vista étnico e de gênero, muitas vezes se recusando a manterem relações de trabalho com aqueles que consideram inferiores (GUIMARÃES, 2019, p. 5). Como também aponta Castro *et al* (2022), a discriminação e segregação ocupacional podem ser classificadas em quatro fatores:

A discriminação pode ser classificada em quatro tipos: *I) discriminação salarial* quando mulheres e negros recebem salários menores do que homens brancos, fazendo o mesmo trabalho; *II) discriminação de emprego* quando mulheres e negros ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego; *III) discriminação de trabalho ou ocupacional* quando mulheres e negros têm sido arbitrariamente restringidas ou proibidas de ocupar certas ocupações, mesmo que sejam tão capazes quanto os homens brancos de executar esses trabalhos; e *IV) discriminação do capital humano* quando mulheres e negros têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho. (CASTRO *et al*, 2022, p. 9)

Como foi evidenciado por Guimarães (2019), é mister, para a investigação da diferença salarial entre gênero pela preferência dos agentes no Brasil, um olhar sociocultural acerca destes agentes, que são os empregadores, bem como observar os tipos de negócios geridos por eles. Isso envolve refletir não apenas sobre os motivos mercadológicos para a preferência do perfil laboral dos empregados e colaboradores, mas

também perceber que a cultura da diferença salarial pela preferência dos agentes ultrapassa os limites da mera produção e lucro, chegando ao nível até mesmo da segregação e discriminação laboral por gênero e raça, assim como também observando os quatro tipos de discriminações apontados por Castro *et al* (2022), na citação acima.

O argumento elucidado por Guimarães (2019), acerca da preferência dos agentes, também pode ser evidenciado em Teixeira (2020):

As justificativas mais frequentes que reforçam a desigualdade salarial entre os sexos estão respaldadas em argumentos sobre os custos maiores para contratação de mulheres. Essas teses opõem o trabalho remunerado às tarefas de cuidado, com alegações que se concentram no papel das mulheres na família. Entretanto, raramente se faz referência ao salário das mulheres com o mesmo sentido que é atribuído aos homens, como o sustento da família. O que se evidencia é a noção que a oferta da força de trabalho das mulheres não está associada à reprodução social. (TEIXEIRA, M., 2020, p. 49)

Além disso, como elucidada Guimarães (2019), Mincer observa que o mercado de trabalho tem dificuldade em medir com precisão a produtividade dos trabalhadores, levando os empregadores a utilizarem indicadores como educação e experiência como substitutos à produtividade. Como explica Guimarães (2019), fatores sociais e demográficos, como gênero e raça, também influenciam na determinação dos salários, desafiando modelos anteriores que apenas consideravam a produtividade. Para medir o nível de segregação salarial, Guimarães (2019) propõe a equação minceriana, que determina os rendimentos salariais no mercado de trabalho e leva em conta anos de estudo e experiência como indicadores para medirem a diferença salarial. Segundo o autor, indivíduos mais educados e com mais tempo no mercado tendem a ter maiores rendimentos (GUIMARÃES, 2019, p. 9). Porém, para além da equação minceriana, Teixeira (2020) explica que

[e]mbora não haja um consenso relativamente difundido sobre como a desigualdade salarial deve ser medida, é certo que essa realidade pouco se alterou mesmo com a elevação da escolaridade das mulheres. Por outro lado, quando se observa um declínio dessa diferença, a exemplo de alguns países que enfrentaram a crise econômica europeia, verifica-se que essa redução na desigualdade foi devido a uma queda do salário dos homens, conforme é observado em Bettio *et al* (2013). Mesmo quando se trata de áreas que surgiram em decorrência das novas tecnologias de informação e comunicação, as mulheres continuam sendo minoria.

Quando se trata de dados mais gerais, as desigualdades na remuneração entre os sexos são frequentemente avaliadas por meio de um indicador conhecido como a diferença salarial entre mulheres e homens. Este indicador mede a diferença entre os ganhos médios masculinos e femininos, apresentado na forma de percentuais. Por exemplo, se os ganhos médios efetivos mensais das mulheres no 4ºT de 2006 representavam 82,1% dos ganhos médios efetivos

mensais masculinos, então os homens recebiam, em média, 22,0% a mais do que as mulheres e quando se compara com as mulheres negras e homens brancos, para a mesma base de dados, a diferença é de 119%. (TEIXEIRA, M., 2020, p. 50)

Guimarães (2019) afirma que estudos mostram que indivíduos negros, especialmente do sexo feminino, necessitam ter um nível mais elevado de qualificação para competirem por oportunidades de emprego equivalentes àqueles dos indivíduos brancos do sexo masculino. Além disso, ter uma rede social mais ampla também influencia positivamente as chances de obterem melhores empregos. Isso sugere que o mercado de trabalho não consegue medir com precisão a produtividade dos trabalhadores. No entanto, por meio de cálculos que utilizam alguns modelos econométricos, como a equação minceriana, abordada por Guimarães (2019), é possível chegar a alguns indicadores que revelam o nível de diferença e segregação ocupacional e salarial entre os indivíduos. No estudo realizado por Guimarães (2019), a diferença salarial é justificada pelas interações entre os agentes, tanto o empregador quanto os demais trabalhadores e/ou consumidores, estabelecem com os indivíduos e grupos discriminados, como mencionado acima, sendo uma causa para a segregação ocupacional e salarial para alguns indivíduos, principalmente, como demonstra o autor, para mulheres não brancas.

Como foi evidenciado por Guimarães (2019), é crucial ter um olhar sociocultural sobre esses agentes, que são os empregadores, e os tipos de negócios por eles geridos, como já observado. Isso reflete não apenas sobre os motivos mercadológicos para a preferência do perfil laboral, mas também percebe que a cultura da diferença salarial por gênero ultrapassa os limites da mera produção e lucro.

A discriminação entre diferentes grupos também foi evidenciada não só na hora da determinação dos salários, mas também na hora da contratação dos indivíduos ou até mesmo em rendimentos educacionais. Primeiramente, Baert e Pauw (2014) mostram que apenas a origem do indivíduo consegue influenciar na hora de ser contratado no mercado de trabalho. Os autores reuniram um grupo de estudantes de uma universidade na Holanda em 2013, esses eram responsáveis por analisar currículos de dois indivíduos iguais, em que a única diferença era a origem étnica e o seu nome. Dado o resultado encontrado do grupo de alunos, os autores apontam que os empregadores acreditam que os demais trabalhadores e os consumidores não gostariam de interagir com o indivíduo de origem étnica não nativa. Ou seja, tal resultado se assemelha com a discriminação pelas preferências proposta em Becker (1957). (GUIMARÃES, 2019, p. 12)

A discriminação pela preferência dos agentes representa um dos maiores desafios para a equidade de gênero no Brasil, principalmente por se tratar de um país continental com diversas etnias e culturas interagindo. São muitos os desafios ético-político-culturais, pois o Brasil vive na contradição de uma sociedade plural, plena de diversidade étnica e/ou cultural, com alta predominância discriminatória em relação aos considerados não brancos, como mostra Guimarães (2019). No estudo realizado pelo autor, ao analisar esses dados pela ótica da diferença salarial de gênero, tornam-se nítidos os impactos socioeconômicos gerados pela preferência dos agentes em alguns setores da economia.

Como aponta Lima *et al* (2020), grande impacto socioeconômico recai no âmbito doméstico, em que as mães-solo, chefes de família, precisam trabalhar para sustentar a casa, além de também trabalharem nos afazeres domésticos. Algumas, enfrentam desafios ainda maiores, por não terem tido oportunidade de estudar e desenvolverem suas carreiras, tanto devido ao número e idade dos filhos quanto à saúde desles, o que restringe ainda mais a participação das mães chefes de família no mercado formal, propiciando a informalidade e o subemprego para essas trabalhadoras. Argumento similar é encontrado na pesquisa de Castro *et al* (2022):

A baixa mobilidade ocupacional não se limita ao topo da hierarquia da firma, as barreiras invisíveis também existem para as posições inferiores, as quais são denominadas de piso pegajoso (*stick floors*). Há um grande número de mulheres em empregos com baixa remuneração e baixa mobilidade, que também enfrentam barreiras. Além daquelas barreiras que são mais presentes para teto de vidro, também, existem as que estão associadas à baixa renda e à baixa disponibilidade e qualidade de serviços públicos, tais como, as necessidades de as mulheres terem acesso aos cuidados aos membros mais vulneráveis da família, crianças, idosos e desabilitados, assim como, de oportunidades de aumentar o capital humano, por meio de cursos técnicos, treinamento ou mesmo de ensino superior que se adequem ao cotidiano das mulheres. (CASTRO et al, 2022, p. 9)

Porém, como mostra Guimarães (2019), existem argumentos de que a diferença salarial entre homens e mulheres têm diminuído:

Rendall (2013) é um exemplo de estudo empírico que tenta mostrar que a redução da diferença salarial entre homens e mulheres têm diminuído ao longo do tempo, baseando-se na situação do mercado de trabalho no Brasil, México, Índia e Tailândia, que seriam países em desenvolvimento, e compara-os com os EUA. A autora se baseia na hipótese de que o desenvolvimento econômico ao longo do tempo tem aumentado a demanda do mercado por atividades mais cerebrais, as quais as mulheres apresentariam uma vantagem comparativa em relação aos homens, em detrimento de uma diminuição da demanda por atividades mais motoras. Isso seria a razão para a diferença salarial ter diminuído ao longo dos últimos anos em vários países, incluso os Estados Unidos. (GUIMARÃES, 2019, p. 12)



Como elucidada Guimarães (2019), é importante destacar que, mesmo com a aparente diminuição da diferença salarial entre homens e mulheres em âmbito mundial, conforme apresentado nos argumentos de Rendall, o cenário brasileiro está longe do ideal de desenvolvimento da equidade de gênero, como já mencionado. O autor ressalta que, além de tudo, o número de mães chefes de família no país que estão desempregadas e no subemprego, é significativo. Essa transição do mercado para atividades mais intelectuais propicia ainda mais a vulnerabilidade da força de trabalho feminina, principalmente para mulheres não brancas, como também foi evidenciado por Santana *et al* (2021) em um estudo sobre a diferença salarial no nordeste brasileiro, uma das regiões brasileiras mais impactadas pela disparidade salarial entre homens e mulheres com ocupações similares. Assunto também corroborado pelo estudo elaborado pelo Dieese (2020), conforme destacado posteriormente.

A diferença salarial fica maior quando se compara os salários dos homens brancos com os salários das mulheres não brancas. Por participarem dos dois grupos discriminados (sexo e raça), as mulheres não brancas sofrem uma redução salarial de 16,12% em relação ao sexo, e 25,4% em relação à raça. Observe que mesmo quando são comparados apenas os não brancos nota-se que mesmo com uma maior escolaridade que os homens, as mulheres não brancas continuam a ter salários inferiores (Souza, 2011). As mulheres não brancas apresentam desvantagens em todos os indicadores socioeconômicos, ressaltam Castro e Stamm (2016). (SANTANA; VASCONCELOS; FILHO, 2021, p. 11-12)

Os dados trazidos na citação acima evidenciam uma parte da discriminação de gênero no Brasil, que pode ser explicada pela preferência dos agentes, conforme mostra Guimarães (2019), seja em relação à etnia, dado que a relação de preferência por raça é preponderante, seja em relação à preferência por gênero e raça, na qual as mulheres não brancas sofrem dois grandes valores discriminatórios e segregacionistas, como também aponta Santana, Vasconcelos e Filho (2021, p. 11-12). Porém, Castro *et al* (2022) cita outros argumentos, que perpetuam tal discriminação a partir da

menor ambição profissional das mulheres, que estaria relacionada à socialização primária e a interiorização das normas e valores que convêm ao seu gênero. Os hábitos de modéstia, autodepreciação e de atenção ao outro, as afastariam das disputas acadêmicas e das lutas de poder. Esses hábitos as conduziriam a investir mais que os homens no ensino e em funções administrativas pouco visíveis, em detrimento da pesquisa ou da coordenação de grandes equipes. Adicionalmente, as mulheres desejam evitar os obstáculos e conflitos para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de

maior prestígio. De acordo com Chevalier (2007), as mulheres seguem as expectativas sociais e escolhem carreiras que reduzem a probabilidade de discriminação ou permitem que elas cumpram outros compromissos, como o cuidado infantil. As características que afetam essas escolhas geralmente não são observáveis pelo pesquisador. O estudo afirma que 28% das mulheres do Reino Unido concordam em fazer uma pausa na carreira por razões familiares, mas entre os homens apenas 2%. Além disso, a maternidade gera uma pena salarial para mães em comparação com as mulheres sem filhos. Por exemplo, Anderson et al. (2002) encontraram uma penalidade salarial de 10% para a primeira criança entre os graduados universitários dos EUA. (CASTRO et al, 2022, p. 10).

Voltando à discriminação salarial por gênero, existem diversos índices que medem a desigualdade salarial por gênero, sendo o mais conhecido é o Índice de Desigualdade de Gênero, calculado pelo *World Economic Forum*. Este índice considera fatores como participação econômica, oportunidades educacionais e poder político. Como aponta Guimarães (2019), desde a primeira edição do relatório feito pelo Fórum Econômico Mundial em 2006, a paridade de gênero avançou apenas 4,1 pontos percentuais, com uma significativa desaceleração na taxa geral de progresso (GUIMARÃES, 2019, p. 9). Para alcançar a eliminação das desigualdades de gênero em sua totalidade, estimam-se necessários 131 anos. No atual ritmo de avanço, prevê-se que serão necessários 169 anos para alcançar a paridade econômica e 162 anos para atingir a paridade política (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2023).

Outros indicadores incluem a diferença percentual entre os salários médios de homens e mulheres e a proporção de mulheres em cargos de liderança nas empresas. Esses índices revelam a persistência da desigualdade salarial por gênero e “raça” no Brasil (GUIMARÃES, 2019, p. 11).

Tendo em vista os argumentos apresentados neste subcapítulo, é nítido que a desigualdade e discriminação salarial por gênero no Brasil é um desafio para as políticas públicas voltadas à equidade de gênero. Além dos fatores psicológicos das próprias mulheres, percebe-se que a segregação e discriminação enraizadas na cultura brasileira são as principais causadoras de tais fatores. O real empobrecimento sofrido por elas ao longo da décadas deixou marcas profundas no modo como a sociedade enxerga sua força de trabalho, colocando-as à mercê de baixos salários e condições precárias de trabalho, como se não tivessem outra opção para se sustentarem e sustentarem seus lares. Como mostra Castro *et al* (2022):

É possível distinguir duas grandes abordagens ou modelos de interpretação da sub-representação das mulheres nas posições de poder (segregação vertical) e

de sua manutenção em segmentos menos visíveis e reconhecidos, tais como as funções administrativas laboralmente monótonas e invisíveis. A primeira abordagem foca nas mulheres e, particularmente, nas práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto a segunda enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando. (CASTRO *et al*, 2022, p. 9)

Estes dados e análises demonstram a importância de abordar as disparidades salariais de gênero em diversas ocupações, setores econômicos e regiões no Brasil, destacando a necessidade de medidas eficazes para que o país possa promover a igualdade salarial entre homens e mulheres, como a promoção da saúde ocupacional.

### **3.2) DISPARIDADES SALARIAIS POR GÊNERO EM ALGUNS SETORES DA ECONOMIA, ATIVIDADES ECONÔMICAS E REGIÕES NO BRASIL**

Este subitem busca mostrar algumas atividades, setores econômicos e regiões no Brasil, em que as disparidades salariais entre homens e mulheres se destacam como um problema significativo e preocupante.

Embora, entre 2012 e 2018, tenha ocorrido uma redução na desigualdade de gênero, ela não desapareceu, pois as trabalhadoras brasileiras, em média, ainda ganhavam cerca de 20,5% a menos do que seus colegas masculinos nesse período (OLIVEIRA, 2019). De acordo com dados da *Economic Research* (2023), atualmente, as mulheres brasileiras ganham em média cerca de US\$ 0,80 para cada US\$ 1,00 que os homens ganham.

Particularmente notáveis são as discrepâncias salariais nas ocupações de central de atendimento e limpeza de interiores de edifícios, escritórios e outros estabelecimentos, onde as mulheres ganham 12,9% e 12,4% a menos, respectivamente, em comparação com os homens (OLIVEIRA, 2019).

No entanto, as disparidades mais acentuadas são evidenciadas nos setores da agricultura e nos comércios varejistas e atacadistas. De acordo com Oliveira (2019), as mulheres que trabalham na agricultura e ocupam cargos de gerência nos comércios varejistas e atacadistas recebem 35,8% e 34% menos, respectivamente, em comparação com seus colegas masculinos. Esses números refletem as profundas desigualdades salariais que persistem no mercado de trabalho brasileiro (OLIVEIRA, 2019).

Ao analisar a disparidade salarial entre mulheres e homens, com base em suas ocupações, os resultados revelam que essa desigualdade está presente de forma generalizada no mercado de trabalho brasileiro, embora sua intensidade possa variar de acordo com o setor ocupacional e a região (OLIVEIRA, 2019).

Além disso, observa-se uma tendência de redução na diferença da carga horária diária trabalhada entre homens e mulheres ao longo do tempo. Essa mudança indica um progresso significativo em direção a uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2019).

Entretanto, elucida Granato (2022), um levantamento conduzido pelo Banco Nacional de Empregos (BNE) aponta que o setor de tecnologia também enfrenta uma considerável diferença salarial, especialmente em funções de liderança e desenvolvimento de software, emergindo como um dos cenários mais impactantes no que se refere à disparidade salarial entre os gêneros. O cargo de desenvolvedor *front-end*, por exemplo, lidera a lista de desigualdade de remuneração, apresentando uma marcante variação de 63% entre os salários dos homens e das mulheres que desempenham essa função. Em seguida, o cargo de Técnico Administrativo exibe uma considerável variação de 58%, seguido de perto pelo cargo de Gerente Geral, que registra uma variação de 57,9% (GRANATO, 2022).

No exame detalhado da lista de cargos analisados por Oliveira (2019), é notável a presença de uma diversificada gama de posições, abrangendo desde cargos de alta responsabilidade e liderança, como gerentes e supervisores, até funções de apoio e análise, como auxiliares e analistas, em que a diferença salarial entre homens e mulheres é preponderante. Isso reflete a amplitude e a profundidade das disparidades salariais de gênero no Brasil, como apontado por Granato (2022). Essa diversidade de áreas afetadas salienta a importância de enfrentar o problema da desigualdade salarial de gênero em todos os níveis hierárquicos e em diferentes setores econômicos do país, segundo Oliveira (2019).

Santana, Vasconcelos e Filho (2021), em estudo realizado sobre a diferença salarial por gênero e “raça” no nordeste brasileiro, utilizando de um modelo de regressão linear múltipla (OLS), regressão quantílica, decomposição Oaxaca-Blinder, e os micro dados da RAIS, apontam alguns índices econômicos, em um total de 164.856 observações de empresas, que integraram a amostra do estudo: “[d]e forma geral, a ocupação dos cargos gerenciais no Nordeste brasileiro ocorre de maneira equilibrada, sendo 54,74% homens e 45,26% mulheres (SANTANA; VASCONCELOS; FILHO, 2021):

[o]s homens recebem 16,12% a mais que as mulheres. Decompondo está diferença salarial, verificamos que as mulheres recebem 4,49% a mais se seus níveis de atributos produtivos fossem iguais aos níveis dos homens. E por fim, verificamos que 11,63% representa a parte inexplicada da diferença salarial, isto é, a parte inexplicada pelos atributos produtivos, que representam o fator discriminatório contra as mulheres no mercado de trabalho do Nordeste brasileiro. Meireles e Silva (2019) destacam que os homens têm rendimentos maiores do que as mulheres por terem dotações dos atributos que são apreciadas pelo mercado de trabalho. Ainda que tenha uma parcela maior de mulheres com o ensino superior completo inseridas no mercado de trabalho do que os homens, entre outros fatos que comprovam a sua maior escolaridade (IBGE, 2010), as mulheres continuam recebendo salários inferiores aos recebidos pelos homens, ressalta Castro e Stamm (2016). (SANTANA; VASCONCELOS; FILHO, 2021, p. 11)

Com base nos resultados obtidos pela Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), verificou-se que os gerentes masculinos recebem 16,12% a mais que as mulheres. O mesmo ocorre em relação à raça, com os gerentes não brancos recebendo 25,74% a menos que os brancos. Esses resultados apontam a presença da discriminação tanto no sexo quanto na raça. Os resultados mostraram ainda que a diferença salarial fica maior quando se comparada aos salários das mulheres não brancas com os salários dos homens brancos. Devido às mulheres não brancas participarem dos dois grupos discriminados (sexo e raça), sofrem uma redução salarial de 16,12% em relação ao sexo e 25,4% em relação à raça. No que tange a diferença salarial nos diferentes níveis de renda, os resultados obtidos através da regressão quantílica, apontam que quanto mais elevado o nível de renda, maior será a discriminação. Este mesmo comportamento dos efeitos da decomposição salarial ao longo da distribuição também é observado em Frio e Fontes (2017), onde o autor utiliza a mesma metodologia do presente trabalho, só que com dados do Censo de 2010. (SANTANA; VASCONCELOS; FILHO, 2021, p. 11-12)

Portanto, ainda que a variação entre a ocupação de cargos gerenciais no Nordeste do Brasil seja equilibrada, resta claro que as mulheres no mercado de trabalho desta região são “desvalorizadas”, visto que executam funções similares, no mesmo ambiente de trabalho e com igual competência técnica que os homens, e, ainda assim, recebem remunerações desiguais.

Castro *et al* (2022), relata que no Brasil

os homens eram maioria em quase todas as ocupações, exceto nas Ciências e Letras, em que as mulheres representavam 62,39% em 2015, revelando forte segregação ocupacional. Esses resultados estão de acordo com as pesquisas recentes (MANTOVANI, *et al.*, 2020, 2021) e refletem em grande parte a segregação ocupacional que envolve fatores como a internalização de estereótipos culturais de gênero pelas próprias mulheres, que afetam as escolhas individuais delas (FRESNEDA, 2007). Além disso, também reflete a demanda do mercado de trabalho por mulheres para um conjunto de ocupações relacionadas a serviços (KON, 2002). A ocupação Militares é tipicamente masculina e apresenta um percentual muito elevado 91,01% de homens em 2015. Já, nas ocupações dos Serviços e Técnicos, as taxas de atividade masculinas e femininas são próximas às taxas de atividade para cada gênero. Assim, os homens apresentaram taxas de atividades acima da média em

ocupações de maior prestígio e remuneração que as mulheres, tais como, nas ocupações de Diretores, Dirigentes do Poder Público, Gerentes. Destaca-se a ocupação de Dirigentes do Poder Público que apresentou uma redução de aproximadamente 10% do total de mulheres ocupadas no período analisado. O período analisado foi de grande expansão da economia nacional, no entanto, as mulheres foram fracamente preteridas tanto no setor público como no privado nas ocupações nos níveis hierárquicos mais altos das empresas. (CASTRO et al, 2022, p. 12-13)

Um estudo realizado pelo Dieese (2020), que abarca o terceiro trimestre de 2019 ao terceiro trimestre de 2020, aponta números alarmantes para a economia brasileira, pois devido à crise sanitária mundial do coronavírus, as desigualdades de rendimentos do país em relação a gênero e raça sofreram ainda mais impactos:

A diferença de rendimentos entre homens e mulheres persistiu, principalmente para as mulheres negras, que em 2020, receberam, em média, R\$ 10,95 e o homem negro R\$ 11,95. Entre os não negros, o rendimento era R\$18,15 para as mulheres e R\$ 20,79, para os homens. Entre 2019 e 2020, houve aumento dos rendimentos para homens e mulheres e essa elevação se deu principalmente por efeito estatístico, quando da saída de mulheres com menores rendimentos do mercado de trabalho e a permanência daquelas com maiores salários. No entanto, a conciliação dos cuidados com os filhos fora da escola; a preocupação com os idosos sob sua responsabilidade; os afazeres domésticos e as longas jornadas tenderam a agravar problemas de saúde física e mental dessas mulheres. Essa crise sanitária, econômica e social reforçou a distância salarial entre homens e mulheres, em 2020, elas seguiram ganhando menos, mesmo quando ocupavam cargos de gerência ou direção, para elas a hora paga foi de R\$ 32,35 e para eles, de R\$ 45,83 ou com a mesma escolaridade: elas ganhavam em média R\$ 3.910 e eles, R\$ 4.913. Para a juventude feminina, este cenário de pandemia trouxe a desilusão em relação ao futuro e em muitos casos, o abandono dos estudos e da qualificação. Os efeitos para o país foram desastrosos e se essa situação permanecer em 2021, o desenvolvimento futuro do país estará seriamente comprometido. (DIEESE, 2020, p. 1)

O estudo citado acima, feito pelo Dieese (2020), ainda trouxe dados relativos à diferença salarial entre gênero para o mesmo período no Brasil: em 2019 a média salarial dos homens foi de 2.518 reais, enquanto a das mulheres, 1.974 reais. Em 2020, a diferença média salarial ainda persistiu, os homens receberam, em média, 2.694 reais e as mulheres, 2.191 reais. O rendimento real por hora de trabalho entre diretores e gerentes em 2019 foi de 37,80 reais, para homens e de 28,59 reais, para as mulheres. Em 2020 a diferença média de rendimentos por hora de trabalho entre os mesmos cargos persistiu, os homens ganhavam, em média, 45,83 reais e as mulheres, 32,35. Outra diferença salarial gritante pode ser vista nos rendimentos de homens e mulheres com ensino superior. Em 2019, eles

ganharam em média 6.339 reais, enquanto elas ganharam 3.910 reais. Em 2020, elas ganharam 4.832 reais, e eles, 7.833 reais (DIEESE, 2020).

O estudo realizado pelo Dieese (2020) ainda trouxe dados relativos à média salarial por gênero para as cinco regiões do Brasil em 2020: a média salarial na região Norte entre homens e mulheres foi de 2.052,14 e 1.865,71, respectivamente. No Nordeste, a média salarial entre homens e mulheres foi de 1.727,22 e 1.492,88, respectivamente. No Sudeste, a média salarial entre homens e mulheres foi de 2.932,25 e 2.317,75, respectivamente. No Centro Oeste a média salarial entre homens e mulheres foi de 3.088,75 e 2.485, respectivamente. No Sul, a média salarial entre homens e mulheres foi de 2.980,33 e 2.201,33, respectivamente. (DIEESE, 2020). Tendo em vista as médias salariais apresentadas neste estudo do Dieese (2020), percebe-se que ainda persistem diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil, o que foi ainda mais agravado pela pandemia do coronavírus, que afetou mais a algumas regiões do que a outras, especialmente, afetou mais as mulheres do Nordeste brasileiro, cuja média salarial é a menor em comparação às outras regiões do país. Outro estudo elaborado pelo Dieese (2023), traz os dados expressos na Tabela 01 a seguir. Os dados trazidos na tabela 01, elaborados pelo Dieese (2023), demonstram os setores da economia que evidenciam mais disparidades de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil, destacando os serviços domésticos, com diferença média salarial de 42,1 %, e o setor da indústria, com diferença média de rendimentos de 35,4%.

Tabela 01: Rendimento médio real de mulheres ocupadas com domicílio por grupamento de atividade econômica - Brasil, 4º trimestre de 2022 (em R\$ do 4º trimestre de 2022)

<b>Grupamento de atividade econômica</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Diferença entre homens e mulheres %</b>
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.657,23	1.388,31	16,2
Indústria geral	1.808,45	1.169,05	35,4
Construção	1.451,40	(1)	(1)
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.713,65	1.210,96	29,3
Transporte, armazenagem e correio	2.017,66	(1)	(1)
Alojamento e alimentação	1.400,64	1.159,90	17,2
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	2.150,85	2.053,27	4,5
Administração pública, defesa e seguridade social	2.485,75	1.969,44	20,8
Educação, saúde humana e serviços sociais	2.139,73	1.937,96	9,4
Outros serviços	1.366,12	1.085,44	20,5
Serviços domésticos	1.312,94	760,26	42,1
Atividades mal definidas	(1)	(1)	(1)
<b>Rendimento médio total</b>	<b>1.695,93</b>	<b>1.356,40</b>	<b>20,0</b>
<b>Rendimento médio do total de ocupados</b>	<b>3.012,42</b>	<b>2.341,50</b>	<b>22,3</b>

Fonte: DIESSE, 2023.

### 3.3 CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO

A desigualdade salarial e ocupacional da mulher, em detrimento do salário e ocupação dos homens no mercado de trabalho brasileiro, tem uma série de consequências negativas, que afetam tanto as mulheres quanto a sociedade num geral. O estudo, feito pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental – IPRC (2023), retrata as principais consequências geradas pela desigualdade ocupacional e salarial, que incluem a



perpetuação da desigualdade de gênero, prejudicando oportunidades de educação, participação política e representação em cargos de liderança para as mulheres. Além disso, a economia sofre impactos negativos quando as mulheres não recebem salários equivalentes aos dos homens em ocupações similares, reduzindo seu poder de compra e capacidade de investimento. A disparidade salarial também contribui para a desigualdade social em geral, tornando as mulheres mais propensas a enfrentarem dificuldades financeiras e dependerem de programas de assistência social (IPRC, 2023). Castro et al (2022), elucida que

apesar de a literatura evidenciar que o Brasil tem avançado em direção a uma maior igualdade de gênero no aspecto salarial, ainda são necessárias ações do poder público que visem proporcionar melhores condições no acesso à educação e à igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, bem como políticas que visem à redução da pobreza, pois indiretamente contribui para redução da pobreza das mulheres. Além disso, é necessário que a população como um todo se conscientize de que a desvalorização da mão de obra feminina compromete o equilíbrio no mercado de trabalho e a produtividade do trabalho, além de ser socialmente injusta. (CASTRO et al, 2022, p. 19)

O elemento segregacional e discriminatório que ainda faz persistir a diferença salarial por gênero no Brasil, traz a injustiça social, uma das consequências mais comprometedoras ao bem-estar social brasileiro, como aponta Castro et al (2022). Isto porque afeta as condições da população como um todo em ter acesso a bens e serviços, como educação e moradias de qualidade, promovendo a segregação socioespacial e a desvalorização da mulher na sociedade (CASTRO et al, 2022).

Outros efeitos da segregação e discriminação salarial entre gênero incluem impactos na previdência, com salários mais baixos resultando em pensões e aposentadorias menores, o que pode aumentar a insegurança financeira durante a terceira idade e os efeitos negativos na saúde mental das mulheres, levando a estresse, ansiedade e sentimentos de injustiça, o que também pode afetar gerações futuras, perpetuando essa realidade (IPRC, 2023). De acordo com o estudo publicado pelo Dieese (2020), o fator previdenciário no norte e nordeste brasileiro é preocupante, pois em comparação às demais regiões do Brasil, as mulheres nortistas e nordestinas estão entre as que têm menor cobertura previdenciária, especialmente, as mulheres paraenses e maranhenses, cuja média previdenciária é de 41,5 % e 44,5%, respectivamente, as menores taxas de cobertura previdenciária no Brasil em 2020 (DIEESE, 2020).

O desgaste da força de trabalho resulta em um ritmo de crescimento a longo prazo mais baixo, considerando a importância da força de trabalho como fator produtivo e demanda de consumo. (OIT,2009)

A Organização Internacional do Trabalho (2009), ressalta também que a utilização inadequada da força de trabalho, que inclui mulheres qualificadas, mas enfrentando desafios para se inserirem ou permanecerem no mercado, acarreta não apenas uma ineficiência na distribuição de recursos, mas também uma perda de capital humano. Isso implica que a economia não atinge seu potencial máximo de produção, impactando negativamente o crescimento econômico.

A busca pela equidade de gênero é urgente e precisa tornar-se uma questão não apenas para as mulheres, mas também para os homens, empresas, governos, instituições, ou seja, por toda a sociedade. A equidade salarial de gênero é uma condição para que uma sociedade possa se tornar mais justa e pacífica, como aponta o IPRC (2023)

Posto isto tudo, é importante ressaltar que a desigualdade salarial compromete a coesão social, a igualdade de oportunidades e a justiça dentro da sociedade, afetando a todos que fazem parte dela (IPRC, 2023). Nisto, é importante ressaltar que a diferença, segregação e discriminação salarial das mães afeta muito as crianças e jovens, filhos das mulheres chefes de família que sofrem com a disparidade salarial, visto que estes são dependentes delas, tanto emocionalmente quanto economicamente, como aponta Bruschini (2007):

as condições de desigualdade perante os homens se revelam também na persistência da responsabilidade das mulheres e das mães pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com as crianças e demais familiares, como se constatou através do elevado número semanal de horas de trabalho que elas dedicam a essas atividades. O texto mostrou a manutenção de um perfil de força de trabalho feminina que vinha sendo forjado desde os anos 80 do século XX: mulheres mais velhas, casadas e mães trabalham, mesmo quando os filhos são pequenos, apesar das dificuldades para conciliar responsabilidades domésticas, familiares e profissionais. As taxas de atividade das mães aumentaram na década analisada, mesmo quando os filhos são muito pequenos. (BRUSCHINI, 2007, p. 571)

O sentido da responsabilidade social das mulheres, apontado por Bruschini (2007), na citação acima, faz refletir sobre como o Brasil ainda está longe de assegurar que haja uma maior coesão e justiça social no território, pois ainda se vê, por exemplo, uma alta taxa de segregação de gênero, no que toda a sociedade sofre seus impactos.

#### **4. OS OBSTÁCULOS QUE AGRAVAM E DIFERENCIAM A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

A intenção do presente capítulo é aprofundar-se em um dos principais fatores que, de alguma maneira, dificultam a evolução das mulheres em suas carreiras e aumentam, conseqüentemente, a desigualdade salarial entre os gêneros. A desigualdade referida apresenta diversas razões, sendo a maternidade e o trabalho de cuidado destaques notáveis quando se questiona a continuidade da atividade profissional em conjunto com o cuidado dos filhos (MADALOZZO, 2008).

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2023), a formação histórica que estabelece distinções entre empregos considerados masculinos e femininos representa um componente crucial da divisão sexual do trabalho, contribuindo para obstáculos que limitam o acesso das mulheres a diversas oportunidades profissionais. Desde a Primeira Guerra Mundial, as mulheres passaram a ganhar, aos poucos, o espaço no mercado de trabalho e têm superado desafios em diversas áreas, ocupando posições e trilhando novos caminhos, como já mencionado.

A discriminação, em geral e a sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, pode ser classificada em quatro tipos, como exposto anteriormente, sendo elas, a discriminação salarial, a discriminação de emprego, a discriminação de trabalho ou ocupacional, e, por fim, a discriminação ao acesso do capital humano. (CASTRO *et al*, 2022, p. 9)

As três primeiras discriminações referidas, denominam-se “discriminação direta”, uma vez que se encontram no mercado de trabalho depois que os indivíduos já estão inseridos nele. Já o quarto tipo de discriminação, é a discriminação indireta, decorre de oportunidades desiguais para se obter capital humano, as mulheres (negros) têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade (LOUREIRO, 2003, p.127).

O termo “economia da discriminação”, relevante para compreender sobre a desigualdade salarial entre gêneros, para Loureiro (2003), “é definida como o tratamento desigual lastreados em critérios irrelevantes para a atividade envolvida”. Ainda que persistente na economia, tem-se a economia da discriminação como ineficiente.

A ineficiência da economia da discriminação é verificada quando os indivíduos não são eficientemente alocados no mercado de trabalho em decorrência da discriminação e, conseqüentemente, recebem uma remuneração menor do que o seu produto marginal.

O que produz salários desiguais, tratamento diferenciado e segregação (LOUREIRO, 2003, p. 126).

Loureiro (2003) destaca a ineficiência da economia da discriminação, enquanto Barros (et al., 2001) explora as discrepâncias devido a diferenças nas preferências, discriminação e visão das empresas sobre homens e mulheres como fatores de produção distintos. Para Barros (et. Al., 2001), as discrepâncias na inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho podem ser atribuídas a três fatores distintos. Em primeiro lugar, diferenças nas preferências e no valor do tempo gasto em atividades não laborais e a jornada de trabalho, uma restrição biológica e, até mesmo cultural, como exemplifica o autor, as mulheres com filhos recém-nascidos podem fazer questão de amamentá-los e, por questões culturais, os homens podem ter maior aversão a atividades domésticas. Em segundo lugar, as disparidades salariais podem ser resultado de discriminação pura e simples. Ao final, refere-se à visão das empresas sobre homens e mulheres como diferentes fatores de produção pode afetar sua produtividade e demanda, possivelmente devido ao grau de complementaridade com outros fatores de produção. Essas considerações lançam luz sobre os desafios persistentes de igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Ao mencionar o primeiro fator, Barros (2001) se refere à carga de responsabilidades domésticas que contribui, não só para a desigualdade salarial, ao desemprego e subemprego da mulher em relação aos homens, mas, também, para uma taxa de desistência no trabalho mais elevada, juntamente com a utilização mais frequente de licença-maternidade e férias para cumprir suas funções como esposas e mães.

O que reflete nas mudanças entre as décadas de 1980 e 2002, a qual, no decorrer das décadas de 1980 e 1990, observou-se uma transformação notável no perfil da trabalhadora brasileira. Em 1981, a maior taxa de atividade, 45,8%, estava concentrada na faixa etária de 20 a 24 anos, principalmente, mulheres jovens, solteiras e sem filhos. Entretanto, em 1985, as taxas mais elevadas de atividade se deslocaram para as faixas de 25 a 29, 30 a 34 e 35 a 39 anos, com valores aproximados em torno de 50%, indicando uma mudança significativa. Essa evolução corroborou a observação de que as mulheres não mais se afastavam do mercado de trabalho devido à maternidade ou ao cuidado com os filhos (ILOSTAT, 2019).

Entretanto, o não afastamento da mulher do mercado de trabalho devido à maternidade ou ao cuidado com o filho, não significa dizer que as mulheres conseguiram administrar as duas jornadas de trabalho, mas sim que a taxa de fecundidade total,

segundo o IBGE (2011), declinou, sendo 2,89 filhos por mulher em 1991 e, em 2002, a taxa era de 2,39.

Ilostat (2019), explicita sobre a alteração em 1990 em que as maiores taxas de atividade foram registradas nas faixas etárias de 30 a 34 e 35 a 39 anos. Entre 1990 e 1995, houve um aumento notável na taxa de atividade na faixa de 40 a 44 anos. No período entre 1995 e 2002, destacou-se a diminuição das taxas nas faixas etárias abaixo de 20 anos. Tanto em 1995 quanto em 2002, a taxa de atividade atingiu seu pico na faixa de 35 a 39 anos, com valores quase igualmente elevados nas faixas adjacentes.

Conseqüentemente, a análise dos dados sugere que ocorreram mudanças substanciais na estrutura familiar brasileira com implicações diretas no número de domicílios e, também, na taxa de fecundidade. Esse fenômeno acompanhou o aumento significativo da participação da mulher na atividade econômica, resultando em um aumento na proporção de domicílios com mulheres que trabalham por remuneração (IBGE, 2006).

A crescente participação feminina no mercado vem sustentando o aumento da população economicamente ativa no Brasil e, como consequência, do fato de a mulher estar cada vez mais inserida no mercado de trabalho, a queda progressiva nos níveis de fecundidade. (BARSTED,2011)

A discriminação de gênero no ambiente profissional e a disparidade salarial entre homens e mulheres têm inúmeras raízes complexas. Dentre elas, destacam-se os desafios, como a dupla jornada, enfrentada por muitas mulheres ao conciliarem suas atividades econômicas com responsabilidades domésticas, além das demandas associadas à maternidade, como já mencionado. Vaz (2013) ressalta que a mulher, mesmo inserida no mercado de trabalho, ainda assume uma parcela significativamente maior das responsabilidades relacionadas ao cuidado dos filhos e do lar.

No Brasil, essa tendência de inserção no mercado de trabalho tem se expandido, especialmente entre mulheres casadas e com filhos, inicialmente nas camadas socioeconômicas mais privilegiadas e, progressivamente, alcançando estratos mais baixos (HOFFMANN; LEONE, 2004 *apud* LEONE, 2008).

Ainda assim, em todos os grupos, a participação feminina no mercado de trabalho diminui quando há uma demanda crescente por atividades familiares em casa, sendo mais acentuada com a presença de crianças pequenas na família (MINCER, 1975).

#### **4.1) O DESAFIO DA MATERNIDADE AGRAVA A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS E A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Ao mencionar o primeiro fator, Barros (2001) se refere à carga de responsabilidades domésticas e, ao avaliar o custo de oportunidade ao deixar suas residências, este se mostra considerável, já que a remuneração do mercado muitas vezes não compensa adequadamente a ausência delas em casa. Isso, por exemplo, afeta a capacidade de proporcionar uma educação de qualidade para os filhos ou garantir cuidados qualificados, questionando, assim, a trajetória profissional das mulheres (MADALOZZO, 2008, p. 29).

Visto que, a mulher, principalmente, após a maternidade tende a questionar o custo de oportunidade de se ausentar do trabalho de cuidado com os filhos e, os empregadores defendem que essa descontinuidade acarreta custos adicionais, incluindo despesas com substituições e a necessidade de preencher a lacuna de habilidades deixada por uma funcionária ausente. Conseqüentemente, alguns empregadores tendem a compensar esses custos implementando salários mais baixos (ILOSTAT, 2019).

Contrariando a máxima de que "é mais caro empregar uma mulher", a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (2014) contesta essa ideia, Organização Internacional do Trabalho (2014), contraria, de maneira inequívoca, a ideia destacando que os custos indiretos associados à contratação de mulheres são reduzidos devido às regulamentações trabalhistas e às políticas públicas. Os benefícios associados à maternidade, tanto médicos quanto monetários, não são suportados diretamente pelo empregador, mas sim por fundos públicos ou pelos sistemas de seguridade nacional, como no caso do Brasil. Adicionalmente, as contribuições dos empregadores para esses sistemas não estão vinculadas ao sexo ou à idade dos trabalhadores contratados. Portanto, a contratação de mulheres representa um custo adicional nulo para os empregadores (ABRAMO, 2014).

Ilostat (2019) destaca que a disparidade salarial entre homens e mulheres é um indicador amplamente utilizado, embora suas estimativas sejam frequentemente objeto de controvérsia, pois diferentes definições de "pagamento" e a utilização de subpopulações distintas de empregados assalariados podem resultar em variações substanciais nos valores das estimativas em um mesmo país e período.

As alterações na estrutura familiar, a redução da taxa de fecundidade e o aumento de domicílios com mulheres empregadas remuneradamente são transformações evidentes

para minimizar desigualdade salarial entre os gêneros e reforçam a necessidade da participação feminina no mercado de trabalho. A média salarial das mulheres com filhos menores de 6 anos é inferior, em quase R\$ 2.000, em comparação àquelas sem filhos, sendo o desvio padrão, para mulheres com filhos, de 555,638, e para mulheres sem filhos, de 221,819 (LIMA, 2020). Estes dados podem ser vistos na Tabela 02 a seguir.

Tabela 02: Média de salário das mulheres com e sem filhos menores de 6 anos

<b>Salários</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Com filhos (kids 6=1)</b>	<b>3.622,417</b>	<b>555,638</b>
<b>Sem filhos (kids 6=0)</b>	<b>5.414,907</b>	<b>221,819</b>

Fonte: XX USP International Conference in Accounting, 2020

Em 2019, um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística apontou que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho foi 54,5%. Entre os homens, esta medida chegou a 73,7% - uma diferença de 19,2 pontos percentuais. A taxa mede a parcela da população em idade de trabalhar (15 anos ou mais de idade) que está na força de trabalho (ou seja, trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar).

Em relação à maternidade, estudos demonstram que postergar o primeiro nascimento está associado a um aumento no emprego e nos salários após o parto. Custos profissionais mais elevados relacionados ao parto podem explicar a propensão das mulheres altamente qualificadas a adiar ou evitar a maternidade (FITZENBERGER, *et al.*, 2013).

Existe uma conexão significativa entre a presença de filhos e disparidades salariais entre os gêneros, indicando que as mulheres enfrentam uma diminuição salarial após a maternidade. Segundo Fitzenberger (*et al.*, 2013), dados empíricos de diversos países apontam para uma redução nas trajetórias salariais femininas após o nascimento de um filho.

Miller (2011, *apud* FITZENBERGER *et al.*, 2013) conclui que, o adiamento do nascimento tem um efeito positivo mais pronunciado para mulheres altamente qualificadas em comparação com aquelas menos qualificadas.

Observa-se que, a mulher, é mais propensa à mobilidade psicológica, ou seja, mais influenciadas por questões familiares na tomada de decisão sobre a carreira profissional, do que à física. No entanto, muitas vezes essa inclinação acontece, exclusivamente, por escolha, mas como consequência de normas patriarcais da sociedade, em que a mulher é

responsável pelo cuidado da casa e das crianças (FRAGA; ROCHA DE OLIVEIRA, 2020).

Como já exposto, o custo de oportunidade verificado pela mulher ao deixar o lar e os filhos para produzir e direcionar atenção à carreira profissional é notório. Villanueva e Lin (2020) explanam sobre a relação negativa entre a maternidade e o salário, com uma diferença de 12% entre os salários das mulheres com filhos e as sem filhos. Além disso, também ressaltam que mulheres com filhos são mais propensas a trabalhar no mercado de trabalho informal do que as mulheres sem filhos. Essas normas limitam as oportunidades e a mobilidade das mulheres.

Diante dessas informações, é necessário adotar uma perspectiva realista em relação às condições de trabalho nesses ambientes, destacando os preconceitos frequentemente perpetuados por algumas empresas, que presumem que mães não terão o mesmo desempenho dos homens, ou, até mesmo, das mulheres sem filhos.

Na pesquisa, segundo Instituto de Geografia e Estatística (2021), observou-se que 50% das mães entrevistadas foram demitidas das empresas após a licença-maternidade, apesar da existência da Lei nº 14.020/2020, que assegura, em seu artigo 22, às mulheres o direito à estabilidade profissional desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto.

Mesmo com as normas presentes para a proteção da mulher no mercado de trabalho e, principalmente, em relação à maternidade, desde 1932, com o decreto nº 21.417-A que, em seu artigo 1º, estabelecia: "Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor corresponde salário igual."

Nesse contexto, em 1995, a Lei 9.029 proibiu a solicitação de atestados de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias durante processos de admissão ou ao longo do contrato de trabalho, eliminando barreiras que impediam as mulheres de competir por oportunidades de remuneração mais justa devido ao seu gênero (ANJOS, 2016).

Assim, ao longo dos anos, novos normativos surgiram para a proteção dos direitos das mulheres, no entanto, estas continuam a enfrentar discriminação no mercado de trabalho. Seja recebendo salários mais baixos ao realizar funções semelhantes às dos homens, seja ao ocupar posições que oferecem menor remuneração.

A questão da disparidade salarial entre gêneros no Brasil torna-se evidente quando se observa os preocupantes números provenientes do sistema judiciário trabalhista,



conforme ressalta a ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Helena Mallman (2023):

“A maternidade tem sido apontada, em várias pesquisas, como variável determinante para a violência e a discriminação das mulheres. A maioria prefere contratar colaboradoras com menos responsabilidades externas e que não estejam submetidas a ‘triplas jornadas’ (MALLMAN, 2023)

Posto isso, a maternidade, como determinante para a discriminação e diante da crescente participação feminina no mercado, a mulher, cada vez mais inserida no mercado de trabalho, proporcionando maior autonomia financeira, tem como consequência o adiamento da maternidade. Isso, por sua vez, possibilita que elas alcancem posições mais estratégicas nas empresas e obtenham salários mais elevados (MACHADO, 2023).

Destarte, ao enfrentarem inúmeros obstáculos no mercado de trabalho em razão da maternidade, as mulheres, ao optarem por ter filhos, escolhem tê-los mais tarde e em menor quantidade. Pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2011), demonstra a taxa de fecundidade total entre 1980 e 2002. Em 1980, era de 4,12 filhos, em 1991 era de 2,89, em 2000, a taxa era de 2,39, já em 2002, a queda foi para 2,26. A pesquisa também analisou a possível taxa de 1,50 para 2060, de acordo com as alterações previstas.

Dentre os adolescentes a partir de 17 anos, a taxa diminuiu de 64 para 59 nascimentos por mil mulheres em 2019, destacando-se a região Norte com a maior taxa de 84,5 nascimentos por mil mulheres, especialmente no Amazonas (93,2) (IBGE, 2021).

Outro dado relevante é a probabilidade de emprego para mulheres no mercado formal, que cresce gradualmente até o período de licença-maternidade, seguido por uma queda significativa após esse momento, segundo o estudo feito pela Fundação Getúlio Vargas (2016). Observa-se, também, que a redução no emprego se inicia imediatamente após os quatro meses de proteção garantidos pela licença-maternidade. Após 24 meses, quase metade das mulheres que passaram pela referida licença estão fora do mercado de trabalho, e esse padrão persiste até 47 meses após a mesma.

Notavelmente, a maioria das saídas do mercado de trabalho ocorre sem justa causa, frequentemente por decisão do empregador. Os efeitos dessas dinâmicas revelam uma notável heterogeneidade, destacando-se que as trabalhadoras com maior escolaridade enfrentam uma queda de 35% no emprego 12 meses após o início da licença, enquanto para aquelas com nível educacional mais baixo, a queda é mais acentuada, atingindo 51%. Essa variação ressalta a importância de considerar a influência do nível

educacional na trajetória pós-licença-maternidade e o obstáculo visível enfrentado pelas mulheres no mercado de trabalho frente à maternidade.

Nessa perspectiva, Claudia Goldin, vencedora do Prêmio Nobel de Economia em 2023, por suas contribuições à compreensão do papel das mulheres no mercado de trabalho, demonstrou que as disparidades salariais entre os gêneros hoje persistem nos mesmos empregos e geralmente se intensificam após o nascimento do primeiro filho (GUIDO, 2023).

De acordo com as pesquisas de Claudia Goldin (2023, *apud* GUIDO, 2023), a desvantagem salarial das mulheres aumenta notavelmente em um a dois anos após o nascimento do primeiro filho. Isso evidencia um ponto crítico em que as disparidades de gênero no mercado de trabalho se acentuam.

Apesar das normas e das políticas públicas com o intuito de proteção dos direitos das mulheres existirem em diversos âmbitos, incluindo o mercado de trabalho, e da necessidade clara e óbvia de atenção às responsabilidades maternas, Guido (2023) ressalta que as mulheres no Brasil não estão isentas de conviver com a flagrante desigualdade salarial.

A cultura patriarcal inserida na sociedade, valoriza o trabalho do homem em detrimento ao da mulher, que faz com que as mulheres recebam menores salários, ocupem postos mais precários e, como já mencionado, o trabalho informal, assim como, são o primeiro contingente a ser demitido em momentos de crise econômica (VASCONCELOS, 2010).

Uma análise feita pela Folha de São Paulo em 2023, abrangendo homens e mulheres de 25 a 50 anos que fazem parte de casais heterossexuais, com ou sem filhos de 0 a 15 anos, demonstrou que, no quarto trimestre de 2022, em 1,9 milhões de mães com 3 filhos ou mais, 40,69% (quase 798,2 mil) estavam fora do mercado de trabalho, por necessitarem de encarregar-se dos afazeres domésticos, sendo responsáveis também pelos filhos, cônjuges ou outros dependentes. Enquanto apenas 0,62% (11,9 mil) dos homens, nas mesmas características, estavam fora do mercado de trabalho pelos motivos mencionados (VIECELI; TEIXEIRA, 2023).

Posto isso, ainda que as mulheres tenham conquistado seus espaços no mercado de trabalho e aumentado a utilização de métodos contraceptivos com o intuito de diminuir e poder escolher o momento da maternidade, a desigualdade salarial é um tópico com muitas controvérsias, discriminações quanto à contratação da mulher, além de evidente e extremamente relevante na sociedade atual (GUIDO, 2023).

Pode-se perceber tal importância, uma vez que, o Enem (2023), prova de vestibular unificado no Brasil, teve como tema da redação “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil”. A “economia do cuidado” refere-se ao fato de que as mulheres passam mais tempo do que os homens nas funções domésticas e nos cuidados com os filhos e/ou dependentes, o que faz com que, além do trabalho “tradicional”, as mulheres tenham uma dupla jornada e necessitem desprender tempo e energia com o trabalho doméstico (BRASIL, 2023).

A responsabilidade pelo cuidado, originalmente centralizada no âmbito doméstico e agravada, sobretudo, a partir da transformação da mulher em mãe, tornou-se uma incumbência “exclusivamente” feminina, e os impactos dessa carga adicional de trabalho sobre as mulheres, historicamente invisibilizados em termos de reconhecimento e retorno financeiro, não são invisíveis quando se trata de discriminação no mercado de trabalho ou desigualdade salarial entre os gêneros (BATINDER, 2011, p. 29).

No contexto brasileiro, o estudo desenvolvido pela Fundação Getúlio Vargas (2016) sugere que a licença-maternidade de 120 dias não é suficiente para manter as mães no mercado de trabalho. Indica, assim, que a implementação de outras políticas, como a expansão de creches e pré-escolas, pode ser mais eficaz na consecução desse objetivo, especialmente para resguardar as mulheres com menor nível educacional. Além disso, a pesquisa destaca que a ampliação da licença-maternidade no Brasil para seis meses tem desempenhado um papel protetor para as trabalhadoras que se tornam mães, ao menos durante um período após seu retorno ao emprego. Essas conclusões fornecem *insights* valiosos para os formuladores de políticas, apontando direções estratégicas que podem fortalecer o suporte às mães no cenário laboral.

## 5. CONCLUSÃO

Este trabalho preceitua sobre a persistência da desigualdade salarial de gênero, sendo um tema crucial que transcende décadas, refletindo desafios estruturais profundamente enraizados na sociedade. O trabalho monográfico procurou explorar as complexidades desse fenômeno, revelando que, apesar dos avanços em direção à equidade de gênero, as disparidades salariais persistem, impactando desproporcionalmente as mulheres.

A análise dos dados, conforme pode ser visto no Capítulo 02, revelou que, entre 1995 e 2015, a maioria das famílias chefiadas por mulheres enfrentava limitações financeiras, destacando a urgência de abordar as raízes sistêmicas da desigualdade salarial.

A maternidade emerge como um fator significativo, com mulheres adiando o primeiro nascimento para buscar ascensão profissional e salários mais altos. Contudo, essa escolha também aprofunda a sobrecarga de responsabilidades sobre as mulheres, evidenciando um ciclo complexo de desafios e escolhas. O trabalho de cuidado, inicialmente concentrado na esfera doméstica e historicamente invisibilizado, reforça as disparidades de gênero, intensificando a desigualdade salarial.

A crescente participação feminina na atividade econômica não se traduz automaticamente em igualdade salarial. As mulheres enfrentam barreiras persistentes, desde a discriminação até a falta de reconhecimento pela sobrecarga da dupla jornada, sobretudo quanto aos papéis tradicionais de cuidado. O desafio é transformar não apenas as políticas de remuneração, mas também as estruturas culturais e sociais que perpetuam a desigualdade salarial.

Alcançar a equidade de gênero requer um compromisso abrangente que transcenda as fronteiras do mercado de trabalho e aborde as raízes profundas que perpetuam essas disparidades.

Em síntese, este estudo destaca a urgência de ações concretas para enfrentar a desigualdade salarial de gênero. Ao reconhecer e abordar as complexidades subjacentes, podemos aspirar a uma sociedade mais justa e equitativa, na qual homens e mulheres desfrutem de oportunidades e reconhecimentos iguais, independentemente de seu gênero.

O caminho para a igualdade salarial é um esforço coletivo que demanda mudanças estruturais, legislativas e culturais, visando criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

Como sugestão de estudos futuros, propõe-se um aprofundamento da pesquisa a partir do levantamento de dados usando dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) por meio do Código Brasileiro de Ocupações (CBO). Podem ser explorados também dados já consolidados através da plataforma como a “salario.com.br” onde análises sobre salários por gêneros, entre outras, podem ser realizadas por CBO.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. Organização Internacional do Trabalho. **Custos do trabalho de homens e mulheres: mitos e realidade**. Brasília, Novembro de 2014.

ANJOS, Daniele dos. **O trabalho da mulher e a legislação brasileira**. JusBrasil, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira/405061977>. Acesso em: 05 de nov. 2023.

ÁVILA, Maria Betânia. **Reflexões sobre as Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho**. Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher e textos acadêmicos. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, 2011.

BARROS, Alexandre. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019**. Agência IBGE, notícias, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 03 de nov. 2023.

BARROS, Ricardo p. de. Et. Al. **Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar**, 2001. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2230/1/TD\\_796.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2230/1/TD_796.pdf). Acesso em: 03 de nov. 2023.

BARSTED, Leila Linhares. **Os avanços no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres**. Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher e textos acadêmicos. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

BATISTA, Natalia N. F.; CACCIAMALI, Maria Cristina. **Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração**. R. bras. Est. Pop, Rio de Janeiro, ed. 25, ano 2009, n. 1, p. 97-115, Semestral.

BRASIL. Gov.br – Presidência da República. **Conheça medidas do Governo Federal para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado no país**. 06 de Nov. de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/11/conheca-medidas-do-governo-federal-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-no-pais>. Acesso em: 10 de Nov. de 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. FUNDAJ. **Sem mudança na taxa de fecundidade, população pode começar a cair em 2035 no Brasil, explica pesquisador da Fundaj**. Gov.br, 30 de Jun. de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundaj/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias-1/sem-mudanca-na-taxa-de-fecundidade-populacao-pode-comecar-a-cair-em-2035-no-brasil-explica-pesquisador-da-fundaj>. Acesso em: 10 de Nov. de 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Direitos da Mulher: A maternidade e os direitos que a protegem.** Jus Brasil, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/direitos-da-mulher-a-maternidade-e-os-direitos-que-a-protegem/440131742>. Acesso em: 03 de nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 03 de nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Mães enfrentam assédio materno e outras dificuldades para se manterem no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 13 de Nov. de 2023.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CASTRO, Bruna *et al.* **Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil.** São Caetano do Sul: Gestão & Regionalidade, vol. 38 n. 114, p. 5-22, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.13037/gr.vol38n115.7364>. Acesso em: 03 nov. 2023

CUT BRASIL; FRIEDRICH EBERT STIFTUNG. **Igualdade de remuneração entre homens e mulheres: Experiências e desafios.** 1 ed. São Paulo: fesbrasil, 2010.

DIEESE. **Inserção das mulheres no mercado de trabalho: 3º trimestres de 2019 e de 2020.** Disponível em: [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br) Acesso em: 03 nov. 2023

\_\_\_\_\_. **Inserção das mulheres rurais no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www.dieese.org.br/boletim-especial-8-de-marco-dia-da-mulher-a-insercao-das-mulheres-rurais-no-mercado-de-trabalho-marco/2023> Acesso em 09 nov. 2023

ECONOMY RESEARCH. Fred Economic Data, 2023. Disponível em: <https://fred.stlouisfed.org/graph/?g=BnY5>. Acesso em: 05 nov. 2023.

FITZENBERGER, Bernd; SOMMERFELD, Katrin; STEFFES, Susanne. **Causal effects on employment after first birth—A dynamic treatment approach.** Labour Economics, Elsevier, v. 25, p. 49–62, 2013. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537113000602?via%3Dihub>. Acesso em: 10 de Nov. de 2023.

FRAGA, A. M.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres.** Cadernos EBAPE.BR, 2020. Disponível em internet: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/81298/77652>. Acesso em: 13 de Nov. de 2023.

**G1. Tema da redação do Enem 2023 é 'Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil'.** Nov. de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/enem/2023/noticia/2023/11/05/tema-da-redacao-do-enem-2023-e-desafios-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-realizado-pela-mulher-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 06 de nov. 2023.

**GLOBAL WAGE REPORT 2018/19 - What lies behind gender pay gaps.** ILOSTAT. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf). Acesso em: 03 de nov. 2023

**GRANATO, Luisa. Os dez cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres.** Exame, 2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/cargos-profissoes-diferenca-salarial-homens-mulheres/>. Acesso em: 31 de out. 2023.

**GUIDO, Gabriela. 5 descobertas que levaram Claudia Goldin a ganhar o Nobel de Economia.** Forbes, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/10/5-descobertas-que-levaram-claudia-goldin-a-ganhar-o-nobel-de-economia/> Acesso em: 03 de nov.2023.

**GUIMARÃES, P. M. N. Desigualdade salarial entre homens e mulheres:** Uma análise econométrica de 2009–2015 no Brasil. Orientador: Carlos Alberto Ramos. 2019. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Econômicas, Economia, Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

**HOFFMAN, R.; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002.** Nova Economia Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430/428>. Acesso em: 03 de nov. 2023.

**INFOMONEY. Claudia Goldin: conheça a vencedora do Nobel de Economia de 2023.** 2023. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/perfil/claudia-goldin/>. Acesso em: 05 de nov. 2023.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos.** 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 13 de Nov. de 2023.

\_\_\_\_\_. **IBGE detecta mudanças na família brasileira.** 2006. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13223-asi-ibge-detecta-mudancas-na-familia-brasileira>. Acesso em: 03 de nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Fecundidade no Brasil (1940 a 2010).** 2011. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/professores/educa-atividades/17658-fecundidade-no-brasil-1940-a-2010.html> Acesso em: 13 de Nov. de 2023

\_\_\_\_\_. **Retrato das desigualdades de gênero e raça.** Pnad Contínua - 2018, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_chefia\\_familia.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html) . Acesso em: 10 de nov. 2023



INSTITUTO DE PESQUISA DO RISCO COMPORTAMENTAL (IPCR). **Desigualdade salarial: quais as causas, impactos e soluções?**. 15 de Agosto de 2023. Disponível em: <https://iprcbrasil.com.br/desigualdade-salarial/#:~:text=A%20disparidade%20salarial%20contribui%20para,de%20programas%20de%20assist%C3%Aancia%20social>. Acesso em: 08 de nov. 2023.

KASMIN, Marco Aurélio; MINOTTO, Karine Maria. **A desigualdade salarial de gênero: o caso dos advogados e advogadas do paraná**. Orbis Latina, Paraná, ed. 3, ano 2022, n. 12, p. 31-43, Semestral. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/index.php/orbis>. Acesso em: 17 set. 2023.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Revista brasileira de estudos populacionais. 2008, vol.25, n.2

LIMA, Ederaldo J. P de et al. **Mensurando a Diferença Salarial entre Mulheres com Filhos Menores**. XX USP Internacional Conference in Accounting, São Paulo: USP, 2020, p. 1-15.

MACHADO, Tonia. **Mulheres lideram mais da metade dos lares no Brasil**. LinkedIn, 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/news/story/mulheres-lideram-mais-da-metade-dos-lares-no-brasil-6289866/>. Acesso em: 05 de nov. 2023.

MARTINS, Micheli P. S. Guerra. **Lei 14.611/23: O primeiro passo rumo à redução da brecha salarial de gênero**. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/395495/lei-14-611-23-rumo-a-reducao-da-brecha-salarial-de-genero>. Aceso em: 05 de nov. 2023.

MENDANHA, Anderson Jaime. **Senadores defendem projeto sobre igualdade salarial entre homens e mulheres**. Radio Senado, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/pautas-femininas/2023/03/16/senadores-defendem-projeto-sobre-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres#:~:text=No%20dia%20Internacional%20da%20Mulher,mesma%20fun%C3%A7%C3%A3o%20em%20uma%20empresa>. Acesso em: 08 de nov. 2023.

NETO, Valdemar Pinto. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. Fundação Getúlio Vargas, Dez. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 13 de Nov. de 2023.

NOBRE, Miriam. **Introdução à economia feminista**. Economia Feminista - SOF, p. 1–4, 2002.

OLIVEIRA, Nielmer de. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações**. Agencia Brasil, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>. Acesso em: 06 de nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**. Organização Internacional do Trabalho, Brasília, 2009

PASQUELATO, Olivia. **Garantir igualdade salarial ainda é um desafio no mercado de trabalho brasileiro**. Fundação Getúlio Vargas, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/garantir-igualdade-salarial-ainda-e-desafio-mercado-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 07 de nov. 2023.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. RH Portal, 2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 31 de out. 2023.

SAMARA, Eni de Mesquita. **O que mudou na família brasileira? (da colonização à atualidade)**. Revista de psicologia USP, vol. 13, n. 2, p. 27 – 48, 2002. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/53500/57500>. Acesso em: 10 de Nov. de 2023.

SANTANA, Maria Karoline F.; VASCONCELOS, Adriana F. de; LOPES FILHO, Leonardo L. **Discriminação salarial por sexo e raça nos cargos gerenciais do mercado de trabalho do nordeste brasileiro**. XV Congresso ANPCONT, João Pessoa, p. 1-17, 2021.

SCOTT, J. W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Sociedade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul.-dez. 1995.

SOUZA, Elisangela Santos; SANTOS, Sylvania Pereira dos. **Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (sp)**. Revista Eletrônica dos Discentes da faculdade Eça de Queiroz, 2013. Disponível em: [https://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf](https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf). Acesso em: 31 de out. 2023.

SOUZA, Rafaela Balbino de. **Uma síntese da história do trabalho da mulher e do menor**. JusBrasil, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/uma-sintese-da-historia-do-trabalho-da-mulher-e-do-menor/1245047753>. Acesso em: 05 de nov. 2023.

SPLITTER, Shelsya E.; SILVA, Marcia Z. da; BARBOSA, E. T. **Desigualdade Salarial na Profissão Contábil em Decorrencia do Gênero: Um Estudo à Luz da Violência Simbólica de Bourdieu**. FIECAFI, São Paulo: USP, ed. XIV, ano 2017, 22 jan. 2017. Anual.

STADUTO, Jefferson A. R.; KRETER, Ana Cecília de M. N. **Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil. Gestão & regionalidade**. São Caetano do Sul, ed. 38, ano 2021, n. 114, p. 5-23, Semestral. Disponível em: <https://doi.org/10.13037/gr.vol38n115.7364>. Acesso em: 15 set. 2023.

TEIXEIRA, M. O. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas**. *Gênero*, Niterói, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.

\_\_\_\_\_. **O trabalho e as mulheres em tempos de neoliberalismo e crise**. In: Helena Zelic, Renata Moreno. (org). *Neoliberalismo, trabalho e democracia: trilhas feministas*. 1ed. São Paulo: Sempre Viva, 2020, v. 1, p. 47-60.

VASCONCELOS, I. S. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil: Notas de uma História em Andamento**. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, v. 3, n. 2, 2010. Disponível em: <https://revista.ufr.br/examapaku/article/view/1497/1086>. Acesso em: 03 de nov. 2023.

VAZ, D. V. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013. Disponível em: . <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 13 de Nov. de 2023.

VIECELI, Leonardo; TEIXEIRA, Pedro S. **Ter mais filhos tira 40% das mulheres do mercado, e apenas 0,6% dos homens**. *Folha de São Paulo*, 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/05/ter-mais-filhos-tira-40-das-mulheres-do-mercado-e-apenas-06-dos-homens.shtml#:~:text=No%20quarto%20trimestre%20de%202022,a%20dezembro%20em%20seis%20anos>. Acesso em: 03 de nov. 2023.

VILLANUEVA, Aida; LIN, Ken-Hou. ***Motherhood Wage Penalties and the Informal Sector in Latin America***. *University of Texas at Austin Sociology Department*. 29 de Fev. de 2016.