



Ciências Econômicas

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL – UFMS

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS

CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

MARIA FERNANDA GHISELLI

**EDUCAÇÃO FEMININA E DESIGUALDADE SALARIAL: UM ESTUDO PARA O
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

Campo Grande – MS

2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL – UFMS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Maria Fernanda Ghiselli

**EDUCAÇÃO FEMININA E DESIGUALDADE SALARIAL: UM ESTUDO PARA O
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

Projeto do Trabalho de Conclusão de Curso, submetido ao professor da disciplina de TCC I, do Curso de Graduação em Ciências Econômica (UFMS-ESAN), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.
Professor Dr. Odirlei Fernando Dal Moro

Campo Grande (MS)
2025



TERMOS DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“EDUCAÇÃO FEMININA E DESIGUALDADE SALARIAL: UM ESTUDO PARA O ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL”**, submetido à Banca Examinadora por **Maria Fernanda Ghiselli** como exigência parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de Ciências Econômicas, e demais requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Economia, defendida dentro do prazo e em concordância com as normas e formalidades legais exigidas, sendo considerado _____.

Campo Grande (MS), ____ de _____ de 2025

Prof. Dr. Odirlei Fernando Dal Moro – Presidente
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Adriano Marcos Rodrigues – Membro
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Wladimir Machado Teixeira – Membro
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Ciências Econômicas

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Dedico este trabalho à minha irmã, Maria Eduarda, que fez do amor o meu maior aprendizado.



AGRADECIMENTOS

Foram anos de aprendizado, desafios e crescimento, e seria impossível chegar até aqui sem o apoio e o amor das pessoas que estiveram ao meu lado nesses anos de graduação.

Em primeiro lugar, agradeço à minha mãe, Luciana Faria, minha maior inspiração. Sua força, dedicação e amor incondicional me ensinaram que nada é impossível quando se tem coragem e fé. Tudo o que conquistei até aqui carrega um pouco de você. Sua presença, mesmo nas horas mais difíceis, que me faz acreditar em mim e seguir em frente.

À minha irmã, Maria Eduarda, meu exemplo e minha referência em tudo. Sua generosidade, inteligência e sensibilidade me inspiram todos os dias. Tenho um orgulho imenso de ter você como irmã e amiga, e de poder aprender com o seu jeito de ver e viver o mundo.

À minha avó, Ângela Parizan, que partiu em 2020, deixo meu amor e minha saudade. Sei que, onde quer que esteja, está feliz por me ver chegar até aqui. Dedico esta conquista também a você, que sempre incentivou e desejou que suas netas estudassem.

Agradeço com muito carinho às minhas amigas Alice Castro, Rayhanne Dutra e Camila Cirico, por compartilharem comigo não apenas o caminho acadêmico, mas também tantos momentos de afeto, risadas e cumplicidade. Vocês tornaram essa jornada mais leve, feliz e significativa.

Ao meu amigo Davi Leandro, que a graduação me deu de presente, deixo um agradecimento especial. Sua amizade, paciência e apoio foram fundamentais para que eu persistisse nos momentos de incerteza. Sou e sempre serei grata por tudo que fez por mim.

Aos meus professores, agradeço por cada ensinamento, incentivo e exemplo. Em especial, ao meu orientador Odirlei Fernando Dal Moro, pela paciência, atenção e dedicação em cada etapa deste trabalho. E ao professor Carlos Roberto Gabriani, cuja sensibilidade e paixão pelo ensino despertaram em mim um olhar mais atento e crítico sobre as áreas pelas quais me apaixonei durante o curso.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este sonho se tornasse realidade. Cada palavra de incentivo, cada gesto de carinho e cada demonstração de apoio foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Este trabalho é o resultado de muito amor, esforço e da presença de pessoas incríveis que fizeram parte dessa trajetória. A todos vocês, o meu mais sincero muito obrigada.



RESUMO

O presente trabalho analisou a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal dos dez maiores municípios de Mato Grosso do Sul, com ênfase no setor do comércio varejista. A escolha desse recorte justificou-se pela relevância econômica do varejo na região e por se tratar de um setor no qual, em tese, não deveriam existir diferenças salariais significativas entre homens e mulheres. O objetivo geral consistiu em identificar e caracterizar os diferenciais de remuneração por sexo, relacionando-os à participação feminina na força de trabalho. A metodologia adotada foi de natureza descritiva e quantitativa, baseada em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021. Foram organizadas tabelas e gráficos para sintetizar variáveis como número total de empregados, participação do varejo no emprego formal, salários médios por sexo e proporção de mulheres na força de trabalho. Os resultados demonstraram que, em todos os municípios analisados, as mulheres receberam, em média, salários inferiores aos dos homens, mesmo em setores cujas atividades não pressupõem diferenças de produtividade entre os sexos. Identificou-se que a maior participação feminina não implicou, necessariamente, em redução do gap salarial, sugerindo a persistência de mecanismos estruturais de desigualdade. Concluiu-se que a vantagem educacional conquistada pelas mulheres nas últimas décadas não se converteu em igualdade de rendimentos, reforçando a necessidade de políticas públicas voltadas à equidade salarial e à valorização da trajetória profissional feminina.

Palavras-chave: desigualdade de gênero; mercado de trabalho; remuneração; comércio varejista; Mato Grosso do Sul.



ABSTRACT

This undergraduate thesis analyzed gender inequality in the formal labor market of the ten largest municipalities in Mato Grosso do Sul, with emphasis on the retail trade sector. The choice of this scope was justified by the economic relevance of retail in the region and by the assumption that, in this sector, significant wage differences between men and women should not exist. The general objective was to identify and characterize wage differentials by sex, relating them to female participation in the labor force. The methodology was descriptive and quantitative in nature, based on data from the Annual Social Information Report (RAIS) for the year 2021. Tables and graphs were prepared to synthesize variables such as total number of employees, retail share of formal employment, average wages by sex, and the proportion of women in the labor force. The results showed that, in all municipalities analyzed, women earned, on average, lower wages than men, even in sectors whose activities do not imply productivity differences by sex. It was also found that greater female participation did not necessarily lead to a reduction in the wage gap, suggesting the persistence of structural mechanisms of inequality. It was concluded that the educational advantage achieved by women in recent decades did not translate into income equality, reinforcing the need for public policies aimed at wage equity and the enhancement of women's professional careers.

Keywords: gender inequality; labor market; wages; retail trade; Mato Grosso do Sul.



LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Taxa de Alfabetização no Brasil de Homens e Mulheres de 15 a 65 anos ou mais (2012-2019).....	43
Gráfico 2	Participação do Varejo no emprego formal por Município (2021).....	49
Gráfico 3	Gap salarial (medias salariais) de gênero -2021.....	50



LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Composição educacional dos desempregados por gênero no Brasil – 2021.T4 e 2022.T4.....	44
Tabela 2	Concluintes por gênero e nível de escolarização em Mato Grosso do Sul (2020–2023).....	45
Tabela 3	Concluintes da Pós-Graduação em Mato Grosso do Sul.....	45
Tabela 4	Distribuição de Empregos e Salários de Homens e Mulheres no Comércio Varejista por Município (RAIS/2021).....	48



LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Síntese das obras publicadas pelos autores.....	19
----------	---	----



LISTA DE SIGLAS

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

FGV – Fundação Getúlio Vargas

PIB – Produto Interno Bruto

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	4
2.1.A Inserção Histórica das Mulheres no Mercado de Trabalho.....	4
2.2.Desigualdade de Gênero: Educação, Jornada Dupla e Acesso a Cargos de Liderança.....	6
2.3.A Nova Economia Institucional e o Papel das Instituições e Regras Informais na Reprodução de Desigualdade.....	13
2.4.Políticas Públicas e Iniciativas Institucionais no Brasil.....	15
2.5.Contexto Regional: Mato Grosso do Sul.....	17
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	26
3.1.Teoria do Capital Humano – Gary Becker.....	26
3.2.Teoria da Discriminação – Gary Becker.....	27
3.3.Teoria da Segmentação do Trabalho – Michael Piore e Peter Doeringer.....	29
3.4.Teoria da Mais-Valia – Karl Marx.....	31
3.5.Teoria Institucionalista – Douglass North.....	33
3.6.Teoria das Capacidades – Amartya Sen.....	35
3.7.Teoria da Segregação Ocupacional – Barbara Bergmann.....	37
4. MATERIAL E MÉTODOS.....	40
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	42
5.1.Diferenças Educacionais entre homens e mulheres.....	42
5.2.Análise Quantitativa: Dados empíricos dos 10 maiores municípios de MS.....	47
5.3.Estrutura Salarial por Sexo.....	50
5.4.Interpretação dos Resultados à Luz das Teorias Econômicas e de Gênero.....	51
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
7. REFERÊNCIAS.....	57

1. Introdução

Historicamente, sabe-se que o trabalho feminino foi reconhecido exclusivamente por atividades domésticas, uma vez que as mulheres passaram parte significativa da história restritas a esse ambiente, não inseridas no mercado formal de trabalho. No Brasil, foi apenas na década de 1930, no governo de Getúlio Vargas e com a aceleração do processo de industrialização, que a mão de obra feminina foi inserida no mercado de trabalho como uma mão de obra mais barata em relação à do homem. O movimento feminista, que teve grande repercussão nos anos 1970 nos Estados Unidos e atingiu fortemente o Brasil, fora marcado como um evento muito importante para a luta feminina na inserção do mercado de trabalho.

A urbanização acelerada na década de 1970, associada aos movimentos de emancipação feminina, contribuiu significativamente para o fortalecimento da presença das mulheres no mercado de trabalho. O crescimento da escolarização feminina, impulsionado por políticas educacionais e reivindicações dos movimentos sociais, ampliou o acesso a profissões de maior prestígio.

Durante as décadas de 1970 e 1980, a urbanização, a inflação e a reestruturação produtiva impulsionaram a entrada feminina no mercado de trabalho formal. A participação da mulher foi intensificada por fatores como o acesso ao ensino, o uso de métodos contraceptivos e a crescente necessidade de contribuir com a renda familiar.

No continente europeu, a inserção feminina no mercado de trabalho industrial esteve diretamente associada à necessidade de complementar a renda familiar, ao mesmo tempo em que refletia as novas exigências da produção em massa. A recusa de parte significativa dos homens em submeter-se à disciplina das máquinas também contribuiu para a maior participação das mulheres no trabalho fabril, como apontado por Hobsbawm (2000).

Hobsbawm (2000), discute amplamente as transformações econômicas e sociais decorrentes da Revolução Industrial, incluindo a exploração da mão de obra feminina e infantil e a busca por maximização dos lucros pelas indústrias. Ele evidencia o quanto o trabalho feminino foi explorado para maximizar os ganhos do capital.

Nas últimas décadas, o Brasil vivenciou transformações significativas no que se refere à inserção da mulher no mercado de trabalho e à ampliação do acesso à educação formal. Esse



processo, embora tenha representado avanços em termos de igualdade de oportunidades, não foi suficiente para eliminar as desigualdades de gênero historicamente construídas. Uma dessas desigualdades, e talvez uma das mais persistentes, é a disparidade salarial entre homens e mulheres, mesmo quando estas apresentam níveis educacionais iguais ou superiores aos deles.

A desigualdade salarial de gênero pode ser compreendida como a diferença na remuneração recebida por homens e mulheres que ocupam cargos semelhantes ou possuem qualificações comparáveis. Apesar dos avanços no acesso das mulheres à educação — muitas vezes com desempenho e níveis educacionais superiores aos dos homens —, elas ainda enfrentam barreiras estruturais que limitam o retorno econômico dessa escolarização.

Embora as mudanças sociais, políticas e econômicas tenham possibilitado maior protagonismo feminino na sociedade, no mercado de trabalho e em instituições de ensino, os dados demonstram que mesmo nos tempos atuais, as mulheres ainda enfrentam discriminação salarial, dificuldades significativas para acessar cargos de liderança e decisão nas organizações.

Nesse contexto, pesquisas evidenciam que, embora a educação seja um determinante central da renda, ela não tem sido suficiente para eliminar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Estudos como os de Hoffmann e Leone (2004) e Ferraro (2010) apontam que, mesmo com avanços significativos na escolarização feminina, as mulheres continuam enfrentando retornos salariais menores do que os homens. Os dados da PNAD Contínua (IBGE, 2023) reforçam essa tendência ao mostrar que as mulheres apresentam maior média de anos de estudo, maiores taxas de conclusão do ensino médio e maior participação no ensino superior.

Diante disso, o problema que se apresenta para a presente pesquisa é: considerando que as mulheres estão, estatisticamente, mais inseridas e apresentam desempenho superior no sistema educacional em comparação aos homens, quais são os fatores socioeconômicos e estruturais que explicam a persistência da desigualdade salarial entre ambos?

O método utilizado para o desenvolvimento deste trabalho é o quali-quantitativo, que combina elementos investigativos interpretativos do contexto elucidado com a análise estatística. O objetivo principal deste trabalho é analisar a remuneração média dos jovens por sexo nos 10 maiores municípios de Mato Grosso do Sul.

Para tanto, os objetivos específicos desse trabalho são: analisar o nível de escolaridade por gênero; analisar a diferença de salários entre homens e mulheres na economia sul-mato-



grossense no ano de 2021; identificar os principais fatores que mantém a desigualdade nesse recorte específico do Estado; e, por fim, examinar a distribuição da participação masculina e feminina nos diferentes grupos ocupacionais e setores de atividade econômica no MS.



2.REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, será apresentada uma breve revisão de estudos e pesquisas já publicados sobre a escolarização feminina e a desigualdade salarial. Em outras palavras, será realizada uma análise das obras que abordam, de forma direta ou indireta, temas relacionados à proposta desta pesquisa.

Portanto, esta seção será dividida de forma a analisar a trajetória histórica da mulher no mercado de trabalho, as dificuldades enfrentadas pela desigualdade salarial e as políticas públicas que contribuíram para o reposicionamento da mulher na esfera produtiva. Assim, ao final deste capítulo, será possível visualizar de forma resumida, no Quadro 1, os objetivos, as metodologias, os principais resultados e as conclusões das pesquisas analisadas.

2.1. A Inserção Histórica das Mulheres no Mercado de Trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho sofreu significativas transformações ao longo do século XX, especialmente em períodos marcados por crises globais e mudanças estruturais na economia. Um desses momentos decisivos foi a Segunda Guerra Mundial. Segundo Ferreira et al. (2018), “foi a partir do ano de 1939 [...] que se percebeu a maior inclusão da mulher no mercado de trabalho”. O conflito, ao demandar grande contingente de homens no campo de batalha, provocou a diminuição da força de trabalho masculina e, como consequência, impulsionou a contratação de mulheres para suprir essa ausência nos setores produtivos.

Nesse contexto, as atividades femininas estavam majoritariamente voltadas para funções agrícolas e para o trabalho em pequenas empresas comerciais e manufatureiras. Essa ampliação da presença feminina fora do espaço doméstico representou um marco importante na redefinição dos papéis sociais atribuídos às mulheres.

Com o avanço da década de 1940 e o fortalecimento do processo de industrialização, a participação feminina no mundo do trabalho se intensificou. Ribeiro e Jesus (2016, apud SCHLICKMANN; PIZARRO, 2003) apontam que a expansão das empresas dos setores siderúrgico, petrolífero, químico e automobilístico gerou uma “contribuição mais expressiva da inserção da mulher no mercado de trabalho”. Esse movimento refletiu não apenas uma necessidade conjuntural, mas também uma reorganização das estruturas produtivas brasileiras que passaram a incorporar, ainda que de forma desigual, a mão de obra feminina.



Além disso, o processo de industrialização resultou em alterações significativas na organização do trabalho e no espaço de produção. Como destacam Luz e Fuchina (2009), a industrialização “deslocou a produção para fora do domicílio”. A introdução de novas tecnologias e a entrada de capitais estrangeiros impulsionaram esse movimento, promovendo mudanças nas relações de trabalho e nas formas de inserção feminina na economia formal.

Na América Latina, entre 1970 e 1990, houve um aumento na participação feminina no mercado de trabalho. Esse período também foi marcado por maior escolarização das mulheres em relação aos homens, ainda que a desigualdade salarial e a segregação ocupacional persistissem. Portanto, apesar dos avanços, a taxa de desemprego das mulheres continua sendo significativamente superior à dos homens. (ABRAMO, 2000, apud TEIXEIRA, 2009).

Como afirmam Baltar e Leone (2008), após o fim das guerras, a estrutura do mercado de trabalho foi modificada de forma irreversível, pois muitas mulheres permaneceram ativas, ainda que enfrentando novas formas de exclusão e desigualdade. Ao final dos anos 1980, mais de um terço da população economicamente ativa no Brasil era composta por mulheres, resultado de décadas de inserção crescente.

Ainda assim, o caso brasileiro apresenta peculiaridades. Lavinas (1997) observa que, ao contrário de outros países, o Brasil experimentou uma interrupção no avanço da presença feminina em setores tradicionalmente masculinos, especialmente durante os anos 1980 e 1990. Paralelamente, cresceu a participação masculina em atividades antes restritas às mulheres, demonstrando uma movimentação distinta daquela observada no cenário internacional.

Lavinas (1997) aponta que, ao longo das décadas de 1980 e 1990, a presença feminina na indústria diminuiu significativamente, passando de 12% em 1985 para aproximadamente 8% em 1995. A autora também observa que, mesmo em áreas como administração pública, saúde, educação e comunicação, onde o emprego total cresceu, esse aumento não se refletiu de maneira equivalente no emprego feminino.

Mesmo com avanços significativos, o mercado de trabalho ainda apresenta desigualdades estruturais entre homens e mulheres. Segundo Hoffmann e Leone (2004), houve “substancial aumento na relação entre rendimentos individuais de trabalho de mulheres e homens” em 1981. O rendimento médio das mulheres era aproximadamente 56% do rendimento dos homens, número que subiu para 70,6% em 2002, mas que ainda revela grande disparidade. Ademais, os



autores apontam que esse diferencial não pode ser atribuído apenas a fatores como escolaridade ou experiência profissional, mas também a formas mais sutis de discriminação de gênero, à segregação ocupacional e à valorização diferenciada dos mesmos atributos quando apresentados por mulheres.

Segundo os mesmos autores, há uma persistência de segregação ocupacional por gênero, portanto, as mulheres continuam concentradas em atividades tradicionalmente associadas ao cuidado e aos serviços, como educação, saúde e trabalho doméstico, enquanto os homens são predominantes em áreas mais valorizadas economicamente, como engenharia, indústria e tecnologia. Essa segmentação contribui para a manutenção da desigualdade de rendimentos, mesmo quando as mulheres apresentam níveis educacionais iguais ou superiores aos dos homens. Para os autores, a superação dessas barreiras exige políticas públicas que articulem igualdade de oportunidades, revisão das práticas de contratação e promoção, e valorização do trabalho feminino em todas as esferas.

Além da desigualdade salarial, Bruschini e Lombardi (2001) também evidenciam a questão da segregação ocupacional. Eles observam que, historicamente, as mulheres se concentraram em áreas como o magistério e a enfermagem, enquanto os homens dominavam setores mais valorizados. Ainda assim, nota-se uma mudança progressiva, com o ingresso feminino em profissões de maior prestígio e nível superior, como medicina, direito e engenharia. Fatores que, teoricamente, deveriam aumentar os rendimentos das mulheres.

A trajetória de inserção feminina no mercado de trabalho revela-se, portanto, como parte essencial da luta por igualdade de direitos e pela efetivação da cidadania plena. O acesso ao trabalho produtivo, longe de ser apenas uma questão econômica, é também uma dimensão política e social da emancipação das mulheres.

O pensador Charles Fourier já havia destacado que “o grau de emancipação das mulheres em uma sociedade é o termômetro geral através do qual se mede a emancipação geral” (FOURIER, 1808, apud ALVES, 2016, p. 630).

2.2. Desigualdade de Gênero: Educação, Jornada Dupla e Acesso a Cargos de Liderança

Ao discutir a escolarização sob a ótica do gênero, Ferraro (2010) adota a distinção entre "sexo" e "gênero", com base na concepção de gênero como uma construção social, conforme



proposta por Nicholson (2000). Essa perspectiva permite compreender as desigualdades educacionais como resultado de estruturas sociais, e não de determinismos biológicos (WALBY, 1996).

Os estudos de gênero oferecem uma base crítica para compreender como as diferenças entre homens e mulheres são socialmente construídas e institucionalizadas nas diversas esferas da sociedade, incluindo a educação e o trabalho. O gênero deve ser entendido como uma categoria útil de análise histórica, que permite examinar como as relações de poder são organizadas em torno das distinções sexuais. Essa abordagem rompe com a ideia de que as desigualdades de gênero decorrem apenas de diferenças biológicas, revelando o papel das estruturas sociais, culturais e econômicas na manutenção dessas desigualdades. (SCOTT, 1995)

Saffioti (1976) contribui significativamente para a compreensão da condição feminina ao analisar a mulher na sociedade de classes. Segundo a autora, a opressão das mulheres não pode ser dissociada da lógica capitalista e das divisões de classe, sendo a desvalorização do trabalho feminino um reflexo das relações hierárquicas estabelecidas historicamente. A escolarização, embora essencial, não tem sido suficiente para superar os mecanismos sociais que inferiorizam a mulher no mercado de trabalho, especialmente quando se considera a dupla jornada e a divisão sexual do trabalho.

Historicamente, observou-se uma inversão na vantagem educacional por sexo: se até meados do século XX os homens tinham maior escolarização, a partir da geração de 1990 verifica-se a ascensão das mulheres, superando os homens em média de anos de estudo. Esse fenômeno, já apontado por Rosemberg (2001 apud MORAES; SILVA; SIEBER, 2024) revela a crescente valorização da escolarização feminina, embora não signifique superação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

A dimensão racial revela uma permanência de desigualdades significativas ao longo das gerações. Ferraro (2010) utiliza a autodeclaração de cor/raça do IBGE para agrupar brancos e negros (pretos e pardos), prática recorrente em estudos educacionais. A média de anos de estudo da população negra é sistematicamente inferior à da população branca, ainda que tenha algum progresso entre gerações.

Em seu artigo, Ferraro (2010) realiza uma análise dos dados e observa uma nítida hierarquia de escolarização: empregadores e empregados com carteira têm maior escolarização, enquanto



trabalhadores informais, domésticos e produtores para o próprio consumo apresentam os menores índices.

A contribuição mais inovadora do estudo de Ferraro (2010) é demonstrar a interação entre as três dimensões. Por exemplo, mulheres negras chegam a ter mais anos de estudo que homens brancos em determinadas ocupações assalariadas, evidenciando a complexidade dos efeitos interseccionais. No entanto, mesmo com a vantagem educacional feminina, as mulheres continuam enfrentando barreiras no mercado de trabalho, o que indica a limitação da escolarização como mecanismo de mobilidade social. A partir de sua análise interseccional, Ferraro (2010) demonstra que os efeitos de gênero, raça e classe sob os indivíduos não são apenas cumulativos, mas estruturalmente combinados.

A autora revela que, nas gerações mais recentes, as mulheres superam os homens em escolarização, mas a população negra permanece em desvantagem em comparação à branca. Estatisticamente, as diferenças relacionadas à posição ocupacional (indicador de classe) são as mais acentuadas, independentemente de gênero ou raça. Além disso, mesmo entre mulheres negras com maior escolarização, ainda persistem barreiras no mercado de trabalho, o que reforça a ideia de que anos de estudo não bastam para assegurar mobilidade social em contextos interseccionais.

Esse achado dialoga com os estudos de Scott (1995), que alerta para o risco de tratar classe, raça e gênero como categorias equivalentes sem considerar suas especificidades. Portanto, o desafio está em captar tanto as articulações quanto as particularidades dessas dimensões, como propõe Ferraro (2010) ao longo de sua análise.

O estudo de Ferraro (2010) reforça a necessidade de abordagens interseccionais para compreender as desigualdades educacionais no Brasil. A persistência das desigualdades por raça e classe, mesmo com os avanços relativos de gênero, aponta para a centralidade da estrutura social na explicação dos resultados educacionais.

De acordo com Louro (1997), inserção das mulheres na educação formal está profundamente marcada por estereótipos de gênero que moldaram tanto os currículos escolares quanto as possibilidades profissionais femininas. Historicamente, a figura da professora surgiu como uma das poucas opções de trabalho aceitas para as mulheres, sendo legitimada por



discursos que associavam o magistério à vocação natural feminina para o cuidado e a maternidade.

Como observa Louro (1997, p. 67), “a docência foi uma das poucas profissões acessíveis às mulheres, por ser considerada uma extensão dos papéis femininos de cuidado e educação”. Portanto, essa representação da professora como uma “segunda mãe” servia para reforçar os estereótipos de gênero, atribuindo às mulheres um papel educador que não ameaçava a ordem social vigente.

Em um contexto mais atual, os dados do INEP de 2016 mostram que há uma clara segmentação de cursos e profissões conforme o gênero. Mulheres predominam nas áreas de pedagogia, enfermagem e estética, enquanto os homens dominam engenharias e tecnologia da informação.

A formação escolar das meninas visava, prioritariamente, moldar comportamentos considerados adequados, em detrimento do desenvolvimento intelectual. Disciplinas consideradas racionais, como álgebra e geometria, eram frequentemente excluídas dos currículos femininos, reafirmando uma dicotomia entre o mundo racional (masculino) e o emocional/doméstico (feminino) (LOURO, 1997). Essa separação evidencia o uso dos currículos como instrumentos de normatização da conduta feminina, em consonância com interesses patriarcais e religiosos.

Nas últimas décadas, o Brasil registrou avanços significativos no acesso das mulheres à educação formal. Segundo dados da PNAD Contínua (IBGE, 2023), as mulheres superam os homens em indicadores de escolarização em diversos níveis: concluem mais o ensino médio, têm maior taxa de ingresso no ensino superior e apresentam maior média de anos de estudo. Esse progresso é resultado de políticas públicas voltadas à universalização da educação básica, do fortalecimento das universidades públicas e da mobilização social em torno da equidade educacional.

Entretanto, esse avanço não se traduziu, proporcionalmente, em igualdade de condições no mercado de trabalho. Mesmo com níveis mais altos de escolarização, as mulheres continuam ganhando menos que os homens, ocupando cargos de menor prestígio e enfrentando barreiras à ascensão profissional. Essa desconexão entre qualificação e remuneração é um dos paradoxos centrais desta pesquisa.



Louro (1997) aponta que, embora o acesso à educação seja condição necessária para o empoderamento feminino, ele não é suficiente para romper com as desigualdades estruturais baseadas em gênero. O mercado de trabalho não valoriza igualmente os títulos e competências das mulheres, muitas vezes por conta de preconceitos culturais e pela divisão sexual do trabalho que as associa historicamente ao espaço doméstico.

Dessa forma, é possível observar que a desigualdade de gênero é uma problemática persistente que se manifesta de diversas formas nas sociedades contemporâneas, especialmente no campo da educação, na sobrecarga da jornada feminina e no acesso desigual aos cargos de liderança. Embora as mulheres tenham alcançado maior escolarização, a segregação ocupacional persiste, concentrando-as em setores tradicionalmente femininos e menos valorizados economicamente (FERRARO, 2010).

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas não foi acompanhada por uma reestruturação nas responsabilidades domésticas. Isso significa que, além de desempenharem funções profissionais, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados familiares, caracterizando o fenômeno conhecido como jornada dupla. Como destaca Zibetti e Pereira (2010), essa sobrecarga resulta em impactos negativos nas condições de vida e na qualidade do trabalho, especialmente para aquelas que atuam na docência: "as inadequadas condições de trabalho nas escolas, quando somadas à desigual divisão das atribuições domésticas e à ausência de serviços públicos de atendimento às mães trabalhadoras, repercutem de maneira negativa nas condições de vida e na qualidade do trabalho docente" (ZIBETTI; PEREIRA, 2010, p. 259).

Essa realidade é agravada por estereótipos de gênero historicamente construídos, que associam o feminino ao cuidado, à domesticidade e à submissão, ao passo que o masculino é vinculado à racionalidade, liderança e espaço público. Tais estereótipos sustentam a divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades na distribuição de oportunidades. A análise dessas construções sociais revela que o gênero, entendido como categoria relacional, é uma ferramenta útil para interpretar a subordinação feminina em múltiplos espaços sociais (SCOTT, 1995).

No tocante à ascensão a cargos de liderança, ainda se observa a presença do chamado "teto de vidro" — barreiras invisíveis que impedem a promoção de mulheres, mesmo quando estas possuem qualificações equivalentes ou superiores às dos homens. A pesquisa de Rodrigues et



al. (2022) revela que apenas 32% dos cargos de liderança em empresas privadas são ocupados por mulheres, apesar do discurso empresarial que afirma haver igualdade de oportunidades (FRANCISCO; RICCI; RODRIGUES, 2022).

Além disso, a desigualdade de gênero também se manifesta na desvalorização das ocupações tradicionalmente femininas. Segundo Silva e Vaz (2022), existe um viés estrutural que associa ocupações com maior presença feminina a menores salários, independentemente das exigências técnicas ou qualificações exigidas: "o trabalhador experimenta queda no rendimento quando transita para uma ocupação feminina, de modo que a hipótese da desvalorização é suportada" (SILVA; VAZ, 2022, p. 1).

Segundo Bourdieu (2012), a dominação masculina está enraizada em estruturas simbólicas que são reproduzidas de maneira inconsciente por meio de hábitos sociais. A naturalização das desigualdades entre homens e mulheres faz com que as relações de poder pareçam legítimas, justificadas biologicamente.

“Todo poder comporta uma dimensão simbólica [...] os dominados aplicam a todas as coisas do mundo e, em particular, às relações de poder nas quais eles estão enredados, às pessoas através das quais estas relações se realizam, portanto também a si mesmos, esquemas de pensamento impensados” (BOURDIEU, 1998, p. 142)

A partir disso, compreende-se que as desigualdades de gênero não estão apenas na distribuição de cargos e salários, mas também nas representações sociais internalizadas desde a infância, o que Bourdieu chama de “violência simbólica”. Pode-se pensar também que, uma vez que essas violências simbólicas são praticadas automaticamente, de modo impensado, que elas estejam presentes no modo como o mercado de trabalho se estrutura, e que tenham constituído historicamente a relação entre o mercado de trabalho (hierarquicamente dominado por homens) e as mulheres que fazem parte dele.

A educação é uma ferramenta essencial para a ampliação das liberdades humanas (SEN, 2000 apud MORAES; SILVA; SIEBER, 2024), mas seu potencial emancipador depende da capacidade de reconhecer e atuar sobre as desigualdades estruturais.

O artigo de Silva e Vaz (2022) busca compreender por que as ocupações femininas apresentam rendimentos inferiores. A hipótese principal testada pelas autoras é a teoria da



desvalorização do trabalho feminino, que sugere que o trabalho realizado por mulheres é culturalmente percebido como menos valioso, o que se reflete em sua remuneração inferior.

A teoria da desvalorização — central no estudo — propõe que, à medida que uma ocupação se feminiliza, ocorre uma redução de seu prestígio e, por consequência, de sua remuneração. Essa desvalorização se sustenta em normas sociais de gênero que atribuem maior competência e valor ao trabalho masculino. (SILVA; VAZ, 2022, apud ENGLAND, 1992; LEVANON; ENGLAND; ALLISON, 2009).

Como contraponto, existem as teorias econômicas neoclássicas — como a do capital humano e dos diferenciais compensatórios — que defendem que a diferença salarial entre homens e mulheres decorre de diferentes características individuais e ocupacionais, como experiência, escolaridade e condições de trabalho. Essas abordagens argumentam que, uma vez controladas essas variáveis, não haveria uma penalização direta ligada ao sexo do trabalhador.

Silva e Vaz (2022), no entanto, encontram evidências empíricas robustas para apoiar a teoria da desvalorização: trabalhadores que transitam para ocupações predominantemente femininas experimentam uma queda no rendimento-hora, mesmo após o controle por características individuais e do trabalho.

O estudo analisou microdados longitudinais da PNAD Contínua (2012-2019), utilizando um modelo de painel de efeitos fixos. As ocupações foram classificadas como predominantemente femininas, masculinas ou integradas. Os resultados mostram que, ao transitar para uma ocupação feminina, tanto homens quanto mulheres têm queda no rendimento, sendo esse efeito mais pronunciado entre as mulheres e os trabalhadores negros (Silva & Vaz, 2022). Nas ocupações integradas, por outro lado, são observados os maiores rendimentos, indicando que a relação entre sexo predominante na ocupação e salários não é linear.

Além disso, a análise revelou que, em média, os homens continuam a ganhar mais do que as mulheres dentro de cada tipo de ocupação, com exceção das predominantemente masculinas, onde mulheres superam os homens.



2.3. A Nova Economia Institucional e o Papel das Instituições e Regras Informais na Reprodução da Desigualdade

A Nova Economia Institucional (NEI) tem se destacado como uma abordagem teórica fundamental para compreender como as instituições — tanto formais quanto informais — moldam os incentivos econômicos e sociais que afetam o comportamento dos indivíduos e, por consequência, os padrões de desigualdade. Inspirada nos trabalhos de Douglass North, Oliver Williamson e Elinor Ostrom, essa corrente amplia a análise econômica ao considerar os custos de transação, os direitos de propriedade e as normas sociais como elementos centrais da vida econômica. (AZEVEDO; FIANI, 2016).

Segundo Douglass North (1990), instituições são as "regras do jogo" em uma sociedade, compreendidas como restrições criadas pelo homem que moldam a interação humana. Essas regras podem ser formais, como leis e constituições, ou informais, como normas culturais, códigos de conduta e convenções sociais. A partir dessa concepção, as regras informais tornam-se elementos fundamentais na reprodução da desigualdade, pois operam de maneira difusa, invisível e, muitas vezes, naturalizada. Autores como Bicchieri (2006) e Axelrod (1986), ao serem revisitados sob a ótica da NEI, destacam que normas sociais têm grande poder de regular comportamentos, mesmo na ausência de sanções legais. (AZEVEDO; FIANI, 2016).

A Nova Economia Institucional (NEI) atribui importância central às instituições, entendidas como regras do jogo que moldam os incentivos e restringem as ações dos indivíduos. Para autores como Douglas North, essas instituições incluem tanto regras formais, como leis e regulamentos, quanto regras informais, como normas sociais, valores e convenções. No entanto, estudos mais recentes vêm destacando que a abordagem da NEI tende a subestimar os efeitos sociais e morais das instituições informais, especialmente quando estas contribuem para a manutenção de desigualdades estruturais (AZEVEDO; FIANI, 2016).

Azevedo e Fiani (2016) argumentam que normas e convenções sociais exercem papel significativo na organização da vida em sociedade, muitas vezes substituindo ou mesmo enfraquecendo os mecanismos legais formais. A partir de Max Weber, os autores resgatam a ideia de que a eficácia de uma norma não está necessariamente vinculada à sua codificação legal, mas sim à sua vigência empírica e aceitação social. Nesse sentido, regras informais operam como mecanismos poderosos de controle social, sendo capazes de incluir ou excluir



indivíduos dos processos de cooperação e participação econômica, a depender de sua adesão a padrões culturais dominantes.

Ainda segundo os autores, o descumprimento dessas normas sociais pode implicar sanções simbólicas, como a perda de reputação ou a exclusão de redes de cooperação. Esses processos ocorrem de maneira mais acentuada em ambientes onde as relações interpessoais e a confiança mútua são a base das trocas, como nas instituições tradicionais ou em arranjos produtivos locais. Assim, mesmo na ausência de sanções legais, os mecanismos informais tendem a reforçar as estruturas existentes de privilégio e exclusão, contribuindo para a reprodução da desigualdade social.

Azevedo e Fiani (2016) observam que esse processo de internalização fortalece o papel das instituições informais como fator de controle social e manutenção da ordem, ainda que essa ordem seja profundamente desigual. Dessa forma, normas e convenções que parecem neutras podem, na prática, favorecer determinados grupos e excluir outros, perpetuando assim padrões históricos de dominação social e econômica.

Por fim, os autores destacam que a NEI falha ao não considerar, de maneira suficiente, as consequências sociais do rompimento com as regras informais. Ao ignorar as sanções morais, simbólicas e culturais associadas ao não cumprimento de normas sociais, a abordagem institucionalista tradicional perde a oportunidade de compreender como desigualdades são naturalizadas e reproduzidas no cotidiano. O contraponto weberiano, ao enfatizar o caráter sociológico da norma e a sua eficácia prática, oferece uma lente mais sensível à dimensão simbólica e excludente das instituições informais na sociedade contemporânea (AZEVEDO; FIANI, 2016).

Nesse sentido, a crítica à abordagem funcionalista da NEI é importante. Embora autores como North (1990) reconheçam a importância das instituições informais, a teoria muitas vezes não problematiza suficientemente o papel ideológico dessas normas. Conforme ressalta a literatura crítica, o discurso de eficiência institucional pode mascarar relações de dominação, na medida em que normaliza práticas desiguais como estratégias racionais de minimização de custos (FERREIRA et al., 2023).

Portanto, compreender o papel das regras informais na reprodução da desigualdade requer uma análise que vá além da funcionalidade econômica e incorpore dimensões políticas e



culturais. A articulação entre instituições formais e informais é central para a compreensão do funcionamento real das sociedades, especialmente na América Latina. Assim, políticas públicas voltadas à redução da desigualdade devem considerar tanto reformas legais quanto ações que transformem padrões culturais e normas sociais excludentes.

2.4. Políticas Públicas e Iniciativas Institucionais no Brasil

Conforme argumenta Bourdieu (1998), a dominação masculina opera nos corpos e nas práticas cotidianas, exigindo que as transformações sejam profundas e estruturais. Portanto, a superação da desigualdade de gênero requer ações integradas que envolvam políticas públicas, mudanças culturais e iniciativas institucionais que promovam a equidade. A promoção de uma educação emancipadora, a redistribuição das responsabilidades domésticas e o estímulo à participação feminina em cargos de liderança são caminhos possíveis para romper com padrões historicamente excludentes e construir uma sociedade mais justa e igualitária.

A Constituição de 1932 já havia trazido avanços legais ao afirmar que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor corresponde o salário igual”, além de proibir o trabalho noturno e garantir licença à gestante. Contudo, a realidade prática permaneceu desafiadora, com as mulheres sendo submetidas a longas jornadas e funções precarizadas.

Existem iniciativas que têm buscado reverter esse cenário. Um exemplo é o Programa de Liderança Feminina, analisado por Saraiva, Sousa e Oliveira (2025), implementado por uma instituição financeira brasileira. O programa demonstrou impacto positivo na ocupação de cargos de gerência por mulheres, promovendo um aumento de 8,5 pontos percentuais entre as participantes: "estima-se que o programa ajudou 9 mulheres adicionais a ocuparem cargos de gerência, das 122 participantes" (SARAIVA; SOUSA; OLIVEIRA, 2025, p. 68). Os autores ressaltam que, embora o impacto quantitativo pareça modesto, ele representa um avanço relevante dentro de um contexto de exclusão histórica.

A interseção entre gênero, escolarização e desigualdade salarial deve ser compreendida de forma sistêmica. A análise dos dados quantitativos — que será desenvolvida nos próximos capítulos — revela padrões de desigualdade que não podem ser explicados apenas por diferenças individuais de produtividade ou formação. Trata-se de um problema estrutural, que combina fatores históricos, econômicos e culturais.



O mercado de trabalho reflete e reproduz valores de uma sociedade que, historicamente, marginalizou a mulher das esferas de poder e prestígio. Portanto, políticas públicas que visem à igualdade salarial não devem se limitar a garantir acesso à educação, mas também precisam atuar sobre os mecanismos simbólicos e institucionais que perpetuam a desigualdade. (BANDEIRA; ALMEIDA, 2013)

Além disso, as autoras destacam que, mesmo com políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade, persistem entraves estruturais que limitam a efetividade dessas ações. A autora argumenta que a desigualdade de gênero não se reduz apenas à ausência de oportunidades, mas envolve o modo como o Estado, o mercado e a cultura naturalizam a exclusão ou subvalorização do trabalho feminino. Essas reflexões são centrais para entender por que as mulheres, mesmo com altos níveis de escolarização, ainda enfrentam barreiras salariais importantes.

A construção das políticas públicas voltadas à equidade de gênero no Brasil resulta de um processo histórico impulsionado pela atuação dos movimentos feministas, pelas demandas da sociedade civil e pela influência de organismos internacionais. Nesse cenário, destacam-se duas importantes instituições: o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) e a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Ambas desempenharam papel estratégico na consolidação da agenda de gênero, sobretudo no que diz respeito à institucionalização dos direitos das mulheres no aparato estatal brasileiro.

O CNDM foi criado em 1985, vinculado inicialmente ao Ministério da Justiça, com a função de propor políticas voltadas à promoção da igualdade entre homens e mulheres. Sua criação refletiu o contexto de redemocratização e a pressão dos movimentos feministas, que buscavam assegurar os direitos das mulheres no processo de construção da nova ordem democrática. Embora tenha enfrentado desafios como limitações orçamentárias e institucionais, o CNDM teve participação relevante em propostas legislativas, como a criminalização da violência doméstica e a ampliação dos direitos reprodutivos.

A criação da SPM, em 2003, representou um novo marco na trajetória das políticas públicas de gênero no Brasil. Vinculada à Presidência da República, a SPM assumiu a missão de coordenar, articular e implementar políticas transversais voltadas às mulheres, baseando-se em diretrizes de integração entre os diversos setores do governo (BRASIL, 2004). A proposta da



transversalidade de gênero se ancorava em um modelo de gestão intersetorial, buscando inserir a perspectiva de gênero em áreas como saúde, educação, segurança pública e trabalho.

A consolidação da SPM permitiu a elaboração e implementação dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM), com metas específicas voltadas à superação das desigualdades de gênero. Esses planos foram construídos de forma participativa, por meio das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, que reuniram representantes da sociedade civil e do poder público.

Nesse processo, o papel das instituições subnacionais também ganhou destaque. A partir da criação da SPM, houve estímulo à constituição de Organismos de Políticas para as Mulheres (OPMs) nos estados e municípios, visando descentralizar e adaptar as políticas às realidades locais. Coêlho e Costa (2020) demonstram que fatores como a política dos gestores, a pressão dos movimentos locais e os incentivos federais foram determinantes para a difusão dos OPMs. Contudo, a atuação desses organismos mostrou-se heterogênea, com limitações estruturais e políticas em várias localidades.

O Estado e o movimento feminista tinham uma relação complexa, especialmente nos anos 2000. Segundo a autora, embora a institucionalização das demandas de gênero tenha representado um avanço, também gerou tensões relacionadas à autonomia dos movimentos e à burocratização das pautas. Essa ambivalência evidencia os desafios da cooptação institucional e da manutenção da força mobilizadora da sociedade civil. (OLIVEIRA, 2018)

2.5. Contexto Regional: Mato Grosso do Sul

A inserção das mulheres no mercado de trabalho no Mato Grosso do Sul reflete, de forma bastante evidente, as desigualdades estruturais de gênero presentes no Brasil que já foram apresentadas anteriormente. Apesar dos avanços na participação feminina, as disparidades salariais e ocupacionais permanecem, revelando que o acesso a melhores condições de trabalho ainda é desigual. A teoria acerca do tema mostra que essas desigualdades não são apenas o resultado de diferenças individuais de qualificação ou experiência, mas de estruturas históricas e sociais que moldam as oportunidades para homens e mulheres (BRUSCHINI, 2007).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, mesmo com um aumento significativo na escolarização feminina, as mulheres sul-mato-grossenses



continuam recebendo, em média, salários inferiores aos dos homens em praticamente todos os setores da economia (IBGE, 2022). Essa discrepância reforça o que Hirata (2014) argumenta sobre a segregação horizontal e vertical do trabalho: mulheres estão concentradas em determinadas áreas de atuação, muitas vezes associadas ao cuidado e à educação, que tendem a ser menos valorizadas economicamente, enquanto os cargos de maior prestígio e remuneração permanecem predominantemente masculinos.

A segregação ocupacional no estado segue um padrão semelhante ao identificado em pesquisas nacionais. Segundo Melo e Thomé (2018), “as profissões fortemente feminizadas, apesar da relevância social, apresentam baixos salários e poucas oportunidades de ascensão”, fenômeno que também é evidente no Mato Grosso do Sul, onde setores como saúde, educação e serviços domésticos têm alta concentração de trabalhadoras, mas oferecem remuneração reduzida. Além disso, a presença feminina em cargos de liderança é ainda limitada, revelando uma barreira adicional no avanço profissional.

O contexto socioeconômico do Mato Grosso do Sul, marcado pela forte presença do agronegócio, também influencia o perfil da inserção feminina no mercado de trabalho. Embora o setor rural represente parcela significativa da economia estadual, a participação das mulheres nessas atividades é frequentemente invisibilizada ou subvalorizada. Conforme afirma Brumer (2004), no meio rural brasileiro, “o trabalho feminino é muitas vezes visto como complementar, e não como atividade econômica plena”, o que contribui para a manutenção da desigualdade.

As desigualdades salariais no estado também estão associadas à dupla jornada de trabalho enfrentada por muitas mulheres, que conciliam atividades remuneradas com responsabilidades domésticas e de cuidado. No Mato Grosso do Sul, a insuficiência de políticas públicas voltadas para a conciliação entre trabalho e vida familiar – como creches e licenças parentais equitativas – agrava esse cenário.

Além disso, estudos mostram que as mulheres sul-mato-grossenses enfrentam barreiras adicionais quando pertencem a grupos racialmente discriminados. Esse aspecto é particularmente relevante para o estado, que apresenta significativa diversidade étnica e histórica presença de comunidades indígenas, cujo acesso ao mercado de trabalho formal é ainda mais limitado.



Em síntese, a realidade do mercado de trabalho feminino no Mato Grosso do Sul é atravessada por um conjunto de fatores que vão desde a herança histórica da divisão sexual do trabalho até as especificidades econômicas e culturais da região. A persistência da desigualdade salarial e ocupacional indica que os avanços obtidos até agora são importantes, mas insuficientes para garantir uma inserção equitativa das mulheres no mercado de trabalho. Superar esse desafio exige não apenas políticas públicas consistentes, mas também mudanças nas estruturas sociais e nas percepções culturais sobre o papel da mulher na economia.

O panorama regional de Mato Grosso do Sul demonstra que, apesar dos avanços, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho permanece estrutural e multifacetada. O enfrentamento desse problema exige um conjunto de medidas que combinem políticas públicas efetivas, mudanças culturais e estratégias empresariais voltadas à promoção da equidade salarial e ocupacional. A superação dessas barreiras é essencial não apenas para a promoção da justiça social, mas também para o desenvolvimento econômico sustentável do estado.

Quadro 1: Síntese das obras publicadas pelos autores

Autores	Ano da Obra	Objetivo	Metodologia	Resultados e Conclusões
SAFFIOTI, Heleieth	1976	Analisar a condição da mulher na sociedade de classes, destacando a articulação entre gênero, patriarcado e capitalismo.	Abordagem teórica e sociológica; análise histórica.	A subordinação feminina decorre da articulação entre capitalismo e patriarcado, que perpetuam desigualdades no mercado de trabalho.
SCOTT, Joan W.	1995	Defender o uso do gênero como uma categoria de análise histórica	Abordagem teórica e crítica; análise histórica e conceitual,	O gênero deve ser entendido como categoria central para a análise histórica, evidenciando como as desigualdades e relações de dominação se estruturam socialmente.
WALBY, Sylvia	1996	Sistematizar e discutir os principais conceitos teóricos do feminismo, como gênero, patriarcado, igualdade e diferença.	Revisão teórica e conceitual da literatura.	O feminismo se fundamenta em conceitos centrais que ajudam a compreender as relações de poder, sendo o gênero



Ciências Econômicas

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

				entendido como construção social e categoria analítica essencial.
LAVINAS, Lena	1997	Analisar mudanças e permanências no emprego feminino no Brasil (1985-1995).	Dados da PNAD.	Mulheres aumentaram participação, mas seguem em ocupações menos valorizadas; desigualdades persistem; políticas específicas são necessárias.
LOURO, Guacira Lopes	1997	Analisar como gênero e sexualidade são construídos e regulados na educação, destacando suas implicações nas práticas pedagógicas e nas relações de poder.	Abordagem teórica pós-estruturalista, com análise crítica das práticas educativas e das representações de gênero e sexualidade na escola.	A educação reproduz normas de gênero e sexualidade, limitando a subjetividade dos indivíduos; é necessário repensar práticas pedagógicas para promover uma educação inclusiva e não discriminatória.
HOBSBAW, Eric J.	2000	Analisar o desenvolvimento econômico e social da Grã-Bretanha desde a Revolução Industrial até o início do século XX, destacando as transformações estruturais e suas implicações no imperialismo.	Abordagem historiográfica detalhada.	A Revolução Industrial transformou a economia britânica, levando ao crescimento do capitalismo industrial e à expansão imperialista; o imperialismo britânico foi impulsionado por necessidades econômicas e políticas internas.
NICHOLSON, Linda	2000	Discutir os diferentes modos de interpretação do conceito de gênero, destacando suas implicações teóricas e políticas. Busca problematizar a dicotomia sexo/gênero e propor uma visão mais relacional e contextualizada das diferenças.	Ensaio teórico baseado em revisão crítica de literatura feminista.	O conceito de gênero deve ser entendido como uma categoria histórica e relacional, que varia conforme os contextos sociais e culturais.
BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa	2001	Analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no final do século XX, enfocando a desigualdade salarial e a segregação ocupacional.	Estudo de caráter bibliográfico e analítico, com base em dados estatísticos e literatura	Observa-se uma mudança progressiva, com ingresso feminino em profissões de maior prestígio e nível superior, como medicina, direito e engenharia, embora a segregação ocupacional e desigualdade salarial ainda persistam.



Ciências Econômicas

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso	2004	Analisar a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro entre 1981 e 2002 e sua influência sobre a desigualdade da renda domiciliar per capita.	Utilização dos microdados da PNAD/IBGE	Entre 1981 e 2002, aumentou a participação das mulheres no mercado de trabalho e na renda familiar. A renda masculina perdeu peso e cresceu a das mulheres e das aposentadorias. Apesar disso, a desigualdade de renda permaneceu alta, pois o maior peso da renda feminina não reduziu o índice de Gini.
BRUMER, Anita	2004	Analisar a participação das mulheres na agricultura do Rio Grande do Sul, destacando a forma como seu trabalho é percebido e valorizado economicamente.	Estudo de caráter qualitativo, baseado em revisão bibliográfica e entrevistas com mulheres envolvidas em atividades agrícolas familiares e comerciais.	O trabalho feminino no meio rural é frequentemente visto como complementar, não como atividade econômica plena, contribuindo para a manutenção da desigualdade de gênero no setor agrícola.
BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha	2007	Analisar as mudanças na inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro na década anterior, considerando aspectos como escolaridade, ocupações, rendimentos e desigualdades de gênero.	Estudo de caráter bibliográfico e estatístico, baseado em pesquisas nacionais (PNAD/IBGE) e revisão de literatura.	Persistência de desigualdades estruturais: salários menores, segregação ocupacional e barreiras ao acesso a cargos de prestígio.
BALTAR, Paulo; LEONE, Eugênia Troncoso	2008	Analisar a inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro no contexto da recuperação econômica recente, destacando sua evolução histórica e as novas formas de desigualdade.	Estudo de caráter quantitativo, baseado em dados da PNAD/IBGE e em análises comparativas da participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA)	a participação feminina no mercado de trabalho tornou-se irreversível após as guerras, alcançando mais de um terço da população economicamente ativa ao final dos anos 1980, embora as mulheres continuassem a enfrentar desigualdades salariais e segmentação ocupacional.
LUZ, Alex Faverzani	2009	Analisar a evolução histórica da inserção feminina no mercado de trabalho e sua relação com os direitos trabalhistas, evidenciando os impactos da industrialização.	Estudo de caráter bibliográfico e histórico.	A introdução de novas tecnologias e de capitais estrangeiros impulsionou a entrada das mulheres no mercado formal. Apesar dos avanços, essa inserção ocorreu de



Ciências Econômicas

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

FUCHINA, Rosimeri				forma desigual e marcada pela discriminação de gênero, evidenciando a necessidade de proteção jurídica e de ampliação dos direitos trabalhistas femininos.
TEIXEIRA, Cintia Maria	2009	Analisar sentidos atribuídos ao trabalho feminino no curso técnico de vestuário em Divinópolis/MG, destacando a feminização e desvalorização da profissão.	Três grupos focais com estudantes e técnicas formadas; análise do discurso das transcrições.	A feminização da profissão e a desvalorização do trabalho feminino perpassam a divisão clássica entre os espaços público e privado; perceber a feminização como produto de construções sociais pode inviabilizar a organização de um movimento das mulheres trabalhadoras na busca de remuneração adequada e reconhecimento de seu trabalho.
FERRARO, Ana Raquel	2010	Analisar as desigualdades educacionais no Brasil considerando as dimensões de gênero, raça e classe social, enfatizando suas interações interseccionais.	Análise dos dados	Mulheres superam homens em escolarização, mas negros continuam em desvantagem; efeitos de gênero, raça e classe se combinam estruturalmente; escolarização não garante mobilidade social plena.
ZIBETTI, Marli Lúcia; PEREIRA, Sidnéia Ribeiro	2010	Analisar os impactos da dupla jornada de trabalho sobre a vida e o trabalho de mulheres docentes na educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental.	Estudo qualitativo com entrevistas e observações em três redes municipais do interior de Rondônia, focando nas condições de trabalho e divisão doméstica.	A sobrecarga de trabalho docente, somada às responsabilidades domésticas e à falta de serviços públicos de apoio, prejudica a qualidade de vida e do trabalho das professoras.
BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tania Mara Campos	2013	Analisar a efetividade das políticas públicas de promoção da igualdade de gênero, considerando os entraves estruturais que limitam seu impacto no mercado de trabalho.	Estudo de caráter bibliográfico e teórico, baseado na análise de documentos institucionais, legislações e literatura sobre gênero, trabalho e políticas públicas.	Mesmo com políticas de igualdade, persistem barreiras estruturais e culturais que dificultam a valorização do trabalho feminino.



HIRATA, Helena	2015	Analisar, em perspectiva comparativa, as transformações e permanências na divisão sexual do trabalho, considerando o impacto das mudanças econômicas e sociais sobre a desigualdade de gênero.	Revisão teórica e análise comparativa de pesquisas empíricas	As desigualdades de gênero persistem, pois a divisão sexual do trabalho mantém as mulheres concentradas em atividades de cuidado, menos valorizadas e com menor remuneração, restringindo seu acesso a posições de poder.
RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de	2016	Analisar e compreender o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, investigando as mudanças ocorridas ao longo do tempo e destacando os avanços e retrocessos observados nessa trajetória.	Bibliográfica e documental	Conclui-se que, embora haja progressos, a igualdade plena ainda não foi alcançada, exigindo políticas públicas contínuas e efetivas para reduzir essas disparidades.
AZEVEDO, Bonnie; FIANI, Ronaldo	2016	Analisar o papel de normas e convenções sociais na organização da vida em sociedade, considerando a perspectiva da Nova Economia Institucional e conceitos de Max Weber.	Estudo teórico e bibliográfico.	Normas e convenções sociais exercem forte influência na vida coletiva, podendo substituir ou enfraquecer leis formais e determinando inclusão ou exclusão social e econômica.
ALVES, José Eustáquio Diniz	2016	Analisar avanços e limitações da equidade de gênero no Brasil e no mundo, especialmente após a 4ª Conferência de Beijing (1995).	Estudo teórico-documental, baseado em relatórios internacionais e análise comparativa de dados.	Avanços em educação, longevidade e participação feminina; porém persistem desigualdades salariais, sobrecarga doméstica, informalidade e baixa presença em cargos de poder. A equidade de gênero é uma “revolução incompleta” e requer políticas públicas, mudanças culturais e participação social para se efetivar.
FERREIRA, João Batista; COSTA, Lilian Rodrigues dos Santos; QUEIROZ, Tiago Rodrigues; VIEIRA, Fernando Breno	2018	Analisar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, considerando disparidades salariais, segregação ocupacional e barreiras enfrentadas pelas mulheres.	Revisão bibliográfica e análise de dados secundário	Mulheres tiveram aumento de participação no trabalho ao longo do século XX, especialmente durante crises e guerras, mas ainda enfrentam desigualdade salarial,



Ciências Econômicas

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Valadares; ERVITE, Luciel.				segregação ocupacional e barreiras estruturais no mercado de trabalho.
OLIVEIRA, Daniela Rosa	2018	Analisar a relação entre o movimento feminista e o Estado, identificando avanços, tensões e desafios decorrentes da institucionalização das demandas de gênero nos anos 2000.	Teórica e exploratória.	A institucionalização das demandas feministas trouxe avanços, mas também criou tensões relacionadas à autonomia dos movimentos e à burocratização das pautas, evidenciando os desafios de manter a mobilização da sociedade civil.
MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora	2018	Examinar a presença das mulheres em espaços de poder e decisão no Brasil, recuperando a trajetória histórica, discutindo concepções sobre poder e analisando indicadores de participação feminina na política e em cargos de liderança.	Análise histórica e bibliográfica articulada a dados estatísticos.	Apesar dos avanços obtidos, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais para acessar posições de poder e decisão, permanecendo sub-representadas nos espaços institucionais e nas lideranças sociais e políticas.
COELHO, Denilson Bandeira; COSTA, Maria Luiza Walter	2020	Analisar os fatores que influenciaram a criação e difusão dos Organismos de Políticas para as Mulheres (OPMs) em estados e municípios brasileiros entre 1998 e 2014.	Estudo de caráter empírico, com análise de dados.	A ideologia política dos gestores, a pressão de movimentos sociais e os incentivos federais foram determinantes para a difusão dos OPMs; no entanto, a atuação desses organismos mostrou-se heterogênea, com limitações estruturais e políticas em diversas localidades.
FRANCISCO, Ingrid Andressa; RICCI, Luisa; RODRIGUES, Lilian Segnini	2022	Analisar os desafios enfrentados por mulheres na ascensão a cargos de liderança em empresas privadas, destacando barreiras estruturais e ideológicas.	Pesquisa empírica com levantamento de dados.	Apenas 32% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres; o “teto de vidro” persiste, com o discurso de igualdade de oportunidades mascarando barreiras reais à ascensão feminina.
FERREIRA, Francisco Romão; CARVALHO,	2023	Analisar criticamente a abordagem funcionalista da Nova Economia Institucional (NEI),	Revisão teórica da literatura, com análise de conceitos de instituições formais e	A ênfase na eficiência institucional muitas vezes mascara práticas



Ciências Econômicas

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Maria Claudia V.S de; VARGAS, Eliane Portes; PRADO, Shirley Donizete		destacando como o discurso de eficiência pode ocultar relações de dominação e desigualdade.	informais e suas implicações ideológicas.	desiguais e normaliza relações de poder, mostrando que normas e instituições não são neutras e carregam implicações ideológicas.
SILVA, Yasmin Geronimo da; VAZ, Daniela Verzola	2022	Analisar o impacto da transição entre ocupações de diferentes composições por sexo nos rendimentos dos trabalhadores no Brasil.	Utilização de microdados longitudinais da PNAD Contínua (2012–2019) em um modelo de painel de efeitos fixos.	Maior concentração de mulheres em ocupações predominantemente femininas.
MORAES, Lorena Lima; SILVA, Roseane Amorim; SIEBER, Shana Sampaio	2024	Analisar os avanços da escolaridade feminina no Brasil e identificar quais grupos de mulheres se beneficiam desses avanços, considerando desigualdades de raça, classe e região.	Pesquisa bibliográfica e análise de dados secundários.	Pesquisa bibliográfica e análise de dados secundários, incluindo estatísticas oficiais sobre escolarização feminina e desigualdades sociais.
SARAIVA, Jeane Sampaio; SOUSA, Francisca Zilania Mariano; OLIVEIRA, Celina Santos de	2025	Analisar o impacto do Programa de Liderança Feminina na ocupação de cargos de gestão por mulheres em uma instituição financeira brasileira.	Estimativas econométricas utilizando modelos Logit	Embora o impacto quantitativo seja modesto, representa um avanço significativo em um contexto de exclusão histórica das mulheres em cargos de liderança.



3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, serão abordadas as principais teorias econômicas que fundamentam a análise da desigualdade salarial de gênero e da relação entre educação e mercado de trabalho. Serão apresentadas a Teoria do Capital Humano de Gary Becker, a Teoria da Discriminação de Becker, a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho de Piore e Doeringer, a Teoria da Mais-Valia de Karl Marx, a Teoria Institucionalista de Douglass North, e a Abordagem das Capacidades de Amartya Sen. Essas teorias permitem compreender, sob distintas óticas, as causas estruturais e institucionais da diferença de remuneração entre homens e mulheres, bem como os limites da escolarização como mecanismo de equidade no mercado de trabalho.

3.1. Teoria do Capital Humano – Gary Becker

A Teoria do Capital Humano foi desenvolvida pelo economista norte-americano Gary Becker, em sua obra *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, publicada em 1964. Essa teoria se tornou um dos pilares da economia moderna do trabalho e introduziu uma nova forma de compreender a relação entre educação, produtividade e rendimentos salariais.

De acordo com Becker (1964), a educação, o treinamento e a experiência profissional devem ser entendidos como investimentos em capital humano, uma vez que aumentam a capacidade produtiva dos indivíduos e, conseqüentemente, suas rendas futuras. O autor argumenta que, assim como o capital físico, o capital humano requer custos iniciais, como tempo, esforço e recursos financeiros, que são compensados posteriormente pelos retornos salariais. Em suas palavras, “a educação é um investimento em capital humano que aumenta a produtividade e, portanto, os ganhos do indivíduo” (BECKER, 1964, p. 12).

Nesta perspectiva, as diferenças salariais observadas entre trabalhadores decorrem, em grande parte, das diferenças no volume e na qualidade do capital humano acumulado. Assim, indivíduos com maior escolaridade e qualificação tendem a ser mais produtivos e, por isso, recebem salários maiores. Essa explicação se baseia na suposição de que o mercado de trabalho remunera a produtividade marginal do trabalhador, um princípio compartilhado pelos economistas neoclássicos.



No entanto, quando aplicada à análise da desigualdade de gênero, a Teoria do Capital Humano apresenta limitações importantes. Embora reconheça que a educação é determinante para o aumento da renda, a teoria não explica por que, mesmo com níveis de escolarização iguais ou superiores, as mulheres continuam recebendo salários menores que os homens. Estudos empíricos, inclusive no Brasil, demonstram que a diferença salarial persiste mesmo após o controle por escolaridade, tempo de serviço e experiência profissional.

Segundo Becker (1993), parte dessa diferença poderia ser atribuída a escolhas individuais, especialmente no que se refere à distribuição do tempo entre trabalho de mercado e trabalho doméstico. O autor sugere que as mulheres tendem a interromper suas carreiras com maior frequência, o que reduziria a acumulação de capital humano e, consequentemente, sua produtividade ao longo do tempo. Essa interpretação reflete uma visão de gênero própria de seu contexto histórico e tem sido amplamente revisada pela literatura contemporânea, que destaca os condicionantes sociais e institucionais da desigualdade.

Apesar dessas limitações, a Teoria do Capital Humano continua sendo uma base fundamental para a análise da relação entre educação e renda. No contexto do presente estudo, ela é relevante porque permite compreender como o investimento em escolarização feminina contribui para o aumento do bem-estar econômico, mas também porque evidencia que a educação de forma isolada não elimina as desigualdades salariais quando barreiras estruturais e culturais persistem.

Assim, a Teoria do Capital Humano fornece o ponto de partida para a discussão teórica deste trabalho, servindo de referência para as teorias que, nas seções seguintes, aprofundam e questionam suas premissas.

3.2. Teoria da Discriminação – Gary Becker

A Teoria da Discriminação foi desenvolvida pelo economista norte-americano Gary Becker, em sua obra *The Economics of Discrimination* (1957). O autor, integrante da Escola de Chicago e vencedor do Prêmio Nobel de Economia, buscou compreender as causas e os efeitos das desigualdades salariais que não podem ser explicadas apenas por diferenças de produtividade ou de capital humano. Em oposição à visão tradicional de que o mercado é um mecanismo neutro e autorregulador, Becker introduziu o conceito de “gosto pela discriminação”, segundo



o qual certos agentes econômicos têm preferências pessoais que os levam a tratar de forma desigual trabalhadores igualmente produtivos.

De acordo com Becker (1957), essa preferência discriminatória pode se manifestar nas relações entre empregadores e empregados, nas interações entre trabalhadores, ou mesmo na relação entre empresas e consumidores. A discriminação ocorre quando um agente econômico aceita incorrer em um custo adicional para evitar contratar, conviver ou consumir produtos e serviços de determinados grupos sociais. Em outras palavras, um empregador pode optar por pagar salários menores às mulheres, não por questões de produtividade, mas por um viés subjetivo ou cultural que o leva a atribuir menor valor econômico ao trabalho feminino.

Sob a ótica da teoria microeconômica, Becker argumenta que tal comportamento cria ineficiências de mercado, uma vez que reduz a alocação ótima de recursos humanos. Empresas que discriminam, por exemplo, acabam arcando com custos mais altos, pois deixam de contratar trabalhadores produtivos apenas em função de suas características pessoais. Em um mercado perfeitamente competitivo, essas empresas tenderiam a ser menos lucrativas e, portanto, desapareceriam com o tempo, fazendo com que a discriminação fosse gradualmente eliminada. No entanto, na prática, observa-se que as desigualdades salariais persistem, o que demonstra que o funcionamento do mercado de trabalho é afetado por fatores extraeconômicos e estruturais que impedem o ajuste automático previsto pela teoria neoclássica.

A permanência da discriminação de gênero no mercado de trabalho pode ser explicada pelo fato de que as preferências discriminatórias não são apenas individuais, mas sim institucionais e culturais. Elas refletem padrões históricos de comportamento e normas sociais que naturalizam a desigualdade entre homens e mulheres. Assim, o preconceito é reproduzido e legitimado dentro das próprias estruturas do mercado, perpetuando as diferenças salariais. Mesmo quando as mulheres apresentam níveis de escolaridade e qualificação equivalentes ou superiores aos dos homens, continuam recebendo remunerações inferiores, sendo muitas vezes direcionadas a ocupações de menor prestígio e visibilidade econômica.

No contexto brasileiro, essa realidade é observada em diversos setores, sobretudo nos segmentos de serviços e comércio, onde há uma forte concentração de mão de obra feminina. A discriminação se manifesta tanto de forma direta, por meio do pagamento de salários inferiores a mulheres em cargos equivalentes, quanto de maneira indireta, pela segregação



ocupacional e pela desvalorização das profissões associadas ao cuidado, à educação e à assistência social. Esse fenômeno demonstra que o mercado de trabalho reproduz valores sociais e culturais que reforçam as desigualdades de gênero.

Dessa forma, a Teoria da Discriminação de Becker oferece uma importante contribuição para a compreensão econômica das diferenças salariais entre homens e mulheres, ao reconhecer que o comportamento dos agentes pode ser influenciado por preferências não econômicas. Contudo, a teoria também apresenta limites, especialmente ao pressupor que o mercado, no longo prazo, seria capaz de eliminar as práticas discriminatórias. A experiência empírica demonstra que tais práticas são sustentadas por instituições e normas sociais profundamente enraizadas, que mantêm a desigualdade de gênero como parte estrutural do funcionamento econômico.

Em síntese, a contribuição de Becker é fundamental para a análise das disparidades salariais, pois introduz o elemento comportamental e institucional na teoria econômica. Sua abordagem permite compreender que a desigualdade de gênero não decorre apenas de diferenças de capital humano, mas também de fatores culturais e sociais que distorcem os mecanismos de mercado. Essa perspectiva será ampliada nas teorias subsequentes, que buscam explicar de forma mais abrangente a segmentação e a estrutura desigual do mercado de trabalho.

3.3. Teoria da Segmentação do Trabalho – Michael Piore e Peter Doeringer

A Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho foi desenvolvida pelos economistas Michael Piore e Peter Doeringer na década de 1970, sendo uma das principais críticas à visão neoclássica de que o mercado de trabalho funciona como um sistema unificado e autorregulado. Em sua obra *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1971), os autores propuseram uma interpretação alternativa, segundo a qual o mercado de trabalho é composto por diferentes segmentos que operam sob regras, estruturas e lógicas distintas. Essa abordagem trouxe um importante avanço teórico, ao reconhecer que fatores institucionais e sociais exercem influência determinante na forma como os trabalhadores são alocados e remunerados.

De acordo com Piore e Doeringer (1971), o mercado de trabalho está dividido em dois grandes setores: o setor primário e o setor secundário. O setor primário é caracterizado por empregos estáveis, com boas condições de trabalho, perspectivas de ascensão profissional e salários mais elevados. Por outro lado, o setor secundário é composto por empregos de baixa



remuneração, alta rotatividade, ausência de benefícios e poucas oportunidades de progressão. Os autores argumentam que os trabalhadores não transitam livremente entre esses setores, uma vez que barreiras institucionais e sociais limitam a mobilidade entre eles.

Essa estrutura segmentada explica a persistência de desigualdades no mercado de trabalho, mesmo em contextos de crescimento econômico e de aumento da qualificação da força de trabalho. No caso das mulheres, a Teoria da Segmentação mostra-se particularmente relevante, pois grande parte delas está concentrada no setor secundário, desempenhando funções associadas à prestação de serviços, ao comércio e ao cuidado, que são atividades tradicionalmente desvalorizadas do ponto de vista econômico. A concentração feminina nesses segmentos não decorre apenas de escolhas individuais, mas de mecanismos estruturais de exclusão e discriminação que limitam seu acesso aos setores mais dinâmicos e melhor remunerados da economia.

Os autores também introduzem o conceito de mercado de trabalho interno, que diz respeito às regras e hierarquias estabelecidas dentro das próprias empresas. Nessas estruturas, a mobilidade dos trabalhadores é determinada por normas administrativas e sociais, e não exclusivamente pela competição de mercado. Essa lógica interna tende a reproduzir desigualdades, pois os critérios de promoção e reconhecimento profissional frequentemente são influenciados por fatores como gênero e idade. Assim, mesmo quando as mulheres ingressam em empresas do setor primário, enfrentam maiores dificuldades de ascensão hierárquica, permanecendo concentradas em cargos intermediários ou de suporte.

A teoria proposta por Piore e Doeringer, portanto, rompe com a visão simplificada de que as diferenças salariais decorrem apenas de diferenças de produtividade ou de capital humano. Ao destacar o papel das instituições e das estruturas organizacionais, os autores demonstram que o mercado de trabalho é heterogêneo, hierarquizado e socialmente condicionado. Essa heterogeneidade explica por que as políticas de qualificação profissional e de educação, não são suficientes para eliminar as desigualdades de gênero, uma vez que as barreiras de acesso e as práticas discriminatórias permanecem presentes na dinâmica institucional das empresas e dos setores produtivos.

No caso brasileiro, essa teoria se mostra adequada para interpretar a inserção das mulheres no mercado de trabalho. As ocupações tipicamente femininas como ensino, enfermagem,



serviços domésticos e comércio varejista, se situam majoritariamente no setor secundário, caracterizado por baixos salários e pouca estabilidade. Além disso, o fenômeno da feminização das ocupações, em que o aumento da presença de mulheres em determinadas atividades coincide com a redução relativa dos salários médios, reforça a pertinência da explicação segmentacionista.

A Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho oferece uma leitura institucional e estrutural das desigualdades salariais de gênero. Ao contrário das abordagens que atribuem as diferenças de rendimento a fatores individuais, como escolaridade ou experiência, essa teoria evidencia que as desigualdades decorrem da forma como o sistema econômico organiza e valoriza o trabalho. Dessa forma, a segmentação do mercado reflete e perpetua as hierarquias sociais, sendo um elemento central para compreender a persistência do diferencial salarial entre homens e mulheres, mesmo diante do avanço da escolarização feminina e da modernização das economias regionais.

3.4. Teoria da Mais-Valia – Karl Marx

A Teoria da Mais-Valia, desenvolvida pelo economista e filósofo alemão Karl Marx em sua obra *O Capital* (1867), constitui um dos pilares da crítica ao sistema capitalista e oferece uma importante base teórica para compreender as desigualdades de renda e poder no mercado de trabalho. Diferentemente das abordagens neoclássicas, que tratam o trabalho como um fator de produção remunerado segundo sua produtividade marginal, Marx parte de uma perspectiva estrutural, segundo a qual o trabalho é a fonte de todo valor econômico e, ao mesmo tempo, o principal elemento de exploração no sistema capitalista.

De acordo com Marx (1867), o valor de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho socialmente necessário à sua produção. Entretanto, o trabalhador não recebe o equivalente ao valor total que produz. O salário pago pelo capitalista cobre apenas o custo de reprodução da força de trabalho, isto é, o valor necessário para garantir a subsistência do trabalhador, enquanto o excedente gerado chamado de mais-valia, é apropriado pelo empregador sob a forma de lucro. A relação entre capital e trabalho é essencialmente desigual e exploratória, pois a acumulação de capital depende da apropriação do valor criado pelos trabalhadores.



Nessa estrutura, o trabalho feminino ocupa uma posição ainda mais vulnerável. Historicamente, as mulheres foram incorporadas ao mercado de trabalho em condições precárias, com salários inferiores e em atividades desvalorizadas socialmente. Marx já observava que o capitalismo, ao buscar reduzir os custos de produção, tende a empregar mão de obra mais barata, inclusive de mulheres e crianças, intensificando a extração de mais-valia. A inserção feminina no trabalho assalariado não representou, inicialmente, um avanço social, mas uma estratégia do capital para aumentar a exploração e fragmentar a classe trabalhadora.

Embora Marx não utilize o termo “divisão sexual do trabalho”, suas análises sobre a divisão social do trabalho e as relações de produção já apontavam para a origem das desigualdades entre homens e mulheres. Especialmente nas formulações posteriores de Engels, como *A origem da família, da propriedade privada e do Estado* (2002), observa-se que o surgimento da propriedade privada e da família patriarcal marcou o início da subordinação das mulheres ao espaço doméstico, enquanto os homens passaram a dominar o espaço produtivo e público (ENGELS, 2002). Essa separação entre as esferas produtiva e reprodutiva se tornou um dos pilares da organização capitalista, pois o trabalho doméstico, que é essencial para a reprodução da força de trabalho, permanece não remunerado e invisibilizado. Assim, a teoria marxista evidencia que o sistema capitalista se apoia em uma dupla exploração feminina: na produção, por meio da desvalorização do trabalho assalariado das mulheres; e na reprodução, pela naturalização do trabalho doméstico não pago (MARX, 2013; ENGELS, 2002).

Essa leitura marxista é fundamental para compreender a persistência da desigualdade salarial de gênero mesmo diante do aumento da escolarização e da participação feminina no mercado de trabalho. O avanço educacional, embora tenha elevado a qualificação das mulheres, não foi suficiente para eliminar as diferenças estruturais que determinam o valor atribuído ao trabalho. Isso ocorre porque o capitalismo valoriza desigualmente as ocupações, privilegiando aquelas ligadas à acumulação de capital e desvalorizando atividades associadas à reprodução social, como ensino, saúde e assistência.

Além disso, a teoria da mais-valia permite analisar o fenômeno contemporâneo da precarização do trabalho, que afeta de maneira particular as mulheres. A ampliação de contratos temporários, jornadas flexíveis e empregos informais reproduz, em nova forma, a lógica de exploração descrita por Marx, na medida em que transfere os riscos econômicos para o trabalhador e amplia a instabilidade. As mulheres, frequentemente responsáveis por conciliar o



trabalho remunerado e o cuidado familiar, são as mais afetadas por essas condições, o que reforça a desigualdade de rendimentos e de oportunidades.

Portanto, a Teoria da Mais-Valia de Karl Marx contribui para compreender a desigualdade de gênero como um fenômeno estrutural e inerente ao modo de produção capitalista. Ela revela que as diferenças salariais não são apenas resultado de escolhas individuais ou falhas de mercado, mas expressão de um sistema que se sustenta na apropriação desigual do trabalho. Sob essa ótica, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, ainda que ampliada, ocorre de forma subordinada, refletindo a hierarquia entre capital e trabalho e entre os papéis atribuídos a homens e mulheres na sociedade.

Dessa forma, a teoria marxista aprofunda a compreensão das desigualdades salariais, ao situá-las dentro de uma lógica de acumulação que ultrapassa as fronteiras do indivíduo e do mercado. Sua relevância para o presente estudo consiste no fato de que permite conectar a desigualdade de gênero à estrutura econômica e às relações sociais de produção, oferecendo um contraponto crítico às abordagens que explicam o problema apenas por meio de variáveis educacionais ou comportamentais.

3.5. Teoria Institucionalista – Douglass North

A Teoria Institucionalista, desenvolvida pelo economista norte-americano Douglass North, propõe que o desempenho econômico das sociedades não depende apenas de fatores de mercado ou de tecnologia, mas também das instituições que orientam e restringem o comportamento dos agentes econômicos. Em sua obra *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* (1990), North apresenta uma concepção ampliada do funcionamento econômico, segundo a qual as instituições são as “regras do jogo” que estruturam as interações humanas na política, na economia e na vida social.

De acordo com North (1990), as instituições são formadas tanto por regras formais (leis, constituições, políticas públicas e contratos), quanto por regras informais (costumes, tradições, valores culturais e normas de conduta social). Essas instituições determinam os incentivos e os custos das transações econômicas, influenciando diretamente a eficiência e a equidade dos sistemas produtivos. Assim, o desenvolvimento econômico não pode ser explicado apenas pelo acúmulo de capital físico ou humano, mas também pela qualidade das instituições que orientam o comportamento dos indivíduos e das organizações.



Aplicando essa perspectiva à análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, observa-se que as instituições informais desempenham papel decisivo na reprodução das disparidades salariais entre homens e mulheres. Ainda que existam as leis destinadas a igualdade de direitos e de remuneração, as normas sociais e culturais frequentemente mantêm práticas discriminatórias e papéis de gênero tradicionais que limitam a plena participação das mulheres na economia. Tais instituições informais, muitas vezes invisíveis no plano legal, moldam as escolhas profissionais, as trajetórias ocupacionais e as oportunidades de ascensão, intensificando a desigualdade estrutural.

North (1990) destaca que as instituições tendem a se manter ao longo do tempo, mesmo quando geram ineficiências, devido à existência de custos de mudança institucional e à resistência de grupos que se beneficiam da situação atual. Esse argumento ajuda a compreender por que a desigualdade de gênero persiste mesmo em contextos de avanço educacional e formalização do mercado de trabalho. A transformação institucional, segundo o autor, requer não apenas a criação de novas regras formais, mas também mudanças nos valores sociais e nas normas informais que sustentam o comportamento dos agentes.

No contexto brasileiro, a aplicação da Teoria Institucionalista revela que, embora o ordenamento jurídico estabeleça princípios de igualdade salarial e de não discriminação, como previsto na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, persistem práticas e costumes que reforçam a hierarquia entre os gêneros. As instituições informais, enraizadas em uma cultura patriarcal, continuam influenciando a divisão sexual do trabalho e a percepção social sobre o papel da mulher na economia. Essa falta de coerência entre as regras formais e informais gera uma assimetria institucional, em que as conquistas legais não se traduzem plenamente em igualdade material.

Portanto, a contribuição de North é essencial para compreender que o mercado de trabalho não é um ambiente neutro ou exclusivamente regulado por forças econômicas, mas um espaço permeado por valores, crenças e estruturas institucionais. A persistência da desigualdade salarial de gênero decorre, em grande medida, dessa interação entre instituições formais e informais, que moldam as oportunidades e as expectativas de comportamento dos indivíduos. Assim, políticas públicas voltadas para a equidade de gênero devem considerar não apenas o arcabouço legal, mas também a transformação cultural e institucional necessária para que as normas de igualdade se concretizem no cotidiano das relações econômicas.



Além disso, a abordagem institucionalista permite integrar a análise econômica da desigualdade com a dimensão histórica do desenvolvimento. North (1990) enfatiza que as trajetórias institucionais são cumulativas e path dependent, ou seja, as escolhas passadas condicionam as possibilidades futuras de mudança. Isso significa que sociedades com histórico de exclusão feminina e de concentração de poder tendem a reproduzir, por inércia, essas estruturas desiguais, mesmo diante de novos marcos legais e econômicos. A compreensão desse processo é fundamental para avaliar os desafios da inserção feminina em mercados de trabalho regionais, como o do Mato Grosso do Sul, onde as desigualdades estruturais refletem tanto condições econômicas quanto padrões culturais enraizados.

Desse modo, a Teoria Institucionalista de Douglass North amplia o entendimento das causas da desigualdade de gênero ao situá-la dentro de um contexto de instituições formais e informais que moldam o comportamento econômico. Essa abordagem reforça a importância de políticas de transformação institucional que promovam a igualdade de oportunidades, a valorização da educação feminina e a eliminação de barreiras culturais que restringem o acesso das mulheres aos espaços de poder e decisão econômica. Portanto, a teoria de North dialoga com a realidade estudada, ao evidenciar que o avanço educacional e as reformas legais, embora indispensáveis, só produzem efeitos duradouros quando acompanhados de uma mudança institucional mais ampla e profunda.

3.6. Teoria das Capacidades – Amartya Sen

A Teoria das Capacidades foi desenvolvida pelo economista indiano Amartya Sen e representa uma abordagem diferente das tradicionais. Tradicionalmente o desenvolvimento é associado apenas ao crescimento do produto interno bruto ou à acumulação de capital. Entretanto, Sen propõe uma concepção centrada na expansão das liberdades reais das pessoas, considerando que o verdadeiro progresso ocorre quando os indivíduos possuem meios efetivos para escolher e realizar o tipo de vida que valorizam. Essa perspectiva foi sistematizada principalmente em sua obra *Development as Freedom* (1999), e posteriormente ampliada em parceria com Martha Nussbaum no conceito de “capacidades humanas”.

De acordo com Sen (1999), o desenvolvimento deve ser entendido como um processo de expansão das capacidades, ou seja, das possibilidades concretas que os indivíduos têm de exercer sua liberdade e de participar plenamente da vida econômica, social e política. Essa



abordagem desloca o foco das análises tradicionais, que se limitavam à renda ou à eficiência produtiva, e introduz uma dimensão ética e social no estudo da economia. Assim, o bem-estar não é determinado apenas pelo nível de riqueza, mas pela capacidade que as pessoas possuem de transformar recursos e oportunidades em realizações efetivas.

Aplicando essa teoria à questão da educação feminina e desigualdade salarial, observa-se que o aumento do nível educacional das mulheres constitui uma condição necessária, mas não suficiente, para o alcance da igualdade de oportunidades. A escolarização amplia as capacidades individuais, oferecendo às mulheres instrumentos para participar de forma mais ativa no mercado de trabalho e na sociedade. No entanto, as restrições institucionais, culturais e econômicas ainda limitam a conversão dessas oportunidades em resultados reais. Em outras palavras, embora as mulheres estejam mais escolarizadas que os homens, as estruturas sociais e laborais ainda restringem o pleno aproveitamento de suas capacidades, o que se reflete na persistência das diferenças salariais.

Sen (1999) argumenta que a liberdade deve ser analisada em dois níveis: o da liberdade instrumental, relacionada às oportunidades concretas de acesso à educação, saúde e emprego; e o da liberdade substantiva, que diz respeito à autonomia efetiva para transformar essas oportunidades em escolhas reais. Essa distinção é crucial para compreender a desigualdade de gênero, pois revela que a igualdade formal, garantida por leis e políticas públicas, não assegura necessariamente igualdade substantiva. As mulheres podem ter acesso à educação, mas continuam enfrentando barreiras sociais e institucionais que restringem sua participação plena na economia, como a divisão sexual do trabalho, a sobrecarga de responsabilidades domésticas e a discriminação no ambiente profissional.

A contribuição de Amartya Sen é relevante para o contexto brasileiro e, em especial, para regiões como o Mato Grosso do Sul, onde o avanço educacional das mulheres não tem se traduzido proporcionalmente em redução das desigualdades salariais. Essa discrepância evidencia que a escolarização, embora amplie o potencial produtivo e as capacidades individuais, esbarra em estruturas sociais que limitam o exercício da liberdade econômica. A partir da perspectiva das capacidades, pode-se afirmar que as mulheres enfrentam um déficit de liberdades reais, uma vez que sua autonomia econômica é condicionada por fatores culturais e institucionais que vão além das variáveis educacionais.



Além disso, Sen (1999) enfatiza o papel da educação feminina como fator de desenvolvimento social e econômico. O autor demonstra que sociedades que promovem a educação e a emancipação das mulheres costumam apresentar melhores indicadores de saúde, crescimento e estabilidade democrática. A educação das mulheres não apenas eleva sua renda individual, mas contribui para o desenvolvimento das capacidades coletivas, ao gerar efeitos multiplicadores sobre a família, a comunidade e o sistema produtivo

Dessa forma, a Teoria das Capacidades oferece uma base teórica abrangente para compreender a desigualdade de gênero como uma questão de privação de liberdades. Ela mostra que o problema não está apenas na diferença de salários, mas na limitação estrutural das escolhas e oportunidades disponíveis às mulheres. Portanto, o combate à desigualdade deve envolver não apenas o aumento do acesso à educação e ao emprego, mas também a transformação das condições sociais e institucionais que restringem o uso efetivo dessas oportunidades.

A reflexão de Amartya Sen combina economia, ética e justiça social, trazendo uma nova forma de entender o desenvolvimento e as desigualdades. Ao colocar a liberdade como o principal objetivo e também como o caminho para o desenvolvimento, Sen amplia o olhar da economia, incluindo aspectos sociais e humanos na análise. Sua teoria se aproxima das demais discutidas neste trabalho, especialmente das visões que destacam o papel das instituições e das estruturas sociais, ao reconhecer que a desigualdade de gênero é um problema complexo, que requer não apenas crescimento econômico, mas também uma transformação real das condições sociais e das instituições.

3.7. Teoria da Segregação Ocupacional – Barbara Bergmann

A Teoria da Segregação Ocupacional foi formulada pela economista norte-americana Barbara Bergmann, em seu artigo *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex* (1971). Nessa obra, Bergmann apresentou uma explicação para as diferenças salariais persistentes entre homens e mulheres, argumentando que o mercado de trabalho não é homogêneo, mas estruturado de forma a alocar os grupos sociais em ocupações distintas. Essa segmentação de caráter estrutural é responsável por grande parte da desigualdade de rendimentos observada entre os gêneros.



De acordo com Bergmann (1971), a segregação ocorre quando homens e mulheres são distribuídos de maneira desigual entre profissões e setores econômicos. Essa distribuição não decorre apenas de escolhas individuais, mas de processos históricos, institucionais e culturais que atribuem maior prestígio e remuneração às ocupações masculinas e menor valor às atividades consideradas femininas. A autora destaca que, ao longo do tempo, o aumento da participação feminina em determinadas profissões tende a provocar um processo de desvalorização salarial, fenômeno conhecido como “feminização das ocupações”. Assim, a segregação horizontal, que separa homens e mulheres por tipo de atividade, e a segregação vertical, que restringe o acesso das mulheres aos cargos de chefia, operam conjuntamente na manutenção das diferenças salariais.

A contribuição de Bergmann é fundamental porque insere a desigualdade de gênero dentro da lógica econômica da discriminação e da estrutura produtiva. A autora mostra que a segregação tem efeitos cumulativos: quando um grupo é majoritariamente excluído das ocupações de maior prestígio, sua renda média se mantém reduzida, reforçando estereótipos de baixa produtividade e justificando, de forma circular, sua exclusão contínua. Desse modo, a segregação é não apenas uma consequência da discriminação, mas também um mecanismo de reprodução das desigualdades.

No contexto brasileiro e, mais especificamente, na realidade do Mato Grosso do Sul, a teoria de Bergmann oferece um referencial analítico pertinente para compreender a concentração feminina em setores de baixa remuneração, como o comércio varejista, os serviços domésticos e as atividades de cuidado. Mesmo com o avanço da escolarização, as mulheres continuam inseridas em segmentos menos valorizados economicamente, o que reduz o retorno da educação e perpetua o diferencial salarial de gênero. Essa configuração reflete a mesma lógica identificada por Bergmann (1971): as ocupações femininas são social e economicamente desvalorizadas não por suas exigências técnicas, mas por sua associação histórica ao trabalho feminino e reprodutivo.

Portanto, a Teoria da Segregação Ocupacional complementa as análises apresentadas nas seções anteriores, ao demonstrar que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não se explica apenas por fatores individuais ou por discriminação direta, mas também pela forma como o mercado organiza e valoriza as diferentes ocupações. No caso das mulheres do Mato Grosso do Sul, compreender a segregação ocupacional é essencial para interpretar por que o



aumento da escolarização não tem sido suficiente para garantir equidade salarial. A partir dessa perspectiva, políticas públicas voltadas à redução da desigualdade de gênero devem incluir medidas que incentivem a diversificação profissional feminina, o acesso a posições de liderança e a valorização econômica das atividades majoritariamente exercidas por mulheres.



4. MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza quali-quantitativa e descritiva, cujo propósito é analisar a relação entre escolarização feminina e desigualdade salarial no mercado de trabalho formal do estado de Mato Grosso do Sul. Essa abordagem permite articular a interpretação teórica das desigualdades de gênero com a mensuração empírica dos diferenciais de remuneração entre homens e mulheres. A combinação entre métodos qualitativos e quantitativos é essencial para compreender como fatores estruturais, institucionais e culturais influenciam a valorização do trabalho feminino, mesmo diante dos avanços educacionais observados nas últimas décadas.

O estudo baseia-se em dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa base foi escolhida por reunir informações detalhadas sobre vínculos formais de emprego, permitindo observar o comportamento do mercado de trabalho no estado. As informações utilizadas se referem ao ano de 2021, período que representa um momento de reorganização econômica e social após a pandemia de Covid-19, contexto em que se intensificaram as transformações nas formas de inserção produtiva. Esse recorte temporal possibilita observar as desigualdades salariais entre homens e mulheres em um cenário de retomada econômica, no qual a educação aparece como variável central na análise das oportunidades de trabalho e rendimento.

O recorte espacial abrange os dez maiores municípios de Mato Grosso do Sul em número de vínculos formais de emprego, sendo eles: Campo Grande, Dourados, Três Lagoas, Corumbá, Ponta Porã, Naviraí, Nova Andradina, Paranaíba, Aquidauana e Coxim. Essa delimitação foi escolhida por abranger os municípios economicamente mais relevantes do estado de Mato Grosso do Sul, responsáveis pela maior concentração de empregos formais e pela geração significativa do Produto Interno Bruto estadual. A inclusão dessas localidades permite captar a dinâmica econômica predominante do estado, contemplando regiões que exercem papel central na atividade industrial, comercial e de serviços. Dessa forma, o recorte assegura uma análise representativa da estrutura produtiva sul-mato-grossense e das principais tendências de desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A metodologia empregada consiste na análise estatística descritiva, com o objetivo de sintetizar as principais características da participação feminina e masculina no mercado de



trabalho sul-mato-grossense. Os dados coletados foram organizados e sistematizados em tabela própria, construída a partir das informações obtidas na RAIS, de modo a apresentar a distribuição dos vínculos formais por sexo, nível de instrução e média salarial.

A análise busca evidenciar como a vantagem educacional conquistada pelas mulheres não se converte necessariamente em igualdade de rendimentos, uma vez que o mercado de trabalho permanece estruturado por mecanismos institucionais e culturais que reproduzem a desigualdade de gênero. A interpretação dos dados não considera apenas os aspectos econômicos relacionados à produtividade e ao capital humano, mas também as dimensões culturais e institucionais que influenciam as trajetórias profissionais femininas.

Embora o uso de bases secundárias como a RAIS e a PNAD Contínua proporcione ampla cobertura e confiabilidade, o estudo reconhece algumas limitações metodológicas, como a ausência de informações sobre o trabalho informal e as restrições de um recorte temporal limitado a um único ano. Além dessas bases, também foram utilizados dados provenientes do INEP e do FGV-IBRE, que ampliam a robustez analítica do estudo, ainda que apresentem especificidades metodológicas que podem influenciar a comparabilidade entre os indicadores educacionais e laborais. Ainda assim, os resultados obtidos são suficientes para demonstrar a permanência de padrões estruturais de desigualdade e oferecer subsídios para a formulação de políticas públicas voltadas à valorização do trabalho feminino e à promoção da equidade salarial no estado de Mato Grosso do Sul.



5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados e analisados os resultados obtidos a partir dos dados coletados junto à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), base administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e de fontes complementares do IBGE e do INEP. O objetivo principal é compreender de que forma o nível de escolarização feminina influencia a inserção e a remuneração das mulheres no mercado de trabalho formal do estado de Mato Grosso do Sul, buscando identificar os padrões e as dinâmicas que caracterizam as desigualdades salariais de gênero no contexto regional.

A análise integra duas dimensões complementares. Na primeira, realiza-se uma leitura geral do mercado de trabalho sul-mato-grossense, considerando as diferenças educacionais entre homens e mulheres e as implicações desse fator na distribuição das oportunidades e da renda. Na segunda, examinam-se os dez municípios economicamente mais relevantes do estado, de modo a identificar disparidades locais associadas à estrutura produtiva, ao porte econômico e à concentração setorial de empregos formais.

A escolha do setor de comércio varejista como foco analítico é estratégica, uma vez que suas funções não implicam diferenças físicas ou técnicas que justifiquem discrepâncias salariais significativas. Portanto, a existência de um hiato remuneratório entre homens e mulheres sugere que fatores não produtivos — como discriminação de gênero, estereótipos ocupacionais e práticas institucionais desiguais — desempenham papel determinante.

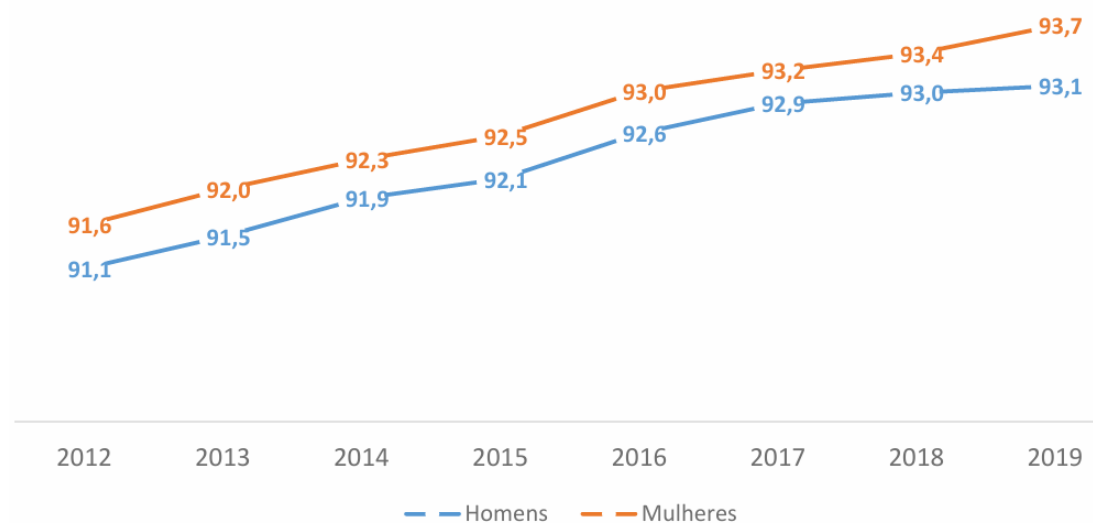
5.1.Diferenças Educacionais entre Homens e Mulheres: Evidências no Contexto Brasileiro e Sul-Mato-Grossense

A análise das diferenças educacionais entre homens e mulheres permite compreender de forma mais ampla a dinâmica das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Historicamente, o acesso das mulheres à educação foi restrito por barreiras culturais e institucionais, como ressaltam Saffioti (1976) e Scott (1995), que identificam a educação como um espaço central de reprodução das hierarquias de gênero. No entanto, nas últimas décadas, o cenário brasileiro tem mostrado uma tendência inversa: as mulheres não apenas alcançaram a paridade educacional, mas também superaram os homens em diversos níveis de escolarização.



Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que a taxa de alfabetização das mulheres é superior à dos homens em todas as faixas etárias analisadas (Gráfico 1).

Gráfico 1: Taxa de Alfabetização no Brasil de homens e mulheres de 15 a 65 anos ou mais (2012-2019)



Fonte: IBGE

Elaboração da autora.

A Tabela 1, com base na PNAD Contínua e elaborada pela Fundação Getúlio Vargas, reforça essa tendência. Entre os desempregados, há uma concentração proporcionalmente maior de mulheres com ensino médio e superior completo em relação aos homens, o que evidencia a chamada “paradoxo educacional” — as mulheres, mesmo com maior qualificação formal, enfrentam taxas mais elevadas de desemprego. Em 2022, por exemplo, 4,7% das mulheres com ensino superior estavam desempregadas, contra 3,0% dos homens. Esse fenômeno, discutido por Ferraro (2010) e Moraes, Silva e Sieber (2024), demonstra que o aumento da escolarização feminina não tem se traduzido automaticamente em melhores oportunidades no mercado de trabalho, revelando a persistência de barreiras estruturais e institucionais de gênero.



Tabela 1: Composição educacional dos desempregados por gênero no Brasil – 2021. T4 e 2022. T4

Nível Educacional	Homens – Quantidade	Homens – Taxa (%)	Mulheres – Quantidade	Mulheres – Taxa (%)	Total – Quantidade	Total – Taxa (%)
4º Trimestre de 2021						
Até Fundamental II completo	2.695.694	10,3	2.504.554	17,8	5.200.248	13,0
Médio completo	2.338.591	9,5	3.311.956	15,9	5.650.547	12,4
Superior completo	429.003	4,3	429.003	5,9	1.159.841	5,2
Total 2021	5.463.288	9,0	6.245.514	13,9	12.010.636	11,1
4º Trimestre de 2022						
Até Fundamental II completo	1.940.715	7,7	1.805.670	13,4	3.746.385	9,7
Médio completo	1.652.439	6,6	2.249.347	10,8	3.901.786	8,5
Superior completo	316.404	3,0	607.259	4,7	923.663	3,9
Total 2022	3.909.558	6,5	4.662.276	9,8	8.571.835	7,9

Fonte: Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE) com base nos microdados da PNAD Contínua – IBGE

Elaboração da autora.

O caso específico de Mato Grosso do Sul (Tabela 2), nota-se que as mulheres têm mantido desempenho superior em todos os níveis de escolarização. Entre 2020 e 2023, o número de concluintes do ensino médio do sexo feminino cresceu 8%, enquanto o número de homens



aumentou 10%, mantendo, contudo, a predominância das mulheres (31.021 concluintes em 2023, contra 26.890 homens). Esse padrão se repete no ensino superior, em que as mulheres representaram aproximadamente 60% dos concluintes da graduação no estado em 2023. Tal resultado confirma que o avanço educacional feminino é um fenômeno consolidado também em nível regional.

Tabela 2 - Concluintes por Gênero e Nível de Escolarização em Mato Grosso do Sul (2020–2023)

Nível de Ensino / Sexo	2020	2021	2022	2023
Ensino Médio – Homens	24.385	25.122	26.144	26.890
Ensino Médio – Mulheres	28.712	29.050	30.198	31.021
Educação Superior – Homens	6.312	6.590	6.844	7.230
Educação Superior – Mulheres	9.841	10.105	10.902	11.110

Fonte: INEP – Microdados do Centro da Educação Básica e da Educação Superior.

Elaboração da autora.

Essas evidências empíricas corroboram as análises de Amartya Sen (2000), que relaciona o desenvolvimento à ampliação das liberdades substantivas, incluindo o acesso à educação. No contexto sul-mato-grossense, o aumento da escolarização feminina pode ser interpretado como um indicador de expansão das capacidades e da autonomia das mulheres, embora as desigualdades salariais e ocupacionais ainda limitem a plena realização desse potencial. Sob a ótica institucionalista, conforme Douglas North (1990) e Azevedo e Fiani (2016), essas disparidades refletem o papel das normas sociais e institucionais na manutenção de estruturas de gênero, mesmo em contextos de avanços educacionais.

Tabela 3 - Concluintes da Pós-Graduação em Mato Grosso do Sul (2023)

Sexo	Especialização	Mestrado	Doutorado
Homens	2.125	488	192
Mulheres	3.410	624	212

Fonte: INEP – Censo da Educação Superior (pós-graduação stricto sensu e lato sensu, 2023).



Elaboração da autora.

Dessa forma, os dados analisados evidenciam que as mulheres apresentam maiores números em todos os níveis de escolarização no estado de Mato Grosso do Sul, superando os homens nas taxas de conclusão do ensino médio, da graduação e da pós-graduação. Esse resultado acompanha a tendência nacional de feminização da educação, observada desde o final do século XX, e demonstra o êxito das políticas de expansão do acesso à escolaridade básica e superior (INEP, 2023; IBGE, 2024).

Esse avanço, contudo, não se traduz automaticamente em melhores condições de inserção e remuneração no mercado de trabalho. Como demonstram os estudos de Ferraro (2010) e Moraes, Silva e Sieber (2024), as desigualdades de gênero persistem justamente na transição entre o sistema educacional e o sistema produtivo, em razão de barreiras estruturais que dificultam a plena valorização econômica da formação feminina.

Sob a ótica da economia institucional, conforme argumenta Douglass North (1990), as instituições moldam o comportamento econômico e social, de modo que mudanças formais (como o aumento da escolaridade) nem sempre são suficientes para alterar práticas culturais e arranjos informais que reproduzem desigualdades. Da mesma forma, Amartya Sen (2000) destaca que o desenvolvimento deve ser entendido como ampliação das “liberdades substantivas”, e não apenas como acúmulo de capital humano. Assim, o avanço educacional feminino, embora importante, ainda encontra limites impostos por normas sociais e institucionais que restringem a autonomia e as oportunidades econômicas das mulheres.

Pela perspectiva marxista, como observa Karl Marx (2013), a inserção no mercado de trabalho está profundamente condicionada pela estrutura de produção e pela divisão social do trabalho. Aplicando essa visão às desigualdades de gênero, Saffioti (1976) demonstra que o sistema capitalista e o patriarcado atuam de forma interdependente, relegando as mulheres às posições menos valorizadas e com menor retorno financeiro, mesmo quando possuem escolaridade equivalente ou superior à dos homens.

Em síntese, os dados de Mato Grosso do Sul reforçam que o avanço da escolarização feminina representa uma conquista significativa, mas ainda insuficiente para a efetiva igualdade de gênero no mercado de trabalho. A educação, embora essencial, não rompe sozinha com as estruturas de poder que continuam a limitar as oportunidades das mulheres. O desafio



contemporâneo, portanto, não está apenas em garantir o acesso à educação, mas em converter o conhecimento adquirido em reconhecimento econômico e equidade social, condições indispensáveis para um desenvolvimento inclusivo.

5.2. Análise Quantitativa: Dados empíricos dos 10 Maiores Municípios de MS.

A análise dos registros da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) revela que, em 2021, o Comércio Varejista se destacou como um dos setores com maior capacidade de absorção de mão de obra formal nos principais municípios de Mato Grosso do Sul. Em todos eles, observa-se uma presença expressiva de mulheres, embora a disparidade salarial em relação aos homens permaneça evidente.

Em Campo Grande, maior polo urbano e econômico do estado, o setor empregava 36.883 pessoas, das quais 47,9% eram mulheres. A remuneração média feminina, de R\$ 3.299,96, ficou abaixo da masculina (R\$ 3.805,02), revelando um diferencial de cerca de 13%. Situação semelhante é observada em Dourados, onde as mulheres representavam 45,9% da força de trabalho e recebiam, em média, R\$ 2.592,17, enquanto os homens obtinham R\$ 2.705,88. Em Três Lagoas, polo industrial relevante, a participação feminina era de 38,2%, com salário médio de R\$ 2.515,43, frente a R\$ 3.250,14 entre os homens — uma diferença de quase 30%. Já em Corumbá, a presença feminina correspondia a 40,7% do total, com remuneração de R\$ 2.868,58, ligeiramente inferior à masculina (R\$ 2.902,41).

Nos municípios de porte médio, o padrão de desigualdade se repete: em Ponta Porã, as mulheres ocupavam 39,6% dos postos e ganhavam R\$ 2.216,39, contra R\$ 2.361,70 dos homens; em Naviraí, o hiato salarial era ainda mais acentuado — R\$ 1.741,95 para as mulheres e R\$ 2.473,72 para os homens. Em Nova Andradina, a participação feminina (42,8%) vinha acompanhada de uma diferença média de R\$ 444,43 na remuneração; em Aquidauana, apesar da presença equilibrada (40,7%), os rendimentos também eram inferiores (R\$ 2.110,91 para mulheres, R\$ 2.076,87 para homens). Por fim, em Maracaju, 37,3% da força de trabalho do varejo era feminina, com ganho médio de R\$ 2.144,47, enquanto os homens recebiam R\$ 2.339,67.

De forma geral, verifica-se que as mulheres continuam sub-representadas no Comércio Varejista e que seus salários médios permanecem inferiores aos masculinos em todos os municípios analisados. Mesmo nos contextos urbanos de maior dinamismo econômico, como



Campo Grande e Três Lagoas, as diferenças de remuneração sugerem que fatores estruturais e institucionais ainda restringem o pleno reconhecimento econômico do trabalho feminino.

A opção pelo Comércio Varejista como recorte empírico justifica-se por múltiplas razões. Trata-se de um setor cuja natureza das atividades não pressupõe diferenças significativas de produtividade ou de qualificação entre homens e mulheres, o que, em tese, deveria conduzir à equiparação salarial. Dessa forma, as disparidades identificadas não se explicam por variáveis técnicas, mas por mecanismos sociais e culturais de discriminação, conforme apontam Hirata (2015) e Saffioti (1976). Além disso, o varejo desempenha papel central na estrutura econômica estadual, concentrando parcela relevante do emprego formal. Com base nos dados da RAIS, observa-se que, em municípios como Aquidauana, Naviraí e Ponta Porã a participação do comércio varejista no total de vínculos formais supera 18% e chega a alcançar cerca de 20% em alguns casos, evidenciando sua importância estratégica para a dinâmica econômica e urbana do Mato Grosso do Sul.

Ao analisar o conjunto dos dez municípios economicamente mais relevantes do estado — Campo Grande, Dourados, Três Lagoas, Corumbá, Ponta Porã, Naviraí, Nova Andradina, Sidrolândia, Aquidauana e Maracaju — observa-se que o setor varejista responde por uma proporção significativa do emprego formal urbano, embora com variações em termos de participação relativa e de rendimentos. A Tabela 4 sintetiza essas diferenças, indicando o total de vínculos formais, o contingente ocupado no comércio varejista e a representatividade percentual do setor em cada município.

Tabela 4 – Distribuição de Empregos e Salários de Homens e Mulheres no Comércio Varejista por Município (RAIS/2021)

Município	Empregados no Comércio Varejista	Total de Empregados	% no Comércio Varejista	Salário Médio Mulheres (R\$)	Salário Médio Homens (R\$)	Gap Salarial %
Campo Grande	36.883	288.885	12,77%	3.299,96	3.805,02	13,27%
Dourados	9.863	67.360	14,65%	2.592,17	2.705,88	4,20%
Três Lagoas	5.083	38.660	13,15%	2.515,43	3.250,14	22,61%
Corumbá	2.987	18.514	16,14%	2.868,58	2.902,41	1,17%
Ponta Porã	2.877	14.686	19,59%	2.216,39	2.361,70	6,15%
Naviraí	2.079	10.253	20,28%	1.741,95	2.473,72	29,58%



Nova Andradina	2.186	12.190	17,94%	2.011,46	2.455,89	18,10%
Sidrolândia	—	11.479	—	1.987,69	2.256,20	11,90%
Aquidauana	1.380	6.967	19,81%	2.110,91	2.076,87	-1,64%
Maracaju	1.593	10.490	15,18%	2.144,47	2.339,67	8,35%

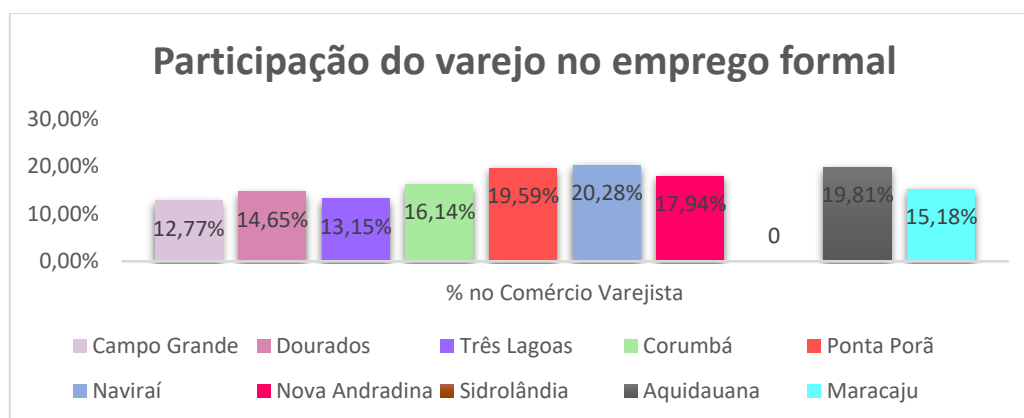
Fonte: Elaboração da autora com base em dados de RAIS 2021.

Observa-se que o varejo representa uma parcela significativa do emprego local, chegando a superar 20% do total de vínculos em cidades como Naviraí (20,28%) e Aquidauana (19,81%). Esse dado evidencia a importância do comércio varejista como porta de entrada para o mercado formal de trabalho, especialmente em municípios de médio porte.

No que se refere aos rendimentos, verifica-se que, em quase todos os municípios analisados, as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, ainda que exerçam funções dentro do mesmo setor. O gap salarial é particularmente elevado em cidades como Naviraí (29,58%) e Três Lagoas (22,61%), revelando uma desigualdade significativa nos padrões de remuneração. Por outro lado, Aquidauana se destaca como exceção, apresentando leve vantagem salarial feminina (-1,64%), o que indica um comportamento atípico em relação ao conjunto do estado.

O Gráfico 2 complementa a análise, ilustrando como a participação do varejo no emprego total apresenta oscilações relevantes, que refletem tanto o porte populacional quanto a estrutura produtiva local.

Gráfico 2 — Participação do varejo no emprego formal por município (2021).



Fonte: Elaboração própria com base na Tabela 4

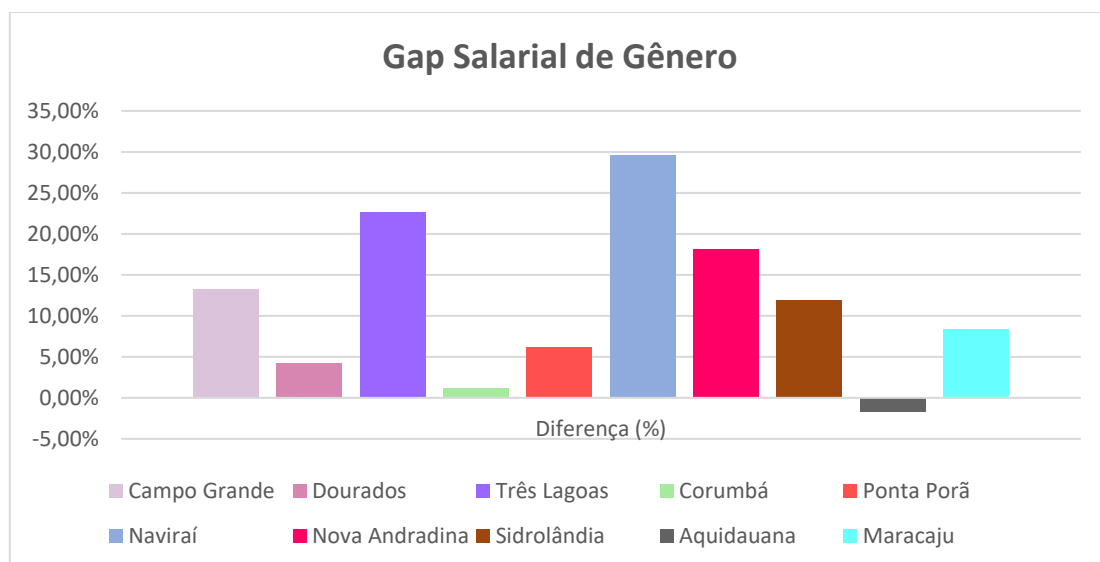


O Gráfico 2 complementa a análise ao evidenciar a variação da participação do comércio varejista no total de empregos formais entre os municípios. Nota-se que essa participação não é homogênea no estado, oscilando conforme o porte populacional, o dinamismo econômico e a diversificação das atividades produtivas locais. Municípios de menor porte, como Naviraí, Aquidauana e Ponta Porã, apresentam percentual significativamente mais elevado de vínculos no varejo, o que indica uma forte dependência desse setor para a geração de empregos formais. Já cidades maiores, como Campo Grande e Três Lagoas, apresentam proporções menores, reflexo de economias mais diversificadas e com maior presença de setores industriais e de serviços especializados.

5.3. Estrutura salarial por sexo

A Tabela 4 também apresenta os salários médios de homens e mulheres, bem como o gap salarial estimado. Em todos os municípios, verifica-se remuneração média feminina inferior à masculina. O Gráfico 3 ordena os municípios do maior para o menor gap, facilitando a comparação entre realidades locais.

Gráfico 3 — Gap salarial (médias salariais) de gênero por município - 2021 .



Fonte: Elaboração própria com base na Tabela 4

Nos 10 maiores municípios de Mato Grosso do Sul, observa-se que a inserção de jovens (18 a 24 anos) no mercado de trabalho acompanha, em grande medida, a estrutura populacional de



cada cidade. A RAIS mostra que os setores que mais empregam jovens variam entre comércio varejista, indústria de alimentos, administração pública e serviços administrativos.

Quanto ao perfil por sexo, os dados revelam que os homens representam a maioria da força de trabalho jovem em quase todos os municípios, variando de cerca de 52% a 64%. As mulheres, apesar de uma participação expressiva (entre 36% e 48%), estão mais concentradas em funções administrativas e de serviços, como auxiliares de escritório, operadoras de caixa e telemarketing, enquanto os homens predominam em ocupações ligadas à produção, agropecuária e comércio

Em todos os municípios analisados, os jovens homens recebem salários médios mais altos que as mulheres. A diferença varia de 1,48% (Aquidauana) a 14,74% (Naviraí). A média salarial dos homens em 2021 ficou entre R\$ 1.480,22 e R\$ 1.682,52, enquanto a das mulheres variou de R\$ 1.352,04 a R\$ 1.511,33.

Essa disparidade evidencia que, mesmo entre os mais jovens, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho se manifesta de forma consistente. Os maiores diferenciais foram registrados em Naviraí (14,74%), Nova Andradina (12,16%) e Três Lagoas (11,55%), enquanto os menores foram em Aquidauana (1,48%), Corumbá (3,64%) e Dourados (6,56%)

5.4. Interpretação dos Resultados à Luz das Teorias Econômicas e de Gênero

A análise empírica dos dados da RAIS e dos indicadores educacionais evidencia que, embora as mulheres de Mato Grosso do Sul tenham alcançado níveis de escolarização superiores aos dos homens, essa conquista ainda não se converteu em igualdade salarial e de oportunidades no mercado de trabalho formal.

Sob a ótica da teoria do capital humano, proposta por Gary Becker (1964) e ampliada por autores como Mincer (1974), esperava-se que o aumento da escolaridade resultasse em maior produtividade e, consequentemente, em melhores rendimentos. No entanto, os dados demonstram que, mesmo entre indivíduos com formação equivalente, as mulheres continuam recebendo salários inferiores, o que evidencia os limites explicativos dessa abordagem quando aplicada às relações de gênero. A realidade observada em Mato Grosso do Sul confirma que a educação, embora necessária, não é suficiente para corrigir as desigualdades salariais, pois estas estão enraizadas em estruturas institucionais e simbólicas mais amplas.



Nesse sentido, a Nova Economia Institucional (Douglass North, 1990) oferece um instrumental analítico mais adequado para compreender tais disparidades. North argumenta que o desempenho econômico é moldado não apenas por fatores de mercado, mas também por instituições formais e informais que definem incentivos, comportamentos e restrições. No caso do mercado de trabalho sul-mato-grossense, observa-se que as normas sociais e organizacionais ainda reproduzem papéis tradicionais de gênero, conferindo às mulheres menor prestígio e reconhecimento econômico. Assim, mesmo em contextos de alta escolarização, persistem barreiras institucionais à ascensão e à valorização salarial feminina.

Sob a perspectiva marxista, Karl Marx (2013) e autoras feministas como Saffioti (1976) e Federici (2019) apontam que o sistema capitalista utiliza a divisão sexual do trabalho como mecanismo de reprodução das relações de dominação. O trabalho feminino, historicamente associado às funções de cuidado e às atividades menos valorizadas, é sub-remunerado como forma de manter a reserva de força de trabalho barata e garantir a reprodução do capital. Essa lógica se evidencia no setor de comércio varejista analisado. Os dados apresentados na Tabela 4 demonstra que as mulheres recebem sistematicamente menos que os homens em funções equivalentes.

Por outro lado, a teoria das capacidades de Amartya Sen (2000) contribui para reinterpretar a desigualdade de gênero como uma limitação às liberdades substantivas. Segundo o autor, o desenvolvimento deve ser compreendido como a ampliação das oportunidades reais das pessoas, e não apenas como crescimento econômico. No contexto de Mato Grosso do Sul, as mulheres obtêm maior escolarização, mas não possuem as mesmas condições para transformar esse conhecimento em autonomia econômica e social, o que reflete um desequilíbrio entre expansão educacional e igualdade de oportunidades.

A teoria da divisão sexual do trabalho, conforme analisada por Hirata (2015) e Mies (2016), também auxilia na compreensão da persistência das desigualdades observadas. Mesmo em setores em que não há justificativas técnicas para a diferenciação salarial, como o comércio varejista, a estrutura ocupacional continua segmentada: as mulheres são maioria em funções de atendimento e vendas, enquanto os homens ocupam cargos de supervisão e gestão. Essa segregação horizontal e vertical reflete não apenas a herança de um modelo patriarcal, mas também a lógica econômica que atribui menor valor social e monetário ao trabalho tipicamente feminino.



Dessa forma, os resultados obtidos demonstram que a desigualdade salarial entre homens e mulheres em Mato Grosso do Sul não decorre de diferenças individuais de produtividade ou qualificação, mas de fatores estruturais — econômicos, institucionais e culturais — que atravessam o funcionamento do mercado de trabalho. A combinação das abordagens teóricas aqui discutidas permite compreender que o avanço da escolarização feminina, embora constitua uma conquista social inegável, ainda não rompeu os mecanismos que perpetuam a desvalorização do trabalho das mulheres.

Em síntese, as evidências indicam que o mercado de trabalho sul-mato-grossense permanece marcado por uma assimetria de gênero, na qual as mulheres se qualificam mais, mas continuam recebendo menos. A superação desse quadro exige políticas públicas que articulem educação, igualdade salarial, valorização profissional e transformação das instituições que sustentam a desigualdade. Assim, somente por meio da integração entre avanços educacionais e mudanças estruturais será possível promover um desenvolvimento verdadeiramente inclusivo e equitativo no estado.

Os resultados empíricos encontrados corroboraram a literatura nacional sobre a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, mesmo diante dos avanços educacionais conquistados pelas mulheres ao longo das últimas décadas. Estudos como os de Bruschini (2007) e Hirata (2007) já apontavam que a ampliação da escolaridade feminina não se traduziu automaticamente em condições equitativas de inserção e remuneração. No caso dos municípios de Mato Grosso do Sul analisados, verificou-se que o gap salarial permanece expressivo, ainda que em intensidades distintas, revelando que as barreiras estruturais continuam a moldar a trajetória das mulheres no mundo do trabalho.

Constatou-se que o comércio varejista se consolidou como um setor de grande absorção da mão de obra feminina, configurando-se como espaço de inserção formal. No entanto, os salários nesse setor se mostraram sistematicamente inferiores aos observados em segmentos mais industrializados ou especializados. Esse padrão reforça a análise de Silva e Vaz (2019), segundo as quais ocupações feminizadas tendem a ser desvalorizadas socialmente, independentemente da sua relevância econômica. Assim, a alta participação de mulheres no varejo não significa acesso a rendimentos mais elevados, mas sim a empregos de baixa remuneração e reduzida mobilidade profissional.



Outro resultado relevante refere-se à heterogeneidade entre os municípios. Em Campo Grande, por exemplo, embora as mulheres representassem quase metade da força de trabalho formal, o diferencial salarial em relação aos homens permaneceu acima de 13%. Já em municípios como Naviraí, a discrepância foi ainda mais acentuada, aproximando-se de 30%, o que evidencia que contextos locais com menor diversificação econômica tendem a reproduzir de forma mais intensa a desigualdade de gênero. Esse achado dialoga com a perspectiva interseccional apresentada por Ferraro (2010), segundo a qual as condições sociais, econômicas e culturais locais interagem com o gênero para produzir padrões específicos de desigualdade.

Observou-se também que a maior participação feminina na força de trabalho não implicou, necessariamente, em uma redução do gap salarial. Esse resultado contraria a expectativa de que a ampliação do acesso das mulheres ao emprego formal promoveria automaticamente ganhos em termos de equidade. Em municípios como Campo Grande e Dourados, mesmo com proporção feminina elevada, persistiram diferenças significativas de rendimentos. Essa constatação confirma as análises de Moraes, Silva e Sieber (2024), que identificaram que a inserção feminina tende a se concentrar em ocupações de menor retorno econômico, o que perpetua desigualdades mesmo quando a presença das mulheres aumenta.

Por fim, os resultados destacam que as diferenças de remuneração não podem ser explicadas apenas por fatores individuais, como escolaridade ou tempo de experiência. Ao contrário, os dados apontam para mecanismos estruturais de desigualdade, enraizados em práticas institucionais, normas culturais e na própria divisão sexual do trabalho. Essa leitura está em consonância com a análise de Scott (1995), para quem o gênero deve ser entendido como uma categoria útil de análise histórica, pois permite compreender como as relações de poder se organizam em torno das distinções sexuais. Nesse sentido, os resultados do presente estudo reforçam a necessidade de políticas públicas direcionadas, tais como auditorias salariais, programas de promoção da liderança feminina e medidas de valorização das carreiras em setores com forte presença de mulheres.



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste trabalho foi analisar a remuneração média dos trabalhadores formais por sexo e caracterizar o perfil do emprego nos dez maiores municípios de Mato Grosso do Sul, com destaque para o setor do comércio varejista, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2021. A escolha desse recorte permitiu não apenas dimensionar a relevância econômica do varejo, mas também discutir as desigualdades de gênero em um setor que, a princípio, não deveria apresentar diferenças salariais significativas entre homens e mulheres, dado o caráter generalista e pouco especializado de muitas de suas ocupações.

Os resultados obtidos evidenciaram que o comércio varejista detém participação expressiva no emprego formal urbano em todos os municípios analisados. Em cidades de menor porte, como Aquidauana e Naviraí, essa representatividade foi ainda mais acentuada, revelando a centralidade do setor como porta de entrada no mercado de trabalho formal. Já em centros maiores, como Campo Grande e Dourados, embora a diversificação econômica seja mais ampla, o varejo continua desempenhando papel decisivo na absorção da mão de obra, especialmente feminina.

No que se refere às diferenças de gênero, constatou-se que, em todos os municípios, as mulheres auferiram salários médios inferiores aos dos homens, mesmo em ocupações equivalentes. Em alguns casos, como em Naviraí e Três Lagoas, o diferencial salarial ultrapassou 20%, revelando um cenário de forte disparidade. Em outros municípios, como Corumbá e Aquidauana, os gaps foram menos acentuados, mas ainda persistentes. Esses achados confirmam a tese de que as desigualdades de gênero não estão restritas a setores específicos, mas se reproduzem de forma estrutural em diferentes contextos locais.

Outro aspecto relevante foi a análise da participação feminina na força de trabalho. Observou-se que, ainda que a presença das mulheres tenha sido significativa, variando de cerca de 36% a quase 48% do total de empregados formais, essa maior inserção não implicou, necessariamente, em redução do gap salarial. O caso de Campo Grande, por exemplo, mostrou que, mesmo com quase paridade entre homens e mulheres na composição da força de trabalho, as diferenças salariais permaneceram em patamares consideráveis. Isso reforça a ideia de que o aumento da participação feminina, por si só, não garante igualdade de rendimentos, sendo



necessário enfrentar barreiras institucionais e culturais que condicionam o valor atribuído às ocupações exercidas por mulheres.

Os resultados deste estudo apontam para a permanência de desigualdades salariais de gênero nos dez maiores municípios de Mato Grosso do Sul, mesmo em um setor cuja natureza não justificaria tais diferenças. Tais evidências indicam que a vantagem educacional conquistada pelas mulheres nas últimas décadas ainda não se traduziu em condições efetivas de igualdade no mercado de trabalho. Conclui-se, portanto, que são indispensáveis políticas públicas de fiscalização e transparência salarial, programas de incentivo à ascensão feminina em cargos de liderança e iniciativas de qualificação profissional voltadas a áreas de maior valor agregado, de modo a reduzir as disparidades e promover uma inserção mais equitativa no mercado formal.



REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. **A revolução das mulheres: avanços e desafios da equidade de gênero no Brasil e no mundo**. Rio de Janeiro: ENCE/IBGE, 2016.

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. *Perfil dos Municípios Brasileiros*. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Fundação João Pinheiro (FJP). Brasília, 2023. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br>. Acesso em: 3 ago. 2025.

AZEVEDO, Bonnie; FIANI, Ronaldo. **Instituições e comportamento econômico: uma leitura weberiana**. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 229–252, 2016.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugênia Trancoso. **Mercado de trabalho e gênero no Brasil**. Revista Estudos Avançados, São Paulo, v. 22, n. 63, p. 45–64, 2008.

BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tania Mara Campos de. **Políticas públicas e igualdade de gênero no Brasil: avanços e limites**. Revista de Políticas Públicas, São Luís, v. 17, n. 1, p. 123–142, 2013.

BENSTON, Margaret. **The political economy of women's liberation**. Monthly Review, New York, v. 21, n. 4, p. 13–27, 1969.

BERGMANN, Barbara. **Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex**. Eastern Economic Journal, v. 1, n. 2, p. 103–110, 1971.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Básica: 2020–2023. Brasília: INEP, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep>. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior: Microdados e Relatórios Técnicos – 2020 a 2023. Brasília: INEP, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/microdados>. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2023: Microdados e Estatísticas. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 18 ago. 2025.

BRUMER, Anita. **Trabalho feminino e agricultura familiar: o caso do Rio Grande do Sul**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 65–88, 2004.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **Mulheres e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da desigualdade?** São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 15, n. 4, p. 49–61, 2001.



BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos anos 1990**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 110, p. 37–72, 2007.

CAGED. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados: séries históricas. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, 2024. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged>. Acesso em: 9 ago. 2025.

COÊLHO, Denilson Bandeira; COSTA, Maria Luiza Walter. **Difusão dos organismos de políticas para mulheres (OPMs) nos estados e municípios brasileiros (1998–2014)**. Revista Brasileira de Ciência Política, Brasília, v. 33, n. 2, p. 45–67, 2020.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e lutas feministas**. São Paulo: Elefante, 2019.

FERREIRA, Francisco Romão; CARVALHO, Maria Cláudia V. S. de; VARGAS, Eliane Portes; PRADO, Shirley Donizete. **Instituições e desigualdades: crítica à Nova Economia Institucional**. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 1–22, 2023.

FERREIRA, João Batista; COSTA, Lilian Rodrigues dos Santos; QUEIROZ, Tiago Rodrigues; VIEIRA, Fernando Breno Valadares; ERVITE, Luciel. **Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 52, n. 4, p. 687–710, 2018.

FERRARO, Ana Raquel. **Escolarização no Brasil: articulando as perspectivas de gênero, raça e classe social**. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 15, n. 45, p. 331–354, 2010.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). Instituto Brasileiro de Economia (IBRE). Síntese dos Indicadores do Mercado de Trabalho – PNAD Contínua (2021–2022). Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2023. Disponível em: <https://ibre.fgv.br>. Acesso em: 19 ago. 2025.

FRANCISCO, Ingrid Andressa; RICCI, Luisa; RODRIGUES, Lilian Segnini. **Mulheres em cargos de liderança: desafios e barreiras estruturais nas empresas privadas**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 569–589, 2022.

GALBRAITH, James K. **Created unequal: the crisis in American pay**. New York: Free Press, 1998.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo Social, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 37–49, 2015.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981–2002**. Revista Econômica, Niterói, v. 6, n. 2, p. 21–45, 2004.

HOBSBAWM, Eric J. **A era do capital: 1848–1875**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.



IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): indicadores trimestrais. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 7 ago. 2025.

IBGE. Censo Demográfico 2022: características gerais da população e dos domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br>. Acesso em: 7 ago. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2020–2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022: Educação e Alfabetização – Resultados Gerais. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 set. 2025.

IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 7 ago. 2025.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

LAVINAS, Lena. **Emprego feminino no Brasil: mudanças e permanências (1985–1995)**. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 123–146, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997.

LUZ, Alex Faverzani; FUCHINA, Rosimeri. **A inserção feminina no mercado de trabalho e a conquista dos direitos trabalhistas no Brasil**. Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos, Londrina, v. 7, n. 2, p. 58–72, 2009.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. **Mulheres no poder: avanços e desafios da participação feminina em espaços de decisão**. Revista de Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 2, p. 1–15, 2018.

MIES, Maria. **Patriarcado e acumulação em escala mundial: mulheres no mercado internacional de trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2016.

MINSKY, Hyman P. **Stabilizing an unstable economy**. New Haven: Yale University Press, 1986.

MORAES, Lorena Lima de; SILVA, Roseane Amorim da; SIEBER, Shana Sampaio. **Os avanços da escolaridade feminina: de quais mulheres estamos falando?** Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 18, n. 37, p. 69–88, 2024.

NICHOLSON, Linda. **Interpretando o gênero**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 9–41, 2000.



NORTH, Douglass C. **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

OLIVEIRA, Daniela Rosa. **Movimento feminista e Estado: avanços e desafios da institucionalização das pautas de gênero nos anos 2000**. Revista Sociedade e Estado, Brasília, v. 33, n. 1, p. 153–172, 2018.

RAIS. Relação Anual de Informações Sociais: dados do emprego formal 2023. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: 8 ago. 2025.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. **Mulheres e mercado de trabalho: avanços e retrocessos**. Revista de Ciências Humanas, Viçosa, v. 16, n. 2, p. 211–226, 2016.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 1976.

SARAIVA, Jeane Sampaio; SOUSA, Francisca Zilania Mariano; OLIVEIRA, Celina Santos de. **Programa de liderança feminina e ascensão a cargos de gestão: uma análise empírica**. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, Brasília, v. 9, n. 1, p. 122–140, 2025.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71–99, 1995.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, Yasmin Geronimo da; VAZ, Daniela Verzola. **Por que as ocupações femininas pagam menos? Um estudo longitudinal**. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 76, n. 4, p. 541–568, 2022.

TEIXEIRA, Cíntia Maria. **Trabalho feminino e feminização da profissão: sentidos atribuídos por estudantes do curso técnico de vestuário**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 39, n. 138, p. 321–339, 2009.

WALBY, Sylvia. **Theorizing patriarchy**. Oxford: Blackwell Publishers, 1996.

ZIBETTI, Marli Lúcia; PEREIRA, Sidnéia Ribeiro. **Dupla jornada e condições de trabalho docente: um estudo com mulheres da educação infantil**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 31, n. 113, p. 367–386, 2010.