

O DISCURSO DA DESIGUALDADE: DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO À LUZ DA TÉCNICA DE ANÁLISE DE SENTIMENTOS

Rossiclea Ferreira do Nascimento

Universidade da Amazônia (UNAMA), rossinascimento@gmail.com

Josué de Lima Carvalho

Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), josue.carvalho@ufra.edu.br

João Paulo Vasconcelos Mendonça Júnior

Universidade da Amazônia (UNAMA) joaopaulovmendoncajunior@gmail.com

Deogratias Cirhakarhula Mudherwa

Universidade da Amazônia (UNAMA)

deocirhal@gmail.com

RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar a discriminação e a disparidade salarial entre os sexos feminino e masculino por meio da correlação de dados e análise de sentimentos utilizando técnicas de mineração de texto. A pesquisa envolveu uma revisão sistemática da literatura nas bases de dados SPELL, Periódicos CAPES e SCIELO. Após a seleção e exploração detalhada de 20 artigos, a análise dos dados revelou uma ênfase nas questões relacionadas às disparidades de gênero no ambiente de trabalho, com foco particular na discriminação e as desigualdades salariais. A análise de sentimentos identificou a presença frequente de termos como "discriminação", "desigualdades", "segmentação" e "remuneração". Os resultados sublinham a importância de pesquisas contínuas para aprofundar a compreensão das disparidades de gênero no ambiente de trabalho. O estudo contribui para o debate sobre equidade de gênero, ressaltando a urgência de políticas e intervenções efetivas que promovam um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

Palavras-chave: Discriminação de gênero; Diferença salarial; Equidade de gênero; Análise de sentimentos; Mineração de dados.

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS): 16 – Paz, justiça e instituições eficazes.

1 INTRODUÇÃO

Inúmeras são as transformações e os avanços pontuais das trabalhadoras para o enfrentamento das desigualdades e discriminação no mercado de trabalho brasileiro. Não obstante, é evidente a disparidade que marca a remuneração feminina em relação à masculina, bem como a alocação da mão de obra feminina em funções periféricas, enquanto os homens ocupam as posições de cúpula na estrutura organizacional (Maia, Katy *et al.*, 2018). As autoras registram ainda que, na contemporaneidade, ocorrências significativas marcam a movimentação da mulher no mundo do trabalho, com discriminação e não valorização de suas competências nas diversas áreas política, econômica e social (Paço; Casaca, 2021). Essa postura é constante e teima em permanecer, reprimindo o reconhecimento da importância e capacidade profissional feminina, perpetuando a prática da misoginia (Rampelotto; Rodrigues-Beatriz, 2022).

De forma sutil, a violência simbólica evidenciada por Bourdieu (1998), isto é, a dominação masculina sobre a feminina fundamentada sob a égide de regras sociais, continua em evidência, subestimando a inteligência e o papel feminino na construção e desenvolvimento de uma sociedade próspera. Este autor ratifica ainda que, o fenômeno da violência simbólica é imperceptível, mas real, considerando que as condições para a realização de certas atividades tornam-se impossíveis e de maior complexidade para as mulheres, unicamente por apropriação de regras sociais (Arêas, Santana, Barbosa, 2020). Tais ocorrências são consequências de fatores culturais, históricos e educacionais longevos, espelhados em comportamentos ultrapassados, que não cabem na atualidade com toda a robustez tecnológica e transformação da sociedade corrente.

A relevância da temática instiga investigações nos discursos dos atores sociais na seleção de artigos trabalhados nesta revisão sistemática de literatura, com vistas a identificar a força das narrativas de maior ênfase quanto à discriminação e desigualdade de remuneração entre sexos.

A contribuição da pesquisa reside no fato de ser uma temática atual e necessária, considerando a conjuntura e nuances da sociedade, por conseguinte o respeito e

reconhecimento de direitos nos campos profissional, social e político aos quais a mulher faz jus.

Diante do exposto, o estudo tem como objetivo identificar a força da expressão dos atores sociais quanto a não valorização e sujeição da mulher aos capichos do patriarcado ainda dominante na contemporaneidade.

Por fim, o artigo está composto com a seguinte estrutura: introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, análise de dados (mineração) e considerações finais.

2 Fundamentação Teórica

2.1 A Discriminação e Diferença Salarial entre sexos

A discriminação em relação à mulher tem origem no patriarcado, quando o domínio cultural, social, histórico e profissional era liderado pela figura masculina. Este foi um sistema em que a superioridade e os privilégios econômicos, sociais e políticos eram de usufruto exclusivo do homem (Viegas; Pamplona Filho, 2020). Entretanto, em pleno século XXI, a prevalência da superioridade masculina na hierarquia organizacional persiste, assim como a diferença salarial.

É perceptível a manutenção de tal postura da sociedade a nível mundial, independentemente das inúmeras transformações nos mais diversos aspectos do contexto mercadológico. Mesmo com várias alterações, as mulheres continuam em segundo plano, enfrentando barreiras sutis, mas resistentes, que as impedem de alcançar funções de liderança, mesmo com expressa competência e experiência diferenciada (Silva; Ane; Giordani, 2020).

As autoras argumentam ainda que a discriminação evidente em relação à mulher tem conexão direta com os custos e benefícios do trabalho assalariado, o que mais uma vez reforça a preferência pelo sexo masculino. Vieira e Ceretta (2022) acrescentam a segregação ocupacional e hierárquica. A primeira estabelece que certas profissões são exercidas apenas por mulheres, enquanto a segunda está relacionada à mobilidade funcional, sendo a ascensão profissional mais lenta para as mulheres.

Por conseguinte, o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho é atribuído significativamente às mudanças estruturais na economia contemporânea, que passam por mudanças no mundo laboral para acompanhar as novas demandas e atender às necessidades dos atores sociais, considerando que as alterações de comportamento são uma constante na globalização (Santana *et al.*, 2019).

Ademais, os estudos de Haussmann *et al.* (2018) reforçam a opinião acima mencionada, ratificando em suas narrativas que a desigualdade de gênero em termos de alocações de funções e remuneração nas diversas áreas profissionais, como Ciências Sociais, Contabilidade e Administração, persiste.

Percebe-se que, mesmo com preparo e formação, a mulher está em desvantagem; a configuração persiste, e a invisibilidade é a tônica. Maia *et al.* (2018) afirmam que, para mudar a configuração da nossa sociedade, são necessárias políticas públicas para incentivar e acreditar no potencial profissional da mulher, além da vontade real dos gestores públicos.

2.2. Impacto das Narrativas na Política e na Prática Corporativa:

A retórica observada nos discursos acerca da discriminação salarial, tem reflexo nas políticas públicas e práticas empresariais e, subsequente ênfase na manutenção das discrepâncias com repercussão na constância dessa prática. Tal percepção é verificada nas gêneses das teorias do Capital Humano, teoria da Segmentação de Mercado, teoria da Discriminação, Sociologia das Profissões.

A primeira teoria fundamenta-se na qualificação educacional e treinamento formal com reflexos em ganhos de competência e produtividade para garantir salários diferenciados, fato que em realidade improvavelmente se aplica, haja vista, fatores econômicos, sociais e culturais que perduram a tempo na conjuntura contemporânea

A segunda teoria argumenta que o mercado de trabalho é fragmentado em diferentes segmentos com regras e dinâmicas próprias, todavia, as mulheres ocupam vagas com baixo salário, em relação aos homens, independente da semelhança nos níveis

de produção, logo, o histórico de demarcação salarial tem amparo nos fatores sociais, econômicos e políticos, assim a continuidade da desigualdade permanece.

A terceira teoria, afirma que o preconceito com base em gênero, raça ou outras características possibilitam salários divergentes, ainda que os indivíduos tenham qualificações e experiências idênticas. Os argumentos usados são preconceitos, os quais influenciam na contratação e determinação da remuneração. Contudo, as normas sociais instigam as discrepâncias salariais entre sexos, com base no comportamento social.

A Sociologia das Profissões é uma abordagem que trabalha com o status social e o prestígio de diferentes profissões, isto é, de acordo com status de determinada carreira, essa posição influencia a hierarquia salarial entre sexo. Por fim, os autores argumentam que, as narrativas discriminatórias salariais por gênero que influenciam as políticas públicas e empresarias, tem nascedouro em concepções sociais e culturais bastante arraigadas e, na contemporaneidade ressignificadas para perpetuar tal prática.

Observa-se ainda a necessidade de efetivamente não apenas implementar e fiscalizar as legislações e práticas existentes, mas é crucial promover uma mudança cultural que valorize igualmente as contribuições de todos os gêneros no mercado de trabalho.

A legislação brasileira, especificamente a consolidação das leis trabalhistas (CLT), proíbe a discriminação salarial com base em gênero, todavia, sua implementação é um desafio, considerando a falta de mecanismos para fiscalização. Viganò e Laffin (2019), afirmam que a falta de transparência e a ausência de diligências severas para organizações que desrespeitam os padrões normativos, e evidenciam a perpetuação da desigualdade salarial.

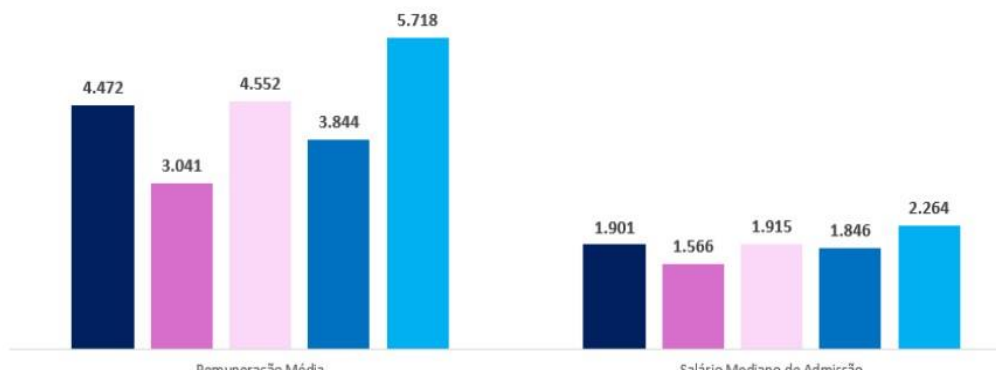
A discriminação salarial não é apenas um dado estatístico, mas uma realidade implacável que prejudica milhares de mulheres. Por conseguinte, considerando as interseccionalidades, isto é, quando raça, etnia, orientação sexual e idade se cruzam com o gênero, criam-se obstáculos extras intensificando as desigualdades.

Analisando os indicadores por território, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) concluiu o primeiro Relatório de Igualdade Salarial, no qual apresentou as

diferenças de salário médio entre mulheres e homens no Brasil, com base informações de empresas com mais de 100 trabalhadores Montagner (2024). Segundo dados recentes conforme relatório que as mulheres, no país, ganham 80,6% do salário pago aos homens. A figura 01 demonstra essa relação.

Figura 1 – Diferença salarial.

Valor da remuneração média e do salário mediano de admissão, por sexo e etnia e raça Brasil, 2022 (em reais)



Fonte: MTE, eSocial, Rais.(2024)

Os dados apresentados na figura evidenciam profundas desigualdades salariais no Brasil, refletindo as complexas interseções entre gênero e raça. Ao analisar a remuneração média e o salário mediano de admissão, observa-se que os homens não negros se destacam com os maiores valores, tanto na média geral quanto no momento da admissão. Esse grupo, que tradicionalmente ocupa posições de maior privilégio social, continua a se beneficiar de uma estrutura econômica que perpetua essas vantagens, deixando outros grupos em situação de vulnerabilidade.

Por outro lado, as mulheres negras representam o grupo mais desfavorecido, recebendo os menores salários em ambas as categorias analisadas. Essa realidade é um indicativo claro da discriminação múltipla enfrentada por essas mulheres, que estão sujeitas não apenas à desigualdade de gênero, mas também ao racismo estrutural.

A diferença salarial observada não pode ser atribuída a um único fator, mas deve ser entendida como resultado de uma combinação de barreiras históricas e sociais que limitam o acesso das mulheres negras a oportunidades de emprego de qualidade, educação superior e ascensão profissional.

Ainda que as mulheres não negras apresentem uma média salarial superior à dos homens negros, elas continuam a ganhar menos que seus pares masculinos não negros, o que evidencia a persistente desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. A proximidade entre os salários medianos de admissão de mulheres não negras e homens negros sugere uma complexa dinâmica de discriminação, onde tanto o gênero quanto a raça influenciam os ganhos iniciais dos trabalhadores, criando um ciclo de disparidade que se perpetua ao longo da carreira.

Esses dados refletem a necessidade urgente de políticas públicas que abordem de forma eficaz as desigualdades salariais, promovendo ações afirmativas e programas de inclusão que contemplem as especificidades de cada grupo. Além disso, é fundamental que as empresas e organizações adotem práticas de remuneração equitativas e transparentes, que combatam as discriminações de gênero e raça no ambiente de trabalho.

2.3 Mineração de Dados e Análise de Sentimentos

Mineração de dados é um mecanismo estratégico usado em análises para exploração e processamento de grandes volumes de dados, cujo objetivo é transformar dados brutos em conhecimento, prevendo novas tendências e/ou informações (Barros *et al.*, 2020).

A dinâmica de transformação faz uso de ferramentas e metodologias para auxiliar na análise e interpretação de grandes volumes de dados, gerando informações consistentes que podem contribuir na tomada de decisões /ou mudança de direção (Gualhano e Vasconcelos, 2020).

É um processo que busca extrair informações relevantes e significativas e, analisar as relações semânticas entre eles. É possível descobrir padrões, tendências e insights ocultos nos dados. Essa abordagem permite uma interpretação mais profunda do

conteúdo textual, auxiliando na análise de sentimentos, bem como na construção de modelos preditivos (Farias 2022).

Quanto à Análise de Sentimento e/ou Mineração de Opinião, esta é considerada uma subdivisão do processamento de linguagem natural. Sua função é a extração, classificação e análise de opiniões acerca de variados temas com significativo volume de dados textuais (Yoon, Elhadad, & Bakken, 2013). O objetivo é categorizar textos considerando a subjetividade, isto é, sentimentos, opiniões e posicionamentos contidos na base de dados (Oliveira *et al.*, 2019). Utilizando uma combinação de técnicas de mineração de dados, recuperação de informação e gestão do conhecimento (Perondi *et al.*, 2022).

Em suma, a análise de sentimentos desempenha um papel crucial na categorização de expressões emocionais, sendo sua principal tarefa a classificação dos sentimentos, conforme destacado por Colace, Santo e Greco (2013). Essa classificação se desdobra em três categorias que oferecem uma estrutura abrangente para análise, adaptando-se a diferentes necessidades de interpretação: 1) Nível de Documento, onde o foco está na análise integral, determinando se o conteúdo é positivo ou negativo, o que permite uma visão ampla do tom emocional predominante; 2) Nível de Sentença, onde a análise se aprofunda ao avaliar o sentimento de cada frase, o que proporciona um leque de possibilidades na pesquisa e identifica nuances que podem variar nos documentos; 3) Nível de Aspecto, que também identifica textos e sentenças, porém com a classificação concentrada em atributos específicos, permitindo discernir opiniões positivas, negativas ou neutras.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar o objetivo proposto neste estudo, realizou-se uma Revisão Sistemática da Literatura de caráter descritivo-analítico, com o propósito de adquirir e atualizar conhecimento sobre uma temática específica de forma consistente em um intervalo de tempo reduzido (Pereira, 2011).

Neste sentido, foram selecionadas três bases de dados: SPELL – *Scientific Periodicals Electronic Library*, Periódicos CAPES e SciELO. A coleta de dados eletrônica ocorreu durante o período de agosto a setembro de 2023, utilizando os seguintes descritores: "discriminação" e "diferença salarial entre sexos" e suas combinações em língua portuguesa. Em um primeiro momento, esses termos foram cruzados entre si e, em uma segunda abordagem, foram associados ao descritor "Brasil". Com base na sistematização e na combinação desses termos, foram encontrados 70 artigos completos e de acesso livre, publicados nos últimos seis anos.

Na segunda fase de seleção, foram considerados o título e o resumo dos artigos que compunham a amostra dos 70 artigos. Para apuração da pertinência à presente pesquisa, utilizou-se um Teste de Relevância composto por perguntas pré-estabelecidas. Foram aplicadas questões com os seguintes critérios de inclusão: (a) a pesquisa ter como tema discriminação e diferença salarial entre sexos; (b) o período de coleta e publicação ser nos últimos seis anos. A partir dessa pré-seleção, obteve-se uma amostragem final de 20 artigos. Com estes, deu-se início à terceira fase da Revisão Sistemática da Literatura, com a execução do processo de mineração de dados.

Após a obtenção dos textos dos 20 artigos, o próximo passo consistiu na construção de uma base de dados que seria analisada utilizando a plataforma *Posit Cloud*, como parte de um novo projeto no *RStudio*. Para criar o corpus textual, foram extraídos os resumos (abstracts) dos 20 artigos. A escolha pelos resumos se deveu ao fato de o *software* funcionar de forma mais eficaz em sua língua nativa, o inglês. Com os 20 resumos em mãos, prosseguimos para as etapas seguintes.

Posteriormente, a análise dos dados foi realizada por meio de correlação. Utilizamos um script pré-modelado que relacionou todos os 20 resumos dos artigos contidos no banco de dados. Esse *script* foi baseado em um modelo disponibilizado na disciplina de Mineração de Dados Aplicados à Gestão.

Após a conclusão da correlação, realizamos também a análise de sentimento. Isso foi feito por meio de um script adaptado, também proveniente da disciplina de Mineração de Dados Aplicados à Gestão. Os dados foram submetidos a uma análise que determinou

se os sentimentos expressos nos resumos representavam uma avaliação positiva ou negativa em relação ao tema abordado no estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 A Persistente Diferença Salarial de Gênero no Mercado de Trabalho

A seguir, apresentamos uma síntese dos principais resultados obtidos a partir da revisão desses vinte artigos. Destacaremos as descobertas-chave, as tendências emergentes e as contribuições significativas desses estudos para a compreensão da diferença salarial entre homens e mulheres em diversos contextos. Por meio dessa análise, esperamos lançar luz sobre as múltiplas dimensões dessa questão premente e contribuir para a discussão em curso sobre igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A disparidade salarial entre homens e mulheres tem sido um tema de debate e preocupação global. Nesse contexto, diversos estudos têm sido conduzidos para entender as complexidades desse problema e suas implicações. Quatro desses estudos, realizados no Brasil, fornecem uma visão abrangente das barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, bem como das tentativas de quantificar e compreender essa disparidade.

O estudo de Barbosa e Oliveira (2021), focado na administração pública, destaca a persistência das discriminações de gênero, mesmo em um ambiente onde o acesso a cargos ocorre por meio de concursos públicos. O fenômeno do "teto de vidro" é abordado, evidenciando como as mulheres em cargos de liderança ainda enfrentam barreiras significativas, incluindo a síndrome da impostora, assédio sexual e desafios na conciliação da dupla jornada.

Pacheco, Mendes e Moura (2022), por sua vez, analisam a diferença de rendimentos entre homens e mulheres no estado do Paraná. Mesmo com um aumento na presença feminina no mercado de trabalho, os resultados revelam que as mulheres continuam a ganhar menos que os homens, embora a disparidade tenha diminuído ao longo do tempo. Intrigantemente, a análise sugere que grande parte dessa diferença

salarial não pode ser explicada por características observáveis, apontando para a persistência da discriminação de gênero.

Soares e Ribeiro (2021) realizaram um estudo abrangendo diversas regiões do Brasil, buscando entender a diferença salarial entre gêneros. A pesquisa, que se estendeu ao longo de vários anos, revelou uma diminuição da disparidade salarial em uma grande parcela dos estados brasileiros, com uma taxa média de redução de 5,12%. Isso sugere um progresso gradual na direção da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Finalmente, o estudo de Viegas e Pamplona Filho (2020) aborda a discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho, destacando a influência das estruturas patriarcais de poder na divisão sexual do trabalho. O artigo argumenta que essa discriminação se manifesta em preconceitos e discriminações relacionados ao sexo ou orientação sexual, e destaca a necessidade de combater essas atitudes no mercado de trabalho.

Em conjunto, esses estudos enfatizam a persistência da diferença salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Embora haja um progresso notável na redução dessa disparidade, ainda existem desafios substanciais a serem superados. A discriminação de gênero, em suas várias formas, continua a ser uma questão premente, e a luta pela igualdade de remuneração e oportunidades no mercado de trabalho deve persistir como um objetivo crítico na sociedade contemporânea.

A questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece uma realidade persistente no cenário brasileiro, como evidenciado pelos estudos acadêmicos discutidos aqui.

No estudo de Menuci, Lemes e Leal (2020), o foco recai sobre a história das mulheres e como elas foram subestimadas e sub-representadas ao longo do tempo. A análise destaca o silenciamento sistemático das conquistas femininas, frequentemente contadas por perspectivas masculinas

A pesquisa também aponta para a relação entre essa história de subrepresentação e a reclusão das mulheres no espaço privado, tradicionalmente imposta pelo patriarcado. Embora as mulheres tenham progredido em direção à participação pública, a desigualdade

salarial entre gêneros ainda é uma realidade, como revelam os dados do Estado do Rio Grande do Sul.

Pérsigo e Athaydes (2023) exploram a metáfora do 'teto de vidro' e do 'labirinto de cristal' no contexto da comunicação na América Latina. A análise sugere que, apesar da proximidade da área com as Ciências Sociais Aplicadas, as desigualdades de gênero ainda persistem nas organizações de comunicação, indicando uma replicação de padrões de discriminação. Almeida e Borges (2023, p. 07) destacam nessa metáfora as barreiras sutis e imperceptíveis às oportunidades de carreira e ascensão profissional das mulheres, [...] hoje conhecidas como 'labirinto organizacional.'

"Mattei e Baço (2017) concentram-se nas desigualdades salariais em Santa Catarina, usando equações mincerianas e o método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder. Os resultados mostram uma diminuição nas diferenças salariais entre homens e mulheres ao longo do tempo, mas a discriminação salarial ainda é um componente significativo dessas desigualdades.

Baur e Avelino (2021) investigam a percepção de estudantes e professores em relação à questão de gênero no mercado financeiro, com ênfase na profissão de controller. Os dados revelam que as mulheres enfrentam restrições e preconceitos de gênero, com a maternidade influenciando as oportunidades no mercado de trabalho. Além disso, a percepção geral é de que ainda persiste uma diferença na remuneração e que as mulheres são sub-representadas em cargos de liderança."

Os estudos elencados apontam para a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Apesar de haver avanços em direção à igualdade, a discriminação salarial, o teto de vidro e os estereótipos de gênero ainda representam desafios substanciais a serem superados. A necessidade de políticas públicas eficazes para combater a discriminação e promover a igualdade de gênero no local de trabalho continua sendo urgente.

4.2 Persistência da discriminação de gênero e étnico-racial nas remunerações profissionais

Os estudos apresentados oferecem uma visão abrangente e preocupante sobre a persistência da discriminação de gênero e étnico-racial nas remunerações profissionais em várias áreas no Brasil. Eles evidenciam como a igualdade salarial ainda é uma questão não resolvida em muitas profissões.

Em Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), a pesquisa examina a remuneração de contadores em diferentes regiões do Brasil. Os resultados revelam que a discriminação salarial com base no sexo biológico e na cor da pele está presente, com as contadoras enfrentando uma redução significativa em suas remunerações. A discriminação é ainda mais **acentuada para as contadoras autodeclaradas como não brancas**. Haussmann *et al.* (2018) investigaram a desigualdade de gênero na atuação de profissionais de Ciências Sociais Aplicadas no mercado de trabalho brasileiro. Embora haja uma tendência de redução da desigualdade de gênero ao longo do tempo, a pesquisa destaca que a disparidade salarial ainda persiste em todas as áreas analisadas, com os economistas enfrentando a maior desigualdade em 2013.

Silva, Ames e Giordani (2020) exploraram a discriminação salarial de gênero na profissão de controllers. A pesquisa identificou a presença de discriminação de gênero na profissão, manifestada em dificuldades relacionadas à carga de trabalho e ao assédio sexual. Além disso, destacou a importância da percepção dos profissionais em relação a essas desigualdades.

Maia et al. (2018) abordaram a diferenciação salarial por gênero e cor na região Sul do Brasil. Os resultados indicam que o hiato salarial entre homens e mulheres é influenciado principalmente pelo impacto discriminatório. Enquanto isso, as diferenças salariais entre brancos e não brancos são mais relacionadas a diferenças nos fatores produtivos, embora o impacto discriminatório da cor da pele tenha diminuído.

Os estudos aqui destacados demonstram que, embora tenham ocorrido avanços em relação à igualdade de gênero e étnico-racial, a discriminação salarial persiste em várias profissões no Brasil. A luta por remuneração justa e igualdade de oportunidades no

mercado de trabalho continua sendo uma prioridade urgente, com a necessidade de políticas e medidas eficazes para combater essas desigualdades persistentes.

Em Proni e Proni (2018), a análise se concentra em grandes empresas e destaca que, mesmo com a evolução da legislação trabalhista e das políticas públicas de combate à discriminação de gênero, a disparidade salarial entre homens e mulheres continua presente. O "teto de vidro" é mencionado como um obstáculo para que as mulheres alcancem posições hierárquicas elevadas nas organizações. O estudo ressalta a necessidade de uma mudança cultural nas empresas para promover a igualdade de gênero.

Costa, Carrasco-Gutierrez e Reis (2020) investigaram as diferenças de rendimento com base em sexo e raça no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados demonstram que persiste uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres, bem como entre brancos e não brancos. Embora haja uma redução na desigualdade salarial de gênero ao longo do tempo, a disparidade de renda entre raças é ainda mais pronunciada.

Logo, Mantovani, Souza e Gomes (2021) examinaram os efeitos da segmentação ocupacional sobre os rendimentos dos trabalhadores e a discriminação salarial intraocupacional de gênero nos estados do Paraná e da Bahia. A pesquisa destaca retornos salariais inferiores na Bahia, especialmente para trabalhadores brancos e com escolaridade. Nesse sentido, a segmentação ocupacional é apontada como uma fonte importante de diferenças salariais, sendo mais evidente no estado do Paraná. A discriminação de gênero intraocupacional é observada principalmente em ocupações complexas, com efeitos mais acentuados na Bahia.

Souza, Fernandes e Gomes (2022) investigaram as desigualdades salariais e a discriminação de gênero nas fases de aceleração e desaceleração econômica no Brasil. Embora haja uma redução do hiato salarial entre homens e mulheres ao longo do período analisado, as diferenças salariais e a discriminação contra as mulheres persistem, independentemente do desempenho econômico do país. Os resultados variam entre trabalhadores brancos e não brancos, com uma redução mais acentuada da discriminação racial durante a desaceleração econômica.

A discriminação de gênero persiste no mercado de trabalho brasileiro, com diferentes nuances e complexidades em diferentes setores e regiões. Apesar dos avanços, a busca pela igualdade de gênero no local de trabalho continua sendo um desafio significativo.

Santos (2017), analisou a conexão entre a discriminação salarial de gênero e o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), e constatou que, quanto maior a discriminação salarial entre os sexos, menor o crescimento do PIB per capita do município.

4.3 Desafios e percepções da liderança feminina e equidade de gênero no trabalho

Os estudos abordados nesta seção se concentram em questões relacionadas à liderança feminina, equidade de gênero e desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho. Ishizawa *et al.* (2020) destacam a luta das mulheres por reconhecimento no mercado de trabalho profissional e a importância de figuras femininas ocuparem posições de liderança nas organizações.

A pesquisa avalia a percepção de estudantes do curso de administração sobre liderança feminina. Os resultados revelam diferenças salariais entre homens e mulheres, bem como a percepção de que as mulheres enfrentam intimidação e discriminação em comparação aos homens. A análise estatística identifica associações entre o sexo dos respondentes e a percepção de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.

Rampelotto e Rodrigues (2022) realizaram um estudo exploratório sobre a presença da liderança feminina no setor público brasileiro, especificamente no Poder Executivo Federal. Os resultados apontam que a representatividade das mulheres em posições de liderança diminui à medida que aumenta o nível de poder e influência dos cargos. A literatura também reflete essa realidade, destacando os desafios e barreiras enfrentados pelas mulheres em suas carreiras e a falta de representatividade em cargos de gestão estratégica. O estudo oferece insights para promover uma maior igualdade de gênero no setor público.

Minasi, Mayer e Santos (2022) abordam a desigualdade de gênero no turismo brasileiro. O estudo analisa a participação das mulheres em várias esferas profissionais no setor, incluindo formação, emprego, empreendedorismo e posições de liderança. Os resultados mostram que as mulheres são maioria no turismo, mas tendem a ocupar posições tradicionalmente associadas ao feminino e ao ambiente doméstico. A desigualdade de gênero persiste, especialmente em cargos de maior poder e rendimento

Valadares, Neto e Diniz (2022) investigaram a percepção de profissionais, tanto homens quanto mulheres, em uma empresa multinacional de mineração, sobre a condição da mulher no ambiente de trabalho. Os resultados indicam que os homens tendem a concordar menos com as barreiras enfrentadas pelas mulheres em suas carreiras do que as próprias mulheres. No entanto, as mulheres têm uma percepção mais aguçada de situações de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho. O estudo destaca a necessidade de políticas e práticas organizacionais voltadas para a igualdade de gênero.

Os estudos aqui descritos enfatizam a importância de promover a liderança feminina, abordar desigualdades de gênero e criar ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos. Eles também destacam que a percepção e a realidade das mulheres no mercado de trabalho podem variar amplamente, dependendo do setor e da posição ocupada.

4.4 Análise dos dados minerados

Nesta nova seção, mergulhamos profundamente na análise das conexões entre os diversos estudos sobre equidade de gênero, liderança feminina e desigualdade no mercado de trabalho. Usando técnicas analíticas avançadas, investigamos a inter-relação entre esses estudos, revelando padrões e insights notáveis.

Primeiramente, realizamos uma análise de correlação meticulosa para identificar quais estudos compartilham temas e abordagens semelhantes. Essa análise revelou agrupamentos de estudos que se concentram em questões semelhantes, como disparidades

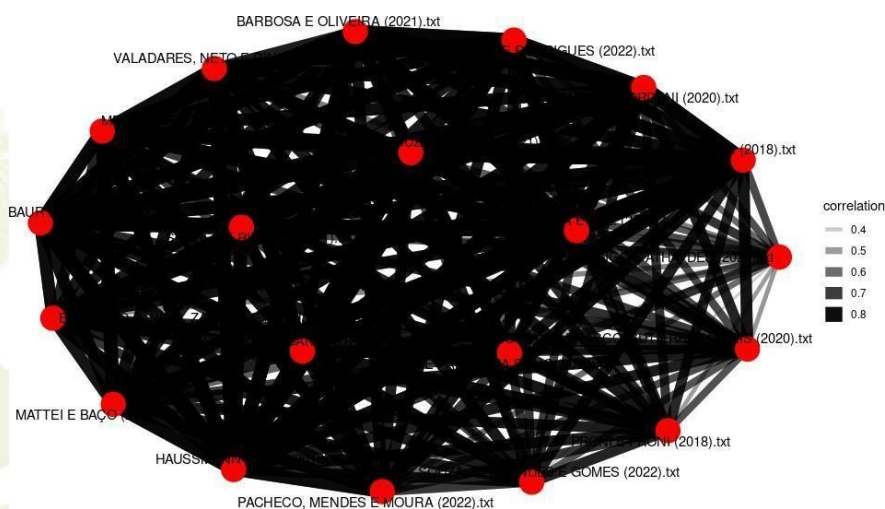
salariais, discriminação de gênero e liderança feminina. Isso nos permite agrupar estudos relacionados, facilitando uma compreensão mais aprofundada de tópicos específicos.

Além disso, foram geradas nuvens de palavras a partir do conteúdo dos estudos, destacando termos-chave e conceitos recorrentes. Essas nuvens de palavras fornecem uma visão visual das palavras mais frequentes em cada estudo, permitindo uma rápida identificação das principais áreas de foco em cada pesquisa.

Por último, utilizamos a técnica de análise de sentimento nos estudos para avaliar as atitudes e opiniões expressas em relação às questões de gênero e equidade no ambiente de trabalho. Isso nos ajudou a entender se os estudos têm uma abordagem positiva, negativa ou neutra em relação a essas questões críticas.

Ao combinar essas três abordagens analíticas, nossa seção de análise de correlação, nuvem de palavras e análise de sentimento oferece uma visão abrangente e multidimensional dos estudos examinados. Essas ferramentas nos permitem extrair insights mais profundos e identificar padrões que podem não ser imediatamente óbvios na leitura individual dos estudos. A Figura 1 expressa a correlação entre os 20 textos dos artigos que compõem a base de dados desta pesquisa.

Figura 1 – Correlação dentre os artigos



Fonte: Autores (2024).

Dentro da análise de correlação, um resultado notável emergiu: todos os 20 artigos examinados demonstraram uma correlação substancialmente elevada, com valores superiores a 0,70. Essa descoberta reflete uma conexão robusta e bastante significativa entre os estudos, o que tem implicações importantes para nossa compreensão dessas questões críticas de gênero no mercado de trabalho.

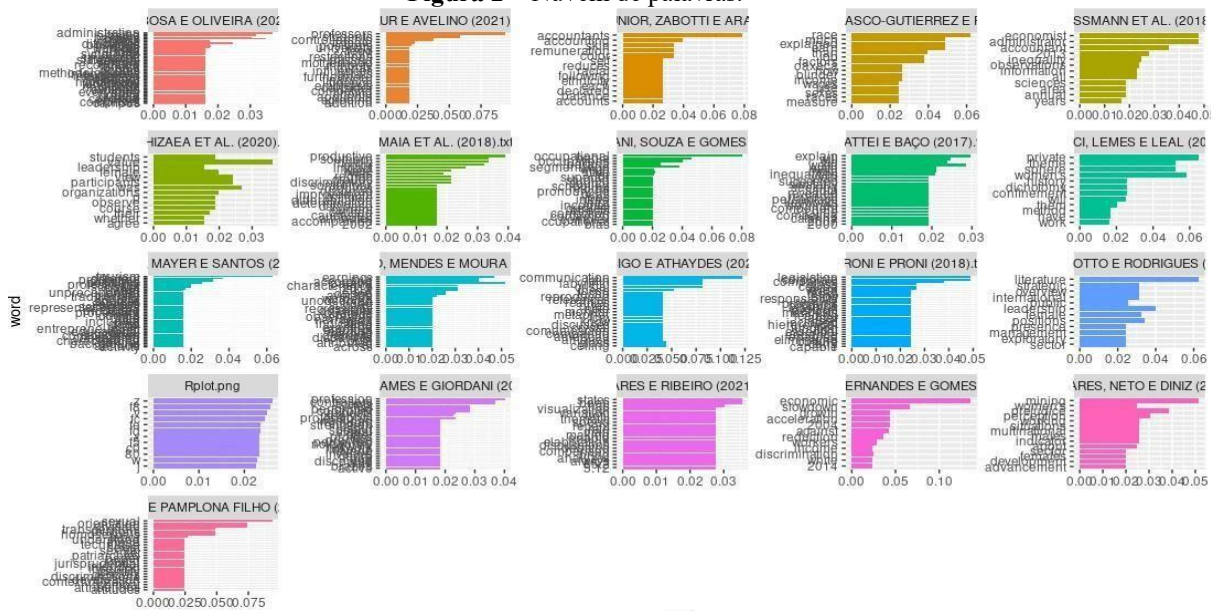
O valor da correlação, que varia de -1 a 1, indica o grau de relação linear entre dois conjuntos de dados. No nosso contexto, essa correlação reflete a similaridade nas abordagens, nos temas e nos resultados abordados pelos diferentes estudos. Um valor superior a 0,70 indica uma forte relação entre os conjuntos de dados analisados.

Isso significa que, apesar de suas nuances individuais, os 20 artigos estão convergindo em direção a tópicos e preocupações centrais semelhantes. Embora possam abordar diferentes aspectos das disparidades de gênero, liderança feminina e desigualdades no mercado de trabalho, estão, de forma geral, alinhados nas suas investigações. Essa forte correlação sugere uma base comum de conhecimento e interesse no campo, bem como a relevância contínua dessas questões na sociedade e na pesquisa acadêmica. É um indicativo de que esses estudos estão a enriquecer a discussão sobre gênero e trabalho, contribuindo para um corpo crescente e coeso de conhecimento que pode informar futuras pesquisas e ações políticas.

Portanto, essa observação ressalta a importância e a relevância contínua desses temas numa sociedade em constante evolução. Logo, a análise apresenta gráficos individuais de palavras com os termos mais frequentes no corpus textual composto pelos 20 estudos.

Para essa análise, foram utilizados os resumos dos artigos, principalmente porque o *software RStudio* funciona melhor na sua língua nativa, que é o inglês.

Figura 2 – Nuvem de palavras.



Fonte: Autores (2024).

Ao examinar os gráficos gerados a partir dos 20 artigos, é evidente a presença significativa de termos relevantes que permeiam as discussões. Dentre os 60 termos mais proeminentes, destacam-se palavras-chave como "discriminação", "desigualdades", "diferenças", "segmentação" e "remuneração". Essa observação revela a ênfase dada a questões fundamentais relacionadas às disparidades de gênero no ambiente de trabalho.

A presença frequente da palavra "discriminação" sugere que a análise dos artigos se concentra na identificação e compreensão das diversas formas de discriminação que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Isso abrange desde a discriminação salarial aos preconceitos de gênero que afetam suas oportunidades de carreira. A discussão sobre discriminação é central, uma vez que ela representa uma das barreiras mais significativas para a igualdade de gênero nas organizações.

O termo "desigualdades" destaca a preocupação central com a persistente disparidade entre homens e mulheres em vários aspectos profissionais, incluindo remuneração e oportunidades de ascensão. A análise aprofundada dessas desigualdades é essencial para desenvolver estratégias eficazes de promoção da igualdade de gênero e criar ambientes de trabalho mais justos.

A palavra "diferenças" indica uma atenção particular às distinções de gênero e como essas diferenças impactam a experiência das mulheres no mercado de trabalho. Isso envolve a consideração das características e necessidades específicas das mulheres no contexto profissional. Já a expressão "segmentação" sugere uma análise detalhada das divisões ocupacionais e setoriais que afetam a carreira das mulheres, bem como sua representação em campos de trabalho.

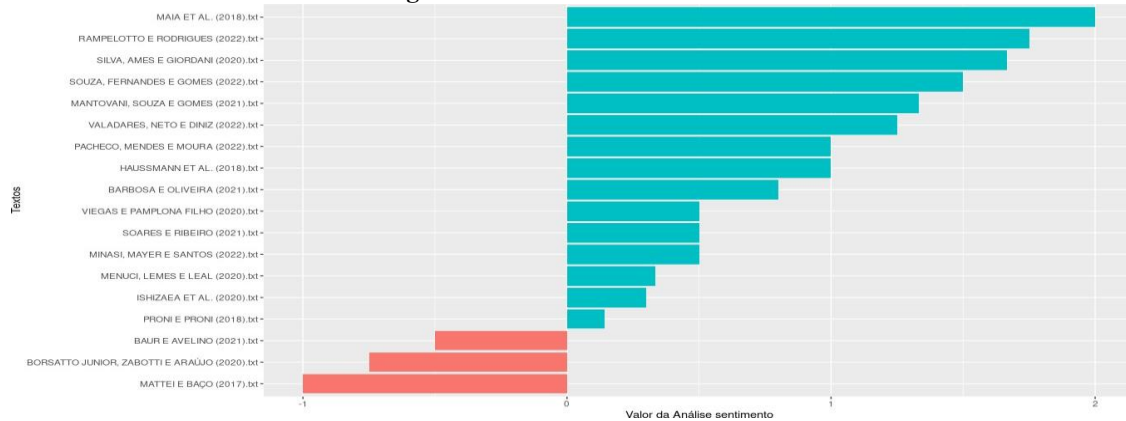
Essa segmentação muitas vezes resulta em mulheres sendo sub-representadas em setores de maior prestígio e remuneração, o que contribui para as desigualdades salariais.

A palavra "remuneração" destaca a importância de investigar a diferença salarial entre homens e mulheres, um aspecto crítico das desigualdades de gênero. Essa questão tem implicações diretas na independência financeira das mulheres e na equidade no mercado de trabalho. Esses termos refletem os principais temas que perpassam os estudos analisados e indicam que os pesquisadores estão explorando questões cruciais relacionadas à igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

A análise da nuvem de palavras ajuda a ressaltar a relevância desses tópicos e destaca áreas-chave de preocupação na pesquisa acadêmica sobre gênero e trabalho. Ela também enfatiza a necessidade contínua de investigação e ação para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho e superar as desigualdades observadas.

A última análise apresentada neste artigo é a análise de sentimento, a representação gráfica a seguir apresenta os resultados para a análise do sentimento para o corpus textual.

Figura 3 – Análise de sentimento.



Fonte: Autores (2024).

A análise de sentimento realizada nos artigos indica que a maioria deles possui um tom positivo em relação ao tema abordado, que é a igualdade de gênero no mercado de trabalho. No entanto, alguns artigos se destacam por terem um tom mais negativo em relação ao sentimento expresso.

Baur e Avelino (2021), Borsatto Junior, Zabotti e Araújo, e Mattei e Baço (2017) apresentaram uma análise de sentimento negativa. Isso sugere que esses artigos possam abordar aspectos desafiadores, problemáticos ou críticos relacionados à igualdade de gênero no mercado de trabalho. Mattei e Baço (2017) se destacam por terem o menor resultado negativo entre esses artigos, o que pode indicar que, embora abordem questões negativas, possam oferecer alguma perspectiva ou solução. Por outro lado, os demais artigos, apesar de elencarem diversas questões desfavoráveis, apresentam um resultado positivo quanto ao sentimento. Isso sugere que esses artigos possam destacar progressos, soluções ou perspectivas otimistas em relação à igualdade de gênero no mercado de trabalho. Destaca-se Maia *et al.* (2018) por apresentar o maior resultado positivo, indicando que este artigo pode ser especialmente otimista ou promissor em relação às mudanças positivas observadas no mercado de trabalho em relação à igualdade de gênero.

É importante ressaltar que a análise de sentimento é uma ferramenta útil para avaliar a tonalidade geral de um texto em relação a um determinado tema, mas não captura todos os detalhes e nuances das discussões presentes nos artigos. Portanto, é essencial

complementar essa análise com uma leitura aprofundada dos próprios artigos para obter uma compreensão completa das perspectivas e conclusões apresentadas por cada um deles em relação à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do trabalho foi identificar padrões e insights a partir de uma análise da literatura sobre a diferença salarial entre o sexo feminino e o masculino à luz da correlação de dados e análise de sentimentos com mineração de dados. Primeiramente, a análise de correlação revelou que todos os 20 artigos possuem uma forte relação entre si, com correlações superiores a 0,70. Isso demonstra a consistência e a conexão intrínseca das pesquisas sobre igualdade de gênero no mercado de trabalho, evidenciando a relevância e a continuidade desse tema na academia.

Ao explorar o gráfico gerado a partir dos termos mais frequentes nos artigos, foi notável a frequência de termos-chave como "discriminação," "desigualdades," "diferenças," "segmentação" e "remuneração." Esses termos refletem a ênfase dada às questões relacionadas às disparidades de gênero no ambiente de trabalho, incluindo a identificação de formas de discriminação, a análise das desigualdades salariais e a

investigação das diferenças entre homens e mulheres em várias dimensões ocupacionais.

No que diz respeito à análise de sentimento, a maioria dos artigos expressou um tom positivo em relação à igualdade de gênero no mercado de trabalho. No entanto, alguns artigos apresentaram uma tonalidade negativa, indicando que também são abordadas questões desafiadoras e críticas.

A contribuição do trabalho evidenciar a persistência da desigualdade salarial, portanto, é significativo pesquisar e continuar a discutir a temática mesmo diante de avanços legislativos e sociais. Os resultados da pesquisa podem auxiliar como base para a formulação de políticas públicas.

Para trabalhos posteriores, sugere-se integrar uma perspectiva interseccional para compreender como fatores como raciais, classe social e orientação sexual interagem com

o gênero no contexto das desigualdades no mercado de trabalho. Sugere-se ainda, avaliar de forma abrangente o impacto de políticas governamentais, práticas empresariais e iniciativas da sociedade civil destinadas a promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Em síntese, os estudos sobre igualdade de gênero no mercado de trabalho continuam a ser um campo de pesquisa dinâmico e crucial na atualidade. Esta análise proporciona uma base sólida para pesquisadores futuros e oferece insights valiosos para a promoção de ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivos.

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser reconhecidas para contextualizar adequadamente os resultados e orientar pesquisas futuras. Em primeiro lugar, a análise de sentimentos, embora seja uma ferramenta poderosa, possui limitações inerentes. Os algoritmos de mineração de texto utilizados podem não captar todas as nuances linguísticas, como ironia ou sarcasmo, o que pode levar a uma categorização incorreta dos sentimentos expressos nos textos analisados. Essa limitação pode afetar a precisão das conclusões relacionadas às emoções e opiniões sobre a discriminação salarial.

Outra limitação significativa é a dependência de dados textuais extraídos de artigos acadêmicos. Essa abordagem pode restringir a representatividade dos resultados, uma vez que os textos analisados podem refletir apenas uma parcela das discussões acadêmicas e sociais sobre a desigualdade salarial, excluindo outras perspectivas relevantes que não foram abordadas nos artigos selecionados.

A seleção das fontes de dados também representa uma limitação. A revisão sistemática foi conduzida com base em artigos das bases *SPELL*, Periódicos CAPES e *SciELO*, que, apesar de serem amplas, podem não incluir publicações importantes disponíveis em outras bases de dados ou em literatura cinzenta, como relatórios, teses e dissertações. Isso pode limitar a diversidade de abordagens teóricas e metodológicas consideradas na análise.

Além disso, o recorte temporal da pesquisa, que se concentra nos últimos seis anos, embora recente, pode não captar completamente a evolução da discussão sobre a

desigualdade salarial de gênero. Mudanças legislativas, culturais ou econômicas recentes ou em curso podem não estar totalmente refletidas nos artigos revisados, o que constitui uma limitação na compreensão das tendências atuais.

Outra limitação relevante é a generalização dos resultados. A alta correlação entre os estudos revisados pode indicar uma coesão temática, mas também sugere uma possível limitação na diversidade de perspectivas analisadas. Estudos que compartilham premissas e metodologias semelhantes podem não oferecer uma visão suficientemente ampla, limitando a capacidade de generalizar os achados para outros contextos ou abordagens metodológicas.

Além disso, a perspectiva interseccional, que é crucial para uma compreensão mais abrangente das desigualdades, foi abordada de maneira limitada. Fatores como raça, classe social e orientação sexual, que interagem com o gênero para influenciar a discriminação salarial, não foram explorados em profundidade, o que pode resultar em uma visão parcial das dinâmicas de desigualdade no mercado de trabalho.

Por fim, a análise de sentimento foi realizada com base nos resumos dos artigos, o que, embora útil, pode resultar em uma interpretação superficial dos dados. As nuances contextuais e as discussões detalhadas presentes nos corpos dos artigos completos podem ter sido subestimadas, impactando a profundidade das conclusões.

Reconhecer essas limitações é essencial para contextualizar os resultados deste estudo e para guiar futuras investigações que possam aprofundar a análise, corrigir possíveis vieses e expandir o escopo da pesquisa para incorporar outras dimensões relevantes da desigualdade salarial de gênero.

REFERÊNCIAS

- Arêas, R., Santana, A. E., & Barbosa, M. C. (2020). A discriminação da intelligentsia no campo científico brasileiro. *Revista Educação, Cultura e Sociedade*, 10(3).
- Barros, R. P., et al. (2020). Predição do rendimento dos alunos em lógica de programação com base no desempenho das disciplinas do primeiro período do curso de ciências e tecnologia utilizando técnicas de mineração de dados. *Brazilian Journal of Development*, 6(1), 2523-2534.

- Barbosa, P. A. M., & Oliveira, M. F. (2021). O fenômeno do teto de vidro enfrentado pelas mulheres do Instituto Federal de Brasília. *Revista Eixo*, 10(3), 49-60.
- Bourdieu, P. (1998). *A dominação masculina* (2ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Borsatto Junior, J. L., Zabotti, E. D., & Araújo, M. da P. (2020). Gênero, etnia e raça: Débito ou crédito na contabilidade. *Contabilidade Vista & Revista*, 31(2), 68-94.
- Baur, I. C., & Avelino, B. C. (2021). A questão de gênero em relação à profissão de controller: Percepção de estudantes e docentes do curso de controladoria e finanças. In *XVI Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade* (pp. 120). São Paulo.
- De Cavalcante Ishizawa, A. K., et al. (2021). Liderança feminina nas organizações: A percepção dos discentes do curso de administração. *Revista Inteligência Competitiva*, 11, e0388-e0388.
- Da Costaa, M. V., Carrasco-Gutierrezb, C. E., & Reisc, C. V. S. (2020). Diferencial de salários por cor e sexo no Brasil: Uma análise por grandes regiões.
- Da Silva Soares, A., & Ribeiro, L. C. (2020). Comparação e mapeamento do rendimento principal entre gêneros nas unidades federativas do Brasil. *Humanidades e Tecnologia (FINOM)*, 20(1), 130-141.
- De Souza, S. de C. I., Da Silva Fernandes, L., & Gomes, M. R. (2022). Evidências da discriminação salarial de gênero em diferentes contextos macroeconômicos no Brasil. *Revista de Economia Mackenzie*, 19(1), 241-268.
- De Almeida, M. E. M., & Borges, C. M. (2023). Liderança feminina: Os desafios e a ascensão das mulheres para cargos de liderança em uma concessionária de veículos. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(6), 609-626.
- Farias, F. L., & De Oliveira, L. S. C. (2022). Mineração de textos e análise de sentimentos aplicados a postagens do Twitter acerca das vacinas contra a Covid-19. *Research, Society and Development*, 11(13), e364111335490-e364111335490.
- Fayyad, U. M., & Uthurusamy, R. (1996). Data mining and knowledge discovery in databases. *Communications of the ACM*, 39(11), 24-26.
- Gualhano, M. A., & Vasconcelos, A. P. V. (2020). Análise dos cursos de licenciatura da Rede Federal utilizando mineração de dados. *Educação e Pesquisa*, 46.
- Montagner, P. (2024). A desigualdade salarial preocupa os países do G20. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-econteudo/2024/Marco/a-desigualdade-salarial-preocupa-os-paises-do-g20>
- Hausmann, D. C. S., et al. (2018). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: Uma análise na área de ciências sociais aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(3), 129-148.

- Maia, K., et al. (2018). Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. *Revista Estudo & Debate*, 25(1). Disponível em <http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351/0>
- Mantovani, G. G., De Souza, S. de C. I., & Gomes, M. R. (2021). Diferenças salariais inter e intraocupações: Evidências para o Paraná e Bahia. *Gestão & Regionalidade*, 37(110).
- Mattei, T. F., & Baço, F. M. B. (2017). Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. *DRdDesenvolvimento Regional em Debate*, 7(2), 96-117.
- Menucci, J., Lemes, L., & Leal, J. (2020). História das mulheres: A dicotomia públicaprivada e a desigualdade salarial feminina no mercado de trabalho do Estado do Rio Grande do Sul. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 13(41), 137-153.
- Minasi, S. M., Mayer, V. F., & Santos, G. E. de O. (2022). Desigualdade de gênero no turismo: A mulher no ambiente profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 16.
- Oliveira, D. J. S., et al. (2019). A aplicação da técnica de análise de sentimento em mídias sociais como instrumento para as práticas da gestão social em nível governamental. *Revista de Administração Pública*, 53, 235-251.
- Paço, N., & Casaca, S. F. (2021). Equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas cotadas em bolsa: A influência do compromisso estratégico empresarial. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 96, 75-91.
- Pacheco, J. P., Mendes, G. M., & Moura, G. M. (2022). Análise da diferença salarial entre homens e mulheres no Paraná em 2012 e 2019. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, 16(4), 591-615.
- Perondi, A. B., et al. (2022). Processo de mineração de dados e análise de sentimentos em redes sociais. *Revista de Tecnologia da Informação da Faculdade Lourenço Filho*, 3(1).
- Pérsigo, P. M., & Athaydes, A. S. (2023). Um olhar sobre si: O teto de vidro na área da comunicação. *Organicomm*, 20(41), 162-174.
- Pereira, M. G. (2011). *Artigos científicos: Como redigir, publicar e avaliar*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara-Koogan.
- Proni, T. T. da R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26.
- Rampelotto, A., & Rodrigues-Beatriz, M. B. (2022). Liderança feminina no setor público federal brasileiro: A realidade do poder executivo sob os olhares de uma revisão semissistemática da literatura.

- Santos, R. R. (2017). Relação entre a discriminação salarial de gêneros e o crescimento do PIB per capita no Brasil: Análise por municípios (Dissertação de Mestrado). Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo.
- Valadares, S. S., Neto, A. M. de C., & Diniz, D. M. (2022). Mulheres na mineração: Carreira, equilíbrio trabalho-família e discriminação. *Revista Gestão Organizacional*, 15(1), 167-186.
- Viegas, C. M. de A. R., & Pamplona Filho, R. (2020). Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. *Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law*, 21(1), 39-64.
- Vieira, M. A., & Ceretta, P. S. (2022). O hiato salarial entre homens e mulheres na administração pública brasileira. *Desenvolvimento em Questão*, 20(58), e11455e11455.
- Yoon, S., Elhadad, N., & Bakken, S. (2013). A practical approach for content mining of tweets. *American Journal of Preventive Medicine*, 45(1), 122-129.
- Vigano, S. de M. M., & Laffin, M. H. L. F. (2019). Mulheres, políticas públicas e combate à violência de gênero. *História (São Paulo)*, 38, e2019054.
- Zanievicz, M. da S., Ames, A. C., & Giordani, M. da S. (2019). Discriminação salarial de gênero e a percepção dos agentes: