

FMI revela impacto do Bolsa Família na participação feminina no mercado de trabalho

Apesar de não reduzir a presença das mulheres no emprego, programa evidencia desafios ligados à maternidade, desigualdade salarial de gênero e falta de políticas de apoio

Por Martha Imenes

Um estudo divulgado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) aponta que o programa Bolsa Família não diminui a participação das mulheres no mercado de trabalho. A exceção ocorre entre mães de crianças de até seis anos, que enfrentam maiores dificuldades para conciliar emprego e responsabilidades domésticas. Segundo o levantamento, são os filhos pequenos que acabam afastando muitas mulheres da vida profissional: metade delas deixa de trabalhar fora até dois anos após o nascimento do primeiro filho.

A pesquisa mostra que a sobrecarga de tarefas domésticas é um dos principais entraves. As mulheres dedicam, em média, dez horas a mais por semana ao trabalho não remunerado em casa do que os homens. Além disso, são elas as responsáveis pela administração dos recursos familiares. O estudo revela que quase 85% das famílias beneficiadas pelo Bolsa Família são chefiadas por mulheres.

Do ponto de vista econômico, a participação feminina é considerada estratégica para o crescimento do país. O FMI calcula que, se a diferença entre homens e mulheres na força de trabalho caísse de 20 para 10 pontos percentuais, o Brasil poderia registrar um crescimento adicional de até 0,5 ponto percentual até 2033.

Especialistas destacam que o problema não está no programa social, mas na ausência de políticas estruturais que apoiem a maternidade e promovam igualdade de oportunidades. Entre as soluções sugeridas estão a ampliação da rede de creches públicas, o incentivo ao trabalho remunerado e medidas para reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres.

O estudo reforça que a inclusão plena das mulheres no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de desenvolvimento econômico. Sem enfrentar os obstáculos ligados ao cuidado infantil e às desigualdades de gênero, o país continuará desperdiçando parte significativa de seu potencial produtivo.

Barreiras estruturais

O estudo do FMI e análises de especialistas deixam claro que o Bolsa Família não é responsável pelo afastamento



Mulher e trabalho: desigualdade salarial de gênero gira em torno de 21%

das mulheres do mercado de trabalho. O problema está nas barreiras estruturais: falta de creches, desigualdade salarial e sobrecarga doméstica. A experiência internacional mostra que o Brasil precisa avançar em políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, não apenas por justiça social, mas também para garantir maior crescimento econômico.

Para a economista Bunyada Laoprasarn, do Departamento do Hemisfério Ocidental do FMI, “a expansão do acesso a creches e a redução das disparidades salariais são medidas fundamentais para liberar o potencial econômico das mulheres brasileiras”.

Já Bruno Ottoni, especialista da FGV Projetos, lembra que a participação feminina na população ocupada atingiu recorde histórico em 2025, impulsionada pelo dinamismo econômico. “O desafio agora é garantir que esse avanço não

seja interrompido pelas barreiras estruturais que ainda persistem”, pontua.

Fenômeno global

O relatório Women in Work Index 2024, da PwC, mostra que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno global. Entre 2021 e 2022, a lacuna salarial aumentou em 20 dos 33 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), evidenciando que mesmo economias avançadas enfrentam dificuldades para promover igualdade.

Já um outro estudo, desta vez do Banco Mundial, aponta que as mulheres desfrutam de apenas dois terços dos direitos legais concedidos aos homens em nível global. Nenhum país oferece oportunidades iguais, nem mesmo os mais ricos, o que reforça que o Brasil não está sozinho nesse desafio.

Homens ganham até 21% a mais que mulheres

No Brasil, a diferença salarial é maior que a média da OCDE, onde a lacuna gira em torno de 13%. Isso coloca o país entre os que mais precisam avançar em políticas de igualdade de remuneração. Isto é, a desigualdade salarial de gênero continua sendo um dos maiores desafios do mercado de trabalho brasileiro.

Dados recentes do 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em abril de 2025, mostram que as mulheres recebem, em média, 20,9% a menos que os homens em empresas com mais de 100 empregados.

Outro levantamento oficial, publicado em novembro de 2025, confirma que no setor privado a diferença chega a 21,2%. O relatório também destaca que mulheres negras são as mais afetadas pela disparidade, acumulando desvantagens tanto de gênero quanto de raça.

Apesar de avanços na participação feminina — que alcançou 40,6% da população ocupada em 2024 — a desigualdade salarial permanece praticamente inalterada. Isso significa que, mesmo com maior presença no mercado, as mulheres ainda não conseguem converter esse avanço em remuneração equivalente.

Avanços e desafios

Apesar dos avanços conquistados nos últimos anos, as mulheres brasileiras continuam enfrentando obstáculos significativos no mercado de trabalho. Questões estruturais e culturais ainda limitam a plena igualdade de oportunidades.

Entre os principais desafios estão a desigualdade salarial, que persiste mesmo após a aprovação da lei de igualdade salarial em 2023, e a segregação ocupacional, que concentra mulheres em áreas de menor prestígio e remuneração.

Outro ponto crítico é a alta informalidade, que expõe trabalhadoras à falta de proteção social. Somam-se a isso o preconceito e a discriminação presentes em setores (ditos) masculinos.

Apesar das dificuldades, há conquistas importantes: o número de mulheres em cursos superiores cresce, assim como sua presença em áreas antes dominadas por homens. Além disso, políticas de diversidade e inclusão vêm ganhando espaço.



Na maternidade, mulheres se afastam, o que impacta a renda