

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CASSIO AKIRA TAMURA

A CONDIÇÃO DAS MULHERES COM FILHOS NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: UMA ABORDAGEM SOBRE O PAPEL DAS POLÍTICAS
PÚBLICAS

CURITIBA

2024

Cassio Akira Tamura

A CONDIÇÃO DAS MULHERES COM FILHOS NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: UMA ABORDAGEM SOBRE O PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Profa. Dra. Angela Welters

CURITIBA

2024

TERMO DE APROVAÇÃO

CASSIO AKIRA TAMURA

A CONDIÇÃO DAS MULHERES COM FILHOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ABORDAGEM SOBRE O PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Profa. Dra. Angela Welters

Orientadora – Departamento de Economia, UFPR

Profa. Dra. Kênia Barreiro de Souza

Departamento de Economia, UFPR

Profa. Dra. Maríndia Brites

Departamento de Economia, UFPR

Cidade, 02 de dezembro de 2024.

Dedico esta monografia aos meus pais e irmãos, que me apoiaram financeiramente apesar de todas as dificuldades, e a minha namorada que está do outro lado do globo, mas mesmo de longe, me apoiou incondicionalmente para que eu pudesse realizar meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

À professora Angela Welters, minha orientadora, que com muita dedicação, me acompanhou ao longo desta jornada, tornando possível a realização desta monografia.

Aos amigos, familiares e à minha namorada, por todo o apoio emocional e financeiro, que muito contribuíram para superar os desafios e a realização deste trabalho.

Aos professores, pelos valiosos ensinamentos que não apenas ampliaram meu conhecimento, mas também me moldaram como a pessoa que sou hoje, pronta para enfrentar novos desafios que a vida nos apresenta.

E, por fim, mas não menos importante, à Cenibrac, casa de estudante que me acolheu durante sete anos, me dando a oportunidade de conhecer pessoas que marcaram minha vida. Foi nesse espaço que construí amizades significativas, incluindo as boas memórias de um querido amigo que já não está entre nós, mas que foi parte essencial da minha caminhada. A todos, minha eterna gratidão.

“The gender gap in pay would be considerably reduced and might even vanish if firms did not have an incentive to disproportionately reward individuals who worked long hours and who worked particular hours.” (GOLDIN, 2014, p. 1092)

RESUMO

O Brasil, de forma similar a um padrão observado em alguns países desenvolvidos, apresenta taxas de fecundidade cada vez mais baixas, tornando-se essencial criar condições para que as mulheres possam conciliar a vida profissional com a maternidade. A presente monografia aborda as penalidades associadas à maternidade na inserção das mulheres no mercado de trabalho e discute o papel das políticas públicas — como licenças-maternidade e paternidade, além da oferta de creches — que visam reduzir essas desigualdades. Foram investigados os fatores que contribuem para essa penalidade, incluindo as diferenças no trabalho não remunerado realizado entre os gêneros e o impacto do "teto de vidro" na progressão profissional feminina. Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica combinada com uma análise quantitativa descritiva, utilizando dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e estudos sobre desigualdades de gênero e políticas públicas. A análise revelou que as mulheres dedicam significativamente mais horas ao cuidado dos filhos e aos afazeres domésticos, o que frequentemente as leva a optar por empregos informais e precários, acentuando as desigualdades salariais, especialmente entre aquelas que são mães. Do presente trabalho, concluiu-se que, quanto maior o investimento em capital humano, maior o custo de oportunidade enfrentado pelas mulheres, entre abdicar investir em sua carreira ou escolherem trabalhos mais precários para que possam cuidar dos filhos. Nesse contexto, as licenças-maternidade e paternidade têm um impacto relevante na redução desse custo, embora ainda enfrentem limitações no Brasil, principalmente, a exclusão de pessoas que estão presentes na informalidade e a baixas taxas de utilização dos pais. Por fim, a oferta de creches também tem um papel fundamental, não apenas para o desenvolvimento sociocognitivo das crianças, mas também para permitir que as mulheres possam dedicar mais tempo à vida profissional, contribuindo para a diminuição das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Mercado de trabalho; Políticas Públicas; Teto de vidro; Trabalho não remunerado.

ABSTRACT

Brazil, similarly to a pattern observed in some developed countries, exhibits increasingly low fertility rates, making it essential to create conditions that allow women to balance professional life with motherhood. This monograph addresses the penalties associated with motherhood in women's participation in the labor market and discusses the role of public policies — such as maternity and paternity leave, as well as childcare provision — that aim to reduce these inequalities. Factors contributing to these penalties were investigated, including differences in unpaid work between genders and the impact of the "glass ceiling" on women's professional progression. A bibliographic review combined with a descriptive quantitative analysis was conducted using data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and studies on gender inequalities and public policies. The analysis revealed that women dedicate significantly more hours to childcare and household chores, which often leads them to choose informal and precarious jobs, thereby exacerbating wage inequalities, especially among mothers. This study concluded that the greater the investment in human capital, the higher the opportunity cost faced by women, between investing in their careers or opting for more precarious jobs to care for their children. In this context, maternity and paternity leave have a relevant impact on reducing this cost, although they still face limitations in Brazil, especially, exclusion of informal workers, and low uptake by fathers. Finally, childcare provision also plays a crucial role, not only in the sociocognitive development of children but also in enabling women to dedicate more time to their professional lives, thereby contributing to the reduction of gender inequalities in the labor market.

Keywords: Gender inequality; Glass ceiling; Labor market; Public policies; Unpaid work.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – THE U-SHAPED CURVE.....	35
------------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – RENDIMENTO MÉDIO MENSAL REAL DAS PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE OCUPADAS POR SEXO (R\$)	26
GRÁFICO 2 – BRASIL: SALÁRIO/HORA PREDITO DAS MULHERES MÃES E NÃO-MÃES E DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MÃES E NÃO-MÃES 1984, 1992, 1998, 2004 E 2009	40
GRÁFICO 3 – MÉDIA DO SALÁRIO/HORA PARA AS MÃES SEGUNDO IDADE DOS FILHOS E NÃO MÃES, BRASIL, 2012-2019	41
GRÁFICO 4 – MÉDIA DO SALÁRIO/HORA PARA AS MÃES SEGUNDO QUANTIDADE DE FILHOS E NÃO MÃES, BRASIL, 2012-2019.....	41
GRÁFICO 5 – EFEITOS DE UM FILHO OU DOIS FILHOS OU MAIS EM TODA A DISTRIBUIÇÃO SALARIAL DAS MULHERES – BRASIL, 2014.....	43
GRÁFICO 6 – BRASIL: TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR FILHOS NA CRECHE E FORA DA CRECHE (2001-2015) (EM %).....	52

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – NÍVEL DE OCUPAÇÃO DE PESSOAS DE 25 A 54 ANOS DE IDADE (%), POR SEXO NO BRASIL ENTRE 2012 E 2022	29
TABELA 2 – NÍVEL DE OCUPAÇÃO DE MULHERES DE 25 A 54 ANOS DE IDADE (%), E PRESENÇA DE CRIANÇA DE ATÉ 6 ANOS DE IDADE NO DOMICÍLIO NO BRASIL ENTRE 2012 E 2022	39

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

CEPAL	- Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	- Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPC	- Índice Nacional de Preços ao Consumidor
MEC	- Ministério da Educação
PAC	- Programa de Aceleração do Crescimento
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OCDE	- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PEA	- População Economicamente Ativa
PED	- Pesquisa de Emprego e Desemprego
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNUD	- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UFPR	- Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 REVISÃO DE LITERATURA	21
2.1 DESIGUALDADES DE GÊNERO, ECONOMIA DO CUIDADO E TRABALHO NÃO RENUMERADO	21
2.2 DIFERENÇAS SALARIAIS E DE GÊNERO	24
2.3 PENALIDADE DA MATERNIDADE	27
2.4 TETO DE VIDRO	30
3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	32
3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO ...	32
3.2 MULHERES NA INFORMALIDADE	35
3.3 DIFERENÇAS SALARIAL E DE INSERÇÃO ENTRE MÃES E NÃO-MÃES.....	38
4 POLÍTICAS PÚBLICAS	45
4.1 LICENÇA-MATERNIDADE	46
4.2 LICENÇA-PATERNIDADE	49
4.3 OFERTA DE CRECHES	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS.....	57

1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro apresentou um crescimento significativo nas últimas décadas. Enquanto em 2000 e 2010, as taxas eram de 37,9% e 42,3%, respectivamente (IBGE), em 2022, esse índice atingiu cerca de 53% (IBGE), porém com desafios remanescentes em sua integração, tais como às desigualdades salariais e a divisão sexual do trabalho (Olivera, Vieira & Baeta, 2021).

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho no Brasil¹ são tema de muitos estudos, os quais mostram que as mulheres não apenas apresentam menores taxas de participação e maior desemprego, mas recebem salários 20% (em média) menores. Ademais, a literatura² avalia fenômenos como a segregação ocupacional, a discriminação, bem como, as dificuldades no mercado de trabalho após a maternidade. A maior parte destes fenômenos estão conectados com os impactos na vida das mulheres das atividades de cuidado e trabalho não remunerado ou doméstico, que penaliza a população feminina com uma carga de trabalho muito superior à masculina, o que reduz sua disponibilidade para o mercado de trabalho e aumenta a inserção informal e precária.

Apesar da crescente inserção das mulheres no mercado laboral comparado com as últimas décadas, os diferenciais entre homens e mulheres ainda são expressivos, principalmente no início da maternidade. Claudia Goldin, através do seu trabalho que lhe rendeu o Prêmio Nobel (apud THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES, 2023) demonstrou a maneira pela qual a composição familiar de cada lar interfere diretamente em como as mulheres se inserem no ambiente profissional de acordo com o contexto histórico e social nos Estados Unidos, e que também reflete a realidade de muitos países, entre eles, o Brasil. Além disso, diversos estudos apontam que a partir do nascimento dos filhos (Barbosa; Costa; Hecksher, 2020; Gonçalves; Petterini, 2023) surge o ponto de inflexão a partir do qual as desigualdades de gênero se tornam mais explícitas, tanto

¹ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>

² Algumas referências seriam: Bruschini (1979; 2007); Sorj (2013); Teixeira (2018); Olivera, Vieira e Baeta (2021).

no quesito salarial, como também na maneira na qual elas se inserem no mercado laboral gerando assim a chamada “penalidade maternal”.

Embora as mudanças histórico-sociais tenham mudado o perfil de como as mulheres se inserem no mercado de trabalho, estas participando mais ativamente de empregos formais e remunerados, ainda é persistente a divisão não equânime do trabalho entre homens e mulheres. Segundo o relatório da PNAD Contínua de 2023, a mulher não ocupada dedicou em 2022, em média, 24,5 horas semanais a afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, enquanto o homem não ocupado, apenas 13,4 horas e mesmo quando foi considerado pessoas ocupadas, as mulheres se dedicavam, em média, 6,8 horas a mais que os homens ocupados.

Essa sobrecarga do trabalho doméstico que recai majoritariamente sobre as mulheres, causa um imensurável e controverso custo de oportunidade. A dupla jornada de trabalho impacta diretamente na saúde física e mental, de modo que as mulheres tenham que colocar na balança entre a manutenção de suas carreiras ou optar por trabalhos mais precários e flexíveis, conseqüentemente, este último promovendo desigualdades salariais e menor participação em cargos de liderança. Um dos exemplos mais evidentes dessa penalidade é a desigualdade salarial, que segundo Lima, Goncalvez e Vaz (2022), está presente inclusive em países desenvolvidos, embora com menor intensidade. De maneira unânime a maioria dos países apresentava algum grau de penalidade na remuneração das mulheres, aumentando quanto mais filhos possuir. Desta forma, o problema central da monografia é a penalidade proporcionada pela maternidade que afeta a inserção das mulheres na PEA (População Economicamente Ativa), tais como o trabalho doméstico e divisão desproporcional do trabalho e a conciliação da maternidade com a carreira profissional.

Diante do exposto, a presente monografia busca responder às seguintes questões no cenário brasileiro: por que principalmente, após o nascimento dos filhos começa a surgir uma assimetria entre os salários de homens e mulheres? E o principal ponto a ser questionado é porque há uma desvantagem na inserção das mulheres no mercado de trabalho quando possuem filhos?

Os objetivos gerais do presente trabalho são o de buscar na literatura explicações para a proporção da questão da inserção das mulheres com filhos no mercado de trabalho, em termos de remuneração e desvantagens provindas da condição de serem mães. Assim como, avaliar a carga de trabalho não remunerado

total entre homens e mulheres para investigar qual sua influência na inserção laboral feminina. Com esse intuito, será realizada a análise das causas da penalidade salarial e da inserção precária das mulheres no mercado de trabalho quando estas têm filhos, através de uma revisão bibliográfica, com foco na influência do trabalho doméstico não remunerado, visto pela economia clássica como um trabalho “invisível” e da economia do cuidado, tanto dos filhos quanto idosos, cuja responsabilidade recai majoritariamente sobre as mulheres. Especificamente, quantificar a proporção da divisão desigual do trabalho doméstico entre homens e mulheres na inserção das mulheres na esfera laboral, utilizando indicadores como taxa de participação feminina na força de trabalho, média de horas trabalhadas por semana, nível de ocupação formal e o conceito do “teto de vidro”.

Ademais a análise dos fatores que levam a penalidade da maternidade, o presente trabalho também tem o objetivo de mapear e discutir as políticas públicas que visam reduzir a penalidade da maternidade sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, tais como as licenças maternidade e paternidade e a oferta de creches e que promovam a inserção feminina com melhor qualidade no âmbito profissional.

Portanto, o presente estudo se faz necessário por diversos motivos, entre eles a quebra dos paradigmas que ocorrem em relação à responsabilidade que recai sobre as mulheres em relação ao trabalho doméstico e o cuidado dos filhos e de pessoas idosas.

Ademais, o Brasil se encontra com taxas de fecundidade se tornando cada vez mais baixas (Brito, 2023), semelhantes com o de países desenvolvidos, e consequentemente nos anos futuros, somado ao envelhecimento da população, haverá uma proporção cada vez menor de pessoas em idade potencial para trabalhar (Silva Gomes; Batista Pamplona, 2015). No presente momento, as mulheres muitas vezes passam pelo desafio ambíguo da conciliação do trabalho com a maternidade, Oliveira et. al (2011) destacam que pelo escasso apoio familiar, social e organizacional, muitas mães acabam desistindo de escolhas profissionais anteriores à maternidade. Assim, se torna cada vez mais necessário criar um ambiente propício no mercado de trabalho que leve as mulheres a terem a oportunidade de terem e usufruírem o seu direito de se tornarem mães sem serem penalizadas em sua carreira profissional.

Pelos motivos apresentados acima, é de suma importância a manutenção de forma efetiva das políticas públicas que tenham impacto direto ou indireto na redução das penalidades provocadas pela maternidade na carreira profissional das mulheres, de modo que não só reduzam as desigualdades de gênero, mas também criem oportunidades para inserção menos precária da mulher no ramo de trabalho.

Dessa forma, para iniciar o debate sobre a penalidade maternal e das políticas públicas. Na primeira seção será apresentado sobre os determinantes que geram esse ônus, principalmente sobre os pontos de desigualdade salarial, trabalho não remunerado e as barreiras invisíveis que impedem o progresso profissional de mulheres, o chamado “teto de vidro” (Fernandez, 2019).

Em sequência será avaliada a evolução problemática e persistente da inserção feminina no ambiente profissional, principalmente formal, através da análise da divisão do trabalho, e uma breve revisão da literatura sobre como a maternidade e a naturalização dos cuidados pelas mulheres, impactam na sua inserção laboral.

Na terceira seção será realizado um mapeamento e serão analisadas as políticas públicas de trabalho com o intuito de identificar em que proporção possibilitam melhores condições de inserção para as mulheres e contribuem para a redução dos desafios impostos pela maternidade. Principalmente sobre as políticas de licença-maternidade e a oferta de creches com o propósito de compreender o seu grau de relevância nos desafios que a maternidade traz na inserção da mulher no mercado de trabalho.

Para atingir os objetivos propostos, a metodologia utilizada para desenvolver a presente monografia irá combinar uma revisão bibliográfica com uma análise quantitativa descritiva. A revisão bibliográfica será conduzida com base em pesquisas, retiradas de bases acadêmicas, com um foco nas publicações mais recentes que englobam estudos dos anos 2000 até o presente. O objetivo dessa revisão é identificar as principais abordagens teóricas, principalmente da economia feminista, discutir conceitos relacionadas à penalidade maternal de início e às políticas públicas que auxiliam na conciliação entre trabalho e maternidade na terceira seção.

Por fim, a análise quantitativa descritiva será realizada com base em dados secundários, obtidos de fontes oficiais, como relatórios do IBGE e IPEA, gráficos e tabelas, com foco em indicadores que retratam fatos estilizados sobre a participação feminina no mercado de trabalho, tais como a diferença salarial e nível de

informalidade, além das disparidades em relação às atribuições das mulheres com a responsabilidade dos afazeres domésticos e cuidado dos filhos. A análise será descritiva com o objetivo de interpretar as desigualdades de gênero e principalmente, a relação entre a maternidade sobre a inserção feminina no mercado de trabalho. Essa combinação metodológica visa proporcionar uma visão ampla e aprofundada das desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, em função da maternidade, para introduzir a discussão do mapeamento e análise das políticas públicas de apoio no problema retratado anteriormente.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Para iniciar a discussão desta monografia, o objetivo deste capítulo será abordar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho a partir de uma perspectiva teórica e histórica, com ênfase no Brasil, buscando evidenciar suas origens e consequências na inserção profissional das mulheres, além de analisar o impacto da maternidade nesse contexto. Dessa forma, pretende-se elucidar melhor o problema de pesquisa e identificar o foco para políticas públicas voltadas à redução dessas desigualdades.

2.1 DESIGUALDADES DE GÊNERO, ECONOMIA DO CUIDADO E TRABALHO NÃO RENUMERADO

Desde a década de 1970, com o aumento gradativo da participação das mulheres no mercado de trabalho, o debate sobre a economia feminista vem se intensificando. As mulheres, histórico e socialmente sempre foram oprimidas e estiveram numa posição de minoria em diversos aspectos da economia, porém, conforme o espaço que a voz feminina adquiriu desde os anos 1990 (Antonette e Rohenkohl, 2020), o debate sobre a economia feminista vem ganhando espaço no cenário internacional (Vieceli, 2024).

Diversos ramos da economia, conforme apontado por Fernandez (2018), não incorporam a perspectiva de gênero em seu escopo de estudo, impedindo a compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho e das desigualdades que afetam as mulheres. Carrasco (2005), por sua vez, destaca a invisibilidade do trabalho doméstico e sua desvalorização econômica, apesar deste ser essencial na reprodução da força de trabalho e na manutenção dos lares. Essa invisibilidade perpetua a divisão sexual do trabalho e é um dos grandes fatores que limita as oportunidades de ascensão profissional feminina.

Além da desigual divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres, a economia do "cuidado" se configura como outro fator preponderante que impacta negativamente a inserção feminina no mercado de trabalho. Nesse contexto, o termo "cuidado" se refere às tarefas necessárias para a manutenção do cotidiano e

reprodução intergeracional (Aguilar, 2019), em outras palavras como reforça Welters (2022), atividades indispensáveis para o bem-estar e reprodução social.

O trabalho de cuidado recai sobre as mulheres de forma desproporcional em relação aos homens, de modo que essa realidade social exige das mulheres a árdua conciliação do trabalho remunerado, fruto de anos de dedicação aos estudos ou da necessidade de renda, com as demandas do lar, o que impacta negativamente seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional. Nesse contexto, Sorj (2013) mensura o trabalho não remunerado imposto às mulheres, segundo a autora, em 2009, as mulheres com filhos de até 6 anos se dedicavam, em média, seis vezes mais nos afazeres domésticos em comparação aos homens. Esse fenômeno é agravado pela falta de reconhecimento desses esforços em indicadores econômicos amplamente utilizados, o frequentemente utilizado PIB (Produto Interno Bruto), apesar de ser um dos principais indicadores do nível socioeconômico de um país, não contempla aspectos relevantes como gênero, raça e cor (Melo & Morandi, 2021).

Dado esse contexto, a ciência econômica evidencia um viés androcêntrico (Aguilar, 2017; Carrasco, 2017; Guerrero, 2018; Welters, 2022). Em resposta a essa perspectiva, surge a economia feminista, que busca romper e questionar paradigmas que associam o trabalho doméstico e do cuidado ao gênero. Conforme Teixeira (2024), as análises das relações econômicas e sociais, em qualquer contexto histórico, se efetivam através de duas dimensões: a produção econômica e a reprodução social. Sendo a produção econômica a esfera do mercado, de produção de bens e serviços que têm valor monetário, e a reprodução social referente a todo trabalho de reprodução da vida humana.

Sob uma crítica feminista das teorias ortodoxas, a economia feminista destaca como a reprodução social, frequentemente invisibilizada, sustenta a produção econômica, que é o foco das abordagens tradicionais. De uma perspectiva epistemológica e metodológica, as teorias ortodoxas ou neoclássicas restringem a definição de atividade econômica à produção de bens e serviços que ocorre exclusivamente no mercado e envolve trocas monetárias (Grecco, Furno e Teixeira, 2018). Além disso, Teixeira (2018) demonstra que para a economia feminista, a economia monetária é dependente da economia não monetária, uma vez que os salários não são suficientes para cobrir todas as necessidades, e as famílias contam com o trabalho doméstico, além das relações afetivas e emocionais, que não podem ser obtidas no mercado e são essenciais para o ser humano.

Nesse sentido, conforme aponta Fernández (2018), um dos pilares da economia feminista é o empoderamento feminino, que se materializa na promoção da autonomia e do poder de ação (*agency*). Isso se traduz no incentivo ao desenvolvimento da carreira e da vida profissional das mulheres, possibilitando sua independência financeira e, conseqüentemente, a conquista da igualdade de gênero em diversas esferas, como o mercado de trabalho, a distribuição de renda e a divisão sexual do trabalho.

Analizando o estudo de Ramos (2009), a partir de dados da PNAD do IBGE, em 2007, o tempo semanal dedicado aos afazeres domésticos apresentou uma diferença de aproximadamente 16 horas entre homens e mulheres, sendo 27 horas por semana para as mulheres contra 11 dos homens. Assim evidenciando que para a realização dessas tarefas exaustivas do cotidiano, as mulheres se dedicam mais do que o dobro do tempo masculino.

Além dos afazeres domésticos, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) realizada pelo IBGE em 2017, a discrepância na realização do cuidado entre homens e mulheres foi expressiva, enquanto 37,0% das mulheres realizaram cuidados de moradores do domicílio ou de parentes não moradores, a proporção de homens foi de apenas 25,6%.

Nos anos recentes entre 2016 e 2018, segundo dados da PNAD Contínua, embora a participação masculina nos afazeres domésticos, tenha aumentado para aproximadamente 43%, assim como, na participação de cuidado de pessoas tenha aumentado desde o início dos anos 2000, ainda há uma discrepância significativa entre as horas dedicadas por homens e mulheres a essas atividades. Dados PNAD Contínua de 2022 revelam que, quando não empregadas, as mulheres dedicavam em média 11,1 horas semanais a mais do que os homens ao trabalho doméstico e realização de cuidados. Já quando estavam empregadas, essa diferença caía para 6,8 horas semanais adicionais.

A má divisão do trabalho referente ao serviço doméstico e do cuidado sobrecarrega as mulheres cerca de duas vezes mais em comparação aos homens. Essa sobrecarga levada pelas mulheres as faz ponderar entre abdicarem de horas de trabalho remunerado para obterem mais horas disponíveis para a realização das tarefas domésticas e cuidado dos filhos, maridos e idosos ou a manutenção de suas carreiras profissionais, mantendo seus salários. Portanto, a existência desse custo de oportunidade levanta o questionamento de causa e relação entre o trabalho

“invisível” e as diferenças salariais de gênero que serão discutidas na seção seguinte.

2.2 DIFERENÇAS SALARIAIS E DE GÊNERO

Às mulheres, histórico e socialmente, foram atribuídas as tarefas do lar, os afazeres domésticos e cuidado, principalmente, dos filhos. Devido a essa tradição imposta pela sociedade patriarcal desde o período colonial e de escravidão, a visão androcêntrica de que as tarefas do lar são responsabilidade feminina estão fortemente enraizadas na sociedade contemporânea brasileira (Mota-Santos, De Azevedo e Lima-Souza, 2021).

Embora, na atualidade as mulheres já tenham superado os homens na questão de qualificação profissional, é preciso indagar a persistência da desigualdade salarial de gêneros. No campo da educação, de acordo com a pesquisa de Alves e Cavenaghi (2013), em 2009 os homens tinham 7,4 anos médios de estudo contra 7,7 anos das mulheres. Apesar das mulheres já terem ultrapassado os homens quando se trata de questões educacionais, ainda há uma persistente desigualdade e discriminação salarial de gêneros no Brasil. Por este motivo é necessário investigar a relação entre os usos de tempo entre homens e mulheres, a divisão sexual do trabalho e sua consequência sobre o salário feminino.

A segregação ocupacional de gênero é essencial para explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres, tanto quanto a inserção em empregos secundários e de piores condições das mulheres no mercado, por serem mão de obra preferencial em diversos empregos e ocupações somado ao fator de que seu universo laboral é limitado a ocupações específicas, há uma demanda de emprego maior que a oferta nesses setores ocasionando com que o nível de salários caia (Fernandez, 2018). Ou seja, conforme a participação feminina em uma determinada profissão aumenta, a tendência é que a média salarial dos trabalhadores desse setor diminua.

Segundo Fernandez (2018), a segregação pode ocorrer de duas formas, sendo ela horizontal ou vertical, a horizontal é quando mulheres e homens trabalham majoritariamente em ocupações diferentes, como por exemplo, a visão equivocada de ocupações adequadas para as mulheres: secretária, enfermeira, babá, entre muitos outros e posições costumeiramente ocupadas por homens são inadequadas

às mulheres. Já a vertical é referente a desigualdade da representatividade de cargos de liderança, em que tais postos são compostos majoritariamente por homens.

Fernandez (2018) ainda explica que, esse conceito de segregação ocupacional é fundamental para explicar as diferenças salariais de gênero, maior concentração em empregos mais precários e menos remunerados, ou seja, a condição de subordinação no mercado de trabalho. Para mais, ela ainda afirma que as mulheres são preferíveis aos homens em diversos empregos e ocupações, e dada a limitação dessas posições específicas, há um descaso entre oferta e procura de emprego nesses setores, de forma que o nível dos salários caia.

A assimetria salarial que existe entre gêneros, na maioria das ocupações, não tem causa biológica relacionada às diferenças de habilidade ou questões físicas entre os sexos, mas possui um viés vigente em grande parte da sociedade de que ao homem é atribuído o sustento da família e para a mulher, a responsabilidade do serviço doméstico e reprodução da força de trabalho (Kon, 2002).

Segundo o boletim de 2024 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no quarto trimestre de 2023, 40% das mulheres estavam ocupadas como diretoras ou gerentes, mas observando o rendimento entre homens e mulheres nessa função, as mulheres recebiam (R\$5.900) 29,5% a menos do que os homens (R\$8.363).

Se a mulher optasse por ter uma vida profissional, desempenhando (também) uma ocupação remunerada, precisaria reduzir o seu tempo de lazer, uma vez que as tarefas domésticas continuariam a ser de sua responsabilidade. O que está por trás desta necessidade é a concepção segundo a qual não existiria a opção de se renunciar àquilo que se supõe que seja obrigação exclusiva de alguém. (Fernandez, 2018, p.13).

Essa imposição das responsabilidades domésticas que sobrecarregam grande parte das mulheres as encaminha em grande proporção para o trabalho informal e precário. Segundo o estudo de Leone (2010), para as mulheres, as ocupações informais com as maiores participações foram o trabalho doméstico sem carteira assinada, o autoconsumo e trabalho sem remuneração representando 43,3% da ocupação informal feminina em 2008. Ainda, considerando dados de mulheres com 14 anos ou mais, “a precariedade de vínculos das mulheres é ainda

maior no serviço doméstico remunerado, setor com 92% de ocupação feminina, cuja informalidade é de 73,5% entre as mulheres”. (Welters, 2022, p. 348).

A partir de dados retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua disponível no IBGE, embora o salário mensal médio das mulheres tenha aumentado gradativamente, conforme ilustrado no gráfico 1 abaixo, entre o período de 2012 e 2023, o salário masculino foi, em média, R\$741,67 superior ao feminino.

GRÁFICO 1 – RENDIMENTO MÉDIO MENSAL REAL DAS PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE OCUPADAS POR SEXO (R\$)



FONTE: Elaboração do autor (2024) com dados do IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, acumulado de primeiras visitas, exceto 2020-2022; acumulado de quintas visitas, devido à pandemia de Covid-19. Tabela 7444.

De acordo com Hirata (2004), a informalidade, consequência da má divisão do trabalho entre gêneros, resulta na feminização da pobreza, e por fim se traduz em salários parciais, ausências de benefícios e proteção social. Especificamente, as atividades informais afetam rigorosamente mulheres jovens, entre 16 e 24 anos, nível onde há uma elevada taxa de fecundidade associada à pobreza, baixa escolaridade e marginalização, resultando em muitas trabalhadoras procriando seus filhos sem nenhum apoio e segurança econômica (Sorj, 2013).

Além disso, conforme Welters (2019), uma parte considerável dessas jovens fazem parte do grupo “nem-nem”, termo que se refere aos jovens que não estudam, não estão empregados ou em treinamento. Conforme a autora, no Brasil, aproximadamente 20% destas jovens tem como motivação do abandono dos

estudos ou de não estarem inseridas no mercado de trabalho, as tarefas domésticas, a gravidez ou o cuidado de crianças menores de 5 anos ou idoso.

Como evidenciado anteriormente as mulheres sofrem uma grande discriminação e desigualdade salarial por gênero, acarretando a precária inserção da mulher no mercado laboral e injustiças por questões não biológicas. Além dessas desvantagens que as mulheres sofrem por conta de antecedentes histórico-sociais, a maternidade é outro fator preponderante que afeta as mulheres no âmbito salarial e na forma na qual se inserem no mercado de trabalho.

2.3 PENALIDADE DA MATERNIDADE

A maternidade assume papel fundamental na reprodução, cabe às mulheres a exclusiva capacidade de gerar a vida, porém tal função não se encontra isenta de desafios, tais como prejuízos não apenas nos salários, mas também na maneira em que as mulheres se inserem no mercado de trabalho, sendo a elas atreladas um custo de oportunidade no qual é, comparando com os homens, para eles um “prêmio”, pois a presença de filhos aumenta a probabilidade de participação no mercado de trabalho (Guiginsk e Wajnman, 2019).

De acordo com as autoras, as mulheres que possuem filhos recebem salários menores do que aquelas que não têm. Corroborando essa ideia, Lima et al. (2022) demonstraram que a presença de um bebê aumenta em 162,71% a chance de a mulher não trabalhar no mercado formal.

No tocante à desigualdade salarial devido à maternidade, conforme Gonçalves e Petterini (2023) evidencia que a penalidade da maternidade é universal e segundo o estudo de Kleven, Landais e Søgaaard (2019), afeta a vida das mulheres não apenas no curto prazo após o nascimento do primeiro filho, mas também no longo prazo. Segundo o estudo, na Dinamarca, o nascimento de um filho gera uma redução de 30% no emprego feminino. Essa perda de oportunidades, embora diminua gradativamente ao longo de cinco anos, ainda se mantém em 21% no período de longo prazo. As autoras, Gonçalves e Petterini (2023), ainda evidenciam que no caso brasileiro, em 2008, a penalidade em termos de salários-mínimos do respectivo ano, as mulheres receberam em média 58% dos rendimentos dos homens.

Outro ponto importante a ser destacado é a maneira em como a penalidade da maternidade afeta a população feminina no Brasil de acordo com os aspectos de gênero, classe e região. As mulheres com menor nível educacional, segundo Sousa e Aguiar (2022) são as que têm o salário mais prejudicado pela maternidade, pois elas têm menos oportunidades de recolocação no mercado de trabalho após virarem mães, o que as leva a aceitar cargos com menor remuneração e a se inserirem no mercado informal.

Mulheres que, com um maior nível de educação e habitam em áreas mais desenvolvidas, têm acesso à mais informações e aos recursos contraceptivos, acesso a setores mais modernos da economia que levam a postergação da fecundidade (Cunha, Rosa, Vasconcelos, 2022), e consequentemente, as possibilitam a investir em mais capital humano (educação ou experiência em trabalho). Paulo (2013) ainda argumenta que para essas mulheres, em que há uma maior expectativa sobre o retorno de investimento em capital humano, comparando-se com as não-mães, elas têm o maior custo de oportunidade entre ter filhos ou não por causa da penalidade salarial atrelada à maternidade.

Guiginski e Wajnman (2019) vão além e analisam a penalidade da maternidade além da existente sobre os salários. As autoras avaliam o impacto desse fenômeno sobre a participação do mercado de trabalho utilizando dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, baseando-se em um modelo de regressão logístico binário. De seu estudo, ter um filho entre 0 e 6 anos reduz a chance da inserção em ocupações remuneradas e esta proporção aumenta ainda mais quando se têm dois filhos com idade pré-escolar.

Na análise realizada por Feijó, Pinho Neto e Cardoso (2022), a partir de microdados do quarto trimestre da PNAD Contínua e modelos de regressões com efeitos fixos, mulheres que têm filhos apresentam um diferencial expressivo na participação da força de trabalho, aproximadamente 35% a menos que os homens entre os anos de 2012 e 2021. Ainda nessa abordagem, em virtude dos maiores cuidados necessários de filhos em idade pré-escolar, há uma relação causal de quanto mais novo o filho, menor a chance da mãe de estar no mercado de trabalho, pois com o complemento de Bruschini (2007), as mulheres ainda continuam sendo as principais responsáveis do trabalho doméstico e cuidado com os filhos, de modo que haja uma sobrecarga para realização de atividades econômicas.

O estudo realizado por Barbosa, Costa e Hecksher (2022) indicam que a probabilidade de trabalhar dos futuros pais não se altera, enquanto a das mães cai expressivamente próximo ao nascimento da criança. Além disso, segundo eles, entre os trimestres de 2012 e 2019, o percentual de pais que estão inseridos no mercado de trabalho se manteve constante em torno de 89%, enquanto para as mães parte de 60,2%, um ano antes, passa por 45,4% no trimestre de nascimento, atinge o nível mínimo de 41,6% três trimestres depois e vai a 43,7% cinco trimestres após o nascimento. Portanto, a desigualdade em relação a ocupação entre pais e mães aumenta ao longo da gravidez e não recua após o nascimento do filho.

Goldin (2014) ainda reforça que as crianças são as maiores contribuidoras para a menor inserção das mulheres no mercado de trabalho. Na tabela 1, a partir de dados do IBGE da PNAD Contínua, está ilustrado a porcentagem de ocupação de homens e mulheres entre 25 e 54 anos quando estes possuem filhos de 0 até 6 anos de idade.

TABELA 1 – NÍVEL DE OCUPAÇÃO DE PESSOAS DE 25 A 54 ANOS DE IDADE (%), POR SEXO NO BRASIL ENTRE 2012 E 2022

Ano	Homem	Mulher
2012	86,5	61,6
2013	86,8	62,4
2014	86,8	62,9
2015	85,9	62,8
2016	84,3	62,2
2017	83,2	61,7
2018	83,3	62,7
2019	84,1	63,5
2020	79,2	57,4
2021	81,3	57,9
2022	84,5	63,3

FONTE: Elaboração do autor (2024) com dados do IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2012 a 2022 (acumulado de primeiras visitas).

A disparidade na taxa de ocupação entre homens e mulheres no mercado de trabalho é evidente. Como demonstrado na tabela 1, enquanto a taxa masculina se manteve na faixa de 85%, a taxa feminina se encontrava variando em torno dos 60%. Essa discrepância, intensificada após o nascimento dos filhos, contribui significativamente para a desigualdade salarial e à penalização da maternidade na inserção profissional das mulheres.

Sorj (2013) agrega ao problema mostrando que a licença-maternidade contempla apenas mulheres que contribuem para o Regime Geral da Previdência

Social. Entretanto, segundo dados do DIEESE (2024), as mulheres são a maioria no contingente de desocupados e segundo o boletim, entre as quase 8,9 milhões de brasileiras que inserem no mercado de trabalho por conta própria, apenas uma parte tem acesso a benefícios e direitos legais, enquanto para milhões delas, a luta pela sobrevivência e pelo sustento da família se traduz em realidades precárias de trabalho e renda, sem proteção legal ou perspectiva de aposentadoria.

2.4 TETO DE VIDRO

O conceito de teto de vidro, segregação hierárquica ou vertical (Vaz, 2013), se refere ao fato de que para as mulheres ascenderem profissionalmente existem barreiras invisíveis que impossibilitam o avanço na carreira, portanto surge esse termo trazido do inglês “*glass ceiling*” sendo uma metáfora de como se existisse um teto de vidro na vida profissional feminina na medida em que avançam profissionalmente. De acordo com um relatório da Organização das Nações Unidas (2020), globalmente, quase metade das pessoas acredita que os homens são mais capazes para ocupar posições de liderança política, e mais de 40% consideram que os homens são mais adequados na esfera de liderança econômica.

Segundo dados do IBGE, trazidos pela PNAD Contínua, entre 2016 e 2023 as mulheres sempre apresentaram um número médio de anos de estudo e a participação no ensino superior mais elevada que os homens. Embora, elas invistam mais em capital humano que a população brasileira masculina, a proporção feminina em cargos de liderança persiste em menor proporção, segundo relatório da OIT (2019), apenas 31,9% das posições de presidente do conselho administrativo em empresas da América Latina e Caribe são ocupadas por mulheres, refletindo a sub-representação feminina nos mais altos níveis de liderança corporativa. Em um mundo ideal econômico, quando deveria haver um “prêmio” de retorno sobre o investimento em educação, na realidade, as mulheres são as que mais sofrem para subirem na carreira por conta de preconceitos e da má divisão do trabalho no ambiente doméstico.

Para a ascensão das mulheres na carreira, existem diversas barreiras como, principalmente, o preconceito de empresários que não desejam deixar cargos de responsabilidades sob responsabilidade feminina, pois vincula as mulheres com o trabalho doméstico (Fernandez, 2019).

Ademais, Vaz (2013) traz a discussão sobre os tipos de discriminação que as mulheres sofrem sobre a progressão profissional, em que a ocupação de cargos de direção do serviço público federal tem uma baixa representatividade feminina, mesmo que elas apresentem um bom desempenho em seus respectivos cargos. O outro argumento se refere à produtividade das mulheres, em que há uma injusta justificativa que explica o teto de vidro, no nível acadêmico, as mulheres têm uma menor produtividade em termos de número de publicações e de participações em eventos científicos, porém um ponto a ser destacado é o de essa produtividade estar diretamente relacionada com a dupla jornada de trabalho que majoritariamente recai sobre as mulheres.

Somado ao desafio da maternidade, que afeta grandemente a maneira no qual as mulheres se inserem no mercado de trabalho, os preconceitos da sociedade patriarcal brasileira geram também essas barreiras invisíveis, o teto de vidro que dificultam à busca pela isonomia e os direitos femininos. Para ilustrar com mais detalhes esses desafios, principalmente os maternais, através do que foi exposto nessa seção sobre a situação vulnerável e de diversas desigualdades injustas vividas pelas mulheres, no próximo capítulo, o interesse será discutir a problemática da inserção feminina no mercado de trabalho no Brasil.

3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Este capítulo tem como objetivo apresentar a situação das mulheres no mercado de trabalho, destacando como a maternidade influencia suas trajetórias profissionais. Para cumpri-lo, será realizada a exposição do panorama histórico da inserção das mulheres no mercado de trabalho, além dos desafios enfrentados durante sua evolução. Em seguida, através de dados expositivos, será demonstrado a proporção de informalidade entre as mulheres, além das disparidades salariais, com ênfase no período da maternidade. Assim, esse caminho nos permitirá compreender de maneira mais clara a condição da mulher no ambiente profissional, dado todas as barreiras existentes que condicionam sua inserção com maior qualidade no mercado de trabalho.

3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Antes de entrar com mais detalhes no contexto e na problemática da inserção feminina no mercado de trabalho, nesta seção será apresentada a evolução histórica do mercado de trabalho feminino brasileiro ao longo dos anos.

No contexto internacional, há cerca de um século passado, dísparas taxas de participações entre gêneros era observada na América do Norte e Europa. Entretanto, conforme discutido por Claudia Goldin (apud THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES, 2023), as taxas de participação feminina mais do que triplicaram nos países de alta renda durante o século passado, apesar de maiores participações não implicarem em igualdade de gêneros devido a existência de outras dimensões de desigualdades de gêneros.

Já no caso brasileiro, o processo do aumento da participação feminina no mercado de trabalho acontece de forma tardia e mais gradual comparado aos países desenvolvidos por conta de seu cenário histórico e social. Simões e Hashimoto (2012) discutem que essa participação foi crescente entre as décadas de 1920 e 1980, de modo a acompanhar o processo de urbanização e industrialização da época, sendo um recorte do tempo em que as mulheres se encontravam exercendo ocupações precárias de trabalho com baixos salários. Segundo as autoras, mudanças significativas na dinâmica do mercado de trabalho aconteceram quando

se explodiram a 1ª e 2ª. Guerra Mundial, período em que os homens tinham o dever de ir para as linhas de frente e as mulheres assumir os negócios da família, começando, dessa forma, adentrar no mercado laboral. Sendo um primeiro momento, em que as mulheres se sentiram de assumir os projetos e trabalhos de seus maridos e deixando as responsabilidades do lar em segundo plano.

Comin (2015) destaca o período pós-guerra, através de uma transição rural-urbana como elemento-chave para o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho. Em 1960, a participação feminina nas ocupações manuais urbanas já alcançava a marca de aproximadamente 30%, nível que só foi atingido no total da população economicamente ativa (PEA) em 1991, apesar de sua ocupação ser majoritariamente em posições mais precárias. Ainda nesse período, segundo o autor, mais de 95% de cargos técnicos e de supervisão era composto pela mão de obra masculina. Ademais, ele discute sobre a evolução da inserção feminina ao longo dos anos de como as ocupações, as mulheres tenderão se a concentrar em ocupações não manuais de rotina, como vendedoras, balconistas, cozinheiras, arrumadeiras, passadeiras, telefonistas, recepcionistas e caixas; ocupações de escritório que exigiam maior qualificação, como secretárias, datilógrafas, assistentes administrativas e contábeis; e nas qualificações de serviços sociais, como assistentes de ensino, pré-escola e professoras das primeiras séries do ensino fundamental, aumentando em cerca de 15% em 1960 para mais de 20% em 1991, enfatizando que o reduto feminino entre as ocupações manuais foi o trabalho doméstico.

Em torno da década de 1970, um conjunto específico de fatores aumentou significativamente a atividade das mulheres no setor remunerado brasileiro, concomitantemente com a intensa queda de fecundidade, transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher trazidas pelo feminismo contribuíram para a constituição da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo (Bruschini e Lombardi, 2002).

De maneira geral, a evolução das mulheres no mercado de trabalho foi expressiva a partir das décadas de 1960-70 até o momento atual, quando os movimentos feministas somados aos métodos contraceptivos ganharam mais força, período em que as taxas de fecundidade decresceram pela metade. Conforme Bruschini e Lombardi (2002), nos anos 90, a taxa de atividade feminina, ao final da década, ultrapassava mais de 47%. Esse incremento acentuado pode ser atribuído

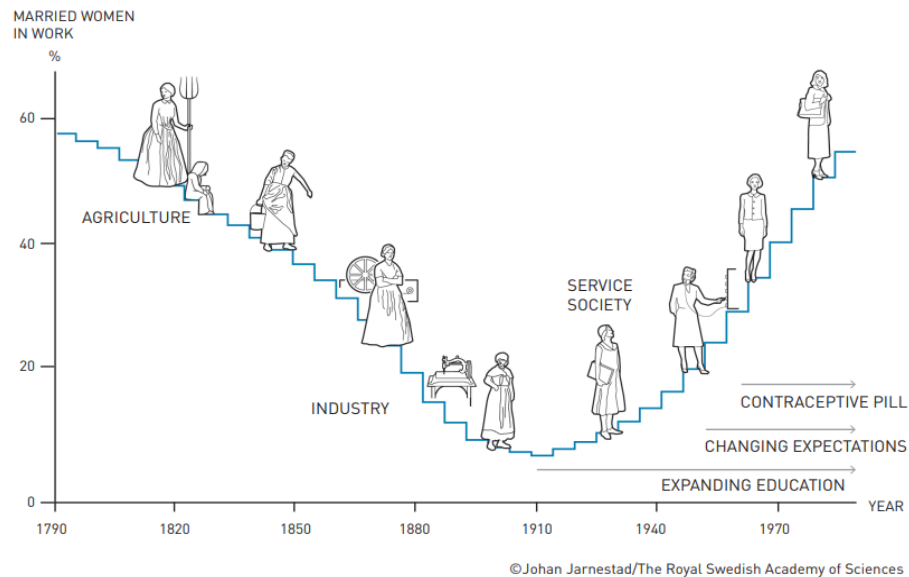
em parte por uma redefinição do conceito de trabalho adotada pelo IBGE a partir 1992, definição que passa a incluir atividades para o autoconsumo, produção familiar e outras até o momento que não eram consideradas como formas de trabalho.

Apesar desse aumento da participação feminina no mercado de trabalho, sua inclusão foi mais restrita comparativamente aos homens, como afirma Comin (2015), em 2010 aproximadamente 8% do emprego estava nos serviços domésticos, este no qual as mulheres ocupavam mais de 80% do ramo, além de que têm participação relevante em ocupações como, jornalistas, arquitetas, artistas, gerentes e administradoras, psicólogas e médicas, apesar de sua participação não ser predominante nessas áreas. Ademais, em áreas tipicamente com maior presença masculina nas áreas de ciência e tecnologia, altas carreiras do Judiciário e altas funções no comando empresarial, apesar da maior participação feminina nesses ramos, ela se deu de forma tímida e ainda é muito inferior ao seu peso relativo na força de trabalho.

Dessa maneira, para Simões e Hashimoto (2012), o trabalho além de ser um complemento de renda, foi essencial por suas consequências sociais, tais como, as transformações nas expectativas de realização pessoal e profissional, na independência financeira e alteração das relações familiares e entre a mãe e os filhos. Para melhor compreender os pontos discutidos nesta seção, é relevante mencionar o trabalho de Goldin (apud THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES, 2023), no qual a autora destaca como a participação feminina no mercado de trabalho ao longo do tempo segue um padrão em formato de U, onde as taxas de participação feminina diminuíram durante a transição da agricultura para a industrialização, mas voltaram a crescer com a expansão do setor de serviços e o aumento da escolarização feminina.

A figura 1 ilustra a evolução econômica e mudanças nas estruturas do mercado de trabalho influenciaram a inserção das mulheres, similar ao que ocorreu no Brasil durante as fases de industrialização e urbanização.

FIGURA 1 – THE U-SHAPED CURVE



FONTE: Jarnestad, Johan (2023). Adaptado de The Nobel Prize in Economic Sciences 2023 - Press Release.

Em suma, nas últimas décadas até o presente momento, o número de mulheres em cargos de destaque e setores tradicionalmente masculinos aumentou, porém ainda persistem desafios relacionados à conciliação entre a maternidade e carreira profissional, ao chamado “teto de vidro” e às penalidades associadas à maternidade, como a interrupção ou a redução do progresso profissional. Em vista disso, as próximas seções darão ênfase e evidenciaram esses desafios com um foco nas penalidades trazidas pela maternidade e nas barreiras a ascensão feminina em cargos de liderança.

3.2 MULHERES NA INFORMALIDADE

A presente seção tem o objetivo de discutir a questão da informalidade das mulheres para melhor compreensão da precariedade da inserção feminina no mercado de trabalho e causas que influenciam para o aumento nesse tipo de ocupação.

Para o completo entendimento do assunto, primeiro é preciso compreender qual é o conceito/definição de “informalidade” que há no mercado de trabalho. De acordo com a Recomendação nº 204 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

...a informalidade diz respeito a todas as atividades econômicas dos trabalhadores que não estejam cobertas ou estejam insuficientemente cobertas por disposições formais. Assim, considera-se informal aquele empregado que exerce labor de forma subordinada, onerosa, pessoal e não-eventual em relação a quem lhe toma serviço sem que tenha o vínculo empregatício reconhecido, seja pela simples negativa de assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), seja pelo desvirtuamento de outra forma de contratação de trabalho, fraudando o real vínculo existente. (BRASIL, 2024).

Além disso, segundo a OIT (2018), mais da metade da população mundial se encontrava na economia informal, sendo esta, caracterizada pela negação dos direitos trabalhistas, insuficientes oportunidades de emprego de qualidade, baixa produtividade e proteção social desadequada.

Para compreender a evolução desse fenômeno no Brasil, é de suma importância considerar as mudanças no contexto econômico latino-americano, especialmente a partir dos anos 1990. Durante essa década, muitos países da região, incluindo o Brasil, adotaram políticas neoliberais que reduziram a intervenção do Estado e promoveram a abertura econômica ao mercado internacional. Conforme a CEPAL (2000), essa abertura estava diretamente relacionada com o investimento estrangeiro, resultando em uma desregulamentação do mercado de trabalho, privatização de empresas estatais e uma reestruturação dos setores produtivos. Embora essas reformas tivessem como objetivo estabilizar as economias e fomentar o crescimento, acabaram contribuindo para o aumento da informalidade e da precariedade laboral.

Pereira e Cabral (2019) complementam essa ideia, argumentando que o pacote da contrarreforma sancionada em 2017 no Brasil, que terceirizou o trabalho temporário e realizou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora tivesse o intuito de aumentar o nível de emprego, o resultado dela foi um aumento da informalidade como uma forma de “solução” para a questão do desemprego, camuflando a realidade de trabalhadores na precariedade sem os auxílios e benefícios previstos pelo âmbito da seguridade social, tais como a licença-maternidade, férias remuneradas e décimo terceiro etc.

A OIT (2018) ainda reforça que, em sua maioria, as pessoas se inserem na informalidade devido à falta de oportunidades na economia formal e ausência de outros meios de subsistência, sendo as mulheres, migrantes e outros grupos que se encontram em situações vulneráveis que apresentam altas taxas de informalidade. Araújo e Lombardi (2013) complementam afirmando que jovens e mulheres ingressando pela primeira vez no mercado de trabalho ou que têm dificuldades de se reintegrar por sua baixa qualificação e escolaridade ou idade mais avançada, acarretando o deslocamento para o setor doméstico, este que incorpora predominantemente a população feminina. Em 2009, segundo as autoras, a presença de mulheres foi maioria absoluta, com 94,6% de participação feminina presente nos serviços domésticos, sendo um padrão a presença de trabalhadores sem carteira assinada.

Portanto, a informalidade no Brasil é resultado tanto de fatores econômicos e históricos, que moldaram o mercado de trabalho, quanto de questões estruturais que afetam especialmente os grupos mais vulneráveis, como as mulheres. Ademais, como foi discutido anteriormente, as mulheres têm uma menor participação no mercado de trabalho comparativamente aos homens, e apesar de em anos médios de estudo já terem superado a população masculina no Brasil, as taxas de informalidade e inserção precária para as mulheres estão intrínsecas na sociedade brasileira.

Nesse contexto, conforme Proni e Gomes (2015), a distribuição dos tipos de precariedade ocupacional, além das mulheres estarem mais expostas à essa precariedade, há uma desproporção entre homens e mulheres. Embora a PEA masculina ter sido maior que a feminina em 2013 (56,3% contra 43,7%), as mulheres apresentaram uma maior participação nas situações ocupacionais mais precárias em relação aos homens. No âmbito dos rendimentos, Araújo e Lombardi (2013) através da inflação dos resultados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC –, acumulado entre setembro de 2009 a abril de 2012, demonstraram em seu estudo que, tanto no setor informal, quanto no setor formal, os homens ganhavam mais que as mulheres, sendo respectivamente, R\$ 5,03 e R\$ 4,44/hora no informal e R\$ 7,54 versus R\$ 6,74 no formal. Dados mais recentes do relatório do DIEESE (2023) mostram que, no 3º trimestre de 2022, mulheres com 14 anos ou mais, 47,9 milhões de mulheres estavam na força de trabalho, enquanto 41,8 milhões estavam fora dela e 43,3% estavam ocupadas no ramo informal, além

de ser importante destacar que, o rendimento médio real mensal das mulheres ocupadas no Brasil, era 21% menor do que o dos homens em 2022. Esses dados evidenciam a permanência de desigualdades de gênero na precariedade do trabalho e na remuneração.

Assim, a discussão apresentada nessa seção, de forma breve e resumida, sobre a questão da informalidade na vida das mulheres brasileiras, apesar de ser um tema complexo e que requer um debate mais aprofundado, não será detalhada neste trabalho por não ser o foco central da monografia, no entanto essa questão fica aqui assinalada para ressaltar o impacto da precariedade no mercado de trabalho feminino. Além dessa desigualdade estrutural que afeta as mulheres, a maternidade impõe uma camada extra de vulnerabilidade. De acordo com Sorj (2013), a condição de mãe fragiliza a posição laboral, pois, para conseguirem conciliar o cuidado dos filhos, muitas mulheres “preferem” trabalhos mais flexíveis e, na maioria deles, de caráter precário (Guiginski e Wajnman, 2019). Essas condições não apenas limitam as oportunidades de ascensão profissional, como também ampliam as barreiras no ingresso ao trabalho formal (Bruschini, 2007).

3.3 DIFERENÇAS SALARIAL E DE INSERÇÃO ENTRE MÃES E NÃO-MÃES

Esta seção busca discutir como a maternidade afeta a inserção das mulheres no mercado de trabalho, explorando as diferenças salariais entre mães e não-mães e o impacto do número e idade dos filhos. No capítulo anterior foi apresentado sobre a desigualdade salarial entre gêneros para clarear a ideia da penalidade da maternidade, agregando ao que foi discutido, nesta seção será demonstrado esse ônus em outro âmbito, na perspectiva da assimetria de rendimentos quando as mulheres têm filhos, ou seja, a diferença salarial entre mães e não-mães para captar a penalidade maternal por outro ângulo.

A penalidade salarial da maternidade é um fenômeno que se manifesta de diversas formas, incluindo a redução da participação no mercado de trabalho e as limitações salariais impostas às mães. Esse impacto pode variar de acordo com o número de filhos e a idade deles (Guiginski e Wajnman, 2019). Para as autoras, mulheres com um filho em idade pré-escolar apresentam uma redução de 52,2% nas chances de participar do mercado de trabalho, enquanto aquelas com dois ou mais filhos na mesma faixa etária enfrentam uma redução de 73,5%. Já para

mulheres com filhos em idade escolar, o impacto é menor, mas ainda relevante, a presença de um filho reduz a participação feminina no mercado de trabalho em 24,8% e, com dois ou mais filhos, essa redução chega a 34,4%. A presença de filhos acima de 12 anos também diminui a participação das mulheres, porém de modo menos expressivo em comparação aos filhos menores.

Um dos principais problemas a serem questionados da penalidade maternal é a relação filhos e emprego. Segundo dados do IBGE³, em 2019, 54,6% das mulheres de 25 a 49 anos que conviviam com crianças de até 3 anos estavam empregadas, em comparação com 89,2% dos homens na mesma situação. Ter filhos impacta diretamente no tempo dedicado ao trabalho remunerado, acarretando a diminuição dos salários femininos, principalmente em razão da diferença no tempo de trabalho doméstico não pago entre homens e mulheres.

TABELA 2 – NÍVEL DE OCUPAÇÃO DE MULHERES DE 25 A 54 ANOS DE IDADE (%), E PRESENÇA DE CRIANÇA DE ATÉ 6 ANOS DE IDADE NO DOMICÍLIO NO BRASIL ENTRE 2012 E 2022

Ano	Com Filho	Sem Filho
2012	55,1	64,7
2013	55,9	65,5
2014	56,3	66,0
2015	55,9	65,9
2016	56,0	65,0
2017	55,7	64,5
2018	56,8	65,4
2019	57,8	66,1
2020	51,1	60,5
2021	52,1	60,6
2022	56,6	66,2

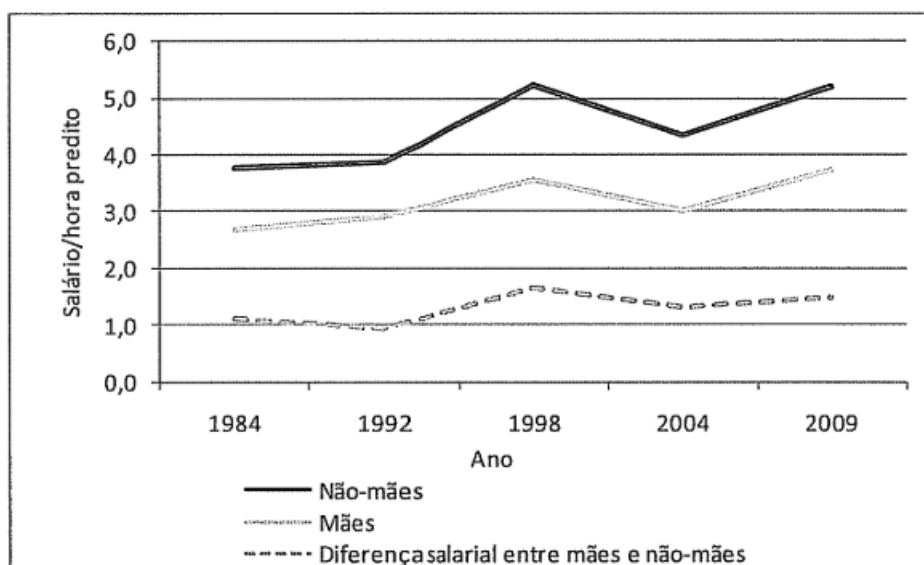
FONTE: Elaboração do autor (2024) com dados do IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2012 a 2022 (acumulado de primeiras visitas).

Dessa maneira, realizando a comparação direta entre mães e não-mães, de 25 a 54 anos, o nível de ocupação com base nos mesmos dados apresentados anteriormente, entre os anos de 2012 e 2022, o nível de ocupação das mulheres que possuem filhos foi, em média, de 55,4%, enquanto para as não-mães, tiveram um nível médio de ocupação de 64,6% como é demonstrado na tabela 2.

³<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=Mulheres%20recebem%2077%2C7%25%20do,grupos%20ocupac>

Já no âmbito da diferença salarial entre as mulheres que possuem filhos, Paulo (2013) faz uma análise entre os anos de 1984 e 2009, da diferença salarial por hora de mães e não-mães destacada no gráfico 2 abaixo.

GRÁFICO 2 – BRASIL: SALÁRIO/HORA PREDITO DAS MULHERES MÃES E NÃO-MÃES E DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MÃES E NÃO-MÃES 1984, 1992, 1998, 2004 E 2009



FONTE: Maira Andrade Paulo (2013, p. 51)

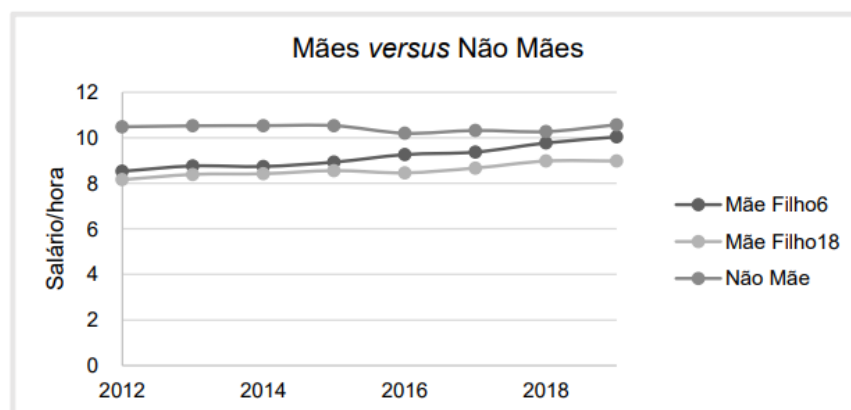
De acordo com os dados observados, em 1984 existia uma assimetria moderada, por volta de 1,0, mas ela quase dobrou em 1998, alcançando um valor próximo de 1,7. Apesar de uma leve recuperação para as mães em 2004, essa diferença volta para cerca de 1,6 em 2009. Nessa época, essa tendência de diferença salarial sugere que, apesar de uma modesta melhoria em determinados anos, as mães continuavam enfrentando obstáculos em suas remunerações. Ademais, embora os dados sejam mais antigos e apresente limitações, estes são importantes para ilustrar os diferenciais salariais entre mães e não-mães ao longo do período analisado.

Somada a essa análise, um estudo mais recente de Sousa e Aguiar (2022), a partir de dados da PNAD Contínua para os anos de 2012 a 2019, em que foram consideradas mulheres entre 14 e 65 anos de idade, confirma a persistência dessa penalidade salarial.

Entre os anos de 2012 e 2019, mulheres que tinham filhos entre 0 e 18 anos de idade, apresentaram uma média do salário/hora menor ao longo dos anos em comparação com mulheres sem filhos, conforme ilustrado no gráfico 3. Para as não-

mães, o salário/hora sempre se situou em torno de R\$10,00 e R\$11,00, em contrapartida para as mães esse valor se encontrou por volta de R\$9,00 durante o período analisado.

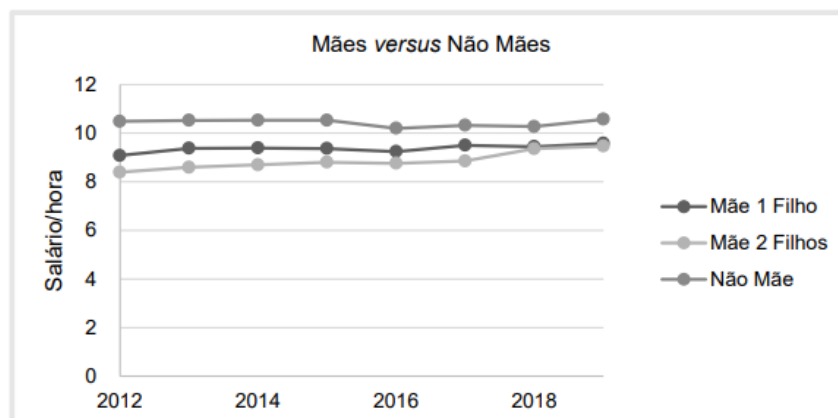
GRÁFICO 3 – MÉDIA DO SALÁRIO/HORA PARA AS MÃES SEGUNDO IDADE DOS FILHOS E NÃO MÃES, BRASIL, 2012-2019



FONTE: Sousa e Aguiar (2022, p. 305)

Sousa e Aguiar (2022), também investigaram sobre a diferença salarial entre mães e não-mães segundo a quantidade de filhos. Dessa maneira, somada às barreiras que surgem à inserção laboral pelo número de progêntos, as mulheres também são penalizadas em seus respectivos rendimentos conforme aumenta a quantidade de filhos como demonstrado no gráfico 4 abaixo.

GRÁFICO 4 – MÉDIA DO SALÁRIO/HORA PARA AS MÃES SEGUNDO QUANTIDADE DE FILHOS E NÃO MÃES, BRASIL, 2012-2019



FONTE: Sousa e Aguiar (2022, p. 306)

Ademais, para Sousa e Aguiar (2022), a maternidade pode impactar negativamente sobre a educação e comprometer as carreiras profissionais das mulheres. O hiato salarial entre mães e não-mães pode variar dependendo do nível de escolaridade das mulheres, assim como do número de filhos e da idade deles, considerando que crianças mais novas demandam de mais atenção.

Elas ainda discutem a questão do nível educacional, destacando que quanto maior o nível de escolaridade das mulheres, menor tende a ser o número de filhos. Conforme Souza (2016), com o aumento do nível de escolaridade, muitas optam por ter menos filhos e adiam a maternidade para priorizar a formação e o desenvolvimento profissional. Esse fato se evidencia por meio da pesquisa de Kunde et al. (2023), que foi conduzida por entrevistas para entender a real situação da questão da penalidade da maternidade, umas das entrevistadas relatou que a gravidez impossibilitou a conclusão do doutorado, acarretando o impacto indireto de sua remuneração futura. A entrevistada em questão, foi prejudicada pela maternidade, uma vez que ao não obter o título de doutorado, não teve sua demanda de aumentar a carga horária e consequente remuneração atendida. Outras participantes do estudo, também relataram que optaram pela redução da carga horária para conciliar o trabalho e cuidados maternos, sendo novamente penalizadas pela maternidade em suas respectivas remunerações.

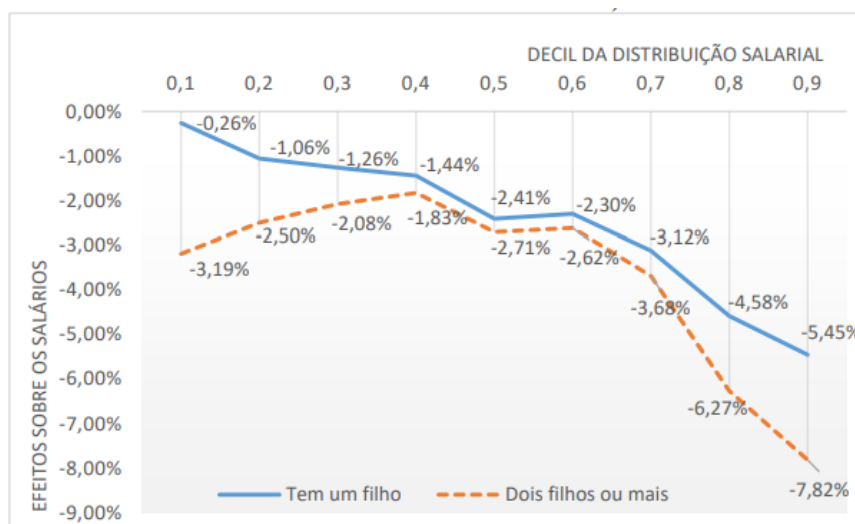
Machado (2021) ainda observa que, existe uma correlação negativa entre fecundidade e oferta de trabalho ou participação, mulheres que priorizam um alto padrão de consumo tiveram preferências fracas pela fecundidade, destacando assim, a relevância da renda permanente, em outras palavras, o rendimento esperado ao longo da vida, que impacta diretamente na decisão de participar no mercado de trabalho. Assim, segundo Paulo (2013), para as mulheres que participam dos quartis mais baixos de renda, não há um impacto significativo com o nascimento de um filho no retorno salarial, não obstante, para mulheres com grandes habilidades, a presença de filhos interfere expressivamente na vida laboral e no salário. A autora também acrescenta, argumentando que, ao longo dos anos analisados, entre 1984 a 2009, a assimetria salarial aumentou entre mães e não-mães, refletindo dessa maneira, um possível aumento no custo de oportunidade para as mulheres terem filhos.

Souza (2016) demonstra esse dilema entre investimento em capital humano e maternidade, principalmente para as mulheres que se encontram nos decis superiores de renda no gráfico 5.

Dessa forma, pode-se concluir que os maiores efeitos da penalidade maternal são sentidos nos últimos decis salariais, de modo que essa disparidade alcança a quase 3 pontos percentuais mais quando as mulheres têm mais de 1 filho, tanto no primeiro quanto último decil condicional.

Assim, a maternidade penaliza as mulheres em diversos segmentos, seja pela desigualdade salarial entre mães e não-mães, seja pela quantidade de filhos que também prejudica elas na inserção laboral e no quesito de rendimentos, seja pela razão de as mulheres optarem por trabalhos mais flexíveis para conciliar com o cuidado dos filhos, seja de renunciar os estudos devido ao início da maternidade. Essa perda de capital humano gerada do distanciamento de atividades que propiciam a qualificação de maior qualidade para inserção profissional, impactando nos salários futuros dessas mulheres (Kunde et al., 2023).

GRÁFICO 5 – EFEITOS DE UM FILHO OU DOIS FILHOS OU MAIS EM TODA A DISTRIBUIÇÃO SALARIAL DAS MULHERES – BRASIL, 2014



FONTE: Paola Faria Lucas de Souza (2016, p. 64)

Em detrimento do custo de oportunidade entre a maternidade e vida profissional no Brasil, as políticas públicas têm um papel fundamental para auxiliar na redução desse custo. Como afirmam Queiroz e Aragon (2015), o acesso a creches colabora para aumentar a inserção feminina no mercado de trabalho, além

das creches, outra política pública existente no Brasil é a licença-maternidade, esta que visa à proteção da mulher no emprego durante e após a gravidez, e em países em que a licença é remunerada, a probabilidade de a mulher retornar ao mercado laboral devido à licença é aumentada (Alves; Pazello; Scorzafave, 2017). Dado a importância das políticas públicas garantidas pela constituição legisladora e trabalhista brasileira, o próximo capítulo tem o intuito de abordar esse tema para compreender de que maneira essas políticas atuam no Brasil e como podem auxiliar as mulheres com esse dilema gerado pela maternidade.

4 POLÍTICAS PÚBLICAS

Com a discussão do contexto da situação das mulheres no mercado de trabalho e todos os agravantes da precária inserção delas nesse meio, torna-se evidente que intervenções públicas são essenciais para enfrentar essas disparidades. Entre as recentes iniciativas no Brasil, destaca-se a aprovação, em dezembro de 2024, do Projeto de Lei 5.791/2014⁴, que institui a Política Nacional de Cuidados, que tem como objetivo incentivar o setor privado a facilitar a compatibilização entre o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares. Este marco representa um passo fundamental para promover a corresponsabilização das tarefas domésticas entre homens e mulheres, principalmente a dos homens, visando a diminuição da sobrecarga de trabalho não remunerado que recai sobre as mulheres.

No entanto, para que mudanças estruturais como as propostas pela Política Nacional de Cuidados sejam efetivas, é imprescindível que estejam associadas com outras medidas que já desempenham um papel relevante no suporte para as mulheres, principalmente as mães.

Assim, o presente capítulo irá discutir em um primeiro momento sobre a licença-maternidade, uma das principais políticas que atenuam o ônus maternal, sendo destacado seu funcionamento e relevância. Na sequência, será apresentada a licença-paternidade para avaliar o papel dos pais, que é fundamental para reduzir a sobrecarga de trabalho doméstico e cuidado dos filhos que recaem sobre as mulheres. E finalmente será debatido sobre as creches, outro fator crucial, especialmente para as mães de crianças em idade pré-escolar, cujo cuidado demanda mais esforço e tempo, seguida com uma comparação entre o Brasil e alguns países europeus que apresentam políticas públicas voltadas ao concílio entre trabalho e maternidade mais desenvolvidos e que, têm papel destaque na vida das mulheres.

⁴ <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/12/05/vai-a-sancao-a-politica-nacional-de-cuidados>

4.1 LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade, introduzida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, estabelecia a licença quatro semanas antes e oito semanas após o parto, garantindo o salário integral, e no caso de aborto não criminoso, era reivindicável o repouso remunerado de duas semanas, assegurando o direito de retornar à sua posição que exercia prévia ao afastamento (Ansiliero e Rodrigues, 2007).

De acordo com a Constituição Federal, conforme o Artigo 71 da Lei nº 10.710/2003:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997).

Art. 71-A. Parágrafo único. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. (BRASIL, 2003).

A licença-maternidade se faz essencial na vida das mulheres por diversos motivos. A política auxilia na redução o custo de oportunidade de se afastar temporariamente do trabalho, permitindo que as mulheres preservem seu emprego e mantenham seu salário, o que impacta diretamente na sua segurança financeira e na capacidade de conciliar trabalho e família. Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) complementam afirmando que a licença pode ter um efeito positivo sobre os salários femininos na medida em que contribui para a permanência das mulheres no emprego e no mercado de trabalho, evitando que elas precisem deixar a força de trabalho a cada vez que tiverem filhos. Ao garantir a permanência no emprego e no mercado de trabalho, a política possibilita que as trabalhadoras mantenham e ampliem suas habilidades e experiência, promovendo assim o acúmulo de capital humano, que depende da continuidade no vínculo empregatício e do tempo de trabalho ativo.

Ainda segundo eles, a probabilidade de deixar o emprego para fora da força de trabalho é muito maior entre as mulheres do que entre os homens. Nesse ponto, Alves, Pazello e Scorzafave (2017) avaliam o impacto da licença-maternidade no retorno da mulher ao mercado de trabalho, entre 2002 e 2013, sendo que no quadro geral, caso a mulher possua direito da licença, a probabilidade de retornar ao

ambiente profissional aumenta, em média, 20,35%. Em termos comparativos, as mulheres que têm direito a usufruir a política apresentaram 13,6% de probabilidade a mais de retornar ao emprego em relação àquelas que não podem utilizar da licença e, houve um impacto ainda maior para as mulheres com filhos que não tinham acesso a licença, de cerca de 19% a menos de chance de estarem trabalhando, em comparação a mulheres que não têm filhos e também não possuíam direito a licença-maternidade.

Conforme Alves, Pazello e Scorzafave (2017), a licença é um direito da mulher que visa protegê-las durante a gravidez e após a maternidade, de forma que a legislação tem impacto no comportamento da inserção feminina, mas também na decisão de permanecer ou não na força de trabalho. Entretanto, como diz o Artigo 71-A da Constituição, o salário-maternidade é pago pela Previdência Social e só gozam do direito deste salário as mulheres que contribuem para o Regime Geral da Previdência Social reduzindo o escopo da licença enormemente dado o número de mães que estão inseridas na informalidade (Sorj, 2013).

Por assim dizer, a licença-maternidade tem um grande impacto no modo em como as mulheres se inserem no mercado de trabalho e está diretamente relacionado a questão de seguridade do emprego formal uma vez que, devido a gravidez precisam se afastar do trabalho para se dedicarem à maternidade. Porém, como já apresentado anteriormente, a licença-maternidade ainda enfrenta muitas limitações, principalmente por conta da questão da informalidade.

Nesse ponto, Sorj e Fraga (2022) fazem uma análise da proporção de contribuição à previdência social em 2017 em sua literatura. Conforme os autores, para ter acesso aos direitos garantidos pela licença-maternidade de 120 dias no Brasil, esta que pode ser ampliada para seis meses em alguns setores públicos e privados, é necessário contribuir com parte do salário ou dos ganhos mensais. Assim, decorrente dessa necessidade de contribuição, há uma disparidade entre a população que têm acesso ou não à licença-maternidade, de modo que, pessoas que estejam desempregadas e não têm condições de contribuir à previdência resultando em sua desproteção social.

De acordo com os autores, em 2017 apenas 37,4% das mulheres entre 16 e 49 anos contribuíam para a previdência social, ou seja, das 54.795.336 mulheres, apenas, 20.502.374 eram ocupadas contribuintes, com o restante das ocupadas, e aquelas que não estavam procurando trabalho, respectivamente, 10.161.226

(18,6%) ocupadas não contribuintes e 24.131.736 (44,0%) não ocupadas e que não estavam procurando trabalho, desprotegidas, de forma que o acesso à licença é impossibilitado para 52,8% dos homens e 62,6% das mulheres em idade reprodutiva entre 16 e 49 anos. Segundo o estudo, para além da questão de gêneros, há uma estratificação em diversos aspectos, seja de cor/raça, renda, idade e nível de instrução, sendo aqui importante destacar a questão educacional e de idade, há uma estratificação mais forte para as pessoas com menor nível de instrução, sendo que para os maiores níveis de instrução, as mulheres apresentam percentuais de contribuição menores comparativamente aos homens, e quanto ao aspecto da idade, a faixa etária com a maior contribuição foi de 30 a 39 anos, entretanto os grupos de 16 a 24 que apresentam altos níveis de fecundidade (Sorj, 2013) têm consideravelmente uma menor proteção quanto à licença. Além disso, conforme Welters (2019), mais da metade das jovens nessa faixa etária está fora dos estudos, principalmente as mulheres entre 20 e 24 anos (73,5%), como também mais da metade não está ocupada, ficando evidente a situação precária e desamparada de inúmeras mães no Brasil.

Dessa forma, fica claro que a informalidade das mulheres no mercado de trabalho tem um grande impacto negativo relativo ao acesso da licença-maternidade, principalmente para as mulheres mais educadas, pois é de se esperar que tenham salários mais elevados e com melhor qualidade, acarretando a um custo de oportunidade mais elevado de deixar o mercado de trabalho (Alves; Pazello; Scorzafave, 2017).

Dada a importância da licença-maternidade, conforme Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006), o alongamento desse direito que as mulheres contribuintes carregam, pode ser positivo dado que o custo em termos de distorções no mercado de trabalho não é significativo, além de trazer benefícios para desenvolvimento dos infantes com esse período a mais que passam junto de suas mães. Nesse sentido, em 2009, foi instituído o Programa Empresa Cidadã (PEC) pela Lei nº 11.770/2008, sancionada no segundo mandato do presidente Luís Inácio Lula da Silva, pelo Decreto nº 7.052/2009, que tem o objetivo de estender o período da licença-maternidade de 120 para 180 dias, de forma que, as empresas participantes que declararam Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) com base no Lucro Real podem deduzir do imposto devido a remuneração paga à trabalhadora durante os 60 dias de prolongamento do benefício.

Para Meireles, Freguglia e Corseuil (2017), através de sua avaliação do PEC, houve um impacto positivo nas contratações femininas, o aumento das contratações líquidas de mulheres nessa faixa etária demonstra que o programa não só beneficiou as mães, mas também contribuiu para uma maior inclusão feminina no mercado de trabalho. Com a extensão da política, houve uma queda nos salários das mulheres, possível com a expansão da oferta de trabalho trazida pelo aumento de contratações líquidas, porém apesar dessa limitação, o prolongamento da licença-maternidade tem o potencial de aumentar a participação feminina no âmbito laboral, sem comprometer significativamente as condições de empregabilidade das mulheres.

Nessa seção foram apresentados os impactos positivos trazidos pela licença-maternidade para as mulheres, assim como os desafios existentes na integração dessa política que não pode ser utilizada por mais de metade do público feminino brasileiro devido a informalidade fortemente presente no Brasil. Na sequência, a próxima seção retratará sobre a licença-paternidade, com o objetivo de enfatizar o papel dos pais no cuidado dos filhos e como podem reduzir a penalidade proveniente da maternidade através dessa licença, e como essas licenças se complementam.

4.2 LICENÇA-PATERNIDADE

Ao longo deste trabalho, já foi realizada uma longa abordagem sobre a sobrecarga do trabalho não remunerado. O interesse aqui é avaliar como através da licença-paternidade, os homens podem contribuir com a redução desse ônus que as mulheres carregam ao se tornarem mães.

Para apresentar o viés patriarcal existente na sociedade brasileira, conforme Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006), a legislação aos homens apenas cinco dias de licença-paternidade comparado aos 120 dias que as mulheres têm direito, desta forma, o Estado reconhece que a responsabilidade do cuidado dos filhos é predominantemente feminina, promovendo a persistência da divisão sexual das tarefas domésticas.

Essa disparidade temporal entre as licenças paternal e maternal, induz as empresas a realizarem uma discriminação estatística. Esse tipo de discriminação ocorre quando empregadores tomam decisões baseadas em generalizações sobre

um grupo, em vez de avaliar características individuais. Consequentemente, empresas acabam dando preferência para os homens ao invés de mulheres para ocupar determinadas posições, visto que, as mulheres têm seu vínculo empregatício menos estável devido a maternidade (Thomé, 2009).

Por esse motivo, para reduzir a influência do patriarcado e induzir a quebra de paradigmas, seria interessante a ampliação de dias da licença-paternidade para que os homens tenham mais oportunidades em participar da criação dos filhos. Marques (2015) afirma que o reconhecimento e ampliação da licença, tensiona a organização patriarcal clássica da divisão da responsabilidade feminina para com o cuidado dos filhos e o dever do homem de prover a renda. Assim, Almeida, Pereira e Ferreira (2016) quantificaram, conforme o Marco Legal da Primeira Infância (Lei n. 13.257/2016), os custos que o aumento de 5 para 20 dias da licença-paternidade causaria economicamente, e de acordo com os resultados, a extensão da política apresentaria um baixo custo, cerca de R\$100 milhões por ano, o que representa 0,01% da arrecadação federal em 2014.

Além do seu baixo custo de ampliação, a licença-paternidade traz consigo inúmeros benefícios, tanto para as mulheres quanto para os filhos.

- i. Garantia de vivência de novas masculinidades e de novas paternidades;
- ii. Saúde materna e infantil;
- iii. Promoção da equidade de gênero;
- iv. Reorganização sexual do mundo do trabalho;
- v. Conciliação (mais) equitativa das responsabilidades familiares e do trabalho entre homens e mulheres;
- vi. Educação e dos cuidados na primeira infância e na adolescência;
- vii. Desprivatização da esfera familiar e do exercício do cuidado. (Marques, 2015, p 254).

Thomé (2009) sintoniza com esses benefícios de Marques (2015), destacando que a licença-paternidade tem grande valor para a conciliação entre a vida familiar e a vida laboral, pois habilita uma melhor divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres. Almeida, Pereira e Ferreira (2016) acrescentam na discussão, segundo os autores, a interação inicial entre o pai com recém-nascido cria um vínculo que incentiva a participação paterna na educação, impactando positivamente o desenvolvimento sociocognitivo da criança, refletindo maior sucesso socioeconômico na fase adulta. Entretanto, conforme o relatório “Situação da Paternidade no Brasil”, realizado pelo Instituto Promundo em 2019, apenas 61% dos

pais tiraram licença remunerado, enquanto 38% não tiraram licença alguma e 1% dos pais tiraram licença sem remuneração.

Apesar de ser fundamental ampliar esse direito aos homens que podem se beneficiar de tal política, conforme visto anteriormente, as mulheres são responsáveis mais do que o dobro pelo trabalho doméstico e cuidado dos filhos, é preciso enfatizar o ponto que alguns homens podem gozar do benefício sem a utilização voltada para o cuidado efetivo dos filhos. Nos países nórdicos, conhecidos por políticas de parentalidade bem desenvolvidas, contam com uma história de mais de cem anos de política e no caso desses países, os pais podem dividir a licença com as mães, exceto períodos anteriores e posteriores à gravidez (Gupta; Smith e Verner, 2006), possibilitando e garantindo assim, uma participação mais ativa dos pais na criação dos filhos. Para Thomé (2009), a licença-paternidade, além de sua utilidade prática, tem uma relevância simbólica fundamental, pois enfatiza que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema que cabe somente às mulheres, habilitando os pais a se tornarem agentes da mudança dentro da organização social e contribuir para reduzir a penalidade maternal.

4.3 OFERTA DE CRECHES

As creches são fundamentais para auxiliar as mães a conciliarem a carreira profissional com a maternidade, pois elas habilitam as mães a terem uma maior flexibilidade quanto ao cuidado de seus filhos, principalmente no período em que as crianças exigem mais atenção, de 0 a 6 anos de idade.

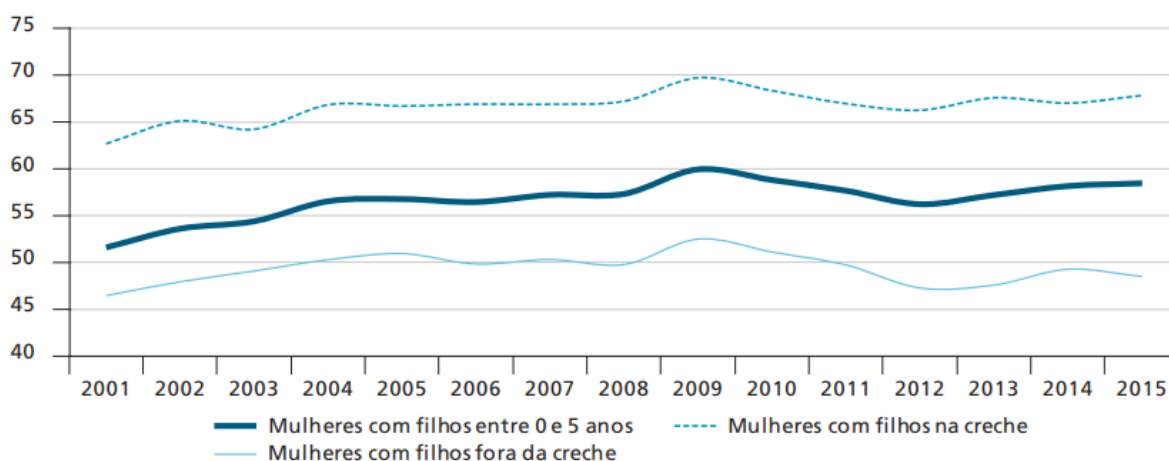
As creches são essenciais para o desenvolvimento e aproveitamento escolar das crianças, além de promover um ambiente seguro e de tranquilidade para os pais, quando estes estão cumprindo suas horas de trabalho (Yannoulas, 2002). Além disso, a literatura também aponta pontos positivos das creches, relacionando como esses arranjos aumenta a participação das mulheres no mercado de trabalho (Costa, 2007) (Queiroz e Aragón, 2015). Ademais, de acordo com o gráfico 6, a participação das mulheres no mercado de trabalho muda substancialmente conforme o filho que tenha entre 0 e 5 anos esteja inserido na creche ou não.

Assim, para Barbosa e Costa (2017), a presença de filhos pequenos é um fator preponderante da inserção feminina no mercado de trabalho, refletindo como o tempo necessário aos cuidados dos filhos, dado uma precária divisão sexual do

trabalho no âmbito familiar, poderia ser dedicado para o trabalho remunerado com uma maior introdução de creches de qualidade na sociedade brasileira.

No entanto, assim como as outras políticas públicas, a oferta de creches também incorre de desafios. De acordo com o Ministério da Educação (MEC), há cerca de 632 mil registros de crianças em fila de espera para creche, em todo o Brasil. Cerca de 2.445 municípios enfrentam problemas de fila de espera na educação infantil e dentre esses, 88% indicam que a principal causa é a falta de vagas. Em relação à pré-escola, existem 78 mil crianças sem frequentar essa etapa de ensino, sendo que metade delas não está matriculada também por falta de vagas disponíveis.

GRÁFICO 6 – BRASIL: TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR FILHOS NA CRECHE E FORA DA CRECHE (2001-2015) (EM %)



FONTE: Barbosa e Costa (2017, p. 27)

Portanto, a oferta de creches se faz essencial para o desenvolvimento saudável das crianças, mas também para a inclusão feminina no mercado de trabalho, possibilitando as mães terem sua penalidade maternal reduzida já que não precisariam cuidar em tempo integral dos filhos. Para reverter essa situação, algumas ações governamentais⁵ já foram tomadas, mas ainda sem processo de implementação como o novo Programa de Aceleração do Crescimento (Novo PAC) que prevê até 2026, a construção de 2.500 novas creches e pré-escolas por meio do

⁵ <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/agosto/levantamento-revela-disponibilidade-de-vagas-em-creches>

Programa e o Pacto Nacional pela Retomada de Obras da Educação Básica, que tem o objetivo de concluir obras paralisadas e inacabadas da educação básica.

Alguns países nórdicos, como é o caso da Noruega, já colhem os frutos desse investimento na primeira infância, políticas de apoio à paternidade somadas com oferta de creche resultaram em uma alta porcentagem de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho (World Economic Forum, 2018). Ademais, além dos benefícios diretos para as mães, a ampliação de vagas em creches tem um impacto profundo no desenvolvimento infantil, pois, principalmente para crianças expostas à ambientes socioeconômicos mais vulneráveis como em grande parte do território brasileiro, melhora os resultados físicos e cognitivos dos infantes resultando em uma maior preparação escolar (Donoghue, 2017) e consequentemente, menores índices de desigualdade ao longo de sua trajetória educacional. Portanto, o investimento em creches não é só essencial para as famílias, mas também como uma medida importante para garantir uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente monografia, foram retratados os condicionantes que geram as penalidades da maternidade na vida feminina e como esse ônus afeta a inserção de maior qualidade das mulheres no mercado de trabalho, assim como o mapeamento das políticas públicas que auxiliam a reduzir esse cenário prejudicial para as mulheres, principalmente para aquelas que são mães.

Socialmente, um dos maiores desafios relacionados à maternidade é a conciliação entre carreira profissional e a sobrecarga das responsabilidades dos afazeres domésticos. Embora, a participação masculina nas atividades domiciliares tenha aumentado timidamente no Brasil, as mulheres ainda se dedicam significativamente mais horas para a realização desses serviços não remunerados, mas essenciais para a manutenção do lar. Mesmo investindo mais em capital humano do que os homens (Nielsson e Steingrimsdottir, 2018), as mulheres enfrentam consequências dessa sobrecarga proveniente da dupla jornada de trabalho, como menor e mais precária inserção no mercado de trabalho, desigualdades salariais e barreiras à ascensão na profissional, comumente descritas como o “teto de vidro”. Esses fatores intensificam o dilema do trabalho e maternidade, tornando-o ainda mais complexo.

O contexto que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho se torna ainda mais desafiador quando elas têm filhos. Como discutido ao longo do trabalho, as mulheres lidam com disparidades salariais e menor inserção no mercado de trabalho comparativamente aos homens, e essa situação é agravada com os nascimentos dos filhos. Ficou evidente que a chegada e o número de filhos acarretam uma redução dos salários e menor participação na força de trabalho em comparação com as mulheres que não são mães. Dessa forma, há um enorme custo de oportunidade relacionado ao investimento de capital humano e carreira profissional com a escolha de ter filhos ou não, e esse custo é maior de acordo com o capital investido, principalmente as mulheres que pertencem aos decis mais altos de salário, ou seja, aquelas que recebem mais, são mais impactadas por essa escolha, o que se mostra um grande empecilho da inserção feminina no mercado de trabalho, pois mesmo subindo de posições e se destacando na carreira profissional, as mulheres que almejam ter filhos também precisam lidar com essa difícil decisão.

Considerando todas as penalidades que influenciam a trajetória profissional das mulheres, é de suma importância o papel das políticas públicas, como as licenças maternidade e paternidade, assim como a oferta de creches. Do exposto, a licença-maternidade é fundamental no auxílio ao retorno ao mercado de trabalho, porém com dois desafios importantes: primeiro, apenas uma parte das mulheres tem acesso a esse direito em função do alto nível de informalidade existente entre a população feminina; e o segundo, o período de licença-maternidade, de 120 dias, é muito mais longo do que o de licença-paternidade, de apenas 5 dias, reforçando a ideia de que o cuidado dos filhos é uma responsabilidade exclusiva das mulheres. Sendo que, a faixa etária entre 16 e 24 anos, que apresenta a maior taxa de fecundidade, têm um acesso relativamente menor a esse direito, o que se traduz em uma vulnerabilidade mais elevada desse grupo e apresenta indícios de mais atenção das políticas brasileiras em comparação aos outros grupos de idade, pois conforme o relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) de 2020, as mulheres e jovens desempenham um papel central no desenvolvimento econômico de longo prazo.

Assim como a licença-maternidade, a licença-paternidade é fundamental para reduzir o ônus que recai sobre as mães, ela habilita uma divisão sexual do trabalho mais igualitária, permitindo aos pais participarem mais ativamente do crescimento e cuidado dos filhos, portanto é fundamental ampliar o período de licença-paternidade, considerando que o custo dessa expansão é relativamente baixo em relação ao PIB brasileiro. Entretanto, é importante reconhecer que há um custo social relevante associado a essa medida, pois concomitantemente com a ampliação, há a necessidade da conscientização e a educação dos homens sobre a importância de sua participação nesse benefício. E do mesmo modo que a licença-maternidade, essa licença também apresenta desafios: além do seu curto período de utilização, há ainda uma grande parcela de pais que não utiliza do benefício, o que acaba concentrando a responsabilidade do cuidado majoritariamente nas mães.

Em face a esses desafios, é necessário criar incentivos para que mais pais tirem licença-paternidade e ampliar o acesso à licença-maternidade no Brasil, considerando que muitas mulheres ainda enfrentam dificuldades para usufruir desse direito. Essa abordagem permitiria que ambos, pai e mãe, participassem ativamente na criação dos filhos, promovendo uma divisão mais equitativa das responsabilidades familiares. Além disso, ao habilitar uma participação mais ativa e

de qualidade das mulheres no mercado de trabalho, seriam reduzidos os custos de oportunidade para elas e os pais seriam incentivados a se conscientizarem sobre a sobrecarga de trabalho que tradicionalmente recai sobre as mulheres, encorajando-os a se envolverem mais nas tarefas domésticas.

Fora as licenças, a oferta de creches também tem um papel chave para auxiliar as mulheres conciliarem a maternidade com o trabalho. As creches permitem que as mulheres deixem suas crianças sob os cuidados de profissionais e dediquem esse tempo para atividade remunerada. Além de oferecer essa possibilidade, a educação infantil é importante para o desenvolvimento sociocognitivo da criança e forma uma base de capital humano que contribui para um crescimento sustentável (OCDE, 2023). Assim, como ilustrado por Costa (2017), a frequência dos infantes na creche contribui para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. No entanto, apesar dos benefícios proporcionados pela oferta de creches traz, a realidade brasileira ainda está longe de alcançar um cenário ideal, com mais de 600 mil crianças aguardando uma vaga para frequentar uma creche. Diante desse problema, o Brasil já adotou algumas políticas para remediar a situação, no entanto, a questão não se limita apenas à criação de mais vagas em creches. É fundamental garantir que essas creches sejam oferecidas com serviços de alta qualidade, profissionais capacitados e uma estrutura adequada, para que o impacto no desenvolvimento infantil seja positivo e duradouro.

Embora nesta monografia tenham sido apresentados os condicionantes que geram as chamadas penalidades da maternidade e como elas afetam a inserção das mulheres no mercado de trabalho, além de políticas que atuam para reduzir esse ônus, há ainda espaços para uma investigação mais detalhada do impacto das creches e políticas de licença presentes no mercado de trabalho. Estudos futuros poderiam analisar o impacto de incentivos financeiros para as empresas, como o programa Empresa Cidadã, na ampliação das licenças, seus custos e retornos para os capitalistas e a taxa de adesão ao programa. Outro caminho interessante para enriquecer a discussão seria desenvolver novos estudos focados na comparação entre as políticas públicas brasileiras e as de países nórdicos e a França, países que se destacam pela promoção de igualdade de gênero. Esses estudos poderiam trazer os principais pontos positivos das políticas públicas desses países, adaptados ao contexto brasileiro, buscando soluções que melhorem as relações de gênero no país.

REFERÊNCIAS

- AGUILAR, Paula. **Pensar el cuidado como problema social**. Los derroteros del cuidado, p. 19-30, 2019.
- ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. **Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 33, n. 03, p. 495-516, 2016.
- ALVES, Bruna; PAZELLO, Elaine Toldo; SCORZAFAVE, L. G. D. S. **Retorno da mulher ao mercado de trabalho: Impacto da licença-maternidade**. ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, v. 45, p. 1-17, 2017.
- ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. **Histórico e evolução recente da concessão de salários-maternidade no Brasil**. Informe da Previdência Social, v. 19, n. 2, p. 1-9, 2007.
- ANTONETTE, Amanda Krein; ROHENKOHL, Júlio Eduardo. **Origens e influências da economia feminista: uma análise bibliométrica e de conteúdo**. Textos de Economia, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 1-28, jan./jul. 2020.
- BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo. **Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2017.
- BRASIL. Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e dispõe sobre o pagamento de benefícios de seguridade social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 ago. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.710.htm. Acesso em: 17 de outubro de 2024.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Levantamento revela disponibilidade de vagas em creches**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/agosto/levantamento-revela-disponibilidade-de-vagas-em-creches>. Acesso em: 25 out. 2024.
- BRITO, Thaís. **Taxa de fecundidade deve seguir em queda no Brasil**. G1 Ceará, Fortaleza, 14 mai. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2023/05/14/taxa-de-fecundidade-deve-seguir-em-queda-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 15 de abril de 2024.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de pesquisa, v. 37, p. 537-572, 2007.
- CARRASCO, Cristina. **Introdução: Para uma economia feminista**. SOS-Sempreviva Organização Feminista, 2005.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sérgio Pinheiro; GONZAGA, Gustavo. **Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

CEPAL. **Equidad, desarrollo y ciudadanía**. Visión global, tomo I. Segunda edição. Cidade do México: Alfaomega, 2000. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/f5cf92e9-0387-403a-a6e2-77a91c64436e>. Acesso em: 10 out. 2024.

COSTA, Joana Simões de Melo. **Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. 2007.

CUNHA, Marina Silva da; ROSA, Ana Maria Paula; VASCONCELOS, Marcos Roberto. **Evidências e fatores associados ao fenômeno de adiamento da maternidade no Brasil**. Revista brasileira de estudos de população, v. 39, p. e0187, 2022.

DIEESE. **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. Boletim Especial, n. 8, mar. 2024.

DONOGHUE, Elaine A.; AMERICAN ACADEMY OF PEDIATRICS. **Quality Early Education and Child Care From Birth to Kindergarten**. Pediatrics, v. 140, n. 2, e20171488, 2017.

FEIJÓ, Janaína; PINHO NETO, Valdemar; CARDOSO, Luísa. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho**. Blog do IBRE - FGV, 10 mai. 2022. Disponível em: <https://www.fgv.br/ibrc/publicacoes/maternidade-e-a-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 11 abr. 2024.

FERNANDES MATOS LIMA, Isabela; VERZOLA VAZ, Daniela; LEDI GONCALVES, Solange. **Maternidade, participação no mercado de trabalho e informalidade: um estudo de impacto para o período 2012-2019**. Available at SSRN 4220054, 2022.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros**. Revista de Economia Política, v. 38, n. 3 (152), p. 559-583, jul.-set. 2018.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?** Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais, n. 26, p. 79-104, 2019.

GOLDIN, Claudia. **A grand gender convergence: Its last chapter**. American economic review, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014.

GONÇALVES, Jeniffer; PETTERINI, Francis Carlo. **O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018**. Textos de Economia, v. 26, n. 1, p. 01-29, 2023.

GRECCO, Fabiana Sanches; DA COSTA FURNO, Juliane; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Por uma ciência econômica feminista**. Temáticas, v. 26, n. 52, p. 11-22, 2018.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos**. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 36, p. e0090, 2019.

HECKSHER, Marcos Dantas; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo. **De antes da gravidez até a infância: trabalho e estudo de mães e pais no painel da PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IPEA, 2020.

GUPTA, Nabanita Datta; SMITH, Nina; VERNER, Mette. **Child care and parental leave in the Nordic countries: a model to aspire to?**. IZA Discussion Paper Series, no. 2014. Bonn: IZA (Institute for the Study of Labor), 2006.

HIRATA, Helena. **O universo do trabalho e da cidadania das mulheres: um olhar do feminismo e do sindicalismo**. Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT, p. 13-20, 2004.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Outras formas de trabalho 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. [ISBN: 978-85-240-4454-0].

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Outras formas de trabalho 2018**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. [ISBN: 978-85-240-4485-4].

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022: Outras formas de trabalho**. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: [IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tabela 1.3 - Taxa de participação na força de trabalho para pessoas de 15 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo, segundo cor ou raça e grupos de idade - Brasil - 2022**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 3 dez. 2024.](https://loja.ibge.gov.br/pnad-continua-outras-formas-de-trabalho-2022.html#:~:text=Detalhes,Interno%20Bruto%20%2D%20PIB%20do%20Pa%C3%ADs. Acesso em: 29 setembro de 2024.</p>
</div>
<div data-bbox=)

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Taxa de Ocupação Feminina: 2000 e 2010**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,-3,128,129&ind=4728>. Acesso em: 5 dez. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza. Acesso em: 12 abril de 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Women in Business and Management: The Business Case for Change**. Geneva: ILO, 2019.

JARNESTAD, Johan. **Married women in work [Figura]**. In: THE NOBEL PRIZE. The Prize in Economic Sciences 2023 - Press Release. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SØGAARD, Jakob Egholt. **Children and gender inequality: Evidence from Denmark**. American Economic Journal: Applied Economics, v. 11, n. 4, p. 181-209, 2019.

KON, Anita. **A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho**. Brazilian Journal of Political Economy, v. 22, n. 3, p. 473-490, 2002.

KUNDE, Simone et al. **MOTHERHOOD PENALTY E CULTURA ORGANIZACIONAL: O EFEITO DA MATERNIDADE NA CARREIRA DOCENTE**. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 10, n. 3, p. 433-480, 2023.

LEONE, Eugenia Troncoso. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal**. ILO, 2010.

LIMA, Isabela Fernandes Matos; VAZ, D.; GONÇALVES, S. **Penalidade pela maternidade no mercado de trabalho brasileiro**. Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos, v. 19, 2022.

MACHADO, Fernando A. et al. **Absorção ocupacional e salários de mulheres mães e não-mães no Brasil**. Revista Observatório de las Ciencias Sociales em Iberoamérica, v. 2, n. 7, 2021.

MARQUES, Stanley Souza. **Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade**. Gênero & Direito, v. 1, p. 241-260, 2015.

MEIRELES, Débora Chaves; FREGUGLIA, R. S.; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. **Programa Empresa Cidadã: Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores**. ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, v. 45, p. 1-17, 2017.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. **Mensurar o trabalho não pago no Brasil: uma proposta metodológica**. Economia e Sociedade, v. 30, p. 187-210, 2021.

MOTA-SANTOS, Carolina; DE AZEVEDO, Alcinéia Parreiras; LIMA-SOUZA, Érica. **A Mulher em tripla jornada: Discussão sobre a divisão das tarefas em relação ao companheiro**. Revista Gestão & Conexões, v. 10, n. 2, p. 103-121, 2021.

NIELSSON, Ulf; STEINGRIMSDOTTIR, Herdis. **The signalling value of education across genders**. *Empirical Economics*, v. 54, p. 1827-1854, 2018.

OLIVEIRA, Silvana Corrêa et al. **Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura**. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011.

OLIVERA, Margarita; VIEIRA, Clarice; BAETA, Fernanda. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista**. *TD Instituto de Economia*, v. 21, 2021.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Financing and delivering early childhood education and childcare across levels of government**. *OECD Journal on Budgeting*, Volume 2023, Issue 2.

PAULO, Maira Andrade. **A maternidade, o momento do nascimento do primeiro filho e a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil: uma análise do salário e da adequação escolaridade/ocupação por grupos socioeconômicos**. 2013. Tese (Doutorado em Demografia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

PEREIRA, Sandra de Oliveira Gomes; CABRAL, José Pedro Cabrera. **Informalidade e crise do emprego no Brasil**. *Humanidades & Inovação*, v. 6, n. 18, p. 92-102, 2019.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **The Futures Report: Making the AfCFTA Work for Women and Youth**. UNDP, 2020.

PROMUNDO-BRASIL. **A Situação da Paternidade no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Instituto Promundo, 2016. 144 p.

QUEIROZ, Vívian dos Santos; ARAGÓN, Jorge Alberto Orellana. **Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras**. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, v. 45, p. 787-819, 2015.

RAMOS, Daniela Peixoto. **Pesquisas de usos do tempo: um instrumento para aferir as desigualdades de gênero**. *Revista Estudos Feministas*, v. 17, p. 861-870, 2009.

SENADO FEDERAL. **Vai à sanção a Política Nacional de Cuidados**. Portal de Notícias, 05 dez. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/12/05/vai-a-sancao-a-politica-nacional-de-cuidados>. Acesso em: 14 dez. 2024.

SILVA GOMES, Patricia; BATISTA PAMPLONA, João. **ENVELHECIMENTO POPULACIONAL, MERCADO DE TRABALHO E POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO NO BRASIL**. *Revista Economia & Gestão*, v. 15, n. 41, 2015.

SORJ, Bila. **Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil**. Cadernos de pesquisa, v. 43, p. 478-491, 2013.

SOUZA, Paula Faria Lucas de. **Efeitos da maternidade e do casamento sobre o diferencial de salários entre gêneros no Brasil para o ano de 2014**. 2016. 111 f. Tese (Doutorado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia - CAEN, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **A economia feminista e a crítica ao paradigma econômico predominante**. Tematicas, v. 26, n. 52, p. 135-166, 2018.

TEIXEIRA, Marilane. **As contribuições da economia feminista para a construção de um pensamento crítico**. Revista Economistas + mulher economista e diversidade, Conselho Federal de Economia - COFECON, Ano XV, n. 51, jan./mar. 2024.

THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES. **Scientific Background to the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023**. Stockholm: The Committee for the Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel, 2023.

THOMÉ, Candy Florêncio. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez. 2009.

TOMAZ DE SOUSA, Daniel; SILVA DE AGUIAR, Maria Adreciana. **DIFERENÇA SALARIAL DEVIDO À MATERNIDADE SEGUNDO NÍVEL EDUCACIONAL**. RDE-Revista de Desenvolvimento Econômico, v. 3, n. 50, 2022.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP). **Tackling Social Norms: A Game Changer for Gender Inequalities**. New York: UNDP, 2020. Disponível em: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdperspectivesgsni.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, v. 22, p. 765-790, 2013.

VIECELI, Cristina Pereira. **A economia feminista: um novo olhar sobre a realidade econômica**. DM Tem Debate, 02 ago. 2024. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/a-economia-feminista-um-novo-olhar-sobre-a-realidade-economica/>. Acesso em: 5 dez. 2024.

WELTERS, Angela. **Desigualdades de gênero e inatividade: um estudo sobre as jovens mulheres brasileiras**. In: Congresso da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, Campinas. 2019.

WELTERS, Angela. **Questões de gênero no Brasil contemporâneo**. In: SALOMÃO, Ivan Colangelo; CORREIA, Fernando Motta; VALE, Vinícius de Almeida (orgs.). *O Brasil no século XXI*. Curitiba: Edição Independente, 2022. p. 335-366.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Nordic countries are the best place to be a woman**. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/nordic-countries-women-equality-gender-pay-gap-2018/>. Acesso em: 25 out. 2024.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Centro Feminista de Estudos e Assessoria; Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, 2002.