

# Mercado de Trabalho

conjuntura e análise

ANO 30 | abril de 2024

77



## Governo Federal

### Ministério do Planejamento e Orçamento

Ministra Simone Nassar Tebet

# ipea

Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

#### Presidenta

Luciana Mendes Santos Servo

#### Diretor de Desenvolvimento Institucional

Fernando Gaiger Silveira

#### Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Luseni Maria Cordeiro de Aquino

#### Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Cláudio Roberto Amitrano

#### Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Aristides Monteiro Neto

#### Diretora de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Fernanda De Negri

#### Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Carlos Henrique Leite Corseuil

#### Diretor de Estudos Internacionais

Fábio Vêras Soares

#### Chefe de Gabinete

Alexandre dos Santos Cunha

#### Coordenadora-Geral de Imprensa e Comunicação Social

Gisele Amaral

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

# Mercado de Trabalho: conjuntura e análise

## CORPO EDITORIAL

### Editor Responsável

Sandro Pereira Silva

### Membros

Carlos Henrique Leite Corseuil

Lauro Ramos

Sandro Sacchet de Carvalho

### Equipe de Apoio

Gabriela Carolina Rezende Padilha

Leo Veríssimo Fernandes

Libania Araújo Silva

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2024

Mercado de trabalho : conjuntura e análise / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho. – v.1, n.0, (mar.1996)- .- Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, 1996-

Irregular (de 1996-2008); Trimestral (de 2009-2012); Semestral (a partir de 2013).

Título da capa: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise  
ISSN 1676-0883

1. Mercado de Trabalho. 2. Estatísticas do Trabalho. 3. Brasil. 4. Periódicos.  
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. II. Brasil. Ministério do Trabalho.

CDD 331.1205

As publicações do Ipea estão disponíveis para download gratuito nos formatos PDF (todas) e ePUB (livros e periódicos). Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

# AS CONTRIBUIÇÕES DE CLAUDIA GOLDIN PARA A CIÊNCIA ECONÔMICA<sup>1,2</sup>

Ana Luiza de Holanda Barbosa<sup>3</sup>  
Solange Gonçalves<sup>4</sup>  
Simone Wajnman<sup>5</sup>  
Lorena Hakak<sup>6</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

O prêmio Nobel de economia deste ano laureou a economista Claudia Goldin, da Universidade de Harvard, pela sua contribuição seminal sobre o entendimento da dinâmica da participação das mulheres no mercado de trabalho. Sua habilidade magistral em descrever e analisar a história econômica das mulheres neste mercado permitiu uma melhor compreensão das dimensões econômicas em relação às diferenças por gênero, bem como revelou as forças propulsoras por trás das desigualdades que emanam destas diferenças ao longo do tempo.

A economista tem doutorado pela Universidade de Chicago, lecionou em algumas das melhores universidades do mundo (Universidade de Wisconsin-Madison, Universidade de Princeton e Universidade da Pensilvânia), antes de ingressar, em 1990, na Universidade de Harvard, onde se tornou a primeira mulher titular do departamento de economia da instituição. Goldin é a terceira mulher a receber Nobel em economia e a primeira a receber o prêmio sozinha.

Em sua primeira entrevista após a divulgação do prêmio, Claudia observou que o prêmio tem um significado grandioso por representar um prêmio para “grandes ideias e para mudanças de longo prazo”, e que ela é a terceira geração de professores que receberam o prêmio. Na Universidade de Chicago, ela foi aluna de Gary Becker (Nobel em 1992 por suas contribuições em economia da família, capital humano, crime e discriminação) e de Robert Fogel (Nobel em 1993, com Douglass C. North, por sua contribuição para a história econômica). Este último foi aluno do professor Simon Kuznets, laureado com o Nobel em 1971 por sua análise em crescimento econômico.

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt77/nt1>

2. Esta nota está reproduzida em Carta Especial da Sociedade da Economia da Família e do Gênero (GeFam), que pode ser obtida em: <https://www.gefam.com.br>.

3. Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea), coordenadora do GeFam e professora do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais do Rio de Janeiro (Ibmecc/RJ). *E-mail*: [ana.barbosa@ipea.gov.br](mailto:ana.barbosa@ipea.gov.br).

4. Professora do Departamento de Economia da Universidade de São Paulo (USP) e uma das coordenadoras do GeFam e do Brazilian Women in Economics (EconomistAs).

5. Professora titular (aposentada) do Departamento de Demografia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e pesquisadora do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar)/UFMG.

6. Professora da Escola de Relações Internacionais da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e atual presidente do GeFam.

Claudia sempre se viu como um(a) detetive e, segundo a própria, detetives sempre têm uma pergunta e acreditam que há sempre uma forma de se encontrar respostas. Este é o modo como ela sempre fez pesquisa. Além de propor perguntas inovadoras, Goldin foi uma das principais responsáveis, no campo da economia, em tentar responder por que as desigualdades de gênero persistem no mundo atual. Embora seu trabalho tenha sido apresentado em sua maior parte sob uma perspectiva da economia positiva, suas pesquisas geram *insights* importantes em termos de implicações para políticas públicas.

O Nobel em economia de Claudia Goldin é extremamente importante não apenas para a economia, mas também para todas as mulheres que se defrontam com diversas barreiras e vulnerabilidades e, em sua maioria, buscam pela igualdade de condições e oportunidades no mercado de trabalho, em particular, e na sociedade no sentido mais amplo.

Fomentar as discussões técnicas e científicas sobre as disparidades na carreira e nos rendimentos de homens e mulheres no mercado de trabalho e as desigualdades no tempo alocado para os cuidados com a família ultrapassa a luta pela maior igualdade de gênero. Os resultados de estudos como os desenvolvidos pela Claudia Goldin são relevantes para o desenho e elaboração de políticas públicas. A busca pela diminuição da desigualdade de gênero é também a busca por maior nível de bem-estar para todos os membros da família e todos os indivíduos da sociedade. É a busca pela maior eficiência e pelo crescimento econômico.

Este texto tem como objetivo apresentar uma resenha das principais contribuições de Claudia Goldin para a ciência econômica, sendo um desafio fazê-lo de forma sucinta. Tentamos abordar aqui suas principais linhas de pesquisa, que geraram estudos precursores para a literatura sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Em todos os casos, Goldin partiu do arcabouço em que, em qualquer momento do tempo, os salários e o emprego das mulheres são resultados da interação entre a oferta e a demanda por suas habilidades.

Além desta introdução, ele se divide em mais seis seções. A próxima é dedicada a uma de suas principais contribuições e mostra uma análise riquíssima e reveladora, com base em dados coletados para um período de mais de duzentos anos para os Estados Unidos, sobre a evolução do papel das mulheres e da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A terceira seção mostra suas principais contribuições no que se refere a um dos fenômenos mais bem estabelecidos quando se trata de mercado de trabalho a partir da segunda metade do século passado: o aumento vertiginoso da entrada das mulheres força de trabalho. A chamada Revolução Silenciosa foi resultado de transformações importantes que influenciaram e ainda influenciam a oferta e a demanda de trabalho para as mulheres. A quarta seção trata das análises que buscam identificar, de forma clara, alguns mecanismos determinantes da desigualdade por gênero de rendimentos associados com a estrutura pouco flexível de algumas ocupações e suas respectivas formas de remuneração. A quinta e sexta seções se dedicam a apresentar contribuições recentes de Goldin e tratam, respectivamente, dos impactos da covid-19 sobre as mulheres e o papel das *role models* (modelos femininos bem-sucedidos) para a carreira das estudantes do curso de economia. A sétima seção apresenta alguns dos diversos estudos sobre desigualdade de gênero no Brasil inspirados pelas pesquisas de Goldin. Por fim, a última seção é dedicada a algumas considerações finais.

## 2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVA HISTÓRICA

No contexto de pesquisas sobre as tendências históricas em questões de gênero, os resultados dos estudos de Goldin desafiam o que a literatura convencional advoga. Sua pesquisa une história e economia. Com base em dados da economia americana de mais de duzentos anos, Goldin demonstra como e por que as diferenças de gênero em rendimentos e das taxas de participação mudaram ao longo do tempo (Goldin, 1990, 2006).

Sua habilidade empírica para extrair dos dados a compreensão de processos complexos é certamente um fator que deu grande visibilidade e relevância a seus trabalhos. Do ponto de vista das mudanças no papel das mulheres na sociedade, ela inovou ao examinar as trajetórias femininas na atividade econômica, observando longas séries de dados longitudinais e extraindo destes dados as evidências sobre as heterogeneidades entre mulheres de diferentes gerações (ou coortes).

Ainda no início de sua carreira, solucionou uma aparente contradição dos dados, segundo os quais, apesar do intenso crescimento das taxas de participação das mulheres casadas no mercado de trabalho na segunda metade do século passado, seus anos médios de experiência laboral não apresentavam crescimento e, conseqüentemente, o hiato salarial de gênero permanecia estável (Goldin, 1983). Através dos dados longitudinais, Goldin mostrou duas coisas importantes. A primeira é que o crescimento das taxas de participação observado nos dados em *cross-section* exprimiam a massiva entrada de mulheres casadas sem experiência prévia no mercado de trabalho. Com isto, apesar de haver um aumento da experiência laboral das mulheres como um todo, os anos médios de experiência das mulheres correntemente ocupadas não crescia. Este seria, portanto, o típico efeito de composição que leva à deterioração das características do grupo observado (no caso, as mulheres ocupadas) em decorrência das características das novas entrantes (no caso, menor nível de experiência).

Esta mesma habilidade empírica permitiu outra grande contribuição que marcou a carreira de Claudia Goldin. Em um de seus trabalhos mais conhecidos, ela demonstra, com grande riqueza de dados, que a curva de evolução da participação feminina no mercado de trabalho, não apenas nos Estados Unidos, mas em grande parte das sociedades ocidentais, não apresentou uma tendência sempre ascendente ao longo dos últimos séculos, tendo tido, de fato, o formato de um U (Goldin, 1990).

Durante a transição de uma sociedade agrária para uma sociedade industrial ao longo do século XIX, a participação de mulheres casadas no mercado de trabalho teria sofrido uma queda significativa, devida à dissociação da atividade econômica do ambiente doméstico. No entanto, a partir do início do século XX, com as mudanças no comportamento reprodutivo, o acesso às tecnologias simplificadoras do trabalho doméstico, desenvolvimento educacional e o crescimento do setor de serviços, esta tendência se reverteu e a participação feminina passaria a subir. Portanto, a queda na força de trabalho feminina do século XIX teria precedido o seu aumento no século XX. Esta mesma relação adequa-se não apenas para explicar o comportamento temporal da atividade feminina em uma sociedade, mas também para explicar as diferenças entre sociedades em estágios distintos de desenvolvimento.

Na extensa cobertura jornalística à conquista do prêmio Nobel, tem sido atribuída a Claudia Goldin a proposição desta relação em forma de U, o que não é precisamente verdadeiro. Como a própria autora relata, esta relação havia sido proposta e discutida por estudiosos do desenvolvimento econômico, sendo John Dana Durand, um dos precursores da área de demografia econômica da Universidade da Pensilvânia, o mais conhecido deles. Havia, portanto, um debate em aberto sobre as evidências e os fatores causais da evolução da participação das mulheres nas atividades econômicas no ambiente em que Claudia Goldin se formou e começou sua carreira.

O que, sim, deve ser atribuído a ela é o grandioso trabalho empírico de levantamento de evidências, tanto sobre outros países, quanto sobre o caso americano especificamente, e a proposição de hipóteses robustas para a explicação detalhada do fenômeno. Parte fundamental de sua contribuição, também, foi a descrição do mecanismo causal que relacionou a parte descendente da curva de participação ao domínio de um efeito renda negativo e, a parte ascendente, ao domínio de um efeito renda positivo, sendo o aumento da escolaridade feminina o elemento fundamental para a transição entre os dois cenários. No início do processo de industrialização e formação do mercado de trabalho, um aumento da renda familiar, combinado com a perda de valor da produção doméstica de bens e serviços, levaria à redução da oferta do trabalho feminino. Posteriormente, o aumento da escolaridade feminina, que abria a possibilidade de trabalhos menos manuais e de menor estigma social, faria com que as mulheres passassem a responder aos aumentos salariais com ampliação de sua oferta de trabalho. A elucidação destes mecanismos pavimenta o caminho através do qual a escolaridade e o tipo de ocupação às quais as mulheres têm acesso se tornarão elementos centrais, em trabalhos posteriores, para estabelecer o papel das interrupções decorrentes do casamento e da maternidade sobre a capacidade das mulheres em se manterem no mercado de trabalho e sobre seus rendimentos.

Ainda no contexto histórico, vale destacar também que Goldin já apontava, em seus estudos, diferenças raciais significativas entre as mulheres no mercado de trabalho (Goldin, 1977). Em 1900, a participação das mulheres negras casadas era dez vezes maior do que a das mulheres brancas. Goldin argumenta que uma provável causa para esta heterogeneidade se deve aos efeitos da escravidão nas questões raciais e aos diferentes processos de socialização entre mulheres brancas e negras.

A importância da análise histórica de longo prazo da evolução e da dinâmica das mulheres americanas – em que se sobressaem os avanços tecnológicos e educacionais e evidências demográficas importantes (como a queda de fecundidade) – vai além da investigação de determinadas características do mercado de trabalho de um determinado país (no caso, os Estados Unidos). Países passam por processos de transformação similares em diferentes pontos do tempo, ou por diferentes níveis de desenvolvimento. Por exemplo, a taxa de participação das mulheres na Índia em período recente (um pouco mais de 20%) é comparável com a taxa de participação das mulheres americanas no início do século XX. Análises de longo prazo, como as de Goldin, nos informam sobre os determinantes de desigualdades contemporâneas entre países e desigualdades de gênero em uma perspectiva global.

Em sua análise longitudinal, Goldin chama a atenção, ainda, para o fato de que o aumento significativo da força de trabalho das mulheres nas últimas décadas do século XX se deve principalmente ao comportamento das mulheres casadas. Nos séculos XVIII e XIX, boa parte das mulheres americanas deixava de trabalhar no mercado quando se casava. Tal padrão não mudou durante boa parte do século XX. As altas taxas de participação feminina, que se iniciam principalmente a partir da segunda metade do século, foram frutos de taxas mais altas da reentrada das mulheres no mercado de trabalho em estágios mais avançados no ciclo de vida, após o nascimento e criação dos filhos.

Um outro achado importante de Goldin, extraído da observação do comportamento do ciclo de vida das gerações (ou coortes), é que a escolha da ocupação com que as mulheres entravam no mercado de trabalho afetava a sua capacidade de permanecerem ocupadas após o casamento, sendo que o campo das ocupações administrativas, ou de escritório, em forte expansão para as mulheres, dava mais possibilidades de manutenção ou retorno ao emprego (comparativamente às atividades mais manuais, mais comuns anteriormente) após episódios de saída temporária da ocupação, devido ao casamento ou ao nascimento dos filhos.

### **3 A REVOLUÇÃO SILENCIOSA: EDUCAÇÃO, INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E NORMAS**

O estudo pioneiro de Goldin conecta um arcabouço que inclui educação, fecundidade e produtividade com as aspirações, identidades e as escolhas das mulheres.

Em um contexto mais abrangente, os estudos de Claudia Goldin mostram que as normas sociais, barreiras institucionais e necessidades das mulheres em conciliar trabalho (carreira) e família restringem e, muitas vezes, são impedimentos da entrada ou ascensão feminina no mercado de trabalho. Goldin tornou central na análise sobre a dinâmica do mercado de trabalho as restrições enfrentadas especificamente por um determinado grupo de trabalhadores, as mulheres.

E esta é a principal colaboração metodológica da pesquisadora para as áreas de economia do trabalho, economia do gênero e da família. Em qualquer momento do tempo, os salários e o emprego das mulheres é o resultado da interação entre a oferta e a demanda de suas habilidades. E a demanda por estas habilidades – por parte das firmas (empresas) – muda ao longo do tempo, devido, por exemplo, a mudanças estruturais e tecnológicas.

Por sua vez, as decisões da oferta de trabalho – por parte dos trabalhadores – devem ser compreendidas levando em conta os seus impactos ao longo de todo o ciclo de vida. Ou seja, já na juventude, momento em que ocorrem as decisões sobre o nível de educação, são fundamentais as expectativas dos indivíduos sobre as perspectivas futuras de ganhos e progresso no mercado de trabalho. E é justamente na tomada da decisão sobre ofertar trabalho que as normas sociais, as barreiras institucionais e a necessidade de equilibrar o tempo dedicado ao trabalho e o tempo para os cuidados com a família restringem as escolhas da oferta de trabalho dos indivíduos, mas de forma muito mais acentuada para as mulheres.

Em qualquer momento, a oferta agregada de mão de obra feminina é composta por mulheres em vários pontos dos seus ciclos de vida e de diferentes gerações. Usualmente, o nível

educacional é determinado na juventude, mas as responsabilidades e tempo alocado para os cuidados com a família mudam ao longo do ciclo de vida. E a capacidade de adaptação das mulheres às variações na demanda por suas habilidades no mercado de trabalho também vai variar ao longo do ciclo de vida.

Em um estudo que trata das decisões entre casamento e a escolha profissional destas mulheres, Goldin (em coautoria com Lawrence Katz) mostra que as pílulas contraceptivas geraram incentivos para o investimento em educação e aumento da oferta de trabalho das mulheres com maior qualificação (Goldin e Katz, 2002). Qual o mecanismo para tal efeito?

O acesso aos contraceptivos orais reduziu os custos de investimento em carreiras de longo prazo para as mulheres, fornecendo uma maior certeza em relação às consequências da gravidez decorrente de relações sexuais. O maior controle sobre o planejamento familiar permitiu que as mulheres adiassem o casamento e investissem mais tempo em sua educação e carreira. O estudo também encontrou evidências de que a disponibilidade da pílula anticoncepcional aumentou a idade em que as mulheres se casam.

A partir dos anos 1970, o nível educacional das mulheres aumentou de forma considerável, principalmente no que diz respeito a níveis mais elevados de qualificação (ensino superior, pós-graduação e programas técnicos profissionais). Este aumento nos investimentos de capital humano contribuiu para uma redução significativa da desigualdade salarial de gênero, principalmente a partir dos anos 1980.

Mas qual foi o fator principal para explicar este aumento expressivo na educação das mulheres e a redução da desigualdade salarial por gênero ao longo do tempo? Goldin responde esta pergunta ao mostrar diferenças geracionais expressivas entre mulheres em relação às suas escolhas em investir em capital humano e em suas expectativas e decisões com relação aos horizontes profissionais. A partir dos anos 1970, as mulheres, em especial as mais jovens, puderam investir mais em sua qualificação e no planejamento de suas carreiras, e ter uma perspectiva mais clara no âmbito profissional em comparação com as gerações anteriores.

O aparecimento da pílula contraceptiva e a elevação significativa do nível de qualificação das mulheres foram os catalizadores da última fase do que Goldin chamou de “revolução silenciosa”, que descreve as mudanças significativas que ocorreram na participação das mulheres no mercado de trabalho, na educação e na família ao longo do século XX. Tal revolução se divide em quatro fases: 1) a entrada das mulheres no mercado de trabalho; 2) a expansão da educação feminina; 3) a redução da taxa de fecundidade; e 4) a mudança nas perspectivas com relação à sua própria identidade e mudanças nos padrões da relação entre trabalho e família. As três primeiras fases são cunhadas como o período de evolução das mulheres e se inicia no final do século XIX. Neste período, a identidade da mulher adulta era formada após o casamento. A revolução começou no final dos anos 1970, que foi quando as mulheres começaram a ter horizontes profissionais mais claros e a realizar suas decisões com maior autonomia. A fase revolucionária ainda está em curso (Goldin, 2006).

Ainda que as mudanças descritas tenham sido fatores importantes para a redução das desigualdades de gênero entre as taxas de participação na força de trabalho, tais desigualda-

des permaneceram estáveis. E a maternidade (e a decisão de ser mãe) é um dos pontos mais importantes para explicar a persistência destas diferenças.

Em coautoria com Marianne Bertrand e Lawrence Katz, Claudia Goldin mostra a relevância que o ciclo de vida de uma mulher pode ter na desigualdade de rendimentos (Bertrand, Goldin e Katz, 2010). Com base em dados de 1990 a 2006 de turmas de Master of Business Administration (MBA) da Universidade de Chicago, os autores mostram que o momento em que uma mulher tem filho (principalmente, o primeiro filho) é revelador para explicar por que os rendimentos entre mulheres e homens podem divergir, entre outros resultados no mercado de trabalho. De fato, há uma penalidade pela maternidade, ou seja, há um impacto negativo sobre os rendimentos das mulheres que se tornam mães. Já para os homens que se tornam pais, os rendimentos podem inclusive aumentar com o nascimento de um filho.

O estudo de Bertrand, Goldin e Katz (2010) foi o precursor e inspirou toda uma literatura (recente) nas análises dos impactos de mudanças no ciclo de vida das mulheres e dos seus resultados no mercado de trabalho, que se baseiam na técnica de estudos de evento, ao compararem os rendimentos (ou outros resultados no mercado de trabalho) das mulheres em relação aos homens em torno do nascimento do primeiro filho.

Vale observar que o estudo citado mostra de forma inequívoca que as mulheres se defrontam com barreira ou barreiras “invisíveis”, que as impedem de ascender em cargos de liderança ou em outras posições de destaque em suas carreiras. Como consequência, há uma sub-representação das mulheres na parte superior da distribuição de rendimentos (Bertrand, 2018). Tal fenômeno ficou conhecido na literatura como teto de vidro (em inglês, *glass ceiling*), termo que representa as barreiras invisíveis que mulheres enfrentam ao tentar uma progressão na carreira.

Mudanças institucionais e no acesso à educação, tecnologias que impactam no uso do tempo requerido para o trabalho doméstico, o “ambiente” e estrutura de trabalho e a possibilidade das mulheres de evitar ou “controlar” nascimento de filhos por pílulas contraceptivas, ou adiar a gravidez para idades mais avançadas via fertilização *in vitro* (FIV), são mudanças que têm influenciado as escolhas e expectativas das mulheres jovens sobre seus investimentos em educação, o seu futuro no mercado de trabalho, o equilíbrio entre trabalho e família, e seus rendimentos.

Com a mudança, ainda que lenta, nas normas sociais, de forma a tornar os papéis de gênero mais flexíveis, mulheres casadas, e as que são mães, em particular, têm maiores chances de entrar no mercado de trabalho e compartilhar as responsabilidades em afazeres domésticos com seus cônjuges, configurando uma divisão sexual do trabalho não remunerado menos assimétrica.

#### 4 A IMPORTÂNCIA DA FLEXIBILIDADE NO TRABALHO

Até aqui, foram apresentadas as contribuições de Goldin no que se refere à dinâmica da oferta feminina de trabalho nos dois últimos séculos. No entanto, a análise subjacente às interpretações de Goldin quanto à dinâmica das mulheres na economia perpassa um arcabouço em que

emprego e rendimentos das mulheres são determinados pela oferta, assim como pela demanda pelas atividades e capacidades disponibilizadas por esta oferta de trabalho.

A demanda por trabalho também tem sua própria dinâmica e passa por transformações estruturais e tecnológicas. Neste contexto, Goldin aponta que uma importante explicação para o efeito da maternidade sobre participação e rendimentos das mulheres é a forma como os trabalhos estão estruturados e remunerados. Sob o arcabouço de diferenciais compensatórios, as mulheres receberiam uma penalidade nos seus rendimentos ao demandarem trabalho com estrutura mais flexível e com maior conforto para atender às demandas de cuidados. Homens, por outro lado, receberiam um prêmio por estarem disponíveis por longas jornadas contínuas para atender às maiores jornadas de trabalho e às demandas do trabalho no mercado.

Em trabalhos que requerem a presença do trabalhador e são estruturados de forma menos flexível, e que apresentam não linearidades nos rendimentos em relação às horas trabalhadas, os retornos salariais são significativamente maiores para as horas extras. Em tais ocupações, caracterizadas por um baixo grau de substituição entre trabalhadores, com maiores pressões em relação a tempo e às relações interpessoais, tendem a ter um diferencial de rendimentos entre homens e mulheres bem mais alto do que o mesmo diferencial em relação a ocupações em que a substituição entre trabalhadores é alta, com jornadas de trabalho mais flexíveis.

Portanto, apesar de identificar que educação e escolhas ocupacionais são relevantes para o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, Goldin chama a atenção para o fato de que tal diferencial é significativamente maior dentro de uma mesma ocupação (*intra* ocupação) do que entre ocupações, em especial aquelas em que os retornos salariais são significativamente maiores para horas adicionais às jornadas de trabalho. O nascimento do primeiro filho é um evento fundamental para explicar o surgimento e ampliação de tal diferencial.

## 5 A PANDEMIA E SEUS IMPACTOS

Claudia Goldin também trouxe inovações com relação à análise o impacto da pandemia da covid-19 nos principais resultados de mercado de trabalho das mulheres. Ademais, ela desmistifica um pouco o fenômeno que ficou conhecido como *shecession*, que se refere ao fato de as mulheres terem sido mais afetadas em termos de perda de emprego e redução de oportunidades de trabalho.

A autora mostra que, de fato, em comparação com recessões anteriores, a induzida pela covid-19 afetou mais o emprego e a participação da força de trabalho das mulheres em relação aos dos homens (Goldin, 2022). No entanto, a grande desigualdade não foi tanto entre homens e mulheres, mas sim entre as mulheres mais e menos educadas. A economista ressalta que a capacidade de conciliar as atividades de cuidados de filhos e dependentes, e afazeres domésticos, com o trabalho no mercado variou de forma significativa de acordo com a educação, ocupação e raça/cor da mulher. As mais educadas puderam trabalhar em casa. Aquelas que começaram o período empregadas em várias ocupações e estabelecimentos que exigiam a presença (como o

setor de serviços) experimentaram grandes impactos em termos de perda no emprego, sendo as mulheres negras as mais atingidas.

Com isso, Goldin sugere que o impacto na saúde emocional e no estresse ocasionado pela sobrecarga de atividades de cuidados de dependentes, associadas com as atividades no mercado de trabalho, pode ser revelador para os resultados encontrados.

## 6 O PAPEL DAS "ROLE MODELS" EM ECONOMIA

Por meio de avaliações de impacto de programas com desenho experimental e desenvolvidos em universidades que oferecem a graduação em economia, Goldin mostra que a exposição de estudantes a *role models* do sexo feminino (modelos bem-sucedidos de professoras e pesquisadoras) ao longo do curso parece aumentar a fração de mulheres em economia, em comparação com homens (Avilova e Goldin, 2023).

A presença de *role models* tem sido objeto de estudos e pesquisas em universidades e outras instituições acadêmicas, que buscam entender como aumentar a diversidade de gênero em áreas profissionais historicamente dominadas por homens.

Ao ser a primeira mulher sozinha a receber o prêmio Nobel de economia, Claudia Goldin, que certamente já era uma *role model* para as autoras desta nota, passa também a ser uma inspiração para mulheres e jovens que estão começando a estudar economia. O enorme feito de Goldin serve como um exemplo concreto de sucesso para as mulheres, que se defrontam com desigualdades persistentes, adversidades e desafios na área da economia.

## 7 ESTUDOS DO BRASIL INSPIRADOS EM GOLDIN

O Nobel de Economia para a Claudia Goldin coloca em evidência uma área de estudos que vem crescendo no Brasil. Em um estudo recente, a teoria de Goldin de que uma maior inflexibilidade na estrutura e nas jornadas de trabalho ampliam a desigualdade salarial por gênero é testada (Terra, Gonzaga e Oaquim, 2024). No estudo, são usadas duas dimensões de flexibilidade no trabalho, uma relacionada com as características da ocupação e a outra com base na firma (as exportadoras teriam menos flexibilidade). Os resultados encontrados sugerem que uma inflexibilidade no trabalho gera prêmios salariais, que são maiores para os homens brasileiros do que para as mulheres. E, ainda, a inflexibilidade das duas dimensões se retroalimentam, o que amplia a desigualdade de salários por gênero (a favor dos homens).

Machado e Pinho Neto (2016) e Machado, Pinho Neto e Szerman (2023) analisam as consequências para a empresa e para as mulheres trabalhadoras formais da licença maternidade. De forma geral, a conclusão de ambos os estudos é a de que políticas de licença maternidade não são eficazes em assegurar a manutenção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

O estudo *Boys's club: cultural inheritance and social networks and their effects on labor market outcomes* mostra que, dentro de certas culturas, funcionários homens e mulheres podem ser beneficiados (uma renda maior) dependendo se estão sob o comando de gerentes homens

ou mulheres (Hakak, Alves e Lopes, 2021). No caso das mulheres, ter gerentes homens ou mulheres parece não ter efeito sobre a renda. Já para os homens, os resultados são diferentes. No caso de gerentes mulheres, os autores não encontram diferenças nos salários, enquanto ter homens gerentes tem um efeito positivo na renda desses funcionários. Esse resultado sugere que normas sociais prevalecem mesmo em determinadas culturas.

Ainda nos anos 1990, em estudo publicado pelo Ipea, Rios-Neto e Wajnman (1998) propuseram um método de projeção de taxas de participação de mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro com base no comportamento das coortes, inspirados pelo trabalho de Goldin que revelava que a observação das taxas de atividade por idade em *cross-section* poderiam levar a interpretações falaciosas. Examinando a participação das mulheres, que se elevava significativamente a cada coorte de novas entrantes, os perfis etários de taxas de atividade por períodos produziam a combinação de comportamentos das coortes distintas que não correspondiam às tendências do ciclo de vida das mulheres. Uma projeção com base nas tendências das coortes distintas permitiu delinear um horizonte mais realista do que ocorreria com a participação das mulheres nas décadas posteriores.

Entre as diversas notas, artigos e estudos produzidos pelo Instituto e inspirados nas pesquisas de Goldin, vale ainda destacar o texto para discussão intitulado *A participação feminina no mercado de trabalho*, que analisa a evolução da participação das mulheres brasileiras no período entre 1977 e 2001 (Soares e Izaki, 2002). Um dos principais resultados do estudo é o de que a significativa entrada das mulheres na força de trabalho brasileira neste período se deve, em grande medida, a revolução das mulheres casadas. O aumento da participação das mulheres com cônjuge no mercado de trabalho neste período explica em torno de 70% do aumento na participação. Os autores ainda comparam esta revolução na participação feminina no Brasil com os resultados de Goldin (1990), ao indicarem que “nos Estados Unidos, as mulheres passaram de 18% da população economicamente ativa (PEA) em 1900 para 32% em 1960 e 46% em 1992. (...) no Brasil as mulheres foram de 32% da PEA em 1977 para 46% em 2001, fechando em 24 anos o hiato que as mulheres americanas fecharam em 32” (Soares e Izaki, 2002, p. 9). Por sua vez, o estudo de Hecksher, Barbosa e Costa (2020) analisa a dinâmica laboral e educacional das famílias antes e depois dos nascimentos dos filhos e um dos principais resultados do estudo sugere que enquanto a probabilidade de trabalhar dos futuros pais não se altera, a das mães cai fortemente conforme o nascimento de um(a) bebê se aproxima.

Em sua agenda estratégica atual, o Ipea já tem diversos projetos sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, os quais envolvem temas como: as desigualdades de rendimentos e a divisão sexual do trabalho, em especial o não remunerado e dedicado aos cuidados e afazeres domésticos; a alocação do uso do tempo, além de políticas direcionadas para a redução das desigualdades e maior inclusão das mulheres brasileiras no mercado de trabalho.

O Ipea ainda disponibiliza a plataforma Retratos das Desigualdade de Gênero e Raça, criado em 2004 e que está em fase de atualização nesse primeiro semestre de 2024, cujo objetivo é apresentar informações sobre a situação de mulheres, homens, negros e brancos do

Brasil.<sup>7</sup> A plataforma apresenta indicadores oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o período de 1995 a 2015, sobre as mais diversas informações que envolvem a questão de gênero, mas tem o intuito de, em 2024, apresentar estatísticas descritivas atualizadas com base nos dados da PNAD Contínua.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa de Claudia Goldin é altamente reconhecida por esclarecer as diferenças intertemporais e contemporâneas entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No sentido mais amplo, sua obra é extremamente relevante para a prosperidade econômica. O estudo da existência e dos fatores determinantes das desigualdades (de gênero, em particular) é importante não só por questões de equidade e justiça, princípios e valores, mas também por gerar eficiência econômica.

A alocação eficiente do trabalho ocorre quando as pessoas são distribuídas de forma ótima ou eficiente na economia. Ou seja, a alocação eficiente ocorre quando as pessoas são alocadas nos setores, ocupações ou atividades em que podem ser mais produtivas. Partindo da premissa de que o talento inato é igualmente distribuído entre homens e mulheres, deve ser o caso de que melhores resultados econômicos seriam alcançados se homens e mulheres tivessem igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, sem barreiras para o acesso ao emprego desejado.

As ineficiências são extremamente custosas para a sociedade. A redução das desigualdades de gênero, maior diversidade e a melhora na alocação das mulheres no mercado de trabalho tem como consequência elevação de produtividade, crescimento econômico e bem-estar para os países. Para os Estados Unidos, por exemplo, estudos sugerem que 31% do aumento da produtividade dos EUA entre 1960 e 2010 pode ser explicado pela redução das barreiras à entrada de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras em ocupações onde anteriormente eram fortemente sub-representados. E as mulheres que mais se beneficiaram foram aquelas com filhos (Cavalcanti *et al.*, 2022). Para o caso brasileiro, cálculos preliminares indicam que 36% dos ganhos de produtividade entre 1970 e 2010 no Brasil podem ser atribuídos à melhora da alocação de trabalho com a maior participação feminina em várias profissões (Cavalcanti, 2022).

Por fim, cabe a menção de que o Nobel de economia para a Claudia Goldin coloca em evidência uma área de estudos que vem crescendo no Brasil. O Ipea, por exemplo, já tem em sua agenda estratégica projetos que envolvem análises das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, as quais envolvem temas como: a divisão sexual do trabalho, em especial o não remunerado e dedicado aos cuidados e afazeres domésticos; a alocação do uso do tempo; as desigualdades entre rendimentos; além de políticas direcionadas para a redução das desigualdades e maior inclusão das mulheres brasileiras no mercado.

---

7. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/index.html>.

## REFERÊNCIAS

- AVILOVA, T.; GOLDIN, C. **What did UWE do for economics?** Cambridge, Estados Unidos: NBER, 2023. (Working Paper Series, n. 31432).
- BERTRAND, M. Coase lecture: the glass ceiling. **Economica**, v. 85, n. 338, p. 205-231, abr. 2018.
- BERTRAND, M.; GOLDIN, C.; KATZ, L. F. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 2, n. 3, p. 228-255, jul. 2010.
- CAVALCANTI, T. Consequências da libertação: o direito das mulheres é fundamental para uma sociedade justa e eficiente. **Jornal Valor Econômico**, 3 ago. 2022.
- CAVALCANTI, T. *et al.* **Women and men at work: fertility, occupational choice and development.** Washington: IDB, jul. 2022. (IDB Discussion Paper, n. 961).
- GOLDIN, C. Female labor force participation: the origin of black and white differences, 1870 and 1880. **Journal of Economic History**, v. 37, p. 87-108, 1977.
- GOLDIN, C. **Life-cycle labor force participation of married women: historical evidence and implications.** Cambridge, Estados Unidos: NBER, dez. 1983. (NBER Working Paper, n. 1251).
- GOLDIN, C. **Understanding the gender gap: an economic history of American women.** Oxford: Oxford University Press, 1990.
- GOLDIN, C. **The U-shaped female labor force function in economic development and economic history.** Cambridge, Estados Unidos: NBER, abr. 1994. (NBER Working Paper, n. 4707).
- GOLDIN, C. From the valley to the summit: a brief history of the quiet revolution that transformed women's work. **Regional Review**, v.14, n. 1, p. 5-12, jan. 2005.
- GOLDIN, C. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. **American Economic Review**, v. 96, n. 2, p. 1-21, maio 2006.
- GOLDIN, C. A grand gender convergence: its last chapter. **American Economic Review**, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, abr. 2014.
- GOLDIN, C. Understanding the economic impact of covid-19 on women. **Brookings Papers on Economic Activity**, p. 65-110, mar. 2022.
- GOLDIN, C.; KATZ, L. F. The power of the pill: oral contraceptives and women's career and marriage decisions. **Journal of Political Economy**, v. 110, n. 4, p. 730-770, ago. 2002.
- GOLDIN, C.; KATZ, L. F. A most egalitarian of all professions: pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation. **Journal of Labor Economics**, v. 34, n. 3, p. 705-746, jul. 2016.
- HAKAK, L.; ALVES, N. de; LOPES, D. **Boys' club: cultural inheritance and social networks and their effects on labor market outcomes.** Rochester: SSRN, 2021.
- HECKSHER, M.; BARBOSA, A. L. N. de H.; COSTA, J. S. De antes da gravidez até a infância: trabalho e estudo de mães e pais no painel da PNAD Contínua. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 68, p. 81-88, abr. 2020.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. R. de. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil.** Rio de Janeiro: SB-FGV, 2016.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. R. de; SZERMAN, C. **Firm and worker responses to extensions in paid maternity leave.** Bonn: IZA Institute of Labor Economics, out. 2023. (Discussion Paper Series, n. 16555).

RIOS-NETO, E.; WAJNMAN, S. Projeções de oferta de trabalho no Brasil. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, n. 9, p. 27-35, 1998.

SOARES, S.; IZAKI, R. S. **A participação feminina no mercado de trabalho.** Rio de Janeiro: Ipea, dez. 2002. (Texto para Discussão, n. 923).

TERRA, C.; GONZAGA, G.; OAQUIM, M. **Gender wage gap and job flexibility.** 2024. Mimeografado.

THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES. The Committee for the Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel. **Scientific Background to the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023:** to Claudia Goldin – for having advanced our understanding of women’s labor market outcomes. Estocolmo: The Royal Swedish Academy of Sciences, 9 out. 2023.





## **Missão do Ipea**

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



**ipea** Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO  
PLANEJAMENTO  
E ORÇAMENTO

GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO