



Women in Work 2025

Produtividade e gênero: a chave para solucionar o problema de crescimento





Apresentação

Chegamos ao marco do 12º aniversário do relatório **Women in Work** da PwC, lançado em um contexto de profundas transformações demográficas e socioeconômicas. Enfrentamos o desafio do crescimento econômico estagnado, combinado à queda nas taxas de fecundidade, ao envelhecimento da população e aos efeitos disruptivos da quarta revolução industrial, impulsionada pela inteligência artificial no mercado de trabalho. Além disso, o avanço do movimento anti-DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) levou algumas organizações a reavaliar seus compromissos e suas promessas.

Nesse contexto, a atualização deste ano do Índice Women in Work – que monitora o desempenho dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹ com base em cinco indicadores-chave de diversidade de gênero – em conjunto com nosso artigo especial que analisa o impacto da participação feminina na produtividade e no crescimento econômico, torna-se mais relevante do que nunca.

¹ Nosso índice inclui a análise dos resultados do mercado de trabalho em 33 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Quando nos referimos à OCDE neste relatório, estamos nos referindo a esses 33 países. Consulte o Apêndice Técnico: Metodologia do Índice Women in Work para ver a lista completa dos países incluídos em nossa análise.

Como destacado nas **Áreas de Interesse em Pesquisa** do governo do Reino Unido,² a necessidade de mais estudos e evidências sobre os custos econômicos da desigualdade de gênero no mercado de trabalho representa uma prioridade fundamental.

Os resultados do índice deste ano mostram avanços promissores: desde 2011, a pontuação média dos países da OCDE aumentou 13 pontos, alcançando 69. Esse progresso tem sido impulsionado, sobretudo, pela maior inserção das mulheres no mercado de trabalho e pela redução da diferença salarial entre homens e mulheres.

No entanto, apesar desses avanços, o ritmo da mudança continua lento. Os dados mais recentes do índice indicam que será necessário **quase meio século** para eliminar a desigualdade de gênero entre os países da OCDE.



Desempenho do Reino Unido – resumo

A atualização do índice deste ano revelou uma nova queda do Reino Unido, que passou para a 18ª posição – mesmo com avanços em dois indicadores-chave: a redução da diferença salarial entre homens e mulheres e o aumento da taxa de participação feminina na força de trabalho.

Diante do lento progresso e da crescente necessidade de dados que evidenciem os benefícios da equidade de gênero, nosso artigo especial quantifica o impacto da maior participação feminina na produtividade.

² Gov.UK, *HM Revenue and Customs: Areas of Research Interest 2024*. Nov/24. Disponível [aqui](#).

Os resultados revelam que, desde 2011, esse aumento tem agregado impressionantes £ 6,2 bilhões (cerca de R\$ 46 bilhões em valores atuais) por ano à economia do Reino Unido, com efeitos positivos semelhantes observados nas médias da OCDE e do G7.

Diante desses dados, a urgência de manter e ampliar os esforços pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho se torna ainda mais evidente. As mulheres representam uma parcela cada vez mais significativa da população global, e sua sub-representação e desvantagem no mercado de trabalho não são apenas injustas – são economicamente contraproducentes. Nas seções seguintes, apresentamos uma visão geral dos principais resultados do nosso estudo.





O relatório deste ano reforça que promover a equidade de gênero no ambiente de trabalho é fundamental não apenas para impulsionar o crescimento do PIB, mas também para construir um futuro mais justo e sustentável. Com o envelhecimento populacional e a escassez de mão de obra, aumentar a participação feminina é essencial para sustentar crescimento e inovação. Ambientes diversos melhoram a alocação de talentos e reduzem riscos de estagnação, fortalecendo a resiliência das empresas diante da transformação digital e de mudanças socioeconômicas. As lideranças têm papel fundamental nessa evolução.”

Camila Cinquetti,
sócia da PwC Brasil





Na atualização mais recente do índice, a pontuação média dos países da OCDE foi de

69 pontos
de um total de 100



Principais resultados	
Progresso até agora	Ao longo dos últimos 12 anos, o Índice WiW apresentou uma trajetória geral de alta, refletida na média da OCDE, na média do G7, nos países com melhor desempenho e no próprio Reino Unido, com avanços evidentes nos cinco indicadores avaliados. Cada vez mais mulheres estão ingressando e permanecendo no mercado de trabalho, recebendo uma remuneração mais justa – um progresso que contribui para a construção de uma força de trabalho mais equitativa e inclusiva.
Melhores e piores desempenhos	Desde o lançamento do índice, países nórdicos como Islândia e Suécia têm liderado os rankings, graças às suas políticas eficazes de cuidado infantil e iniciativas governamentais proativas de promoção da equidade salarial e apoio parental. Em contraste, Coreia do Sul e México continuam nas últimas posições do índice, prejudicados por preconceitos de gênero arraigados e desigualdades estruturais.
Reino Unido	O desempenho do Reino Unido no Índice WiW tem variado desde sua criação, em 2011. O país se mantém, em média, na 16ª colocação ao longo dos anos. O melhor desempenho foi em 2020, quando alcançou o 10º lugar – em grande parte devido ao programa de licença remunerada implementado durante a covid-19. O resultado mais recente (dados de 2023) é o pior desempenho do Reino Unido em mais de uma década. Pela primeira vez desde 2019, o país deixou de ser o mais bem colocado entre as economias do G7, sendo agora superado pelo Canadá.



Desde 2011, a pontuação média da OCDE aumentou

13 pontos.



O país com melhor desempenho no índice é a

Islândia



A posição do Reino Unido no índice deste ano é

18º lugar

Este ano, realizamos uma análise adicional para quantificar o impacto do aumento da participação feminina na produtividade e no PIB:

Canais de impacto	Identificamos dois canais de impacto em que a participação feminina aumenta a produtividade: oferta de trabalho e diversidade no ambiente de trabalho.
Abordagem	Utilizando dados de 2011 a 2023 dos 33 países da OCDE incluídos no índice, realizamos uma análise de regressão em painel para estimar o impacto da participação feminina na produtividade. Foram monitorados fatores socioeconômicos, como educação e inovação, para isolar completamente o efeito da participação feminina.
Principais conclusões	A melhoria na participação feminina entre 2011 e 2023 resultou em um aumento de produtividade de 0,30% ao ano, ou 3,59% no total durante o período. Se as taxas de participação feminina continuarem crescendo no mesmo ritmo até 2030, isso poderá levar a um aumento agregado no PIB do Reino Unido de aproximadamente £ 43,5 bilhões (US\$ 54,7 bilhões) até 2030.

Contribuição do aumento da participação feminina entre 2011 e 2023 para a produtividade e o PIB (por ano, em moeda de 2023 – £ /US\$)

Produtividade e PIB do Reino Unido
(por ano, em £ de 2023)

% de aumento na produtividade	Aumento no PIB
0,30%	£ 6,2 bilhões (US\$ 7,8 bilhões)

Produtividade e PIB – Média da OCDE e do G7
(por ano, em US\$ de 2023)

	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB
Média da OCDE	0,30%	US\$ 4,5 bilhões
Média do G7	0,30%	US\$ 15,2 bilhões



Conteúdo



Principais resultados do índice	11
---------------------------------	----



Produtividade e gênero	36
------------------------	----



Apêndice técnico	52
------------------	----



Contatos	90
----------	----



Principais resultados e tendências do índice

No cenário macroeconômico atual, a equidade de gênero no ambiente de trabalho continua sendo um fator crucial para a vitalidade econômica e o progresso social. No Reino Unido, a atual crise do custo de vida exemplifica desafios que afetam desproporcionalmente as mulheres: elas tendem, mais do que os homens, a ocuparem empregos com baixos salários, contam com menos reservas financeiras e estão mais sujeitas ao endividamento. Além disso, tarefas relacionadas ao cuidado de outras pessoas e o trabalho doméstico não remunerado podem limitar sua capacidade de trabalhar horas extras para lidar com o aumento dos custos.

Este ano marca um momento decisivo na avaliação da equidade de gênero no mercado de trabalho, pois observamos uma recuperação significativa dos indicadores após a queda provocada pela pandemia. Com três anos desde o início da crise de saúde, temos agora uma oportunidade única de analisar seu impacto sobre o nosso índice e refletir sobre as tendências mais amplas relacionadas à paridade de gênero.

A primeira seção do relatório deste ano apresenta uma atualização abrangente dos resultados do índice e analisa o desempenho do Reino Unido ao longo do tempo em comparação com a OCDE, o G7 e os países com melhor desempenho. O documento também examina as mudanças nas tendências antes e depois da pandemia.



Em linha com os anos anteriores, oferecemos uma análise detalhada do desempenho do Reino Unido em cada indicador, com destaque para a diferença salarial entre gêneros e as taxas de participação feminina. Por fim, a seção apresenta os resultados regionais do índice, evidenciando as disparidades de emprego dentro do próprio Reino Unido.

Após detalhar a evolução do desempenho da OCDE, do Reino Unido e do G7 no índice ao longo do tempo, a segunda seção do relatório traz nosso artigo especial. Neste ano, analisamos como o avanço nas taxas de participação feminina, segundo o Índice WiW, influenciou a produtividade entre 2011 e 2023 – revelando insights que podem transformar nossa compreensão sobre o impacto da equidade de gênero no crescimento econômico.

a) Resultados do índice

O Índice WiW deste ano revela um progresso promissor, com a média dos países da OCDE subindo 13 pontos – de 56 para 69 – desde 2011, impulsionada pelo aumento da participação feminina na força de trabalho e pela redução da desigualdade salarial entre os gêneros.

O Índice WiW da PwC mede o progresso rumo à equidade de gênero no ambiente de trabalho em 33 países da OCDE. O índice é composto por cinco indicadores que avaliam diferentes aspectos da equidade de gênero no trabalho.

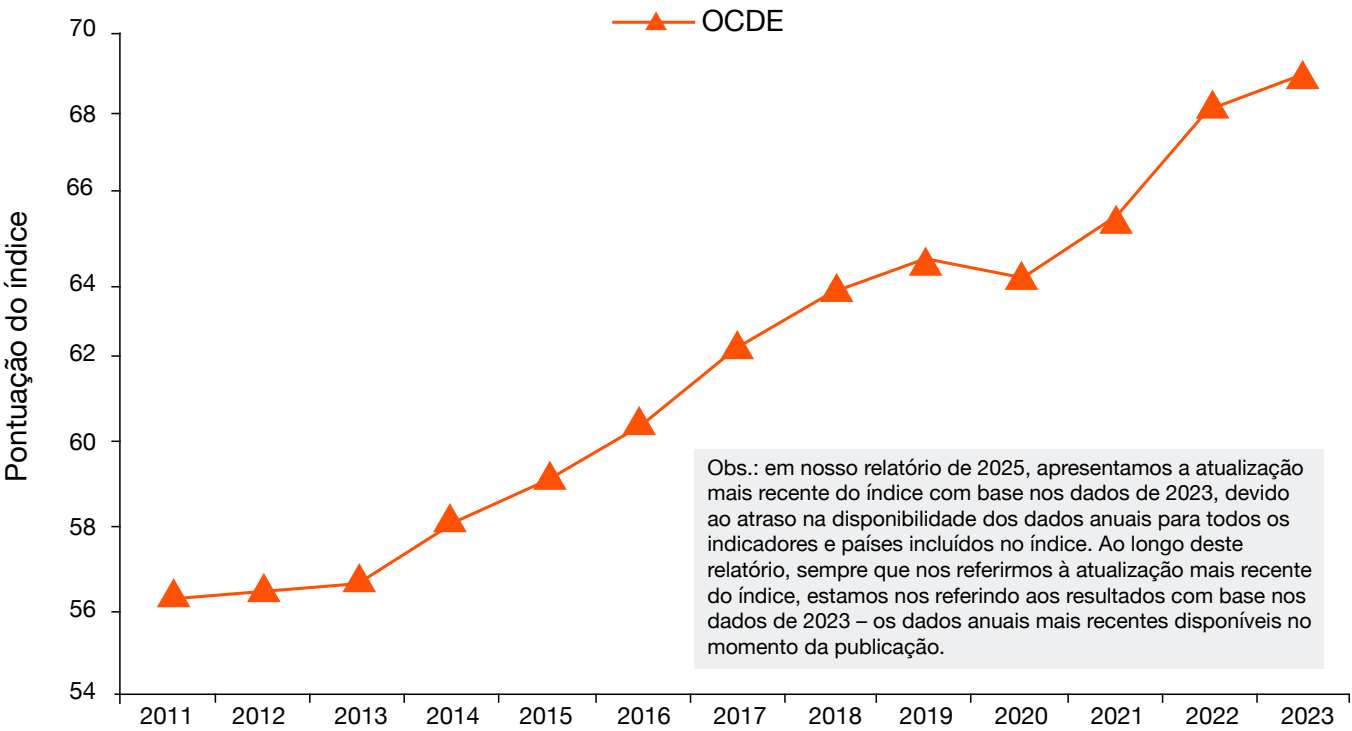


Apesar de todos os países terem avançado na última década, nossa análise indica que ainda existe uma lacuna persistente entre homens e mulheres no mercado de trabalho. De 2011 a 2023, a pontuação média do índice na OCDE aumentou de 56,3 para 69,0. Na atualização mais recente, a média subiu aproximadamente 1 ponto – de 68 em 2022 para 69 em 2023.

Desde a criação do índice, em 2011, observou-se uma melhora consistente em todos os cinco indicadores, o que mostra que mais mulheres estão entrando e permanecendo no mercado de trabalho, além de receberem uma remuneração mais justa – fatores que contribuem para uma força de trabalho mais equitativa e inclusiva.

Entre 2022 e 2023, o principal motor desse avanço foi o aumento da taxa de participação feminina na força de trabalho, que passou de 72,1% para 72,7%, além da redução da diferença salarial entre os gêneros, de 13,5% para 13,1%.

Figura 1a: Média do Índice WiW da OCDE, considerando 33 países



Fontes: análise da PwC e OCDE.

Tabela 1a. Indicadores do Índice WiW – Média da OCDE (2011, 2022 e 2023)

Indicador	Descrição	2011	2022	2023	Variação de 2011 a 2023	Variação de 2022 a 2023
Taxa de participação feminina	Proporção de mulheres em idade ativa (15 a 64 anos) que estão empregadas ou procurando trabalho.	66,3%	72,1%	72,7%	↑ +6,4 p.p.	↑ +0,6 p.p.
Diferença na taxa de participação	Diferença entre a taxa de participação feminina (acima) e a taxa de participação masculina.	12,8%	9,2%	8,8%	↓ -4,0 p.p.	↓ -0,4 p.p.
Taxa de desemprego feminino	Proporção de mulheres em idade ativa que estão procurando trabalho, em relação ao total da força de trabalho feminina.	8,5%	5,5%	5,3%	↓ -3,2 p.p.	↓ -0,0 p.p.
Taxa de emprego feminino em tempo integral	Proporção de mulheres empregadas que trabalham em tempo integral.	74,3%	77,9%	78,1%	↑ +3,7 p.p.	↑ +0,2 p.p.
Diferença salarial de gênero	Diferença entre a remuneração mediana por hora de homens e mulheres.	16,5%	13,5%	13,1%	↓ -3,4 p.p.	↓ -0,4 p.p.

Fontes: análise da PwC e OCDE.

No ritmo histórico de progresso observado entre 2011 e 2023, **seriam necessários mais de 46 anos*** para eliminar a diferença salarial de gênero na OCDE.

*Para estimar o número de anos até alcançar a “paridade”, foi aplicada de forma linear a variação média anual constante, em pontos percentuais, entre 2011 e 2023.

Islândia lidera o índice deste ano, e a Irlanda apresenta melhora notável. Coreia e México exibem oportunidades de crescimento

A Islândia ocupa o primeiro lugar no índice, seguida por Nova Zelândia e Luxemburgo. Os cinco países no topo em 2022 continuam entre os cinco primeiros em 2023, embora a ordem tenha mudado.

A Irlanda foi o país que mais se destacou positivamente no ranking, subindo seis posições, enquanto Israel registrou a maior queda, descendo quatro colocações. Coreia e México continuam entre os últimos colocados no índice. Mais informações sobre os países estão disponíveis no apêndice técnico.



O forte desempenho da Islândia (subindo três posições em relação ao relatório do ano passado) foi impulsionado por **melhorias na diferença salarial, na taxa de desemprego feminino e na taxa de emprego feminino em tempo integral**. A Islândia continua tendo a **maior taxa de participação feminina entre os países da OCDE**.



Chile, Coreia e México ficaram nas últimas posições do índice. Apesar das colocações mais baixas, todos os três países melhoraram sua pontuação geral no último ano, com destaque para a redução das taxas de desemprego feminino na Coreia e no México, e a melhora na diferença de taxa de participação no Chile.

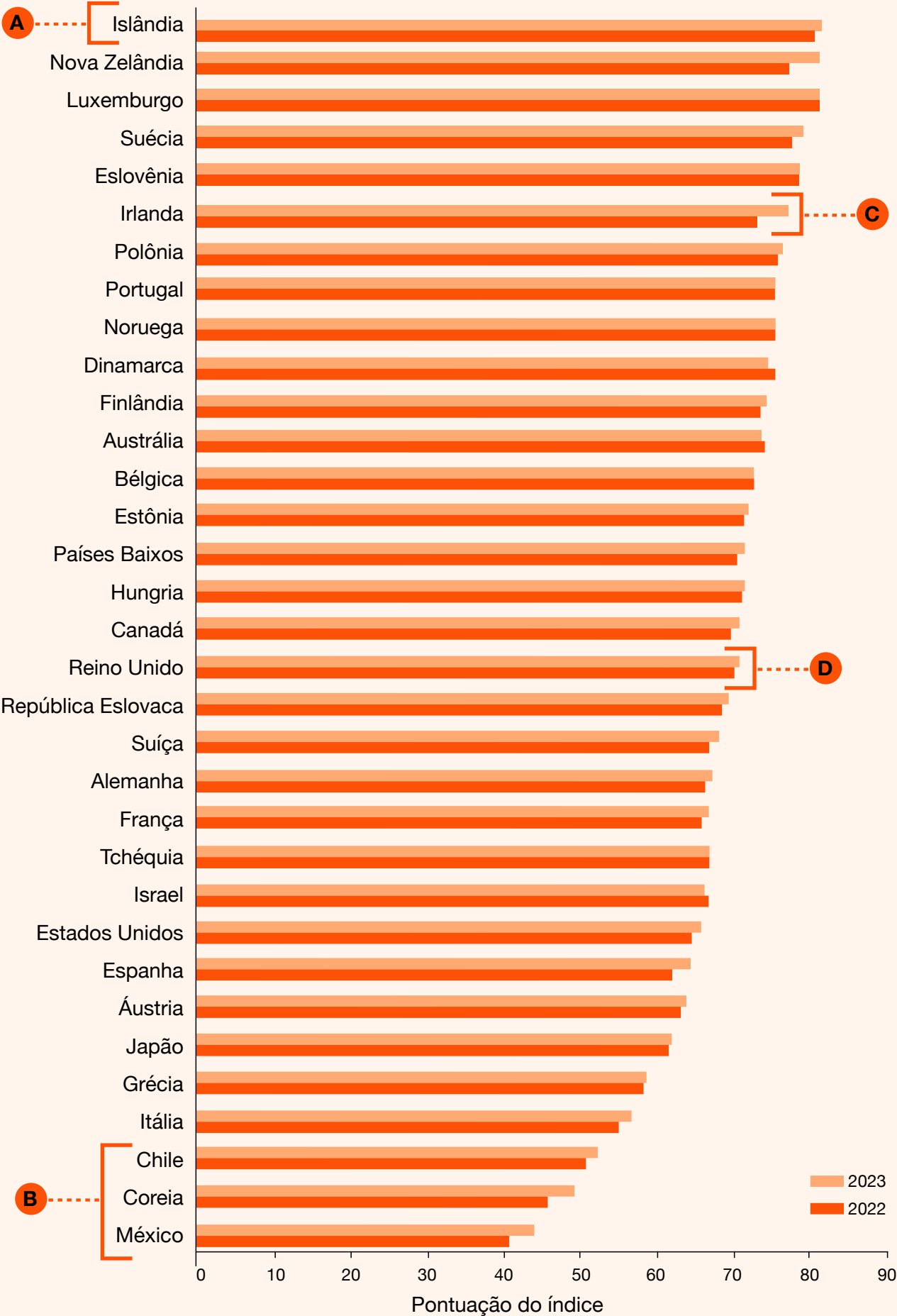


A Irlanda apresentou a maior evolução no ranking, subindo seis posições – do 12º lugar em 2022 para o 6º em 2023 – impulsionada por um aumento de 4,1 pontos na sua pontuação. Essa melhora foi resultado de avanços em quase todos os indicadores, com exceção da taxa de emprego feminino em tempo integral. Um destaque importante foi a redução da diferença salarial, que caiu de 6,7% para 3,7% em 2023.

D

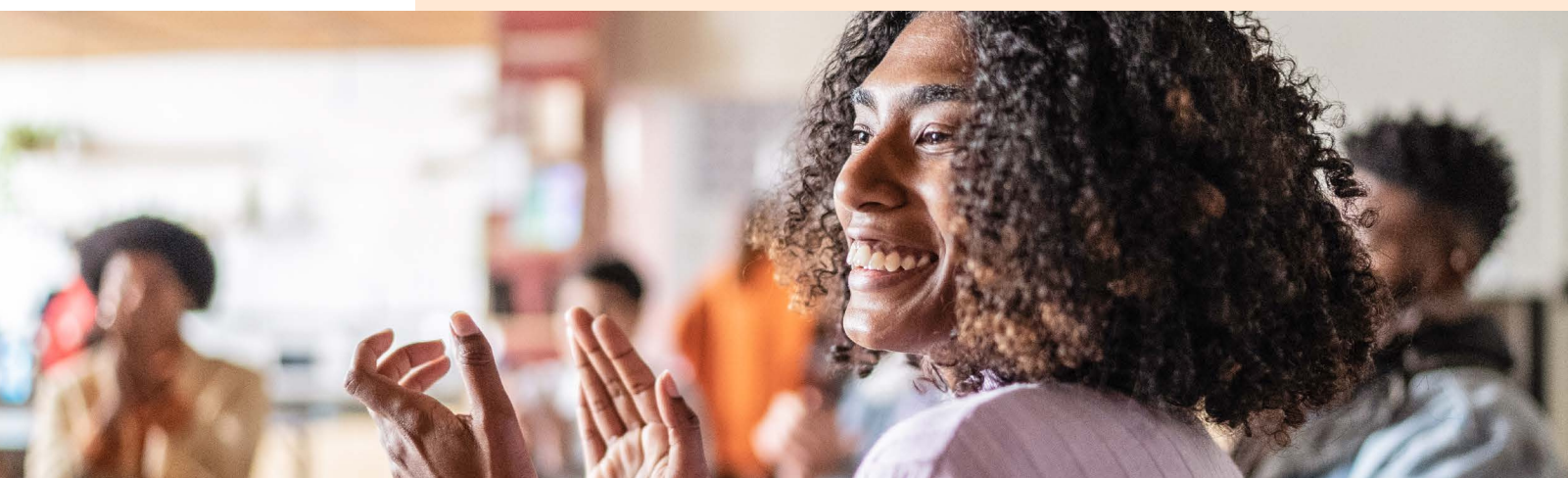


O Reino Unido, por sua vez, caiu uma posição, passando do 17º lugar em 2022 para o 18º em 2023, em grande parte devido a mudanças relativas no desempenho de outros países. Uma análise mais detalhada mostrou uma **leve piora na taxa de desemprego feminino e na diferença de taxa de participação**, mas esses recuos foram mínimos em termos absolutos. Isso indica que o Reino Unido foi superado por outros países, apesar de manter uma boa performance. Ainda assim, sua **pontuação total de 70,72** permanece acima da média da OCDE, que é de 69,03.



Uma análise retrospectiva do índice WiW mostra um progresso constante em todos os indicadores, embora a pandemia da covid-19 tenha causado impactos significativos, alterando as tendências existentes.

A atualização deste ano oferece uma análise das tendências de equidade de gênero de 2011 a 2023, dividida em períodos pré e pós-pandemia. Para fins de comparação, examinamos o desempenho do Reino Unido em relação a três grupos: os cinco países com melhor desempenho, o G7 e a média da OCDE.



Tendências gerais (2011-2023)

Nos últimos 12 anos, o Índice WiW apresentou uma trajetória geral de crescimento para a média da OCDE, a média do G7, os países com melhor desempenho e o Reino Unido, com melhorias evidentes nos cinco indicadores.

Ao longo desse período, o Reino Unido apresentou um desempenho sólido, superando consistentemente tanto a média da OCDE quanto a do G7 em 1,7 pontos percentuais (p.p.) e 3,9 p.p., respectivamente.* O Reino Unido também melhorou a um ritmo mais rápido do que a OCDE: entre 2011 e 2023, a OCDE avançou 12,7 pontos, enquanto o Reino Unido avançou 14,5 pontos.

Essa tendência foi amplamente impulsionada pelos esforços do Reino Unido para reduzir a diferença na taxa de participação em 4,4 p.p. e aumentar o emprego feminino em tempo integral em 8,2 p.p. em termos absolutos.

Desde 2011, o Reino Unido também manteve as menores taxas de desemprego feminino entre esses grupos. Apesar desses avanços, ainda há desafios em áreas como a taxa de participação feminina na força de trabalho e a disparidade salarial entre homens e mulheres, em que o Reino Unido é ligeiramente superado pelos países de melhor desempenho e pelas médias da OCDE. Mesmo com uma redução de 5 p.p. na diferença salarial de gênero, o Reino Unido ainda fica atrás da média da OCDE (em 3,4 p.p.) nesse indicador.

Pré-pandemia (2011-2019)

Todos os grupos apresentaram uma melhora gradual no Índice WiW durante esse período, com avanços observados em todos os cinco indicadores. A pontuação do índice do Reino Unido aumentou 10,2 pontos, superando todos os outros grupos, em especial a OCDE, que teve uma melhora de 8,2 pontos entre 2011 e 2019. Esse crescimento foi impulsionado principalmente pelos esforços do Reino Unido para **reduzir a diferença na taxa de participação em 3,3 p.p. e diminuir o desemprego feminino em 3,6 p.p.**

Pós-pandemia (2020-2023)

A pandemia alterou profundamente as tendências observadas no Índice WiW. No período imediatamente após o início da crise sanitária, o desempenho geral da OCDE registrou leve queda de 0,12% entre 2019 e 2020. Esse revés atrasou o avanço do índice em pelo menos dois anos, com o chamado “gap da covid-19”, sendo superado apenas em 2022.

Entre 2020 e 2023, o Reino Unido apresentou uma pequena redução de 0,1 ponto em sua pontuação geral no índice. Em contraste, o desempenho médio da OCDE melhorou 4,6 pontos no mesmo intervalo, impulsionado por avanços moderados em todos os indicadores – com exceção da disparidade salarial de gênero, que teve uma leve piora.

O Reino Unido também registrou uma queda na taxa de participação feminina de 0,3 p.p. e um aumento na diferença da taxa de participação de 0,2 p. p., ao contrário dos outros três grupos, que avançaram nesses indicadores. O impacto pós-pandemia mais significativo para o Reino Unido, no entanto, foi o aumento da diferença salarial de gênero em 1,3 p.p., destacando os desafios que ainda persistem para alcançar a equidade de gênero no mercado de trabalho.

Tabela 1b. Desempenho no Índice WiW, 2011-2023

Indicador	Média da variação de desempenho dos melhores colocados			Média da variação de desempenho do G7			Média da variação de desempenho da OCDE			Média da variação de desempenho do Reino Unido		
	2011 -2023	2011 -2019	2020 -2023	2011 -2023	2011 -2019	2020 -2023	2011 -2023	2011 -2019	2020 -2023	2011 -2023	2011 -2019	2020 -2023
Taxa de participação feminina na força de trabalho	5,8 p.p.	4,6 p.p.	2,1 p.p.	5,3 p.p.	3,7 p.p.	2,1 p.p.	6,4 p.p.	3,9 p.p.	3,2 p.p.	4,5 p.p.	4,0 p.p.	-0,3 p.p.
Diferença na taxa de participação	-2,8 p.p.	-2,4 p.p.	-0,2 p.p.	-3,8 p.p.	-2,7 p.p.	-0,8 p.p.	-4,0 p.p.	-2,4 p.p.	-1,4 p.p.	-4,4 p.p.	-3,3 p.p.	0,2 p.p.
Taxa de desemprego feminino	-2,3 p.p.	-2,1 p.p.	-1,7 p.p.	-2,6 p.p.	-2,0 p.p.	-1,9 p.p.	-3,2 p.p.	-2,7 p.p.	-1,4 p.p.	-3,8 p.p.	-3,6 p.p.	-0,7 p.p.
Taxa de emprego feminino em tempo integral	6,0 p.p.	3,8 p.p.	2,6 p.p.	3,7 p.p.	0,9 p.p.	2,6 p.p.	3,7 p.p.	1,4 p.p.	1,9 p.p.	8,2 p.p.	3,2 p.p.	3,4 p.p.
Diferença salarial de gênero	-3,3 p.p.	-1,6 p.p.	0,02 p.p.	-2,9 p.p.	-1,5 p.p.	-0,1 p.p.	-3,4 p.p.	-1,9 p.p.	-0,1 p.p.	-5,0 p.p.	-2,2 p.p.	1,3 p.p.
Pontuação no índice	11,2 pontos	8,2 pontos	3,6 pontos	11 pontos	11 pontos	4,0 pontos	12,7 pontos	8,2 pontos	4,6 pontos	14,5 pontos	10,2 pontos	-0,1 ponto

*Essa média exclui o valor de 2020, já que a pontuação do Reino Unido naquele ano foi significativamente mais alta do que a tendência, devido aos efeitos temporários dos programas de retenção de empregos implementados durante a covid-19, sendo, portanto, considerada uma anomalia.

b) Análise detalhada do Reino Unido

O Reino Unido caiu da 17ª para a 18ª posição no índice da OCDE, apesar de ter reduzido sua diferença salarial em 2023, o que destaca os desafios persistentes em relação à equidade de gênero na participação da força de trabalho.

Assim como no ano passado, a melhora do Reino Unido em sua pontuação no índice, com um aumento de **0,7 ponto (de 70,06 para 70,72)**, foi superada pelo progresso de outros países, resultando em uma queda na sua posição, de 17º para 18º lugar.

Essa é a pior colocação do Reino Unido no índice em mais de uma década. A última vez que ocupou a 19ª posição foi em 2012. Pela primeira vez desde 2019, o Reino Unido deixou de ser o líder entre as economias do G7, ficando agora em segundo lugar, atrás do Canadá.



Uma análise detalhada do desempenho do Reino Unido nos indicadores do WiW revela melhorias em dois dos cinco indicadores, conforme descrito a seguir:

1. **Diferença salarial de gênero:** passou de 14,5% para 13,3% em 2023, o que elevou a posição do país em três lugares (do 18º para o 15º). No entanto, essa taxa ainda permaneceu ligeiramente acima da média da OCDE, que é de 13,1%.
2. **Participação feminina na força de trabalho:** teve uma leve melhora de 0,1%, atingindo 74,8% em 2023 – 2,1 p.p. acima da média da OCDE. Apesar disso, a média da OCDE aumentou 0,7 p.p.,* o que indica um progresso mais forte em outros países e fez com que o Reino Unido caísse da 14ª para a 15ª posição nesse indicador. OCDE, que é de 13,1%.
3. **Taxa de desemprego feminino:** piorou ligeiramente, mas ainda é 1,8 p.p. menor do que a média da OCDE – 3,5% no Reino Unido, contra 5,3% na OCDE. A média da OCDE também apresentou uma leve melhora.
4. **Diferença na taxa de participação:** a diferença entre as taxas de participação de homens e mulheres no Reino Unido aumentou de 7,1% em 2022 para 7,8% em 2023, fazendo com que o país caísse da 13ª para a 19ª posição. Ainda assim, essa diferença permanece abaixo da média da OCDE, que é de 8,8%.
5. **Taxa de emprego feminino em tempo integral:** piorou 0,5 p.p., chegando a 68,9%, o que manteve o país na 27ª posição entre os 33 países da OCDE – bem abaixo da média da OCDE, que é de 78,1%.

Analizamos com mais profundidade a taxa de participação do Reino Unido e a diferença salarial de gênero em seções posteriores deste relatório.

Tabela 1c. Desempenho do Reino Unido no Índice WiW, 2023 *versus* 2022

Indicadores WiW	Valor médio da OCDE		Valor do Reino Unido		Posição do Reino Unido	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Taxa de participação feminina na força de trabalho	72,1%	↑ 72,7%	74,8%	= 74,8%**	14°	↓ 15°
Diferença na taxa de participação	9,2%	↓ 8,8%	7,1%	▲ 7,8%	13°	↓ 19°
Taxa de desemprego feminino	5,3%	↑ 5,3%*	3,5%	= 3,5%**	9°	↓ 10°
Taxa de emprego feminino em tempo integral	77,9%	↑ 78,1%	68,4%	↑ 68,9%	27°	= 27°
Diferença salarial de gênero	13,5%	↓ 13,1%	14,5%	↓ 13,3%	18°	↑ 15°
Pontuação no índice	68,0%	↑ 69,03	70,1	↑ 70,7	17°	↓ 18°

Fontes: análise da PwC e OCDE.
**Arredondar os valores dos indicadores para 1 casa decimal significa que a variação é de 0,7 p.p.
**Variação marginal inferior a 0,1 p.p.





Destaque 1: Na última década, o Reino Unido enfrentou dificuldades com uma diferença salarial de gênero maior do que a média da OCDE. No entanto, esforços recentes mostram avanços promissores na redução dessa disparidade.

Desde o lançamento do Índice WiW em 2011, o Reino Unido tem superado a média da OCDE em termos gerais. No entanto, sua diferença salarial de gênero continua insistentemente acima da média da OCDE, apesar de alguns avanços. Para alcançar uma verdadeira equidade salarial, é preciso adotar medidas mais contundentes para fechar essa lacuna e promover maior igualdade na remuneração.



A diferença salarial média de gênero na OCDE foi inferior à do Reino Unido em todos os anos entre 2011 e 2023, com exceção de 2020.* Ainda assim, essa distância vem diminuindo ao longo do tempo. Em 2021, a disparidade salarial retornou ao seu padrão anterior, conforme os efeitos transitórios foram perdendo força.

*Devido aos esquemas temporários de licença remunerada no Reino Unido durante a pandemia de covid-19.

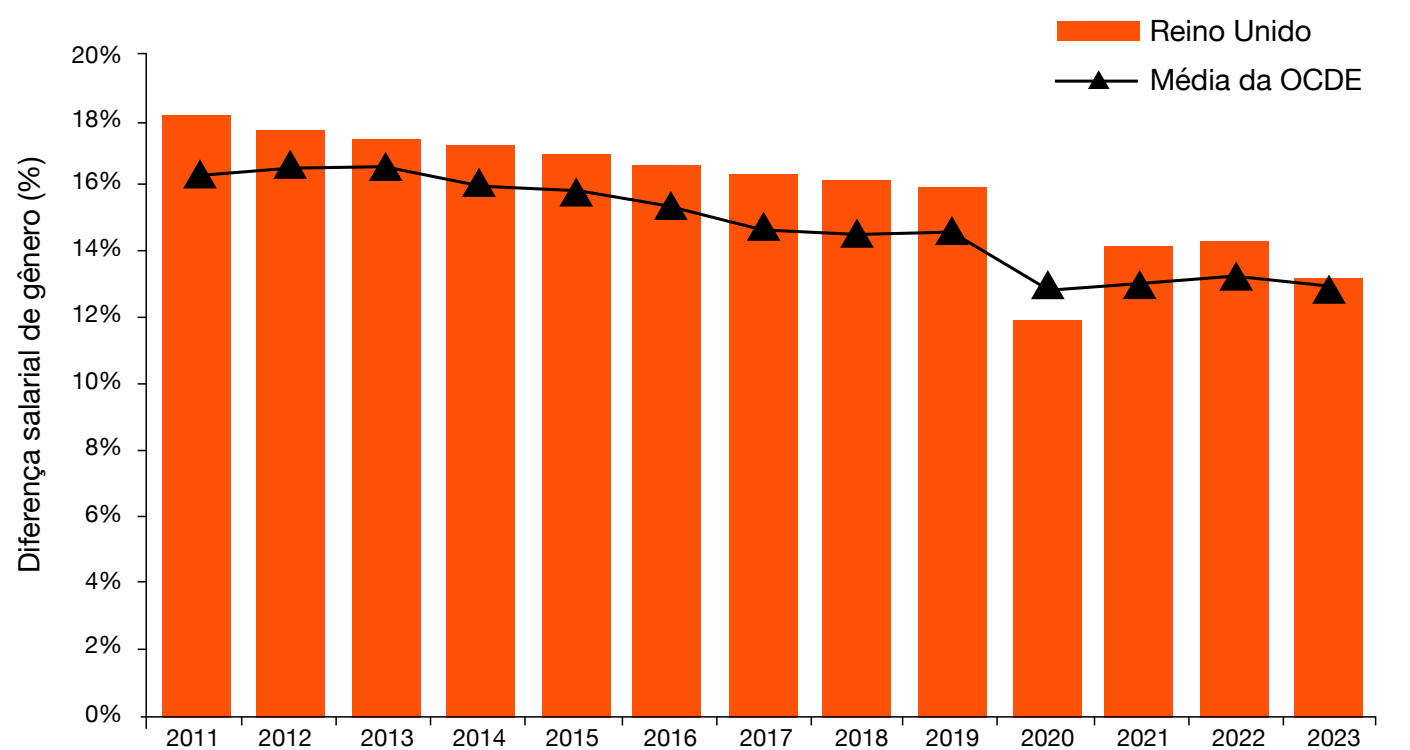
Em 2023, o Reino Unido registrou uma diferença salarial de 13,3%. Isso representou uma melhora de 1,2 ponto percentual em relação ao ano anterior, mas ainda foi 0,2 ponto percentual superior à média da OCDE em 2023.

O Reino Unido está reduzindo sua diferença salarial de gênero mais rapidamente do que a média da OCDE e pode em breve superá-la. De 2011 a 2023, a diferença no Reino Unido diminuiu 4,9 pontos percentuais, caindo de 18,2% para 13,3%. Em comparação, a média da OCDE caiu apenas 3,4 pontos percentuais, de 16,5% para 13,1%.



Apesar desse avanço, o progresso ainda é lento. Mantido o ritmo atual, a igualdade salarial no Reino Unido só deverá ser alcançada dentro de três décadas. Considerando a velocidade observada neste ano (mais rápida que a média histórica), seriam necessários 33 anos para eliminar completamente a diferença salarial de gênero no país, o que representa uma melhora de 10 anos em relação à estimativa apresentada no relatório de 2024.

Figura 1b. Diferença salarial de gênero no Reino Unido e na OCDE, 2011-2023



Seriam necessários 33 anos* para eliminar a diferença salarial de gênero no Reino Unido, com base no ritmo histórico de avanço.

Em 2011, a diferença salarial entre homens e mulheres no Reino Unido era de 18,2%. De 2011 a 2023, essa disparidade diminuiu, em média, 0,41 p.p. por ano. Caso esse ritmo de progresso se mantenha após 2023, serão necessários pelo menos 33 anos para que o país atinja a paridade salarial de gênero. Em 2023, a diferença salarial no Reino Unido foi de 13,3%, representando uma redução de 4,9 p.p. em relação a 2011.

*A estimativa de 33 anos considera uma redução linear constante, com base na média anual de variação percentual entre 2011 e 2023.



Destaque 2: apesar da redução da diferença (de 4,1 pontos em 2011 para 2,1 pontos em 2023), a taxa de participação feminina no Reino Unido ainda supera a média da OCDE.

Tendência geral: entre 2011 e 2023, a taxa de participação feminina no Reino Unido aumentou 4,4 pontos percentuais (de 70,4% para 74,8%). Enquanto isso, a média da OCDE, que era de 66,3% em 2011, subiu 6,4 p.p., atingindo 72,7%, com o crescimento mais expressivo a partir de 2020.

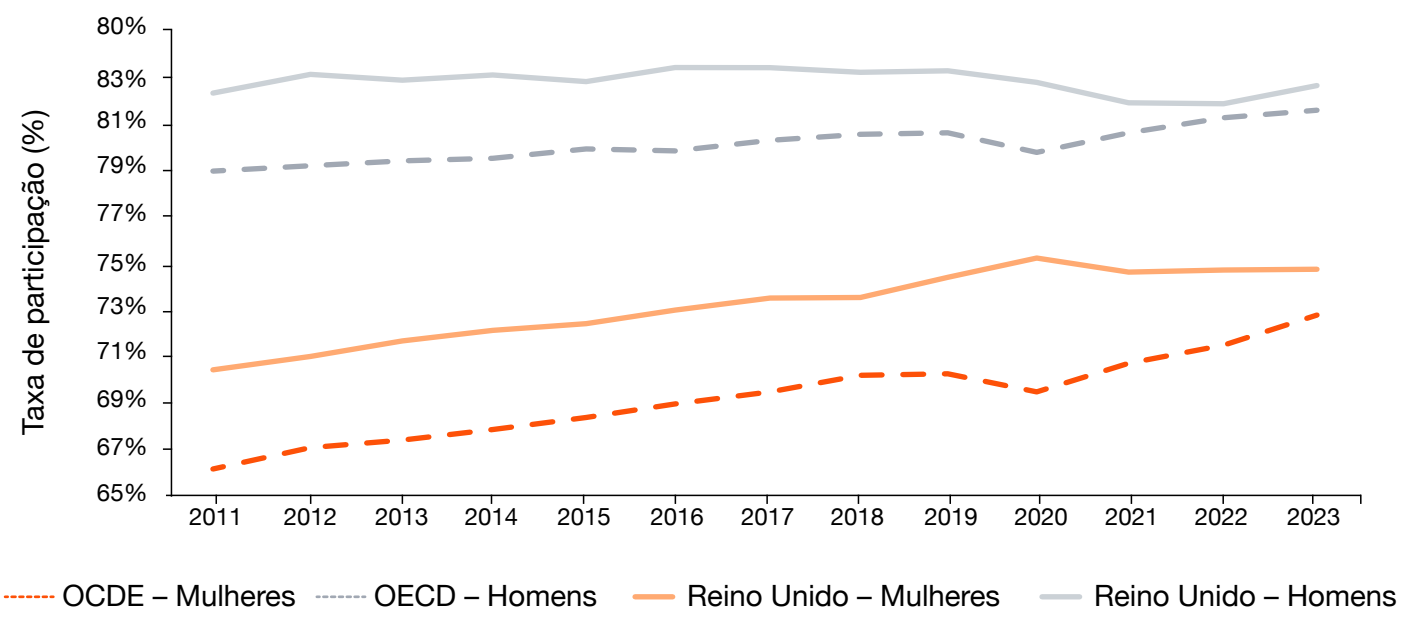
Desempenho do Reino Unido em comparação com a OCDE: desde 2020, o Reino Unido tem registrado uma queda nas taxas de participação, com a taxa masculina caindo 0,8 p.p. e a feminina, 0,3 p.p..

Em contraste, a OCDE registrou um aumento nas taxas de participação tanto masculina quanto feminina, superando o desempenho do Reino Unido em 0,3 p.p. Esse avanço contribuiu para a redução da diferença entre as taxas de participação do Reino Unido e da média da OCDE.

Antes de 2020, tanto o Reino Unido quanto a OCDE apresentavam tendências semelhantes nas taxas de participação por gênero, embora com desempenhos em patamares distintos.



Figura 1c. Taxas de participação feminina e masculina no Reino Unido e na OCDE, 2011–2023



Fontes: análise da PwC e OCDE.



Entre 2011 e 2023, a taxa de participação feminina no Reino Unido aumentou

4,4 p.p.
(de 70,4% para 74,8%).



Destaque 3: as maiores diferenças entre as taxas de participação masculina e feminina ocorrem durante os principais anos de maternidade, evidenciando o impacto da chamada “penalidade da maternidade”.

Taxa de participação por idade e gênero

A análise das taxas de participação por idade e gênero evidencia como eventos ao longo da vida e fatores específicos de gênero impactam de maneira distinta a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em comparação aos homens, tanto no Reino Unido quanto na OCDE.

No Reino Unido, as maiores diferenças entre as taxas de participação masculina e feminina ocorrem durante os principais anos de maternidade,* especialmente nos grupos etários de 25 a 34 anos (8,2%) e de 35 a 44 anos (10,8%) em 2023. Esse padrão se repete nos países da OCDE, com diferenças de 9% e 10,2%, respectivamente, nesses mesmos grupos.



Diferenças significativas, que podem chegar a 12,8%, também são comuns na faixa etária pré-aposentadoria (55 a 64 anos), quando muitas mulheres reavaliam seus objetivos profissionais e seu planejamento financeiro. Fatores como saúde, responsabilidades familiares e insegurança financeira podem levar à redução da participação ou até à saída completa do mercado de trabalho nessa fase.³

*A idade média das mães no Reino Unido e na OCDE é de 30,9 anos.

³ RTE, *What is the motherhood penalty?* Mar/24. Disponível [aqui](#).

Esta linha do tempo destaca os principais fatores que influenciam a participação no mercado de trabalho, assim como as médias das disparidades entre homens e mulheres em cada etapa da vida, em 2023.



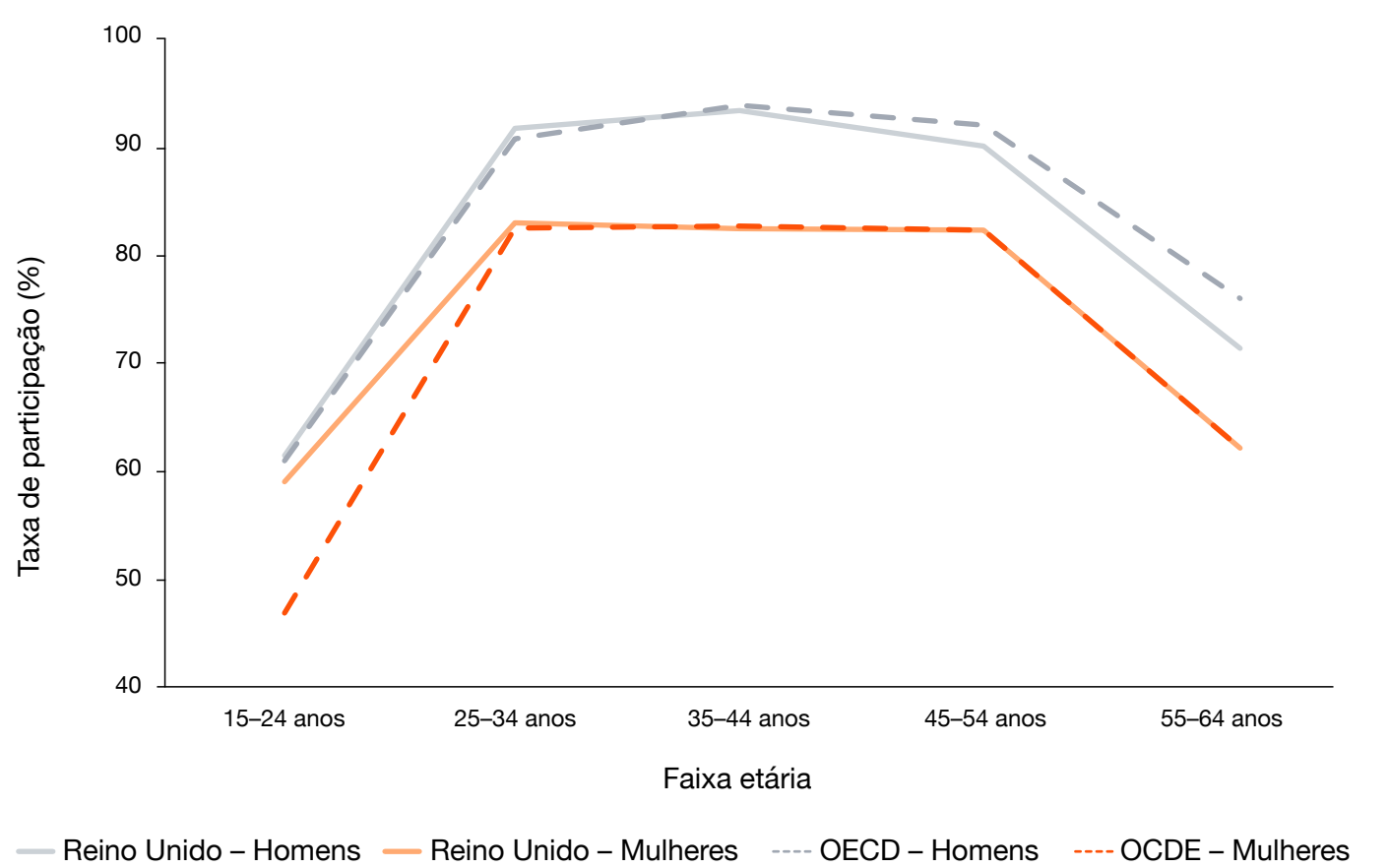
“

“A carreira de muitas mulheres costuma sofrer os efeitos da chamada ‘penalidade da maternidade’, quando a necessidade de equilibrar o crescimento profissional com os cuidados com a família se torna um grande desafio. Em muitos casos, as mulheres precisam desacelerar ou interromper suas carreiras para dar conta dessas responsabilidades, o que agrava a desigualdade na participação no mercado de trabalho e nas chances de avançar, justamente durante os anos em que estão no auge profissional.”

Lia Fonseca,
sócia da PwC Brasil



Figura 1d. Taxas de participação feminina e masculina por faixa etária no Reino Unido e na OCDE, 2023



Fontes: análise da PwC e OCDE.



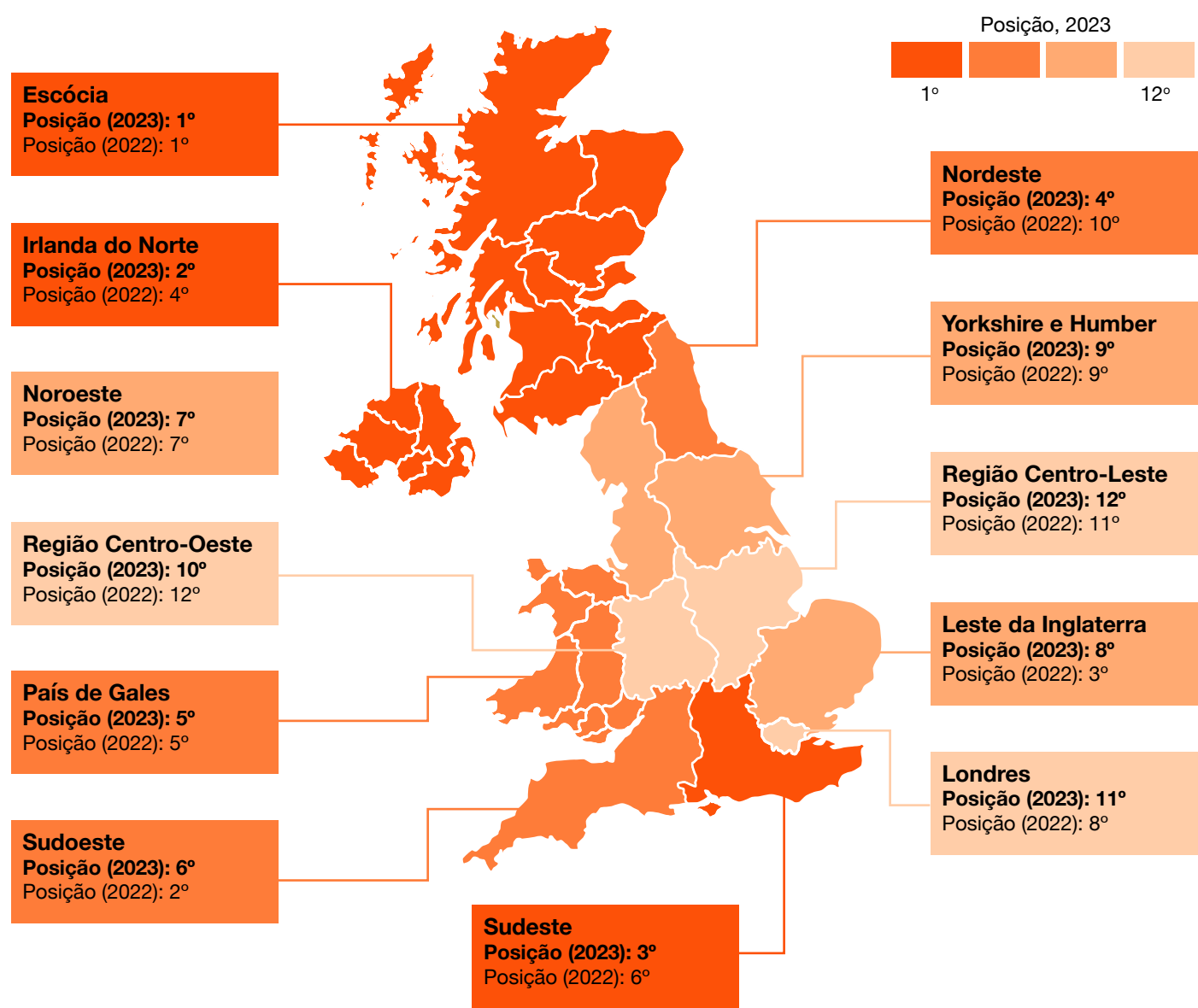
Mais informações e contexto sobre esses fatores estão disponíveis no apêndice técnico.

*A idade média das mães no Reino Unido e na OCDE é de 30,9 anos.



Destaque 4: as desigualdades nos resultados de emprego para as mulheres persistem em diferentes regiões do Reino Unido.

Figura 1e. Classificação do índice regional do Reino Unido, 2023–2022



Pelo segundo ano consecutivo, a Escócia ocupa o primeiro lugar no índice. A pontuação da Escócia melhorou em 0,9 ponto, apresentando a menor diferença nas taxas de participação e uma queda significativa na diferença salarial entre homens e mulheres.

Nosso índice regional compara o progresso rumo à equidade de gênero no mercado de trabalho entre as nações e regiões do Reino Unido. **Pelo segundo ano consecutivo, a Escócia conquistou o primeiro lugar no índice.** A pontuação da Escócia aumentou em 0,9 ponto entre 2022 e 2023, impulsionada principalmente pela redução significativa na diferença salarial, que caiu de 11,8% em 2022 para 8,3% em 2023.

Além disso, a Escócia continuou registrando a menor diferença nas taxas de participação entre homens e mulheres no Reino Unido, com uma diferença de 5,1% em 2023 – uma piora de 0,7 p.p. em relação aos 4,4% registrados no ano anterior.

Metade das 12 regiões e nações do Reino Unido apresentou melhora em sua pontuação no índice entre 2022 e 2023. O Nordeste se destacou com um avanço de 5,6 pontos, registrando também a maior ascensão no ranking ao subir seis posições.

Esse resultado foi impulsionado por melhorias significativas na taxa de participação feminina, na redução do desemprego e na diminuição da diferença salarial entre homens e mulheres.



Por outro lado, cinco regiões e nações apresentaram uma piora em sua pontuação no índice em relação ao ano anterior, com destaque para o Leste da Inglaterra e a região Centro-Leste, que registraram as maiores quedas.

O Leste da Inglaterra registrou a maior queda no ranking entre 2022 e 2023, caindo cinco posições (do 3º para o 8º lugar). Essa queda foi provocada pelo desempenho negativo em todos os indicadores nesse período.



De modo geral, a diferença entre a região com pior desempenho e a com melhor desempenho aumentou cerca de 7 pontos entre 2022 e 2023. Isso indica um crescimento das desigualdades geográficas nos resultados de emprego para as mulheres no Reino Unido.

Essa disparidade provavelmente se deve a uma combinação de fatores macroeconômicos, incluindo a desaceleração do crescimento regional em certas partes da Inglaterra, especialmente nas regiões Centro-Oeste, Centro-Leste, Yorkshire e Humber, e Leste.

Também contribuem para esse cenário os impactos regionais desiguais da agenda “Levelling Up” do governo do Reino Unido, somados aos esforços mais proativos dos governos autônomos no incentivo ao emprego feminino, como a ampliação do acesso à educação infantil e as iniciativas para reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres.



Produtividade e gênero

Preparando o cenário para nossa análise longitudinal de produtividade

Na seção anterior, apresentamos nossas descobertas mais recentes sobre o avanço da equidade de gênero nos locais de trabalho dos países da OCDE, com base no nosso Índice WiW, criado em 2011. Esse índice tem sido uma ferramenta essencial para monitorar as transformações nesse cenário ao longo dos últimos 12 anos.

Este ano, exploramos uma conexão vital: o impacto da equidade de gênero no trabalho sobre o desempenho econômico. Especificamente, avaliamos como o aumento da equidade de gênero se correlaciona com ganhos de produtividade nos países da OCDE.

Ao destacar essa relação, buscamos demonstrar os benefícios econômicos da equidade de gênero, especialmente em termos de produtividade e sua contribuição para o crescimento econômico.

Estudos anteriores da OCDE já exploraram a relação entre equidade de gênero e crescimento econômico, com foco principalmente na conexão entre o Produto Interno Bruto (PIB) e a participação feminina.⁴

Nossa análise busca avançar nesse sentido ao quantificar o impacto das taxas de participação feminina sobre a produtividade, oferecendo uma compreensão mais abrangente de suas implicações econômicas.

Isso é especialmente relevante diante do fraco desempenho da produtividade no Reino Unido, que vem enfrentando níveis persistentemente baixos desde a crise financeira e foi ainda mais afetado pela redução nos investimentos empresariais após o Brexit (ver Figura 2a).

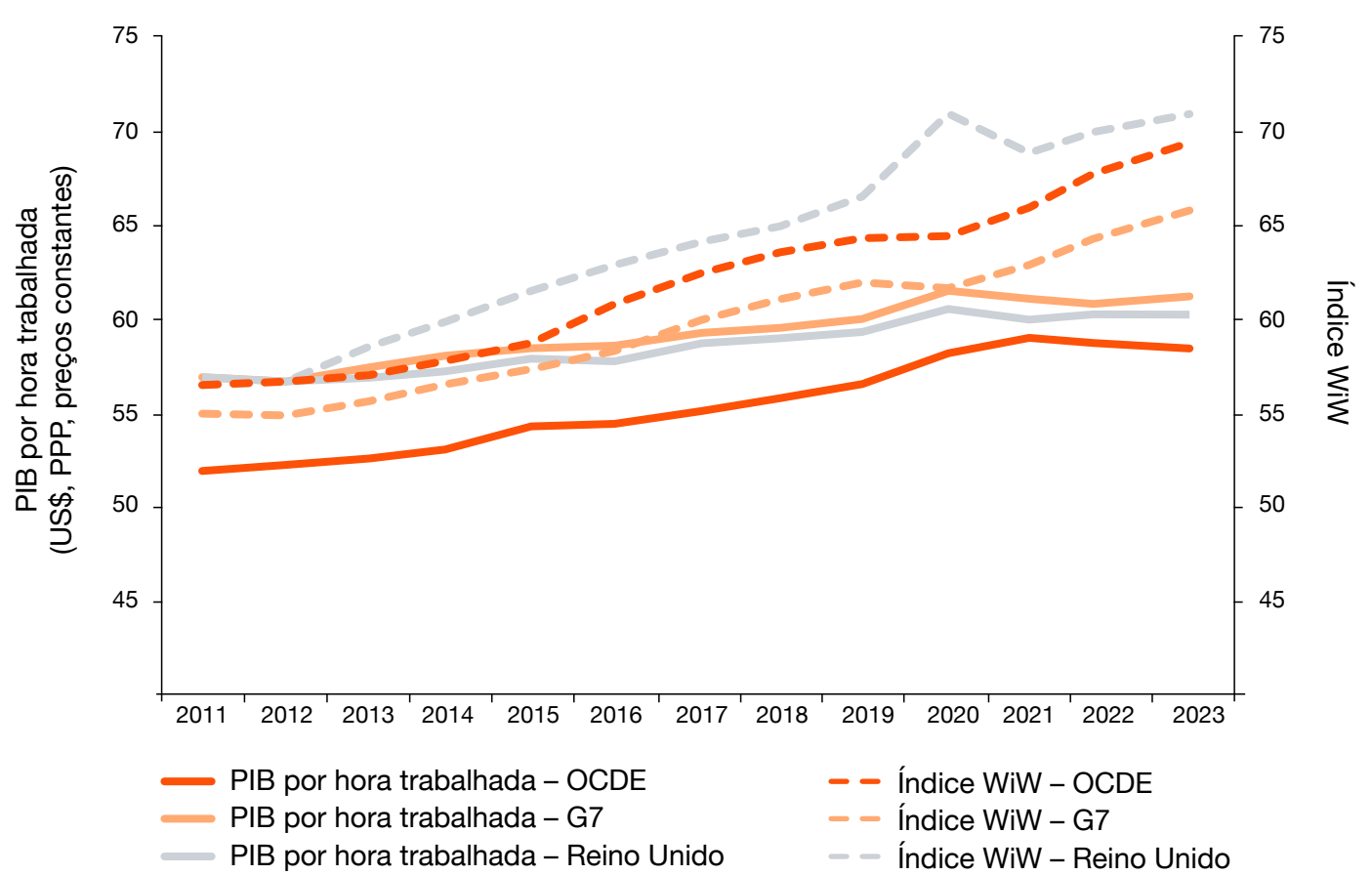
Nesta análise, comparamos o desempenho do Reino Unido e do G7 com a média da OCDE para estimar o impacto ao longo do tempo. A Figura 2a ilustra que, no período pós-pandemia, o desempenho do Reino Unido no Índice WiW perdeu ritmo em relação à média da OCDE e do G7 (como mostra a Seção 1).

⁴ FMI, *Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data*, jul/20. Disponível [aqui](#). OCDE, *Gender equality and economic growth: Past progress and future potential*, mar/24. Disponível [aqui](#).

Esse movimento indica uma tendência preocupante de queda nos níveis de equidade de gênero no país, agravada por um ritmo lento e persistente de crescimento da produtividade. O restante desta seção está estruturado da seguinte forma:

- Uma análise de tendências que acompanha o desempenho do Índice WiW para o Reino Unido, o G7 e a média da OCDE em relação à produtividade ao longo do tempo.
- Uma visão geral da nossa abordagem econométrica para estimar o impacto da participação feminina sobre a produtividade.
- Um resumo dos principais canais de impacto com base na literatura existente para compreender a relação entre igualdade de gênero e produtividade.
- Apresentação de nossas principais conclusões em termos de PIB em três cenários:
 1. Impacto até o momento;
 2. Eliminação da lacuna de gênero; e
 3. Impacto projetado para os próximos cinco anos.

Figura 2a. PIB por hora trabalhada (US\$, PPA, preços constantes) e desempenho do Índice WiW, 2011–2023



Tendências da taxa de participação feminina e da produtividade no G7, na OCDE e no Reino Unido, 2011–2023

Antes de analisar o impacto das taxas de participação feminina na produtividade usando modelagem econométrica, comparamos o desempenho do Reino Unido, do G7 e dos países da OCDE entre 2011 e 2023.

O gráfico de dispersão indica uma relação positiva entre as taxas de participação feminina e a produtividade (medida em PIB por hora trabalhada), especialmente no caso do Reino Unido, com alguma variação nas médias da OCDE e do G7 nos últimos anos.

De modo geral, o Reino Unido apresentou desempenho superior às médias do G7 e da OCDE nessas métricas, sugerindo que a participação feminina na força de trabalho provavelmente desempenha um papel relevante na produtividade. Essa constatação serve como referência útil para avaliar o desempenho desses grupos ao longo do tempo.

Em 2023, o Reino Unido registrou uma taxa de participação feminina na força de trabalho de 74,8%, superando a média da OCDE (72,7%) e a do G7 (71,7%). O G7 apresentou o desempenho mais fraco, com uma taxa em 2023 igual ao nível observado no Reino Unido em 2014.

Entre 2012 e 2017, a participação feminina no mercado de trabalho no Reino Unido variou consideravelmente, oscilando entre 70,9% e 73,6%. Após 2017, essa variabilidade diminuiu, com as taxas se estabilizando entre 73,6% e 74,8%.

Em comparação, a OCDE apresentou uma variabilidade menor no início do período, com taxas entre 66,3% e 68,3% até 2015, mas passou a registrar maiores flutuações a partir de então, subindo de 68,8% para 72,7%. De forma semelhante, o G7 teve baixa variabilidade entre 2011 e 2015, com taxas entre 66,4% e 67,9%, mas também apresentou maior variação após 2016, oscilando entre 68,5% e 71,7%.

Essas flutuações nas tendências podem ser atribuídas a diversos fatores, mas o choque econômico provocado pela covid-19 se destaca como um dos principais impulsionadores nos últimos cinco anos. A participação feminina na força de trabalho foi fortemente afetada pelo surto da pandemia, especialmente em setores com predominância feminina.

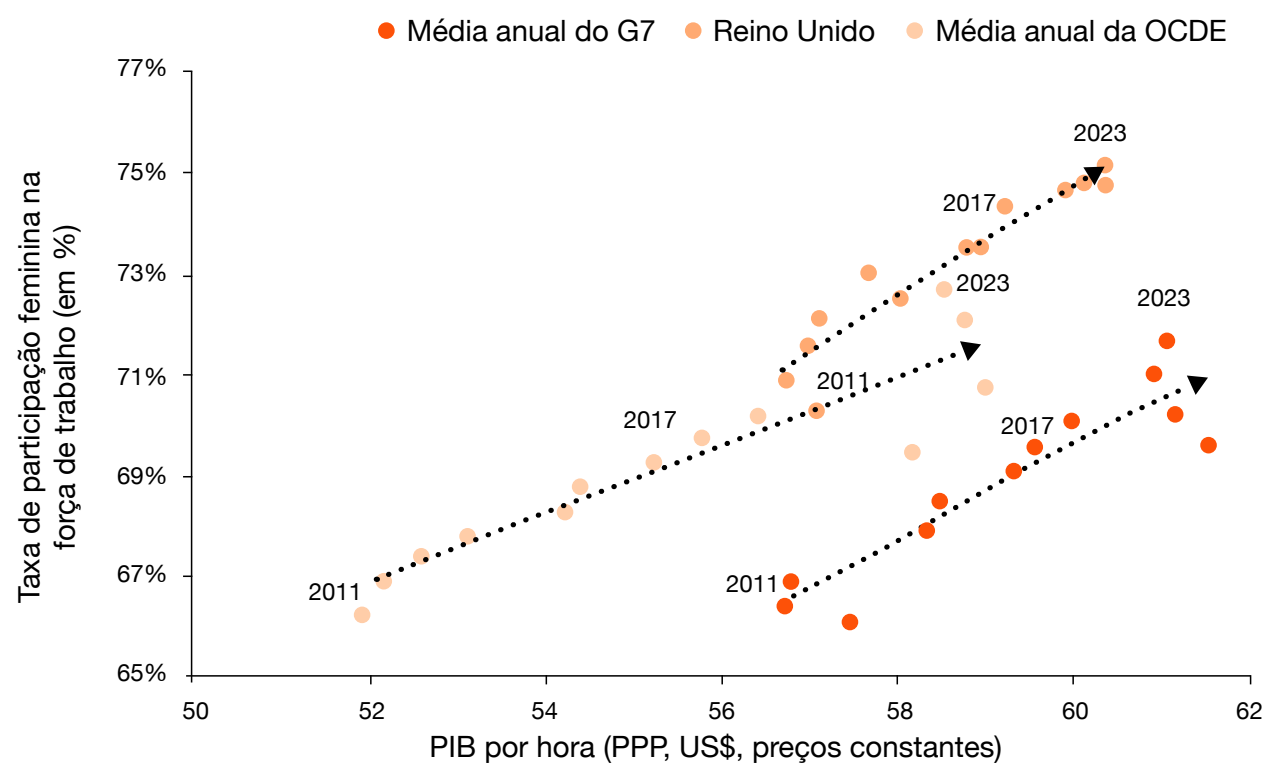
Em linha com as tendências observadas na Figura 2b, o FMI registrou que, em dois a três anos após a pandemia, as taxas de participação na maioria dos países da OCDE voltaram aos níveis anteriores à covid-19.⁵

Para avaliar a força dessa relação e estimar até que ponto a mudança na participação feminina contribuiu para a produtividade em cada um desses grupos, realizamos uma análise econométrica sobre a relação entre variações nas taxas de participação feminina e o PIB por hora trabalhada. Os resultados dessa análise são apresentados no restante desta seção.



⁵ FMI, *The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation in OECD Countries*. Set/23. Disponível [aqui](#).

Figura 2b. Participação feminina na força de trabalho/PIB por hora trabalhada (2011–2023)



Em 2023, o Reino Unido registrou uma taxa de participação feminina na força de trabalho de **74,8%**, em comparação com 72,7% na OCDE e 71,7% no G7.



Descrição da nossa abordagem econométrica

Utilizando dados de 2011 a 2023 referentes aos 33 países da OCDE incluídos no índice, realizamos uma análise de regressão em painel para quantificar o impacto da participação feminina na produtividade. Nossa abordagem envolveu cinco etapas principais, descritas a seguir.

Etapa	Descrição
Revisão da literatura	Realização de pesquisa documental sobre o retorno estimado da produtividade com a igualdade de gênero e os métodos utilizados.
Canais de impacto	Identificação de como cada indicador do WiW pode afetar a produtividade para mapear os principais canais de impacto e variáveis de controle.
Coleta de dados	Coleta de dados de diversas fontes, como OCDE, FMI e Banco Mundial.
Regressão em painel	Regressão em R para estimar o impacto da participação feminina na produtividade, medida pelo PIB por hora trabalhada .
	Variável independente: participação feminina.
	Variáveis de controle: educação, inflação, investimento, urbanização, composição setorial, gasto social, inovação.
Análise do PIB	Cálculo do impacto subsequente sobre o PIB, impulsionado pelo aumento da produtividade.



Impactos da participação feminina na produtividade

Para embasar nossa análise econométrica, conduzimos uma revisão abrangente da literatura com o objetivo de investigar como uma integração maior das mulheres no mercado de trabalho impacta o crescimento econômico e a produtividade.

A partir do exame de estudos já publicados, mapeamos os principais mecanismos por meio dos quais a igualdade de gênero exerce influência sobre o desempenho econômico.

Estimativas recentes da OCDE, por exemplo, indicam que a eliminação das disparidades na participação da força de trabalho poderia elevar o PIB, em média, em 9,2% nos países da organização até 2060.

Com base nessa revisão, elaboramos um modelo de impacto que abrange os cinco indicadores do WiW e identificamos oito fatores de influência fundamentais, todos detalhados no apêndice técnico.

Nossa análise longitudinal de produtividade busca quantificar o impacto do aumento da participação feminina na produtividade por meio de dois fatores principais: oferta de trabalho e diversidade no local de trabalho.

Uma maior oferta de trabalho impulsiona naturalmente o crescimento econômico, enquanto ambientes de trabalho mais diversos promovem inovação e criatividade, amplificando esse efeito. As mulheres trazem habilidades e perspectivas únicas que complementam as dos homens, fortalecendo tanto a produção quanto a inovação (FMI, 2018; Turban et al., 2019).

Nas próximas seções, apresentamos nossos resultados, fornecendo evidências contundentes do impacto positivo da equidade de gênero na produtividade nos países da OCDE, no G7 e no Reino Unido. Nosso relatório destaca a importância de aprofundar essa análise e de continuar os esforços para enfrentar a desigualdade de gênero.

Embora nossa pesquisa busque estimar os impactos observáveis da maior integração das mulheres na economia, são necessárias análises adicionais para compreender plenamente os benefícios dessa inclusão.

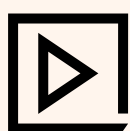
Uma maior participação feminina pode não apenas impulsionar a produtividade e o crescimento, mas também ampliar a diversidade econômica, reduzir a desigualdade de renda, aumentar a capacidade de adaptação às mudanças demográficas e fortalecer a base de competências da força de trabalho. Um panorama da literatura está disponível no apêndice técnico.



Nossa análise busca quantificar o impacto do aumento da participação feminina na produtividade por meio de dois fatores principais: oferta de trabalho e diversidade no local de trabalho. Ao ampliar o conjunto de talentos disponíveis e melhorar sua alocação na força de trabalho, esses fatores impulsionam a produtividade e contribuem para o crescimento do PIB.

Indicador WiW	Principais fatores de impacto	Impacto
1. Taxa de participação feminina	a. O aumento da participação feminina na força de trabalho amplia a oferta de mão de obra, contribuindo para mitigar a escassez de trabalhadores, especialmente em um contexto de mudanças demográficas. Isso impulsiona o crescimento do PIB.	Mudança na produtividade
	b. A maior participação feminina melhora a alocação de trabalhadores entre ocupações e setores econômicos, elevando a produtividade e o crescimento.	

Observação: foram considerados os principais fatores de impacto dos cinco indicadores do WiW para compreender seus efeitos sobre a produtividade. Eles estão detalhados no apêndice técnico.



Cenário 1: a melhora na participação feminina ao longo do período do Índice WiW (2011–2023) contribuiu com £ 6,2 bilhões por ano para o PIB do Reino Unido.

Nossa análise buscou quantificar o impacto da participação feminina na produtividade e no PIB em três regiões: a OCDE, o G7 e o Reino Unido. Estimamos esse impacto com base em três cenários:

- 1.** **Impacto ao longo do período do Índice WiW:** contribuição do aumento da participação feminina para a produtividade e o PIB até o momento (2011-2023).
- 2.** **Impacto da eliminação da lacuna de gênero:** estimativa do efeito sobre a produtividade e o PIB ao se alcançar, até 2045, taxas de participação equivalentes entre mulheres e homens.
- 3.** **Impacto projetado até 2030:** efeito estimado de manter, até 2030, o ritmo de avanço nas taxas de participação feminina observado entre 2011 e 2023, considerando seus reflexos na produtividade e no PIB.

*Devido aos esquemas temporários de licença remunerada no Reino Unido durante a pandemia de covid-19.

A análise de regressão foi realizada com base no desempenho médio da OCDE. A melhoria na participação feminina entre 2011 e 2023 revelou um aumento de produtividade de 0,30% ao ano, ou 3,59% no total ao longo do período. Esse ganho foi aplicado ao PIB médio do G7 e ao PIB do Reino Unido para estimar os impactos da produtividade nesses grupos.



Reino Unido

Aplicando o aumento de 0,30% na produtividade ao PIB e aos dados de emprego do Reino Unido, estima-se que a melhoria na participação feminina entre 2011 e 2023 contribuiu para um acréscimo de aproximadamente £ 6,2 bilhões (US\$ 7,8 bilhões) ao PIB por ano.



OCDE

Para estimar o impacto do aumento da participação feminina no PIB da OCDE, aplicamos o ganho de produtividade ao PIB médio dos países da organização. Isso se traduz em uma contribuição de aproximadamente US\$ 4,5 bilhões ao PIB por ano.



G7

Constatamos que a melhoria na participação feminina entre 2011 e 2023 contribuiu para um aumento anual médio no PIB de aproximadamente US\$ 15,2 bilhões por país do G7. O impacto mais expressivo no G7 reflete a maior escala dessas economias e uma produtividade de base mais elevada.

Figura 2c. Contribuição da melhoria na participação feminina entre 2011–2023 para a produtividade e o PIB do Reino Unido (por ano, em £/US\$ de 2023)

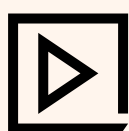
Produtividade e PIB do Reino Unido
(por ano, em £ de 2023)

	Aumento percentual na produtividade	Aumento no PIB
Reino Unido	0,30%	£ 6,2 bi (US\$ 7,8 bi)

Tabela 2a. Produtividade e PIB – Média da OCDE e do G7
(por ano, em US\$ de 2023)

	Aumento percentual na produtividade	Aumento no PIB
Média da OCDE	0,30%	US\$ 4,5 bi
Média do G7	0,30%	US\$ 15,2 bi

Obs.: incluímos apenas a estimativa central de impacto no PIB e na produtividade na seção principal do relatório. No entanto, identificamos as seguintes faixas para cada impacto: aumento percentual na produtividade – todas as regiões: de 0,13% a 0,47%; aumento no PIB – OCDE: US\$ 2,0 a US\$ 7,1 bilhões, G7: US\$ 6,8 a US\$ 23,7 bilhões, Reino Unido: US\$ 3,5 a US\$ 12,3 bilhões. Mais detalhes podem ser encontrados no apêndice técnico.



Cenário 2: eliminar a diferença entre a participação masculina e feminina até 2045 pode contribuir com um adicional de £ 4,7 bilhões por ano para o PIB do Reino Unido.

Concluimos que eliminar a diferença entre a participação masculina e feminina ao longo dos próximos 20 anos pode resultar em um aumento médio de produtividade de 0,22% ao ano nos 33 países da OCDE, levando a um crescimento total de 4,46% na produtividade no período. Esse aumento foi aplicado ao PIB médio do G7 e ao PIB do Reino Unido para estimar os impactos na produtividade desses grupos.



Reino Unido

Estimamos que o impacto no PIB do Reino Unido decorrente da eliminação da diferença entre a participação masculina e feminina resultaria em um aumento de aproximadamente £ 4,7 bilhões (US\$ 5,9 bilhões) por ano.



OCDE

Estimamos que o aumento de produtividade de 0,22% se traduziria em um acréscimo de aproximadamente US\$ 3,4 bilhões ao PIB anual médio de um país da OCDE.



G7

A eliminação da lacuna entre a participação masculina e feminina resultaria em um aumento de aproximadamente US\$ 11,2 bilhões por ano no PIB médio de um país do G7.

Figura 2d. Impacto da equiparação entre a participação masculina e feminina na produtividade e no PIB do Reino Unido, da OCDE e do G7 (por ano, em £/US\$ de 2023)

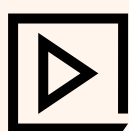
Produtividade e PIB do Reino Unido
(por ano, em £ de 2023)

	Aumento percentual na produtividade	Aumento no PIB
Reino Unido	0,22%	£ 4,7 bi (US\$ 5,9 bi)

Tabela 2b. Produtividade e PIB – Média da OCDE e do G7
(por ano, em US\$ de 2023)

	Aumento percentual na produtividade	Aumento no PIB
Média da OCDE	0,22%	US\$ 3,4 bi
Média do G7	0,22%	US\$ 11,2 bi

Obs.: incluímos apenas a estimativa central de impacto no PIB e na produtividade na seção principal do relatório. No entanto, identificamos as seguintes faixas para cada impacto: aumento percentual na produtividade – todas as regiões: de 0,10% a 0,35%; aumento no PIB – OCDE: US\$ 1,5 a US\$ 5,3 bilhões, G7: US\$ 5,1 a US\$ 17,7 bilhões, Reino Unido: US\$ 2,6 a US\$ 9,2 bilhões. Mais detalhes podem ser encontrados no apêndice técnico.



Cenário 3: assumindo a continuidade do progresso nas taxas de participação feminina, com um aumento de 0,8% ao ano nos próximos cinco anos, isso poderia contribuir com um adicional de £ 43,5 bilhões para o PIB do Reino Unido até 2030.

Verificamos que, caso o progresso nas taxas de participação feminina se mantenha até 2030, isso poderá gerar um aumento médio de produtividade de 0,30% ao ano nos 33 países da OCDE, resultando em um acréscimo total de 2,08% ao longo do período. Esse ganho estimado de produtividade foi aplicado ao PIB anual de cada um dos três grupos analisados para estimar o impacto econômico.



Reino Unido

Constatamos que a melhoria contínua nas taxas de participação feminina até 2030 pode resultar em um aumento anual no PIB de aproximadamente £ 6,2 bilhões (US\$ 7,8 bilhões), o que representa um acréscimo total de cerca de £ 43,5 bilhões (US\$ 54,7 bilhões) até 2030.



OCDE

A aplicação do aumento de 0,30% na produtividade ao PIB médio da OCDE resulta em um acréscimo estimado de aproximadamente US\$ 4,5 bilhões por ano para um país médio da OCDE.



G7

Por fim, no caso do G7, verificamos que o aumento de produtividade de 0,30% impulsionado pela melhoria contínua nas taxas de participação feminina até 2030 levaria a um crescimento estimado de US\$ 15,1 bilhões por ano no PIB de um país médio do G7.

Figura 2e. Impacto da equiparação entre a participação masculina e feminina na produtividade e no PIB do Reino Unido, da OCDE e do G7 (por ano, em £/US\$ de 2023)

Produtividade e PIB do Reino Unido
(por ano, em £ de 2023)

	Aumento percentual na produtividade	Aumento no PIB
Reino Unido	0,30%	£ 6,2 bi (US\$ 7,8 bi)

Tabela 2c. Produtividade e PIB – Média da OCDE e do G7
(por ano, em US\$ de 2023)

	Aumento percentual na produtividade	Aumento no PIB
Média da OCDE	0,30%	US\$ 4,5 bi
Média do G7	0,30%	US\$ 15,1 bi

Obs.: incluímos apenas a estimativa central de impacto no PIB e na produtividade na seção principal do relatório. No entanto, identificamos as seguintes faixas para cada impacto: aumento percentual na produtividade – todas as regiões: de 0,13% a 0,46%; aumento no PIB – OCDE: US\$ 2,0 a US\$ 7,0 bilhões, G7: US\$ 6,8 a US\$ 23,5 bilhões, Reino Unido: US\$ 3,5 a US\$ 12,2 bilhões. Mais detalhes podem ser encontrados no apêndice técnico.



Apêndice técnico

Definições e terminologia

OECD

Para fins deste relatório, o termo se refere aos 33 países da OCDE incluídos no Índice Women in Work (WiW) da PwC. Isso inclui todos os membros da OCDE, com exceção de Colômbia, Costa Rica, Letônia, Lituânia e Turquia.

Média da OCDE

Refere-se à média calculada com base nos 33 países da OCDE presentes no Índice WiW. É aplicada nas discussões sobre indicadores do mercado de trabalho na Seção 1. A média não considera o tamanho populacional dos diferentes países.

G7

Refere-se ao Grupo dos Sete, uma associação informal das sete economias mais avançadas do mundo: Canadá, França, Alemanha, Itália, Japão, Reino Unido e Estados Unidos. Para fins deste relatório, a União Europeia não foi analisada, embora geralmente seja considerada um “membro não enumerado”.

Regressão em painel

Refere-se a um método estatístico que analisa mudanças ao longo do tempo para várias entidades – no caso deste estudo, os países da OCDE. Esse tipo de regressão permite controlar fatores não observáveis e constantes ao longo do tempo.

Variável de controle

É uma variável incluída no modelo estatístico juntamente com a variável independente principal de interesse. Seu objetivo é eliminar possíveis efeitos de confusão que possam influenciar a relação entre a variável independente principal e a variável dependente.

PIB

Produto Interno Bruto, refere-se ao valor monetário total de todos os bens e serviços produzidos dentro das fronteiras de um país em um determinado período, geralmente medido anualmente ou trimestralmente. É um indicador-chave da saúde econômica de uma nação.

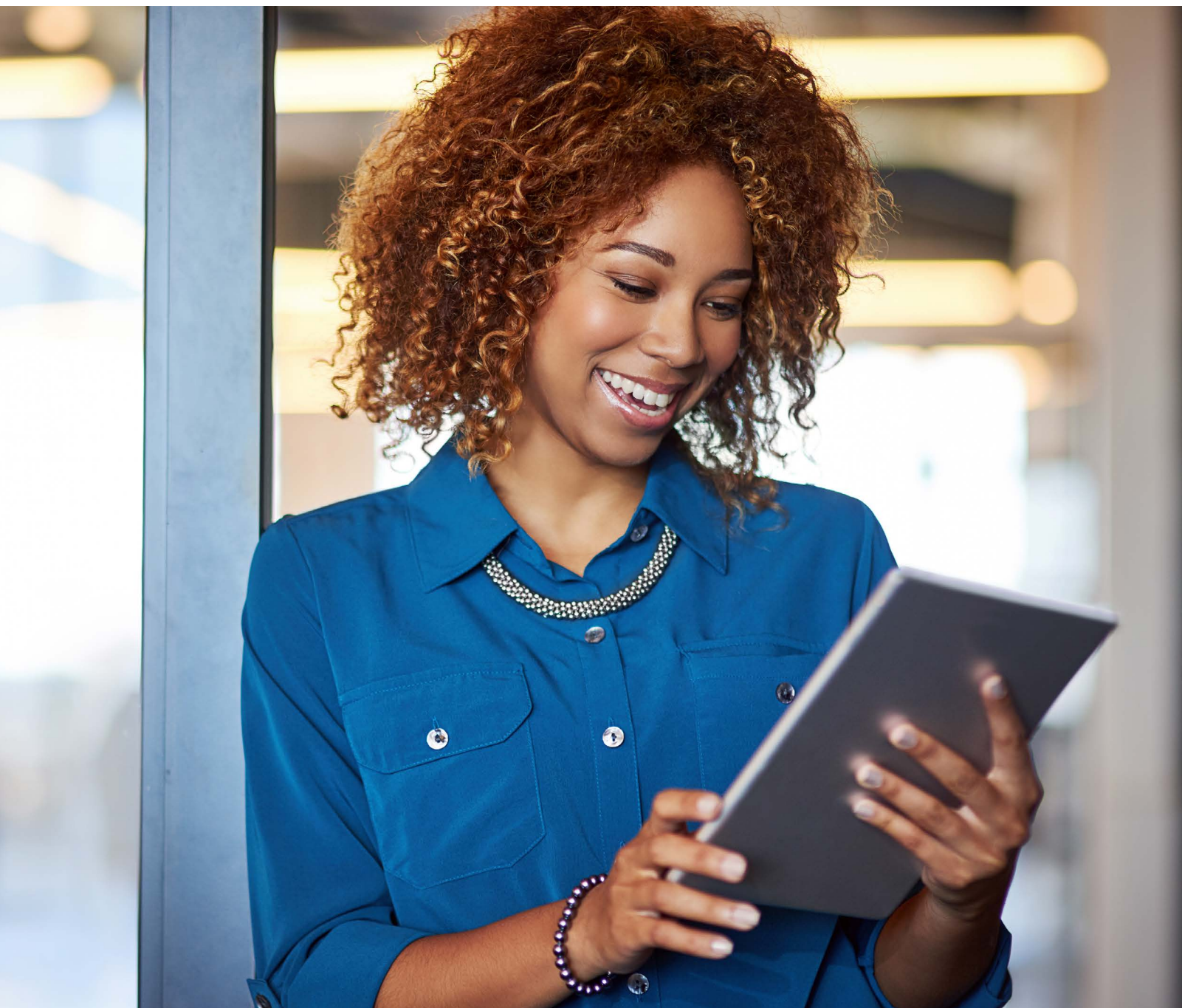
PIB por hora

Geralmente chamado de produtividade do trabalho, indica o quão eficientemente a força de trabalho é utilizada no processo produtivo, mostrando a média de bens e serviços produzidos por hora de trabalho. Um PIB por hora mais alto sugere maior produtividade, ou seja, mais valor gerado por hora trabalhada.

Gênero e sexo

Os autores reconhecem a limitação do relatório ao focar em identidades de gênero binárias (“homens” e “mulheres”), o que exclui a análise de resultados e experiências de trabalho de pessoas cuja identidade de gênero não se encaixa nessas duas categorias. Isso se deve, principalmente, à falta de dados disponíveis para outras identidades de gênero.

Além disso, nos casos em que as fontes de dados foram desagregadas por “sexo” e não por “gênero”, foi feita a suposição de que a identidade de gênero da pessoa está alinhada com suas características biológicas (por exemplo, usamos “feminino” e “mulheres” de forma intercambiável em alguns trechos), embora reconheçamos que os dois termos não são equivalentes e esse nem sempre é o caso.



Alterações nos resultados do Índice Women in Work da PwC para 2022

Devido a alterações retroativas nos dados sobre a diferença salarial de gênero da OCDE e da Eurostat utilizados no índice, as pontuações e classificações para 2022 foram atualizadas em relação às divulgadas no relatório do ano passado.



No momento da publicação do relatório de 2024, os dados reais sobre a diferença salarial de gênero referentes a 2022 ainda não estavam disponíveis para a maioria dos países incluídos no índice. Por isso, estimamos a diferença salarial de 2022 por extrapolação linear com base em dados históricos. No entanto, na data de publicação do índice deste ano, os dados reais de 2022 já estavam disponíveis para todos os países da OCDE.

Com isso, revisamos e atualizamos as estimativas anteriores com os dados reais, o que resultou em mudanças nas pontuações e posições no ranking de 2022 para vários países. As alterações nas classificações de cada país decorrentes da atualização dos dados sobre a diferença salarial de gênero podem ser visualizadas na tabela.

Figura A1. Alterações nos resultados do Índice WiW da PwC para 2022

País	2022 (anterior)	2022 (atualizado)	Mudança no ranking
Alemanha	23	21	-2
Austrália	10	9	-1
Áustria	26	26	0
Bélgica	13	13	0
Canadá	18	18	0
Chile	31	31	0
Coreia do Sul	32	32	0
Dinamarca	7	6	-1
Eslováquia	19	19	0
Eslovênia	3	4	1
Espanha	27	27	0
Estados Unidos	25	25	0
Estônia	14	14	0
Finlândia	11	10	-1
França	24	20	-4
Grécia	29	30	1
Hungria	15	17	2
Irlanda	12	12	0
Islândia	2	1	-1
Israel	20	24	4
Itália	30	29	-1
Japão	28	28	0
Luxemburgo	1	2	1
México	33	33	0
Noruega	8	8	0
Nova Zelândia	5	3	-2
Países Baixos	16	15	-1
Polônia	6	11	5
Portugal	9	7	-2
Reino Unido	17	16	-1
República Tcheca	21	23	2
Suécia	4	5	1
Suíça	22	22	0



A França foi o país que mais avançou no ranking, subindo quatro posições – de 24º para 20º lugar. Isso se deveu à redução da diferença salarial de gênero em 1,8 p.p., passando de 15,7% para 13,9% após a revisão.



A Polônia teve uma mudança de cinco posições, mas, ao contrário da França, seu ranking caiu, passando do 6º para o 11º lugar. Isso ocorreu devido ao aumento da diferença salarial de gênero em 2,9 p.p., de 4,9% para 7,8%. O ranking de Israel também foi revisado para baixo, com queda de quatro posições.



Alemanha, Nova Zelândia e Portugal subiram duas posições no ranking, enquanto República Tcheca e Hungria caíram duas posições após as revisões.



Austrália, Dinamarca, Finlândia, Islândia, Itália e Países Baixos subiram uma posição no ranking, enquanto Grécia, Luxemburgo, Eslovênia e Suécia caíram uma posição após as revisões.



O Reino Unido subiu uma posição no ranking, e sua diferença salarial de gênero caiu 0,5 ponto percentual, passando de 14,5% para 14% após a revisão.

Metodologia do índice – variáveis incluídas na pontuação

Nosso índice inclui todos os países membros da OCDE, com exceção de Colômbia, Costa Rica, Letônia, Lituânia e Turquia. A média da OCDE se refere à média calculada com base nesses 33 países e é utilizada nas discussões relacionadas aos resultados principais do índice e aos possíveis ganhos econômicos. O tamanho da população dos diferentes países não é considerado nesse cálculo.

Variável	Peso (%)	Fator	Justificativa	Fonte(s) de dados utilizada(s)
Diferença salarial de gênero	25%	Calculado subtraindo-se a renda mediana das mulheres da renda mediana dos homens e expressando o resultado em relação à renda mediana dos homens. Diferenças salariais maiores são penalizadas.	A igualdade de remuneração sustenta o princípio fundamental de salário igual para trabalho igual.	Razões de rendimento bruto por decil, OCDE Série: diferença salarial de gênero Frequência: anual Diferença salarial de gênero em forma não ajustada por atividade segundo a NACE Rev. 2 – metodologia da pesquisa de estrutura de rendimentos, Eurostat Frequência: anual
Taxa de participação feminina na força de trabalho	25%	Taxas de participação mais altas recebem pontuação maior.	A participação econômica feminina é um dos pilares do empoderamento econômico, estando relacionada ao nível de habilidades e educação das mulheres, às condições favoráveis no ambiente de trabalho e a atitudes culturais mais amplas fora do local de trabalho (ex.: em relação à divisão de cuidados com os filhos e das tarefas domésticas).	Estatísticas da força de trabalho por sexo e idade – indicadores, OCDE Série: força de trabalho Frequência: anual Idade: 15 a 64 anos

Variável	Peso (%)	Fator	Justificativa	Fonte(s) de dados utilizada(s)
Diferença entre taxas de participação feminina e masculina	20%	Quanto maior a taxa de participação feminina relativa à masculina, maior a pontuação.	A igualdade nas taxas de participação reflete oportunidades equitativas para buscar e acessar o mercado de trabalho.	Estatísticas da força de trabalho por sexo e idade – indicadores, OCDE Série: força de trabalho Frequência: anual Idade: 15 a 64 anos
Taxa de desemprego feminino	20%	Desemprego mais alto é penalizado.	A taxa de desemprego entre mulheres reflete vulnerabilidades econômicas. O desemprego pode ter efeitos de longo prazo, como perda de habilidades, menor contribuição para aposentadorias e maior dependência de benefícios sociais.	Estatísticas da força de trabalho por sexo e idade – indicadores, OCDE Série: taxa de desemprego Frequência: anual Idade: 15 a 64 anos
Proporção de mulheres em empregos em tempo integral	10%	Maior proporção de empregos em tempo integral recebe pontuação maior.	A tendência ao trabalho em meio período pode impactar negativamente rendimentos, aposentadorias e estabilidade. No entanto, esse fator recebe menor peso no índice, pois algumas mulheres podem preferir essa modalidade para conciliar com responsabilidades familiares. Essa variável mede apenas a proporção de mulheres e não faz comparação com a proporção de homens em empregos de tempo integral.	Incidência de emprego em tempo integral – definição comum, OCDE Série: emprego em tempo integral Frequência: anual Idade: 15 a 64 anos Dados domiciliares, U.S. Bureau of Labor Statistics Série: trabalhadores empregados e desempregados em tempo integral e parcial, por idade, sexo, raça e etnia hispânica ou latina. Frequência: anual Idade: 16 anos ou mais

Fontes de dados – dados regionais do Reino Unido

Aplicamos a mesma metodologia utilizada para o índice principal na construção do índice regional do Reino Unido. Isso inclui o uso dos mesmos pesos e fatores.⁶

Indicador	Cobertura nacional	Ano	Fonte	Ajustes e suposições
Taxa de participação feminina na força de trabalho	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Populacional Anual, Escritório de Estatísticas Nacionais	
			Pesquisa da Força de Trabalho, Escritório de Estatísticas Nacionais	
Diferença entre as taxas de participação na força de trabalho de homens e mulheres	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Populacional Anual, Escritório de Estatísticas Nacionais	
			Pesquisa da Força de Trabalho, Escritório de Estatísticas Nacionais	
Taxa de desemprego feminino	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Populacional Anual, Escritório de Estatísticas Nacionais	
			Pesquisa da Força de Trabalho, Escritório de Estatísticas Nacionais	
Taxa de emprego feminino em tempo integral	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Populacional Anual, Escritório de Estatísticas Nacionais	
Diferença salarial entre homens e mulheres	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Anual de Salários e Ganhos, Escritório de Estatísticas Nacionais	Apenas funcionários(as) em tempo integral.
			Conjunto de dados: Diferença Salarial por Gênero	
Ganhos semanais médios	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Anual de Salários e Ganhos, Escritório de Estatísticas Nacionais	Apenas funcionários(as) em tempo integral, excluindo horas extras, por sexo.
			Conjunto de dados: série temporal de estimativas selecionadas, Tabela 2	

⁶ OECD, *Joining Forces for Gender Equality*, mai/23. Disponível [aqui](#).

Indicador	Cobertura nacional	Ano	Fonte	Ajustes e suposições
Ganhos horários médios	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Anual de Salários e Ganhos, Escritório de Estatísticas Nacionais	Apenas funcionários(as) em tempo integral, excluindo horas extras, por sexo.
			Conjunto de dados: série temporal de estimativas selecionadas, Tabela 2	
Horas semanais pagas	Reino Unido	2022, 2023	Pesquisa Anual de Salários e Ganhos, Escritório de Estatísticas Nacionais	Apenas funcionários(as) em tempo integral, excluindo horas extras, por sexo.
			Conjunto de dados: série temporal de estimativas selecionadas, Tabela 2	



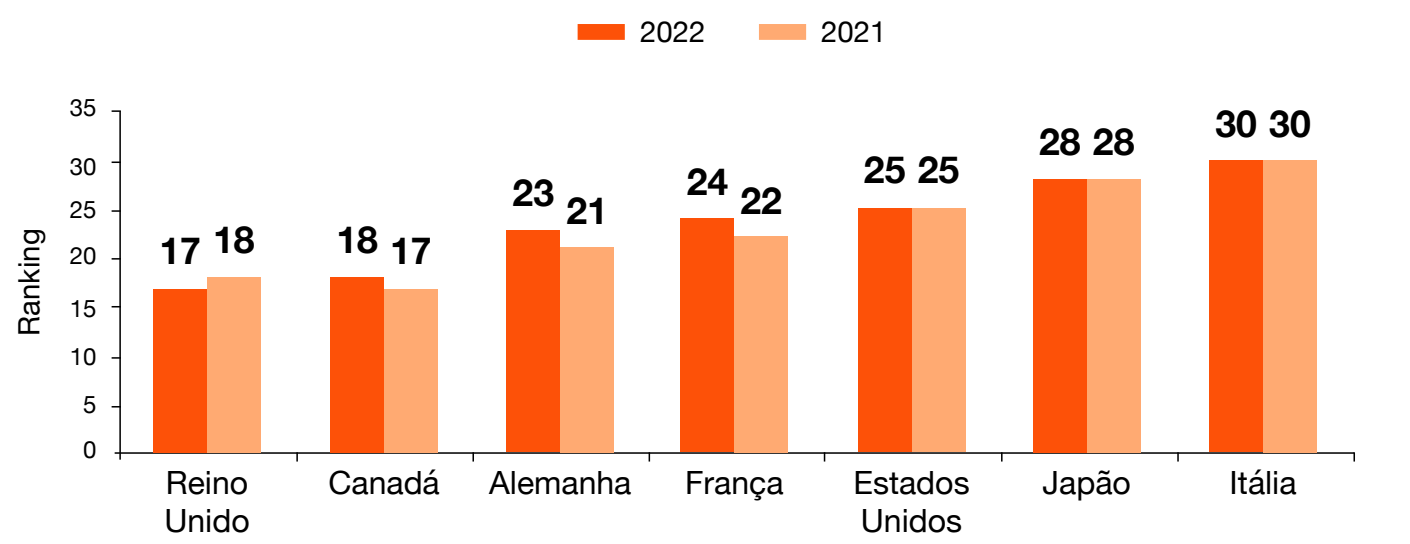
Destaque do índice: fatores determinantes por trás das classificações do índice no G7, no Reino Unido e nos EUA

Desempenho do Reino Unido em comparação com o G7

- O Canadá superou o Reino Unido como a economia do G7 com melhor desempenho no WiW, subindo da 18ª posição em 2022 para a 17ª em 2023. Essa melhoria foi impulsionada por um aumento de 1,2 ponto na pontuação do Canadá, alcançando 70,8, devido à redução da diferença salarial de gênero e ao aumento da participação feminina em empregos em tempo integral. O Reino Unido permanece competitivo, ficando apenas 0,1 ponto atrás do Canadá no índice.
- Os outros países do G7 mantiveram suas posições no índice entre 2022 e 2023 – ou, no caso da Alemanha e da França, melhoraram sua classificação.
- Os países do G7 estão posicionados na metade inferior das classificações globais, o que revela desafios persistentes na conquista da igualdade de gênero no local de trabalho. Embora essas nações geralmente fiquem abaixo da média da OCDE na maioria dos indicadores, suas taxas de desemprego feminino são relativamente mais baixas. Isso sugere que, embora menos mulheres estejam entrando no mercado de trabalho, uma proporção maior delas consegue emprego. É importante observar que os países do G7 têm, em média, populações maiores do que a média da OCDE, o que pode contribuir para as dinâmicas apresentadas.
- Nos países do G7, as mulheres têm mais probabilidade de trabalhar em ocupações de baixa remuneração. Por exemplo, 90% das pessoas empregadas no setor de cuidados de longa duração e cuidados a idosos são mulheres, e esses(as) profissionais recebem dois terços do salário-hora médio da economia.⁷
- Nos países do G7, o custo médio com creche representa aproximadamente 10% da renda média. Em comparação, a média da OCDE é de 6,5%.

⁷ OCDE, *Promoting Gender Equality Through G7 Policy*, dez/23. Disponível [aqui](#).

Figura A2. Classificação dos países do G7 no índice, 2022–2023



Reino Unido – 18º colocado no índice

- O desempenho do Reino Unido no WiW tem variado desde 2011, mas mantendo, em média, a 16ª posição. O ponto mais alto foi em 2020, quando chegou ao 10º lugar, possivelmente devido ao esquema de licença remunerada criado por causa da covid-19. No entanto, o país caiu para a 18ª posição em 2023, à medida que outros países melhoraram suas taxas de participação na força de trabalho.
- No Reino Unido, os setores com maior número de mulheres empregadas são os de saúde e assistência social (representando 21% de todos os empregos ocupados por mulheres), comércio atacadista e varejista (12%) e educação (12%).⁸
- Os custos com creche no Reino Unido são moderadamente altos, correspondendo a aproximadamente 19% da renda média.⁹
- Além disso, mais de 1,5 milhão de mulheres deixaram a força de trabalho devido a doenças de longa duração, um aumento de 48% em cinco anos, principalmente por questões musculoesqueléticas e de saúde mental. Isso destaca a necessidade contínua de esforços para promover a equidade de gênero e apoiar a participação feminina no mercado de trabalho.¹⁰

⁸ Parlamento do Reino Unido, *Women and the UK economy*, mar/24. Disponível [aqui](#).
⁹ The Independent, *UK among top five most expensive countries for childcare – as nursery fees set to rise again*, fev/25. Disponível [aqui](#).
¹⁰ The Telegraph, *More than 1.5m drop out of workforce*, mai/24. Disponível [aqui](#).

Estados Unidos – 25º lugar no índice

- Desde que ocupou o 18º lugar no índice em 2011, os Estados Unidos têm enfrentado dificuldades para avançar, mantendo-se estáveis na 25ª posição nos últimos três anos. Essa estagnação se deve a problemas contínuos na participação feminina na força de trabalho (26º lugar), na diferença na taxa de participação (25º lugar) e na disparidade salarial de gênero (24º lugar).
- Quase 60% das mulheres trabalham em setores de baixa remuneração e baixa produtividade, como educação, saúde, lazer, hotelaria e varejo, que foram fortemente impactados pela pandemia. As mulheres sem diploma universitário foram especialmente afetadas.¹¹
- O alto custo da educação infantil, que consome 32% da renda média, muitas vezes força as famílias a decidirem que um dos pais, geralmente a mãe, fique em casa.

Tabela A1. Desempenho do Reino Unido e dos Estados Unidos no índice, 2023

Indicador	Reino Unido (Valor – 2023)	Posição	Estados Unidos (Valor – 2023)	Posição
Taxa de participação feminina na força de trabalho	74,8%	15º	69,9%	26º
Diferença na taxa de participação	7,8%	19º	9,6%	25º
Taxa de desemprego feminino	3,5%	10 ^{o*}	3,5%	10 ^{o*}
Taxa de emprego feminino em tempo integral	68,9%	27º	77,5%	18º
Diferença salarial de gênero	13,3%	15º	16,4%	24º
Pontuação no índice	70,7	18º	65,8	25º

¹¹ CAP, Fact Sheet: The State of Women in the Labor Market in 2023, fev/23. Disponível [aqui](#).
*Classificados igualmente, pois ambas as taxas de desemprego têm valor exato de 3,5% (devido ao arredondamento nos dados usados da OCDE).

Destaque do índice: fatores determinantes por trás das classificações dos países da OCDE com melhor e pior desempenho

Islândia – 1º lugar no índice

- Desde o lançamento do índice, a Islândia se destaca entre os cinco melhores países. Em 2023, o país recuperou o primeiro lugar, posição que já havia ocupado por oito anos consecutivos, de 2012 a 2019. Essa conquista reflete seu foco contínuo na equidade de gênero no mercado de trabalho, evidenciado pela maior taxa de participação feminina da OCDE.
- A Islândia investe 1,7% do seu PIB em educação infantil, em comparação com a média de 0,8% da OCDE. As famílias islandesas gastam apenas 5% de sua renda com cuidados infantis, o que contribui para uma taxa de matrícula de 96% entre crianças de três a cinco anos.¹²

Nova Zelândia – 2º lugar no índice

- A Nova Zelândia também figura consistentemente entre os cinco primeiros colocados do índice, alcançando o 2º lugar em 2023, principalmente devido a iniciativas governamentais proativas em equidade salarial e apoio parental.
- A Emenda à Lei da Igualdade Salarial de 2020 facilitou a apresentação de demandas por equidade salarial, ajudando a garantir salários justos, especialmente em áreas como saúde e educação, nas quais as mulheres são maioria.
- Os cuidados infantis na Nova Zelândia estão entre os mais caros da OCDE, representando aproximadamente 37% da renda média.

¹² The Guardian, *The best childcare in the world? Maybe so, but new parents in Iceland are holding out for better*, mai/23. Disponível [aqui](#).

Coreia do Sul – 32º lugar no índice

- A Coreia do Sul ocupa a penúltima posição no índice e apresenta a maior disparidade salarial de gênero.
- Em 2023, a taxa de natalidade do país atingiu o menor índice global, 0,72, influenciada pelos altos custos de criação de filhos(as). Embora o gasto médio com cuidados infantis privados seja de 5% da renda, há um forte incentivo à educação privada, o que leva a um gasto médio equivalente a 7,8 vezes o PIB *per capita* do país em cuidados e educação. Essas pressões financeiras, somadas à incerteza econômica, tendem a desestimular o planejamento familiar.¹³
- Além disso, estruturas hierárquicas no ambiente de trabalho acentuam as disparidades de gênero, o que força muitas mulheres a optar entre o avanço na carreira e as responsabilidades familiares. Esse cenário pode gerar uma “penalidade de rendimento materno”, fazendo com que muitas mulheres casadas com filhos(as) deixem o mercado de trabalho.¹⁴

México – 33º lugar no índice

- O México ocupa a última posição no índice, sendo o país com menor taxa de participação feminina na força de trabalho e a maior diferença na taxa de participação.
- Assédio e violência no trabalho são questões importantes, com 23% das mulheres relatando ter sofrido assédio e 14,4% enfrentando violência sexual, principalmente por parte de colegas e supervisores.¹⁵ Preconceitos de gênero e desigualdades estruturais agravam a situação – 24% das jovens relatam discriminação no ambiente de trabalho. Esses fatores, em conjunto, reduzem a participação feminina.¹⁶
- O México, por outro lado, registra cuidados infantis relativamente acessíveis. Em média, os custos representam entre 7% e 15% da renda baseada no salário mínimo.

¹³ Korea Times, *Korea is most expensive place to raise child: study*, mai/23. Disponível [aqui](#).

¹⁴ PIIIE, *Why Gender Disparities Persist in South Korea's Labor Market*, jul/22. Disponível [aqui](#).

¹⁵ FTI Consulting, *Challenges in Investigating Sexual Harassment in the Workplace in Mexico*, nov/24. Disponível [aqui](#).

¹⁶ The Dialogue, *Can Mexico Bring More Women Into the Workplace?*, set/24. Disponível [aqui](#).

Indicador	Islândia (Valor 2023)	Posição	Nova Zelândia (Valor 2023)	Posição	Coreia (Valor 2023)	Posição	México (Valor 2023)	Posição
Taxa de participação feminina na força de trabalho	83,7%	1º	79,5%	6º	63,1%	29º	51,2%	33º
Diferença na taxa de participação	5,8%	9º	7,6%	17º	15,9%	30º	30,5%	33º
Taxa de desemprego feminino	2,9%	3º	4,2%	16º	2,7%	2º	2,9%	3º
Taxa de emprego feminino em tempo integral	77,7%	17º	73,1%	24º	81,6%	12º	75,1%	21º
Diferença salarial de gênero	10,8%	11º	4,2%	3º	29,3%	33º	15,0%	19º
Pontuação no índice	81,7	1º	81,3	2º	49,1	32º	43,9	33º



Destaque regional do índice: fatores determinantes por trás das classificações por regiões

Escócia – 1º lugar no índice

- **Sem mudança na classificação** – a Escócia manteve a primeira posição no ranking. **Sua pontuação no índice melhorou em aproximadamente 1 ponto**, de 46,2 para 47,1.
- A Escócia apresentou a **menor diferença na taxa de participação (5,1%)**, embora tenha piorado em relação a 2022 (4,4%).
- A **diferença salarial de gênero também melhorou em 3,5 p.p.**, passando de 11,8% para 8,3% entre 2022 e 2023.
- A **taxa de emprego feminino em tempo integral piorou em 1 p.p.**, caindo de 58,5% para 57,5%, e a **taxa de desemprego feminino piorou ligeiramente em 0,2 p.p.**, de 2,9% para 3,1%.

Irlanda do Norte – 2º lugar no índice

- Subiu **duas posições** no ranking, de 4º para 2º lugar. **A pontuação da Irlanda do Norte no índice melhorou em 3,3 p.p.**, passando de 42,8 para 46 entre 2022 e 2023.
- A Irlanda do Norte apresentou a **menor taxa de desemprego feminino, de 1,6%**, com uma leve melhora de 0,1 p.p. em relação ao valor de 1,7% em 2022, além da **menor diferença salarial de gênero, de 7,5%**, que se manteve estável desde 2022.
- No entanto, a Irlanda do Norte também tem a **menor taxa de participação feminina na força de trabalho, de 71,8%**, embora tenha melhorado 2,1 p.p. em relação aos 69,7% registrados em 2022.

Londres – 11º lugar no índice

- **Caiu 3 posições** no ranking, passando de 8º para 11º lugar. A pontuação de **Londres piorou em 2 pontos**, de 38,8 para 36,8 entre 2022 e 2023.
- Londres apresentou **piora em todos os cinco indicadores**. No entanto, registrou a **maior taxa de emprego feminino em tempo integral, de 64%**, embora tenha havido uma queda de 0,9 p.p. em relação aos 64,9%.
- A **diferença salarial de gênero aumentou em 1,8 p.p.**, passando de 12,5% para 14,3%, e a **taxa de participação feminina diminuiu 1 p.p.**, de 75,4% para 74,4%.

Tabela A1. Desempenho no Índice Regional Women in Work, 2023

Indicador	Escócia (Valor 2023)	Posição	Irlanda do Norte (Valor 2023)	Posição	Londres (Valor 2023)	Posição
Taxa de participação feminina na força de trabalho	75,0%	4º	71,8%	12º	74,4%	5º
Diferença na taxa de participação	5,1%	1º	7,0%	5º	8,4%	12º
Taxa de desemprego feminino	3,1%	5º	1,6%	1º	5,2%	12º
Taxa de emprego feminino em tempo integral	57,5%	8º	60,7%	4º	64,0%	1º
Diferença salarial de gênero	8,3%	2º	7,5%	1º	14,3%	6º
Pontuação no índice	47,1	1º	46	2º	36,8	11º

Destaque regional do índice: fatores determinantes por trás das classificações por regiões (cont.)

Centro-Leste – 12º lugar no índice

- **Caiu uma posição no ranking**, passando de 11º para 12º lugar. **A pontuação da região piorou em 6,3 pontos**, de 35,9 para 29,6 entre 2022 e 2023.
- O Centro-Leste apresentou a **pior diferença na taxa de participação, de 12,7%**, com um agravamento de 4,5 p.p. em relação aos 8,2% de 2022.
- **A taxa de participação feminina também diminuiu 1,3 p.p.**, de 73,4% para 72,1%. No entanto, a **diferença salarial de gênero melhorou em 1,2 p.p.**, passando de 17,1% para 15,9%.

Nordeste – 4º lugar com o maior avanço

- **Subiu seis posições no ranking**, de 10º para 4º lugar – o **maior avanço** entre todas as regiões. **A pontuação do Nordeste melhorou em 5,6 pontos**, de 36,6 para 42,2 entre 2022 e 2023.
- **A diferença salarial de gênero melhorou em 3,5 p.p.**, passando de 13,7% para 10,2% entre 2022 e 2023.
- **A taxa de participação feminina também aumentou 1,6 p.p.**, de 71,2% para 72,8%, e a **taxa de desemprego feminino melhorou 1,4 p.p.**, de 4,6% para 3,2%.

Leste – 8º lugar, com a maior queda

- Caiu cinco posições no ranking, de 3º para 8º lugar. A pontuação no índice piorou em 5,5 pontos, de 43,4 para 38 entre 2022 e 2023.
- O Leste apresentou piora em todos os cinco indicadores. Em especial, a taxa de participação feminina caiu 0,7 p.p., de 77% para 76,4%, a diferença salarial de gênero aumentou 1,2 p.p., de 14% para 15,2%, e a taxa de desemprego feminino piorou 1,4 p.p., de 2,6% para 4%.

Tabela A1. Desempenho no Índice Regional Women in Work, 2023

Indicador	East Midlands (Valor 2023)	Posição	North East (Valor 2023)	Posição	East (Valor 2023)	Posição
Taxa de participação feminina na força de trabalho	72,1%	11º	72,8%	10º	76,4%	3º
Diferença na taxa de participação	12,7%	12º	6,1%	2º	8,4%	10º
Taxa de desemprego feminino	3,4%	7º	3,2%	6º	4,0%	11º
Taxa de emprego feminino em tempo integral	57,8%	7º	56,6%	10º	57,0%	9º
Diferença salarial de gênero	15,9%	11º	10,2%	3º	15,2%	8º
Pontuação no índice	29,6	12º	42,2	4º	38	8º

Ao longo da vida, a mulher passa por diferentes fases que impactam sua capacidade de participar da força de trabalho

1

Educação e início de carreira (de 15 a 24 anos)

Essa fase da vida profissional das mulheres é crucial para determinar sua empregabilidade e seu potencial de renda. Um maior nível de educação proporciona às mulheres as qualificações e habilidades necessárias para empregos melhores e mais bem remunerados, aumentando sua empregabilidade e participação na força de trabalho no futuro. No entanto, isso muitas vezes resulta em menor participação durante os anos de estudo, pois o tempo é dedicado à obtenção de qualificações.

Disparidades de gênero em áreas de estudo, como a sub-representação nas carreiras de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM), podem levar à segregação ocupacional, concentrando mulheres em setores de menor remuneração. As funções ocupadas no início da carreira costumam definir a trajetória salarial futura, e as desigualdades nesse estágio podem ter efeitos duradouros sobre a desigualdade de renda.

As expectativas sociais também podem se tornar uma profecia autorrealizável: cerca de 31% das pessoas estudantes de cursos principais em CTEM no ensino superior do Reino Unido são mulheres ou pessoas não binárias, enquanto 69% são homens.¹⁷ Apesar disso, em média, as mulheres atingem níveis de educação mais elevados: no Reino Unido, 55% das mulheres participaram de alguma forma de ensino superior, em comparação com 51% dos homens.

¹⁷ HESA, *Graduate Outcomes 2021/22: Summary Statistics*, jun/24. Disponível [aqui](#).

A cultura predominante em determinadas indústrias também pode afastar jovens mulheres de algumas carreiras. Um estudo de 2008 revelou que 52% das mulheres altamente qualificadas em CTEM deixaram seus empregos devido a ambientes de trabalho hostis e altas exigências, e 63% relataram ter sofrido discriminação de gênero ou assédio sexual.¹⁸

De maneira geral, o condicionamento social desde a infância, aliado a ambientes de trabalho desfavoráveis, tem um efeito desestimulante na participação feminina no mercado de trabalho, desencorajando a entrada e permanência em áreas tradicionalmente vistas como masculinas.



¹⁸ Harvard Business Review, *Stopping the Exodus of Women in Science*, jun/08. Disponível [aqui](#).

Construção da carreira e formação da família (25–34 anos)

A carreira das mulheres frequentemente sofre interrupções devido à licença parental e à necessidade de trabalhar em meio período para gerir as responsabilidades familiares. Essas interrupções podem criar barreiras importantes para a reintegração no mercado de trabalho, o que muitas vezes resulta em subemprego ou migração para empregos de menor remuneração que oferecem maior flexibilidade.

Esses desfechos perpetuam a segregação ocupacional e ampliam a diferença salarial de gênero, já que muitas mulheres priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional em detrimento de cargos mais bem remunerados.

A implementação de políticas de apoio no ambiente de trabalho – como arranjos de trabalho flexíveis, licenças parentais amplas e creches acessíveis – é essencial para garantir a continuidade da participação feminina no mercado de trabalho após a maternidade, promovendo a equidade de gênero.

Há uma tendência crescente de participação de ambos os pais nas licenças parentais. Ainda assim, as mães continuam a representar a maioria: entre 2020 e 2021, mães na Islândia e na Suécia utilizaram 70% das licenças parentais disponíveis.¹⁹

No Reino Unido, segundo um relatório do Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), houve uma queda no uso da licença parental compartilhada desde 2016. Entre 2020 e 2022, 85% das organizações pesquisadas relataram que nenhum novo pai havia tirado licença parental compartilhada, e 88% relataram o mesmo para as novas mães.²⁰

O impacto geral de medidas que apoiam a formação da família sobre a participação feminina no mercado de trabalho depende da adesão, que ainda é baixa em muitos países.

¹⁹ National Library of Medicine, *Longer shared parental leave is associated with longer duration of breastfeeding: a cross-sectional study among Swedish mothers and their partners*, abr/20. Disponível [aqui](#).

²⁰ CIPD, *Employer Focus on Working Parents*, ago/22. Disponível [aqui](#).

Avanço na carreira e deveres de cuidado (35–44 anos)

Durante esse período, as mulheres geralmente passam a ter mais responsabilidades de cuidado, não apenas com os(as) filhos(as), mas também com pais idosos. Essa fase coincide com oportunidades críticas de avanço na carreira. No entanto, as demandas de cuidados podem levar a interrupções na carreira ou à necessidade de trabalho em tempo parcial, reduzindo a experiência profissional acumulada e retardando o progresso na carreira.

Essas interrupções impactam não apenas os rendimentos imediatos, mas também limitam o desenvolvimento de habilidades e o acesso a promoções e cargos de liderança, perpetuando as disparidades salariais no longo prazo. Assim como nas fases anteriores, as mulheres podem migrar para funções de menor remuneração que oferecem maior flexibilidade, exacerbando ainda mais a segregação no trabalho.

A oferta de creches e arranjos de trabalho flexíveis é essencial para apoiar mulheres com responsabilidades de cuidado. O trabalho remoto é um exemplo: segundo a *Global Survey of Working Arrangements*, em média, empregados(as) em tempo integral trabalhavam de casa 0,9 dias por semana na primavera de 2023.²¹

Outras opções são a flexibilização dos horários de início e término de trabalho para, por exemplo, levar e buscar filhos(as) na escola, o que é adotado por 29% dos empregadores no Reino Unido, além de práticas como divisão de cargos, trabalho em período escolar e semanas comprimidas, promovidas por 28% dos empregadores.²² Com esses ajustes, as responsabilidades de cuidado têm menos chance de forçar a saída das mulheres do mercado, melhorando sua participação na força de trabalho.

²¹ WFH Research, *Working from Home Around the Globe: 2023 Report*, jun/23. Disponível [aqui](#).

²² CIPD, *Employer Focus on Working Parents*, ago/22. Disponível [aqui](#).

4

Fase intermediária da carreira e menopausa (45–54 anos)

A menopausa geralmente ocorre entre os 45 e 55 anos e pode trazer uma série de sintomas físicos e emocionais, como ondas de calor, distúrbios do sono, mudanças de humor e alterações cognitivas, todos capazes de impactar o desempenho profissional e a assiduidade. Esses desafios podem resultar em aumento do absenteísmo ou em decisões de reduzir a carga horária, prejudicando a progressão na carreira e os rendimentos.

Estudos revelam que 10% das mulheres deixam seus empregos devido a sintomas da menopausa, e 67% relatam que esses sintomas impactam negativamente seu desempenho no trabalho.²³

Além disso, o estigma e a falta de diálogo aberto sobre a menopausa em muitos ambientes de trabalho impedem as mulheres de buscar adaptações ou apoio. Sem compreensão ou suporte adequado no local de trabalho, as mulheres têm dificuldade de manter seu status de emprego ou conseguir promoções.

Entre as mulheres pesquisadas pelo CIPD, mais da metade relatou ter tirado licença médica devido aos sintomas, com 20% experimentando impactos negativos na progressão da carreira e 6% efetivamente deixando o emprego devido à falta de suporte.

²³ CIPD, *Menopause in the workplace*, out/23. Disponível [aqui](#).

Aproximação da aposentadoria e diferença de pensão na terceira idade (+55)

Muitas mulheres decidem deixar o mercado de trabalho antes da idade oficial de aposentadoria devido a responsabilidades de cuidado ou questões de saúde. Essas saídas precoces podem levar à redução dos rendimentos e da poupança para a aposentadoria, agravando a diferença de pensões – as mulheres, em geral, recebem benefícios de aposentadoria mais baixos que os homens.

Essa diferença é ampliada por interrupções de carreira e fatores como trabalho em tempo parcial anterior, que reduzem as contribuições para a previdência. O valor médio da reserva de aposentadoria no Reino Unido para indivíduos acima de 50 anos é aproximadamente £ 84.205 para homens e £ 39.654 para mulheres, ou seja, a reserva média dos homens é mais do que o dobro da das mulheres.²⁴

Além disso, como as mulheres geralmente têm mais expectativa de vida, elas enfrentam uma necessidade ainda maior de recursos financeiros na aposentadoria. A interação desses fatores faz com que as mulheres tenham um risco mais elevado de insegurança financeira na terceira idade: em média, elas detêm 10% a menos de riqueza em pensões do que os homens.²⁵

Portanto, os efeitos da discriminação de gênero e da segmentação no mercado de trabalho ao longo da vida impactam a participação das mulheres na força de trabalho desde a infância até a aposentadoria.

²⁴ L&G, *Gender Pension Gap*, jan/25. Disponível [aqui](#).

²⁵ Centre for Ageing Better, *The State of Ageing 2023-24*, nov/23. Disponível [aqui](#).

Progressão na carreira e desafios relacionados (diversos)

As mulheres costumam se deparar com barreiras invisíveis que limitam seu acesso a cargos de liderança. Apesar dos avanços, muitas ainda deixam de ser escolhidas em razão de vieses inconscientes e por culturas organizacionais que favorecem traços tradicionais de liderança associados a homens.

Embora a equidade de gênero em cargos de liderança tenha melhorado (a proporção de mulheres em cargos executivos subiu de 17% em 2015 para 29% em 2024), ainda há necessidade de progressos significativos para alcançar a paridade.²⁶ Além disso, as pausas na carreira dificultam a manutenção de um desenvolvimento profissional consistente ao longo do tempo, reduzindo a competitividade das mulheres para ocupar essas posições.

Essa sub-representação em cargos de liderança contribui para a manutenção da diferença salarial de gênero, já que as posições mais elevadas costumam oferecer maiores remunerações. Além disso, o estresse decorrente do esforço para equilibrar demandas profissionais e responsabilidades familiares pode comprometer a saúde física e mental das mulheres, afetando ainda mais sua permanência e participação no mercado de trabalho.

Entre 2017 e 2023, as licenças médicas relacionadas à saúde mental aumentaram 300%, e, em 2023, 69% dessas licenças foram tiradas por mulheres.²⁷ O Centro de Pesquisa Econômica e Empresarial estima que o impacto no crescimento econômico do Reino Unido devido ao afastamento feminino (incluindo motivos de saúde mental) é de aproximadamente £ 20,2 bilhões por ano.²⁸ A participação feminina na força de trabalho é negativamente afetada como resultado desses fatores.

²⁶ McKinsey & Co, *Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary report*, set/24. Disponível [aqui](#).

²⁷ ComPsych, *Mental Health Leaves of Absence Surge, Increasing 33% Over Prior Year*, fev/24. Disponível [aqui](#).

²⁸ CEBR, *Revealed: The hidden cost of ignoring women's health in the workplace*, out/23. Disponível [aqui](#).



Metodologia de análise de produtividade

Nossa abordagem

Usando dados de 2011 a 2023 sobre os 33 países da OCDE incluídos no índice, realizamos uma regressão em painel para quantificar o impacto da participação feminina (variável independente) sobre a produtividade medida como PIB por hora trabalhada (variável dependente). Nossa abordagem envolveu os seguintes seis passos:

- 1. Revisão da literatura:** primeiro, realizamos uma revisão da literatura de estudos previamente publicados que quantificaram o impacto da igualdade de gênero sobre o crescimento econômico e a produtividade. A revisão da literatura se concentrou no retorno estimado da produtividade relacionado à igualdade de gênero e na avaliação das metodologias utilizadas.
- 2. Caminhos de impacto:** identificamos diferentes caminhos pelos quais cada um dos indicadores do Índice Women in Work (WiW) – como a participação feminina – pode afetar a produtividade. Isso nos permitiu entender como os indicadores interagem com outros fatores específicos de cada país – por exemplo, educação e inovação – para exercer influência sobre a produtividade. Incluimos esses outros fatores como variáveis de controle em nossa regressão para isolar o impacto da igualdade de gênero na produtividade. Entre os controles, estão educação, inflação, investimento, urbanização, composição setorial, gasto social e inovação.

- 3. Coleta de dados:** realizamos um exercício de coleta de dados para cada uma das variáveis dependentes, independentes e de controle. Coletamos dados de diversas fontes, como OCDE, FMI e Banco Mundial. Ao limpar os dados, fizemos alguns ajustes para contornar suas limitações. Depois, convertimos os dados para o formato de painel para inseri-los no modelo de regressão.
- 4. Regressão em painel:** executamos a regressão em painel no R para estimar o impacto da participação feminina sobre a produtividade. Usamos um modelo de efeitos fixos bidirecionais que controla tanto características não observáveis e constantes ao longo do tempo em cada país – como diferenças culturais e políticas históricas de gênero – quanto os choques específicos de cada período que afetam todos os países simultaneamente – como recessões globais, mudanças políticas e pandemias –, subtraindo as médias dos dados.
- 5. Usamos os resultados para estimar o impacto dos seguintes aspectos na produtividade:**
1. melhora na participação feminina entre 2011-2023;
 2. equiparação das taxas de participação entre homens e mulheres;
 3. continuidade da melhora na participação feminina até 2030, no ritmo médio observado entre 2011 e 2023.
- 6. Análise do PIB:** calculamos o impacto subsequente sobre o PIB causado pelo aumento da produtividade. Para isso, determinamos o PIB inicial multiplicando o PIB por hora pelo número médio anual de horas trabalhadas por trabalhador e pela população total empregada.

Para calcular o PIB com o aumento de produtividade, aplicamos o aumento ao PIB por hora e seguimos o mesmo processo de multiplicação. Por fim, estimamos o impacto no PIB encontrando a diferença entre o PIB inicial e o PIB com o aumento de produtividade, destacando o efeito econômico do aumento da produtividade.

Educação	Inflação	Investimento	Inovação
Taxa de participação feminina		PIB por hora trabalhada	
Urbanização	Composição setorial	Gasto social	

Fontes de dados – análise de produtividade

Utilizamos dados de diversas fontes em nossa análise de produtividade na Seção 2.

Variável	Cobertura de países	Ano	Fonte
PIB por hora trabalhada	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	OCDE
Nível de educação de adultos – superior	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	OCDE
Taxa de emprego	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	OCDE
Investimento total (percentual do PIB)	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	FMI
População urbana	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	Banco Mundial
Inflação	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	FMI
Gastos sociais	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	OCDE
Índice Global de Inovação	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	Organização Mundial da Propriedade Intelectual
Valor agregado dos serviços (percentual do PIB)	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	Banco Mundial
Produto Interno Bruto (PIB), preços constantes	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2023–2029	FMI
Média anual de horas trabalhadas por trabalhador	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	OCDE
Taxa de emprego	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	OCDE
População (15 a 64 anos)	33 países da OCDE incluídos no Índice WiW	2011–2023	OCDE

Principais canais de impacto desenvolvidos para entender o efeito dos indicadores Women in Work na produtividade

Indicador WiW	Principais canais de impacto	Impacto
1. Taxa de participação feminina	a) Aumento da oferta de trabalho, decorrente de uma taxa maior de participação feminina, ajuda a enfrentar a escassez de mão de obra decorrente das tendências demográficas e impulsiona o crescimento do PIB. b) Aumento da participação feminina melhora a alocação de trabalhadores entre ocupações e setores econômicos, impulsionando a produtividade e o crescimento.	Mudança na produtividade
2. Taxa de desemprego feminino	c) Reduzir o desemprego feminino aumenta a produtividade ao expandir a força de trabalho e aproveitar habilidades e perspectivas diversas, o que favorece a inovação e a eficiência. A maior participação feminina também estimula o crescimento econômico ao elevar a renda das famílias e a demanda, contribuindo para uma economia mais dinâmica e resiliente.	
3. Taxa de emprego feminino em tempo integral	d) As taxas de emprego feminino em tempo integral refletem maior produtividade com base em mais oportunidades de treinamento e trabalho. e) O emprego em tempo integral resulta em mais oportunidades de mobilidade e progressão na carreira em comparação com o trabalho em meio período. f) O emprego em tempo integral está associado a ocupações de maior remuneração.	
4. Diferença salarial entre gêneros	g) Reduzir a diferença salarial de gênero aumenta a produtividade ao ampliar a participação e a satisfação das mulheres no mercado de trabalho, expandindo o conjunto de talentos, melhorando a diversidade no local de trabalho e reduzindo as taxas de rotatividade, o que impulsiona a inovação e a eficiência.	
5. Diferença na taxa de participação	h) Diferenças menores nas taxas de participação indicam um mercado de trabalho maior e mais diverso, que não só permite a produção de mais bens e serviços, mas também traz uma variedade maior de habilidades, perspectivas e ideias que podem impulsionar a produtividade.	



Revisão da literatura – canais de impacto do Women in Work

Revisamos estudos existentes que analisam a relação entre os indicadores de igualdade de gênero do Women in Work (WiW) e a produtividade. Algumas das principais conclusões:²⁹

- O aumento da oferta de trabalho decorrente de uma taxa maior de participação feminina ajuda a enfrentar a escassez de mão de obra causada por tendências demográficas.
- As taxas de emprego feminino em tempo integral refletem maior produtividade com base em mais oportunidades de treinamento e maiores salários.
- A diferença salarial de gênero pode ter efeitos conflitantes sobre a produtividade, afetando negativamente a motivação no trabalho, mas também servindo como um sinal de lucratividade em economias orientadas à exportação.

²⁹ OCDE, dezembro de 2012. *Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD*. Disponível [aqui](#).

Indicador WiW	Principais canais de impacto	Resumo dos resultados
Taxa de participação feminina na força de trabalho	1. O aumento da oferta de trabalho ajuda a enfrentar a escassez de mão de obra decorrente de tendências demográficas: ao melhorar a taxa de participação feminina e aumentar a oferta de trabalho, é possível lidar com a escassez de mão de obra causada pelas tendências demográficas observadas em muitos países, como o envelhecimento da população e/ou baixas taxas de fertilidade.	OCDE – Efeitos da Redução das Diferenças de Gênero na Educação e na Participação na Força de Trabalho sobre o Crescimento Econômico na OCDE (2012)³⁰ Uma redução de 50% na diferença de gênero na participação da força de trabalho resulta em um ganho médio de 0,3 p.p. na taxa média de crescimento anual do PIB <i>per capita</i> e de 0,6 p.p. na hipótese de plena convergência até 2030. Países que apresentam atualmente as maiores diferenças de gênero e baixas taxas de natalidade devem registrar os maiores aumentos até 2030, pois o potencial de crescimento é maior e a expansão da população em idade ativa se torna menos restrita. O estudo também conclui que entre 17% e 20% do crescimento econômico dos EUA entre 1960 e 2008 se deve à melhoria na alocação de grupos sub-representados na força de trabalho, inclusive mulheres.
	2. Melhora a alocação de trabalhadores: uma participação feminina maior na força de trabalho leva a uma alocação melhor de trabalhadores entre ocupações e setores econômicos, aumentando a produtividade e o crescimento.	
Taxa de emprego feminino em tempo integral	1. O emprego feminino em tempo integral está associado a uma produtividade maior: devido a mais oportunidades de treinamento, já que trabalhadores de meio período costumam ser excluídos de treinamentos avançados. O emprego em tempo integral é, assim, mais produtivo e oferece mais oportunidades de mobilidade e progressão na carreira.	Munasigh et al. (2008)³¹: as mulheres (especialmente mães) têm menor probabilidade de estabelecer vínculos fortes com empregadores e empregos devido à expectativa de pausa na carreira ao longo da vida, o que reduz o investimento em habilidades específicas para a empresa. O estudo identificou que as mulheres receberam apenas metade das horas de treinamento organizacional em comparação aos homens. Assim, o investimento em treinamento aumentaria a produtividade feminina.

³⁰ OCDE, *Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD*, dez/12. Disponível [aqui](#).

³¹ Labour Economics, *Gender gap in wage returns to job tenure and experience*, dez/08. Disponível [aqui](#).

Indicador WiW	Principais canais de impacto	Resumo dos resultados
Taxa de emprego feminino em tempo integral	2. O emprego em tempo integral está associado a ocupações de maior remuneração (por exemplo, em administrativas e profissionais), o que aumenta a motivação dos trabalhadores, além de reduzir o custo de oportunidade de não trabalhar. A escassez de empregos de qualidade de meio período afeta a produtividade.	Walby & Olsen (2002): ³² a estrutura ocupacional do setor de trabalho em meio período é fortemente inclinada para ocupações de nível inferior em termos de remuneração. Mulheres que trabalham meio período enfrentam penalidades salariais, tanto pelo regime de meio período quanto pelo gênero.
		New Earnings Survey (2000): ³³ mulheres que trabalham meio período registram apenas 61% da produtividade e dos salários dos homens, em comparação a 82% para mulheres em tempo integral.
Diferença na taxa de participação	1. A melhora na diferença da taxa de participação significa uma força de trabalho maior e mais diversa, permitindo a produção de mais bens e serviços, além de trazer uma gama mais ampla de habilidades, perspectivas e ideias que podem impulsionar a produtividade.	FMI – Badel & Goyal (2023): ³⁵ corrigir a má alocação dos talentos e habilidades das mulheres pode apoiar economias mais fortes e inclusivas, servindo como um método para impulsionar a produtividade.
		Banco Mundial – Pennings (2022): ³⁶ se as diferenças de gênero no emprego fossem eliminadas, o PIB per capita no longo prazo seria quase 20% maior.
Taxa de desemprego feminino	1. Afeta a produtividade por meio da alocação subótima da força de trabalho: taxas mais altas de desemprego feminino, associadas a interrupções na carreira para cuidados familiares, resultam em alocação ineficiente de talentos no mercado de trabalho.	Duncan, Prus & Sandy (1993): ³⁷ usando um modelo probit, foi constatado que o estado civil da mulher, a presença de filhos e o nível de escolaridade do marido impactam significativamente a probabilidade de ela trabalhar. O desemprego feminino é bastante impulsionado por deveres familiares, não por habilidades profissionais, indicando que a alocação de empregos no mercado de trabalho não é ideal, pois nem toda a força de trabalho qualificada é aproveitada.
	2. A redução do desemprego estimula o crescimento econômico ao aumentar a renda e a demanda das famílias, levando a uma economia mais dinâmica e resiliente.	

³² Women and Equality Unit, *The impact of women’s position in the labour market on pay and implications for UK productivity*, nov/02. Disponível [aqui](#).

³³ ONS, *New Earnings Survey (NES) and Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) public and private gross weekly time series*, out/21. Disponível [aqui](#).

³⁴ Talafha, Q. *The Impact of Gender Inequality on Economic Growth: An Empirical Approach for OECD Countries*, jan/24. Disponível [aqui](#).

³⁵ FMI, *When Will Global Gender Gaps Close?*, set/23. Disponível [aqui](#).

³⁶ Banco Mundial, *A Gender Employment Gap Index: A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands*, fev/22. Disponível [aqui](#).

³⁷ The Journal of Socio-Economics, *Marital status, children and women’s labor market choices*, jun/93. Disponível [aqui](#).

Resultados do cenário central completo

Contribuição da melhoria na participação feminina no Reino Unido

(Por ano, PIB de 2023)

Contribuição da melhoria na participação feminina entre 2011–2023			Impacto de igualar a participação masculina e feminina			Impacto da continuidade do progresso feito entre 2011–2023 até 2030		
% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB
0,30%	£ 0,16 (US\$ 0,20)	£ 6,2 bi (US\$ 7,9 bi)	0,22%	£ 0,12 (US\$ 0,16)	£ 4,7 bi (US\$ 5,9 bi)	0,30%	£ 0,16 (US\$ 0,20)	£ 6,2 bi (US\$ 7,8 bi)

Contribuição da melhoria na participação feminina

(Cenário central completo, valores de 2023 em US\$)

	Contribuição da melhoria na participação feminina entre 2011–2023			Impacto de igualar a participação masculina e feminina			Impacto da continuidade do progresso feito entre 2011–2023 até 2030		
Por ano	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB
Média da OCDE	0,30%	US\$ 0,19	US\$ 4,5 bi	0,22%	US\$ 0,14	US\$ 3,4 bi	0,30%	US\$ 0,21	US\$ 4,5 bi
Média do G7	0,30%	US\$ 0,20	US\$ 15,2 bi	0,22%	US\$ 0,15	US\$ 11,2 bi	0,30%	US\$ 0,21	US\$ 15,1 bi

Cenários de estimativa máxima e mínima

Contribuição da melhoria na participação feminina

(Mínima, em US\$ de 2023)

	Contribuição da melhoria na participação feminina entre 2011–2023			Impacto de igualar a participação masculina e feminina			Impacto da continuidade do progresso feito entre 2011–2023 até 2030		
Por ano	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB
Reino Unido	0,13	£ 0,07 (US\$ 0,09)	£ 2,8 bi (US\$ 3,5 bi)	0,10	£ 0,05 (\$0,07)	£ 2,1 bi (US\$ 2,6 bi)	0,13	£ 0,07 (US\$ 0,09)	£ 2,8 bi (US\$ 3,5 bi)
Média da OCDE	0,13	US\$ 0,09	US\$ 2,0 bi	0,10	US\$ 0,06	US\$ 1,5 bi	0,13	US\$ 0,09	US\$ 2,0 bi
Média do G7	0,13	US\$ 0,09	US\$ 6,8 bi	0,10	US\$ 0,07	US\$ 5,1 bi	0,13	US\$ 0,09	US\$ 6,8 bi

Contribuição da melhoria na participação feminina

(Máxima, em US\$ de 2023)

	Contribuição da melhoria na participação feminina entre 2011–2023			Impacto de igualar a participação masculina e feminina			Impacto da continuidade do progresso feito entre 2011–2023 até 2030		
Por ano	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB	% de aumento na produtividade	Aumento no PIB por hora trabalhada	Aumento no PIB
Reino Unido	0,47	£ 0,25 (US\$ 0,31)	£ 9,8 bi (US\$ 12,3 bi)	0,35	£ 0,18 (US\$ 0,23)	£ 7,3 bi (US\$ 9,2 bi)	0,46	£ 0,25 (US\$ 0,31)	£ 9,7 bi (US\$ 12,2 bi)
Média da OCDE	0,47	US\$ 0,30	US\$ 7,1 bi	0,35	US\$ 0,22	US\$ 5,3 bi	0,46	US\$ 0,32	US\$ 7,0 bi
Média do G7	0,47	US\$ 0,31	US\$ 23,7 bi	0,35	US\$ 0,23	US\$ 17,7 bi	0,46	US\$ 0,32	US\$ 23,5 bi

Variações do modelo

Executamos diversas variações do nosso modelo de regressão em painel, utilizando diferentes variáveis de controle, para avaliar a consistência do impacto da participação feminina (medido pelo seu coeficiente).

Em todas as versões da regressão, a variável dependente foi o PIB por hora trabalhada, e a variável independente, a participação feminina.

Modelo principal		Variação 1		Variação 2		Variação 3	
Variável	Coeficiente	Variável	Coeficiente	Variável	Coeficiente	Variável	Coeficiente
Participação feminina (log)	0,3808	Participação feminina (log)	0,3808	Participação feminina (log)	0,3663	Participação feminina (log)	0,3877
Educação	0,0059	Educação	0,0059	Educação	0,0068	Educação	0,0069
Educação (ao quadrado)	0,0000	Educação (ao quadrado)	0	Educação (ao quadrado)	0,0000	Educação (ao quadrado)	0,0000
Investimento (defasado em um ano)	0,0050	Investimento (defasado em um ano)	0,005	Investimento (defasado em um ano)	0,0050	Investimento (defasado em um ano)	0,0051
Urbanização	-0,0367	Urbanização	-0,0367	Urbanização	-0,0380	Urbanização	-0,0375
Inflação (log, defasada em um ano)	0,0061	Inflação (log, defasada em um ano)	0,0061	Inflação (log, defasada em um ano)	0,0060	Inflação (log, defasada em um ano)	-0,0370
Gastos sociais	0,0024	Gastos sociais	0,0024	Gastos sociais	-0,0029	Gastos sociais (log)	0,0002
Gastos sociais (ao quadrado)	0,0001	Gastos sociais (ao quadrado)	0,0001				
Valor agregado dos serviços	-0,0039	Valor agregado dos serviços	-0,0039	Valor agregado dos serviços	-0,0040	Valor agregado dos serviços	-0,0044
Inovação	-0,0001			Inovação	0,0001	Inovação	0,0061
Participação feminina (log)	0,3782	Participação feminina (log)	0,2398	Participação feminina (log)	0,5619	Participação feminina (log)	0,3240
Educação (log)	0,1628	Educação	0,0109	Educação	-0,0013	Educação	0,0072
		Educação (ao quadrado)	0,0000	Educação (ao quadrado)	0,0000	Educação (ao quadrado)	0,0000
Investimento (defasado em um ano)	0,0050	Investimento (defasado em um ano)	0,0033	Investimento (defasado em um ano)	0,005	Investimento (defasado em um ano)	0,0051
		Investimento (defasado em dois anos)	-0,0000				
		Investimento (defasado em três anos)	0,0051				
Urbanização	-0,0375	Urbanização	-0,0328			Urbanização	-0,0367
Inflação (log, defasada em um ano)	0,0064	Inflação (log, defasada em um ano)	0,0037	Inflação (log, defasada em um ano)	0,0068	Inflação (log, defasada em um ano)	0,0048
Gastos sociais	0,0029	Gastos sociais	0,0176	Gastos sociais	0,0176	Gastos sociais	0,0011
Gastos sociais (ao quadrado)	-0,0001	Gastos sociais (ao quadrado)	-0,0004	Gastos sociais (ao quadrado)	-0,0003	Gastos sociais (ao quadrado)	-0,0001
Valor agregado dos serviços	-0,0043	Valor agregado dos serviços	-0,0004	Valor agregado dos serviços	-0,0040		
Inovação	-0,0004	Inovação	0,0003	Inovação	-0,0005	Inovação	0,0000

Estimativas de *benchmarking*

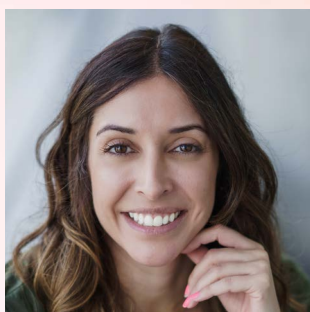
Realizamos uma revisão abrangente da literatura para comparar nossas estimativas sobre o impacto de uma maior participação feminina na produtividade e no crescimento econômico. Os principais dados dessa revisão estão apresentados a seguir.

Estudo	Abrangência	Período	Principais conclusões
Thevenon, Ali, Adema, Pero (2012): <i>Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD</i>	OCDE	1960–2008	O ganho médio de uma redução de 50% na diferença de gênero corresponde a um aumento de 0,3 p.p. na taxa média anual de crescimento do PIB per capita , e 0,6 p.p. se houver convergência total até 2030.
Talafha (2024): <i>The Impact of Gender Inequality on Economic Growth: An Empirical Approach for OECD Countries</i>	OCDE	1980–2015	Um aumento de 1% na desigualdade salarial entre os dois gêneros leva a uma redução de 0,002% na taxa de crescimento do PIB per capita .
Fluchtmann, Keese & Adema (2024): <i>Gender equality and economic growth: Past progress and future potential</i>	OCDE	2000–2022	O aumento do número de mulheres empregadas contribuiu com 0,37 p.p. para o crescimento econômico anual médio. Fechar simultaneamente as lacunas de participação na força de trabalho e nas horas trabalhadas poderia aumentar o crescimento anual em 0,22 p.p., elevando o PIB per capita em 8,8% até 2060 .
Hsieh, Hurst, Jones & Klenow (2019): <i>The allocation of talent and US economic growth</i>	EUA	1960–2010	20% a 40% do crescimento da produção agregada por pessoa nos EUA podem ser explicados pela melhor alocação de talentos decorrente da maior participação de grupos mais diversos, incluindo as mulheres.
Ostry, Alvarez, Espinoza & Papageorgiou (2018): <i>Economic gains from gender inclusion: new mechanisms, new evidence</i>	Global	1995–2014	Eliminar a diferença de gênero na participação da força de trabalho poderia aumentar o PIB entre 10% e 80%, dependendo do valor inicial da participação feminina . Quando todas as diferenças de gênero são eliminadas, os ganhos de produção e bem-estar ultrapassam 50% no Oriente Médio e Norte da África (MENA) e aumentam para cerca de 10% a 15% na Europa, Ásia Central, África Subsaariana e Ásia Oriental e Pacífico.

Estudo	Abrangência	Período	Principais conclusões
Yilmaz & Unver (2016): <i>The relationship between female labour force participation and labour productivity: panel data analysis</i>	Amostra de 111 países	1985–2010	Ao analisar a relação entre produtividade do trabalho e participação feminina na força de trabalho, o estudo usou três diferentes indicadores de produtividade do trabalho feminino. Os coeficientes das variáveis foram: PIB por pessoa empregada em 2012: 0,115426 PIB por hora em 2012: 0,188652 Valor agregado bruto a custo de fatores dividido pelo emprego total: 0,807319
Seguino (2000): <i>Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis</i>	Amostra de economias semi-industrializadas de renda média	1975–1995	Um aumento de 0,10 na diferença salarial entre gêneros leva a um aumento de 0,60 p.p. na taxa de crescimento do PIB.
Onaran, Oyvat & Fotopoulou (2022): <i>A Macroeconomic analysis of the effects of gender inequality, wages, and public social infrastructure: the case of the UK</i>	Reino Unido	1970–2016	Um aumento de 1% nos salários horários de homens e mulheres no médio prazo está associado a um aumento de 0,780% na produtividade. Um aumento de 1% apenas nos salários horários das mulheres eleva a produtividade em 0,080%.
McKinsey Global Institute (2015): <u>The Power of Parity</u>	Amostra de 95 países	2014–2025	Avançar na igualdade de gênero poderia adicionar US\$ 12 trilhões ao PIB global até 2025. Se cada país igualasse o progresso de seu vizinho de melhor desempenho em paridade de gênero, o PIB global poderia crescer em mais US\$ 2,1 trilhões.
World Economic Forum (2024): <u>Global Gender Gap Report</u>	Amostra de 146 países	2014–2024	Eliminar a diferença salarial entre gêneros nos EUA poderia adicionar US\$ 512 bilhões à economia.
Maceira (2017): <i>Economic Benefits of Gender Equality in the EU</i>	União Europeia	2015–2050	Até 2050, melhorar a igualdade de gênero poderia aumentar o PIB per capita da UE em 6,1% a 9,6%. A capacidade produtiva aumentaria entre 1,6% a 2,3% e as importações poderiam diminuir entre 0,4% a 0,7%.



Contatos



Camila Cinquetti
Sócia da PwC Brasil
camila.cinquetti@pwc.com



Lia Fonseca
Sócia da PwC Brasil
lia.fonseca@pwc.com

Siga a PwC nas redes sociais



Neste documento, “PwC” refere-se à PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda., firma membro do network da PricewaterhouseCoopers, ou conforme o contexto sugerir, ao próprio network. Cada firma membro da rede PwC constitui uma pessoa jurídica separada e independente. Para mais detalhes acerca do network PwC, acesse: www.pwc.com/structure