RBGDR

DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NA AMÉRICA LATINA: IMPLICAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL NO BRASIL E MÉXICO

GENDER WAGE INEQUALITY IN LATIN AMERICA: IMPLICATIONS FOR REGIONAL DEVELOPMENT IN BRAZIL AND MEXICO

RBGDR

REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
V.22, N°4, Edição Especial 2026 | Taubaté/SP - Brasil | ISSN 1809-239x

DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NA AMÉRICA LATINA: IMPLICAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL NO BRASIL E MÉXICO

GENDER WAGE INEQUALITY IN LATIN AMERICA: IMPLICATIONS FOR REGIONAL DEVELOPMENT IN BRAZIL AND MEXICO

Giovanna Casé Nutti[1] | Fernanda Graziella Cardoso[2]

Recebimento: 28/03/2026
Aceite: 11/07/2026

[1] Mestranda em Economia Política Mundial (UFABC).
São Bernardo do Campo - SP, Brasil.
E-mail: giovanna.nutti@ufabc.edu.br

[2] Doutora em Economia (USP).
Professora da Universidade Federal do ABC.
São Bernardo do Campo - SP, Brasil.
E-mail: fernanda.cardoso@ufabc.edu.br

RESUMO

Este artigo analisa a desigualdade salarial de gênero na América Latina a partir de uma abordagem comparada entre Brasil e México, com o objetivo de compreender suas implicações para o desenvolvimento regional. Metodologicamente, adota-se uma abordagem qualitativa, baseada em análise documental, revisão bibliográfica e utilização de dados secundários provenientes de organismos oficiais e literatura especializada. No caso brasileiro, examinam-se dados sobre mercado de trabalho e a Lei nº 14.611/2023, enquanto o caso mexicano é analisado a partir de indicadores da *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* e estudos recentes sobre desigualdade de gênero. Os resultados indicam que, apesar de avanços normativos em ambos os países, as disparidades salariais persistem, associadas à segmentação ocupacional, à elevada informalidade, à baixa participação feminina (especialmente no México) e à sobrecarga do trabalho de cuidado não remunerado. A comparação evidencia que tais desigualdades não se explicam por fatores individuais, mas por estruturas econômicas e sociais comuns às economias latino-americanas. Conclui-se que a desigualdade salarial de gênero constitui um entrave ao desenvolvimento regional, demandando políticas públicas integradas que articulem mercado de trabalho, cuidado e território.

Palavras-chave: Desigualdade Salarial. Gênero. Desenvolvimento Regional. Brasil. México.

ABSTRACT

This article analyzes gender wage inequality in Latin America through a comparative approach between Brazil and Mexico, aiming to understand its implications for regional development. Methodologically, it adopts a qualitative approach based on documentary analysis, literature review, and the use of secondary data from official sources and specialized studies. In the Brazilian case, labor market data and Law No. 14,611/2023 are examined, while Mexico is analyzed through indicators from the National Survey of Occupation and Employment and recent studies on gender inequality. The findings indicate that, despite normative advances in both countries, wage disparities persist and are associated with occupational segregation, high levels of informality, low female labor participation (especially in Mexico), and the unequal distribution of unpaid care work. The comparison shows that these inequalities cannot be explained by individual factors alone but are rooted in structural economic and social conditions characteristic of Latin American economies. It concludes that gender wage inequality represents a constraint on regional development and requires integrated public policies that connect labor markets, care systems, and territorial dynamics.

Keywords: Wage Inequality. Gender. Regional Development. Brazil. Mexico.

INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial de gênero permanece como um dos traços estruturantes das economias latino-americanas, evidenciando a persistência de hierarquias sociais que atravessam o mercado de trabalho e limitam as possibilidades de desenvolvimento regional. Ainda que, nas últimas décadas, mulheres tenham ampliado sua participação no emprego formal e alcançado níveis educacionais superiores aos dos homens em diversos países da região, tais avanços não se traduziram em equidade remuneratória. Essa dissociação entre qualificação e remuneração revela que a desigualdade de gênero não pode ser compreendida apenas como um descompasso conjuntural, mas como parte de um padrão histórico de organização econômica e social.

No contexto latino-americano, marcado por trajetórias de desenvolvimento dependente, heterogeneidade estrutural e profundas desigualdades territoriais, a inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorre de forma desigual, segmentada e frequentemente precarizada. A concentração feminina em setores de menor remuneração, a sobrecarga do trabalho reprodutivo e a persistência de barreiras institucionais e culturais configuram um cenário em que a desigualdade salarial se articula a dinâmicas mais amplas de exclusão (Brancacci; Miglioli; Senra, 2023). Nesse sentido, a análise da disparidade de rendimentos entre homens e mulheres não se restringe ao campo das relações de trabalho, mas se projeta como questão central para a compreensão das limitações do próprio desenvolvimento regional na América Latina.

Este artigo argumenta que a desigualdade salarial de gênero constitui não apenas uma injustiça social, mas também um entrave ao desenvolvimento, ao restringir a autonomia econômica das mulheres e limitar o potencial produtivo dos territórios (CEPAL, 2019). Para investigar e ilustrar esse argumento, realiza-se uma análise comparada entre Brasil e México, dois países que, embora compartilhem características estruturais típicas da periferia do sistema econômico global e de sua formação socioeconômica (Furtado, 2000), apresentam arranjos institucionais e trajetórias recentes distintas no enfrentamento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Do ponto de vista teórico, o trabalho se apoia no diálogo entre a tradição estruturalista latino-americana e a economia feminista. Enquanto a tradição estruturalista evidencia o caráter histórico e persistente das desigualdades nas economias periféricas, a economia feminista contribui ao demonstrar que

tais desigualdades são atravessadas por relações de gênero que organizam a divisão do trabalho e a distribuição de recursos. A articulação entre essas perspectivas permite compreender a desigualdade salarial não como uma falha isolada de mercado, mas como expressão de uma estrutura que combina dependência, heterogeneidade produtiva e divisão sexual do trabalho.

A partir desta articulação, o objetivo deste artigo é analisar comparativamente a desigualdade salarial de gênero no Brasil e no México e discutir suas implicações para o desenvolvimento regional. Para alcançar esse objetivo, busca-se responder às seguintes questões: (i) de que forma a desigualdade salarial de gênero se manifesta no Brasil e no México; (ii) quais fatores estruturais contribuem para a persistência dessas desigualdades nos dois países; e (iii) em que medida os marcos normativos recentes adotados por Brasil e México têm potencial para enfrentar essas disparidades e contribuir para o desenvolvimento regional?

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este artigo tem como base uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e comparativa, fundamentada em revisão bibliográfica, análise documental e utilização de dados secundários. A opção por essa abordagem decorre do objetivo de compreender a desigualdade salarial de gênero como um fenômeno estrutural, cuja análise exige a articulação entre diferentes dimensões econômicas, sociais e institucionais.

Optou-se pela comparação entre Brasil e México, países que compartilham características estruturais comuns às economias latino-americanas, como a heterogeneidade produtiva, a persistência da divisão sexual do trabalho e elevados níveis de desigualdade social, mas que apresentam trajetórias recentes distintas no enfrentamento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A escolha dos casos justifica-se pela relevância econômica desses países na região, pela adoção de marcos normativos recentes voltados à promoção da igualdade de gênero e pela possibilidade de identificar convergências e especificidades na formulação e implementação de políticas públicas.

A construção da análise baseou-se em documentos normativos, produção bibliográfica especializada e dados secundários provenientes de organismos nacionais e internacionais. Foram considerados, entre outros, a Lei nº 14.611/2023 e os Relatórios de Transparência Salarial, no caso brasileiro; a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, as reformas legislativas aprovadas em 2024 e documentos oficiais relativos às políticas de igualdade de gênero, no caso mexicano. Também foram utilizados dados produzidos por instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ONU Mulheres e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), além de artigos científicos que discutem desigualdade salarial, economia feminista e desenvolvimento regional.

O referencial teórico articula a tradição estruturalista latino-americana, representada por autores como Raúl Prebisch e pela produção da CEPAL, com a economia feminista e a teoria da reprodução social, por compreender que a desigualdade salarial de gênero resulta da interação entre estruturas produtivas, organização social do cuidado e dinâmicas históricas de desenvolvimento. Complementarmente, foram utilizados documentos normativos, dados estatísticos oficiais e literatura especializada referentes ao Brasil e ao México, de modo a possibilitar a comparação entre os dois países quanto aos marcos institucionais, às condições do mercado de trabalho e às implicações da desigualdade salarial para o desenvolvimento regional.

Considerando os objetivos da pesquisa e o referencial teórico adotado, a análise comparativa foi operacionalizada por meio de dimensões analíticas que possibilitam examinar, de forma integrada, os aspectos institucionais, econômicos e sociais da desigualdade salarial de gênero nos dois países. A Tabela 1 sintetiza essas dimensões e as respectivas fontes mobilizadas.

Tabela 1 | Dimensões analíticas e fontes utilizadas na comparação entre Brasil e México

Dimensão de análise	Aspectos considerados	Principais fontes
Marco normativo	Legislação sobre igualdade salarial e proteção ao trabalho feminino	Lei nº 14.611/2023; reformas mexicanas de 2024
Mercado de trabalho	Diferenças salariais, participação feminina, informalidade e segregação ocupacional	IBGE, MTE, INEGI
Organização social do cuidado	Trabalho doméstico e de cuidados não remunerados	CEPAL, OIT, ONU Mulheres, INEGI, IBGE
Desenvolvimento regional	Relação entre desigualdade salarial, mercado de trabalho e desenvolvimento	CEPAL, literatura especializada

Fonte: elaborado pelas autoras.

O texto está dividido em mais cinco seções, além da conclusão. Na próxima seção, realiza-se uma breve discussão a respeito do referencial teórico, indicando diálogos possíveis entre o estruturalismo latino-americano e a economia feminista. Na sequência, há uma seção que apresenta a discussão em nível regional, antes da análise dos casos nacionais de Brasil e México. Nas duas seções seguintes, apresentam-se elementos dos casos brasileiro e mexicano, respectivamente. Por fim, na última seção, realiza-se uma análise comparativa entre os dois casos selecionados.

DIÁLOGOS POSSÍVEIS ENTRE O ESTRUTURALISMO LATINO-AMERICANO E A ECONOMIA FEMINISTA

A análise da desigualdade salarial de gênero na América Latina exige uma abordagem que vá além das interpretações convencionais centradas em falhas de mercado ou em diferenças individuais de qualificação. Em economias marcadas por trajetórias históricas de dependência e desigualdade, como as latino-americanas, torna-se necessário mobilizar referenciais teóricos capazes de articular as dimensões estruturais do desenvolvimento com as relações sociais que organizam a produção e a reprodução da vida. O estruturalismo latino-americano parte do reconhecimento de que o subdesenvolvimento não constitui uma etapa transitória rumo ao desenvolvimento, mas uma condição historicamente produzida no interior do sistema centro-periferia (Prebisch, 1949; Furtado, 2000). A inserção subordinada das economias periféricas no mercado internacional resultou em estruturas produtivas heterogêneas, caracterizadas pela coexistência de setores dinâmicos e segmentos marcados por baixa produtividade, informalidade e precarização do trabalho. Esse padrão de desenvolvimento, ao concentrar riqueza, renda e oportunidades, limita a capacidade de expansão do bem-estar social e reproduz desigualdades internas persistentes.

No caso latino-americano, tais dinâmicas assumem também uma dimensão territorial, na medida em que o desenvolvimento econômico ocorre de forma desigual entre regiões, reforçando assimetrias históricas. A noção de heterogeneidade estrutural, central no pensamento estruturalista, permite compreender como essas desigualdades não se distribuem de maneira homogênea no espaço, mas se articulam a diferentes configurações produtivas e institucionais. Assim, a análise do desenvolvimento regional na América Latina demanda considerar não apenas os indicadores econômicos agregados, mas também as formas específicas pelas quais as desigualdades se manifestam nos territórios.

Entretanto, a tradição estruturalista original, embora fundamental para a compreensão das desigualdades econômicas entre as nações e intra-nações, não incorporou de forma direta as relações de gênero em suas análises. A discussão sobre desigualdades se realiza no nível das classes sociais, com foco em riqueza e renda.

Por isso, a necessidade de buscar aportes teóricos que permitam identificar a centralidade das questões de gênero. É nesse ponto que a economia feminista pode oferecer contribuições decisivas. Autoras como Benería (2003) e Elson (1999) demonstram que o funcionamento das economias capitalistas

está profundamente atravessado por uma divisão sexual do trabalho que separa e hierarquiza atividades produtivas e reprodutivas. Enquanto o trabalho remunerado é reconhecido e valorizado, o trabalho doméstico e de cuidado - majoritariamente realizado por mulheres - permanece invisibilizado, apesar de ser essencial para a reprodução da força de trabalho e para a própria sustentação do sistema econômico.

A partir dessa perspectiva, a desigualdade salarial de gênero não pode ser interpretada apenas como resultado de discriminação direta ou de diferenças de capital humano, mas como expressão de uma organização social do trabalho que posiciona as mulheres em condições estruturalmente desvantajosas. A concentração feminina em setores menos valorizados, a maior incidência de vínculos informais e a sobrecarga de responsabilidades domésticas limitam as possibilidades de inserção e progressão no mercado de trabalho, contribuindo para a persistência dos diferenciais salariais.

A articulação entre o estruturalismo e a economia feminista[1] permite, portanto, avançar na compreensão da desigualdade de gênero como parte constitutiva da própria dinâmica do desenvolvimento periférico. Em vez de tratar gênero como uma variável adicional, essa abordagem reconhece que as hierarquias de gênero estão imbricadas nas estruturas produtivas, nas instituições e nas políticas econômicas. Dessa forma, a desigualdade salarial emerge como um fenômeno multidimensional, que combina elementos de dependência econômica, heterogeneidade estrutural e divisão sexual do trabalho.

Além disso, ao considerar o papel do território, essa perspectiva evidencia que as desigualdades de gênero não se manifestam de maneira uniforme, mas assumem configurações distintas conforme as especificidades regionais. Em contextos marcados por maior informalidade, menor diversificação produtiva e menor presença do Estado, as barreiras à equidade salarial tendem a ser ainda mais intensas (Teixeira, 2008). Assim, compreender a desigualdade salarial de gênero na América Latina implica analisar simultaneamente as escalas nacional e regional, bem como as interações entre estruturas econômicas e relações sociais.

A partir desse arcabouço teórico, torna-se possível compreender a desigualdade salarial de gênero como parte constitutiva das dinâmicas de desenvolvimento na América Latina. A seção seguinte apresenta essa discussão em nível regional, antes da análise dos casos nacionais de Brasil e México.

1 Observamos que a literatura de economia feminista mobilizada para a promoção de diálogos com o estruturalismo latino-americano neste artigo relaciona-se à definição de Orozco (2006), qual seja, a economia feminista que "demanda mudanças na compreensão do sistema econômico e de seu funcionamento, com a reformulação do discurso androcêntrico (no caso da Economia Feminista de Conciliação – EFC), ou na ruptura do mesmo (característica da Economia Feminista de Ruptura – EFR)" (Bohn; Catel, 2023, p. 696).

DESIGUALDADE SALARIAL E DESENVOLVIMENTO REGIONAL NA AMÉRICA LATINA

A desigualdade salarial de gênero na América Latina deve ser compreendida como parte integrante das dinâmicas de desenvolvimento que caracterizam a região. Longe de constituir uma distorção pontual do mercado de trabalho, essa desigualdade se insere em um contexto marcado por heterogeneidade estrutural, elevada informalidade e profundas disparidades territoriais. Tais elementos não apenas condicionam a inserção das mulheres nas atividades produtivas, mas também delimitam as possibilidades de superação das desigualdades no interior dos diferentes espaços regionais.

Nas últimas décadas, os países latino-americanos registraram avanços significativos em indicadores educacionais e na participação feminina no mercado de trabalho. Ainda assim, esses progressos não se traduziram em equidade salarial. Mulheres continuam concentradas em setores de menor produtividade e remuneração, como serviços pessoais, educação e atividades de cuidado, ao passo que permanecem sub-representadas em áreas mais dinâmicas e intensivas em capital (CEPAL; ONU-MUJERES, 2025). Esse padrão evidencia que a desigualdade salarial não decorre exclusivamente de diferenças individuais de qualificação, mas reflete a persistência de uma divisão sexual do trabalho que estrutura os mercados de trabalho da região.

Além disso, a elevada informalidade constitui um dos principais mecanismos de reprodução das desigualdades de gênero na América Latina. Uma parcela significativa das mulheres está inserida em ocupações informais, marcadas por baixos rendimentos, ausência de proteção social e instabilidade (CEPAL; ONU-MUJERES; PNUD; OIT, 2025). Esse fenômeno limita o alcance de políticas públicas voltadas à igualdade salarial, uma vez que tais iniciativas tendem a incidir predominantemente sobre o mercado formal. Como resultado, amplia-se a distância entre avanços normativos e a realidade concreta vivenciada por grande parte das trabalhadoras.

A dimensão territorial é igualmente central para a compreensão dessas desigualdades. O desenvolvimento econômico na América Latina ocorreu de maneira profundamente desigual entre regiões, refletindo processos históricos de concentração produtiva e de investimentos. Em regiões menos dinâmicas, caracterizadas por menor diversificação econômica e maior precariedade institucional, as oportunidades de inserção feminina tendem a ser mais restritas e mais mal

remuneradas. Dessa forma, a desigualdade salarial de gênero não apenas varia entre países, mas também assume configurações específicas no interior de cada território, reforçando a necessidade de análises multiescalares.

Nesse contexto, políticas públicas voltadas à promoção da igualdade salarial enfrentam limites importantes. Medidas como transparência remuneratória, fiscalização e sanções a práticas discriminatórias representam avanços institucionais relevantes, mas tendem a produzir efeitos restritos quando não articuladas a políticas mais amplas. A persistência da desigualdade salarial está relacionada, entre outros fatores, à organização social do cuidado, à segmentação ocupacional e às estruturas produtivas que concentram mulheres em atividades menos valorizadas. Assim, iniciativas focadas exclusivamente na equiparação de salários, sem considerar essas dimensões, tendem a operar como correções marginais, incapazes de alterar os fundamentos da desigualdade.

Por outro lado, a redução das disparidades salariais de gênero possui implicações diretas para o desenvolvimento regional. Ao ampliar a renda e a autonomia econômica das mulheres, a equidade salarial contribui para o dinamismo das economias locais, o aumento do consumo e a melhoria de indicadores sociais. Além disso, a maior participação feminina em atividades produtivas mais qualificadas pode favorecer processos de diversificação econômica e inovação. Nesse sentido, a desigualdade salarial não deve ser vista apenas como uma questão de justiça social, mas como um obstáculo ao próprio desenvolvimento.

Nesse contexto, a análise dos casos nacionais permite observar como essas dinâmicas se materializam em diferentes configurações institucionais e produtivas. Inicia-se pelo Brasil, cuja trajetória recente oferece elementos relevantes para compreender os limites das políticas de enfrentamento à desigualdade salarial.

DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL: ESTRUTURAS E LIMITES DAS POLÍTICAS RECENTES

O caso brasileiro combina avanços institucionais recentes com a persistência de disparidades estruturais profundas. Nas últimas décadas, o Brasil registrou melhorias importantes em indicadores educacionais e na participação feminina no mercado de trabalho. Ainda assim, tais avanços não foram suficientes para eliminar os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, evidenciando a complexidade do fenômeno.

A desigualdade salarial permanece disseminada entre diferentes setores econômicos e níveis ocupacionais. Em 2022, por exemplo, as mulheres receberam remunerações inferiores às dos homens em 82% das principais áreas de atuação no país, sendo minoria os casos em que houve equiparação ou vantagem feminina (IBGE, 2024). Esse padrão se mantém mesmo diante de um cenário em que as mulheres, em média, apresentam níveis educacionais superiores, o que reforça a insuficiência de explicações baseadas exclusivamente em diferenças de qualificação. A persistência do hiato salarial aponta, portanto, para a atuação de mecanismos estruturais, como a segmentação ocupacional, a desigualdade no acesso a posições de liderança e práticas discriminatórias no mercado de trabalho.

Outro elemento decisivo é a elevada incidência de informalidade, que afeta de maneira significativa a inserção feminina no mercado de trabalho. Em 2022, a participação das mulheres nas ocupações informais superava a dos homens, evidenciando como esse tipo de inserção contribui para a ampliação das desigualdades (IBGE, 2024). A presença expressiva de mulheres em ocupações informais implica menor acesso a direitos trabalhistas, instabilidade de renda e menor proteção social, o que amplia as dificuldades de enfrentamento da desigualdade salarial.

Além disso, a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado - ainda desigualmente distribuída - restringe a disponibilidade das mulheres para jornadas mais extensas e para o avanço profissional, configurando um obstáculo estrutural à equidade. Em 2022, o tempo médio semanal destinado por mulheres a tarefas domésticas e de cuidado foi quase o dobro do registrado entre os homens, evidenciando a persistência de uma organização social do cuidado que penaliza sua inserção econômica (IBGE, 2024). Essa desigualdade também se expressa de forma diferenciada entre as próprias mulheres, sendo mais intensa entre aquelas de menor renda, o que reforça ainda mais a necessidade de uma

abordagem interseccional.

As disparidades de gênero no Brasil também assumem uma dimensão territorial significativa, evidenciando que a desigualdade salarial não se distribui de maneira homogênea no espaço. Estados como o Distrito Federal, Sergipe e Piauí apresentam níveis mais elevados de equivalência salarial entre homens e mulheres, superando 90% em determinados recortes. Por outro lado, unidades federativas como Espírito Santo, Paraná, Mato Grosso do Sul e Santa Catarina registram hiatos salariais consideravelmente superiores à média nacional, com diferenças que ultrapassam dez pontos percentuais (Brasil, 2024). A análise regional, portanto, evidencia que políticas nacionais de enfrentamento da desigualdade salarial precisam ser articuladas a estratégias que considerem as particularidades locais, sob pena de reproduzir assimetrias já existentes.

Diante desse cenário, a promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um marco recente nas tentativas de enfrentamento da desigualdade salarial de gênero no país. A legislação introduz mecanismos de transparência remuneratória, obriga a divulgação periódica de relatórios por empresas de grande porte e prevê sanções para práticas discriminatórias. Ao tornar visíveis as disparidades salariais, a lei busca reduzir a assimetria de informação que historicamente dificulta a identificação e a contestação de desigualdades.

Os primeiros resultados associados à implementação da política indicam, contudo, que seus efeitos sobre a redução do hiato salarial ainda são limitados (Minharro, 2024). Embora a transparência represente um avanço institucional relevante, as disparidades de remuneração entre homens e mulheres permanecem relativamente estáveis, inclusive em recortes mais recentes. Esse resultado sugere que mecanismos regulatórios, quando adotados de forma isolada, encontram dificuldades para alterar estruturas profundamente enraizadas no mercado de trabalho.

Entre os principais limites da política destacam-se sua abrangência restrita - concentrada em empresas de grande porte - e sua incapacidade de incidir diretamente sobre dimensões estruturais, como a divisão sexual do trabalho e a organização social do cuidado. Além disso, a persistência de desigualdades interseccionais, especialmente aquelas relacionadas à raça, evidencia que as disparidades salariais não afetam as mulheres de maneira homogênea, sendo mais intensas para grupos historicamente marginalizados.

Nesse contexto, o caso brasileiro ilustra as tensões entre avanços normativos e limitações estruturais no enfrentamento da desigualdade salarial de gênero. Ainda que políticas de transparência e fiscalização sejam fundamentais para a promoção da equidade, sua efetividade depende da articulação com medidas mais amplas, capazes de enfrentar as bases econômicas e sociais que sustentam essas disparidades.

Assim, a análise do Brasil reforça a necessidade de compreender a desigualdade salarial não apenas como um problema de regulação do mercado de trabalho, mas como parte de um padrão mais amplo de desenvolvimento que reproduz desigualdades de gênero em diferentes escalas. A partir desse panorama, a observação do caso mexicano permite aprofundar a comparação, evidenciando como padrões semelhantes de desigualdade se manifestam sob diferentes arranjos institucionais e configurações do mercado de trabalho.

DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MÉXICO: AVANÇOS NORMATIVOS E PERSISTÊNCIA DE ASSIMETRIAS ESTRUTURAIS

O caso mexicano apresenta dinâmicas que, embora compartilhem características gerais com outras economias latino-americanas, evidenciam especificidades na configuração da desigualdade salarial de gênero. Assim como no Brasil, observa-se a coexistência entre um arcabouço jurídico relativamente abrangente em matéria de igualdade e a permanência de disparidades significativas no mercado de trabalho.

Do ponto de vista institucional, a igualdade de gênero encontra-se formalmente assegurada no ordenamento jurídico mexicano. Conforme destacam Pérez e Lara (2025), esse princípio está presente tanto na Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos quanto em legislações complementares, além de ser reforçado por compromissos internacionais, como os Convênios nº 100 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Agenda 2030 das Nações Unidas. Reformas recentes, aprovadas em 2024, ampliaram esse marco normativo ao estabelecer obrigações explícitas para empregadores e autoridades públicas no enfrentamento da desigualdade salarial e da segregação ocupacional por gênero (Pérez; Lara, 2025).

Apesar desses avanços formais, a efetivação da igualdade substantiva permanece limitada. Evia (2023) observa que a persistência da chamada "brecha salarial" no México evidencia a distância entre igualdade jurídica e igualdade material, indicando que as mulheres ainda precisam trabalhar significativamente mais tempo do que os homens para alcançar níveis equivalentes de rendimento. Em termos quantitativos, dados da *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) indicam que, em 2025, as mulheres mexicanas recebiam entre 14% e 18% menos do que os homens (INEGI, 2025), o que confirma a continuidade do diferencial salarial de gênero.

Além das disparidades de rendimento, a desigualdade de gênero no México se manifesta de forma expressiva na participação no mercado de trabalho. Pérez e Lara (2025) destacam que a taxa de participação feminina no país (48,5%) permanece significativamente abaixo da média dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que alcança 63,1%. A diferença de mais de 30 pontos percentuais entre homens e mulheres coloca o México entre os países com maior desigualdade de participação laboral dentro do grupo, revelando um padrão persistente de exclusão relativa das mulheres no mercado de trabalho.

No que se refere à estrutura ocupacional, as desigualdades também se expressam na distribuição das mulheres em posições de menor remuneração e maior precariedade. Segundo Pérez e Lara (2025), uma parcela significativa das mulheres ocupadas concentra-se em faixas de renda mais baixas, com 46,1% recebendo até um salário mínimo, proporção consideravelmente superior à observada entre os homens. Além disso, as mulheres apresentam maior incidência em jornadas reduzidas e em formas de inserção laboral associadas ao autoemprego e a unidades econômicas de pequena escala, o que tende a limitar seu acesso a rendimentos mais elevados e à proteção social.

A informalidade constitui outro elemento relevante na análise. Embora as diferenças percentuais entre homens e mulheres não sejam extremamente acentuadas, Pérez e Lara (2025) apontam que a inserção feminina nesse segmento reforça condições de maior vulnerabilidade, dada a menor estabilidade e a ausência de garantias trabalhistas. Esse padrão dialoga com a persistência de formas de organização do trabalho que reproduzem desigualdades estruturais de gênero.

A distribuição desigual do trabalho não remunerado também desempenha papel central na explicação dessas disparidades. De acordo com Pérez e Lara (2025), as mulheres mexicanas dedicam, em média, 331 minutos diários a atividades domésticas e de cuidado, enquanto os homens dedicam 131 minutos, configurando uma diferença superior a 200 minutos por dia. Esse diferencial é significativamente maior do que a média observada nos países da OCDE, evidenciando o peso desproporcional do trabalho reprodutivo na organização social do tempo feminino. Essa sobrecarga impacta diretamente as possibilidades de inserção e progressão no mercado de trabalho, reforçando a desigualdade salarial.

Nesse contexto, o caso mexicano evidencia que a existência de um marco jurídico avançado não garante, por si só, a superação das desigualdades de gênero. Como argumenta Evia (2023), a formalização da igualdade no plano normativo não elimina as estruturas sociais e econômicas que sustentam a discriminação no mercado de trabalho. Assim como observado em outros países da região, a desigualdade salarial no México deve ser compreendida como resultado da interação entre fatores institucionais, produtivos e sociais, que operam de forma articulada na reprodução das disparidades de gênero.

Dessa forma, a experiência mexicana reforça a necessidade de abordar a desigualdade salarial para além de sua dimensão legal, incorporando elementos como participação laboral, estrutura ocupacional e divisão sexual do trabalho. Essa abordagem permite compreender porque, mesmo diante de avanços institucionais, as desigualdades persistem e se reproduzem no interior do processo de desenvolvimento.

A partir dessas evidências do caso mexicano, a comparação com o caso brasileiro permite identificar convergências e especificidades nos mecanismos de reprodução da desigualdade salarial de gênero, o que será explorado na seção seguinte.

DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL E NO MÉXICO: CONVERGÊNCIAS, ESPECIFICIDADES E IMPLICAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

A comparação entre Brasil e México evidencia convergências estruturais e especificidades institucionais que condicionam a persistência da desigualdade salarial de gênero. Para sintetizar os principais aspectos discutidos nas seções anteriores, a Tabela 2 apresenta uma comparação das dimensões analíticas adotadas neste estudo.

Tabela 2 | Síntese comparativa da desigualdade salarial de gênero no Brasil e no México

Dimensão	Brasil	México
Marco normativo	Lei nº 14.611/2023, com mecanismos de transparência salarial e fiscalização.	Reformas legislativas de 2024 ampliam obrigações relacionadas à igualdade de gênero, mas ainda enfrentam desafios de implementação.
Desigualdade salarial	Persistência de disparidades salariais apesar dos avanços normativos.	Persistência de disparidades salariais apesar da proteção jurídica e dos compromissos internacionais.
Participação feminina no mercado de trabalho	Maior inserção feminina em comparação ao México, embora marcada por desigualdades ocupacionais.	Baixa participação feminina, abaixo da média da OCDE, constituindo um dos principais entraves à igualdade.
Segmentação ocupacional	Concentração feminina em setores de menor remuneração e baixa presença em cargos de liderança.	Padrão semelhante, com concentração em ocupações menos valorizadas e reduzida participação em posições de maior remuneração.
Trabalho de cuidado não remunerado	Sobrecarga feminina evidenciada pelos dados do IBGE (2024).	Sobrecarga feminina ainda mais acentuada (Pérez; Lara (2025).
Informalidade	Inserção feminina em ocupações informais com maior vulnerabilidade econômica.	Elevada presença feminina na informalidade, dificultando a efetividade das políticas públicas.
Dimensão territorial	Desigualdades expressivas entre estados, refletindo diferentes trajetórias de desenvolvimento regional.	Desigualdades regionais presentes, mas menos enfatizadas na literatura analisada.
Principal desafio	Transformar os avanços legais em igualdade substantiva.	Articular políticas de igualdade salarial, cuidado e proteção social para ampliar sua efetividade.

Fonte: elaborado pelas autoras.

Como sintetizado na Tabela 2, a análise comparada entre Brasil e México evidencia que, embora ambos os países compartilhem características estruturais típicas das economias latino-americanas, a desigualdade salarial de gênero se manifesta por meio de combinações específicas de fatores institucionais, produtivos e sociais. Essa comparação permite identificar tanto convergências - que apontam para padrões regionais - quanto particularidades nacionais que condicionam as formas de reprodução das desigualdades internamente.

Um primeiro elemento de convergência refere-se à coexistência entre marcos normativos relativamente avançados e a persistência de desigualdades salariais significativas. Em ambos os países, a igualdade de gênero está formalmente assegurada na legislação e reforçada por compromissos internacionais. No entanto, conforme argumenta Evia (2023) para o caso mexicano e evidenciado pelos dados analisados para o Brasil, a existência de dispositivos legais não tem sido suficiente para garantir a efetivação da igualdade substantiva no mercado de trabalho. Essa dissociação entre norma e realidade sugere que a desigualdade salarial está ancorada em estruturas mais profundas, que não podem ser plenamente transformadas por instrumentos jurídicos isolados.

Apesar dessa convergência, os dois países apresentam diferenças importantes no desenho e na implementação de políticas públicas. No Brasil, a promulgação da Lei nº 14.611/2023 introduziu mecanismos de transparência salarial e sanções voltadas à redução das disparidades, com foco no monitoramento das empresas formais. No México, conforme destacam Pérez e Lara (2025), as reformas recentes ampliaram as obrigações legais relacionadas à igualdade de gênero, mas ainda enfrentam desafios associados à implementação e à necessidade de avanços em políticas de cuidado e proteção social. Enquanto o caso brasileiro evidencia uma aposta mais explícita em instrumentos de transparência, o caso mexicano revela um esforço normativo mais difuso, com menor centralidade em mecanismos de fiscalização direta.

Outro ponto de convergência diz respeito ao papel da estrutura do mercado de trabalho na reprodução das desigualdades. Tanto no Brasil quanto no México, as mulheres permanecem concentradas em setores de menor remuneração e enfrentam barreiras à inserção em ocupações mais valorizadas. A segmentação ocupacional e a sub-representação feminina em posições de

liderança aparecem, em ambos os casos, como fatores centrais para a manutenção do hiato salarial. No entanto, a comparação revela que a baixa participação feminina no mercado de trabalho é particularmente acentuada no México. Pérez e Lara (2025) demonstram que a taxa de participação feminina no país está significativamente abaixo da média da OCDE, indicando que uma parcela expressiva das mulheres permanece fora do mercado de trabalho, o que configura um padrão distinto em relação ao Brasil.

A divisão sexual do trabalho e a sobrecarga de atividades de cuidado constituem outro eixo fundamental de convergência. Em ambos os países, as mulheres dedicam significativamente mais tempo ao trabalho doméstico não remunerado do que os homens, o que limita suas possibilidades de inserção e progressão no mercado de trabalho. No caso mexicano, Pérez e Lara (2025) evidenciam que essa diferença atinge níveis particularmente elevados em comparação internacional, enquanto, no Brasil, dados do IBGE apontam para um padrão igualmente persistente de desigualdade na distribuição do tempo de cuidado. Esses elementos reforçam a centralidade da organização social do cuidado como fator estruturante das desigualdades de gênero.

No que se refere à informalidade, os dois países também apresentam padrões semelhantes, embora com intensidades distintas. A presença significativa de mulheres em ocupações informais contribui para a ampliação das desigualdades salariais, ao limitar o acesso a direitos trabalhistas e mecanismos de proteção social. Ainda que a diferença percentual entre homens e mulheres na informalidade não seja extremamente elevada, a inserção feminina neste segmento tende a ocorrer em condições mais precárias, o que reforça sua vulnerabilidade econômica.

Por outro lado, o caso brasileiro evidencia de forma mais explícita a dimensão territorial das desigualdades, com variações significativas entre estados que refletem diferentes trajetórias de desenvolvimento. Embora o México também apresente desigualdades regionais relevantes, a literatura mobilizada sugere que o debate sobre heterogeneidade territorial aparece de maneira menos central nas análises sobre desigualdade salarial, sendo frequentemente subsumido a discussões mais amplas sobre mercado de trabalho e políticas sociais. Essa diferença não implica ausência de desigualdade regional no México, mas aponta para distintas ênfases analíticas e institucionais entre os dois países.

A comparação entre Brasil e México permite, assim, avançar na compreensão da desigualdade salarial de gênero como fenômeno estrutural das economias latino-americanas. Em ambos os casos, as disparidades não podem ser explicadas apenas por fatores individuais ou falhas pontuais de mercado, mas devem ser entendidas como resultado da interação entre estruturas produtivas desiguais, instituições limitadas e padrões persistentes de divisão sexual do trabalho.

Do ponto de vista do desenvolvimento regional, essa constatação possui implicações relevantes. A persistência da desigualdade salarial de gênero não apenas reproduz desigualdades sociais, mas também limita o potencial de dinamismo socioeconômico dos territórios, ao restringir a plena participação das mulheres nas atividades produtivas. Assim, a superação dessas disparidades exige a articulação entre políticas de mercado de trabalho, políticas de cuidado e estratégias de desenvolvimento regional, capazes de enfrentar simultaneamente as múltiplas dimensões da desigualdade.

Dessa forma, a análise comparada evidencia que, embora Brasil e México apresentem trajetórias institucionais distintas, ambos enfrentam limites estruturais semelhantes no enfrentamento da desigualdade salarial de gênero. Esses limites reforçam a necessidade de abordagens integradas, que reconheçam a centralidade do gênero na dinâmica do desenvolvimento e incorporem a diversidade territorial como elemento fundamental na formulação de políticas públicas.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permitiu demonstrar que a desigualdade salarial de gênero na América Latina, observada a partir dos casos de Brasil e México, não deve ser compreendida como uma distorção pontual do mercado de trabalho, mas como expressão de estruturas econômicas e sociais profundamente enraizadas. Ao articular elementos da economia política estruturalista e da economia feminista, evidenciou-se que tais desigualdades se inserem em um padrão de desenvolvimento marcado pela heterogeneidade produtiva, pela segmentação ocupacional e pela persistência da divisão sexual do trabalho estabelecida historicamente.

A comparação entre Brasil e México revelou que, embora ambos os países tenham avançado na construção de marcos normativos voltados à promoção da igualdade de gênero, esses avanços não se traduziram necessariamente em transformações substantivas no mercado de trabalho. A existência de legislações específicas, como a Lei nº 14.611/2023 no Brasil e as reformas recentes no México, representa um passo importante no reconhecimento institucional do problema, mas seus efeitos permanecem limitados diante da força das estruturas que sustentam e fazem perpetuar a desigualdade de gênero. Essa dissociação entre norma e realidade reforça o argumento de que políticas baseadas exclusivamente em instrumentos regulatórios são insuficientes para enfrentar um fenômeno de caráter estrutural.

Além disso, a análise evidenciou que a desigualdade salarial de gênero se manifesta de maneira articulada a outras dimensões, como a baixa participação feminina no mercado de trabalho, a concentração em ocupações de menor remuneração, a elevada incidência de informalidade e a sobrecarga do trabalho de cuidado não remunerado. Esses elementos, presentes em ambos os países — ainda que com intensidades distintas — indicam que a desigualdade de gênero não é um fenômeno isolado, mas parte integrante da organização das economias latino-americanas.

A dimensão territorial também se mostrou central para a compreensão dessas disparidades. No caso brasileiro, as variações entre estados evidenciam como diferentes trajetórias de desenvolvimento produzem configurações específicas de desigualdade, enquanto, no México, ainda que menos explorada na literatura mobilizada, a questão territorial permanece como um elemento relevante para futuras investigações. Essa perspectiva reforça a necessidade de abordagens multiescalares, capazes de articular os níveis nacional e regional na análise das desigualdades de gênero.

Do ponto de vista do desenvolvimento, os resultados indicam que a persistência da desigualdade salarial de gênero constitui não apenas uma questão de justiça social, mas também um obstáculo ao dinamismo econômico. Ao limitar a autonomia das mulheres e restringir sua plena inserção em atividades produtivas mais qualificadas, essas desigualdades reduzem o potencial de crescimento e de transformação dos territórios. Nesse sentido, a promoção da igualdade de gênero deve ser compreendida como componente estratégico de políticas de desenvolvimento regional.

Diante desse quadro, argumenta-se que o enfrentamento da desigualdade salarial de gênero na América Latina exige a articulação de políticas públicas que transcendam a esfera do mercado de trabalho. Isso implica integrar medidas de transparência e regulação a políticas de cuidado, ampliação da participação feminina, valorização de setores historicamente feminilizados e enfrentamento das desigualdades territoriais. Sem essa abordagem integrada, há o risco de que avanços normativos produzam apenas efeitos marginais, sem alterar de forma substantiva os padrões de desigualdade.

Por fim, este artigo evidenciou que a desigualdade salarial de gênero deve ser analisada como parte constitutiva das dinâmicas de desenvolvimento na América Latina. Ao destacar a interação entre estruturas econômicas, instituições e relações sociais de gênero, buscou-se oferecer subsídios para a reflexão e a formulação de agendas de pesquisa e políticas públicas mais sensíveis à complexidade do fenômeno. Investigações futuras podem aprofundar a análise comparada entre países e explorar com maior detalhamento as dimensões territoriais e interseccionais das desigualdades, ampliando a compreensão sobre os caminhos possíveis para sua superação. Nesse sentido, a desigualdade salarial de gênero revela-se não apenas como consequência, mas como componente ativo das dinâmicas de subdesenvolvimento na América Latina.

AGRADECIMENTOS:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

REFERÊNCIAS

BENERÍA, Lourdes. **Gender, Development, and Globalization: Economics as if All People Mattered**. [*S. l.*]: Routledge, 2003.

BOHN, Liana; CATEL, Eva Yamila Amanda da Silva. A presença da Economia Feminista na Ciência Econômica brasileira: avaliação da produção acadêmica na área entre 1990 e 2015. Economia e Sociedade, n. 32, vol. 3, Sep-Dec 2023. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ecos/a/TZQKP4XQX46g4Vs5Y473bMg/?lang=pt. Acesso em 29 jul. 2026.

BRANCACCI, Aline Damasceno; MIGLIOLI, Aline Marcondes; SENRA, Gabriel Oliveira de Carvalho. Reprodução social e dependência: superexploração e opressão de gênero na América Latina. **Revista de Estudos do Sul Global**, [*s. l.*], v. 2, ed. 1, p. 40-62, 7 mar. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, 25 mar. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial
. Acesso em: 25 mar. 2026.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). **La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes** (LC/CRM.14/3), Santiago, 2019. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/00c3cb8c-78a8-4a76-b17f-cb3bff34f70b/content. Acesso em 29 jul. 2026.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL); ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (ONU-MUJERES). **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe**: indicadores de género a 2024. Santiago, 2025. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8309cff3-eb6e-47ba-93a5-ce6924d438f0/content. Acesso em 29 jul. 2026.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL); ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (ONU-MUJERES); PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD); ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Lineamientos para políticas de cuidado desde una perspectiva de género, territorial e interseccional**. Santiago: CEPAL; ONU-Mujeres; PNUD; OIT, 2025.

ELSON, Diane. Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues. **World Development**, [*s. l.*], v. 27, ed. 3, p. 611-627, 1999.

EVIA, Jorge Rivero. ¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución. **Intersticios sociales**, Zapopan, ed. 27, p. 390-408, 2024.

FURTADO, Celso. **Teoria e política do desenvolvimento econômico**. [*S. l.*]: Paz e Terra, 2000.

IBGE**.** Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. 162 p. (**Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38). ISBN 978-85-240-4605-6. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html. Acesso em: 30 ago. 2025.

INEGI. ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE): Tercer trimestre 2025. **Inegi**, [*s. l.*], 2025.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos**.** Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, v. 16, n. 31, p. 158-185, 2024.

PÉREZ, Crista; LARA, Marco. Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México. **BBVA Research**, México, set. 2025.

PREBISCH, Raúl. O desenvolvimento econômico latino-americano e alguns de seus principais problemas. In: BIELSCHOWSKY, R. (org.). **Cinquenta anos de pensamento da CEPAL**. Rio de Janeiro: Record, v. 1, 2000[1949].

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Um olhar da economia feminista para as mulheres**: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Orientador: Prof.ª Dr.ª Eugênia Troncoso Leone. 2017. Tese de Doutorado (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - UNICAMP, Campinas, SP, 2017.

Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.



fapeti

FUNDAÇÃO DE APOIO À PESQUISA,
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO





UNITAU

Universidade de Taubaté