

Ano 13, Vol XXIV, Núm 1, Jan-Jun, 2020, pág. 287-313.

DESIGUALDADE DE RENDA ENTRE HOMENS E MULHERES: UMA VISÃO MAIS AMPLA INCLUINDO ESCOLHAS, SATISFAÇÃO E PERCEPÇÃO DE CAPACIDADE

Bruno Campello de Souza
Antonio Roazzi

Income Inequality between Men and Women: A Broader View Including Choices, Satisfaction and Perception of Capacity

Desigualdade de Ingresos entre Hombres y Mujeres: Una Vision Más Ampliada Incluidas Escuelas, Satisfacción y Percepción de Capacidad

Resumo: A menor renda das mulheres em relação aos homens é observada há muito tempo no Brasil e no mundo. Existe uma farta literatura apontando isso como fruto de uma opressão sistemática do sexo feminino na vida ocupacional, requerendo correção via iniciativas sociais. Contudo, diversos mecanismos de proteção e incentivo às mulheres parecem ter reduzido a desigualdade, mas não aparentam tender a eliminá-la. Por outro lado, múltiplos trabalhos têm indicado haverem diferenças evolucionárias entre os sexos que poderiam explicar o fenômeno em termos de preferências e escolhas distintos, mais do que uma sociedade opressora. O presente trabalho investigou essa possibilidade a partir de um estudo empírico com 784 homens e mulheres adultos da Região Metropolitana do Recife trabalhando em organizações. As evidências obtidas que confirmam a ideia de que se trata de diferenças voluntárias em comportamento entre os sexos, especialmente quando se tem filhos, mais do que opressão.

Palavras Chave: sexo, trabalho, desigualdade, psicologia evolucionária, opressão.

Abstract: The lower income of women in relation to men has been observed for a long time in Brazil and in the world. There is a wealth of literature pointing to this as the result of a systematic oppression of the female sex in occupational life, requiring correction through social initiatives. However, several mechanisms for the protection and encouragement of women appear to have reduced inequality, but they do not appear to tend to eliminate it. On the other hand, multiple studies have indicated that there are evolutionary differences between the sexes which could explain the phenomenon in terms of preferences and distinct choices rather than an oppressive society. The present study investigated this possibility from an empirical study with 784 adult men and women from the Metropolitan Region of Recife working in organizations. The evidence obtained confirms the idea that the inequality voluntary differences in behavior between the sexes, especially when having children, rather than oppression.

Keywords: sex, work, inequality, evolutionary psychology, oppression.

Resumen: La menor renta de las mujeres en relación a los hombres es observada hace mucho tiempo en Brasil y en el mundo. Hay una abundante literatura apuntando esto como fruto de una opresión sistemática del sexo femenino en la vida ocupacional, requiriendo corrección a través de iniciativas sociales. Sin embargo, diversos mecanismos de protección e incentivo a las mujeres parecen haber reducido la

desigualdad, pero no parecen tender a eliminarla. Por otro lado, múltiples trabajos han indicado que existen diferencias evolutivas entre los sexos que podrían explicar el fenómeno en términos de preferencias y elecciones distintas, más que una sociedad opresora. El presente trabajo investigó esta posibilidad a partir de un estudio empírico con 784 hombres y mujeres adultos de la Región Metropolitana de Recife trabajando en organizaciones. Las evidencias obtenidas que confirman la idea de que se trata de diferencias voluntarias en comportamiento entre los sexos, especialmente cuando se tiene hijos, más que opresión.

Palabras Clave: sexo, trabajo, desigualdad, psicología evolucionaria, opresión.

Há mais de um século, tanto no Brasil quanto no mundo, se observa uma clara desvantagem das mulheres em relação aos homens no que se refere aos rendimento do seu trabalho sem que se possa explicar grau de escolaridade (Abramo, 2006; Assis & Alves, 2014; Crad, Cardoso & Kline, 2015; Fonseca *et al.*, 2018; Fortin, 2005; Hultin & Szulkin, 2003; Mattei, 2017; Mandel & Shalev, 2009; Paschoalino, Passa & Santos, 2017; Piazzalunga, 2018; Pinheiro *et al.*, 2016; Soares, 2000; Zhang, Hannum & Wang, 2008; IBGE, 2018).

Diversos autores consideram que a principal causa para a discrepância de rendimentos entre homens e mulheres seria uma opressão por meio da imposição de papéis sexuais restritivos, estereótipos negativos e outros mecanismos socioculturais sistêmicos (Andrade, 2016; BRASIL/SPM, 2014; Coutinho, 2006; Bruschini, 2007; Madalozzo, Martins & Shiratori, 2010; OIT Brasil, 2010; Pinheiro *et al.*, 2016). Contudo, isso não esclarece por que a diferença persiste mesmo quando se tem, nacional e internacionalmente, uma substancial quantidade de legislação, políticas públicas e movimentos sociais voltados para proteger os direitos das mulheres e promover a igualdade dos sexos (Kodama, 2012; Hughes, Krook & Paxton, 2015; Farias, 2016; Sanger, 2017; Silva, 2009; Vogel, 2017).

Existem estudos apontando que o hiato econômico entre os sexos é fortemente influenciado por diferenças entre homens e mulheres quanto a interesses e escolhas relativos à vida ocupacional e familiar, bem como seus comportamentos, habilidades e predisposições específicos (Azmat e Petrongolo, 2014; Babcock *et al.*, 2006; Bertrand, 2011; Blau & Kahn, 2017; CONSAD, 2009; Croson & Gneezy, 2009; Heinz, Normann & Tau, 2016; Morgan, 2008; Semykina & Linz, 2010). Embora se possa conceber essas diferenças como oriundas de um histórico global de opressão sistêmica levando à introjeção de preconceitos e vieses que, de outra forma, não existiriam (Barnett, 2004;

Blair-Loy *et al.*, 2015; Cech, 2015; Fortin, 2005; Friedman, 2015; Macrae, 2010), é preciso considerar que talvez elas reflitam elementos que não apenas um determinismo social.

Muitos estudos têm encontrado diferenças substanciais entre homens e mulheres quanto a cognição, emoção, valores e interesses (Caballo *et al.*, 2014; Else-Quest *et al.*, 2012; Irwing & Lynn, 2005; Jackson & Rushton, 2006; Lippa, 2010; Halpern, 2012; Liu & Lynn, 2015; Peterson & Hyde, 2010; Schwartz & Rubel-Lifschitz, 2009; Weiss *et al.*, 2003). De um modo geral, esses achados são bastante consistentes com as expectativas da Psicologia Evolucionária no que concerne às implicações dos papéis distintos dos sexos na sobrevivência da espécie humana (Buss & Schmitt, 2011; Petersen & Hyde, 2010; Vandermassen, 2011).

Dada a persistência das desigualdades em rendimento ocupacional apesar de intervenções sociais voltadas para eliminá-las, bem como os achados acerca das diferenças psicológicas entre homens e mulheres, é razoável contemplar a possibilidade de que se trate de algo de origem biológica que é difícil de controlar socialmente ou mesmo desnecessário fazê-lo (Barash & Lipton, 2001; Byker, 2016; Morris, 2016; Hakim, 2006; Siniscalco, Damrell e Nabity, 2014).

Considerando todas as questões levantadas, este artigo propõe-se a investigar, empiricamente e num contexto brasileiro, a noção de que as diferenças em rendimento entre homens e mulheres no trabalho não são fruto apenas de discriminação ou opressão, sendo também influenciadas por distinções essenciais entre os sexos quanto às suas preferências e escolhas.

DIFERENÇAS ENTRE HOMENS E MULHERES

Desigualdade Ocupacional e a Narrativa da Opressão

No Brasil, o rendimento ocupacional dos homens tem superado o das mulheres há um bom tempo (Soares, 2000). A diferença reduziu-se bastante recentemente, com a renda média delas em relação à deles passando dos 63,4% em 2004 para os 77,5% em 2017, entretanto, o comportamento ao longo do tempo sugere uma tendência de estabilização no patamar de 80% ou menos e não nos 100% (IBGE, 2018).

Vários estudos procurando compreender as causas para a discrepância em rendimento entre homens e mulheres no Brasil encontraram que não se pode explicar o

fenômeno por meio de diferenças em qualificação ou escolaridade, mas sim devido a uma maior tendência delas ao desemprego, ao trabalho informal e/ou às ocupações de menor qualidade. As causas para essa inserção menos favorável no mercado ocupacional tem sido atribuídas principalmente a discriminação direta (Abramo, 2006; Assis & Alves, 2014; Fonseca *et al.*, 2018; Mattei, 2017; Paschoalino, Passa & Santos, 2017; Pinheiro *et al.*, 2016; Soares, 2000) e a uma cultura onde as trabalhadoras são desproporcionalmente pressionadas a exercerem uma “dupla jornada” pelo acréscimo da responsabilidade por afazeres domésticos, filhos e família (BRASIL/SPM, 2014; Bruschini, 2007; Madalozzo, Martins & Shiratori, 2010; Pinheiro *et al.*, 2016), especialmente no caso das mães de filhos pequenos (Bruschini, 2007; BRASIL/SPM, 2014; Pinheiro *et al.*, 2016). Há quem considere tratar-se de um amplo e intrincado mecanismo de opressão feminina que atua por meios diretos e indiretos que, intencionalmente ou não, produz desvantagens para as mulheres no trabalho (Andrade, 2016; Coutinho, 2006; OIT Brasil, 2010).

Parece haver uma sintonia entre as literaturas brasileira e internacional no que concerne a evidências de uma discrepância nos rendimentos de homens e mulheres que não pode ser explicada por diferenças em qualificação, e que geralmente é atribuída a discriminação e preconceito ligados, principalmente, aos papéis sexuais masculinos e femininos (Crad, Cardoso & Kline, 2015; Hultin & Szulkin, 2003; Fortin, 2005; Mandel & Shalev, 2009; Piazzalunga, 2018; Zhang, Hannum & Wang, 2008).

Nas últimas décadas foram criados e implementados em vários lugares do mundo diversos dispositivos legais, políticas públicas e iniciativas civis organizadas voltados assegurar às mulheres que trabalham igualdade de pagamento, proteção contra a discriminação e acomodação das suas necessidades biológicas reprodutivas e não reprodutivas. Entretanto, apesar dessas concessões, incentivos e proteções serem apenas para as mulheres e inexistirem elementos semelhantes para os homens, persistem as discrepâncias nacionais e internacionais entre os sexos quanto aos rendimentos, ainda que em grau menor do que no passado (Kodama, 2012; Farias, 2016; Hughes, Krook & Paxton, 2015; Sanger, 2017; Silva, 2009; Vogel, 2017).

Obviamente, pode-se atribuir o insucesso das iniciativas de eliminação das desigualdades entre os sexos a uma cultura discriminadora fortemente arraigada, aliada a uma insuficiência de tempo e/ou recursos para que tal resultado seja obtido. É

igualmente óbvio, contudo, que a possibilidade de outras explicações não pode ser descartada *a priori* e sumariamente.

Diferenças Psicológicas

As existências de múltiplas diferenças psicológicas entre os sexos são muito bem estabelecidas na literatura. Em relação aos homens, as mulheres tendem a apresentar: maior valorização de atitudes de tolerância, compreensão e promoção do bem-estar (Schwartz & Rubel-Lifschitz, 2009; Lippa, 2010); maior habilidade verbal, comunicação e empatia, porém menor habilidade visual e espacial (Halpern, 2012; Irwing & Lynn, 2005; Jackson & Rushton, 2006; Liu & Lynn, 2015 Weiss *et al.*, 2003); maior grau das emoções negativas raiva, tristeza, ansiedade e medo (Schmitt *et al.*, 2008; Caballo *et al.*, 2014; Else-Quest *et al.*, 2012); maior extroversão, agradabilidade e conscienciosidade (Schmitt *et al.*, 2008); atitudes sexuais menos permissivas, com menor grau de engajamento em masturbação, uso de pornografia e sexo casual, bem como opiniões mais negativas em relação ao sexo casual (Peterson & Hyde, 2010); maior interesse em pessoas-interação interpessoal e menor interesse em coisas-sistematização (Lippa, 2010).

Alguns autores argumentam que as diferenças psicológicas encontradas entre os sexos são distinções que tem o seu valor exagerado e/ou são incutidas por estereótipos oriundos da sociedade e cultura, com pouca base no sexo biológico em si (Hyde, 2005; Ickes, Gesn & Graham, 2000; Johns, Schmader & Martens, 2005; Lindberg *et al.* 2010). Contudo, preponderam as evidências de que tais diferenças são estatisticamente significativas, relevantes a nível de grupo e permanecem ou até se intensificam quando se controla por variáveis socioeconômicas tais como nacionalidade, educação, renda e até mesmo a presença de políticas públicas de igualdade de gênero (Schmitt *et al.*, 2008; Caballo *et al.*, 2014; Else-Quest *et al.*, 2012; Halpern, 2012; Irwing & Lynn, 2005; Jackson & Rushton, 2006; Lippa, 2010; Liu & Lynn, 2015; Peterson & Hyde, 2010; Schwartz & Rubel-Lifschitz, 2009; Weiss *et al.*, 2003).

A aparente universalidade das diferenças psicológicas entre os sexos e sua independência de elementos socioculturais sugere uma base biológica consistente com as perspectivas da Psicologia Evolucionária quanto aos papéis e mecanismos de cada sexo no que se refere à continuidade da espécie (Buss & Schmitt, 2011; Petersen &

Hyde, 2010; Vandermassen, 2011). A transmissão genética ao longo das gerações depende não apenas de procriar, mas também da qualidade e competitividade da prole para que esta também venha a procriar. Para as mulheres, esse último aspecto é de particular importância, pois, enquanto um único homem pode impregnar uma grande quantidade de parceiras em poucos dias, uma mulher leva a maior parte de um ano para produzir um descendente. Isso a obriga a atentar mais à sobrevivência e capacidade da sua prole, isto é, dedicar mais tempo e esforço à criação desta última, o que envolve um custo oportunidade cuja viabilidade é um desafio. Assim sendo, as mulheres precisam ser mais seletivas na escolha de um parceiro de procriação, preocupando-se não apenas com as qualidades genéticas de tal parceiro, mas também com sua capacidade e disposição de proteger e prover sua parceira e filhos, as duas coisas aumentando as chances de uma prole de sucesso. Tudo isso implica em diversas diferenças no que concerne a casamento, filhos e vida doméstica, com repercussões em termos de pensamento, emoções, motivações e comportamento em diversos contextos (Buss & Schmitt, 2011; Petersen & Hyde, 2010; Vandermassen, 2011).

Psicologia e Desigualdade no Trabalho

Nas últimas duas décadas, diversos autores têm encontrado que, independentemente da existência de preconceitos, uma parcela substancial da discrepância de rendimentos entre os sexos pode ser explicada pelas suas diferenças psicológicas. Isso inclui achados acerca das mulheres terem menor rendimento por serem, tipicamente: menos propensas a iniciar negociações de trabalho (Babcock *et al.*, 2006); mais tendentes a uma queda de desempenho em situações de competição e na atuação solitária (Croson & Gneezy, 2009); menor assertividade nas negociações de trabalho, mais avessas a riscos e menos dispostas a competir (Bertrand, 2011; Azmat & Petrongolo, 2014; Normann & Tau, 2016); mais propensas a interrupções de carreira, mais inclinadas a trabalharem menos horas, menos flexíveis quanto a horários, mais afeitas a profissões menos rentáveis e menos proficientes em matemática (Blau & Kahn, 2017); mais inclinadas a se engajarem em carreiras menos rentáveis dentro de uma mesma profissão (Morgan, 2008; Bertrand, 2011); e menos tendentes a apresentarem locus de controle interno (Semykina & Linz, 2010).

Existe amplo debate acerca das potenciais causas biológicas, sociais ou biopsicossociais para as diferenças entre homens e mulheres quanto às atitudes e comportamentos relativos ao trabalho, bem como acerca das suas implicações. Uns advogam a ideia de que se trata de “mitos” que prejudicam as pessoas do sexo feminino e a sociedade como um todo, devendo ser resolvidos com a ajuda de legislação e políticas públicas (Barnett, 2004; Blair-Loy *et al.*, 2015; Cech, 2015; Fortin, 2005; Friedman, 2015; Macrae, 2010). Outros, porém, parecem abraçar as noções de que tais diferenças podem ser intrínsecas aos sexos, que suas consequências socioeconômicas não são obrigatoriamente injustas ou indesejáveis e que há limites para o que pode ou deve ser mudado por meio da engenharia social via leis e políticas (Barash & Lipton, 2001; Byker, 2016; Hakim, 2006; Morris, 2016; Siniscalco, Damrell e Nabity, 2014).

Vale ressaltar que a percepção cotidiana de diferenças sexuais possivelmente natas pode levar a expectativas sociais diferenciadas acerca dos rendimentos de homens e mulheres. Assim, achados como os de Auspurg, Hinz e Sauer (2017), os quais encontraram que, controlados diversos outros fatores, as pessoas tendem a considerar justo atribuir renda menor às mulheres, podem não estar refletindo apenas um preconceito, como sugerido pelos autores, mas sim uma representação social baseada em fatos.

Relacionamento Trabalho-Família Segundo o Sexo

As diferenças entre os sexos apontadas pela Psicologia Evolucionária permitem inferir certas tendências que seriam específicas a cada um deles enquanto grupo como resultado de suas distintas necessidades e estratégias de propagação genética inerentes às características biológicas da espécie. É no mínimo razoável supor que esse conjunto de fatores possa se traduzir em diferenças substanciais entre os gêneros quanto a atitudes relativas ao equilíbrio entre as vidas profissional e doméstica. Segundo essa perspectiva, para os homens, a ênfase seria no trabalho, ligado à capacidade de proteger e prover a família. Já para as mulheres, a ênfase seria no lar, cuidando da família e do ambiente doméstico, o que se relaciona com o bom desenvolvimento dos filhos. Isso não implica em dizer que, individualmente, mulheres não possam se dedicar mais à carreira e/ou homens mais ao lar. Também não decorre disso qualquer juízo moral automático. Apenas se aponta a possibilidade de haver um instinto que impulsiona os

sexos a preferências e escolhas distintas quanto ao assunto, algo que, dada a complexidade da natureza humana e a existência de muitas outras influências, manifestar-se-ia mais a nível coletivo do que individual.

Existem evidências a favor da hipótese das diferenças evolucionárias entre os sexos quanto às preferências e escolhas em relação ao equilíbrio entre as vidas profissional e doméstica.

Kramer e Pak (2017) encontraram que, nos EUA, há indícios de que as mulheres tendem a apresentar mais sintomas depressivos quando o seu salário constitui a maior parte da renda familiar, enquanto que, entre os homens, os mesmos sintomas tendem a aumentar quando o seu salário constitui menos do que a metade da renda familiar.

Kornrich e Leupp (2012) estudaram casais nos EUA e encontraram que, no que se refere à divisão das tarefas domésticas, o maior engajamento dos homens em atividades tradicionalmente masculinas (ex: consertar automóvel e tirar o lixo) do que nas tradicionalmente femininas (ex: cozinhar, limpar e dobrar roupas) mostrou-se positivamente associado à maior frequência de atividade sexual do casal e à maior satisfação sexual das mulheres.

Hamplová (2018) analisou dados de mulheres de 30 países europeus no período de 2004 a 2014 com filhos pequenos (0-3 anos de idade), encontrando que aquelas que eram apenas donas de casa ou que tinham trabalho de somente meio expediente apresentavam índices mais elevados de felicidade e bem-estar subjetivo do que aquelas com trabalho em tempo integral. Contrariando hipóteses acerca da vida doméstica ser uma forma de opressão que leva à insatisfação e infelicidade, também foi constatado que a diferença em prol das mulheres dedicadas ao lar foi maior entre aquelas que deixaram empregos de status elevado para se dedicarem a criar os filhos. Tal efeito mostrou-se independente da disponibilidade de serviços de atendimento às crianças, duração da licença dos pais e do sistema tributário nacional.

Uma Lacuna na Literatura Brasileira

Observa-se na literatura brasileira em geral uma forte tendência a se presumir que as diferenças psicossociais entre homens e mulheres em termos de preferências, escolhas e comportamentos em relação ao trabalho resultam de alguma forma de opressão realizada por meio da imposição de papéis sexuais (Andrade, 2016;

BRASIL/SPM, 2014; Bruschini, 2007; Coutinho, 2006; Madalozzo, Martins & Shiratori, 2010; OIT Brasil, 2010; Pinheiro *et al.*, 2016). Alternativas à perspectiva do determinismo social, isto é, a possibilidade dessas diferenças terem causas mais internas do que externas, tendem a ser descartada aprioristicamente, sem evidências ou sequer argumentação. Um exemplo claro é dado por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), os quais explícita e deliberadamente desconsideram alternativas baseadas em "preferências individuais e os objetivos da família", ou seja, aquelas oriundas de diferenças em utilidade e valor agregado do trabalho remunerado versus o doméstico para homens e mulheres. Têm-se, portanto, uma escassez de estudos brasileiros com visões alternativas.

OBJETIVOS

O presente trabalho tem como questão de pesquisa a seguinte pergunta: a discrepância em rendimento observada entre homens e mulheres é fruto somente de discriminação injustificada ou há um papel relevante de preferências e comportamentos inerentemente distintos para os dois sexos? Com base nos referenciais, tem-se como hipóteses que:

H1: As mulheres tendem a ganhar menos do que os homens no trabalho em grande parte devido a suas livres escolhas ocupacionais acerca do equilíbrio trabalho-família, especialmente quando tem filhos;

H2: A discriminação e opressão das mulheres tem papel relativamente pequeno na desigualdade de renda entre os sexos.

Para submeter essas explicações a tentativa de falseamento empírico, objetivou-se realizar comparações entre homens e mulheres quanto à suas vidas profissionais nas organizações no contexto da Região Metropolitana do Recife considerando sociodemografia, liderança e percepções acerca dos sexos.

MÉTODO

Participantes

Total de 784 sujeitos da Região Metropolitana do Recife que trabalhavam em organizações, sendo 396 homens (50.5%) e 388 mulheres (49.5%), com média de idade em 35.0 anos (DP=13.01), variando individualmente dos 17.1 aos 71.3 anos. Cerca de 46.3% tinham até o Ensino Fundamental, 27.9% o Ensino Médio, 17.5% o Ensino Superior e 8.3% Pós-graduação. Aproximadamente 46.0% eram Solteiros, 34.2% Casados, 6.4% Separados/Divorciados, 3.4% Viúvos e 9.9% em União Informal, com cerca de 54.2% tendo ao menos um filho(a). A renda *per capita* mensal média foi estimada em R\$ 1.417,19 (DP=1.661,13), com 79.8% até R\$ 2 mil, 12.6% acima de R\$ 2 mil até R\$ 4 mil e 7.6% acima de R\$ 4 mil.

Instrumento

Foi usado um questionário especialmente preparado contendo 90 perguntas acerca de:

- **Sociodemografia:** Sexo, idade, escolaridade, estado civil, n° de filhos, renda individual, renda familiar e n° de pessoas da mesma família na residência;
- **Situação Profissional:** Ocupação (escala nominal), segmento de atuação (escala nominal), cargo (escala ordinal), tempo na organização (anos e meses) e jornada de trabalho efetivamente realizada (horas por semana);
- **Satisfação Profissional:** Grau de satisfação, via escala Likert de 0 a 4, com as atividades de trabalho, salário, promoção e avaliação de desempenho, relacionamentos de trabalho e satisfação com perspectivas futuras;
- **Cumprimento de Metas:** O desempenho, via escala Likert de 0 a 4, em termos de atender às metas, objetivos, cotas e afins da empresa;
- **Liderança:** Autoavaliação, via escala Likert de 0 a 4, no que concerne a: A) Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas, B) Eloquência e Capacidade de Comunicação, C) Capacidade de Resolver Conflitos, D) Objetividade, Praticidade e Pragmatismo, E) Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência, F) Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas, G) Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança, H) Conhecimento, Inteligência e Racionalidade, I) Sensibilidade, Intuição e Criatividade, e J) Capacidade de Delegar;
- **Percepção Acerca dos Sexos:** Avaliação dos homens em geral e das mulheres em geral quanto aos itens de liderança.

Procedimentos

Um total de 53 alunos da disciplina Gestão de Pessoas 1 do curso de graduação em Administração da UFPE no 1º semestre de 2014 aplicaram o instrumento nas ruas da RMR segundo um protocolo de distribuição equitativa de sexo, idade e escolaridade. Não houve identificação dos participantes, os quais ofereceram seu consentimento livre e esclarecido, sendo seguidas todas as diretrizes de ética em pesquisa (sem necessidade de registro ou avaliação segundo o Artigo 1, Inciso V, da Resolução n. 510 do Conselho Nacional de Saúde).

RESULTADOS

Perfil Sociodemográfico de Homens e Mulheres

A média de idade dos homens foi de 35.7 anos (DP=13.36) e a das mulheres foi de 34.2 anos (DP=12.60), sem diferença estatística ($z=1.678$ e $p=.09$ no Teste Mann-Whitney U). Já a renda *per capita* média deles foi de R\$ 1.459,77 (DP=R\$ 1.808,497) e a delas foi de R\$ 1.373,74 (DP=R\$ 1.496,957), sem diferença estatística ($z=0.444$ e $p=.66$ no Teste Mann-Whitney U). A Tabela 1 compara os sexos quanto a estado civil, escolaridade e área de formação de pós-graduação.

Tabela 1: Comparação entre homens e mulheres quanto a estado civil, escolaridade e área de formação de pós-graduação.

Nível		Homens (n=396)	Mulheres (n=388)	Teste Canônico (p)
Estado Civil	Solteiro(a)	45.5%	46.6%	0.74
	Casado(a)	37.1%	31.2%	0.08
	Divorciado(a)	4.5%	8.2%	0.03
	Viúvo(a)	2.5%	4.4%	0.15
	União Informal	10.4%	9.5%	0.70
Escolaridade	Fundamental	47.2%	45.3%	0.60
	Médio	28.4%	28.7%	0.92
	Superior	16.5%	17.6%	0.68
	Pós-Graduação	8.0%	8.4%	0.83

	Exatas e Tecnologia	3.0%	1.5%	0.17
	Biológicas e Saúde	0.8%	2.6%	0.05
Área de Formação de	Sociais e Humanas	7.8%	6.7%	0.54
Pós-Graduação	Rurais	0.3%	0.8%	0.31
	Artes	0.5%	0.5%	0.98
	Outras	1.5%	1.0%	0.55

A únicas diferenças estatísticas observadas foram no estado civil, onde haviam mais mulheres divorciadas do que homens (8.2% vs. 4.5%) e na área de formação de pós-graduação, havendo mais mulheres com qualificação em Biológicas e Saúde do que homens (2.6% vs. 0.8%).

Homens e Mulheres no Trabalho

A Tabela 2 compara homens e mulheres quanto ao tipo de ocupação profissional.

Tabela 2: Comparação entre homens e mulheres quanto à ocupação.

Ocupação	Homens (n=396)	Mulheres (n=388)	Teste Canônico (p)
Emprego Público	18.8%	16.8%	0.48
Emprego Privado	66.2%	69.2%	0.38
Emprego em Soc. De Economia Mista	2.6%	2.9%	0.79
Emprego em ONG	1.8%	3.7%	0.11
Empreendimento Próprio	10.6%	7.4%	0.12

Não foram identificadas diferenças estatísticas entre os sexos quanto ao tipo de emprego.

A Tabela 3 compara os sexos quanto ao segmento de atuação profissional.

Tabela 3: Comparação entre homens e mulheres quanto ao segmento de atuação.

Segmento	Homens (n=396)	Mulheres (n=388)	Teste Canônico (p)
----------	-------------------	---------------------	-----------------------

Serviços	49.7%	53.4%	0.31
Comércio	18.0%	17.6%	0.88
Indústria	8.5%	8.2%	0.86
Construção	8.2%	2.9%	<.01
Outro	15.5%	17.9%	0.37

Não foram identificadas diferenças estatísticas entre os sexos quanto ao segmento de atuação, exceto pela fração um pouco maior de homens no setor de construção (5.3% a mais).

Os homens apresentaram maior propensão a ocuparem cargos de supervisão, gerência, direção ou presidência (17.7% vs. 12.6%, com $p=.05$ no Teste Canônico).

Homens e mulheres apresentaram semelhança estatística quanto ao número de anos em que trabalham na empresa (com média de 6.5 anos e $DP=7.90$ para eles e média de 6.0 anos e $DP=7.32$ para elas, sendo $p=.39$ no Teste Mann-Whitney U).

A Tabela 4 compara homens e mulheres quanto à jornada de trabalho efetivamente realizada, o cumprimento de metas da empresa e a remuneração.

Tabela 4: Comparação entre homens e mulheres quanto à jornada de trabalho, cumprimento de metas da empresa e renda individual.

Aspecto do Trabalho	Homens (n=396)		Mulheres (n=388)		Mann-Whitney U (p)
	M	DP	M	DP	
Jornada (H/Semana)	40.51	12.638	38.53	11.822	0.02
Metas (Likert 0-4)	2.41	0.926	2.45	0.869	0.75
Renda Individual (R\$/Mês)	2302.84	3215.722	1680.26	1875.602	<.01

Observou-se que os homens trabalhavam estatisticamente mais horas por semana do que as mulheres (1.98 horas ou 5.1% a mais) e também ganhavam mais (R\$ 622,58/mês ou 37.1% a mais). Não houve diferença quanto ao atendimento das expectativas da empresa.

A Tabela 5 compara homens e mulheres quanto à satisfação com diversos aspectos da sua vida no trabalho segundo uma escala Likert de 0 a 4.

Tabela 5: Comparação entre homens e mulheres quanto à satisfação com diversos aspectos do trabalho.

Aspecto do Trabalho (Escala Likert 0-4)	Homens (n=396)		Mulheres (n=388)		Mann-Whitney U (p)
	M	DP	M	DP	
Satisfação Geral	2.62	0.832	2.56	0.892	0.45
Salário	2.02	1.008	1.92	1.01	0.25
Atividades e Tarefas Realizadas	2.54	0.860	2.56	0.846	0.66
Relacionamento com a Chefia	2.69	0.890	2.7	0.905	0.63
Relacionamento com Subordinados	2.66	0.850	2.54	0.869	0.18
Relacionamento com os Colegas	3.05	0.757	3.06	0.776	0.73
Promoção e Avaliação de Desempenho	2.14	0.967	2.12	1.006	0.98
Satisfação com as Perspectivas Futuras	2.12	1.017	2.04	1.019	0.29

Não foram identificadas diferenças estatísticas entre os sexos quanto à satisfação com qualquer aspecto do seu trabalho nas organizações.

Validação do Indicador de Liderança e da Percepção Acerca dos Sexos

Uma Análise de Confiabilidade mostrou que a autoavaliação com os 10 itens acerca da liderança apresentou um Alfa de *Cronbach* de .83, com a avaliação dos homens em geral tendo um Alfa de .82 e a das mulheres em geral um Alfa de .87.

O indicador baseado na média aritmética dos 10 itens autoavaliados apresentou correlação positiva e estatisticamente significativa com o nível do cargo ocupado (Spearman $Rho=.31$ e $p<.01$), o relacionamento com os subordinados (Spearman $Rho=.41$ e $p<.01$; para os $n=119$ com ao menos um subordinado) e o cumprimento de metas no trabalho (Spearman $Rho=.29$ e $p<.01$). Além disso, a ocupação de cargo de liderança (aquele com ao menos um subordinado) apresentou variação significativa em função do nível do indicador de liderança (*One-way* ANOVA com $GL=5$, $F=11.216$ e $p<.01$), o mesmo ocorrendo com a fração com empreendimento próprio (*One-way* ANOVA com $GL=5$, $F=4.122$ e $p<.01$).

Percepções Quanto à Liderança

As autoavaliações no indicador de liderança para os homens (M=2.64 e DP=0.545) e para as mulheres (M=2.66 e DP=0.546) não apresentaram diferença estatisticamente significativa ($z=.018$ e $p=.99$ no Teste Mann-Whitney U).

A Tabela 6 compara homens e mulheres quanto à forma como avaliam aos homens em geral e às mulheres em geral nos 10 itens de liderança, também contrastando as avaliações médias de cada sexo segundo o total da amostra.

Tabela 6: Comparação entre as avaliações de liderança dadas aos sexos por homens e mulheres.

Avaliadores	Avaliações Dadas aos Homens		Avaliações Dadas às Mulheres		Mann-Whitney U (p)
	M	DP	M	DP	
Homens (n=396)	2.60	0.521	2.69	0.574	<.01
Mulheres (n=388)	2.50	0.475	2.79	0.550	<.01
Todos (n=784)	2.55	0.500	2.74	0.560	<.01

Tanto os homens quanto as mulheres, bem como a amostra como um todo, apresentaram avaliação mais favorável da liderança das mulheres em geral do que dos homens em geral.

Diferenças Segundo o Status de Ter ou Não Filhos

A Tabela 7 mostra uma comparação entre homens e mulheres quanto a remuneração, jornada de trabalho e tempo dedicado à família para aqueles sem filhos.

Tabela 7: Comparação entre homens e mulheres sem filhos quanto à remuneração, jornada de trabalho e tempo dedicado à família

	Homens (n=182)		Mulheres (n=177)		Mann-Whitney U (p)
	M	DP	M	DP	
Renda individual (R\$/Mês)	1833.79	2053.880	1549.44	1631.334	0.09
Jornada (H/Semana)	37.0	12.73	37.7	11.36	0.93
Família (H/Semana)	25.0	18.63	23.9	17.1	0.75

Para aqueles sem filhos, não se constatou diferença estatística entre os sexos em termos de remuneração, jornada de trabalho e tempo dedicado à família.

A Tabela 8 mostra uma comparação entre homens e mulheres quanto a remuneração, jornada de trabalho e tempo dedicado à família para aqueles com filhos.

Tabela 8: Comparação entre homens e mulheres com filhos quanto à remuneração, jornada de trabalho, e tempo dedicado à família

	Homens (n=214)		Mulheres (n=211)		Mann- Whitney U (p)
	M	DP	M	DP	
Renda Individual R\$/Mês)	2688.08	3872.600	1837.68	2106.965	<.01
Jornada (H/Semana)	43.3	11.92	39.3	11.98	<.01
Família (H/Semana)	29.1	19.4	35.1	21.03	<.01

Para aqueles com filhos, constatou-se diferença estatística entre os sexos, com os homens apresentando maior remuneração e jornada de trabalho, mas as mulheres demonstrando mais tempo dedicado à família.

A Tabela 9 apresenta a comparação entre homens e mulheres, com e sem filhos, quanto ao à fração dos que trabalhavam mais do que 50 H/Semana.

Tabela 9: Comparação entre homens e mulheres quanto à fração trabalhando mais de 50 H/Semana segundo o status de ter ou não filhos.

	Percentual Trabalhando Mais de 50 H/Semana				Teste Canônico (p)
	Homens	n	Mulheres	n	
Sem Filhos	4.4%	182	5.1%	177	0.76
Com Filhos	11.2%	214	5.7%	211	0.04

Entre aqueles com filhos, houve uma diferença estatisticamente significativa para as frações de homens e mulheres trabalhando mais de 50 H/Sem. Não houve diferença entre os sexos em se tratando daqueles sem filhos.

A Tabela 10 mostra uma comparação entre homens e mulheres, com e sem filhos, quanto à satisfação com vários aspectos da vida profissional.

Tabela 10: Comparação entre homens e mulheres com e sem filhos quanto à satisfação com diversos aspectos do trabalho

Sem Filhos					
Aspecto do Trabalho	Homens (n=182)		Mulheres (n=177)		Teste Mann-Whitney U (p)
	M	DP	M	DP	
Satisfação Geral	2.70	0.860	2.53	0.802	0.04
Salário	2.04	0.992	1.93	0.991	0.34
Atividades e Tarefas Realizadas	2.47	0.742	2.64	0.902	0.13
Relacionamento com a Chefia	2.69	0.892	2.80	0.908	0.14
Relacionamento com Subordinados	2.68	0.900	2.59	0.793	0.71
Relacionamento com os Colegas	3.06	0.752	3.18	0.774	0.11
Promoção e da Avaliação de Desempenho	2.20	1.063	2.03	0.945	0.14
Satisfação com as Perspectivas Futuras	2.17	1.075	2.10	1.082	0.52
Com Filhos					
Aspecto do Trabalho	Homens (n=214)		Mulheres (n=211)		Teste Mann-Whitney U (p)
	M	DP	M	DP	
Satisfação Geral	2.57	0.852	2.62	0.915	0.37
Salário	2.02	1.025	1.95	1.027	0.59
Atividades e Tarefas Realizadas	2.61	0.819	2.53	0.927	0.48
Relacionamento com a Chefia	2.71	0.872	2.65	0.925	0.72
Relacionamento com Subordinados	2.62	0.946	2.48	0.875	0.15
Relacionamento com os Colegas	3.07	0.744	2.97	0.786	0.19
Promoção e da Avaliação de Desempenho	2.07	1.010	2.21	0.965	0.08
Satisfação com as Perspectivas Futuras	2.06	0.996	2.01	1.016	0.65

Para os sem filhos, os homens apresentaram satisfação geral estatisticamente maior do que a das mulheres, mas nenhuma diferença estatística quanto às demais modalidades de satisfação. Entre os que tinham filhos, porém, não houve diferença quanto a qualquer aspecto da satisfação.

DISCUSSÃO

O presente estudo encontrou que os homens como um todo apresentaram rendimento individual médio 37% maior do que o das mulheres como um todo, embora não houvesse diferença entre os sexos em idade, grau de escolaridade, renda *per capita* (*proxy* de poder aquisitivo e classe social), cumprimento de metas em sua organização, tempo na sua organização e tipo de ocupação. A quantidade de horas de trabalho e a distribuição do segmento de atuação foram bastante parecidas, apresentando apenas ligeiras diferenças, havendo também somente diferenças mínimas no que se refere a estado civil e formação de pós-graduação. Isso não apenas replica a literatura nacional e internacional sobre desigualdade de renda entre os sexos, mas também aparenta corroborar a noção de que existem vantagens para os homens e/ou desvantagens para as mulheres que não podem ser justificadas por mérito. *Prima facie*, parece haver confirmação da explicação baseada em preconceito e discriminação, mas este cenário ainda está incompleto.

Ao se subdividir a amostra não apenas por sexo, mas também por ter ou não filhos, o quadro muda substancialmente. Entre aqueles sem filhos, não há diferença estatística entre os sexos quanto a renda individual, quantidade de horas trabalhadas e quantidade de tempo dedicada à família. Já no caso dos que tem filhos há uma grande diferença estatística em renda individual a favor dos homens (46% a mais), os quais também trabalham em média mais horas por semana (10% a mais). Além disso, a fração daqueles que trabalham com jornadas extremas, ou seja, mais de 50 h/sem, tende a ser mais elevada entre os homens (96% a mais), no caso daqueles que tem filhos, não havendo diferença entre os sexos para aqueles sem filhos. Por outro lado, as mulheres dedicam mais tempo à família quando tem filhos, não havendo diferença entre os sexos para aqueles sem filhos. Em suma, percebe-se uma tendência das mulheres trabalharem menos e focarem mais na família quando elas tem filhos, enquanto que os homens apresentam a tendência oposta. Essa maior propensão dos homens à intensificação da dedicação ao trabalho é algo que se esperaria que levasse os trabalhadores do sexo masculino a colherem mais recompensas ocupacionais, concebivelmente como consequência de maior produtividade, maior propensão a receber hora extra e/ou acréscimo de atividade remunerada adicional. Assim, uma desigualdade, que inicialmente se mostrava como se fosse injusta, começa a ser justificada quando se

expande a quantidade de variáveis consideradas. Note-se que os comportamentos de homens e mulheres após terem filhos replicam os achados da literatura sobre escolhas relativas ao trabalho e os papéis sexuais, bem como se mostram consistentes com a Psicologia Evolucionária.

Os achados supramencionados ainda podem ser interpretados como expressando os resultados de uma injustiça social sistêmica que pressiona as mulheres (e, talvez, até os próprios homens) a adotarem padrões de comportamento arbitrariamente impostos pela cultura. Segundo essa premissa, não seria parte da natureza humana que pessoas do sexo masculino e feminino tendam, na maioria dos casos, a se encaixar em papéis sexuais distintos com repercussões em suas escolhas e preferências profissionais, isso só ocorrendo devido a imposições da sociedade que acabam por restringir e prejudicar as mulheres. Essa visão implica em duas expectativas falseáveis: (A) a existência de uma frustração profissional da parte das mulheres devido às imposições sobre elas, e (B) a existência de uma percepção negativa generalizada acerca da capacidade das mulheres.

A satisfação com as diversas dimensões do trabalho avaliadas não apresentou diferença estatística entre homens e mulheres em geral. Subdividindo-se a amostra uma segunda vez em função do status de ter ou não filhos, persistiu a semelhança entre os sexos, com a única exceção de uma maior satisfação geral com o trabalho entre os homens no grupo de todas as pessoas com filhos. No mais, não houve diferença. Por conseguinte, não há indício de que as mulheres apresentem maior frustração ocupacional do que os homens, salvo apenas num aspecto geral bastante difuso e somente entre aqueles sem filhos, justamente a situação em que não houve desigualdade salarial entre os sexos. De qualquer forma, inexistem discrepâncias estatísticas em satisfação com salário, avaliação de desempenho, relacionamento com aqueles com os quais se trabalha e perspectivas futuras.

O indicador de liderança apresentou elevada consistência estatística e se mostrou positivamente associado ao nível do cargo ocupado, ao relacionamento com os subordinados e ao cumprimento de metas no trabalho, bem como à probabilidade de ocupação de um cargo de liderança e de ter um empreendimento próprio. É razoável, portanto, considerá-lo como uma medida válida da capacidade de liderar (todavia, mesmo se rejeitando tal interpretação, ainda se trata, ao menos, de um escore

consistente relacionado a descrições positivas). Considerando isso, o fato de que a autoavaliação da liderança não apresentou diferença estatística entre homens e mulheres, indicando semelhança em capacidade geral (ou, no mínimo, no que se refere à opinião acerca de si mesmo). Por outro lado, tanto os homens quanto as mulheres fizeram avaliações mais generosas de pessoas do sexo feminino em geral do que daquelas do sexo masculino em geral, apontando para uma visão da parte de todos que é mais positiva em relação às mulheres do que em relação aos homens. Desse modo, não há sinal de uma percepção negativa generalizada acerca das mulheres, antes havendo o contrário.

Dado não haver indícios de frustração mais elevada em mulheres do que em homens, tampouco sendo encontrados sinais de uma opinião geral desfavorável acerca das mulheres, torna-se difícil sustentar a noção de que as diferenças sexuais em comportamento que foram encontradas no presente estudo sejam consequência de discriminação ou opressão sociais.

CONCLUSÃO

O presente estudo buscou explorar diversos aspectos da vida profissional de homens e mulheres nas organizações de modo a submeter a teste empírico as hipóteses de que a menor remuneração feminina resulta de diferenças entre os sexos quanto a preferências e escolhas voluntárias acerca do trabalho e que há pouco ou nenhum efeito de uma misoginia sistêmica de origem social.

Por meio de um levantamento realizado com centenas de homens e mulheres da Região Metropolitana do Recife, foram realizadas análises estatísticas com resultados sugerindo que, ao menos no contexto pesquisado, as mulheres tendem a ganhar menos do que os homens por que, ao terem filhos, geralmente elas passam a dedicar menos tempo ao trabalho e mais tempo à família, enquanto que eles usualmente fazem o oposto. Isso ocorre sem que se possa identificar menor satisfação ocupacional da parte delas ou uma tendência de terem sua capacidade subvalorizada. Esses achados estão de acordo com expectativas oriundas da Psicologia Evolucionária quanto aos papéis sexuais e em desacordo com a ideia de opressão ou discriminação. Conclui-se, portanto, que as duas hipóteses de pesquisa propostas sobreviveram ao teste empírico.

Deve ser observado que o presente trabalho não nega a existência de casos específicos de sexismo no trabalho e muito menos os legitimam. Tampouco se deixa de reconhecer que algumas pessoas fogem dos papéis sexuais tradicionais e que isso, em si mesmo, nada tem de repreensível. Apenas se identifica que, enquanto grupos, homens e mulheres são diferentes em suas preferências e, portanto, fazem escolhas ocupacionais também diferentes, levando a resultados distintos para as suas atividades. Tais diferenças não constituem necessariamente opressão, da mesma forma que também não a justificam.

Referências

- Andrade, T. (2016). *Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade? Estudo Técnico*. Consultoria Legislativa - Câmara dos Deputados.
- Assis, R. A., & Alves, J. S. (2014). Hiato Salarial Entre Homens e Mulheres no Brasil Segundo Condição Migratória: O Mercado de Trabalho é Segregado ou Discrimina? *Rev. Econ. NE, Fortaleza*, 45(1), 120-135.
- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179-210.
- Azmat, A., & Petrongolo, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32-40.
- Babcock, L., Gelfand, M., Small, D., & Stayn, H. (2006). Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations. In D. De Cremer, M. Zeelenberg, & J. K. Murnighan (Eds.), *Social psychology and economics* (pp. 239-259). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum.
- Barash, D. P., & Lipton, J. E. (2001). *Gender Gap: How Genes and Gender Influence Our Relationships*. London: Routledge.
- Bertrand, M. (2011). New Perspectives on Gender. In Orley Ashenfelter & David Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, (pp. 1543-1590). Amsterdam: Elsevier.
- Blair-Loy, M., Hochschild, A., Pugh, A. J., Williams, J. C., & Hartmann, H. (2015). Stability and transformation in gender, work, and family: insights from the second

- shift for the next quarter century. *Community, Work & Family*, 18(4), 435-454, doi: 10.1080/13668803.2015.1080664
- Blau, F. D., & Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. doi: 10.1257/jel.20160995
- BRASIL/SPM (2014). *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2014. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres*, março de 2015. 181p. Recuperado de http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf.
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.
- Buss, D.M. & Schmitt, D.P. (2011). Evolutionary psychology and feminism. *Sex Roles*, 64, 768-787.
- Byker, T. (2016). The Opt-Out Continuation: Education, Work, and Motherhood from 1984 to 2012. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 34–70.
- Caballo, V. E., Salazar, I. C., Irurtia, M. J., Arias, B., Hofmann, S. G., & CISO-A Research Team (2014). Differences in social anxiety between men and women across 18 countries. *Personality and Individual Differences*, 64, 35-40.
- Crad, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2015). Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633-686. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>
- Cech, E. A. (2015). Mechanism or Myth? Family Plans and the Reproduction of Occupational Gender Segregation. *Gender & Society*, 30(2), 265-288. doi: [10.1177/0891243215608798](https://doi.org/10.1177/0891243215608798)
- CONSAD (2009). *An Analysis of the Reasons for the Disparity in Wages Between Men and Women - Final Report*. CONSAD Research Group.
- Coutinho, M. L. P. (2006). Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. In Farranha, A. C. & Egg, R. (Orgs.), *Igualdade Racial: principais resultados*. Brasília: OIT, 2006. Recuperado de

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdad_e_racial_05_234.pdf.

- Crosen, R., & Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.
- Else-Quest, N. M., Higgins, A., Allison, C., & Morton, L. C. (2012). Gender differences in self-conscious emotional experience: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138, 947-982.
- Farias, E. L. (2016). As peculiaridades do trabalho da mulher na legislação trabalhista: Diferenciação social necessária ou exagero de privilégios? *Jus Navegandi*. Recuperado de <https://jus.com.br/artigos/50337/as-peculiaridades-do-trabalho-da-mulher-na-legislacao-trabalhista-diferenciacao-social-necessaria-ou-exagero-de-privilegios>
- Fonseca, M. R., Bacchi, D. M., Catelan, D. W., Hayashi, P. A., & Maia, K. (2018). Diferenças Salariais e Discriminação por Gênero e Cor na Região Norte do Brasil. *Revista de Políticas Públicas*, 21(2), 739-759. <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v21n2p739-759>
- Fortin, N. M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labor-market Outcomes of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438, <https://doi.org/10.1093/oxrep/gri024>.
- Friedman, S. (2015). Still a “Stalled Revolution”? Work/Family Experiences, Hegemonic Masculinity, and Moving Toward Gender Equality. *Sociology Compass*, 9(2), 140-155.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294, <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Halpern, D. (2012). *Sex Differences in Cognitive Abilities* (4th ed). New York: Psychology Press.
- Hamplová, D. J. (2018). Does Work Make Mothers Happy? *Happiness Study*, 1-29, 2018. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9958-2>
- Heinz, M., Normann, H. T., & Rau, H. A. (2016). How competitiveness may cause a gender wage gap: Experimental evidence. *European Economic Review*, 90, 336-349.

- Hughes, M. M., Krook, M. L., & Paxton, P. (2015). Transnational Women's Activism and the Global Diffusion of Gender Quotas. *International Studies Quarterly*, 59(2), 357–372, <https://doi.org/10.1111/isqu.12190>
- Hultin, M., & Szulkin, R. (2003). Mechanisms of Inequality. Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap. *European Sociological Review*, 19(2), 143-159, <https://doi.org/10.1093/esr/19.2.143>
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581-592. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.60.6.581>.
- IBGE (2018). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Recuperado de: <https://goo.gl/727cva>
- Ickes, W., Gesn, P. R., & Graham. T. (2000). Gender differences in empathic accuracy: Differential ability or differential motivation? *Personal Relationships*, 7(1), 95–109.
- Irwing, P., & Lynn, R. (2005). Sex differences in means and variability on the progressive matrices in university students: A meta-analysis. *British Journal of Psychology*, 96(4), 505–524. <https://doi.org/10.1348/000712605X53542>
- Jackson, D. N., & Rushton, J. P. (2006). Males have greater g: Sex differences in general mental ability from 100,000 17- to 18-year-olds on the Scholastic Assessment Test. *Intelligence*, 34(5), 479-486.
- Johns, M., Schmader, T., & Martens (2005). Knowing Is Half the Battle: Teaching Stereotype Threat as a Means of Improving Women's Math Performance. *Psychological Science*, 16(3), 175-179.
- Kodama, T. C. D. M. (2012). *Cartilha de Orientação Sobre os Direitos da Mulher*. Comissão da Mulher Advogada - Ordem dos Advogados do Brasil, São Paulo. Recuperado de: <https://goo.gl/tfsRcD>
- Kornrich, S. K., & Leupp, K. (2012). Egalitarianism, Housework, and Sexual Frequency in Marriage. *American Sociological Review*, 78(1) 26–50.
- Kramer, K. Z., & Pak, S. (2017). Relative Earnings in Families and Depression. *112th ASA Annual Meeting, August 12-15 - Montréal, Québec, Canada*.
- Lindberg, S. M., Hyde, J. S., Petersen, J. L., & Linn, M. C. (2010). New trends in gender and mathematics performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(6), 1123-1135. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021276>

- Lippa, R. A. (2010). Gender Differences in Personality and Interests: When, Where, and Why? *Social and Personality Psychology Compass* 4(11), 1098–1110. doi: 10.1111/j.1751-9004.2010.00320.x.
- Liu, J., & Lynn, R. (2015). Chinese sex differences in intelligence: Some new evidence. *Personality and Individual Differences*, 75, 90-93.
- Madalozzo, R., Martins, S. R., & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? *Rev. Estud. Fem.*, 18(2), 547-566. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015>
- Mandel, H. & Shalev, M. (2009). How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis. *Social Forces*, 87(4), 1873-1911. Doi: 10.1353/sof.0.0187.
- Mattei, L. (2017). Discriminação de Rendimentos no Mercado de Trabalho: Evidências a Partir de Santa Catarina. *SER Social*, 19(40), 95-111.
- Morgan, L. A. (2008). Major Matters: A Comparison of the Within-Major Gender Pay Gap across College Majors for Early-Career Graduates. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 47(4), 625-650.
- Morris, M. L. (2016). Vocational interests in the United States: Sex, age, ethnicity, and year effects. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 604-615. doi: 10.1037/cou0000164
- OIT BRASIL (2010). *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf.
- Paschoalino, P. A. T., Plassa, W. & Santos, M. P. (2017). Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma Análise para o Ano de 2015. *Revista Econômica do Nordeste - REN*, 48(3), 43-54.
- Petersen, J. L., & Hyde, J. S. (2010). A meta-analytic review of research on gender differences in sexuality, 1993–2007. *Psychological Bulletin*, 136, 21-38.
- Piazzalunga, D. (2018). The Gender Wage Gap Among College Graduates in Italy. *Italian Economic Journal*, 1-58. doi: 10.1007/s40797-017-0069-8.

- Pinheiro, L. S., Lima Jr., A. T. L., Fontoura, N. O. & Silva, R. (2016). *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014*. Nota Técnica N° 24. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Governo Federal.
- Sanger, C. (2017). *Gender and Rights*. 1st Edition. Routledge, London.
- Schwartz, S. H., & Rubel-Lifschitz, T. (2009). Cross-national variation in the size of sex differences in values: effects of gender equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 171.
- Semykina, A., & Linz, S. J. (2010). Analyzing the gender pay gap in transition economies: How much does personality matter? *Human Relations*, 63(4), 447-469.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.168>
- Siniscalco, G., Damrell, L., & Nabity, C. M. (2014). The Pay Gap, the Glass Ceiling, and Pay Bias: Moving Forward Fifty Years After the Equal Pay Act. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 29(3), 395-427.
- Soares, S. S. D. (2000). Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Repositório do Conhecimento do Ipea. Na Internet em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2295>.
- Vandermassen, G. (2011). Evolution and rape: A feminist Darwinian perspective. *Sex Roles*, 64, 732-747.
- Vogel, L. H. (2017). *Desigualdade entre Mulheres no Trabalho: Lições da Experiência Internacional Comparada*. Estudo Técnico. Consultoria Legislativa - Câmara dos Deputados.
- Weiss, E. M., Kemmler, G., Deisenhammer, E. A., Fleischhacker, W. W. & Delazer, M. (2003). Sex differences in cognitive functions. *Personality & Individual Differences*, 35, 4, 863-875.
- Zhang, Y., Hannum, E. & Wang, M. (2008). Gender-Based Employment and Income Differences in Urban China: Considering the Contributions of Marriage and Parenthood. *Social Forces*, 86(4), 1529-1560, <https://doi.org/10.1353/sof.0.0035>.

Recebido em 23/11/2019.

Aceito: 20/01/2020.

Sobre autores e contato:

Bruno Campello de Souza – Prof. Dr. Atuando na Universidade Federal de Pernambuco, graduação e pós-graduação.

Endereços eletrônicos de contato: bcampello@uol.com.br

Antonio Roazzi – Prof. Dr. Atuando na Universidade Federal de Pernambuco, graduação e pós-graduação.

Endereços eletrônicos de contato: roazzi@gmail.com