

Outubro, 2019  
BPC Policy Brief | V. 9 N. 1

# Policy Brief

Cadernos BRICS-Urbe

**BRICS Monitor**

## **A Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho:**

alternativas e propostas



**BRICS Policy Center** Centro de Estudos e Pesquisas - BRICS



## Sobre o BRICS Policy Center

O BRICS Policy Center é dedicado ao estudo dos países BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul) e demais potências médias, e é administrado pelo Instituto de Relações Internacionais da PUC-Rio (IRI), em colaboração com o Instituto Pereira Passos (IPP).

Todos os papers têm sua publicação condicionada a pareceres externos. As opiniões aqui expressas são de inteira responsabilidade do(a)s autor (a) (es) (as), não refletindo, necessariamente, a posição das instituições envolvidas.

## BRICS Policy Center

Rua Dona Mariana, 63 - Botafogo  
Rio de Janeiro / RJ / Brasil  
Telefone: +55 21 2535-0447  
CEP: 22280-020  
[www.bricspolicycenter.org](http://www.bricspolicycenter.org)  
[bpc@bricspolicycenter.org](mailto:bpc@bricspolicycenter.org)

## BPC Team

DIRETOR  
**Paulo Esteves**

COORDENADORA ADMINISTRATIVA  
**Lia Frota e Lopes**

ASSISTENTE ADMINISTRATIVA  
**Luana Freitas**

GERENTE DE PROJETOS E COMUNICAÇÃO  
**Thalyta Ferraz**

DIAGRAMAÇÃO E DESIGN  
**Cláudia Soares**



**BRICS  
Policy Center**  
Centro de Estudos  
e Pesquisas BRICS

## BRICS-Urbe

COORDENADOR  
**Sérgio Veloso dos Santos Júnior**

AUTORES  
**Ana Luísa Silva  
Mariana Gomes  
Sophia de Castro  
Taísa Costa  
Yasmin Azevedo**

**BPC Policy Brief V. 9 N. 01 Parte 02** - Agosto-Setembro/2019.

Rio de Janeiro. PUC. BRICS Policy Center  
**ISSN: 2318-1818**

44p ; 29,7 cm

1. Desigualdades. 2. Gênero. 3. Brasil



## Apresentação

Criada no Reino Unido em 1919 como uma disciplina acadêmica formal, Relações Internacionais pode ser entendida como uma espécie de inovação do período do pós Primeira Guerra. Na chave de todas as transformações que marcaram esse período crítico da história recente, a criação dessa nova forma de pensar o mundo representou uma inovação epistemológica, a partir da qual as ciências sociais e humanas passam a ser agrupadas na chave de uma disciplina que nasce com um propósito: lidar com o problema da guerra.

Essa publicação busca recuperar essa razão prática original das RI, mas entendendo que, no mundo de hoje, o principal problema a ser resolvido já não é mais a guerra. Após décadas de expansão e consolidação global da forma neoliberal do capitalismo, a desigualdade, nas suas múltiplas manifestações, emerge como o principal problema de nossa época. Estudos recentes, como os elaborados pela Oxfam em 2015, evidenciam estatisticamente que, desde que se tem notícias, nosso mundo nunca foi tão desigual. A maior parte de toda riqueza produzida e acumulada no mundo de hoje se concentra nas mãos de alguns poucos homens.

Diante desse cenário, convidei alguns alunos de graduação de Relações Internacionais na PUC-Rio a desenvolverem, como exercício final do curso de estudos avançados “Desigualdades e políticas públicas nas sociedades contemporâneas” a refletirem sobre dimensões distintas do problema da desigualdade em um esforço de encontrar formas de resolver esse problema.

Dos textos apresentados, selecionei os três que achei que foram capazes de apresentar reflexões mais profundas e que evidenciassem o engajamento dos alunos com a temática. Ao longo dos três textos, o leitor encontrará jovens graduandos se esforçando não só para compreender as dinâmicas e dimensões das desigualdades em uma perspectiva teórica, mas, acima de tudo, dispostos a situarem a si mesmos no cenário mais amplos das desigualdades, reconhecendo lugares de fala e buscando encontrar saídas para uma problemática que atravessa e impacta a todos nós, mas também de modo desigual.

**Sérgio Veloso**, Professor de Relações Internacionais da PUC-Rio e coordenador do BRICS-Urbe.



## Sumário

1. Introdução .....	5
2. Entendendo o problema .....	6
3. Justificativas .....	9
4. Alternativas Propostas .....	9
5. Conclusão .....	11
6. Referências Bibliográficas .....	11

# A Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho: alternativas e propostas

Ana Luísa Costa e Silva  
Mariana Firmo Gomes  
Sophia Anachoreta Dornelas de Castro  
Táisa de Mello Costa  
Yasmin do Carmo Costa de Azevedo

## 1. Introdução

O começo da inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu durante a I e II Guerras Mundiais, nas quais os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. De acordo com Marques e Rodrigues (2010), a consolidação desse fenômeno se deu nos anos 70 com a ascensão do neoliberalismo, incorporada aos avanços tecnológicos que propiciaram uma maior abertura do mercado de trabalho. Esse cenário redefiniu as relações sociais de gênero e de trabalho do mundo capitalista, rompendo com os arranjos socioeconômicos dominantes que prevaleciam até então e que remontavam ao homem como trabalhador, enquanto a mulher era confinada ao ambiente doméstico, tendo sua liberdade restringida ao papel de cuidar da casa e dos filhos.

Apesar de conquistarem cada vez mais autonomia sobre suas escolhas, mais direitos legais, acesso ao espaço público e de trabalho, a presença da mulher no mercado de trabalho representa uma das múltiplas expressões da desigualdade de gênero. O mercado de trabalho opera sob uma lógica machista que, seja por razões discriminatórias ou pela questão da maternidade feminina, penaliza as mulheres com salários mais baixos em relação aos homens ainda que exerçam a mesma função. Além do salário inferior, o salário de admissão também é menor e a taxa de desemprego é maior entre as mulheres (MOUNTIAN, 2018). A discrepância salarial atinge até países desenvolvidos e no caso do Brasil, que prevê a igualdade salarial desde a aprovação da CLT em 1943, se apresenta como um problema grave que está longe de ser revertido.

O presente artigo busca analisar a desigualdade salarial no Brasil, incorporando recortes de classe e raça que se configuram como questões atreladas a desigualdade de gênero. Visando a compreensão do problema, na primeira seção será apresentado um panorama estatístico que

revela a realidade da diferença salarial sob diversos aspectos. Posteriormente, uma revisão da lógica neoliberal e meritocrática se faz necessária para o entendimento dos principais argumentos econômicos expostos para justificar esta desigualdade, de forma a mascarar sua natureza discriminatória. Por fim, alternativas e propostas viáveis que desviam de políticas públicas para contornar o problema serão apresentadas, a fim de mover a luta pela igualdade do campo das ideias para a realidade prática.

## 2. Entendendo o Problema

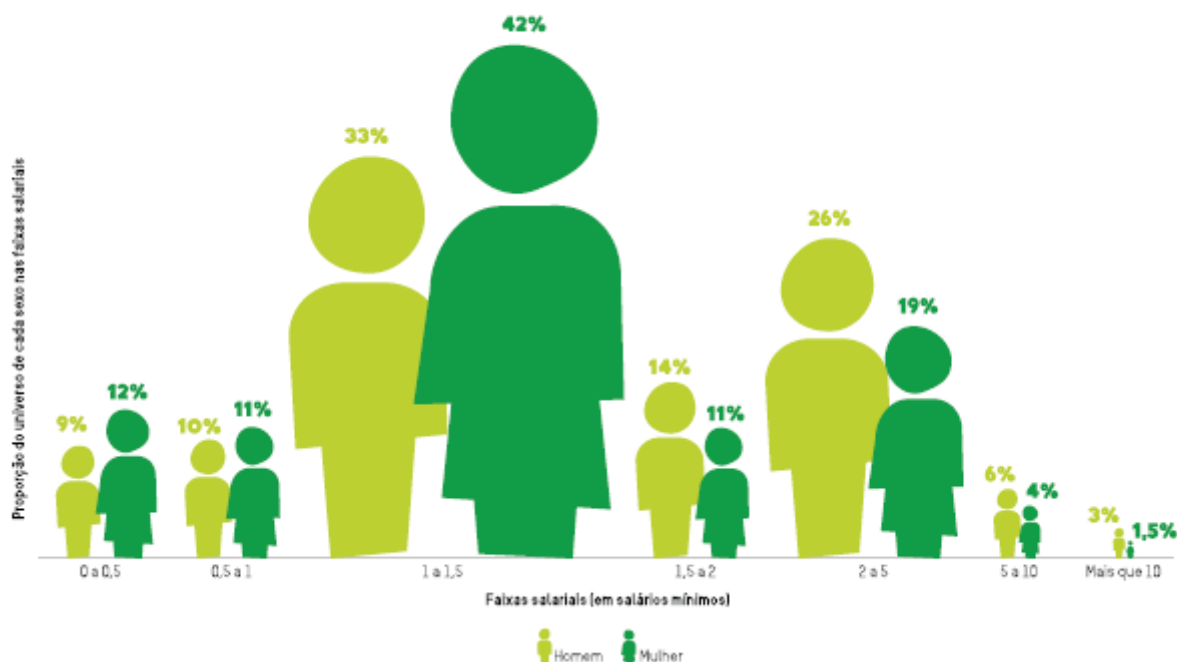
“Compared to men, women are less likely to work full-time, more likely to be employed in lower-paid occupations, and less likely to progress in their careers. As a result gender pay gaps persist and women are more likely to end their lives in poverty” (OECD, 2017).

Em 2016, o Wall Street Journal estudou a diferença salarial entre homens e mulheres em 446 das ocupações profissionais mais comuns nos EUA. O levantamento mostrou que, em 439 delas, as mulheres ganham menos que os homens, apesar de fazerem o mesmo serviço. Em geral, mulheres ganham em média US\$0,78 para cada dólar que um homem recebe no país. No mundo, essa diferença salta para US\$0,50 para cada dólar que um homem ganha (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2017).

Um estudo do Fórum Econômico Mundial, realizado anualmente, mostrou que, mantido o ritmo atual de superação dessa desigualdade, as diferenças de gênero no local de trabalho deverão persistir por mais 217 anos, segundo o relatório de 2017. Os dados coletados pelo Fórum mostraram um retrocesso com relação ao ano anterior, quando a previsão de se alcançar um mercado igualitário de trabalho era de 170 anos. As áreas em que a diferença entre os sexos é mais difícil de ser suplantada são economia e saúde, além da política, em que a diferença é descomunal. No relatório, o Brasil caiu da 79ª para a 90ª posição entre 144 países analisados no ranking dos Estados mais igualitários em termos de gênero (G1, 2017).

No que tange ao número de mulheres em parlamentos nacionais, em um ranking de 33 países da América Latina e do Caribe, o Brasil ocupou a 32ª posição, com apenas 9,9% de parlamentares eleitas; muito atrás da Bolívia, que alcançou o primeiro lugar com 53,1%, e da média do grupo, que foi de 28% (ONU MULHERES BRASIL, 2017). No ranking mundial de 2017, entre 192 países, o Brasil ficou posicionado em 152º, o pior da América do Sul. Com apenas 10,5% de mulheres na Câmara e 16,0% no Senado, ficou atrás de países como Senegal, Etiópia, Burkina Faso e Djibuti (PAINS, 2018).

No Brasil, o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) exige que haja equiparação salarial entre pessoas que exercem a mesma função, independente de sexo, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1943). No entanto, a disparidade de gênero no país é estrutural, resultado de um processo histórico que excluiu por décadas gerações de brasileiros do mercado de trabalho e até mesmo do direito à cidadania. O relatório da OXFAM Brasil (2017, p. 22-23), intitulado *a distância que nos une*, revelou que a diferença que ainda permanece é inaceitável. Enquanto a renda média do homem brasileiro era de R\$1.508,00 em 2015, a das mulheres era de apenas R\$938,00. Segundo os dados mais recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), o percentual geral médio da renda das mulheres com relação a dos homens é de 75,4% (O GLOBO, 2018). A figura 1 mostra a distribuição de homens e mulheres por faixa salarial no Brasil.

**Figura 1 - Brasil: Distribuição de homens e mulheres por faixa salarial (em salários mínimos) - 2016**

Fonte: OXFAM BRASIL – A distância que nos une (2017)

Nota-se que há cerca de dois homens para cada mulher na faixa de renda superior a 10 salários mínimos. Uma pesquisa feita pelo site de anúncios de empregos Catho revelou que, de fato, as discrepâncias salariais são maiores em cargos mais altos. A diferença de remunerações de presidentes, diretores ou gerentes, por exemplo, chega a 31,4% (O GLOBO, 2018). Ademais, apesar de terem tempo de escolaridade superior ao dos homens (8,4 versus 8 anos de estudo), mulheres com ensino superior completo ganham apenas 63% do que homens com o mesmo nível educacional (OXFAM BRASIL, 2017). A pesquisa da Catho mostrou ainda que mulheres com MBA ganham em média R\$5.811,80, o que é pouco mais da metade que a média de R\$10.106,18 dos homens com mesmo nível de instrução. (O GLOBO, 2018).

Dados do IBGE, divulgados em março deste ano trazem uma outra dimensão importante para a discussão. Segundo o relatório, as mulheres trabalham em média três horas a mais por semana, combinando trabalhos remunerados com afazeres domésticos e cuidado de pessoas. Em 2016, elas dedicavam em média 18 horas semanais a estes dois últimos (no Nordeste do país esse número aumentava para 19), enquanto os homens apenas 10,5 horas (AGÊNCIA IBGE, 2018). Para Alicia Bárcena, secretária-executiva da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), os indicadores da região “têm em sua base um sistema social que reproduz estereótipos e conserva uma divisão sexual do trabalho que limita a inserção laboral das mulheres”. Por séculos, a responsabilidade do cuidado das crianças, das pessoas dependentes e dos idosos, assim como o cuidado do lar, tem recaído em proporções muito maiores sobre as mulheres, o que se reflete em uma maior dificuldade feminina de conquistar a independência econômica (ONU BR, 2017).

No Brasil, entre as menores rendas, onde o desafio de ter alguém para cuidar dos filhos é ainda maior, 14,9% das mulheres estavam desempregadas, em 2013, em comparação com 10,5% dos homens. Entre as rendas mais altas essa taxa caía para 3% das mulheres contra 2,5% dos

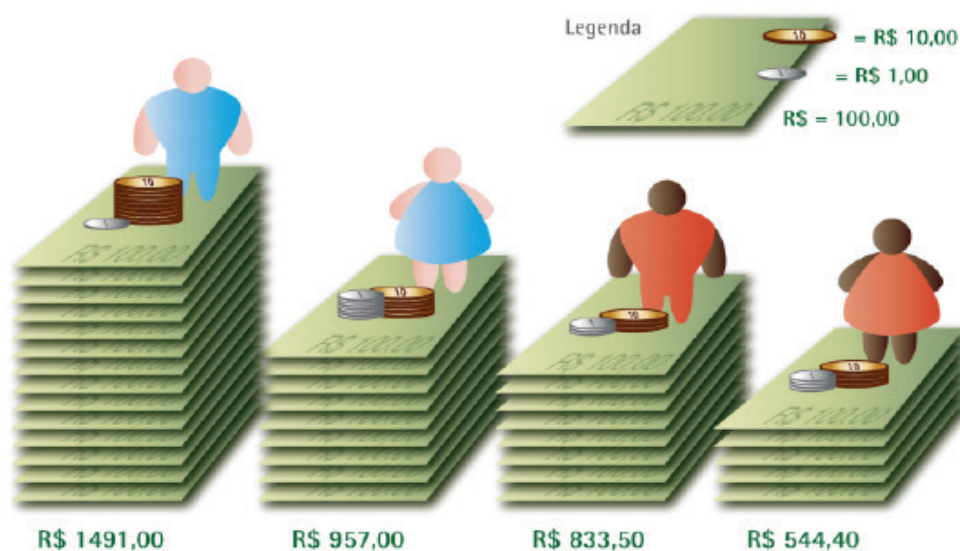


homens. Além disso, 78,1% das mulheres empregadas trabalham em setores de baixa produtividade e, portanto, possuem piores remunerações, baixa cobertura de seguridade social e menor contato com tecnologia e inovação. Essa realidade levou ao surgimento nas favelas das casas de cuidado, onde as “mães comunitárias” tomam conta dos filhos das mulheres que não conseguem vagas na creche pública para que elas possam trabalhar. Segundo dados do IBGE, em 2017, apenas 25% das crianças no país eram atendidas por creches. Entretanto, mesmo que essa realidade viesse a mudar radicalmente nos próximos anos, o problema continuaria para as mães que trabalham em horários fora do expediente padrão (OSHIMA, 2017).

A maior parte das mulheres que não consegue entrar na população economicamente ativa (PEA) está em idade produtiva, possui escolaridade média superior à dos homens na mesma condição, são mães e casadas (OXFAM BRASIL, 2017). Um estudo do National Bureau of Economic Research mostrou a influência que os filhos trazem para a carreira da mulher e para a de seus parceiros homens. Observou-se que o impacto na participação no mercado de trabalho, nos salários e no número de horas trabalhadas é muito pequeno ou praticamente inexistente para eles, enquanto que no caso das mulheres é especialmente significativo (KLEVEN; LANDAIS; SØGAARD, 2018). A licença-maternidade e a tendência a ter maior responsabilidade pelos filhos tem levado as empresas a preferirem contratar homens que muitas vezes são menos qualificados para a vaga.

Por fim, é impossível falar de desigualdade de gênero no Brasil sem trazer o elemento racial para a análise, pois os dois estão intrinsecamente conectados. A figura 2 mostra as diferenças no rendimento médio mensal da população por sexo e cor em 2009. Nela, podemos ver que a média salarial das mulheres brancas ainda é maior que a dos homens negros, que por sua vez é maior que a das mulheres negras. O desemprego entre mulheres brancas a partir de 16 anos, no entanto, é de 9,2% contra 6,6% dos homens negros na mesma faixa etária, enquanto para as mulheres negras esse número chega a 12,5% (IPEA, 2011). Entre essas últimas, apenas 24,6% das trabalhadoras domésticas possuem carteira assinada, apesar de 3,7 milhões das 5,7 milhões de domésticas, em 2015, serem pardas ou negras, claro legado histórico de em um país que foi um dos últimos a abolir a escravidão (WENTZEL, 2018).

**Figura 2 - Renda média da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009**



Fonte: IPEA - Retrato das desigualdades de gênero e raça (2011)



### 3. Justificativas

Entre as diversas justificativas que existem para essa problemática de desigualdade de gênero no mercado de trabalho se destaca uma que recorre a variáveis econômicas. No intuito de mascarar a discriminação, muitos empregadores utilizam ideias que se baseiam na competência individual do trabalhador com o objetivo de orientar suas decisões profissionais - no caso de quem merece ser contratado, por exemplo. Seu funcionamento se dá através da competição entre os funcionários em busca de posições e salários mais prestigiosos - a total redução da vida a fatores econômicos (KRAMNICK, 1981).

Através dessa lógica meritocrática, problemáticas que possuem sua raiz em desigualdades sociais, como a disparidade salarial, podem facilmente ser analisadas apenas por lentes econômicas. Assim, empresas podem simplesmente explicar a diferença salarial entre seus trabalhadores baseando-se no valor do indivíduo. Cria-se, então, um modelo que é capaz de apagar toda violência estrutural que nosso sistema acumula há séculos em relação às mulheres. A desnaturalização da presença feminina no âmbito profissional e a desvalorização da mulher (TICKNER, 1997) são substituídas por justificativas econômicas - a mulher ganha menos pois ela, como indivíduo, oferece resultados piores que seus companheiros de trabalho, e não simplesmente porque ela é mulher (NUNES et al., 2007).

Porém, não são todos que fazem uso da justificativa meritocrática para explicar a situação atual do mercado de trabalho. O próximo presidente do Brasil, Jair Bolsonaro, já defendeu abertamente a diferença salarial entre pessoas de diferentes sexos pelo simples fato de que mulheres podem engravidar, tendo, por consequência, garantia à licença-maternidade, direito que ele considera um prejuízo para a empresa (MELO, 2018). Assim, Bolsonaro segue utilizando uma variável econômica, mas agora de forma conjunta com um fator de gênero - fato extremamente preocupante para um presidente afirmar, principalmente levando em conta a situação de desigualdade brasileira, como apresentada acima. Esse tipo de discurso, especialmente proferido por pessoas de autoridade, acabam por perpetuar a estrutura e legitimar que empregadores continuem tratando seus subordinados de forma discriminatória, mesmo que de forma disfarçada.

### 4. Alternativas e Propostas

Como dito anteriormente, a desigualdade salarial entre os gêneros é estrutural. Em uma cultura marcada por movimentos feministas em prol de igualdade ao longo da história, ainda se encontram fortes traços dessa separação entre os gêneros e, portanto, ainda há muito a se fazer para alcançar tal igualdade.

Medidas como a criação de uma lei de equiparação salarial, Art. 461 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43, citada ao longo do trabalho, são fortes aliadas nessa luta. Ao longo do texto, podemos ver que também é preciso mexer na questão do racismo estrutural para que realmente haja uma mudança verdadeira na desigualdade salarial entre gêneros, visto que as mulheres negras ainda ganham menos do que as mulheres brancas.

Segundo pesquisas do World Economic Forum, a tal igualdade salarial só ocorrerá em 118 anos, por isso é muito importante pensar em medidas e alternativas que possam ajudar esse prazo a diminuir para que o alcance dessa igualdade esteja cada vez mais próximo. Pensando nisso, gostaríamos de apresentar algumas propostas para reduzir a desigualdade salarial entre

gêneros. Primeiramente, é importante criar uma cultura de inclusão no mercado de trabalho, essa cultura deve ser levada a sério e respeitada por todos das organizações.

A existência da cultura de inclusão viabiliza um ambiente de trabalho flexível, que oferece e encoraja os funcionários a fazerem uso tanto da licença maternidade quanto da licença paternidade, inclusive é importante que haja condições adequadas para as mães voltarem ao trabalho após a licença. Uma outra medida que ajuda a diminuir a desigualdade, pensada no ponto da maternidade, é oferecer o acesso a creches no período integral, para que a mãe possa voltar a trabalhar.

É importante que a cultura promova igualdade entre homens e mulheres, deixando-os no mesmo patamar. Ainda seguindo a linha da cultura, é fundamental que essa cultura de inclusão incentive os líderes a traçarem planos de carreira que contem com mulheres em posições de liderança e proporcionem boas oportunidades e apoio a elas, principalmente no início de suas carreiras. Além disso, outro fator importante para inclusão e visibilidade é usar mulheres que alcançaram grandes postos dentro da empresa como modelo para as demais mulheres das corporações, por exemplo a CEO da IBM Ginni Rometty ou Mary T. Barra, CEO da General Motors. Palestras com grandes modelos de liderança feminina ou promoção de eventos para valorização e fortalecimento das mulheres no mercado de trabalho também são medidas que intensificam a política de inclusão. Para além do mercado de trabalho, uma outra medida é o incentivo à realização de palestras no meio universitário, nos colégios e movimentos que eduquem a todos desde os primórdios da educação sobre a importância da igualdade de gênero.

Outra medida capaz de gerar um impacto positivo na cultura de inclusão de uma empresa é usufruir de pesquisas de satisfação anônimas, que abordem a questão da igualdade dentro da companhia, seu desenvolvimento e seus espaços para melhorias. O resultado dessas pesquisas facilita um diálogo mais aberto e uma boa base de dados, o que permite uma visão mais clara da situação e orienta a organização de um plano de ação sobre essas pesquisas. Ainda trabalhando no resultado dessas pesquisas, uma outra medida é a criação de selos e prêmios para parabenizar as instituições que realmente se comprometem com a causa da igualdade de gênero. Esses prêmios podem inclusive incentivar as empresas a criarem mais medidas e continuarem com seu comprometimento com a causa. A publicização do salário por gênero dentro de uma organização também pode ser uma medida eficaz, visto que facilita as mulheres a se localizarem dentro da instituição, o que pode chegar a uma negociação salarial, favorecendo a igualdade salarial na companhia.

Incentivar o comprometimento das instituições com a causa da igualdade salarial, tornando a igualdade de gênero um norte estratégico, é sem dúvida um dos fatores mais importantes, pois favorece o estabelecimento de uma cultura de igualdade de gênero, que leva à medidas para igualdade salarial. Segundo o relatório da OIT as oportunidades de trabalho para as mulheres ainda são muito restritas, como se pode ver pela fala a seguir de Steven Tobin *“Precisamos começar mudando nossas atitudes em relação ao papel das mulheres no mundo do trabalho e na sociedade. Muitas vezes, alguns membros da sociedade ainda utilizam a desculpa de que é ‘inaceitável’ que uma mulher tenha um emprego remunerado”*, disse o principal autor do relatório, Steven Tobin. Por exemplo, 20% dos homens e 14% das mulheres pensam que não é aceitável para uma mulher trabalhar fora de casa. Ou seja, para que haja fortes investimentos em políticas de igualdade salarial, é fundamental que a igualdade de gênero seja um norte estratégico na instituição e que assim seja fortalecido a existência de culturas de inclusão dentro das instituições.

## 5. Conclusão

Ao longo do texto observamos o quanto a desigualdade de gênero não é uma questão que surgiu neste século, mas fruto de uma estrutura que hierarquiza homens e mulheres tanto no âmbito público quanto no privado. Dessa forma, é possível compreender que há uma força que compele a mulher a permanecer no espaço doméstico, cuidando da casa e dos filhos e, quando há necessidade ou vontade de estar no mercado de trabalho, recebe menos do que os homens no mesmo cargo. Nesse sentido, a apresentação dos dados foi fundamental para corroborar com as afirmações e apontar a necessidade de ação para a redução da desigualdade de gênero, principalmente nos fatores que geram a desigualdade salarial.

As propostas de ações a serem tomadas trazem uma dimensão concreta e a defesa de que é possível combater a desigualdade não somente com ações estatais, mas que movimentos da sociedade civil e do setor empresarial podem contribuir ativamente para o desenvolvimento dessa pauta. Ou seja, deverá haver uma mobilização de todos os setores da sociedade para que a disparidade salarial e a desigualdade de gênero possam ser diminuídas e suavizadas, garantindo também que as múltiplas visões acerca do tema consigam ser abarcadas, seja pela defesa de um maior empoderamento feminino e de cobrança dos órgãos estatais, seja pelo aumento da lucratividade de uma empresa.

Outro ponto importante é que, com os recentes resultados eleitorais, os interesses do Estado brasileiro se alinharam com o de certos setores empresariais, que defendem uma maior flexibilização da CLT e que corroboram com a manutenção das diversas desigualdades, entre elas a de gênero e racial. Sendo assim, fica ainda mais latente a reação de grupos e organizações que não compõem o governo para a garantia de melhores oportunidades e contextos para as mulheres e meninas.

Portanto, as propostas trazidas ao longo do texto tem como finalidade proporcionar às mulheres e meninas do próximo século de que não tenham que lidar com uma sobrecarga de trabalho doméstico além do desemprego no mercado formal ou na disparidade salarial com um colega que desempenha as mesmas funções, sendo assim uma sociedade mais equânime e balanceada para todos que nela vivem.

## 6. Referências Bibliográficas

AGÊNCIA IBGE. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

ALVARENGA, D. Brasil cai para a 90ª posição em ranking de igualdade entre homens e mulheres. G1, 02 nov. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-cai-para-a-90-posicao-em-ranking-de-igualdade-entre-homens-e-mulheres.ghtml>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

AZMINA: 5 Ações que precisam mudar para acabar com a desigualdade de gênero no trabalho. Disponível em <<https://azmina.com.br/reportagens/5-acoes-que-precisam-mudar-para-acabar-com-a-desigualdade-de-genero-no-trabalho/>> Acesso em 08 dez. 2018

BRASIL. Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L1723.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L1723.htm)>. Acesso em: 04 dez. 2018.

ÉPOCA NEGÓCIOS. 7 gráficos que explicam a desigualdade de gênero no mundo. 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Vida/noticia/2017/09/7-graficos-que-explicam-desigualdade-de-genero-no-mundo.html>>. Acesso em 04 dez. 2018.

ESTADÃO. Como acabar com a disparidade de salários entre homens e mulheres. Disponível em <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,como-acabar-com-a-disparidade-de-salarios-entre-homens-e-mulheres,10000013683>> Acesso em 08 dez. 2018

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4. ed. Brasília: Ipea, 2011. 42 p. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2018. OECD. Employment: Gender wage gap. 2017. Disponível em: <<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>>. Acesso em 04 dez. 2018.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; SØGAARD, J. E. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. **Nber Working Paper Series**, Cambridge, n. 24219, p.1-57, jan. 2018. Disponível em: <<https://www.nber.org/papers/w24219.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

KRAMNICK, Isaac. **Equal opportunity and the race for life**. Dissent 28 (1981), pp. 181-187.

ONU BR. CEPAL: desemprego é maior entre as mulheres na América Latina e Caribe. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/cepal-desemprego-e-maior-entre-as-mulheres-na-america-latina-e-caribe/>>. Acesso em 04 dez. 2018.

MARQUES, Elza; RODRIGUES, Carla. **Mulher e trabalho: um debate necessário no contexto das políticas neoliberais**. In: I SIMPÓSIO SOBRE ESTUDOS DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, 2010, Londrina. p. 25-35.

MELO, Débora. Bolsonaro afirmou, sim, que não empregaria mulher com mesmo salário de homem. Huffpost, 18 ago. 2018. Disponível em: <[https://www.huffpostbrasil.com/2018/08/18/bolsonaro-afirmou-sim-que-nao-empregaria-mulher-com-mesmo-salario-de-homem\\_a\\_23504540/](https://www.huffpostbrasil.com/2018/08/18/bolsonaro-afirmou-sim-que-nao-empregaria-mulher-com-mesmo-salario-de-homem_a_23504540/)>. Acesso em: 09 dez. 2018.

MOUNTIAN, André. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres: Há muita luta pela frente por direitos iguais!**. 2018. Disponível em: <<https://www.causaoperaria.org.br/acervo/blog/2018/03/05/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-ha-muita-luta-pela-frente-por-direitos-iguais/#.XA6TMsQfM2x>>. Acesso em: 08 dez. 2018.

NUNES, A. Q.; ALMEIDA, Kátia de ; ALVES, T. D. ; SILVA, R. M. . A Remuneração baseada no Desempenho e seus Impactos no Negócio - Um Estudo de Caso.. In: X SEMEAD - Seminários em Administração FEA/USP, 2007, São Paulo. Anais do X SEMEAD - Seminários em Administração FEA/USP, 2007.

ONU MULHERES BRASIL. Brasil é 'lanterna' em ranking latino-americano sobre paridade de gênero na política. 2017. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/brasil-e-lan>>

[terna-em-ranking-latino-americano-sobre-paridade-de-genero-na-politica/](#)>. Acesso em 04 dez. 2018.

ONUBR. OIT: Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia. Disponível em <<https://nacoesunidas.org/oit-reduzir-a-desigualdade-de-genero-beneficiaria-as-mulheres-a-sociedade-e-a-economia/>> Acesso em 08 dez. 2018

OSHIMA, F. Y. As mães comunitárias das crianças sem creche. Época, 26 jun. 2017. Disponível em: < <https://epoca.globo.com/educacao/noticia/2017/06/maes-comunitarias-das-criancas-sem-creche.html>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

O GLOBO. Mulheres ganham até 38% menos que os homens na mesma função. 2018. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-ganham-ate-38-menos-que-homens-na-mesma-funcao-22466944>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

PAINS, C. Brasil tem menos parlamentares mulheres do que 151 países. O Globo, 07 mar. 2018. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/sociedade/brasil-tem-menos-parlamentares-mulheres-do-que-151-paises-22462336>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

REVISTA PEGN, O GLOBO: 3 Maneiras de reduzir a desigualdade de gênero. Disponível em <<https://revistapegn.globo.com/Mulheres-empendedoras/noticia/2017/03/3-maneiras-de-reduzir-desigualdade-de-genero.html>> Acesso em 08 dez. 2018

REVISTA VERSAR. Estudo aponta 3 maneiras de diminuir a desigualdade de gênero no trabalho. Disponível em <<https://www.revistaversar.com.br/3-maneiras-de-diminuir-a-desigualdade-de-genero-no-trabalho/>> Acesso em 08 dez. 2018

TICKNER, J. Ann. You Just Don't Understand: Troubled Engagements Between Feminists and IR Theorists. **International Studies Quarterly**, California, v. 41, p.611-632, 1997.

WENTZEL, M. O que faz o Brasil ter a maior população de domésticas do mundo. BBC Brasil, Basileia, 26 fev. 2018. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43120953>>. Acesso em: 04 dez. 2018.







## Sobre os autores

**Ana Luísa Costa e Silva, Mariana Firmo Gomes, Sophia Anachoreta Dornelas de Castro, Taísa de Mello Costa e Yasmin do Carmo Costa de Azevedo** são estudantes da graduação de Relações Internacionais pelo Instituto de Relações Internacionais da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (IRI/PUC-Rio). Nesta publicação, desenvolveram uma reflexão sobre as distintas dimensões do problema da desigualdade como exercício final do curso de estudos avançados “Desigualdades e políticas públicas nas sociedades contemporâneas”, ministrada pelo professor Sérgio Veloso dos Santos Júnior.



BRICS Policy Center Centro de Estudos e Pesquisas - BRICS

Rua Dona Mariana, 63 - Botafogo - Rio de Janeiro / RJ - Brazil

Phone: (+55 21) 2535-0447 / ZIP CODE: 22280-020

[www.bricspolicycenter.org](http://www.bricspolicycenter.org) / [bpc@bricspolicycenter.org](mailto:bpc@bricspolicycenter.org)

