

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

MATEUS JOÃO DE CARVALHO

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO
DE LITERATURA SOBRE DESAFIOS, CONQUISTAS E POLÍTICAS PARA A
EQUIDADE DE GÊNERO**

JUIZ DE FORA

2024

MATEUS JOÃO DE CARVALHO

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO
DE LITERATURA SOBRE DESAFIOS, CONQUISTAS E POLÍTICAS PARA A
EQUIDADE DE GÊNERO**

Monografia apresentado ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof. Dra. Laura Schiavon

JUIZ DE FORA

2024

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

Carvalho, Mateus João.

A participação feminina no mercado de trabalho: uma revisão de literatura sobre os desafios, conquistas e políticas para a equidade de gênero / Mateus João Carvalho. -- 2024.

34 p.

Orientadora: Laura de Carvalho Schiavon
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Economia, 2024.

1. Equidade salarial entre os gêneros. 2. Dificuldade das mulheres. 3. Dupla jornada de trabalho feminina. I. Schiavon, Laura de Carvalho, orient. II. 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 01/10/2024, a Banca Examinadora, composta pelos professores

1 – Laura de Carvalho Schiavon - orientador; e

2 – Lourival Batista de Oliveira Junior,

reuniu-se para avaliar a monografia do acadêmico Mateus João de Carvalho, intitulada:

A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA SOBRE DESAFIOS, CONQUISTAS E POLÍTICAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO.

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 (APROVAR / NÃO APROVAR) a referida monografia

ASSINATURA ELETRÔNICA DOS PROFESSORES AVALIADORES



Documento assinado eletronicamente por **Laura de Carvalho Schiavon, Professor(a)**, em 01/10/2024, às 18:16, 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 **Lourival Batista de Oliveira Junior, Professor(a)**, em 01/10/2024, às 20:15, 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) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2015494** e o código CRC **5E473105**.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente queria agradecer a Deus, pois sem Ele não teria forças para lutar com todas as dificuldades encontradas e com o ânimo necessário para viver a cada dia. Agradeço aos meus pais Ana Rosa e Manoel Carvalho que não mediram esforços para que eu concluísse meus objetivos e lutaram de forma árdua para que eu fosse o primeiro da família a se formar em uma universidade federal. Ao meu irmão Bruno Carvalho, que me incentivou a continuar no caminho dos estudos e que sempre sonhou meus sonhos comigo, me aplaudindo em cada conquista. A minha cunhada Suelen Toledo, que juntamente com meu irmão, estava comemorando cada objetivo cumprido e que ajuda a cuidar tão bem da minha família. Agradeço também aos meus amigos que Juiz de Fora me trouxe, Matheus Araújo, Luiza Schiavo, Henrique Costa, Vanessa Faria e Gustavo Luz, pois me acolheram de forma tão amorosa e aconchegante, que tornaram os dias mais leves e mais felizes, mesmo com longos quilômetros de distância da minha cidade de origem. A todos os funcionários e corpo docente da faculdade de economia, que realizam o trabalho com grande êxito e cuidado, sempre muito atenciosos a todos os alunos. Por fim, um agradecimento especial a minha orientadora Laura, que sempre entendeu todas as minhas dificuldades e que não desanimou de mim até a conclusão deste momento de minha vida, pessoas como ela incentivam a buscar cada vez mais conhecimentos.

RESUMO

O cenário da mulher no mercado de trabalho, com diversos pontos de conquista, se configura em um ponto de desenvolvimento que ainda precisa de muito tato para o que se entende como ideal. O direito à licença maternidade, ainda que seja um grande avanço, precisa de um olhar maior sobre as proteções da mulher no seu retorno, que geralmente é envolto em incertezas e inseguranças sobre suas permanências, principalmente sobre a necessidade financeira após ter uma criança. Sob a ótica das mulheres que não desejam ter filhos, seus desafios no trabalho também são em muitos casos de enfrentamento a estigmas sociais que demandam aplicação de energia maior que a dos homens sob sua permanência, manutenção e crescimento. As duas situações que se apresentam trazem reflexões que não se configuram apenas sobre indicadores que o ambiente corporativo traz do crescimento de mulheres ocupando os cargos, mas sobre como ainda precisamos avançar sobre a vida na prática, no dia a dia, em respeito ao que deveria ser natural, mas ainda remonta uma sociedade carregada de muitos preconceitos historicamente carregados. O objetivo deste trabalho se pauta em analisar os motivos que levam às desigualdades salariais entre os gêneros e trazer questionamentos sobre como se configura a realidade feminina nos espaços trabalhistas, entre circunstâncias de preconceito, dupla jornada de trabalho, inconsistências estatísticas, sendo suficiente para gerar alguns questionamentos e análises sobre essa estrutura.

Palavras Chaves: mulher, desigualdade, dupla jornada, licença maternidade.

ABSTRACT

The scenario of women in the job market, with several points of achievement, is configured at a point of development that still needs a lot of tact to achieve what is understood as ideal. The right to maternity leave, although it is a great advance, needs a greater look at the protections women have upon their return, which is generally surrounded by uncertainty and insecurity about their stay, especially regarding the financial need after having a child. From the perspective of women who do not want to have children, their challenges at work are also, in many cases, facing social stigmas that require the application of greater energy than that of men in their permanence, maintenance and growth. The two situations presented bring reflections that are not only about indicators in which the corporate environment shows the growth of women occupying positions, but about how we still need to advance in life in practice, on a daily basis, in respect for what it should be natural, but it still dates back to a society loaded with many historically charged prejudices. The objective of this work is to analyze the reasons that lead to salary inequalities between genders and to raise questions about how women's reality is configured in workspaces amidst circumstances of prejudice, double working hours, and statistical inconsistencies, which are enough to generate some questions and analyzes about this structure.

Keywords: woman, inequality, double shift, maternity leave.

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 | DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: DIFICULDADES, CAUSAS, DESAFIOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES | 11 |
| 2.1 | AS DIFICULDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES | 11 |
| 2.2 | AS PRINCIPAIS CAUSAS, DESAFIOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA A EQUIDADE SALARIAL | 15 |
| 3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 29 |
| | REFERÊNCIAS | 31 |

1 INTRODUÇÃO

A taxa de participação feminina no mercado de trabalho foi de cerca de 20% da população economicamente ativa no início da década de oitenta, aumentando para 50% em 2010, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024). Esse processo está diretamente relacionado aos movimentos sociais, econômicos, políticos e culturais que objetivavam, e ainda objetivam, garantir a equidade de gênero na sociedade. Em meio a esse movimento, vale o destaque para a galopante inflação presente no século passado, motivando a inserção feminina nas ocupações tanto formais quanto informais a fim de amenizarem tal impacto sobre as rendas de seus domicílios (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Em meio a esse movimento, também ocorreu a discussão a respeito de uma maior diversidade nos ambientes de trabalho, visto que, além de providenciar uma maior participação de parcelas comumente marginalizadas, provém também uma sociedade mais igualitária (INSTITUTO ETHOS, 2000). Essa discussão, entretanto, ganhou mais força graças à industrialização e urbanização. Segundo Hoffman e Leone (2004), tal diversidade no ambiente de trabalho intensificou-se, nesse primeiro momento, na década de 1970, graças às demandas econômicas, não se classificando, portanto, como uma vitória social. Os autores ainda concluem que esse aumento ajudou na diminuição das desigualdades familiares, com uma maior contribuição dos rendimentos das mulheres nas rendas familiares.

Nesse contexto de maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, ganhou-se destaque, evidentemente, a ainda presente desigualdade salarial entre homens e mulheres, sem explicação de fatores produtivos e em muitos casos discriminatória. No Brasil, de acordo com uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) sobre os dados da desigualdade no mercado de trabalho via dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua para o terceiro trimestre de 2022, o rendimento mensal feminino era 21% menor que o masculino no geral e que mesmo em áreas onde a maior parte das ocupações é preenchida por mulheres, como serviços domésticos, educação, saúde e sociais, elas ainda apresentavam hiatos consideráveis de salários quando comparados aos homens do mesmo mercado (DIEESE, 2022).

Pretende-se entender, pelo presente trabalho, os motivos que levam a essa

diferença salarial e quais as dificuldades na busca dessa equivalência, além de analisar também quais as políticas existentes na busca pela diminuição deste hiato. Um dos pilares iniciais dessa discussão é a ainda visão arcaica da função feminina na sociedade, ainda presa no dever de cuidar dos filhos e do lar. Embora essa participação feminina na sociedade seja vista como primordial, paradoxalmente as mulheres que desejam se inserir no mercado de trabalho não podem abdicar deste, tendo que desempenhar a dupla jornada de trabalho, recebendo remunerações díspares em uma sociedade patriarcal, na qual os homens se posicionam ainda de forma alheia ao cuidado do lar e da criação de seus filhos.

Com isso, o objetivo dessa revisão se baseia em investigar a participação feminina no mercado de trabalho e ampliar a compreensão dos principais determinantes e desafios da redução de disparidades de gênero no ambiente profissional, com foco na evolução histórica da participação da mulher no mercado de trabalho, nos desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente profissional e explorar as iniciativas voltadas à liderança feminina e a ocupação de altos cargos por mulheres, discutindo os obstáculos, como o "teto de vidro", e os avanços que têm sido alcançados em empresas e setores diversos.

A redução de barreiras de gênero no mercado de trabalho possui grande relevância social e historicamente está associada ao empoderamento econômico e à autonomia das mulheres. Portanto, este trabalho se justifica pela relevância social de compreender, analisar e refletir a respeito das principais evidências presentes na literatura que contribuem para a discussão acerca da participação das mulheres no mercado de trabalho e suas implicações econômicas e sociais.

O trabalho está dividido em uma introdução reafirmando a motivação do estudo embasada na literatura e depois seguido de um tópico subdividido em duas partes que apresentam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres e uma análise mais aprofundada da diferença salarial entre homens e mulheres. Após isso, finalizamos com as considerações finais e o referencial utilizado.

2 DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: DIFICULDADES, CAUSAS, DESAFIOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Neste capítulo, iremos revisar muitas literaturas nacionais e internacionais em busca de nosso objetivo, que é entender os motivos, causas e como se pode resolver o problema da falta de equidade salarial vista quando se compara os salários entre homens e mulheres. Iremos abordar na primeira seção secundária o que a literatura nos traz sobre as dificuldades vivenciadas pelas mulheres com foco no trabalho e, depois, completando a ideia tratada neste estudo, iremos abordar as principais causas, os desafios e quais foram algumas das soluções já implementadas na busca pela igualdade salarial entre os gêneros.

2.1 AS DIFICULDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES

Ainda que o cenário mude com o passar do tempo, em níveis diferentes dependendo da localização geográfica, instituição de trabalho e faixa etária, sendo um problema estrutural é necessário revisitar as dificuldades vivenciadas pelas mulheres. Segundo o artigo Os Desafios das Mulheres na Atualidade (2020) da Organização das Nações Unidas (ONU) dentro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), ainda que as mulheres tenham o mesmo nível de escolaridade, os salários médios das mulheres são cerca de 23,5% menores do que dos homens. De outra perspectiva, dados mostram a tempestividade na queda de emprego feminino após o retorno da licença maternidade, de tal modo que em até 24 meses, cerca de metade das mulheres está fora do mercado de trabalho (MACHADO; PINHO NETO, 2016). Isso traz à tona a perspectiva de que a questão da gravidez não compreende apenas o período gestacional dos 9 meses, mas principalmente os primeiros anos da criança enquanto a mulher desempenha dupla jornada entre casa e trabalho.

A maternidade muitas das vezes é apontada como um dos fatos da diferença salarial entre os gêneros, pois é correlacionada com a hipótese da descontinuidade da trajetória da mulher no mercado de trabalho. Essa interrupção devido ao tempo dedicado a maternidade é vista como um período em que a mulher acaba obtendo menos aquisições de qualificações e estudos o que gera uma desvantagem ao acúmulo de capital humano, ou seja, em grande parte conhecimentos sobre suas

funções em relação aos homens, o que explicaria a diferença de salários entre eles (GEORGE BORJAS, 2012). Analisando os dados do *Panel Study of Income Dynamics* (PSID), num período de trinta anos, de 1980 a 2010, também foram encontradas evidências de que ao se analisarem variáveis de capital humano elas tinham pouco a fornecer sobre a explicação das diferenças salariais entre homens e mulheres, porém a variável de interrupção da força de trabalho das mulheres e a escolha por jornadas mais curtas, provavelmente devido a presença de filhos e trabalhos doméstico, foi significativa para explicar esse gap salarial (BLAU; KAHN, 2017).

A falta de divisão do trabalho doméstico é um dos principais motivos da análise das relações sociais de gênero visto que essas atribuições a mais para o sexo feminino não são consideradas nas horas de discussões sobre os rendimentos, sendo tratadas apenas como funções extras simples que não podem ser tratadas como impeditivas para o alcance de uma maior produtividade feminina, quando comparadas aos homens que muitas das vezes não desempenham essas funções (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Devido às dificuldades vivenciadas pelas mulheres, sendo a maternidade uma das principais, a literatura sobre esse assunto nos traz muitos estudos relatando a saída dos postos de trabalho pós maternidade, assim criando uma massa de empregos informais que de certo modo se encaixam na flexibilidade demandada, ou se refletindo no aumento considerável de Microempreendedores Individuais (MEI's), 46,7% mulheres, sendo que destas, 59,2% com ensino superior. Vale ressaltar que ainda falando sobre o ensino superior, historicamente, nos últimos anos cerca de 59% da população são mulheres que se formam (IBGE, 2024).

Retomando a questão das posições em altos cargos, Hryniewicz e Vianna (2018) elencam os obstáculos das mulheres chegarem a posições maiores: preconceito, maternidade, aparência pessoal, resistência cultural à liderança da mulher, estilo de liderança, demandas da vida familiar, divisão de tarefas na infância, baixo investimento em capital social, falta de ambição explícita, atribuição de sucesso a fatores externos, falta de confiança em ações afirmativas.

Apesar de muitos estudos destacarem que ter maiores anos de estudos e principalmente possuir nível superior completo faz com que diminua a diferença do acesso a mulheres em cargos de direção e gerência, Leone e Baltar (2006) em seus estudos analisando as diferenças de rendimentos por sexo nas metrópoles concluíram

que mesmo em empregos onde existem uma maior predominância feminina com nível superior de escolaridade, sendo as atividades de administração pública, educação, saúde, serviços sociais e atividades financeiras, o hiato entre os rendimentos masculinos e femininos ainda é bem relevante, o que assim conseguem sugerir que apesar da maior parte dessas atividades serem exercidas por mulheres, os homens tem preferências em cargos mais remunerados, o que mostra que nível de escolaridade não é suficiente para fazer com que a escolha de mulheres para cargos de diretoria sejam mais justas.

Dal Magro et al. (2018) em suas análises sobre o desempenho das principais empresas listadas na bolsa brasileira citam o conceito de “*Glass ceiling*” que seria um termo que foi criado em 1980 nos Estados Unidos que explicaria a existência de uma barreira de vidro ou invisível que os homens criam para impossibilitar o crescimento de mulheres na ocupação de cargos hierárquicos superiores. Porém, com os resultados obtidos em seus estudos, verificaram que empresas que apresentam uma maior proporção de mulheres em cargos de chefia ou em conselhos administrativos obterão melhores desempenhos financeiros, do que aquelas que aparentemente possuem a presença do “*Glass ceiling*”, além de também tenderem a ter um melhor retorno positivo sobre o patrimônio líquido da empresa. Ou seja, concluíram que a presença de mulheres em cargos de grande ascensão traz uma maior valorização do valor de mercado dessas organizações.

A literatura mostra como o efeito da educação causa sobre o salário, tal que pelos dados da RAIS, ter ensino superior completo aumenta em média 179% a remuneração sobre quem não possui. Da mesma forma em 2023, 2,4 milhões de docentes atuaram na educação básica tal que do total, 79,5% (1,9 milhão) eram mulheres.

Numa análise do papel da educação sobre os rendimentos entre homens e mulheres no Paraná, partiu-se do pressuposto de que a desigualdade salarial entre os dois sexos pode ocorrer por dois motivos, seja pelo diferencial produtivo de cada um, onde a educação e a experiência são os principais fatores causadores dessa desigualdade ou por razões não produtivas, como a discriminação entre os sexos ou segmentação de algumas áreas no mercado de trabalho. Com isso, olhando dados de dois anos, 2005 e 2015, concluíram que os homens, em concordância com grande parte da literatura, possuem uma vantagem salarial em relação às mulheres, porém

se constatou com o passar dos anos que a educação foi muito importante para essa diminuição da desigualdade, visto que com o aumento de anos de estudo das mulheres, o fator não produtivo, discriminação, foi se reduzindo, enquanto anos de estudo foram aumentando para explicar a diferença salarial, onde esse fator favoreceu o aumento do salário feminino (PEDRA; SOUZA; GOMES, 2021).

Em um olhar a nível mundial, no estudo de Nascimento *et al* (2021) foi identificado entre Europa e América Latina que há empresas em que o número de mulheres em cargos gerenciais supera o de homens, no entanto, genericamente, a lacuna a ser ocupada por mulheres ainda é grande em ambos os continentes. Constatou-se também que em países latinos a presença da mulher no ambiente corporativo é mais impactante na percepção de valor da empresa do que em países europeus. Segundo Prado *et al* (2021) uma análise do impacto da diversidade entre homens e mulheres nas empresas da Europa e América Latina, viram que apesar do discurso atual de que a ascensão da mulher na sociedade está acontecendo de forma expressiva, ainda há uma desigualdade nas participações de mulheres e homens no mercado de trabalho nos países analisados e que a maior participação de mulheres no ambiente organizacional traz uma melhor percepção do valor da empresa nos países da América latina, do que na Europa (PRADO; LUCAS; GAIO, 2021). Pelo mundo, cerca de 98 economias promulgaram leis no sentido de igualdade salarial, porém apenas 35 implementaram políticas de transparência ou mecanismos para eliminar essas disparidades (WORLD BANK GROUP, 2024).

Já sobre o Brasil, foi sancionada a lei 14.611/2023 de igualdade salarial e critérios remuneratórios, por meio da transparência, canais de denúncia, fiscalização e programas de diversidade, inclusão e capacitação (BRASIL, 2024). No relatório Plano Plurianual 2024 – 2027, traz o que tem sido feito e suas projeções de metas para os próximos anos, com conceitos importantes de Autonomia Econômica da Mulher, dimensão da Igualdade de Decisão e Poder e outras perspectivas. Esse mesmo relatório traz o declínio das diferenças salariais, o aumento da quantidade de crianças nas creches entre 0 e 3 anos, o aumento de postos de defensoria (BRASIL, 2024).

Apesar de existirem políticas públicas que visam minimizar as diferenças salariais e de conquistas de melhores cargos no Brasil, no ambiente privado ainda há uma limitação do alcance dessas políticas. Muitas das vezes as empresas privadas

respeitam a legislação de proteção à mulher, porém utilizam de subdivisões das funções de lideranças, criando níveis diferentes para o mesmo cargo, a fim de maquiagem a diferença salarial e de tratamento dessas posições para gêneros diferentes (PRONI; PRONI, 2018).

2.2 AS PRINCIPAIS CAUSAS, DESAFIOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA A EQUIDADE SALARIAL

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma questão persistente, com raízes históricas, culturais, sociais e econômicas. Apesar de avanços significativos na igualdade de gênero, a diferença salarial entre homens e mulheres continua a ser uma realidade global. A revisão desta literatura examina a evolução histórica dessa desigualdade, suas causas estruturais, os desafios contemporâneos e as soluções propostas para reduzir essa disparidade.

De acordo com Teixeira (2008), a desigualdade salarial entre homens e mulheres tem suas origens na estrutura patriarcal da sociedade, que, durante séculos, relegou as mulheres ao espaço doméstico e limitou sua participação no mercado de trabalho. Os primeiros debates sobre desigualdades entre homens e mulheres surgiram entre os séculos XVIII e XIX, durante a transição para o capitalismo. Nesse período, a produção para o mercado separou-se da produção doméstica, que antes era voltada ao autoconsumo familiar. Os pensadores clássicos, como Adam Smith, focaram na produção capitalista e ignoraram a importância do trabalho doméstico, especialmente o realizado pelas mulheres. Smith argumentava que o papel das mulheres era principalmente cuidar da família, o que as tornava incompatíveis com o trabalho fora de casa. Essa visão foi criticada por Priscila Wakefield, que apontou a exclusão das mulheres de empregos bem remunerados, forçando-as à pobreza. Na época, prevalecia a ideia de que os salários das mulheres deveriam ser apenas o suficiente para sua subsistência, enquanto os dos homens incluíam sustento familiar. Por outro lado, Stuart Mill foi uma exceção, ao criticar a desigualdade salarial com base em preconceitos sociais e defender o direito das mulheres à independência social e profissional. No século XIX, discutia-se a pobreza feminina, a igualdade de direitos e a importância do reconhecimento do trabalho doméstico. Autores marxistas,

como Engels, viam a exclusão das mulheres da economia de mercado como uma fonte de subordinação, mas não reconheceram o trabalho doméstico como produtivo.

Todavia, a Revolução Industrial no século XIX trouxe novas oportunidades de emprego para as mulheres, mas essas oportunidades eram frequentemente em setores de baixa remuneração e sem proteção trabalhista (FOLBRE, 1994). Além disso, a noção de que o trabalho feminino era secundário ou complementar ao dos homens consolidou-se culturalmente, perpetuando a ideia de que as mulheres deveriam receber menos. Nos Estados Unidos, por exemplo, a Lei de Igualdade Salarial só foi introduzida em 1963, como parte do movimento dos direitos civis. No entanto, a legislação sozinha não foi suficiente para eliminar a disparidade salarial, uma vez que questões como segregação ocupacional e discriminação velada continuaram a manter as mulheres em desvantagem (GOLDIN, 2014).

Nahra e Costa (2020) discutem dois fenômenos relacionados, mas distintos, dentro da lógica de desvalorização do trabalho feminino: a desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. A desigualdade salarial de gênero ocorre quando homens e mulheres recebem salários diferentes pelo mesmo trabalho, enquanto o abismo salarial refere-se à diferença na média salarial entre homens e mulheres em uma organização, onde os cargos mais bem remunerados são predominantemente ocupados por homens. Embora leis como o *Equal Pay Act* nos EUA, o *Equality Act* no Reino Unido e a CLT no Brasil existam para combater essas disparidades, elas persistem devido à falta de cumprimento efetivo dessas normas. O artigo apresenta seis explicações culturais, morais e psicológicas para esses fenômenos: ganância masculina, o "direito natural" do pai de família, o mito da maior produtividade masculina, o "apelo do pavão" (autopromoção masculina), o efeito Matilda (invisibilização do trabalho feminino) e o princípio Fannie Hurst, que sugere que as mulheres precisam ser duas vezes melhores que os homens para alcançar metade de suas conquistas.

Além das contribuições teóricas, diversos estudos empíricos apontam que a desigualdade salarial de gênero persiste mesmo em países com legislação avançada sobre igualdade de remuneração. Por exemplo, pesquisas realizadas em países como Estados Unidos e Reino Unido, que possuem leis específicas de igualdade salarial mostram que as mulheres continuam a receber, em média, salários inferiores aos dos homens. Blau e Kahn (2017) mostram que, embora a diferença salarial de gênero

tenha diminuído ao longo das últimas décadas nos EUA, uma parte significativa dessa diferença não pode ser explicada por fatores observáveis, como educação, experiência ou tipo de ocupação, sugerindo a influência de discriminação no mercado de trabalho.

Blau et al. (2024) examinam a questão da diferença salarial entre homens e mulheres nos Estados Unidos entre 1981 e 2015, considerando o viés de seleção no mercado de trabalho. O estudo utiliza dados do *Michigan Panel Study of Income Dynamics* (PSID) e emprega várias técnicas de correção de viés de seleção para estimar a diferença salarial corrigida, tanto total quanto inexplicada. O principal objetivo do estudo foi explorar como a seleção no mercado de trabalho — ou seja, o fato de que apenas observamos os salários daqueles que estão empregados — pode distorcer as estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres. A seleção não aleatória pode tanto aumentar quanto diminuir a diferença salarial observada. Homens com baixa qualificação (e possivelmente com baixos salários) podem ter deixado a força de trabalho, o que aumentaria a diferença salarial observada sem alterar as ofertas de salários. Por outro lado, a entrada de mulheres muito qualificadas no mercado de trabalho pode reduzir a diferença salarial observada, superestimando a convergência das ofertas salariais.

Blau et al. (2024) abordam a questão da seleção de várias maneiras. Uma das técnicas principais é a imputação probabilística ponderada, que visa corrigir o viés de seleção ao prever probabilidades de indivíduos sem salário observado se situarem em diferentes partes da distribuição de oferta salarial, com base em características observáveis. Ao combinar essa abordagem com técnicas de regressão quantílica incondicional e decomposição de Oaxaca-Blinder, os autores conseguem estimar os diferenciais de salário de maneira mais precisa. Dessa forma, os resultados mostraram uma queda significativa na diferença salarial entre homens e mulheres ao longo do período estudado, mesmo após corrigir o viés de seleção. A diferença salarial total mediana caiu 0,378 pontos logarítmicos, enquanto a diferença inexplicada caiu 0,204 pontos logarítmicos. Mesmo assim, em 2015, ainda restava uma diferença salarial significativa, sendo a diferença total de 0,242 pontos logarítmicos e a diferença inexplicada de 0,206 pontos logarítmicos.

No contexto europeu, a pesquisa de Olivetti e Petrongolo (2016) mostra que a diferença salarial é menor nos países escandinavos, onde há maior presença de

políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e estruturas de proteção social mais fortes. Ainda assim, as autoras destacam que as mulheres tendem a se concentrar em setores com salários mais baixos, o que contribui para o aumento do abismo salarial. Andrew et al. (2024) abordam as desigualdades de gênero no trabalho remunerado e não remunerado, com foco no Reino Unido, embora também explore dados de outros países de alta renda. A média das mulheres em idade ativa no Reino Unido ganhava 40% menos do que os homens em 2019. Essa diferença é explicada por lacunas na participação, horas trabalhadas e salários por hora. Apesar dos avanços educacionais das mulheres, o progresso na redução dessas desigualdades foi limitado. O artigo destaca que as mulheres ainda realizam muito mais trabalho doméstico não remunerado do que os homens, e que a divisão de trabalho entre pais e mães é pouco correlacionada ao potencial de ganhos. As desigualdades de gênero são moldadas pela chegada da parentalidade, momento em que se abrem grandes diferenças no mercado de trabalho, especialmente em termos de participação e horas de trabalho. Isso resulta em consequências materiais e econômicas tanto para o bem-estar individual quanto para a eficiência agregada da economia, já que barreiras à participação plena das mulheres no trabalho remunerado afetam a alocação de talentos e, conseqüentemente, o crescimento econômico. Em síntese, o estudo argumenta que políticas como licenças parentais e serviços de creche podem ter impacto na redução dessas desigualdades, mas ressalta que normas sociais e discriminação continuam a desempenhar papéis significativos. Embora o aumento na educação das mulheres tenha contribuído para uma leve redução da desigualdade salarial ao longo das últimas décadas, o artigo conclui que a principal fonte de desigualdade permanece sendo a carga desproporcional de trabalho não remunerado e o impacto da parentalidade sobre as mulheres.

Elass (2024) aborda a questão da diferença salarial entre homens e mulheres em três países (França, Finlândia e Reino Unido). O estudo utiliza o modelo de seleção quantílica desenvolvido por Arellano, Blundell e Bonhomme (2017) para examinar os efeitos da seleção de homens e mulheres no mercado de trabalho, corrigindo os vieses de seleção ao longo da distribuição salarial. A análise cobre o período de 2007 a 2018, com especial atenção ao impacto da recessão de 2008 no emprego e nos padrões de seleção de gênero. O estudo destaca que grande parte da literatura sobre desigualdade salarial de gênero tem focado na participação feminina

no mercado de trabalho, mas o impacto da seleção masculina é geralmente ignorado. Isso é especialmente relevante após a Grande Recessão, que resultou em perdas significativas de emprego em setores dominados por homens, como construção e finanças. O estudo corrige essa lacuna ao investigar a seleção de homens e mulheres ao longo da distribuição salarial e entre diferentes regimes de bem-estar em três países com sistemas de benefícios distintos.

A principal contribuição do estudo de Ellass (2024) é a constatação de que a seleção de homens e mulheres no mercado de trabalho varia significativamente entre os países. Na França, observa-se uma seleção positiva, ou seja, os trabalhadores empregados tendem a ter salários mais altos que os trabalhadores desempregados, enquanto no Reino Unido e na Finlândia a seleção é negativa, com os trabalhadores empregados apresentando salários mais baixos do que aqueles fora do mercado de trabalho. Esses padrões de seleção têm implicações significativas para a diferença salarial de gênero, que tende a ser menor quando se corrige o viés de seleção. Além disso, o autor identifica a existência de "*glass ceiling*" (teto de vidro) e "*sticky floors*" (pisos pegajosos) nos três países. Esses conceitos se referem à dificuldade das mulheres em alcançar os níveis mais altos da distribuição salarial (*glass ceiling*) e à persistência das desigualdades de gênero nos níveis mais baixos da distribuição salarial (*sticky floors*). No caso da França, os resultados mostram que o viés de seleção oculta um "*sticky floor*" temporário, enquanto o "*glass ceiling*" é mais pronunciado no Reino Unido e na Finlândia.

Sprengholz e Hamjediers (2024) exploram a desigualdade salarial com base em gênero e nacionalidade na Alemanha, usando uma abordagem de *matching* para decompor as lacunas salariais. Eles investigam como essas duas dimensões – gênero e origem imigrante – interagem no mercado de trabalho, criando padrões específicos de vantagem e desvantagem. Os autores analisam os salários de quatro grupos: mulheres imigrantes, homens imigrantes, mulheres nativas e homens nativos. Utilizando dados da Alemanha Ocidental, eles adotam uma técnica de decomposição não paramétrica que permite uma comparação detalhada entre os grupos. O estudo revela que as desigualdades salariais associadas a gênero e nacionalidade não são aditivas, ou seja, não se somam simplesmente, e cada comparação entre pares de grupos resulta em padrões distintos de decomposição salarial. Os resultados mostraram que, após considerar diferenças substanciais nos níveis de apego ao

trabalho, recursos individuais e segregação ocupacional, as lacunas salariais inexplicadas são geralmente pequenas quando se comparam mulheres e homens imigrantes ou mulheres imigrantes e nativas. No entanto, as disparidades são grandes quando qualquer grupo é comparado a homens nativos, sugerindo que o conceito de “dupla desvantagem” (mulheres imigrantes sendo penalizadas por serem mulheres e imigrantes) deve ser reinterpretado como uma “dupla vantagem” para os homens nativos.

Outro fator amplamente debatido na literatura empírica é o impacto da maternidade sobre os salários das mulheres. Estudos de Kleven et al. (2019) mostram que, em diversos países, há uma queda significativa nos salários das mulheres após o nascimento do primeiro filho, o que não ocorre com os homens. Esse fenômeno, conhecido como “penalidade da maternidade”, está relacionado à interrupção da carreira e à redução de horas de trabalho por parte das mulheres, além de uma discriminação por parte dos empregadores, que frequentemente veem as mulheres como menos comprometidas com o trabalho após se tornarem mães. Além disso, a questão da “dupla jornada”, em que as mulheres assumem simultaneamente responsabilidades no trabalho e em casa, também é central na explicação das diferenças salariais. Estudos como o de (BUDIG; ENGLAND, 2001) mostram que mulheres que conciliam responsabilidades domésticas e profissionais tendem a ter menores salários do que homens ou mulheres sem filhos, especialmente em setores onde a disponibilidade para longas jornadas de trabalho é valorizada.

Magda, Cukrowska-Torzewska e Palczyńska (2024) examinam a relação entre a contribuição da mulher para a renda familiar e a divisão do trabalho doméstico entre os parceiros, levando em consideração as atitudes individuais em relação aos papéis de gênero. O estudo usa dados da pesquisa “*Generation and Gender Survey*” realizada na Polônia, um país com alta taxa de emprego feminino e significativa participação das mulheres nas tarefas domésticas, mesmo quando ambos os parceiros trabalham em tempo integral. Os autores descobriram que, quanto maior a participação da mulher na renda familiar, menor é o seu envolvimento nas tarefas domésticas. Esse resultado é consistente, mesmo quando a mulher ganha mais que o parceiro, contrariando a hipótese da neutralização da “desviância de gênero”, que sugere que mulheres que superam seus parceiros em renda compensariam essa diferença realizando mais tarefas domésticas. Além disso, o estudo revela que normas

de gênero mais igualitárias estão associadas a uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas. Nos casais com atitudes tradicionais em relação aos papéis de gênero, a contribuição da mulher para a renda não influencia a divisão do trabalho doméstico, perpetuando a desigualdade.

Outro fator importante na literatura empírica sobre desigualdade salarial de gênero é a segregação ocupacional. Estudos como o de Goldin (2014) revelam que as mulheres estão mais presentes em setores com salários relativamente mais baixos, como educação, serviços sociais e saúde, enquanto os homens dominam áreas mais bem remuneradas, como tecnologia, engenharia e finanças. Além disso, mesmo dentro de setores e ocupações semelhantes, os homens têm maior probabilidade de ocupar cargos de liderança, contribuindo para o chamado "teto de vidro", que impede o avanço das mulheres a posições de poder e maior remuneração (BERTRAND; GOLDIN; KATZ, 2010). Além disso, a discriminação direta também foi investigada por meio de experimentos de campo. Correll, Benard e Paik (2007) mostraram que, quando apresentam currículos idênticos, exceto pelo nome do candidato, homens recebem mais ofertas de emprego e maiores salários iniciais do que mulheres.

Engen e Kroon (2024) analisam as desigualdades salariais entre homens e mulheres no ambiente acadêmico, particularmente em universidades holandesas. O estudo destaca como a alocação de salários e as decisões de progressão de carreira contribuem para a desigualdade de gênero em instituições acadêmicas, apesar de uma aparente meritocracia. Os dados revelaram uma significativa diferença salarial entre homens e mulheres acadêmicos, parcialmente explicada pela desproporção de gênero nos níveis de emprego. Homens estão sobrerrepresentados em cargos de alto escalão, como professores associados e titulares, enquanto as mulheres são maioria em posições de nível inicial e intermediário, como professoras assistentes e pesquisadoras. Os autores destacam que a falta de transparência, consistência e responsabilidade nos processos de alocação salarial pode desqualificar decisões salariais que, em tese, são baseadas no mérito. A meritocracia aparente, que predomina em universidades, muitas vezes ignora vieses de gênero que afetam negativamente o progresso das mulheres na academia. Além disso, o capítulo discute o impacto da estrutura de salários e títulos acadêmicos, que são fortemente associados ao status social e à percepção de mérito, perpetuando as desigualdades de gênero. Sendo assim, o estudo de caso na Universidade de Tilburg exemplifica

como práticas salariais informais, incluindo a negociação de salários com base em posições anteriores e experiências de trabalho, frequentemente beneficiam os homens em detrimento das mulheres. O uso de critérios subjetivos e não formalizados para determinar salários e promoções também perpetua essas disparidades. Embora a universidade tenha implementado algumas intervenções para reduzir a desigualdade salarial de gênero, os resultados mostram que essas medidas ainda são insuficientes.

Tem-se também que a objetificação sexual das mulheres na mídia é um fenômeno amplamente documentado que reforça estereótipos de gênero e contribui para a desvalorização do trabalho feminino. Quando a imagem das mulheres é consistentemente associada a padrões irreais de beleza e a um papel predominantemente estético, isso pode influenciar a percepção pública e a forma como elas são tratadas no ambiente de trabalho. Essa desvalorização simbólica afeta diretamente os salários de reserva das mulheres, ao reduzir suas expectativas salariais e reforçar a crença de que sua contribuição no mercado de trabalho deve ser avaliada com base em atributos físicos, e não em suas habilidades e qualificações. Como resultado, a objetificação midiática contribui para perpetuar a desigualdade salarial de gênero, ao limitar as oportunidades e negociações salariais das mulheres em diversas profissões.

Carlsson, Katarina e Lampi (2024) exploram a relação entre a objetificação sexual das mulheres na mídia e seu impacto nos salários de reserva, que são os salários mínimos que um indivíduo aceitaria para um trabalho. Utilizando um experimento *online* com 843 mulheres e 307 homens, o estudo analisou como a exposição a imagens de mulheres em poses objetificantes afeta a autoimagem e as decisões econômicas das mulheres, incluindo a redução de seus salários de reserva. O estudo revelou que as mulheres expostas a imagens objetificantes tendem a se auto objetificar, ou seja, descrevem-se mais frequentemente com termos relacionados ao corpo ou à aparência, em comparação com as mulheres do grupo de controle, que veem imagens neutras. No entanto, a pesquisa não encontrou evidências de que essa auto objetificação tenha impacto nos salários de reserva das mulheres. A adição de um aviso nas imagens, informando que as fotos foram retocadas para criar ideais de corpo irreais, não reduziu a auto objetificação. Os resultados sugerem que, embora a objetificação sexual tenha efeitos psicológicos e emocionais, ela não parece

influenciar diretamente o comportamento econômico das mulheres, especificamente em relação ao salário de reserva. O artigo conclui que, enquanto a objetificação pode causar danos à autoimagem, não há evidências de que afete a disposição das mulheres em exigir uma compensação menor no contexto do estudo.

A segregação ocupacional, caracterizada pela concentração desproporcional de grupos específicos em determinadas ocupações, também é um dos principais fatores que perpetuam as disparidades salariais baseadas em raça e gênero. Historicamente, mulheres e minorias raciais têm sido direcionadas para empregos menos remunerados e com menores oportunidades de mobilidade ascendente, enquanto homens brancos dominam setores mais prestigiados e bem pagos. Essa segregação não apenas limita o acesso a posições de maior poder econômico, mas também reflete e reforça estereótipos de gênero e raça, exacerbando as desigualdades salariais. As mulheres negras e latinas, por exemplo, enfrentam uma dupla desvantagem no mercado de trabalho, sendo sub-representadas em cargos de liderança e recebendo, em média, salários significativamente menores do que homens brancos ou mesmo mulheres brancas em ocupações similares. Neste contexto, alguns estudos recentes buscam incluir abordagens mais amplas e interseccionais, considerando fatores como raça, etnia e classe social na análise da desigualdade salarial de gênero.

Hindman e Paulsen (2024) investigam a segregação ocupacional e as disparidades salariais baseadas em raça e gênero na indústria de esportes para espectadores nos Estados Unidos. O estudo se baseia em dados da *American Community Survey (ACS)* para analisar como a indústria esportiva reproduz desigualdades estruturais. Os autores utilizam teorias organizacionais racializadas e de gênero para explorar a representatividade desigual de mulheres e minorias raciais em ocupações de menor poder, menor remuneração e em trabalhos de meio período. Eles empregam análises de regressão para comparar a segregação ocupacional e as diferenças salariais por raça, etnia e sexo na indústria esportiva em comparação com outros setores da economia dos EUA. A pesquisa revela que homens e trabalhadores brancos estão super-representados em cargos de maior status, enquanto mulheres e minorias raciais são desproporcionalmente alocadas em funções de menor prestígio e mais precárias. Em particular, ocupações como serviços de alimentação, limpeza e manutenção predominaram entre trabalhadores negros e hispânicos. Os autores

encontraram grandes diferenças salariais por sexo, raça e etnia em várias ocupações dentro da indústria esportiva. No entanto, essas diferenças eram semelhantes ou até menores quando comparadas a outros setores. Homens brancos geralmente ocupam posições de gestão e recebem maiores salários, enquanto mulheres e minorias raciais estão concentradas em cargos com menos poder e menor remuneração. Além disso, mulheres e minorias raciais estão sobrerrepresentadas em empregos de meio período, que geralmente oferecem menor segurança no emprego, menos benefícios e oportunidades limitadas de progressão na carreira. O estudo destaca que, embora a indústria esportiva seja frequentemente considerada uma área onde minorias, especialmente atletas negros, alcançam sucesso, essas conquistas não se traduzem em equidade no mercado de trabalho esportivo mais amplo. A segregação vertical (entre níveis hierárquicos) e horizontal (entre diferentes tipos de ocupações) reflete e reforça as normas de trabalho racializadas e de gênero.

Observa-se também que a inovação nas empresas desempenha um papel fundamental no aumento da competitividade e eficiência organizacional, mas sua relação com a diferença salarial entre homens e mulheres é notória. Embora empresas inovadoras tendam a adotar práticas mais modernas e inclusivas, como a promoção da diversidade e a implementação de políticas de equidade, a desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste mesmo em setores tecnologicamente avançados. Masso e Vahter (2024) investigam a relação entre inovação nas empresas e a diferença salarial entre homens e mulheres. Os autores utilizam dados de empregadores e empregados da Estônia para estimar equações salariais, focando nos efeitos de inovações tecnológicas (produto e processo) e não tecnológicas (organizacional e de marketing) sobre a disparidade de gênero nos salários. Eles aplicam o método de matching por escore de propensão (PSM) para analisar como a movimentação de homens e mulheres para empresas inovadoras influencia essa diferença salarial. O estudo revela que tanto inovações tecnológicas quanto não tecnológicas estão associadas a uma ampliação da diferença salarial entre homens e mulheres. Isso é parcialmente explicado pela seleção desigual de homens e mulheres para empresas inovadoras, onde características invariantes no tempo, como habilidades, desempenham um papel importante. Os autores encontraram que homens que se transferem para empresas inovadoras têm ganhos salariais maiores em comparação com as mulheres. Este efeito é mais acentuado em mulheres com

filhos, sugerindo que a demanda por flexibilidade nas empresas inovadoras pode agravar a disparidade salarial de gênero, especialmente entre homens e mulheres com responsabilidades familiares. Também observam que as inovações não tecnológicas, como as organizacionais, também contribuem para o aumento da disparidade salarial, reforçando a ideia de que a inovação, de forma geral, está correlacionada com maiores diferenças salariais entre gêneros. Adicionalmente, as mulheres com filhos enfrentam uma penalização salarial maior em empresas inovadoras, particularmente no setor de serviços e em empresas com inovações tecnológicas. Esse resultado sugere que a necessidade de maior flexibilidade e disponibilidade temporal nessas empresas afeta desproporcionalmente as mulheres. Além disso, a desigualdade salarial de gênero em empresas inovadoras é mais pronunciada em cargos de gerência, refletindo as maiores exigências de flexibilidade e disponibilidade para esses trabalhadores. Os autores destacam que políticas que incentivem maior transparência salarial e facilitem o acesso das mulheres a cargos em empresas inovadoras podem ajudar a reduzir essa disparidade. Além disso, políticas de apoio à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, como o aumento da disponibilidade de creches, são apontadas como essenciais para mitigar o impacto negativo da inovação sobre a desigualdade salarial de gênero.

No contexto brasileiro, a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil é um reflexo das profundas desigualdades de gênero que permeiam o mercado de trabalho e a sociedade como um todo. Apesar dos avanços legislativos e das políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, as mulheres brasileiras continuam a receber, em média, salários significativamente menores do que os homens, mesmo quando possuem níveis educacionais mais elevados ou ocupam cargos semelhantes. Cambota e Pontes (2007) investigam a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil, com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2004. O estudo utiliza uma metodologia semiparamétrica para verificar se, mesmo dentro de ocupações similares, as mulheres recebem salários significativamente menores do que os homens. O objetivo central é avaliar se há discriminação de gênero, especialmente quando controlados fatores como produtividade e educação. Os autores encontraram que a discriminação salarial ocorre quando homens e mulheres com produtividade semelhante, ocupando o mesmo cargo, recebem salários diferentes. Já a segregação ocupacional refere-se à distribuição desigual de homens

e mulheres em diferentes setores econômicos e tipos de ocupações, muitas vezes relegando as mulheres a posições de menor remuneração. Em geral, as mulheres apresentaram um nível de escolaridade maior do que os homens em várias ocupações, mas ainda assim recebiam salários menores. A análise também sugere que as mulheres têm uma experiência similar ou maior, em termos de idade média, em relação aos homens, mas isso não se traduz em melhores rendimentos. O artigo revela que, em todas as ocupações analisadas, os homens recebem rendimentos mais altos do que as mulheres, independentemente da raça. No entanto, a desigualdade é mais pronunciada em grupos ocupacionais de maior prestígio e remuneração, como "dirigentes em geral" e "profissionais das ciências e das artes". A análise também mostra que a desigualdade salarial tende a aumentar à medida que os rendimentos sobem, sugerindo que a discriminação é mais acentuada nas faixas salariais mais altas. Além disso, a discriminação foi mais intensa entre trabalhadores brancos do que entre trabalhadores negros, mas, mesmo assim, as mulheres negras são as mais desfavorecidas no mercado de trabalho.

Morchio e Moser (2024) exploram as fontes microeconômicas e as consequências macroeconômicas da diferença salarial entre homens e mulheres, com base em dados vinculados de empregadores e empregados no Brasil. O estudo documenta que uma grande parte da disparidade salarial de gênero se deve ao fato de as mulheres trabalharem em empresas que oferecem salários mais baixos, mas com melhores atributos não salariais, como flexibilidade no trabalho e estabilidade no emprego. O artigo se baseia em um modelo de busca de equilíbrio com remuneração, amenidades e contratação endógenas por parte das empresas, permitindo uma análise mais completa da alocação de homens e mulheres no mercado de trabalho. Um dos resultados principais é que as "diferenças compensatórias", ou seja, as preferências por amenidades, explicam cerca de metade da diferença salarial de gênero. Isso significa que as mulheres tendem a aceitar empregos com menor remuneração em troca de melhores condições de trabalho, como maior flexibilidade ou benefícios. O estudo também revela que eliminar essas diferenças compensatórias poderia gerar ganhos significativos de produtividade e bem-estar, mas que políticas de tratamento igualitário não são suficientes para alcançar esses ganhos. Além disso, os autores mostram que políticas como o fechamento de lacunas salariais sem considerar as preferências por amenidades podem acabar prejudicando o bem-estar

dos trabalhadores, pois levariam a um aumento na oferta de empregos com menores amenidades, o que, no longo prazo, poderia resultar em perda de bem-estar tanto para homens quanto para mulheres.

A literatura empírica também examina o impacto de políticas públicas na redução da desigualdade salarial de gênero. Um exemplo é a introdução de políticas de licença parental igualitária, como na Suécia, onde a licença paternidade é incentivada. Estudos como o de Johansson et al. (2010) mostram que o aumento da participação dos homens nos cuidados com os filhos reduz a penalidade salarial enfrentada pelas mulheres. Além disso, políticas de transparência salarial, como implementada no Reino Unido, onde empresas grandes são obrigadas a divulgar a diferença salarial de gênero em seus quadros, têm mostrado potencial para reduzir a desigualdade. Adicionalmente, Bennedsen, Larsen e Wei (2023) apresentam que, após a implementação dessa política, algumas empresas começaram a reduzir a desigualdade salarial interna, possivelmente devido à maior pressão pública e de seus funcionários. Doorley e Keane (2024) analisam o impacto dos sistemas de impostos e benefícios sobre as disparidades de renda entre homens e mulheres nos países da União Europeia (UE) e no Reino Unido (UK). Os autores usam modelos de micro simulação para estudar como as políticas fiscais e de benefícios influenciam a diferença entre a renda de mercado (antes de impostos e transferências) e a renda disponível (após impostos e transferências) entre homens e mulheres. O artigo investiga os efeitos dos sistemas fiscais e de benefícios, que embora não sejam direcionados diretamente para questões de gênero, acabam redistribuindo renda de forma a reduzir a desigualdade de renda entre homens e mulheres. O estudo mostra que em países com altos níveis de progressividade no sistema tributário, as mulheres, que geralmente ganham menos, acabam pagando menos impostos, o que contribui para a redução da desigualdade de renda. Entre os resultados principais, os autores identificam que a desigualdade de renda de mercado é reduzida em média em 34% quando os sistemas de impostos e benefícios são considerados. No entanto, a eficácia dessa redução varia substancialmente entre os países, dependendo de características como a progressividade do sistema tributário e a estrutura dos benefícios sociais. Países com regimes de bem-estar social mais desenvolvidos, como os países nórdicos, conseguem reduzir a desigualdade de maneira mais eficaz, enquanto países com sistemas mais limitados, como aqueles no sul da Europa, tem menor capacidade

de reduzir essas desigualdades. Além disso, o estudo também decompõe as contribuições dos sistemas de impostos e de benefícios para essa redução. No geral, os autores observam que os impostos desempenham um papel maior na redução das desigualdades de renda de gênero do que os benefícios.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A persistente desigualdade salarial entre homens e mulheres, apesar de avanços em legislações e políticas de igualdade de gênero, reflete fatores históricos, culturais e estruturais profundamente enraizados. A análise da literatura demonstra que, embora o progresso tenha sido alcançado, questões como segregação ocupacional, discriminação, e a desproporcional responsabilidade das mulheres com o trabalho não remunerado continuam a impedir uma equidade plena no mercado de trabalho. Soluções efetivas exigem não apenas o cumprimento rigoroso das leis existentes, mas também uma mudança nas normas sociais, aliada à criação de políticas que promovam a inclusão e a valorização equitativa do trabalho feminino em todos os setores.

Este trabalho analisou os principais desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, destacando as barreiras estruturais e sociais que perpetuam as desigualdades de gênero. Através da revisão de literatura realizada, foi possível observar que, apesar dos avanços nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam obstáculos significativos, como a desigualdade salarial, a segregação ocupacional e a dupla jornada de trabalho. Além disso, a maternidade e os estigmas sociais continuam a limitar o pleno desenvolvimento profissional das mulheres.

As políticas públicas e corporativas voltadas para a equidade de gênero têm demonstrado algum impacto na redução dessas disparidades, como a implementação de medidas que visam aumentar a transparência salarial e promover a participação das mulheres em cargos de liderança. No entanto, essas políticas não foram suficientes para eliminar as desigualdades de forma abrangente e eficaz.

Apesar de as mulheres terem alcançado níveis educacionais mais elevados e estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho, elas continuam sub-representadas em posições de poder e liderança. Fatores como o "teto de vidro" e as responsabilidades familiares, que recaem de forma desproporcional sobre as mulheres, contribuem para essa sub-representação. Portanto, a promoção de uma verdadeira equidade de gênero no ambiente de trabalho exige mais do que o cumprimento de legislações; é necessária uma mudança nas normas sociais e culturais que ainda veem a mulher como a principal responsável pelo trabalho doméstico e pelos cuidados familiares. Além disso, políticas de apoio à maternidade,

como a ampliação das licenças parentais e a oferta de creches, são fundamentais para possibilitar uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho em condições de igualdade com os homens.

Com isso, o combate à desigualdade de gênero no mercado de trabalho deve ser tratado como uma prioridade, tanto no âmbito das políticas públicas quanto nas práticas corporativas. Avançar nesse campo trará não apenas justiça social, mas também ganhos econômicos, ao permitir que o potencial feminino seja plenamente realizado, contribuindo para um crescimento mais sustentável e inclusivo.

REFERÊNCIAS

- ANDREW, A. et al. **Women and men at work**. Oxford Open Economics, Oxford University Press, v. 3, n. Supplement_1, p. i294–i322, 2024.
- ARELLANO, M.; BLUNDELL, R.; BONHOMME, S. **Earnings and consumption dynamics: a nonlinear panel data framework**. *Econometrica*, Wiley Online Library, v. 85, n. 3, p. 693–734, 2017.
- BENNEDSEN, M.; LARSEN, B.; WEI, J. **Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey**. *Journal of Economic Surveys*, Wiley Online Library, v. 37, n. 5, p. 1743–1777, 2023.
- BERTRAND, M.; GOLDIN, C.; KATZ, L. F. **Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors**. *American economic journal: applied economics*, American Economic Association, v. 2, n. 3, p. 228–255, 2010.
- BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. **Journal of Economic Literature**, v. 55, n. 3, p. 789–865, 1 set. 2017.
- BLAU, F. D. et al. **The impact of selection into the labor force on the gender wage gap**. *Journal of Labor Economics*, The University of Chicago Press Chicago, IL, v. 42, n. 4, p. 000–000, 2024.
- BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. **The wage penalty for motherhood**. *American sociological review*, Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA, v. 66, n. 2, p. 204–225, 2001.
- BRASIL. **Agenda Transversal Mulheres**. [s.l: s.n.], 2024. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/planejamento/plano-plurianual/copy_of_arquivos/relatorios-planejamento-nacional/relatorio-agenda-transversal-mulheres.pdf>. Acesso em: 1 set. 2024.
- CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004**. *Revista de economia contemporânea*, SciELO Brasil, v. 11, p. 331–350, 2007.
- CARLSSON, F.; KATARIA, M.; LAMPI, E. **Sexual objectification of women in media and the gender wage gap: Does exposure to objectifying pictures lower the reservation wage?** *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, Elsevier, v. 108, p. 102157, 2024.
- CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. **Getting a job: Is there a motherhood penalty?** *American journal of sociology*, The University of Chicago Press, v. 112, n. 5, p. 1297–1338, 2007.

DAL MAGRO, C. B. et al. Glass ceiling em cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 15, n. 34, p. 158–180, 28 mar. 2018.

DIEESE. **MULHERES Inserção no mercado de trabalho FORÇA DE TRABALHO FEMININA**. [s.l.: s.n.], 2022. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

DOORLEY, K.; KEANE, C. **Tax-benefit systems and the gender gap in income**. *The Journal of Economic Inequality*, Springer, v. 22, n. 2, p. 285–309, 2024.

ELASS, K. **Male and female selection effects on gender wage gaps in three countries**. *Labour Economics*, Elsevier, v. 87, p. 102506, 2024.

ENGEN, M. van; KROON, B. **The worth of a talent? pay inequality in universities**. In: *Talent management in higher education*. [S.l.]: Emerald Publishing Limited, 2024. p. 137–159.

FOLBRE, N. **Roemer's market socialism: A feminist critique**. *Politics & Society*, SAGE Periodicals Press, v. 22, n. 4, p. 595–606, 1994.

GEORGE BORJAS. **Economia do trabalho**. Tradução: R. Taylor. 5. ed. PortoAlegre: [s.n.], 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDIN, C. **A grand gender convergence: Its last chapter**. *American economic review*, American Economic Association 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203, v. 104, n. 4, p. 1091–1119, 2014.

HINDMAN, L. C.; PAULSEN, R. J. **Racial and gender inequality regimes in sport: Occupational segregation and wage gaps in the us spectator sports industry**. *European Sport Management Quarterly*, Taylor & Francis, v. 24, n. 2, p. 470–490, 2024.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002**. *Nova Economia*, v.14, n. 2, p. 35-58, maio/ago. 2004.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. **Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais**. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 3, p. 331–344, set. 2018.

IBGE. **Principais resultados**. 2024. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 14 set. 2024.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade.** [s.l.] Instituto Ethos, Empresas e Responsabilidade Social, 2000.

JOHANSSON, A. et al. **A five-year follow-up study of swedish adults with gender identity disorder.** Archives of sexual behavior, Springer, v. 39, p. 1429–1437, 2010.

KLEVEN, H. et al. **Child penalties across countries: Evidence and explanations.** In: AMERICAN ECONOMIC ASSOCIATION 2014 BROADWAY, SUITE 305, NASHVILLE, TN 37203. AEA Papers and Proceedings. [S.I.], 2019. v. 109, p. 122–126.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. **Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles.** SP: R. bras. Est. Pop, v. 23,n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil.** [s.l: s.n.], 2016.

MAGDA, I.; CUKROWSKA-TORZEWSKA, E.; PALCZYŃSKA, M. **What if she earns more? gender norms, income inequality, and the division of housework.** Journal of Family and Economic Issues, Springer, v. 45, n. 1, p. 1–20, 2024.

MALHORTRA, N. K. **Concepção de Pesquisa.** In: _____. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada.** 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. cap.3

MASSO, J.; VAHTER, P. **Innovation as a firm-level factor of the gender wage gap.** International Journal of Manpower, Emerald Publishing Limited, v. 45, n. 3, p. 449–465, 2024.

MORCHIO, I.; MOSER, C. **The gender pay gap: Micro sources and macro consequences.** [S.I.], 2024

NAHRA, C.; COSTA, F. A. da. **Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros.** Princípios: Revista de Filosofia (UFRN), v. 27, n. 52, p. 67–86, 2020.

NASCIMENTO, A. C.; DO PRADO, N. B.; BELLI, M. M.; GAIO, L. E.; LUCAS, A. C. **A INFLUÊNCIA DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NO VALOR DE MERCADO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE EMPRESAS EUROPEIAS E LATINO-AMERICANAS.** Contabilidade Vista & Revista, [S. I.], v. 33, n. 1, p. 195–217, 2022. DOI: 10.22561/cvr. v33i1.7114. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/7114>.

OLIVETTI, C.; PETRONGOLO, B. **The evolution of gender gaps in industrialized countries.** Annual review of Economics, Annual Reviews, v. 8, n. 1, p. 405–434, 2016.

ONU. **Os desafios das mulheres na atualidade.** 2020. Disponível em: [<https://www.estrategiaods.org.br/article/os-desafios-das-mulheres-na-atualidade/>](https://www.estrategiaods.org.br/article/os-desafios-das-mulheres-na-atualidade/).

PEDRA, A. P.; SOUZA, S. DE C. I. DE; GOMES, M. R. **EFEITOS DA EDUCAÇÃO NOS RENDIMENTOS DE HOMENS E MULHERES NO ESTADO DO PARANÁ: UMA ANÁLISE CONTRAFACTUAL**. [s.l: s.n.], 2021. Disponível em: <<https://orcid.org/0000-0002-9806-2319>>.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A. DOS; BORGES, W. **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. Maranhão: [s.n.], 2005.

PRADO, N. B. DO; LUCAS, A.; GAIO, L. E. **DIVERSIDADE DE GÊNERO E VALOR DE MERCADO: Uma comparação entre Europa e América Latina**. [s.l: s.n.], 2021.

PRONI, T. T. D. R. W.; PRONI, M. W. Gender Discrimination in Large Companies in Brazil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, 2018.

SPRENGHOLZ, M.; HAMJEDIERS, M. **Intersections and commonalities: using matching to decompose wage gaps by gender and nativity in germany**. *Work and Occupations*, SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA, v. 51, n. 2, p. 249–286, 2024.

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

WORLD BANK GROUP. **Women, business and the law 2024**. Washington,DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2024.