



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA-UNB
FACULDADE DE ECONOMIA, CONTABILIDADE, ADMINISTRAÇÃO E
GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho:
Monopsônio e Inelasticidade da Oferta de Trabalho Feminina

Gabrielle Araújo César

22/1003476

Departamento de Economia

Orientador: Prof. Carlos Alberto Ramos

Brasília

2023

Gabrielle Araújo César

**Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho:
Monopsônio e Inelasticidade da Oferta de Trabalho Feminina**

Monografia apresentada ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília (UnB) como requisito à obtenção do grau de bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Ramos

Brasília

2023

Gabrielle Araújo César

Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho: Monopsônio e Inelasticidade da Oferta de Trabalho Feminina

Monografia apresentada ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília (UnB) como requisito à obtenção do grau de bacharel em Ciências Econômicas.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Alberto Ramos

Orientador

Prof.^a Dra. Geovana Lorena Bertussi

Professor(a) Convidado(a)

Brasília

2023

SUMÁRIO

Introdução.....	6
Capítulo I - Discriminação Econômica da Mulher: Marcos Teóricos	8
I.I Discriminação: Visão Econômica.....	8
I.II Modelo de Discriminação de Gary Becker	12
I.III Poder de Fixação Monopsonista dos salários pelo empregador	13
Capítulo II - Limitada Sensibilidade da Oferta de Trabalho Feminina	16
II.I Elasticidade Salarial	16
II.II Inelasticidade Salarial Feminina.....	17
II.III Mobilidade Profissional	19
Capítulo III - Discriminações Taste-Based, Estatística e Implícita	21
III.I Viés teórico dos modelos de discriminação e método de mensuração	21
III.II Discriminação por gosto (Taste-Based)	23
III.III Discriminação Estatística.....	23
III.IV Discriminação Implícita.....	25
Capítulo IV - Papel Social Feminino Afetando Educação e Carreira	27
IV.I Contexto do Mercado de trabalho e Cargos	27
IV.II Restrição Cultural na Formação Educacional	28
IV.III Carreira, Subemprego e Desemprego	30
IV.IV Dupla Jornada	31
Capítulo V - Combate e Intervenção Governamental.....	34
V.I Alocação ineficiente de recursos escassos (talento humano).....	34
V.II Implementação de igualdade legislação salarial.	35
V.III Modelos de intervenção	36
Conclusão	39
Referências Bibliográficas	40

Introdução

A disparidade salarial entre mulheres e homens com características semelhantes, *ceteris paribus*, atingiu no Brasil cerca de 22% em 2022, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Embora tenha relativamente diminuído a diferença de salários entre os gêneros ao longo do tempo no aspecto global, as mulheres continuam recebendo menos que os homens. A existência de uma lacuna na remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores é normalmente atribuída à discriminação por parte do empregador (Hirsch, 2016).

Os empregadores lucram com essa discriminação contra as mulheres, que possuem oferta de trabalho para o empregador único mais inelástica em relação aos salários do que os homens (Hirsch, 2016).

Modelos econômicos tentam explicar a forma com que o contratante raciocina para a sua escolha. Os clássicos definem dois tipos de atitudes discriminatórias, a chamada Taste-based do modelo de Becker (1957), e a discriminação estatística (Phelps, 1972; Arrow, 1973; Aigner, Cain, 1977). Mas além dessas definições, o modelo mais atual (discriminação implícita) envolve a psicologia e a sociologia para explicar a tomada de decisão do empregador (Oaquim et al., 2020).

O objetivo da monografia é fazer uma resenha da literatura sobre a discriminação de gênero no mercado de trabalho a fim de discutir as causas dos diferenciais salariais marcados por estereótipos discriminatórios. Medidas políticas que dão suporte a entrada e permanência das mulheres no mercado terão seus pontos argumentados. As legislações de igualdade salarial, que impedem injustiças explícitas dentro das empresas, também serão estudadas.

Dado o objetivo, essa monografia será estruturada da seguinte forma. O primeiro capítulo faz uma resenha das principais intuições da definição de discriminação de gênero, mencionando as vantagens do empregador em lucrar em cima da fixação dos salários para categorias minoritárias. Afunilando o tema, o capítulo II trata da sensibilidade salarial feminina limitada como um empecilho para a igualdade salarial de gênero. O capítulo III coloca em tópicos os tipos de discriminação que os modelos clássicos e modernos preveem, assim como suas justificativas e impactos dessa desigualdade no mercado de trabalho e na sociedade. O capítulo IV discorre sobre o viés histórico, cultural e geográfico visando estudar as justificativas que as literaturas trazem sobre a origem do estereótipo formado do papel da mulher na sociedade. No último

capítulo, os meios governamentais de intervir nesse tipo de discriminação terão seus prós e contras discorridos procurando entender as formas de decisão política para o combate desse problema.

Capítulo I - Discriminação Econômica da Mulher: Marcos Teóricos

Nesse primeiro capítulo serão abordadas as principais intuições da definição de discriminação de gênero, assim como o modelo da teoria de Gary Becker e suas evidências empíricas, além do papel do monopólio para a ocorrência deste fato.

A primeira seção visa expor a visão econômica da diferença salarial no mercado de trabalho marcada por tratamentos discriminatórios advindos do empregador, além dos dados observados em pesquisas em relação aos países da OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development) que apresentam o diferencial na remuneração entre os gêneros.

Seção dois exhibe a teoria por trás do tema por meio de um modelo de discriminação em um mercado competitivo formalizado pelo economista Gary Becker via equações de utilidade e produtividade das firmas.

A terceira seção desenvolve sobre a relação do mercado monopsonista com o poder de fixação salarial que o empregador tem nesses mercados, indiciando uma menor elasticidade salarial feminina. O capítulo termina com conclusões acerca do tema e considerações finais, que dão procedência aos tópicos que serão abordados ao decorrer desse trabalho.

I.I Discriminação: Visão Econômica

Detectar diferenças salariais entre raças, idade, nacionalidade e gênero é menos complexo que atribuir esse fator a discriminação por parte do empregador. Com uma comparação da média de salários desses grupos conseguimos identificar as diferenças empíricas, já o motivo da ocorrência desses fatos é velado e se configura por diversos meios.

Na literatura econômica, a ação discriminatória é tida como um tratamento desigual baseado no estereótipo do indivíduo (Lang e Spitzer, 2020). Com a hipótese *ceteris paribus* (todo o mais constante) se torna possível evidenciar essa conduta, ou seja, pessoas com nível educacional, qualificação e ocupação semelhantes no mercado de trabalho são vistas e julgadas de modo diferente devido a características, comumente desvalorizadas.

Alguns autores relacionam essa situação no mercado imperfeito com as vantagens que o empregador tem em lucrar com a fixação dos salários para as categorias minoritárias (Sevilla, 2020; Hirsch, 2016). Eles se beneficiam com o custo de oportunidade de oferecer baixos salários e lucrar mais, ao invés de oferecer altos salários lucrando menos.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o gênero feminino agregado a todas as outras categorias (raça, idade, nacionalidade) é o que possui maior desvantagem no mercado de trabalho.

A figura abaixo, retirada do estudo “Global Gender Gap Index” (World Economic Forum, 2022), traz estatísticas para as piores colocações em quesito de paridade salarial entre os gêneros masculino e feminino no mundo.

Em que os países são classificados entre 0 e 1, onde 0 é a menor colocação, ou seja, o país é menos igualitário no quesito salarial em relação ao gênero do indivíduo e 1 é a maior colocação possível, que indica total paridade salarial entre os gêneros no país, conforme a figura 1:

Figura 1- The Global Gender Gap Index 2022 rankings

Rank	Country	Score		Score change
		0-1		2021
1	Iceland	0.908		+0.016
2	Finland	0.860		-0.001
3	Norway	0.845		-0.004
4	New Zealand	0.841		+0.001
5	Sweden	0.822		0.000
6	Rwanda	0.811		+0.006
7	Nicaragua	0.810		+0.015
8	Namibia	0.807		-0.002
9	Ireland	0.804		+0.005
10	Germany	0.801		+0.005
137	Qatar	0.617		-0.007
138	Benin	0.612		-0.041
139	Oman	0.609		0.000
140	Algeria	0.602		-0.030
141	Mali	0.601		+0.010
142	Chad	0.579		-0.014
143	Iran, Islamic Republic of	0.576		-0.005
144	Congo, Democratic Rep.	0.575		-0.001
145	Pakistan	0.564		+0.008
146	Afghanistan	0.435		-0.009

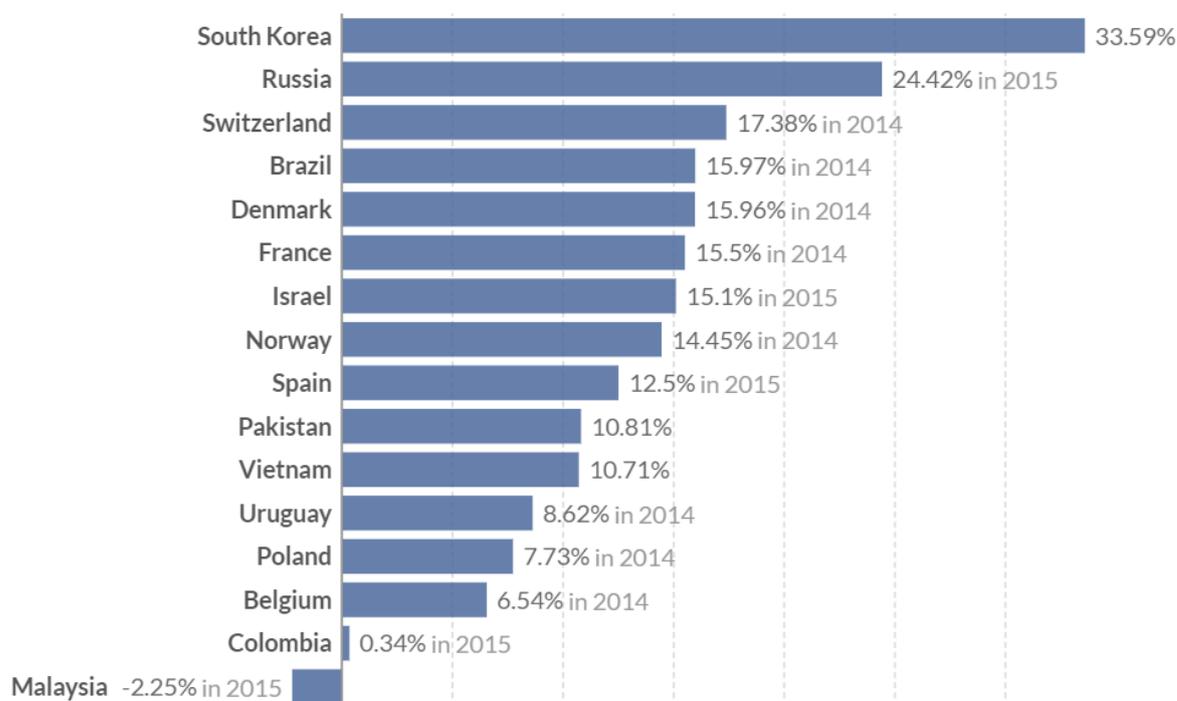
World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2022

Nessa tabela é possível observar que Afeganistão, Paquistão, República do Congo e Irã ficaram nas piores posições no ranking mundial em 2022, portanto possuem menor paridade salarial no mercado de trabalho. Em contrapartida, o país que mais constatou paridade salarial entre os gêneros foi a Islândia (0.908), o que diz muito sobre a relação com as variáveis: educação, empoderamento político, saúde e bem-estar. As quais possuíram altos índices nesse país segundo a mesma pesquisa. O Brasil ficou em nonagésimo quarto lugar com uma paridade salarial entre os gêneros de 0.696 no ranking desse ano.

Esse estudo torna evidente o hiato salarial entre homens e mulheres, cujo índice é em muitos países bastante expressivo. Muitas outras pesquisas realizadas por órgãos governamentais e privados comprovam uma realidade de disparidade salarial no mundo. Como a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) “Unadjusted gender gap in average hourly wages” (Ortiz e Roser, 2016), que por meio de dados mostra a

disparidade de gênero não ajustada nos salários médios por hora, de acordo com o gráfico da figura 2:

Figura 2- Disparidade entre homens e mulheres nos salários médios por hora

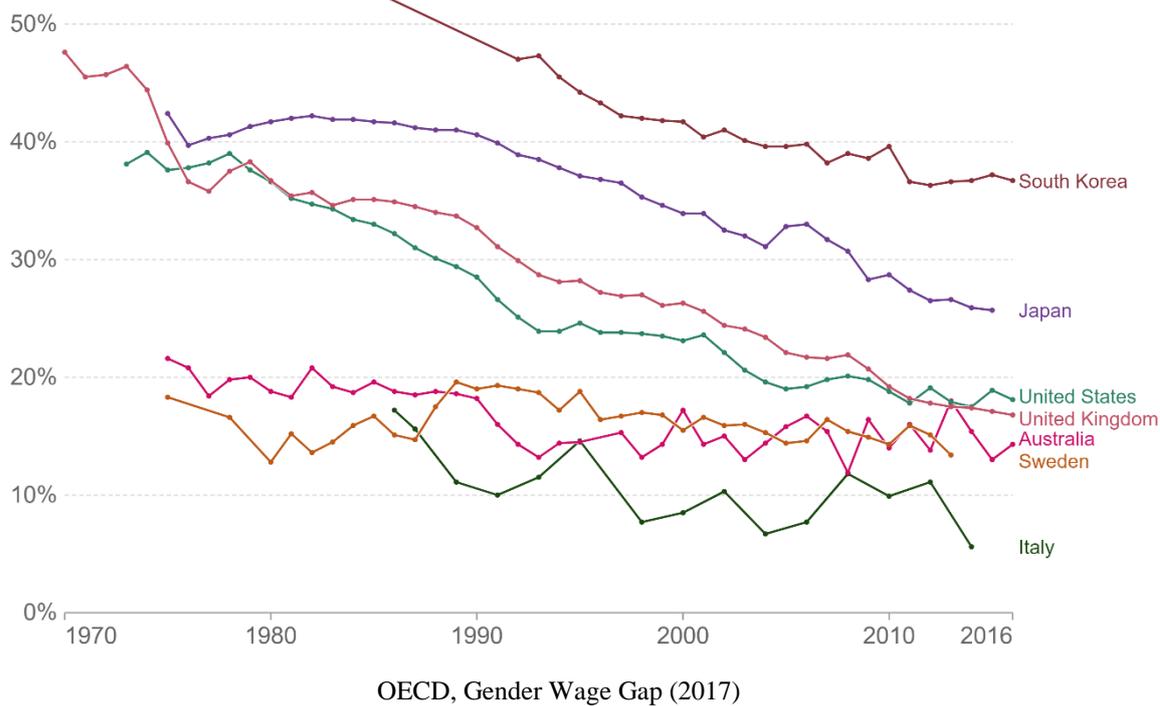


International Labour Organization (2016)

Nessa pesquisa observa-se que na Korea do Sul a disparidade salarial entre os anos de 2013 e 2014, era a maior entre os países da OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). Porém, a Malaysia se destaca por possuir indicador negativo (-2,25%), o que significa que homens ganham menos que mulheres, o que é distinto em relação à maioria dos países.

Os resultados como o da Noruega mostram que em 2014 a disparidade média por hora era de 14,45%, mas comparando os resultados com o estudo anterior (figura 1), esse país em 2022 conseguiu alcançar o terceiro lugar no ranking mundial de paridade salarial, o que significa que houve uma evolução ao decorrer do tempo.

Outro estudo que comprova o “Gap” salarial é o da Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) “Unadjusted gender gap in median earnings” (Ortiz e Roser, 2016), que comparam dados dos anos de 1970 até 2016 da diferença entre os rendimentos medianos entre homens e mulheres em relação ao rendimento mediano dos homens por país, conforme o gráfico da figura 3:

Figura 3- Disparidade entre homens e mulheres nos rendimentos medianos

A diferença entre os anos é notavelmente decrescente em alguns países, como no Reino Unido (United Kingdom), em que o índice em 1970 era cerca de 50% e em 2016 chegou a 17%. Isso pode ser resultado de intervenções governamentais que foram marcantes globalmente nesse país, que serão debatidas nos próximos capítulos.

I.II Modelo de Discriminação de Gary Becker

A proposta de Gary Becker no livro “A Economia da Discriminação” (1957) para um modelo de discriminação supõe que em um mercado competitivo os agentes são racionais e agem de acordo com suas preferências, e conseguem maximizar suas utilidades discriminando outros indivíduos.

Esse comportamento do empregador pode ser dado com a seguinte função de utilidade:

$$U = f(\pi, H, M) \quad (1)$$

Onde a utilidade dele é uma função do nível de Lucro (π) e do percentual de Homens (H) e mulheres (M) trabalhadores. Então, a utilidade marginal dos lucros é dada por $\frac{\partial U}{\partial \pi} > 0$ e a utilidade marginal de empregar trabalhadoras mulheres é dada por $\frac{\partial U}{\partial M} < 0$.

O modelo implica que ambos os gêneros são substitutos perfeitos. E a função da mão-de-obra é da seguinte forma:

$$Y=Y(L)=Y(H+M) \quad (2)$$

Em que y é o produto e L é a mão de obra. Então para maximizar o problema do empregador discriminador, Becker segue da seguinte forma:

$$\pi = PY(L) - W_H H - W_M M - d \left(\frac{M}{H} \right) \quad (3)$$

Na equação (3) a variável W_H é o salário dos trabalhadores do sexo masculino e o W_M do feminino, e P é o preço do produto, e d é o coeficiente de aversão ao sexo feminino, o qual determina o grau de discriminação. Tendo que PM_H é a produtividade marginal de homens e PM_M de mulheres, com isso tem-se:

$$PM_H + d \left(\frac{M}{H^2} \right) = W_H \quad \text{e} \quad PM_M - \frac{d}{H} = W_M \quad (4)$$

Pode-se observar que para um empregador discriminador ($d > 0$), os salários masculinos seriam maiores que sua produtividade marginal, enquanto para as mulheres a remuneração seria menor, abaixo da produtividade marginal delas. Por meio dessa formulação, Becker conclui que o grau de concorrência do mercado causa grandes efeitos na discriminação de gênero. Esse modelo considera que o tratamento do empregador é marcado pelas suas preferências, nos capítulos adiante outros modelos em que a base da discriminação tem diferente viés serão argumentados.

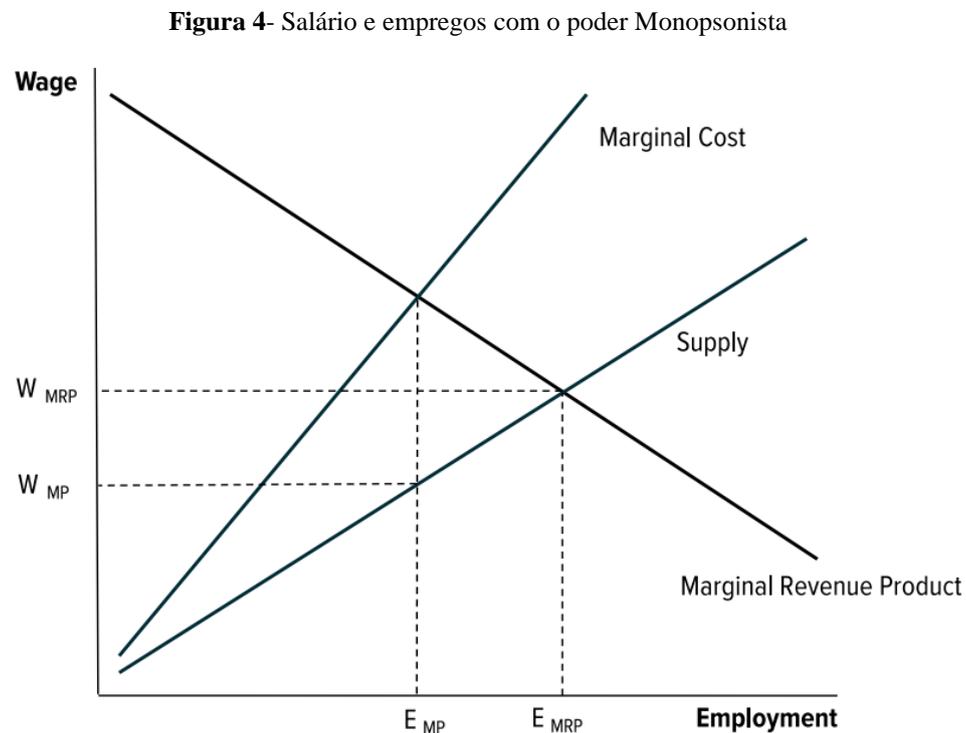
I.III Poder de Fixação Monopsonista dos salários pelo empregador

A discriminação salarial monopsonista se trata de uma análise da relação entre contratante e os trabalhadores que não advém de um preconceito, mas sim de um poder consolidado do empregador em fixar os salários para categorias minoritárias.

Diferente de um mercado competitivo, o monopsonio permite que o empregador defina o salário que mais o agrada em ceder, ou seja, o que menos afeta o seu lucro. Sendo assim, a remuneração no monopsonio é menor que em mercados competitivos, e fica abaixo do produto da receita marginal (MRP).

Em alguns lugares, existe apenas um comprador de mão-de-obra para determinadas ocupações, e a demanda por trabalho é grande, mas o custo de oportunidade de se realocar para outra região é alto. Essa situação de monopsonio gera vantagem para o empregador, o qual se aproveita de sua exclusividade e estabelece preços baixos de

acordo com o Congressional Budget Office (CBO, 2019). O gráfico da figura 4, mostra a relação dos salários em um mercado com poder no monopsonio.



Congressional Budget Office (Washington, D. C. 2019)

No mercado competitivo, o empregador escolhe a quantidade de mão de obra, tal que o custo de um trabalhador adicional seja igual à receita gerada por ele. Já no monopsonio o empregador tem o poder de determinar um salário menor que o produto da receita marginal do trabalhador.

Como mostrado no gráfico em que temos a demanda de trabalho (Supply) em função do salário (Wage) e da quantidade de emprego (Employment). A variável no eixo x (Emp) é o emprego onde o número de trabalhadores equipara o produto do rendimento marginal (Marginal Revenue Product) com o custo marginal (Marginal Cost). E_{MRP} é o emprego em que o número de trabalhadores equivale ao produto do rendimento marginal com o salário necessário para atrair um trabalhador adicional. W_{MP} é o salário que atrai o número de trabalhadores necessários para equiparar o produto do rendimento marginal ao custo marginal, e W_{MRP} é o salário necessário para atrair o número de trabalhadores que se igualam ao produto do rendimento marginal.

O poder do monopsonista então, trata-se de conseguir oferecer salários menores que a produtividade do trabalhador. Alguns autores o consideram um poder exploratório (Robinson, J. 1969).

Quando o empregador usa seu poder monopsonista, a diferença percentual entre produtividade e salário dos trabalhadores se torna diretamente relacionada com a elasticidade salarial (Manning, 2003).

O que acontece na situação da mulher é que sua elasticidade salarial é menor que dos homens para um único empregador. Elas são menos sensíveis a mudanças de preço, o que as tornam suscetíveis a aceitar a fixação salarial promovida pelo empregador. O viés dessa inelasticidade salarial para esse gênero será tratado nos próximos capítulos.

Nesse capítulo foi apresentado o embasamento econômico para a procedência do desenvolvimento da monografia, acompanhado por verificações empíricas feitas por pesquisas que comprovam a existência de tal circunstância vivida em muitos países.

Na seção 3 desse capítulo foi citada a elasticidade reduzida das mulheres em relação ao sexo masculino, a qual será trata mais detalhadamente nos capítulos seguintes, que seguirão a sequência da teoria de Becker.

O Monopsônio foi tratado nesse capítulo como um empecilho para a igualdade de gênero na concorrência empregatícia. Discussões que envolvem as soluções de intervenção governamental seguirão ao decorrer do desenvolvimento da monografia.

Capítulo II - Limitada Sensibilidade da Oferta de Trabalho Feminina

II.I Elasticidade Salarial

Partindo do pressuposto da concorrência imperfeita, onde o empregador encontra trabalhadores dispostos a aceitarem o salário oferecido, mesmo que menor que o dos concorrentes. As mulheres seriam mais suscetíveis a ceder a essa fixação do salário, imposta pelo contratante, menos sensíveis a mudanças de preços, assim a elasticidade salarial delas é menor que a dos homens (Hirsch, 2016).

O monopsonista maximiza seu lucro pagando um salário desproporcional a produtividade do trabalhador, sendo assim a diferença percentual da produtividade e dos salários é diretamente relacionada com a elasticidade salarial dos trabalhadores (Manning, 2003).

No seu estudo sobre discriminação salarial de gênero, Hirsch (2016) afirma que existem diversas razões que justificam a resposta limitada dos trabalhadores a cortes salariais a um único empregador. A primeira possível justificativa é a grande demanda por vaga de emprego, onde os empregadores, o lado da oferta, fazem um trato entre eles para determinar um valor de proposta salarial baixa, que condicionam o trabalhador a aceitar serviços mal remunerados e mantê-los.

Outra razão que explica a elasticidade salarial limitada dos trabalhadores são as preferências individuais deles a atributos referentes a condições de trabalho, como, por exemplo horários, localização e ambiente, que os tornam mais tolerantes e menos sensíveis à fixação salarial dos empregadores.

Outro causador é a falta de acesso à informação de possíveis vagas e ofertas de trabalho, conhecimento que exige uma busca e um custo de tempo e até mesmo monetário, que pode impossibilitar a mudança de emprego, ou levar à escolha por uma ocupação com faixa salarial abaixo da ideal.

Esses são alguns dos motivos pelos quais os trabalhadores podem reduzir seu poder de barganha e se tornarem suscetíveis as condições salariais inferiores à sua produtividade. Entretanto, no caso feminino existem fatores expressivos que somados a esses fazem com que elas sejam mais inelásticas as mudanças de mercado do que os homens.

II.II Inelasticidade Salarial Feminina

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2019 foi registrado que as mulheres dedicavam, em média, 21,4 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, enquanto os homens levaram aproximadamente metade desse tempo para essas funções (11 horas). O que evidencia que é atribuído ao gênero feminino, em grande parte, uma maior responsabilidade doméstica.

Segundo Hirsch (2016), esse é um dos empecilhos que levam as mulheres a uma posição de dependência da proximidade geográfica da relação trabalho e domicílio, além da questão de horas de trabalho ofertadas, que também podem fazer com que elas desconsiderem questões monetárias como prioridade na escolha empregatícia e sejam menos elásticas as mudanças no mercado.

Estudos de vários países mostram o efeito da discriminação salarial monopsonista de gênero através do cálculo do diferencial entre as remunerações para homens e mulheres e da elasticidade detectada deles. Hirsch (2016) compila em seu artigo 6 amostras de diferentes regiões, de acordo com a figura 5, para desenvolver sua pesquisa.

Na segunda coluna da figura 5 encontra-se a elasticidade salarial estimada da oferta de trabalho dos trabalhadores para o único empregador e na terceira coluna a porcentagem da disparidade salarial prevista e a inexplicável entre os gêneros.

Figura 5- Evidências sobre discriminação salarial monopsonística de gênero

<i>Sample</i>	<i>Estimated wage elasticity of workers' labor supply to the single employer</i>	<i>Predicted/unexplained gender wage gap (%)</i>
German social security data, 2002–2004	Men: 3.66 Women: 2.59	8.9/14.3
Data from a US chain of grocery stores, 1977–1982	Men: 3.02 Women: 2.11	10.2/23.8
US social security data, 1990–2008	Men (average): 1.09 Women (average): 0.94	7.6/23.1
Australian HILDA survey data, 2001–2007	Men: 0.76 Women: 0.61	14.0/14.7*
Italian social security data, 1985–1996	Men: 0.94 Women: 0.71	17.0/30.4
Norwegian social security data, 1989–1997	Low-skilled men: 1.49 Low-skilled women: 1.14 High-skilled men: 1.18 High-skilled women: 1.09	12.3/19.0 4.0/23.6

Fonte: Hirsch (2016)

A primeira amostra se trata de dados da Alemanha, em que os homens possuem 1,07 a mais de elasticidade estimada que as mulheres em um sistema monopsonista, tal qual o hiato salarial inexplicável é 5,4% a mais do que o esperado. Assim como a segunda amostra, que são dados de uma rede norte-americana de mercearias entre os anos de 77 até 82, que contabilizam maior elasticidade masculina.

A terceira amostra, também americana com os dados da segurança social dos estados unidos de 1990 até 2008 segue a obtenção da elasticidade pela média e obtém uma variação da elasticidade entre os gêneros de apenas 0,15. Assim, os homens são os trabalhadores com maior resposta as mudanças no mercado de trabalho, entretanto a disparidade salarial inexplicável desse caso é 15,5% a mais do que a esperada visto a elasticidade.

O quarto caso com dados na Austrália de 2011 até 2007 evidencia uma elasticidade maior para os homens. Entretanto, o gap salarial relatado pelo estudo denota apenas uma disparidade salarial entre homens e mulheres, o que condiz com o esperado visto a elasticidade obtida.

A amostra Italiana dos anos 85 a 96 evidencia uma disparidade salarial inexplicável relativamente alta (30%) e também confirma a elasticidade feminina reduzida comparada aos homens.

Porém, a última amostra da segurança social norueguesa de 89 a 97, destaca um atributo importante aos indivíduos, a qualificação. Com isso, obtém-se que a diferença da elasticidade salarial entre trabalhadores menos qualificados de opostos gêneros é de 0,35 com os homens na vantagem, já os mais qualificados a diferença da elasticidade é de 0,09, a sensibilidade salarial entre ambos é equiparada e tende a seguir um comportamento parecido. Assim o hiato (gap) esperado é inferior aos dos outros países. Porém, o inexplicável é expressivamente alto e se distancia muito do valor esperado.

Os estudos mencionados concluem que a oferta de trabalho das mulheres é expressivamente menos elástica do que os homens para um único empregador em uma oferta de trabalho monopsionista.

II.III Mobilidade Profissional

A menor sensibilidade salarial da oferta de trabalho feminina é uma grande barreira para a igualdade de gênero no mercado de trabalho e a baixa mobilidade profissional delas levam a uma menor concorrência entre os empregadores pela mão de obra das mulheres.

Visto a concorrência imperfeita no mercado monopsionista, para o gênero feminino é menos frequente o aumento de salário dado a mudança de emprego-a-emprego. Estudos no Reino Unido e na Alemanha documentam um menor índice de contratação feminino através de mobilidade entre empregos em comparação aos contratos masculinos. (Hirsch, 2016; Manning, 2003).

As mulheres se mostram menos motivadas por fatores monetários a trocarem seus empregos atuais por outros e são mais propensas a interromper a carreira profissional devido à responsabilidade domésticas do que os homens, principalmente quando são casadas e possuem filhos (Hirsch, 2016). O estado civil e maternidade tem representado 60% dos casos de disparidade salarial nos Estados Unidos (Webber, 2016).

Nesse capítulo foi explicado que quando a oferta de trabalho das mulheres em uma empresa for menos elástica do que a dos homens, então um empregador que

maximiza o lucro escolherá pagar salários mais baixos às mulheres do que os homens, mesmo que tenham a mesma produtividade (Manning, 2003).

Sendo assim, a sensibilidade salarial feminina é um dos argumentos plausíveis para se entender a disparidade da remuneração entre os gêneros no mercado de trabalho. Visto que outros atributos são por vezes as prioridades acima do salário ofertado na escolha por um emprego, como a localização e o horário de trabalho, devido a maior responsabilidade doméstica atribuída a elas, assim como os cuidados de pessoas, principalmente relativos à maternidade, que restringem a possibilidade de empregos aceitáveis.

Entretanto, a elasticidade não é a única explicação para a disparidade salarial entre os gêneros. Na figura 5 o hiato (gap) esperado não condizia com o inexplicável, o que indicia que outros motivos além da elasticidade podem interferir na diferença salarial entre os gêneros, como alguns pontos de discriminação que serão abordados no próximo capítulo.

Capítulo III - Discriminações Taste-Based, Estatística e Implícita

III.I Viés teórico dos modelos de discriminação e método de mensuração

O Modelo de Becker (1957) mencionado no primeiro capítulo, tem como pilares os empregadores, empregados e consumidores. Com esses grupos ele define que as preferências pessoais são o viés da discriminação. Ele afirma que a decisão do empregador em discriminar é inversamente relacionada aos lucros da firma, ou seja, a função de utilidade do empregador é o pretexto da discriminação mesmo que isso leve a uma redução dos lucros.

As principais distinções entre os modelos de discriminação residem nas maneiras como são abordados. Nos modelos de estrutura neoclássica, a abordagem se baseia na suposição de mercados competitivos, onde podem existir informações perfeitas ou imperfeitas.

Diferente do Modelo de Becker, alguns Modelos visam que a princípio a maximização do lucro é a real motivação da discriminação. O modelo desenvolvido por Phelps (1972) implica que a informação imperfeita é a grande vertente do comportamento discriminatório do empregador, o que é conhecido como discriminação estatística.

Para Loureiro (2003) existem quatro meios de discriminação no mercado de trabalho: O salarial, onde ambos os gêneros executam a mesma função, mas as mulheres recebem uma remuneração menor que a dos homens. O emprego, cuja oferta baixa gera desvantagens para o gênero feminino e a preferência para a vaga é por trabalhadores homens. O ocupacional, quando trabalhadoras do gênero feminino são restringidos de exercer ocupações específicas, mesmo com capacidade e qualificação semelhante aos homens. O meio de discriminação por Oportunidades desiguais de adquirir capital humano, quando mão de obra feminina é discriminada em busca de vagas para qualificação ou treinamento que elevam a produtividade dentro de uma empresa.

Os meios de discriminação salarial, emprego e ocupacional são “Postmarket Discrimination” (Discriminação Direta) e contém em si o animus, a intenção de discriminar. Já o meio de discriminar mulheres no mercado de trabalho mencionado por Loureiro como oportunidades desiguais de obter capital humano é denominado como “Pre-market discrimination” (Discriminação indireta) e não contém o fator intencional e é uma prática aparentemente neutra, mas que provem atos discriminatórios.

Visto o viés de alguns modelos e os meios de discriminar, a mensuração de dados que comprovam a existência da discriminação é muitas vezes testada na economia a partir do método econométrico de decomposição Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Método o qual se divide em duas partes: A explicada, onde o hiato salarial é explicado por características produtivas do trabalhador, como grau de educação e experiência no mercado e o resíduo, que é a parte não explicada por características produtivas e sua inclusão na estimação é atribuída a discriminação.

Oaxaca (1973) determinou o coeficiente de discriminação (D) com a seguinte equação:

$$D = \frac{\frac{W_m}{W_f} - \left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0}{\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0} \quad (5)$$

Onde $\frac{W_m}{W_f}$ é a taxa da relação de salário observada entre os gêneros e $\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0$ é a taxa da relação de salário entre os gêneros na ausência de discriminação. Seguindo este raciocínio, ele chega à conclusão de que se as empresas atuam num mercado de trabalho não discriminatório seguindo o princípio da minimização de custos, temos que:

$$\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0 = \frac{PM_m}{PM_f} \quad (6)$$

Em que PM_m é a produtividade marginal do sexo masculino e PM_f do feminino, aceitando assim a teoria neoclássica de que o salário do trabalhador é igual à sua produtividade marginal e dessa maneira, na ausência de discriminação, a estrutura salarial que afeta as mulheres poderia ser igualmente aplicada aos homens. Sem discriminação, as mulheres receberiam em média salários comparáveis aos dos homens. Assim a discriminação se manifesta na forma de remunerações inferiores para as mulheres em comparação com o que um mercado de trabalho sem discriminação poderia oferecer a elas.

Sendo assim adiante serão elucidados os dois modelos de discriminação, que foram desenvolvidos na década de 70 para debater se ela é motivada por preconceito ou por falta de informação, e são eles Taste-based (por gosto) e estatística.

III.II Discriminação por gosto (Taste-Based)

No livro “A Economia da Discriminação” (Becker, 1957), a discriminação por gosto ou preferência é apresentada como um preconceito, ou antipatia direta, onde os empregadores estão dispostos a sacrificar uma maior produtividade para não ter que contratar trabalhadores pertencentes ao grupo discriminado, no caso o gênero feminino (Sevilla, 2020).

Para Becker (1957), o discriminador nessa teoria prefere pagar um custo, seja perda de produtividade, salários ou renda, para evitar interações com pessoas que possuam características pessoais que o desagradam, mesmo que não haja incerteza comportamental como é na discriminação estatística.

Uma inferência desse modelo é de que uma economia competitiva geraria pressões as quais diminuiria o poder de discriminação dos empregadores, assim eles estariam menos aptos a discriminar por sua preferência pessoal (Medeiros, 2020).

Sendo assim a discriminação baseada em gosto deveria desaparecer em mercados com competição perfeita, ou seja, com liberação comercial a qual faria com que empregadores diretamente tendenciosos fossem superados pelos que não praticam discriminação, os quais contratariam trabalhadoras mais qualificadas por um preço mais barato, gerando mais lucro e pressionando empresas discriminatórias.

III.III Discriminação Estatística

Diferente do modelo de discriminação Taste-based, a discriminação estatística refere-se a um contexto com incerteza comportamental, onde a produtividade do trabalhador não é perfeitamente identificada e essa falha de mercado faz com que a identidade de um grupo possa ser de forma deduzida a possível informação da produtividade do indivíduo a ser contratado.

Os estudos de Phelps (1972), Arrow (1973) e Aigner e Cain (1977) supõem a existência de informação imperfeita devido à impossibilidade ou o dispêndio para obter os dados relevantes sobre a produtividade e eficiência de um trabalhador em potencial. Portanto, o trabalhador receberia um salário que se aproxima da média do grupo ao qual ele faz parte, no caso desse trabalho a categoria do gênero feminino.

O modelo desenvolvido por Phelps (1972) demonstra como o empregador faz a medição da produtividade do candidato a ocupar uma vaga em sua empresa por meio de um teste de escore (Y_i), onde q_i é o índice de produtividade esperada baseado em características observáveis e μ_i é um termo de erro aleatório normalmente distribuído, sendo assim temos:

$$y_i = q_i + \mu_i \quad (7)$$

Dado a informação assimétrica do empregador sobre os candidatos, ele pode usar q_i como um indicador da produtividade:

$$q'_i = a_1 y'_i + \mu'_i \quad (8)$$

Onde q'_i e y'_i são desvios populacionais e a_1 é dado da seguinte forma:

$$0 < a_1 = \frac{\text{var } q'_i}{\text{var } q'_i + \text{var } \mu_i} < 1 \quad (9)$$

Considerando que $E(\mu_i) = 0$, o modelo mostra assim que devido ao q_i ser uma medida imperfeita de i para os candidatos da vaga, então os empregadores usam da característica do indivíduo, no caso o gênero, como critérios de seleção, levando a situações preconceituosas, onde os trabalhadores são julgados por suas características.

Três suposições são feitas por Phelps (1972) para o caso da existência de dois grupos de trabalhadores (Mulheres e Homens):

- (i) As variâncias dos erros dos dois grupos são iguais.
- (ii) A variância da habilidade das mulheres é menor que a dos homens.
- (iii) A habilidade média das mulheres é maior que a dos homens.

Se os empregadores imaginarem que as mulheres têm produtividade média menor do que os homens, elas receberiam um salário menor do que eles. Então não existe variabilidade no diferencial da produtividade esperada entre os gêneros.

Com isso a teoria de Phelps (1972) conclui que a discriminação depende da confiança dos empregadores de que a mão de obra feminina, em média, tem produtividade menor do que a masculina.

O modelo de Aigner e Cain (1977) colocam o risco como o motivo para as empresas discriminarem estatisticamente. Assim a discriminação estatística de gênero ocorre quando as firmas remuneram menos às mulheres, ou as excluem de treinamentos e programas de qualificação, motivados pela aversão ao risco visto que anteciparam a

saída delas da força de trabalho para ter filhos (Weiss, Y.; Gronau, R.; 1981), mesmo que elas não planejem ter filhos, porque as mulheres estão em probabilidade média de parar de trabalhar após terem crianças.

A discriminação estatística pode explicar a lacuna do salário entre os gêneros que persiste mesmo entre as mulheres que nunca tiveram filhos (Manning e Swaffield, 2008).

O modelo de discriminação estatística é explicado por O’Neill e O’Neill (2006) como injusto para mulheres com alta produtividade, visto que elas podem ser discriminadas com salários inferiores. Pois, as firmas empregam a partir das suas expectativas da produtividade do grupo de características a que elas pertencem. Se essas previsões estão erradas, o processo de seleção seria ineficiente, visto que elas serão avaliadas por uma característica produtiva que de fato não seria relevante.

III.IV Discriminação Implícita

Durante muito tempo, economistas seguiam como base os modelos de discriminação estatística ou taste-based (Sevilla, 2020), mas intuições da psicologia estimulam uma nova linha de pesquisa centrada no viés do inconsciente como um impulsionador do comportamento discriminatório, o que chamamos de discriminação implícita.

A discriminação implícita no mercado de trabalho trata de atitudes do empregador, associadas ao inconsciente voltada a um determinado grupo ou característica. O Teste de Associação Implícita (IAT) faz a mensuração desse tipo de tomada de decisão, através da avaliação do tempo de resposta de um indivíduo, cuja duração de escolha sendo maior ou menor pode ser associada ao inconsciente.

Esses testes já são acompanhados por diversas críticas, as quais questionam a captação dos resultados, que podem estar associados a estereótipos culturais ao invés de atitudes implícitas (Nata, 2011). Experimentos feitos pela universidade de Havard argumentam que apesar dos ruídos, os IATs (Implicit Association Test) podem ser ferramentas para medir a propensão da discriminação de certos grupos, como o das mulheres.

Além disso, normas sociais e culturais que refletem nessas mensurações acusam as origens dos estereótipos conscientes e inconscientes dos indivíduos, e como eles evoluem. (Sevilla, 2020).

Nos próximos capítulos serão citados os possíveis meios de intervenção para cada modelo de discriminação, visto que pensar no tipo de discriminação é importante para determinação de medidas governamentais. O foco nos modelos tradicionais não abrange toda a diversidade que vem sendo estudada na economia atual, a qual está incluindo a psicologia e a sociologia em sua perspectiva.

Nesse capítulo os principais modelos de discriminação foram abordados, e o viés teórico foi elucidado, criando assim um arcabouço de conhecimento sobre o problema, para que nos próximos capítulos sejam destrinchadas as origens e motivações.

Adiante os métodos de combate e intervenção que foram desenhados para cada tipo de discriminação, serão discutidos e argumentados sob o viés de cada uma delas.

Capítulo IV - Papel Social Feminino Afetando Educação e Carreira

IV.I Contexto do Mercado de trabalho e Cargos

Os modelos de discriminação direta e indireta vistos no capítulo anterior evidenciam que a origem dessa distinção entre os gêneros, pode estar ligada a fatores culturais, históricos e sociais.

Um exemplo disso são os cargos associados às mulheres que derivam do histórico do papel social do gênero feminino, que está atrelado ao trabalho doméstico e a cuidados (Sevilla, 2020). Essas ocupações possuem conjuntura social e remuneração inferiores. Como no caso da área da saúde, que de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021) a força de trabalho global em saúde e assistência social era representada 67% pelo gênero feminino, mas a mesma pesquisa afirma uma tendência ao agrupamento das mulheres em funções de pouca valorização social e mal remuneradas, ocupando somente 25% dos cargos seniores.

Ao nível global, dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021) mostram uma segregação de gênero por emprego na saúde, onde mulheres são 90% da enfermagem e força de trabalho da obstetrícia, mas uma minoria em cirurgia, cargo que possui uma das melhores remunerações e é em sua maior parte, ocupado por homens.

Essa pesquisa afirma que o gênero feminino enfrenta uma maior disparidade salarial em comparação aos homens no setor da saúde do que em outros setores econômicos, sendo o salário feminino 24% a menos que o do sexo masculino e conclui que grande parte da diferença salarial é inexplicável e pode ser atribuída a discriminação.

As mulheres são pouco representadas em cargos de liderança e poder como em cargos políticos, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) apontam que 51,13% da população brasileira é composta por mulheres e dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE, 2022) aponta que elas compõem 53% do eleitorado, entretanto ocupam somente 15% dos cargos eletivos.

A participação da mulher na política reflete a condição de machismo estrutural ainda determinante no mercado de trabalho. No Brasil, o gênero feminino mesmo sendo

maioria na população e no eleitorado, ainda é minoria nos cargos de poder e liderança políticos, não muito distante dos dados dos outros países do mundo de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018).

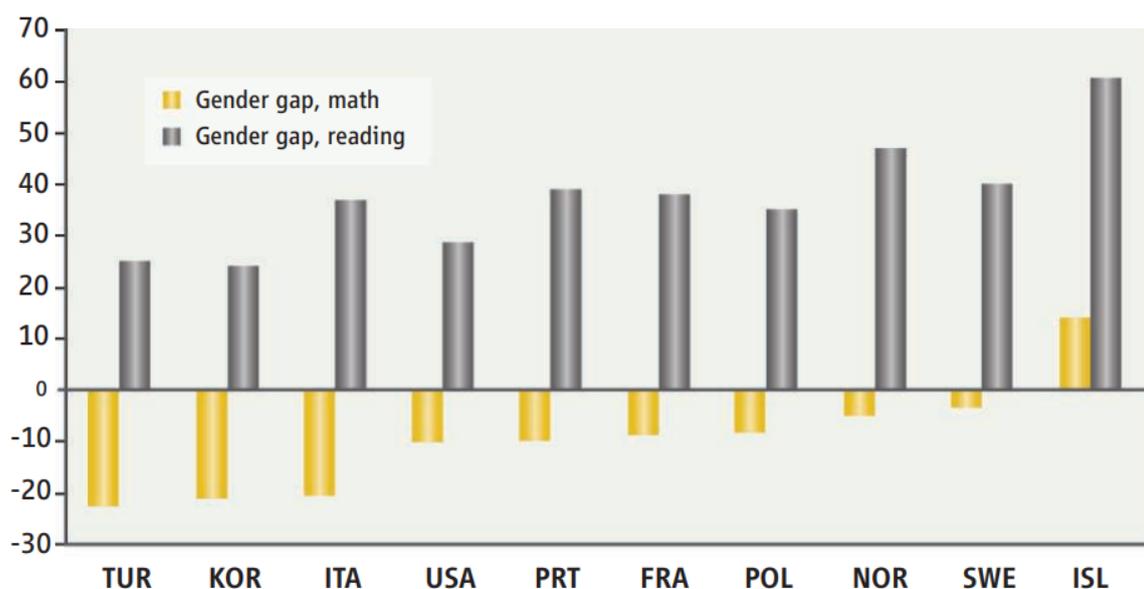
IV.II Restrição Cultural na Formação Educacional

Crescentes evidências de que o condicionamento social e cultural gera efeito sobre o papel das mulheres na sociedade podem explicar a diferença de gênero no desempenho matemático, que é a área de formação básica essencial para cargos que mais remuneram (Sevilla, 2020).

O estudo “Cultura, Gênero e Matemática” (Guiso et al, 2008) analisa a performance do exame aplicado em 2003 pelo Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA) em que 276.165 estudantes de 15 anos de 40 países respondem a testes idênticos de matemática e leitura.

O desempenho das meninas no teste de matemática foi, em média, 10.5% mais baixo que o dos meninos, enquanto no teste de leitura elas pontuaram 32.7% a mais que eles. Na figura 6 é possível ver de forma gráfica a disparidade (gap) dos resultados no exame entre os gêneros em cada área avaliada, matemática e leitura, por país.

Figura 6 - Disparidades de gênero em matemática e leitura.



Fonte: (Guiso et al, 2008)

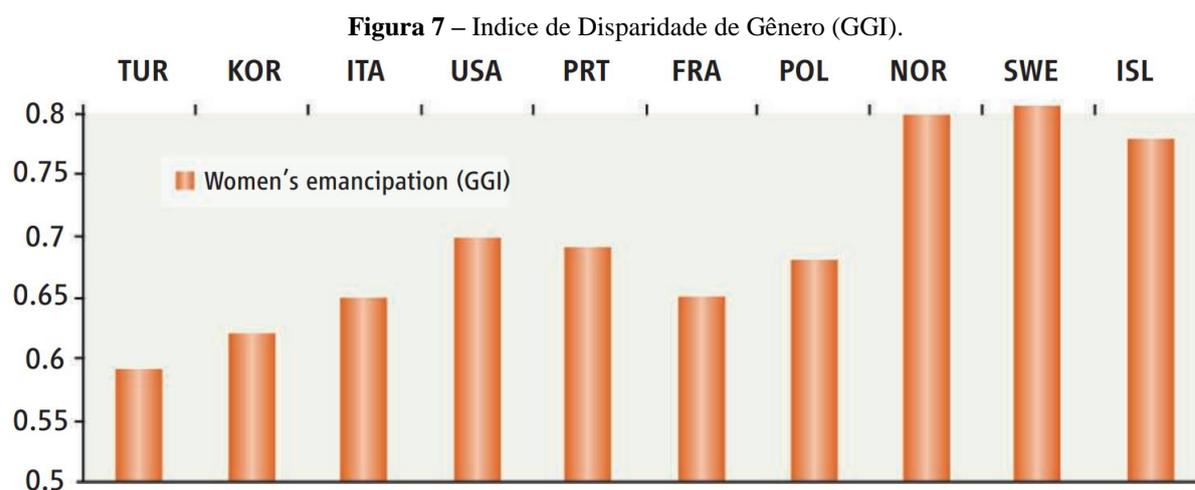
As disparidades de gênero em matemática (Gender gap, math) e leitura (Gender gap, reading) são calculadas pela diferença entre a pontuação média das meninas e a pontuação média dos meninos.

O subconjunto de países apresentado no gráfico (figura 6) mostra que o hiato (gap) entre os gêneros no desempenho nos exames difere para cada região. Na Turquia a disparidade na avaliação matemática chega a $-22,6\%$, enquanto na Islândia é de $14,5\%$. Já nos exames de leitura, o gap no desempenho médio entre os gêneros é de $25,1\%$ superior e na Islândia é 61% superior.

Em boa parte dos países que participaram, o resultado médio feminino nos testes de matemática foi inferior às médias masculinas, porém em todos os 40 países da pesquisa as meninas tiveram média superior nos exames de leitura em relação aos meninos.

O desempenho nos testes é correlacionado com as medidas nacionais de status da mulher na da cultura. Em culturas com maior igualdade de gênero, a disparidade em matemática desaparece, como no caso da Islândia. Nos países com disparidade nos resultados nos testes de matemática mais negativos, medidas de igualdade de gênero são mais ausentes, elas são identificadas pelo índice de disparidade de gênero (GGI) do Forum Econômico Mundial.

O índice de disparidade de gênero (GGI) reflete as oportunidades na economia, política, educação e bem-estar para mulheres no país. Na figura 7, o gráfico exibe esse índice para o subconjunto de países da figura 6 que passaram pela pesquisa.



Fonte: (Guiso et al, 2008)

A Turquia que obteve um gap no desempenho em matemática entre os gêneros de $-22,6\%$, possui um índice de Disparidade de Gênero (GGI) de $0,59$, enquanto a Islândia

que obteve 14,5% no gap das pontuações de matemática tem também resultados altos em relação ao índice de disparidade de gênero (0,78).

Essa pesquisa mostra que nas sociedades com maior igualdade de gênero (Noruega, Suécia e Islândia) as mulheres têm desempenho tão bom quanto o dos homens em matemática e muito melhor do que eles na leitura. Além disso, de acordo com os dados obtidos conclui que as medidas de igualdade de gênero levariam a um aumento proporcional no desempenho educacional para o gênero feminino em ciências exatas.

IV.III Carreira, Subemprego e Desemprego

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (IOT, 2018) a taxa global de participação das mulheres na força de trabalho foi 48% em 2018, menor 26,5% do que a dos homens e a taxa de desemprego global das mulheres ficou em 6%, sendo maior 0,8% que a taxa dos homens nesse ano. O trabalho informal representou 42% do emprego feminino e apenas 20% do emprego masculino.

O papel social da mulher a coloca em posições de dependência da disponibilidade de creches e proteção social cedidos pelo governo de seu país. Devido a essas situações as mulheres em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento são as que mais vivem com condições precárias no mercado de trabalho, recorrendo ao trabalho autônomo, nas ruas, trabalho doméstico sem carteira assinada e ao subemprego sem direitos trabalhistas.

O desemprego e subemprego das mulheres no mercado de trabalho podem estar correlacionados às interrupções de carreira com períodos de não emprego em decorrência a maternidade ou a cuidados com familiares, que são culturalmente atribuídos às mulheres e dificultam o retorno delas ao mercado, assim muitas recorrem a ocupações informais.

As interrupções na carreira podem significar uma estagnação no acúmulo de capital humano, o que coloca as mulheres que descontinuaram as carreiras por períodos prolongados em desvantagem comparado aos seus concorrentes, homens que continuaram adquirindo experiência, treinamentos e conhecimentos no mercado de trabalho sem interrupções.

A relação cultural com o papel social da mulher é por muitas vezes um complicador do engajamento delas no mercado de trabalho. A cultura que é definida como crença e valor costumeiro de grupos étnicos, religiosos e sociais (Guiso et al, 2006)

estereotipa de forma negativa a capacidade de adequação do gênero feminino no mercado, incentivando apenas a produção doméstica onde os salários são menores (Charles et al, 2018).

O livro “O papel da mulher no desenvolvimento econômico” (Boserup, 1970) argumenta que a localização, especificamente a geografia, conduz a determinação do papel de gênero em uma sociedade. O princípio dessa ideia parte de que o modo de produção adotado nas origens da sociedade leva a uma participação maior ou menor da mulher na força de trabalho, como no caso das que se originaram com o modo arado da agricultura, cujo trabalho requer intenso esforço físico, e grande parte das culturas que exerciam esse meio de produção desenvolveram a crença de que o papel social da mulher era o trabalho doméstico.

Essa teoria explica as diversas regiões do mundo que possuem resultados diferentes da participação da mulher no mercado de trabalho, no empreendedorismo e até mesmo na política. Em economias que a lei do salário único ou igualitário não se aplica, a capacidade das mulheres em permanecerem nos empregos melhor remunerados é reduzida (Sevilla, 2020).

IV.IV Dupla Jornada

A visualização profissional e o plano de carreira das mulheres se restringem muito ao papel social que elas empenham. Mulheres que possuem filhos, responsabilidades familiares e domésticas, acabam exercendo um acúmulo de tarefas cotidianas.

A sobrecarga da dupla jornada pode desincentivar um maior empenho no trabalho e diminuir a possibilidades de bônus e promoções. Equilibrar as obrigações profissionais cumprindo uma carga horária com desempenhar uma parte significativa das funções domésticas não remuneradas fazem grande parte das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho carregarem o conhecido como “fardo duplo”.

De acordo com um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) foi constatado que as mulheres no Brasil investem quase o dobro de tempo que os homens em tarefas relacionadas ao cuidado de pessoas ou afazeres

domésticos (21,4 horas em comparação com as 11 horas semanais dedicadas pelos homens).

Uma das razões significativas para a persistência dessa disparidade está relacionada a fatores históricos, culturais e sociais. As mulheres ainda carregam a maioria das obrigações domésticas, cuidados com os filhos e outras responsabilidades familiares. Mesmo quando elas obtêm conquistas no mundo profissional, continuam a desempenhar múltiplos papéis.

A consciência da dupla jornada pode levar a compreensão de que as tarefas podem ser atribuídas de forma igualitária, é importante promover discussões e desfazer os estereótipos de gênero, a fim de construir um mercado de trabalho e uma sociedade mais igualitários em termos de condições e oportunidades para ambos os sexos.

Uma maneira de reduzir a grande discrepância entre homens e mulheres no mercado de trabalho poderia ser através da implementação de políticas públicas que se concentrem na expansão de serviços de cuidado infantil, como pré-escolas, creches e escolas de período integral. Além dessa intervenção, no capítulo V será abordado os principais meios governamentais para combater a discriminação e disparidade salarial como essa.

A recente ganhadora do Prêmio Nobel 2023, Claudia Goldin, mencionou que durante a Segunda Guerra Mundial, a disponibilidade de creches subsidiadas e programas pós-escolares possibilitou a participação da mulher na força de trabalho que aumentou consideravelmente (Goldin, 2023).

Nesse capítulo foi abordado a influência do papel social das mulheres em relação à educação, carreira e disparidade salarial, além da sub-representação em cargos de liderança e políticos.

A carreira das mulheres e o prejuízo das interrupções foram elucidados, assim como também a influência da cultura e crença como determinadoras do papel social delas. A dupla jornada que afeta a perspectivas de carreira e desenvolvimento profissional.

Abordar essas questões, sugere a implementação de políticas públicas que criem mais oportunidades de emprego e expandam os serviços de cuidado infantil. Além disso, é importante desconstruir estereótipos de gênero para promover uma sociedade e um mercado de trabalho mais igualitários. O combate às desigualdades precisa considerar as normas sociais presentes e o histórico que afetam as mulheres. O próximo capítulo

abordará as estratégias governamentais para combater da disparidade entre os gêneros no mercado de trabalho.

Capítulo V - Combate e Intervenção Governamental

V.I Alocação ineficiente de recursos escassos (talento humano)

Muitas mulheres recebem uma remuneração menor do que seu produto marginal como visto nos capítulos anteriores. A condição de salarial desigual, tratamento diferenciado e segregação gera grandes perdas para a economia.

Nos últimos anos, a questão da igualdade de gênero tem se destacado cada vez mais no cenário público. A economia de gênero está gradualmente consolidando sua posição como um campo de estudo significativo (Sevilla, 2020).

Adotar medidas para aumentar a participação das mulheres nas decisões econômicas pode aprimorar os resultados financeiros de um país através de uma alocação mais eficaz dos recursos escassos, o talento humano.

O estudo “A Alocação de Talentos e o Crescimento Econômico dos EUA” (Hsieh et al, 2019) conclui que uma alocação eficiente de talento humano nos Estados Unidos representaria um crescimento na economia em até 40%. Não alocar recursos escassos de forma eficiente nesse caso é visto como uma perda econômica.

A ex-diretora-gerente do Fundo Monetário Internacional (FMI) e ex-ministra das finanças da França e a atual presidente do Banco Central Europeu (BCE, 2023), Christine Lagarde, afirmou que excluir mulheres do mercado de trabalho não faz sentido econômico e que implementar medidas que incluem a força de trabalho feminina é um benefício para a economia global desse século.

Na perspectiva macroeconômica, a participação das mulheres no crescimento e desenvolvimento econômico aumentam indiretamente os resultados da produtividade econômica visto o aumento da competitividade.

Na atualidade, em países mais desenvolvidos as mulheres são mais propensas do que os homens a cursar o ensino superior (Goldin, 2015) e a baixa taxa de fertilidade e controles de imigração mais rígidos tornam os custos de exclusão das mulheres muito altos. Medidas de incentivo a participação feminina alavancariam a economia.

As externalidades são um ponto importante quando se trata da necessidade de implementação de medidas de incentivo a participação no mercado de trabalho e igualdade de salários para o gênero feminino.

Famílias em que o parceiro do gênero masculino possui maior custo de oportunidade no mercado de trabalho e maior remuneração, ele possui também maior poder de barganha dentro do lar, assim capacidade de inclinar decisões domésticas a seu favor (Becker, 1957), um efeito disso é uma maior vulnerabilidade da mulher que pode aumentar a possibilidade de externalidades como a violência doméstica.

A ausência de oportunidades no mercado de trabalho coloca algumas mulheres em posição desfavorável nas negociações em comparação com seus parceiros masculinos. Quando o divórcio é excessivamente dispendioso e não representa uma ameaça credível, a perspectiva da violência doméstica atuando como uma ameaça pode funcionar como um recurso não cooperativo alternativo (Lundberg e Pollak em 1993).

V.II Implementação de igualdade legislação salarial.

Apenas em 04 de julho de 2023 entrou em vigor no Brasil a lei 14.611/2023 que garante a igualdade de salário e de critérios de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores. Essa lei estabelece salários iguais para a mesma função, e visa a fiscalização contra a discriminação, prevendo multa e exigindo transparência das empresas para facilitar processos legais.

A implementação da legislação de igualdade salarial ainda é lenta, mas pode fazer a diferença na renda feminina, aumentando suas remunerações sem prejudicar seu emprego.

A discriminação monopsonista destacada nos capítulos anteriores é um problema que a intervenção governamental pode enfrentar com medidas diretas de aumento da sensibilidade salarial feminina, por aprimoramento de serviços de cuidados infantis, ou acordos de horário de trabalho mais flexíveis, bem como introduzindo a legislação de igualdade salarial.

A aplicação da lei de igualdade salarial no Reino Unido é um exemplo do benefício da implementação de uma legislação antidiscriminação de acordo com Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013). Em 1970 ela foi consolidada e aumentou substancialmente os salários das mulheres sem gerar efeitos negativos sobre o

emprego, sendo assim reduziu o poder de monopólio dos empregadores sobre as mulheres (Oelz, M. et al., 2013).

Entretanto, a resistência do processo fez com que o progresso fosse lento e apenas em 2020 o governo britânico determinou que empresas com mais de 250 funcionários fossem transparentes e divulgassem a diferença salarial entre os gêneros. Pois, no Reino Unido segundo levantamentos feitos pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017) as mulheres ainda ganhavam 17.1% a menos que os homens mesmo com a primeira lei de 1970.

A transparência é uma forma direta de combater a discriminação segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT). De acordo com o Banco Mundial (World Bank Group, 2022) dos 190 países analisados 97 possuem leis próprias de paridade salarial entre os gêneros, ou seja, 51%. Porém, isso não significa que a igualdade salarial funcione, a evolução é lenta, a implementação por vezes é inadequada e as fiscalizações ainda são fracas, o que continua sendo uma barreira para o avanço dos direitos das trabalhadoras.

V.III Modelos de intervenção

Os modelos de discriminação citados nos capítulos anteriores indicam o caminho pelo qual as intervenções governamentais podem percorrer para enfrentar os diferentes tipos de discriminação, diretos e indiretos.

A discriminação baseada em gosto (*animus*) como visto nos capítulos anteriores é um preconceito direto, onde os empregadores preferem pagar um custo para evitar interações com pessoas com características pessoais que o desagradam, sendo assim esse tipo de discriminação exige intervenções diretas.

É crucial que os formuladores de políticas públicas compreendam a distinção entre discriminação estatística e discriminação baseada em preferências pessoais. Pois, elas requerem abordagens políticas distintas. A discriminação estatística requer políticas que busquem fornecer informações precisas aos empregadores sobre os trabalhadores envolvidos. Já na discriminação *taste-based* as decisões políticas devem lidar com a influência nas preferências das pessoas e exigir ações além da simples disponibilização de informações.

Para Valfort (2018) existem duas abordagens teóricas principais que ajudariam a minar a discriminação *taste-based*. A Primeira seria determinar leis inclusivas, como a lei

do pagamento igualitário para mesmas funções ou porcentagem mínima de cadeiras para mulheres em cargos políticos. A segunda medida seria o fornecimento de treinamentos em diversidade para empregadores, esse tipo de medida poderia alterar a percepção dos indivíduos em relação á normas sociais e posições da mulher no mercado de trabalho.

Diferentemente a discriminação estatística requer uma solução para as falhas de mercado, políticas que corrijam a informação estereotipada que o empregador carrega. Uma abordagem mais direta seria reduzir a diferença de produtividade entre os grupos.

A discriminação estatística com base no gênero requer um avanço significativo em direção a normas de igualdade de gênero para que seja combatida. Esse processo cultural pode ser alcançado ao garantir um equilíbrio mais justo entre o tempo que homens e mulheres passam cuidando dos filhos, por meio de mudanças nas políticas de licença parental, por exemplo. Muitos governos estão fazendo esforços para aumentar a participação dos pais na licença parental, com o objetivo de promover a igualdade de gênero.

Estudos feitos por Farré e González (2019) na Espanha e Tamm (2019) na Alemanha sobre os efeitos da licença de paternidade mostram que a licença cedida ao gênero masculino leva a um aumento persistente no envolvimento e acolhimento de crianças, além de desfazer a visão do papel social das mulheres como principais cuidadoras, diminuindo a sobrecarga e aumentando as chances de retorno delas ao mercado de trabalho.

Políticas que corrijam a informação assimétrica que o empregador possui são um meio potencial de combater a discriminação estatística também. Uma abordagem possível seria melhorar o acesso dos empregadores a informações sobre a produtividade individual dos candidatos, limitando assim sua dependência de estereótipos ao invés de mudar eles em si.

Além de meios como cotas e subsídios governamentais de contratação que incentivaria recrutadores a contratar mulheres que sejam mais produtivas, dando assim oportunidades para elas no mercado de trabalho.

No caso da discriminação implícita, que se trata de atitudes do empregador associadas ao inconsciente, as intervenções dos policymakers através de ferramentas de conscientização podem resolver de maneira simples e menos custosa esse tipo de discriminação.

No mundo corporativo e até mesmo em universidades como a de Harvard, os testes de associação implícita (IAT) começaram a ser aplicados para conscientização dos indivíduos sobre suas percepções inconscientes a respeito de estereótipos. Revelar estereótipos medidos por esse método pode ser um meio de intervenção possível para diminuir a discriminação implícita.

As intervenções na educação infantil podem influenciar as definições inconscientes do papel social e habilidades da mulher, como o ensino de programação desde os primeiros anos escolares das meninas para reduzir estereótipos da relação feminina com áreas de tecnologia.

Conclusão

Esta monografia apresentou os principais conceitos de discriminação de gênero no mercado de trabalho, com foco na diferença salarial entre homens e mulheres. O texto apresentou uma revisão da literatura sobre o tema, discutindo as causas da discriminação, os tipos de discriminação, o poder monopsonista, o viés histórico, cultural e geográfico, e as possíveis formas de combate.

Os pontos principais abordados na monografia incluem a visão econômica da disparidade salarial, a relação do mercado monopsonista com o poder de fixação salarial, a insensibilidade da oferta de trabalho feminina, as justificativas e impactos da desigualdade no mercado de trabalho e na sociedade, a origem do estereótipo feminino, as formas de equilibrar os resultados no viés salarial, as medidas políticas que dão suporte à entrada e permanência das mulheres no mercado, e as legislações de igualdade salarial.

Foram apresentadas algumas conclusões importantes sobre a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, é destacado que a diferença salarial entre homens e mulheres é um problema estrutural que afeta muitos países e que possui viés histórico, cultural e geográfico.

Além disso, esse trabalho apontou que a discriminação de gênero pode ser explicada por teorias, que apresentam diferentes abordagens, mas compartilham a ideia de que a discriminação é um fenômeno complexo que pode ser causado por fatores como informação imperfeita e estereótipos explícitos e implícitos. Essas teorias também apontam que a discriminação de gênero tem impactos negativos tanto para as mulheres quanto para a sociedade como um todo, e que é necessário adotar medidas para combater esse problema.

Por fim, a monografia destaca que existem diversas formas de intervir na discriminação de gênero no mercado de trabalho, como políticas públicas que incentivem a entrada e permanência das mulheres no mercado, legislações de igualdade salarial, medidas que promovem a igualdade de oportunidades e o fim dos estereótipos de gênero.

Referências Bibliográficas

Aigner, D.; Cain, G. Statistical theories of discrimination in labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 1977.

Arrow, K. The Theory of Discrimination. **Discrimination in Labor Markets**, Princeton, NJ, Princeton University Press, p. 3–33, 1973.

Becker, G. The Economics of Discrimination. **Chicago, IL: University of Chicago Press**, 1957.

Blinder, A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **The Journal of Human Resources**, Vol. 8, 1973.

Boserup, E. Woman's Role in Economic Development. **George Allen & Unwin**, London, 1970.

Bryson, A. et al. A Short History of the Gender Wage Gap in Britain. **Oxford Review of Economic Policy**, 2020.

CBO - Congressional Budget Office. The Minimum Wage in Competitive Markets and Markets with Monopsony Power. Washington, **CBO: Dez**, 2019.

Charles, K. et al. The Effects of Sexism on American Women: The Role of Norms vs Discrimination. **National Bureau of Economic Research**, 2018.

Farré, L.; González, L. Does Paternity Leave Reduce Fertility? **Journal of Public Economics**, p. 52–66, 2019.

Feijó, J. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. **Fundação Getúlio Vargas, IBRE**, 08 mar. 2023.

Fryer, R.; Levitt, S. An Empirical Analysis of the Gender Gap in Mathematics. **American Economic Journal: Applied Economics**, 2010.

Goldin, C. Gender and the Undergraduate Economics Major: Notes on the Undergraduate Economics Major at a Highly Selective Liberal Arts College. **Harvard University**, 12 abr. 2015.

Goldin, C. Carreira e família: a jornada centenária das mulheres em direção à equidade. **Princeton University Press**, 4 jul. 2023.

Guiso, L.; Sapienza, P.; Zingales, L. Does Culture Affect Economic Outcomes? **Journal of Economic Perspectives**, p. 23–48, 2006.

Guiso, L. et al. Culture, Gender, and Math. **Science**, v. 320, 2008.

Hirsch, B. Gender wage discrimination. **Leuphana University of Lüneburg and IZA**, Germany, 2016.

Hsieh, C. The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. **Journal of the Econometric Society**, Vol. 87, sep. 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdade de renda entre homens e mulheres no Brasil. Brasília, DF: **IBGE**, 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Brasília, DF: **IBGE**, 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Quantidade de Homens e Mulheres. Brasília, DF: **IBGE**, 2023.

Keeling, A. et al. Closing the Leadership Gap: Gender Equity and Leadership in the global Health and Care Workforce. **World Health Organization**, jun. 2021.

- Lang K.; Spitzer A. Race Discrimination: An Economic Perspective. **Journal of Economic Perspectives**, 34 (2): 68-89, 2 nov. 2020.
- Loureiro, P. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n.1, 2003.
- Lundberg, S.; Pollak, R. Separate Spheres Bargaining and the Marriage Market. **Journal of Political Economy**, p. 988–1010, 1993.
- Manning, A. Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets. **Princeton University Press**, Cambridge, MA, 2003.
- Manning, A.; Swaffield, J. The gender gap in early-career wage growth. **The Economic Journal**, vol. 118, jun. 2008.
- Medeiros, M. et al. Sobre Discriminação no Mercado de Trabalho e Desafios da Ciência Econômica. **Medium**, 23 ago. 2020.
- Nata, G. Diferença Cultural e Democracia. Identidade, cidadania e tolerância na relação pursuit entre maioria e minorias. **Lisboa: ACIDI, I.P.**; 2011.
- Nollenberger, N.; Rodríguez-Planas, N.; Sevilla, A. The Math Gender Gap: The Role of Culture. **American Economic Review**, p. 61-257, 2016.
- Oaquim, M. et al. Sobre Discriminação no Mercado de Trabalho e Desafios da Ciência Econômica. **Medium**, 23 Ago, 2020.
- Oaxaca, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, vol. 14, out. 1973.
- OCDE - Organisation for Economic Co-operation and Development. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does the United Kingdom compare? Paris: **OCDE**, 2017.

Oelz, M. et al. Igualdade Salarial: Um guia introdutório. Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Organização Internacional do Trabalho, Genebra: **OIT**, 2013.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. As mulheres continuam tendo menos chances de os homens participarem do mercado de trabalho em grande parte do mundo. Genebra: **OIT**, 2018.

OMS - Organização Mundial de Saúde. Gender and Health. Genebra: **OMS**, 2021.

O'Neill, J.; O'Neill, D. What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination? **National Bureau of Economic Research**, Cambridge, MA, mar. 2006.

Ortiz, E.; Roser, M. Unadjusted gender gap in average hourly wages. **Our World in Data**, International Labour Organization (ILOSTAT), 2016.

Ospina, O. Key Facts About the Gender Pay Gap. **OurWorldinData**, 19 fev. 2018.

Pessôa, S. Discriminação de gênero. **Instituto Millenium, Folha de São Paulo**, 01 jan. 2016.

Phelps, E. The Statistical Theory of Racism and Sexism. **The American Economic Review**, p. 61-659, 1972.

Robinson, J. The Economics of Imperfect Competition. London: **Macmillan**, 1969.

Sevilla, A. Gender economics: an assessment. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 36, n. 4, p. 725-742, 2020.

Stevenson, B. Title IX and the Evolution of High School Sports. **Contemporary Economic Policy**, p. 486–505, 2007.

Tamm, M. Fathers' Parental Leave-taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation. **Labour Economics**, v.59, p. 97-184, 2019.

TSE - Tribunal Superior Eleitoral. Eleições 2022: mulheres são a maioria do eleitorado brasileiro. Brasília: **TSE**, 2022.

Valfort, M. Do anti-discrimination policies work? **Paris School of Economics, France and IZA**, Germany, 2018.

WBG - World Bank Group. Women, Business and the Law 2022. Washington, **WBG**: 2022.

Webber, D. Firm-level monopsony and the gender pay gap. **Industrial Relations**, p. 323–345, 2016.

Weiss, Y.; Gronau, R. Expected Interruptions in Labour Force Participation and Sex-Related Differences in Earnings Growth. **The Review of Economic Studies**, Vol.48, out. 1981.

Zahidi, S. et al. Global Gender Gap Report. **World Economic Forum**. Suíça, jul. 2022.