



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

NICOLLY OLIVEIRA LACERDA

**ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO FEMININO NO BRASIL DE 2004 A
2022**

**GOIÂNIA
2023**

NICOLLY OLIVEIRA LACERDA

**ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO FEMININO NO BRASIL DE 2004 A
2022**

Monografia apresentada à
coordenação do curso de Ciências
Econômicas da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás
como parte das exigências a
conclusão do curso de bacharelado
em Ciências Econômicas.

Orientador: Ms. Ary José A. de S. Júnior

RESUMO

Este estudo tem por objetivo analisar a participação do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro, no período de 2004 a 2022. A metodologia utilizada compreende a análise qualitativa e quantitativa dos dados coletados no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). O problema estabelecido consiste em identificar se participação do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro aumentou durante esse período. Nesse sentido, a hipótese estabelecida é que houve uma elevação da participação do público do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro no período de estudo. O primeiro capítulo apresenta alguns conceitos básicos sobre o mercado de trabalho, apresenta sobre a participação por gênero no Brasil e no mundo e apresenta uma revisão da literatura. O segundo capítulo demonstra a evolução da participação da mulher no mundo e do modelo de contratação (formal e informal). No terceiro capítulo é feita uma análise qualitativa no mercado de trabalho e quantitativa dos dados, detalha a metodologia utilizada e faz o cálculo da média, mediana, moda e coeficiente de variação para o período analisado. Por fim, os resultados obtidos sinalizam a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro ao longo dos anos, mesmo com alguns obstáculos devido ao gênero.

Palavras-chaves: Participação Feminina; Mercado de Trabalho; Gênero.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Equilíbrio no mercado de trabalho.....	12
Figura 2 - Brasil: Taxa de participação agregada e por sexo entre 1992 a 2012	14
Figura 3 - Japão: Taxa de participação agregada e por sexo entre 2003 e 2012 (%).....	14
Figura 4 - Brasil: taxa de participação por anos de escolaridade de 1992 a 2012 (em %)	15
Figura 5 - Média de anos de estudo da população feminina de 15 ou mais anos de idade, taxa média de natalidade e PEA feminina em 1990, 2000 e 2010 no Brasil (em %)	24
Figura 6 - Evolução da ocupação formal e informal de 2001 a 2009 no Brasil (em %) (ambos os sexos).....	27
Figura 7 - Evolução da ocupação formal e informal masculina de 2001 a 2009 no Brasil (em %)	28
Figura 8 - Evolução da ocupação formal e informal feminina de 2001 a 2009 no Brasil (em %)	28
Figura 9 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho de 2012 a 2022 no Brasil (Mil pessoas).....	36
Figura 10 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho de 2012 a 2022 no Brasil (%).....	37
Figura 11 - Mulheres de 16 anos ou mais de idade, em trabalhos formais de 2004 a 2015 no Brasil (em %).....	40
Figura 12 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade em trabalhos informais de 2016 a 2022 no Brasil (em %).....	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade por estado brasileiro de 2012 a 2019 (mil pessoas).....	35
Tabela 2 - Proporção das pessoas de 25 a 64 anos de idade com 11 anos de estudo Brasil de 2004 a 2015 (%).....	39
Tabela 3 - Participação das mulheres no mercado de trabalho de 2012 a 2022 (em %) – Estatística Descritiva	44
Tabela 4 - Mulheres com 11 anos de estudos de 2004 a 2015 (em %) – Estatística Descritiva.....	45
Tabela 5 - Mulheres ocupadas na força de trabalho formal de 2004 a 2015 (em %) – Estatística Descritiva	46
Tabela 6 - Mulheres ocupadas na força de trabalho informal de 2016 a 2022 (em %) – Estatística Descritiva	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CV – Coeficiente de variação

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA - Instituto de pesquisa Econômica Aplicada

Md – Mediana

Mo – Moda

PEA - População Economicamente Ativa

PIA - População em Idade Ativa

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PNEA - População Não-Economicamente Ativa

RMgPL - Receita Marginal do Produto do Trabalho

SIDRA - Sistema IBGE de Recuperação Automática

TPFT - Taxa de Participação da Força de Trabalho

W – Salário

\bar{X} - Média

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
CAPÍTULO 1 – MERCADO DE TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA....	10
1.1 – Conceitos básicos	10
1.2 - A participação por gênero no Brasil e no mundo	13
1.3 – Revisão da literatura	17
CAPÍTULO 2 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	20
2.1 – A evolução da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no mundo e no Brasil.....	20
2.2 - A evolução da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no Brasil sob a ótica do modelo de contratação: formal e informal.....	25
CAPÍTULO 3 – Análise de dados e avaliação dos resultados.....	31
3.1 – Avaliação qualitativa da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no Brasil no período de 2004 a 2022	31
3.2 - Avaliação quantitativa da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no Brasil no período de 2004 a 2022	33
3.3 – Avaliação estatística dos dados.....	41
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

INTRODUÇÃO

A participação feminina na força de trabalho teve início durante a Revolução Industrial no século XIX. À medida que o sistema capitalista se consolidava, transformações significativas ocorriam na produção e organização do trabalho feminino, impulsionadas pelo avanço tecnológico e crescimento da maquinaria. Nesse contexto, as mulheres encontraram um novo espaço nas fábricas, embora a falta de acesso à educação tenha sido um obstáculo considerável para sua profissionalização.

Para NOGUEIRA (2010), foi durante as Primeira e Segunda Guerras Mundiais que efetivamente se deu a integração da mulher no mercado de trabalho. Isso ocorreu pela necessidade de assumir funções que, anteriormente, eram desempenhadas por homens, a fim de atender às demandas cruciais da época (agricultura, comércio, etc.). Isso se justificava pela ausência da força de trabalho masculina, que muitas vezes não retornavam vivos para casa.

A partir disso, segundo KON (2012), o aumento progressivo da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, motivado pela necessidade de prover o sustento familiar e pelo crescente número de mulheres assumindo o papel de chefes de família, ocorreu em um contexto econômico marcado pela escassa geração de novas oportunidades de emprego nas décadas de 1980 e 1990. Portanto, esse cenário leva as mulheres a aceitarem condições desvantajosas e desprotegidas no mercado de trabalho assalariado.

Contudo, segundo SOUZA (2020), a presença feminina na estrutura ocupacional no Brasil, durante o período de 2008 a 2018, observou um aumento progressivo na participação feminina ao longo do tempo, correlacionado ao incremento nos níveis de escolaridade. Conforme apontado por SOUZA (2020), o salário médio das mulheres correspondia a 79,5% dos salários dos homens. Assim, em 2018, foi registrada a menor disparidade salarial, comparável à menor taxa registrada em 2015, quando os salários médios femininos equivaliam a 69,11% dos salários masculinos.

O objetivo deste trabalho é analisar a participação do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro entre 2004 e 2022. O problema estabelecido consiste em identificar se participação do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro aumentou durante esse período. Nesse sentido, a hipótese estabelecida é que houve uma elevação da participação do público do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro no período de estudo.

A metodologia adotada consiste na análise quantitativa e qualitativa dos dados coletados. Quanto ao tipo de pesquisa realizada, destaca-se a pesquisa bibliográfica em livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos para embasamento teórico da hipótese estabelecida. Os dados coletados foram obtidos por meio das bases de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com foco no uso do Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), e Instituto de pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

As principais inferências obtidas sinalizam que, no passar dos anos, as mulheres vêm ocupando mais espaço no mercado de trabalho brasileiro. Apesar das dificuldades e obstáculos enfrentados ao longo do tempo, a combinação de anos de estudo com diminuição da fecundidade tem contribuído para a inserção das mulheres no mercado. Além disso, o nível da ocupação informal teve uma queda ao longo dos anos, pois quanto mais qualificadas são as mulheres, menos elas ocupam o espaço do mercado informal.

Além desta introdução, esta monografia está dividida em três capítulos mais uma conclusão. O primeiro capítulo apresenta o referencial teórico, isto é, revisão das principais teorias do mercado de trabalho e a participação feminina seguido de uma revisão da literatura. O segundo capítulo compreende a evolução histórica no mercado de trabalho no Brasil e a evolução da participação feminina no mercado de trabalho no Brasil sob a ótica do modelo de contratação formal e informal. O terceiro capítulo destaca a metodologia utilizada e avaliação estatística dos dados para o período analisado. Por fim, são discutidos, na conclusão, os principais resultados obtidos na análise do aumento feminino no mercado feminino.

CAPÍTULO 1 – MERCADO DE TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA

1.1 – Conceitos básicos

Primeiramente, compreender o conceito de mercado de trabalho fornece uma base teórica fundamental para levar clareza sobre o tema explorado neste trabalho. Para isso, alguns autores clássicos serão citados, enriquecendo a pesquisa.

Nesse sentido, destaca-se Adam Smith, economista clássico que fez suas primeiras referências ao mercado de trabalho no final do século XVIII. Na perspectiva desse autor, o funcionamento do mercado de trabalho é idêntico ao de outros mercados, demonstrando assim o comportamento econômico das empresas e dos indivíduos que procuram maximizar o seu bem-estar, gerando funções de oferta e procura de emprego baseadas no nível salarial (BRÉMOND e GÉLÉDAN, 1984).

Assim, na aceção clássica, o trabalho é concebido como um produto, no qual os trabalhadores desempenham o papel de vendedores, enquanto os empregadores atuam como compradores. Nesse contexto, os salários são considerados como o preço do trabalho, e o mercado de trabalho é o cenário onde essas transações ocorrem (HORN, 2006). As discrepâncias de preços entre diferentes empresas tendem a diminuir devido à mobilidade dos trabalhadores entre organizações, o que, em última análise, contribui para o estabelecimento do equilíbrio salarial em todo o mercado. Esse sistema está inserido em um contexto mais amplo de produção capitalista e desempenha duas funções essenciais: alocar os trabalhadores da sociedade em diferentes espaços produtivos e garantir renda àqueles que participam dessa relação (HORN, 2006).

Na visão neoclássica, os níveis de emprego representam o resultado de um confronto entre oferta e procura. Assim, os salários (ou preços do trabalho) são variáveis estratégicas para alcançar o equilíbrio. A oferta de trabalho, por sua vez, abrange questões relacionadas com a produtividade individual, tais como decisões de investimento em capital humano, que determinam a proficiência de um trabalhador ou as oportunidades de ocupação e lazer (KOPSCHINA, 2001). Essa perspectiva também pressupõe que os trabalhadores têm mobilidade e a capacidade de fazer escolhas em um mercado de trabalho diversificado, com base em suas preferências, habilidades e capacidades específicas, e, portanto, suas remunerações são determinadas com base em suas competências em capital humano (KOPSCHINA, 2001).

Do ponto de vista produtivo, suponhamos que uma empresa já tenha um certo número de trabalhadores e deseje avaliar se é vantajoso aumentar a produção. Idealmente, essa

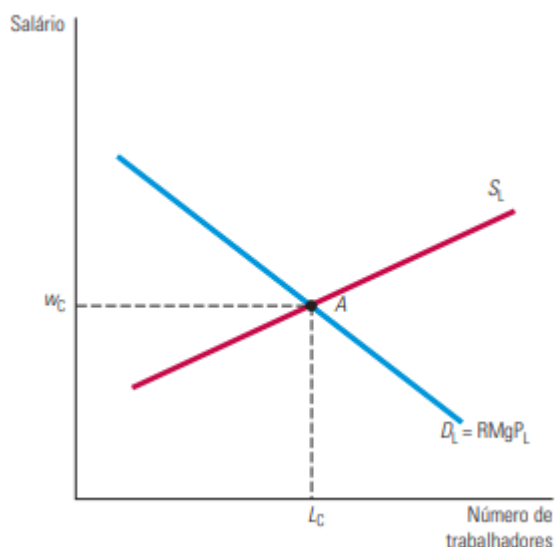
decisão será justificada se a receita adicional gerada pelo aumento da produção for maior do que o custo adicional. Assim, a receita adicional resultante do aumento incremental na produção é denominada Receita Marginal do Produto do Trabalho (RMgPL). O custo adicional associado a esse aumento na produção é o custo da mão de obra, representado pelo salário (w). Portanto, o aumento na produção será lucrativo se a Receita Marginal do Produto do Trabalho (RMgPL) for pelo menos igual ao custo de mão de obra (PINDYCK e RUBINFELD, 2013).

Segundo GARCIA e VASCONCELLOS (2014), de modo similar ao que ocorre no mercado de bens, no mercado de trabalho aceita-se a hipótese da existência de um único padrão de mão de obra, independente das variações associadas a fatores como nível de qualificação, nível educacional, gênero, entre outros. Por conseguinte, a demanda por mão de obra está sujeita a dois elementos fundamentais: por um lado, o custo real dos salários (ou seja, o custo efetivo da mão de obra para as organizações); por outro, o volume de produção desejado pelas empresas.

A oferta de mão de obra, por sua vez, depende intrinsecamente do custo real dos salários (o custo efetivo da cesta básica de consumo para os trabalhadores) e das tendências na população economicamente ativa. A condição de equilíbrio nesse mercado ocorre quando a oferta de mão de obra iguala-se à sua demanda. Assim, as variáveis determinadas são: nível de emprego e taxa de salários monetários (GARCIA e VASCONCELLOS, 2014).

A Figura 1 demonstra a relação entre a oferta e demanda de trabalho, a qual é uma representação visual das forças que afetam um mercado. A oferta, representa a quantidade de trabalho que os indivíduos desejam e são capazes de oferecer ao mercado em diferentes níveis de salário. Os principais determinantes da oferta de trabalho influenciam a preferência individual pelo lazer em relação ao trabalho, por exemplo, a taxa de remuneração. Por outro lado, a demanda representa a quantidade de trabalho que as empresas estão dispostas a contratar a diferentes níveis de salário. A demanda de trabalho é derivada da produção de bens e serviços e depende da produtividade do trabalho, dos preços dos produtos finais e de outros fatores que afetam a lucratividade das empresas. Portanto, o equilíbrio no mercado de trabalho ocorre quando a quantidade de trabalho oferecida é igual à quantidade de trabalho exigida a um determinado nível de salário. Isso determina o salário de equilíbrio e o nível de emprego no mercado de trabalho.

Figura 1 - Equilíbrio no mercado de trabalho



Fonte: PINDYCK e RUBINFELD (2013).

No Brasil, a formação do mercado de trabalho dentro do contexto capitalista é notadamente datado a partir de 1850, sendo um período marcante devido à promulgação da Lei de Terras e à efetiva implementação da Lei Eusébio de Queiroz, que encerrou de forma eficaz o tráfico negreiro. Esses acontecimentos sinalizaram o início do processo que levaria à posterior abolição da escravatura no Brasil (CONRAD, 1978).

Dessa forma, o mercado de trabalho no Brasil se originou a partir de três componentes distintos. O primeiro deles resultou do processo de transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado, após a abolição da escravidão em 1888 (GEBARA, 1986). O segundo elemento é representado pelos imigrantes, que constituíram a principal fonte de mão de obra para a expansão da cafeicultura na região do Oeste Novo Paulista nas últimas décadas do século XIX. Esses imigrantes também desempenharam um papel fundamental como força de trabalho na nascente indústria paulista (BEIGUELMAN, 1977). O terceiro componente, possivelmente o mais complexo, foi o "elemento nacional livre", composto por homens brancos livres e pobres, negros libertos, fugidos e mestiços. Esses indivíduos, ao longo do período colonial e no contexto pós-independência, desempenharam um papel secundário na força de trabalho (KOWARICK, 1987).

Atualmente, no Brasil, o mercado de trabalho é classificado da seguinte forma: População em Idade Ativa (PIA), desmembrada em População Economicamente Ativa (PEA), e População Não-Economicamente Ativa (PNEA), a qual é a parcela da PIA que não participa do mercado de trabalho. Por sua vez, a PEA divide-se em ocupados e desocupados (RAMOS, 2007).

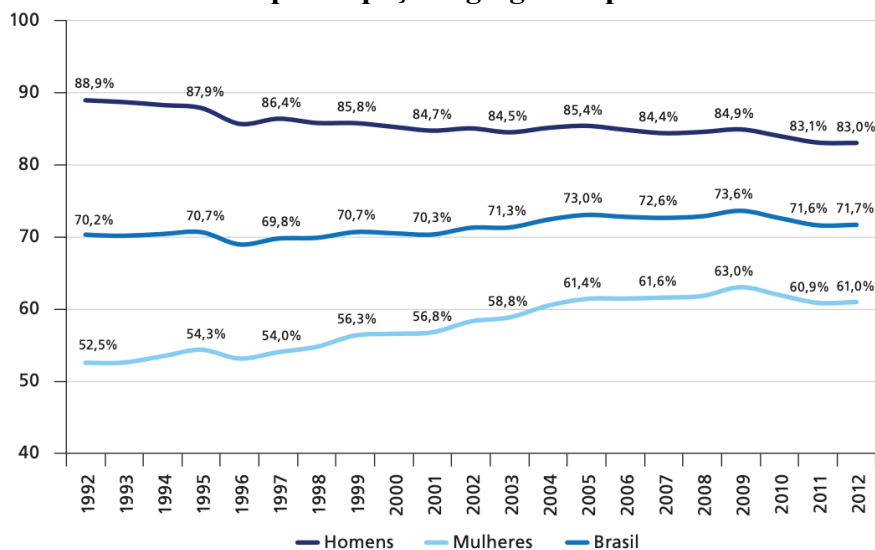
1.2 - A participação por gênero no Brasil e no mundo

Nas últimas décadas, tem sido testemunhado mudanças profundas e substanciais no papel desempenhado pela mulher na economia e na sociedade em geral. Apesar dos avanços notáveis na integração da mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda é possível observar uma subutilização significativa da força de trabalho feminina, uma vez que as taxas de participação das mulheres são inferiores às observadas em outros países e notavelmente abaixo das taxas relacionadas para os homens no Brasil (BARBOSA, 2014).

A participação das mulheres na atividade econômica do Brasil experimentou um notável incremento ao longo das últimas décadas. Conforme demonstrado pela Figura 2, a taxa de envolvimento das mulheres, na faixa etária de 15 a 59 anos, evoluiu de 52,5% em 1992 para 61% em 2012. Em contrapartida, a taxa de participação masculina, embora superior à feminina, decresceu durante esse período. Em 1992, a taxa de envolvimento dos homens na mesma faixa etária era de 89%, enquanto em 2012, atingiu 83%. Em termos gerais, a taxa de participação global apresentou uma relativa estabilidade, com uma média de 71,3% (BARBOSA, 2014).

É importante destacar que essa distinção marcante entre as taxas de participação por gênero (queda na participação masculina e aumento na feminina) não é uma particularidade do Brasil, pois a maioria dos países ao redor do mundo registra uma diminuição entre as taxas de participação entre homens e mulheres (OECD, 2013).

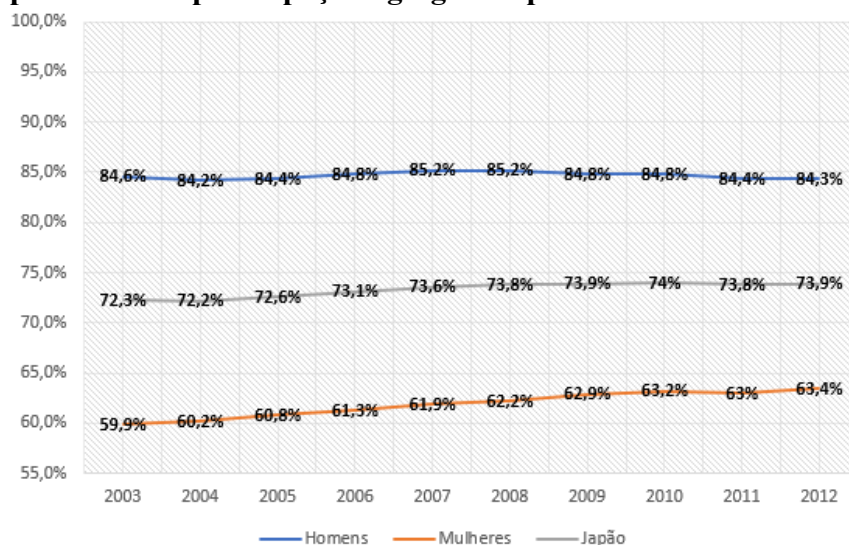
Figura 2 - Brasil: Taxa de participação agregada e por sexo entre 1992 a 2012



Fonte: BARBOSA (2014).

De forma similar ao que ocorreu no Brasil, no Japão a participação das mulheres na atividade econômica experimentou um grande avanço em comparação a participação masculina. Conforme demonstrado na Figura 3, a taxa de envolvimento das mulheres, na faixa etária de 15 a 64 anos, evoluiu de 59,9% em 2003 para 63,4% em 2012. Por outro lado, a taxa de participação masculina, mesmo que superior à feminina, decresceu durante esse período. Em 2003, a taxa de envolvimento dos homens na mesma faixa etária era de 84,6%, enquanto em 2012, decresceu para 84,3%.

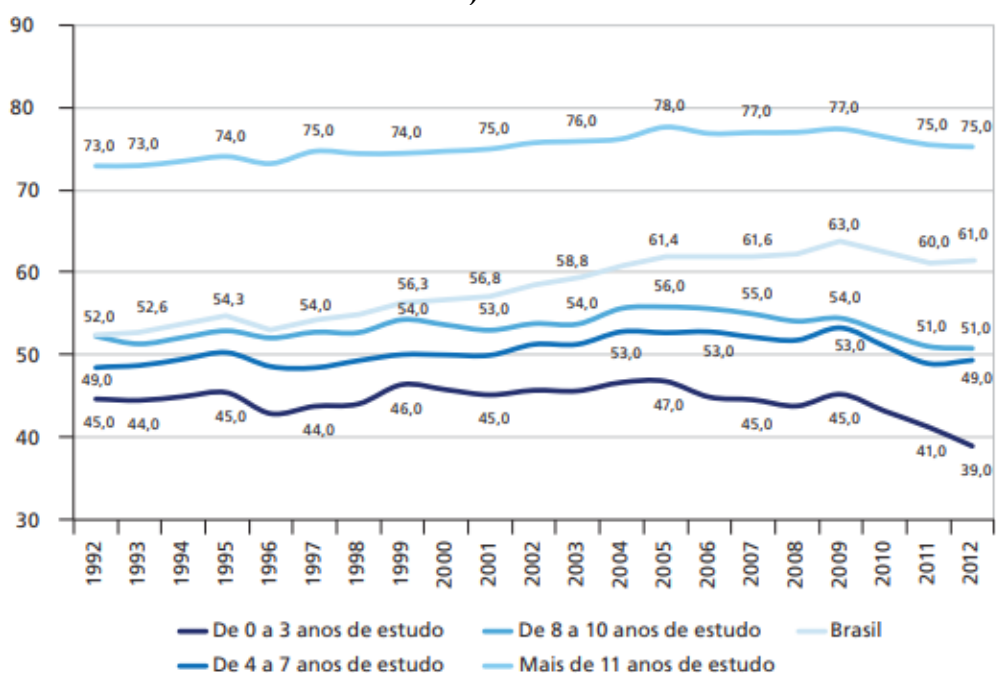
Figura 3 - Japão: Taxa de participação agregada e por sexo entre 2003 e 2012 (%)



Fonte: OECD. Elaboração própria.

A taxa de participação apresenta uma correlação positiva com o nível de escolaridade das mulheres, conforme evidenciado pela Figura 4. Notavelmente, o grupo de mulheres com um histórico educacional de onze anos ou mais demonstra uma tendência de estabilidade relativa ao longo do período de 1992 a 2012. Em contraste, os estratos educacionais inferiores (ou seja, aqueles com menor grau de instrução) exibem uma tendência de declínio, que se acentuou a partir de 2009 (BARBOSA, 2014).

Figura 4 - Brasil: taxa de participação por anos de escolaridade de 1992 a 2012 (em %)



Fonte: BARBOSA (2014).

Além disso, as mulheres que exercem atividades remuneradas têm sua participação concentrada principalmente em ocupações menos valorizadas e em formas de emprego mais flexíveis. Contudo, o envolvimento no trabalho remunerado não as isenta das obrigações relacionadas às tarefas domésticas não remuneradas, resultando em uma dupla jornada, composta tanto pelo trabalho remunerado quanto pelo não remunerado. Conseqüentemente, o trabalho assume uma posição central na vida das pessoas, particularmente na vida das mulheres. Uma compreensão completa do significado do trabalho para as mulheres requer, portanto, uma redefinição do conceito de “trabalho” que leve em consideração o gênero e o trabalho doméstico, uma vez que, para as mulheres, ambos estão intrinsecamente interligados (HIRATA apud BARBOSA, 2014).

Evidentemente, no contexto do trabalho remunerado, o gênero continua a ser um critério utilizado para estabelecer diferenciações e hierarquias nos ambientes de trabalho. As dinâmicas e as relações laborais também são influenciadas por distinções de gênero, o que se traduz em uma variável importante na experiência tanto de homens quanto de mulheres. É importante ressaltar que a entrada das mulheres no mercado de trabalho remunerado não implica automaticamente na transformação dos atributos e dos papéis tradicionais associados aos gêneros masculino e feminino. No âmbito profissional, são mantidas e reforçadas categorias e classificações que se baseiam em uma divisão sexual de características, habilidades e funções (ARIZA e OLIVEIRA, 1997).

Todavia, o ciclo de crescimento econômico se manifestou de maneira distinta no mercado de trabalho para homens e mulheres. Um dos marcos mais significativos para as mulheres no Brasil durante o período de 2004 a 2014 foi o aumento da participação no emprego formal, que passou de 26,2% para 36,0% do total de mulheres empregadas. Além disso, evidências adicionais dos impactos de políticas públicas específicas incluem um crescimento de 18% no emprego com registro em carteira e uma redução de 9% no emprego doméstico sem registro (ONU Mulheres, 2016).

No entanto, apesar desses parciais avanços, persistiram condições de trabalho desfavoráveis para as mulheres, revelando uma disparidade de gênero na distribuição das ocupações e setores econômicos. A inserção das mulheres na estrutura ocupacional experimentou algumas mudanças significativas, com elas continuando a se concentrar em atividades relacionadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado (TEIXEIRA, 2017). De outra forma:

Uma grande proporção da ocupação feminina se concentra nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria (com exceção dos profissionais ou técnicos), serviço doméstico e ocupadas sem remuneração. A porcentagem de mulheres ocupadas no serviço doméstico (18%) está entre as mais altas entre os países latino-americanos. Se somamos a isso a porcentagem de ocupadas sem remuneração (15%), chegamos a uma cifra de 33%. Isso significa que um terço das mulheres que trabalham no Brasil ou não recebem nenhuma remuneração pelo seu trabalho ou estão ocupadas no serviço doméstico. Além disso, do total de ocupadas no serviço doméstico, apenas 27% têm carteira assinada (ou seja, mais de 2/3 delas não estão registradas e não gozam dos benefícios previstos na legislação do trabalho). (ABRAMO, 2006, p.41).

1.3 – Revisão da literatura

Segundo SCORZAFAVE (2001), ao estimar a evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, entre o período de 1982 e 1997, utilizando o método de estimação, identificou-se uma forte associação entre escolaridade e participação em cada ano. Em 1997 a participação de mulheres com 11 anos de estudo era de 67,9%. Com isso, os dados da Taxa de Participação da Força de Trabalho (TPFT) por educação, demonstram uma impressionante diferença por nível de educação. No caso das mulheres com mais nível de educação, a TPFT está por volta de 80%, enquanto nos casos com baixo nível de educação, a TPFT está por volta de 40%. Após os 50 anos de idade, para ambos os sexos, há uma forte queda de TPFT nas categorias educacionais mais elevadas. O estudo traz uma evolução da TPFT por grupos de estudo, durante o período de análise. O aumento total da TPFT das mulheres, entre 1982 e 1997 foi de 13,8 pontos percentuais (p.p), no caso dos homens, houve uma redução de 2,3 p.p.

De acordo com HOFFMANN e LEONE (2004), ao estimar a participação da mulher no mercado de trabalho, no período de 1981 a 2002, estima-se que que na década de 80, mulheres acima de 25 anos, chefes e cônjuges, com níveis mais elevados de escolaridade e com nível de renda mediano, foram as que mais obtiveram aumento da participação no mercado de trabalho. Entre 1981 e 2002, houve uma elevação na taxa de atividade feminina de 32,9% para 46,6% , um acréscimo de 13,7 p.p. em 21 anos. Contudo, a taxa de atividade masculina apesar de maior, apresentou um decréscimo de 74,6% para 71,4%. A faixa etária colabora bastante com o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho, pois os dados apontam que em 1981 a maior taxa de atividade era de 45,8% na faixa etária de 20 a 24 anos, enquanto em 1985 a faixa etária aumentou de 25 a 39 anos, elevando a taxa de atividade em torno de 50%.

Segundo COSTA (2007), ao avaliar os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, durante o período de 1992 a 2005, utilizando a metodologia de análise descritiva, identificou-se que a curva de participação por idade se torna cada vez mais elevada. Em 1992, a faixa etária com maior taxa de participação era de 35-39 anos, e assim manteve-se até 2005. Além disso, o nível de escolaridade é um fator determinante para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, visto que dados apontados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) mostram que em 1992, mulheres de 12 a 14 anos de estudo detinham uma participação de 74,9%; enquanto em 2005 essa taxa sobe para 80%. O estudo revela que a oferta de creches aumenta a ingressão das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que reduzem suas obrigações

domésticas. O resultado aponta que mulheres com filhos de 0 a 3 anos de idade na creche, aumenta a participação de mulheres no mercado de trabalho em 23 pontos percentuais.

Conforme MAGALHÃES (2016), ao analisar a desigualdade de gênero no contexto organizacional no Brasil, utilizando-se da pesquisa bibliográfica como metodologia, identificou-se que no período de 1970 a 2012, apesar dos níveis educacionais serem iguais entre os gêneros, as mulheres possuem diferenças salariais, quando as comparamos a homens que estejam no mesmo cargo organizacional. Além disso, as mulheres estão mais inseridas em cargos públicos, os quais são definidos como “cargos femininos”, entre eles, por exemplo: saúde, educação e assistência social. Em geral, isso ocorre principalmente pelo fato de que contratações por meio de concursos públicos tendem a ser menos discriminatórios. Da mesma maneira, as construções sociais e culturais, criadas ao longo do tempo, correlacionaram negativamente homens e mulheres, pois homens foram associados a características como liderança, força, enquanto as mulheres foram associadas a características de fragilidade, sensibilidade e dedicação às tarefas de cuidado. Com isso, adentrar no mercado de trabalho é uma conquista batalhada por muitas mulheres, mas apesar disso, o nível de desemprego ainda é maior e a desigualdade salarial permanece.

De acordo com JESUS (2016), ao estimar a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, revela-se que no período de 1995 a 2014, além das mulheres trabalharem e ocuparem cargos de responsabilidade, as mesmas são responsáveis pelas tarefas tradicionais, como ser mãe e dona do lar. Assim, há um grande desafio para as mulheres reverterem os obstáculos da desigualdade salarial, pois os dados apontam que em 1991 a renda das mulheres correspondia a 63% do rendimento dos homens (JESUS, 2016). Em 2004, esse dado chegou a 71%. Sendo assim, as mulheres recebem em média 30% a menos que os homens, exercendo as mesmas funções. Em 2004, apenas 19,3% das mulheres ganham mais de vinte salários. Além disso, a participação feminina no mercado de trabalho, no período de 1995 a 2014, demonstra um aumento de 9,18%; ao mesmo tempo que se observa uma queda de 6,42% da masculina. Esses avanços são resultados do aumento de escolaridade das mulheres, combinados com a redução de fecundidade.

Segundo SOUZA (2020), ao avaliar a participação das mulheres na estrutura ocupacional no Brasil, durante o período de 2008 a 2018, utilizando o método indutivo, indentificou-se que a participação das mulheres veio crescendo com o passar do tempo, devido ao aumento do nível de escolaridade. De acordo com SOUZA (2020), o salário médio das mulheres correspondia a 79,5% dos salários dos homens. Com isso, em 2018,

foi registrado a menor diferença salarial. A menor taxa registada, havia sido em 2015, onde os salários médios femininos era de 69,11%. Em contrapartida, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho era 20% inferior à participação masculina, sendo 52,7% no 4º trimestre de 2018 contra 71,5% dos homens SOUZA (2020).

Além disso, segundo MENDONÇA (2021), ao analisar os impactos no direito do trabalho das mulheres em tempos de pandemia no Brasil, utilizando o método dedutivo e indutivo, identificou que no período pandêmico, estudos sugeriram que o desemprego entre as mulheres, especialmente entre as mães, teve um impacto significativo. De acordo com MENDONÇA (2021), 35% das mulheres no Brasil ficaram desempregadas durante a pandemia, incluindo aquelas que trabalhavam de forma informal. No caso das mães com filhos pequenos, esse percentual aumenta para 39% e outros 52% delas perderam sua fonte de renda. Além disso, os efeitos do *lockdown* fizeram com que as mulheres fossem obrigadas a deixar seus cargos, para cuidar dos filhos. Ainda segundo MENDONÇA (2021), sete milhões de mulheres abandonaram o mercado de trabalho em março de 2020, quando começou a quarentena. Enquanto a taxa de desemprego feminina foi de 14%, em contrapartida, a taxa masculina foi de 12% em 2020.

Ao analisar as referências citadas, cabe ressaltar que a luta das mulheres para a inserção no mercado de trabalho resultou em grandes vitórias. Assim, ainda que exista uma desigualdade entre os gêneros, pode-se observar que ao longo dos anos, as mulheres buscam maneiras para diminuir. Um aspecto digno de destaque reside no aumento do nível de escolaridade. Mulheres com maior período de estudos demonstram uma maior capacidade de inserção no mercado de trabalho e assumem cargos de maior responsabilidade. Essa tendência está intrinsecamente relacionada à faixa etária, visto que as mulheres com maior nível educacional tendem a ser mais maduras em idade. Conseqüentemente, a taxa de fecundidade tende a declinar, uma vez que essas mulheres buscam priorizar o desenvolvimento de suas carreiras em detrimento de se dedicarem exclusivamente às tarefas domésticas e à maternidade.

CAPÍTULO 2 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 – A evolução da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no mundo e no Brasil

A participação feminina na força de trabalho teve seu início durante a Revolução Industrial. No século XIX, com as construções do sistema capitalista, ocorreram inúmeras transformações na produção e na organização do trabalho feminino. Assim, com o avanço tecnológico e o crescimento específico da maquinaria, uma parte significativa da força de trabalho feminina foi realocada para as fábricas (NOGUEIRA, 2010).

Além disso, destaca – se que a educação formal era praticamente inexistente para a grande maioria das mulheres (com exceção das mulheres pertencentes à minoria abastadas que tinham a oportunidade de estudar no exterior), o que representou um obstáculo significativo para a sua profissionalização em meados de 1820. Três anos após a promulgação da primeira Constituição brasileira, foi decretado a Lei de 15 de outubro de 1827, a qual distribuiu o ensino primário para o sexo feminino. Esse ensino primário tinha uma grade de aprendizado para habilidades relacionadas à economia doméstica, costura e pintura (PINHEIRO, 2012). Assim, somente em 1879 as mulheres conquistaram o acesso aos cursos superiores, embora fossem impedidas de exercer funções nas áreas médica e jurídica.

Um marco significativo ocorreu com a Revolução de 1930, que inaugurou a era dos direitos trabalhistas no Brasil sob a liderança de Getúlio Vargas. Após um estudo detalhado sobre a condição das mulheres no mercado de trabalho, essa era foi prorrogada pelo então ministro Lindolfo Collor o Decreto nº 24.417-A em 17 de maio de 1932. Este decreto representou a primeira legislação que abordou de forma específica a situação das mulheres trabalhadoras e a protegia contra a exploração social (PINHEIRO, 2012).

Algumas medidas legislativas no Brasil passaram a beneficiar as mulheres em prol de melhorar as condições de trabalho feminino. A Constituição Federal da República Brasileira de 1932 estabeleceu que sem distinção de gênero, toda atividade laboral de igual valor corresponderia a uma remuneração equivalente, vedando o exercício da ocupação feminina entre 22 horas e às 5 horas da manhã. Ademais, era proibido o trabalho da mulher grávida antes e após o parto. Também não era permitido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez (PROSBT, 2007). Apesar dessas conquistas, persistiram formas de exploração por um longo período. Por exemplo, jornadas de

trabalho que variavam entre 14 e 18 horas e disparidades salariais acentuadas eram comuns. A justificativa para essa disparidade foi centrada na ideia de que os homens eram os principais provedores financeiros das famílias, o que, conseqüentemente, não permitiu que as mulheres recebessem melhorias equivalentes ou superiores aos homens (PROSBT, 2007).

Porém, foi durante a Primeira e a Segunda Guerra Mundial que ocorreu de fato a inserção da mulher no mercado de trabalho, devido à necessidade de desempenhar trabalhos que antes eram desenvolvidos por homens, a fim de suprir as necessidades correntes da época, visto que a força de trabalho masculina estava em guerra e muitas vezes não voltavam com vida para casa (NOGUEIRA, 2010). Por exemplo, a atividade da agricultura, comércio, motoristas, etc., eram tipicamente realizadas por homens. Todavia, durante as guerras, elas passaram a ser ofertadas às mulheres. De forma mais detalhada:

Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos. (PROSBT, 2007, p.2).

Entretanto, no que se refere ao caso do Brasil, com a promulgação da Constituição Federal da República de 1988, foi estabelecida a igualdade entre homens e mulheres em todos os âmbitos, inclusive no que diz respeito ao trabalho, pois antes dessa constituição, as legislações impediam as mulheres de alguns direitos e de executar diversas profissões (MARTINS, 2007). Essa igualdade, estipulada pelo texto constitucional e respaldada pela legislação infraconstitucional, inaugurou uma nova fase no âmbito do direito do trabalho da mulher, conhecida como direito promocional. Esse direito promocional laboral visava promover a participação da mulher no mercado de trabalho, garantindo-as igualdade de oportunidades e eliminando qualquer forma de restrição, não apenas permitindo, mas também incentivando ativamente a inserção das mulheres no mercado de trabalho em condições igualitárias em relação aos homens (MARTINS, 2007).

É importante destacar que a legislação atual que trata dos direitos das mulheres trabalhadoras é a Lei nº 9.799, promulgada em 1999 (PINHEIRO, 2012), a qual alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943). Entre os diversos normativos da referida lei, destacam-se:

- Fica vetado fazer publicações de emprego onde especifica a preferência ao gênero, idade, cor ou situação familiar; recusar emprego, promoção ou motivar a demissão pelo simples fato do sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; exigir atestado de esterilidade ou comprovação de gravidez no ato de admissão;
- Estabelece regras sobre jornada de trabalho, horas extras, trabalho noturno e intervalos;
- Regula as questões relacionadas ao salário;
- Aborda as questões relacionadas à proteção à maternidade, incluindo a licença-maternidade e estabilidade no emprego.

Assim, a citada lei estabeleceu diversos avanços e contribuições importantes para as mulheres no mercado de trabalho, promovendo igualdade de gênero e a proteção de seus direitos. Alguns dos principais avanços e contribuições específicos para as mulheres incluem:

- i. Proibição do trabalho noturno em condições insalubres, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) garante condições de trabalho mais seguras de trabalho;
- ii. Licença-maternidade que permite que as mulheres se afastem do trabalho antes e após o parto, recebendo salário integral durante o período de afastamento;
- iii. Estabilidade no emprego durante a gravidez, com isso a CLT proíbe dispensa arbitrária ou sem justa causa de mulheres grávidas desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
- iv. Equiparação salarial, proibindo a discriminação salarial com base no gênero, garantindo que homens e mulheres que desempenham as mesmas funções recebam o mesmo salário;
- v. Horário flexível para amamentação, garantindo dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentação de seus filhos.

Sob uma perspectiva direcionada a determinadas personagens femininas históricas, ao longo do tempo, algumas mulheres foram fundamentais para a conquista de posições que não eram voltadas ao trabalho doméstico, ou seja, não eram vistas comumente praticadas por mulheres. E, além disso, essas personagens são tidas como referência até os dias atuais. Por exemplo, Joana D'Arc, que teve grande contribuição na Guerra dos Cem Anos, por liderar as tropas de Carlos VII em conquistas importantes. Ela foi considerada uma heroína da França (NOGUEIRA, 2010). Semelhantemente, Indira Gandh se destacou como líder política na Índia durante a década de 1950, ocupando o cargo político mais elevado de seu país (chefe de Governo). Sua trajetória contribuiu para muitas outras mulheres em nações de Terceiro Mundo e marcou o início do movimento pelo envolvimento das mulheres na política (NOGUEIRA, 2010). De forma similar, Florence Nightingale, enfermeira britânica, pioneira no tratamento de feridos durante a Guerra da Criméia, também teve um papel significativo no âmbito da estatística, sendo pioneira na adoção de métodos de representação visual de dados, como o gráfico setorial (comumente referido como gráficos de pizza) (NOGUEIRA, 2010).

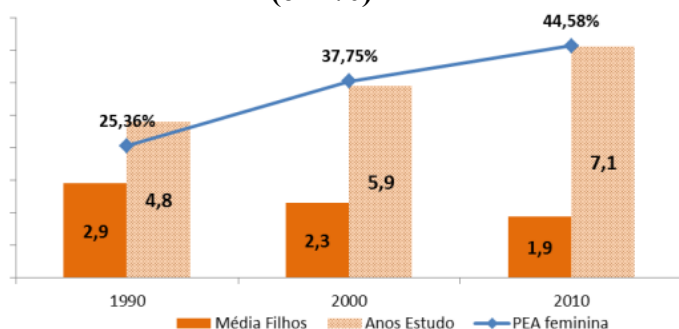
Nas últimas décadas, a sociedade tem progredido significativamente na ruptura de paradigmas de longa data, reduzindo assim as desigualdades historicamente consideradas "naturais", mas que na verdade são construções culturais. As mulheres têm passado a ocupar espaços que anteriormente eram socialmente reservados aos homens, ao passo que alguns homens têm desempenhado funções tradicionalmente associadas ao gênero feminino (ROGRIGUES *apud* FEITOSA e ALBUQUERQUE, 2019). Esse avanço contemporâneo resulta da superação de padrões culturais rígidos. Contribuíram para essa mudança os movimentos feministas (direito ao voto e educação, igualdade entre os sexos e salários, participação feminina na política, igualdade jurídica, entre outros) e o aumento da participação das mulheres na esfera pública, juntamente com a redução da taxa de fertilidade por mulher e a ampliação do acesso à educação superior e às universidades (ROGRIGUES *apud* FEITOSA e ALBUQUERQUE, 2019).

Segundo LEME e WAJNMAN (2003), foi demonstrado que, entre 1990 e 2000, o aumento da participação feminina no Brasil está ligado fortemente à queda da taxa de fecundidade e o crescimento do nível de escolaridade das mulheres. De fato, a tendência histórica de crescimento na participação das mulheres, observada nas últimas décadas, está em consonância com esse resultado, uma vez que se trata de um comportamento que não apresenta flutuações cíclicas ao longo do tempo. No entanto, é importante notar que

a queda na taxa de fecundidade parece já ter se aproximado consideravelmente do seu ponto de saturação (LEME e WAJNMAN, 2003).

Ao analisarmos a interseção entre a média de anos de estudo das mulheres, a taxa de natalidade e a PEA feminina, podemos confirmar esta tese, como ilustrado na Figura 5. Assim, pode-se observar na Figura 5 que no decorrer dos anos, a média de filhos é inversamente proporcional aos anos de estudo. Isso significa que, à medida que o nível de educação de uma mulher aumenta, a taxa de natalidade dela tende a diminuir. Além disso, a população economicamente ativa feminina dos últimos 20 anos, cresceu aproximadamente 19,22%, o que destaca ainda mais essa transformação no comportamento das mulheres. A relação entre a taxa de natalidade e o nível educacional das mulheres é complexa e pode ser influenciada por diversos fatores socioeconômicos e culturais. No entanto, geralmente observa-se uma tendência de diminuição da taxa de natalidade à medida que as mulheres têm mais anos de estudo. Mulheres com mais anos de educação muitas vezes adiam a maternidade para investir em suas carreiras e alcançar metas educacionais e profissionais antes de terem filhos. Mulheres com mais educação tendem a ter maior conhecimento e acesso a métodos contraceptivos, permitindo-lhes controlar a fertilidade e planejar suas famílias de forma mais eficaz.

Figura 5 - Média de anos de estudo da população feminina de 15 ou mais anos de idade, taxa média de natalidade e PEA feminina em 1990, 2000 e 2010 no Brasil (em %)



Fonte: PINHEIRO (2012).

Com isso, a educação pode aumentar a conscientização sobre a saúde reprodutiva, levando a uma escolha mais informada e responsável em relação a maternidade. A busca por educação mais avançada pode implicar em custos significativos, como mensalidades, materiais educacionais e tempo dedicado aos estudos. Esses custos podem limitar a capacidade das mulheres de ter mais filhos. As mulheres com mais educação tendem a

valorizar a autonomia e a independência financeira, o que pode influenciar a decisão de ter menos filhos. Assim, a educação pode promover a adoção de uma cultura de planejamento familiar, em que as decisões reprodutivas são tomadas com base em considerações conscientes, em vez de fatores tradicionais.

2.2 - A evolução da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no Brasil sob a ótica do modelo de contratação: formal e informal

Segundo KON (2012), ao considerar a existência do setor informal de pequena produção o qual envolve a categorização de cinco tipos de unidades produtivas: empresas quase-capitalistas, empresas familiares, trabalhadores autônomos (com a exclusão de profissionais liberais independentes), trabalhadores por conta própria subordinados e pequenos prestadores de serviços (incluindo o serviço doméstico).

No contexto específico da informalização no Brasil é possível que essas atividades desempenhem um papel determinado no processo de desenvolvimento, atuando como absorvedoras do excesso de mão de obra, desde que uma parte dessas atividades demonstre eficiência e lucratividade, evitando assim atividades periféricas ou parasitárias. Entretanto, outros segmentos podem integrar trabalhadores com remunerações mais baixas, operando em pequena escala e limitados por técnicas simples, escassez de capital e pouca interação com o setor formal. Apesar disso, esses segmentos continuam a subsistir no mercado de trabalho (KON, 2012).

Além disso, a situação brasileira está em consonância com o conceito de que as atividades do trabalho informal se estabelecem nos pequenos espaços da produção capitalista, de maneira integrada e subordinada. Isso é evidenciado pelo fato de que nesse contexto encontramos tanto empresas de natureza capitalista quanto trabalhadores autônomos e pequenos produtores, os quais têm capacidade de acumular capital. Essa dinâmica representa um mercado abrangente para a entrada de empresas capitalistas, as quais são atraídas pelo volume de negócios gerados pelas atividades informais e percebem a oportunidade de se tornarem lucrativas (KON, 2012).

De toda forma, as disparidades de gênero em relação às obrigações familiares e profissionais, os horários de trabalho inflexíveis e as exigências mais rigorosas de qualificação em comparação com os homens, entre outros fatores, destacam que o emprego das mulheres no Brasil não depende apenas da demanda do mercado, mas também de uma série de outros elementos que precisam ser coordenados (ABREU e SORJ, 1993). Esses fatores muitas vezes levam à alocação de trabalhadores em atividades

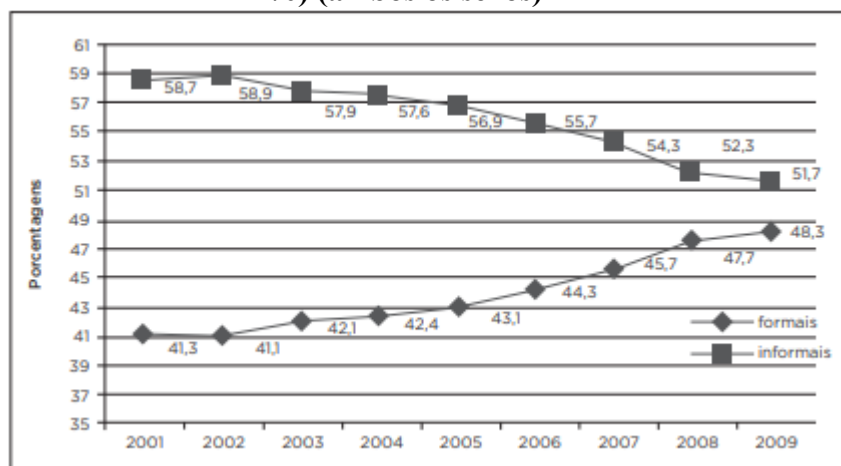
informais, o que permite uma conciliação mais eficiente, porém são pontuais por sua instabilidade e pagamentos mais baixos. Assim, o trabalho informal em casa é uma solução frequentemente exigida pelas mulheres na sociedade contemporânea brasileira (ABREU e SORJ, 1993).

Além disso, o crescente envolvimento das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, impulsionado pela necessidade de sustento familiar e pelo aumento de mulheres assumindo o papel de chefes de família, ocorre em um cenário econômico com pouca criação de novos postos de trabalho nas décadas de 1980 e 1990. Isso leva as mulheres a aceitarem condições desfavoráveis e desprotegidas no mercado de trabalho assalariado (KON, 2012).

Ao analisar a distribuição de gênero no mercado informal, representado pelos trabalhadores sem carteira assinada, a predominância masculina é notavelmente elevada, atingindo quase 73% em 1999. Em 2005, houve um aumento na participação feminina nessa situação, passando de pouco mais de 27% em 1999 para aproximadamente 31% (KON, 2012). O autor não explora a baixa participação feminina no mercado informal, mas podemos pressupor que essa baixa se dá pela qualificação das mulheres, uma vez que quanto mais anos de estudo, as mulheres terão mais qualificação e ocuparão cargos formais.

Nesse contexto, de maneira comparativa, para a operacionalização das categorias de formalidade e informalidade, evidencia-se um crescimento da ocupação formal, e em segundo lugar, a redução da importância do trabalho informal em relação ao trabalho formal durante 2001 a 2009 conforme a Figura 6. Identifica-se como integradas por diferentes grupos de trabalhadores no qual incluem empregados com carteira assinada, funcionários públicos, militares, empregadas domésticas com carteira assinada, trabalhadores por conta própria e trabalhadores não remunerados (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013). Conforme análise da Figura 6, observa-se o crescimento da ocupação formal (para ambos os sexos) no Brasil de 2001 a 2009. Em termos percentuais, em 2001, 58,7% do total de ocupados estavam envolvidos em trabalho informal, enquanto 41,3% estavam no setor formal. No entanto, em 2009, as proporções se aproximaram significativamente da paridade, com 51,7% dos ocupados atuando de forma informal e 48,3% no setor formal (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

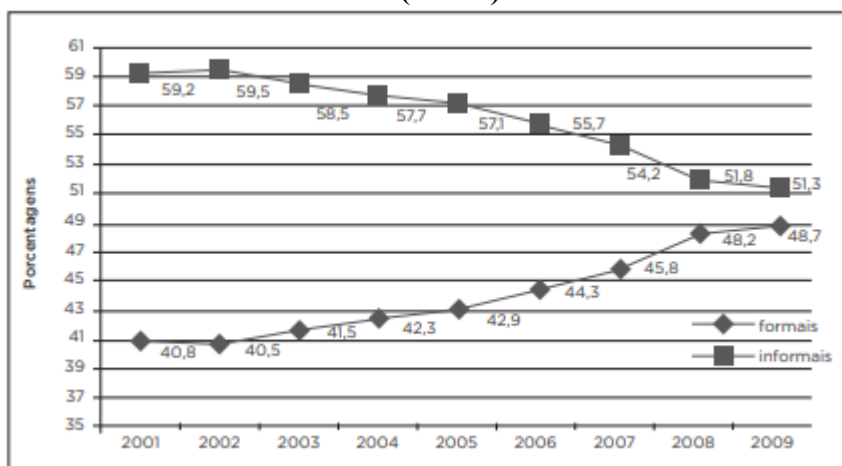
Figura 6 - Evolução da ocupação formal e informal de 2001 a 2009 no Brasil (em %) (ambos os sexos)



Fonte: ARAÚJO e LOMBARDI (2013).

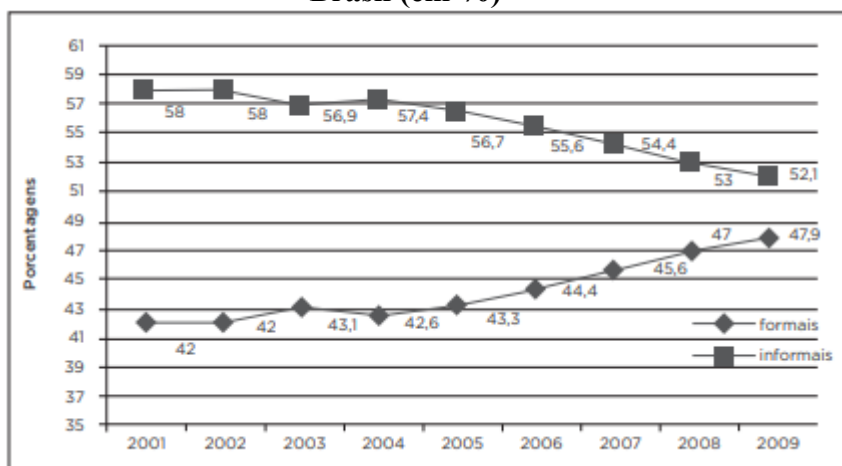
Conforme mostram as Figuras 7 e 8, a redução da informalidade afetou tanto homens como mulheres dentro do período analisado, no entanto, as mulheres encerraram a década com uma representação ligeiramente maior no setor informal em comparação com os homens. Em 2001, 59,2% dos homens ocupados estavam envolvidos em trabalho informal, enquanto em 2009 esse número diminuiu para 51,3%. Por outro lado, entre as mulheres, as proporções eram de 58% em 2001 e 52,1% em 2009 (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013). Assim, é possível supor que a ausência de formalização nas relações de trabalho, notadamente caracterizada pela carência de registro formal em carteira de trabalho, demonstra uma provável relação inversamente com o nível de escolaridade. Em outras palavras, à medida que a quantidade de anos de estudo aumenta, a formalização no emprego tende a se elevar.

Figura 7 - Evolução da ocupação formal e informal masculina de 2001 a 2009 no Brasil (em %)



Fonte: ARAÚJO e LOMBARDI (2013).

Figura 8 - Evolução da ocupação formal e informal feminina de 2001 a 2009 no Brasil (em %)



Fonte: ARAÚJO e LOMBARDI (2013).

A análise do recorte entre o trabalho formal e informal comprova a relevância da reestruturação do mercado de trabalho formal para ambos os gêneros, sendo essa tendência mais acentuada no caso das mulheres. Durante o período de 2001 a 2009, as taxas de crescimento demonstram um aumento de 47,6% na ocupação feminina no setor formal e de 40,5% na ocupação masculina. No entanto, é importante ressaltar que, apesar do crescimento do trabalho informal ter sido consideravelmente inferior em relação ao emprego formal, mais mulheres do que homens acabaram assumindo posições de trabalho menos seguras e mais vulneráveis. No período analisado, observou-se a taxa de crescimento relativo de 2,1% entre os homens ocupados no setor informal, ao passo que entre as mulheres ocupadas, essa taxa atingiu 16,3% (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

Essa tendência se fortalece quando observamos outro indicador de crescimento, as taxas médias geométricas anuais¹. Enquanto a ocupação total masculina cresceu a uma taxa anual de 2,07%, com 4,34% de crescimento no setor formal e um mero 0,26% no setor informal em 2001 a 2009, a ocupação feminina aumentou a uma taxa anual de 3,28%, com 4,99% de crescimento no setor formal e 1,91% no setor informal (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

Portanto, sob a perspectiva da força de trabalho feminina, é possível afirmar que houve uma melhoria em 2009, uma vez que houve um significativo aumento na ocupação e um constante aumento na parcela das mulheres inseridas no mercado de trabalho formal. No entanto, é importante ressaltar que a desigualdade de gênero é reforçada ao identificarmos que, mesmo com um crescimento menor em relação ao emprego formal, o setor informal absorveu mais homens do que mulheres (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

A disparidade de níveis de escolaridade entre homens e mulheres no Brasil é amplamente reconhecida em 2001 a 2009. Metade das mulheres ocupadas, em contraste com apenas 38% dos homens ocupados, concluíram 11 anos ou mais de estudo, o que corresponde ao ensino médio e/ou superior. Assim, é evidente que os níveis mais elevados de escolaridade estão concentrados no setor formal, onde 70% das mulheres ocupadas e 53% dos homens ocupados têm, no mínimo, concluído o ensino médio. Por outro lado, no setor informal, essas proporções caem para 35% e 24%, respectivamente (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

No âmbito dos trabalhadores informais em 2001 a 2009, cerca de 27% dos homens e 18% das mulheres sequer concluíram o antigo curso primário, que compreendia até 3 anos de estudo, enquanto entre os trabalhadores formais, essas porcentagens são significativamente menores, com 9,6% e 4,9%, respectivamente, que não completaram essa etapa educacional (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

Em relação às posições ocupacionais informalmente no período entre 2001 e 2009, duas tendências gerais se destacam: i) em todas as categorias ocupacionais, as mulheres apresentam níveis de escolaridade superiores aos dos homens; ii) entre todas as posições ocupacionais informais, os trabalhadores domésticos são os menos instruídos, visto que

¹ A taxa média geométrica de crescimento demográfico anual corresponde ao incremento médio anual da população entre 2000 e 2010.

pouco mais de um terço dos homens e um pouco menos de um quarto das mulheres não avançaram além dos três anos de estudo (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

CAPÍTULO 3 – Análise de dados e avaliação dos resultados

3.1 – Avaliação qualitativa da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no Brasil no período de 2004 a 2022

Neste tópico será abordado os principais aspectos qualitativos encontrados na participação feminina no mercado de trabalho. Este capítulo oferece uma visão abrangente da evolução dessa inserção feminina, destacando tanto os avanços conquistados quanto os desafios que persistem, especialmente no que diz respeito à igualdade de gênero.

A composição do mercado de trabalho feminino no Brasil tem passado por mudanças significativas ao longo dos anos, mas ainda enfrenta desafios em termos de desigualdade de gênero. A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem aumentado nas últimas décadas, tornando-as uma parcela expressiva da força de trabalho no país e, assim, contribuindo significativamente para a economia brasileira.

Apesar de representarem uma parcela significativa na sociedade, o progresso na educação das mulheres no Brasil teve um impacto importante em sua participação no mercado de trabalho. Como qualidade positiva, a crescente formação acadêmica permitiu que as mulheres buscassem carreiras mais qualificadas para obterem melhores remunerações. Assim, a educação desempenha um papel fundamental no empoderamento feminino, uma vez que aumenta o senso de autossuficiência e autoconfiança, incentivando-as a buscar oportunidades de carreira, desafiar estereótipos de gênero e se envolver em atividades profissionais mais desafiadoras (BARROS, MELO e BATINGA, 2021).

Além disso, outra qualidade é o crescimento do empreendedorismo feminino tem emergido como uma tendência significativa no cenário econômico brasileiro. Esse fenômeno é caracterizado pelo aumento no número de mulheres que iniciam e gerenciam seus próprios negócios. Uma das dimensões fundamentais do empreendedorismo feminino é o empoderamento econômico das mulheres. Isso ocorre à medida que as empreendedoras ganham independência financeira, controle sobre seus próprios destinos e a capacidade de tomar decisões econômicas significativas. A autonomia financeira é particularmente valiosa em um contexto de desigualdade de gênero, visto que empodera as mulheres e amplia suas oportunidades.

O empreendedorismo feminino também desempenha um papel importante na diversificação da economia brasileira. As mulheres empreendedoras têm estabelecido

negócios em uma ampla variedade de setores, desde tecnologia até serviços, alimentação, moda e saúde (SEBRAE, 2022). Essa diversificação beneficia a economia ao reduzir a dependência de setores específicos e ao criar um ecossistema empresarial mais dinâmico e resiliente.

Em virtude do crescimento do empreendedorismo feminino, redes de apoio desempenham um papel fundamental (ESTADAO, 2021). Essa característica é outro ponto positivo pois, muitas redes de apoio oferecem programas de mentoria nos quais mulheres experientes e bem-sucedidas no mercado de trabalho auxiliam mulheres que estão começando suas carreiras. Através da mentoria, as mulheres podem aprender com as experiências de outras, receber conselhos valiosos e desenvolver habilidades profissionais (ESTADAO, 2021).

Novamente, isso representa uma qualidade positiva do mercado de trabalho feminino brasileiro porque participar dessas redes proporciona oportunidades para criar conexões profissionais, ampliar redes de contatos e estabelecer parcerias de negócios. Isso ocorre pois o *networking* é uma ferramenta essencial para o sucesso no mercado de trabalho, e as redes de apoio fornecem um ambiente propício para construir relacionamentos profissionais sólidos. Muitas redes oferecem recursos educacionais, treinamentos e *workshops* que capacitam as mulheres com as habilidades necessárias para avançar em suas carreiras ou iniciar seus próprios negócios. Tais atividades incluem aulas de empreendedorismo, desenvolvimento de liderança e treinamento técnico (SEBRAE, 2007).

A educação não apenas contribui para o desenvolvimento de habilidades e qualificações profissionais, mas também desempenha um papel crucial na conscientização sobre questões de igualdade de gênero. À medida que as mulheres ganham acesso a informações e conhecimento por meio da educação, muitas se tornam defensoras ativas da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Esse engajamento não apenas fortalece a presença feminina em carreiras mais desafiadoras, mas também exerce influência significativa na formulação de políticas e no debate público em torno dessas questões, promovendo um ambiente mais inclusivo e equitativo.

Embora com todo avanço educacional, ainda existem mulheres que têm menos acesso à educação, e com isso continuam exercer trabalhos menos favorecidos, gerando assim uma qualidade negativa. Algumas leis foram criadas ao longo desses anos para que se tenha um trabalho mais humano. Um exemplo é o caso da Lei das Trabalhadoras

Domésticas (Lei Complementar 150/2015), a qual trouxe avanços significativos para as trabalhadoras domésticas. Essa lei regulamenta direitos trabalhistas, como jornada de trabalho, pagamento de horas extras e férias, proporcionando mais segurança e equidade no trabalho doméstico.

Além disso, foi criada a Lei Licença Maternidade nº 8.861, na qual o Brasil estabelece o direito à licença-maternidade remunerada, garantindo que as mulheres tenham tempo para se recuperar do parto e cuidar de seus filhos. Isso ajuda as mães a equilibrarem suas responsabilidades familiares com o trabalho.

Além das leis mencionadas, o Brasil tem políticas de igualdade de gênero que visam promover a igualdade no mercado de trabalho. Isso inclui programas de capacitação e conscientização, incentivos à participação das mulheres em cargos de liderança e ações afirmativas para a promoção da igualdade de gênero nas empresas (IPEA, 2019).

Apesar de todo empoderamento feminino, ainda existe uma certa desigualdade salarial e falta de representação feminina em cargos de liderança, formando assim mais uma qualidade negativa. Pode-se pressupor a disparidade salarial podendo ser atribuída a diversos fatores. Por exemplo, a segregação ocupacional, onde mulheres tendem a ocupar mais posições em setores de menor remuneração, como serviços e educação, em comparação com setores de alta remuneração.

Outro ponto negativo é que as mulheres estão presentes em diversos setores da economia. No entanto, ainda há uma concentração significativa de mulheres em ocupações tradicionalmente femininas, como enfermagem, educação etc. As mulheres também estão sub-representadas em cargos de liderança e alta gerência em empresas e instituições, visto que a proporção de mulheres em posições de chefia é significativamente menor (INSPER, 2023).

3.2 - Avaliação quantitativa da participação do gênero feminino no mercado de trabalho no Brasil no período de 2004 a 2022

Primeiramente, é importante destacar que todas as informações aqui citadas foram colocadas consoante sua disponibilidade. A população total brasileira em 2022 era composta por aproximadamente 203 milhões de habitantes, conforme dados do IBGE (2022). Desse total, cerca de 104 milhões são mulheres. Nesse sentido, podemos observar na Tabela 1 que, entre 2012 e 2019, houve um crescimento de mulheres de 14 anos ou mais anos de idade por estado. Percebe-se que em todos os estados brasileiros houve um

crescimento positivo. Contudo, dos 27 estados brasileiros, São Paulo foi o que mais chamou a atenção, visto que houve um crescimento de 5.850 mil mulheres durante o período de 2012 a 2019, ou seja, um aumento de 8,11 p.p.

Uma possível razão para tal feito é que São Paulo é o estado mais populoso do Brasil, com um forte magnetismo econômico e oferta de empregos, por isso, acaba atraindo pessoas de outros estados em busca de melhores oportunidades. Em segundo lugar temos Minas Gerais, onde o crescimento foi de 2.465 mil mulheres, ou seja, houve um aumento de 7,47 p.p. Por outro lado, Minas Gerais possui uma economia diversificada e é um estado com boa qualidade de vida, o que acaba atraindo pessoas de outros estados. Por último, temos o estado da Bahia, onde houve um crescimento de 1.566 mil, ou seja, aumento de 6,83 p.p. A Bahia é um estado com crescimento populacional significativo, influenciado por fatores como natalidade e migração.

Tabela 1 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade por estado brasileiro de 2012 a 2019 (mil pessoas)

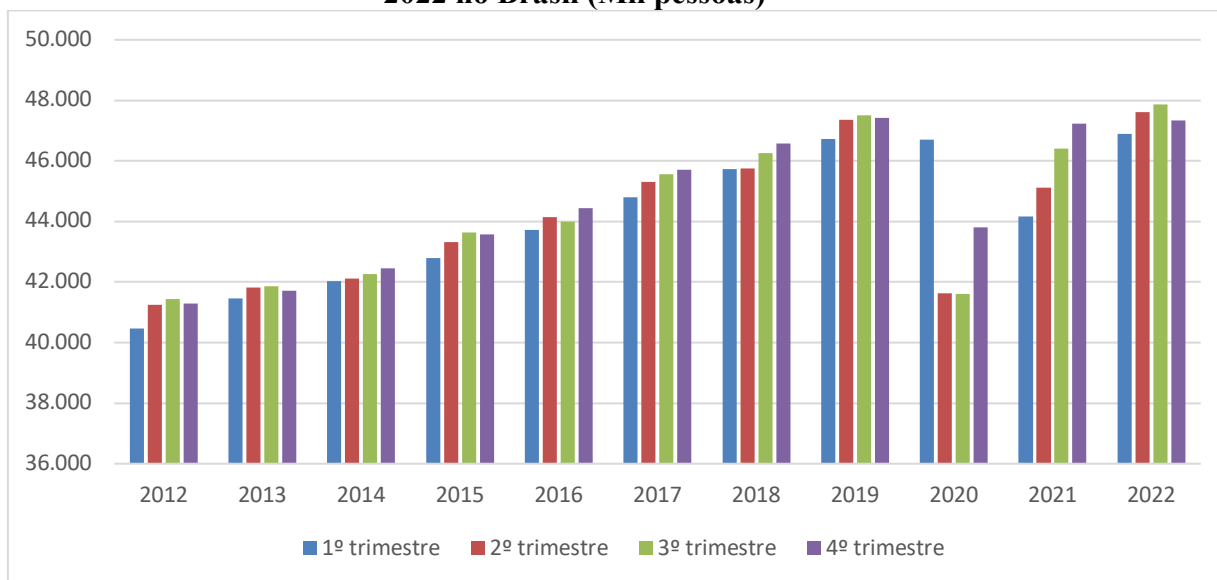
Estado	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
AC	1.102	1.128	1.131	1.160	1.205	1.239	1.264	1.311	9.540
AL	5.018	5.071	5.140	5.270	5.314	5.419	5.427	5.469	42.128
AM	4.968	5.079	5.172	5.317	5.449	5.623	5.822	5.906	43.336
AP	997	1.062	1.103	1.094	1.160	1.199	1.228	1.295	9.138
BA	22.841	22.973	23.196	23.466	23.878	24.152	24.122	24.407	189.035
CE	13.877	14.075	14.309	14.413	14.591	14.713	14.918	15.023	115.919
DF	4.547	4.620	4.696	4.825	4.857	5.009	5.102	5.199	38.855
ES	5.939	6.064	6.117	6.293	6.411	6.455	6.491	6.590	50.360
GO	10.050	10.167	10.324	10.540	10.753	11.096	11.268	11.529	85.727
MA	9.919	10.038	10.161	10.270	10.384	10.492	10.715	10.913	82.892
MG	32.882	33.249	33.905	34.312	34.687	34.897	35.212	35.347	274.491
MG	4.744	4.913	4.962	4.983	5.118	5.225	5.300	5.304	40.549
MS	3.844	3.883	4.009	4.071	4.205	4.224	4.249	4.310	32.795
PA	11.389	11.720	11.910	12.201	12.548	12.809	12.835	13.163	98.575
PB	6.196	6.230	6.183	6.289	6.494	6.522	6.555	6.556	51.025
PE	14.632	14.826	15.068	15.329	15.520	15.709	15.854	15.930	122.868
PI	5.094	5.162	5.139	5.133	5.199	5.247	5.225	5.276	41.475
PR	17.560	17.700	17.997	18.087	18.461	18.603	18.643	18.801	145.852
RJ	28.392	28.785	29.098	29.702	29.359	29.741	30.233	30.678	235.988
RN	5.206	5.267	5.467	5.587	5.698	5.712	5.733	5.785	44.455
RO	2.427	2.450	2.543	2.544	2.605	2.624	2.739	2.792	20.724
RR	599	620	646	673	689	727	765	779	5.498
RS	18.440	18.740	18.766	18.836	19.051	19.154	19.222	19.381	151.590
SC	10.629	10.829	10.929	11.221	11.405	11.498	11.667	11.899	90.077
SE	3.339	3.447	3.502	3.561	3.682	3.687	3.732	3.769	28.719
SP	72.114	73.327	74.411	74.898	75.376	76.194	77.387	77.964	601.671
TO	2.076	2.137	2.168	2.230	2.280	2.310	2.371	2.399	17.971
BR	318.821	323.562	328.052	332.305	336.379	340.280	344.079	347.775	2.671.253

Fonte: IBGE (2023) - Elaboração própria

Conforme analisado por outros autores supracitados, a inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido uma jornada árdua e lenta, porém, com o passar dos anos, vem tendo um aumento significativo. Os dados da Figura 9 e 10 trazem informações trimestrais de 2012 a 2022. Durante o período de 2012 a 2019, no somatório dos trimestres houve um crescimento de 15,35% na quantidade de pessoas na força de trabalho. Isso pode ser resultado de um aumento na população, na disponibilidade de empregos ou em ambos. Possíveis causas incluem o aumento da população, a entrada de jovens na força de trabalho, a expansão de setores econômicos e políticas de emprego. Há flutuações sazonais no segundo e terceiro trimestre nos anos de 2012, 2013, 2015, 2019 e 2022,

geralmente sendo mais altos em comparação com os outros trimestres. Isso pode estar relacionado a variações nas condições econômicas, como contratações temporárias ou eventos específicos.

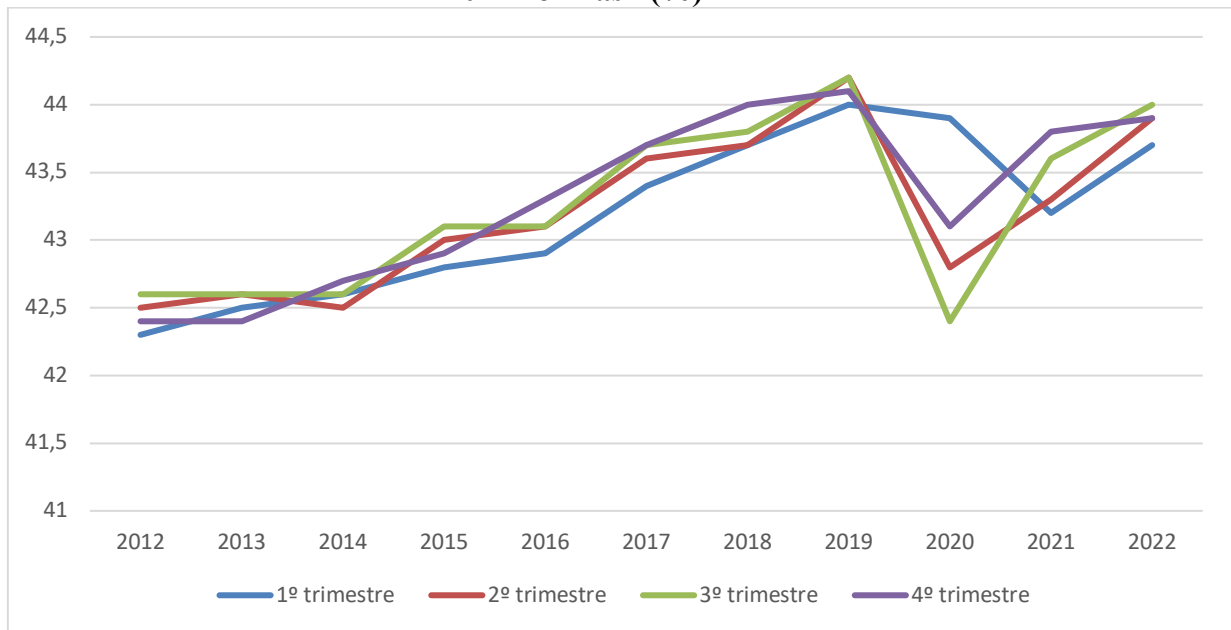
Figura 9 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho de 2012 a 2022 no Brasil (Mil pessoas)



Fonte: IBGE – PNAD (2021)

Já em 2020, houve uma redução acentuada das mulheres na força de trabalho conforme demonstrado na Figura 10. No terceiro trimestre deste ano, observa-se uma queda de 12,24% em relação ao primeiro trimestre, em número absolutos, houve um decréscimo 5.093 mil mulheres ocupadas conforme a Figura 9, devido às restrições da COVID-19 e ao fechamento de empresas. A recuperação ao longo de 2021 e 2022 pode estar relacionada à flexibilização das medidas de contenção, ao retorno ao trabalho e ao aumento da demanda por mão de obra à medida que a economia se recupera. Além disso, as políticas econômicas do governo, como incentivos à contratação, programas de treinamento e subsídios, podem influenciar o tamanho da força de trabalho. Com isso, podem ter impacto nas flutuações observadas ao longo dos anos. Mudanças na estrutura etária da população, como o envelhecimento e fatores como migração interna e internacional também podem afetar a força de trabalho.

Figura 10 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho de 2012 a 2022 no Brasil (%)



Fonte: IBGE – PNAD (2021)

Além disso, é importante destacar que a distribuição das mulheres em diferentes setores econômicos é influenciada por diversos fatores, como políticas governamentais, níveis de educação, cultura e demanda do mercado de trabalho. Muitas mulheres trabalham em serviços, que englobam áreas como educação, saúde, turismo, hotelaria, varejo, entre outros. Profissões como enfermagem, ensino e atendimento ao cliente frequentemente têm uma proporção significativa de mulheres. As mulheres também estão envolvidas no setor de comércio e varejo, ocupando posições em lojas, supermercados, shopping centers e comércio online.

Em virtude do estudo conduzido pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2022), com base em dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no terceiro trimestre de 2021, registrou-se um total de 10,3 milhões de mulheres atuando como proprietárias de negócios no Brasil. Essa cifra representa o maior contingente de empreendedoras na história do país. Notavelmente, as mulheres constituíram 34,4% do conjunto de indivíduos que são proprietários de negócios no território nacional, uma percentagem que se aproximou consideravelmente do recorde anterior de 34,8%, alcançado no segundo trimestre de 2019 (SEBRAE, 2022).

O estudo do SEBRAE (2022) evidencia que as mulheres foram capazes de se recuperar da queda observada durante o período da pandemia. Durante o auge da crise

sanitária, a proporção de mulheres empreendedoras atingiu seu ponto mais baixo, situando-se em 33,4% no segundo trimestre de 2020, um patamar não visto desde o terceiro trimestre de 2016, quando se registraram 32%. A possível causa para essa queda é justamente a dupla jornada, visto que as mulheres precisaram conciliar trabalho e tarefas domésticas.

Portanto, o estudo enfatiza que a presença das mulheres tem experimentado um crescimento notável, sobretudo nos setores econômicos que registraram os maiores avanços recentemente: serviços, comércio e indústria. Nos últimos 7 anos, no setor de serviços a presença feminina foi mais acentuada, chegando a 53%, enquanto no comércio é de 27% e na indústria 13%. Esses resultados estão em sintonia com o identificado pela literatura atual.

A Tabela 2 apresenta a proporção de pessoas com idades entre 25 e 64 anos que possuem pelo menos 11 anos de estudo, com uma divisão entre homens e mulheres. A proporção é dada em porcentagem e é um indicador da população que atingiu um nível de escolaridade mais elevado. As mulheres tendem a apresentar uma proporção maior em comparação com os homens na maioria dos anos. Esse aumento pode refletir em uma crescente ocupação das mulheres no mercado de trabalho, conforme citado anteriormente por BARBOSA (2014). Pode-se observar que a diferença de gênero na taxa de escolaridade permaneceu relativamente constante ao longo dos anos, com as mulheres mantendo uma vantagem consistente em relação aos homens em termos de escolaridade. No ano de 2004, as mulheres ocupavam 20,6% dessa proporção, passando para 28,9% em 2015, gerando um aumento médio de 25,1%. Já os homens tiveram um crescimento de 18,7% em 2004 para 27,6% em 2015, aumento médio de 23,7%.²

² Segundo dados do Sidra, não houve pesquisa em 2010.

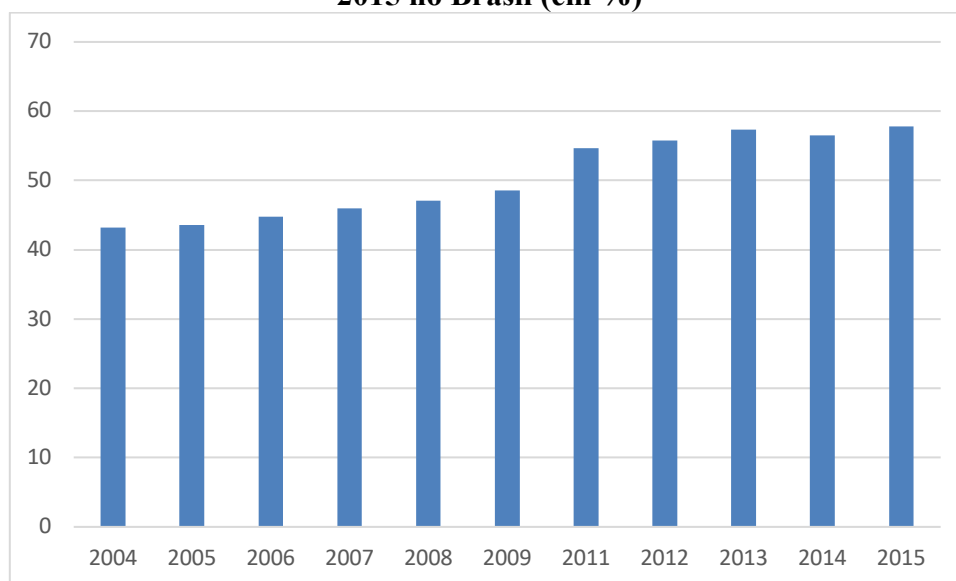
**Tabela 2 - Proporção das pessoas de 25 a 64 anos de idade com 11 anos de estudo
Brasil de 2004 a 2015 (%)**

Ano	Homens	Mulheres
2004	18,70	20,60
2005	19,90	21,30
2006	21,00	22,60
2007	22,00	23,30
2008	23,00	24,40
2009	23,90	25,20
2011	25,80	27,10
2012	26,00	27,10
2013	26,30	27,90
2014	26,40	27,80
2015	27,60	28,90

Fonte: IBGE – PNAD (2017)

A Figura 11 representa a proporção de mulheres no Brasil, com 16 anos ou mais de idade, que estão ocupadas em empregos formais ao longo do período de 2004 a 2015. A taxa é expressa em porcentagem e mostra a proporção de mulheres empregadas em empregos formais em relação à população total de mulheres com 16 anos ou mais. Esses números são indicativos do aumento das mulheres em empregos formais ao longo do tempo, fornecendo uma visão geral do cenário do mercado de trabalho para as mulheres no Brasil durante os anos mencionados. É evidente que o crescimento foi bem lento, mas em 2009 houve um aumento de 1,5% comparando os dados de 2008 e 2009. Entretanto, 2009 foi um ano marcado pela crise financeira global que teve início em 2008. Para lidar com os impactos da crise, muitos governos adotaram políticas de estímulo econômico, que incluíam a criação de empregos formais em setores como construção civil que teve um crescimento de 217,7 mil, serviços públicos que teve um crescimento de 453,8 mil, serviços que teve um crescimento de 654 mil e comércio com crescimento de 368,8 mil (SIMÃO, 2010). De acordo com LACERDA (2010), dados retirados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) mostram que o ano de 2009 fechou em um aumento de 5,34% de mulheres no mercado de trabalho.

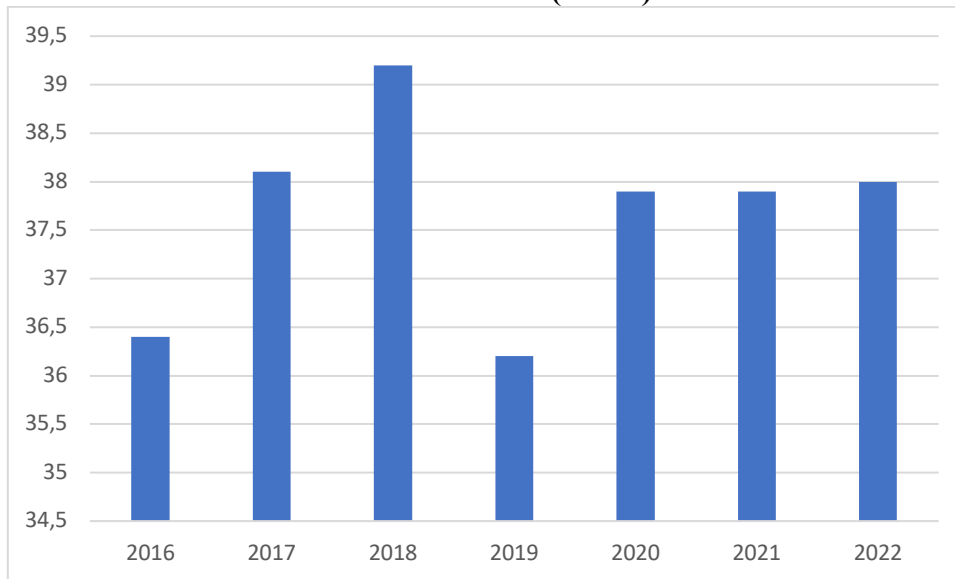
Figura 11 - Mulheres de 16 anos ou mais de idade, em trabalhos formais de 2004 a 2015 no Brasil (em %)



Fonte: IBGE - PNAD (2017)

Sob outra perspectiva, os dados da Figura 12 representam a taxa de informalidade das mulheres com 14 anos ou mais de idade que estavam ocupadas na semana de referência, no período de 2016 a 2022. A taxa de informalidade mede a proporção de mulheres que estão alocadas em empregos informais, ou seja, em empregos que não oferecem a mesma proteção trabalhista e segurança econômica que os empregos formais. A taxa de informalidade das mulheres teve um crescimento médio de 37,67% ao longo dos anos. Nota-se um aumento acentuado na taxa de informalidade em 2018 comparado com os anos anteriores que foi de 36,4% em 2016 para 39,2% em 2018. Esse fenômeno pode ser atribuído a fatores econômicos como a recessão econômica que o Brasil enfrentou nos anos anteriores. A recessão teve um impacto significativo no mercado de trabalho, e esse impacto pode ter se estendido até 2018. Em 2019, o Brasil começou a se recuperar da recessão econômica que havia afetado o país nos anos anteriores. De acordo com dados do IBGE (2021), o PIB de 2019 atingiu R\$7 trilhões, com alta de 1,2% ante 2018. O crescimento econômico e a estabilização da economia podem ter criado mais oportunidades de emprego formal levando a uma queda de 3% da informalidade comparado ao ano anterior. Porém, em 2020 houve um crescimento de 1,7%, dessa forma, pode-se imaginar que esse acréscimo seja devido à crise sanitária, pois o mercado de trabalho no mundo foi diretamente afetado. De forma geral, sabe-se que a pandemia levou a mudanças significativas na dinâmica do mercado de trabalho, com algumas pessoas recorrendo a empregos informais devido à escassez de empregos formais.

Figura 12 - Mulheres de 14 anos ou mais de idade em trabalhos informais de 2016 a 2022 no Brasil (em %)



Fonte: IBGE – PNAD (2022)

3.3 – Avaliação estatística dos dados

Este subtópico fará uma análise estatística sobre os dados apresentados no subtópico anterior, por meio das seguintes ferramentas: média (\bar{x}), mediana (Md), moda (Mo) e coeficiente de variação (CV). Inicialmente, é importante conceituar cada uma dessas ferramentas. Por assim dito, a média é uma tendência central estatística, um quociente da divisão da soma de todos os valores, dividindo pela quantidade dos elementos (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021). A fórmula para calcular a média, geralmente denotada por " μ " (μ) para uma população ou " \bar{x} " (x-barra) para uma amostra, é a seguinte:

Para uma população:
$$\mu = (\Sigma X) / N \quad (1)$$

Para uma amostra:
$$\bar{x} = (\Sigma x) / n \quad (2)$$

Onde:

μ (μ) é a média da população.

\bar{x} (x-barra) é a média da amostra.

Σ (sigma) representa a soma.

X são os valores individuais da população.

x são os valores individuais da amostra.

N é o tamanho total da população.

n é o tamanho da amostra.

A média é uma medida útil para entender o valor central de um conjunto de dados e é frequentemente usada para resumir a tendência central de uma distribuição de dados. No entanto, ela pode ser sensível a valores extremos nos dados, o que pode distorcer o seu valor. Portanto, é importante considerar outros aspectos da estatística, como a mediana e a moda, para obter uma imagem mais completa da distribuição dos dados (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021).

Por outro lado, a mediana é uma medida de tendência central na estatística que representa o valor central de um conjunto de dados. Ela é calculada encontrando o valor que divide os dados em duas partes iguais, ou seja, metade dos valores são maiores do que a mediana e metade são menores (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021). Para calcular a mediana, é preciso:

- Organizar os dados em ordem crescente, do menor para o maior.
- Se o número de observações (n) for ímpar, a mediana é o valor do meio. Por exemplo, se tiver uma amostra de 7 valores, a mediana será o 4º valor quando os dados estiverem organizados em ordem crescente.
- Se o número de observações (n) for par, a mediana é a média dos dois valores do meio. Por exemplo, se tiver uma amostra de 8 valores, a mediana será a média dos valores no 4º e 5º lugares quando os dados estiverem organizados em ordem crescente.

A mediana é uma medida robusta, o que significa que ela não é tão sensível a valores extremos quanto a média. Isso a torna uma escolha útil quando se lida com conjuntos de dados que possam conter valores discrepantes que distorceriam a média. No entanto, a mediana pode não refletir tão bem o valor típico dos dados quando a distribuição não é simétrica (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021).

Na sequência, a moda é uma medida de tendência central na estatística que representa o valor ou valores que ocorrem com mais frequência em um conjunto de dados. Em outras palavras, a moda é o valor que mais se repete em um conjunto de dados (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021). Ela é útil para identificar o valor mais comum ou popular

em uma distribuição de dados. A moda pode ser aplicada a diferentes tipos de dados, incluindo dados numéricos e dados categóricos. Para calcular a moda é preciso:

- Listar os valores do conjunto de dados.
- Contar a frequência de ocorrência de cada valor.
- Identificar o valor ou valores que ocorrem com maior frequência. Se houver apenas um valor que ocorre com mais frequência do que todos os outros, ele é a moda. Se houver vários valores com a mesma frequência máxima, o conjunto de dados é chamado de "multimodal" e tem múltiplas modas.

A moda é uma medida de tendência central simples e direta, mas tem limitações. Por exemplo, em um conjunto de dados onde todos os valores são únicos (não há repetições), a moda não pode ser calculada. Além disso, a moda pode não ser representativa de toda a distribuição de dados, especialmente em distribuições com múltiplos picos (distribuições bimodais, trimodais etc.). A moda complementa as outras medidas citadas anteriormente, fornecendo informações adicionais sobre a distribuição dos dados (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021).

Na sequência, o coeficiente de variação é uma medida estatística que expressa a variabilidade relativa de um conjunto de dados em relação à sua média (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021). É uma medida adimensional, o que significa que é uma razão ou um percentual e, portanto, é útil para comparar a dispersão de diferentes conjuntos de dados, especialmente quando as unidades de medida são diferentes ou quando deseja avaliar a variabilidade em relação ao tamanho da média (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021). A fórmula para calcular o coeficiente de variação é a seguinte:

$$CV = (\text{desvio padrão} / \text{média}) * 100\% \quad (3)$$

O coeficiente de variação é frequentemente expresso em termos de porcentagem, o que o torna fácil de entender e comparar. Quanto maior o valor do CV, maior a variabilidade relativa em relação à média, e quanto menor o valor do CV, menor a variabilidade relativa. É importante notar que o coeficiente de variação tem algumas limitações. Ele não é apropriado quando a média é muito próxima de zero, pois o CV pode se tornar instável nesses casos. Além disso, o CV é sensível a valores extremos nos

dados, e isso pode afetar a interpretação da variabilidade (MOREIRA, SANTOS e MOREIRA, 2021). Cabe ressaltar que as análises feitas são descritivas e não análises de eficiência preditiva.

Tabela 3 - Participação das mulheres no mercado de trabalho de 2012 a 2022 (em %) – Estatística Descritiva

Variável	Valor %	Interpretação
Média	43,23	Participação feminina na força de trabalho
Mediana	43,60	Distribuição assimétrica
Moda	Amodal	Não à valores que mais se repitam
Coeficiente de Variação	5,37	Variabilidade relativa baixa

Fonte: Elaboração própria

Ao analisarmos a Tabela 3, chegamos a uma média de 43,23%. Se comparado com BARBOSA (2014), ao utilizar os dados disponíveis e fazer a média, estima-se uma participação média de 58,23% entre 1992 e 2012. Isso significa que, apesar das médias serem diferentes, quando analisado cada informação na sua particularidade, é possível observarmos um aumento da participação das mulheres ao longo dos anos de cada estudo. Com isso, podemos reafirmar a ideia de BARBOSA (2014) que as mulheres vêm ocupando gradativamente mais espaço no mercado de trabalho brasileiro. A mediana é de 43,60%, pois o total do conjunto de dados é ímpar, com isso, a mediana é o valor que se encontra ao meio. Quando a mediana é maior que a média, isso sugere que há valores mais altos no conjunto de dados que estão “puxando” a mediana para cima, em outras palavras, o valor central (mediana) é mais representativo do que a média, isso pode indicar uma distribuição assimétrica negativa dos dados, ou seja, a cauda esquerda da distribuição é mais longa que a cauda direita. Isso sugere que há segmentos ou condições em que a participação de mulheres no mercado de trabalho é mais baixa que a média, significando que à desigualdades persistentes em determinados períodos. Já o coeficiente de variação corresponde à razão percentual entre o desvio padrão e a média dos dados, com isso, chegamos a um coeficiente de 5,37%, ou seja, a variabilidade relativa é baixa em relação à média, indicando uma certa homogeneidade e estabilidade nos dados. Sendo útil para entender a consistência e a dispersão dos dados em relação à média. Apesar de haver diferenças na participação das mulheres ao longo do período analisado, essas diferenças não são excessivamente amplas em relação à média. No conjunto desses dados, não há um valor que mais se repita, portanto, este conjunto é amodal.

Tabela 4 - Mulheres com 11 anos de estudos de 2004 a 2015 (em %) – Estatística Descritiva

Variável	Valor %	Interpretação
Média	25,11	Mulheres com 11 anos de estudo
Mediana	25,20	Distribuição mais simétrica
Moda	27,10	Valor que mais repete
Coefficiente de Variação	11,42	Variabilidade relativa baixa

Fonte: Elaboração própria

Conforme a Tabela 4, observa-se uma média de 25,11%. Quando comparado com BARBOSA (2014), nota-se uma grande diferença. A média que se chega é de 53,40% de 1992 a 2012, utilizando os dados disponíveis para calcular a média. Essa diferença se dá devido às variáveis analisadas. As variáveis disponíveis por BARBOSA (2014) eram: de 0 a 3 anos de estudo; de 4 a 7 anos de estudo; de 8 a 10 anos de estudo e mais de 11 anos de estudo. Como as variáveis encontradas são de 11 anos de estudos, foi retirado a média das informações de 8 a 10 anos de estudo. Apesar das diferenças, se analisado caso a caso, ou seja, se fizermos uma análise particular em cada gráfico, pode-se notar que existe uma oscilação crescente de anos de estudo entre as mulheres. Quanto mais anos de estudos, maior é a participação feminina no mercado de trabalho. A mediana que podemos obter é de 25,20%, pois o total do conjunto de dados é ímpar, com isso, a mediana é o valor que se encontra ao meio. Isso indica que metade dos valores estão abaixo desse valor e a outra metade está acima. Nesse caso, existe uma pequena diferença entre a média e a mediana, isso sugere que a distribuição dos dados é relativamente simétrica. Portanto a moda é de 27,10%, valor que mais se repete no conjunto dos dados. A proximidade entre a média, mediana e moda, sugere que a distribuição é equilibrada e não está inclinada fortemente para um lado. Já o coeficiente de variação é de 11,42%, isso indica uma variabilidade relativa moderada em torno da média. Como esse coeficiente também está abaixo de 15%, significa que há uma baixa dispersão, indicando uma certa homogeneidade e estabilidade nos dados.

Tabela 5 - Mulheres ocupadas na força de trabalho formal de 2004 a 2015 (em %) – Estatística Descritiva

Variável	Valor %	Interpretação
Média	50,49	Mulheres em empregos formais
Mediana	48,60	Distribuição assimétrica positiva
Moda	Amodal	Não à valores que mais se repitam
Coeficiente de Variação	11,72	Variabilidade relativa baixa

Fonte: Elaboração própria

Diante análise da Tabela 5, tem-se uma média de 50,49%. Ao comparar com ARAÚJO E LOMBARDI (2013) estima-se a média de 44,21% de 2001 a 2009, utilizando os dados disponíveis pelo autor para se chegar à essa média. Apesar dos estudos tratarem da mesma variável (trabalho formal), os dados nos quais foram retirados a média, tem-se diferenças na quantidade dos anos em estudo, por isso existe uma diferença entre as médias. Porém, ao analisar os dados em suas particularidades, ou seja, ao observar a evolução da Figura 8, pode-se notar um crescimento na força de trabalho feminina no mercado formal no passar dos anos. Além disso, pela própria média podemos observar esse aumento. Novamente a mediana se trata de um conjunto de dados ímpar, com isso, o número que está ao meio é de 48,60%. Nesse caso, temos uma média maior que a mediana, isso significa que há uma assimetria positiva. Essa assimetria positiva pode sugerir que, em alguns setores ou regiões, a participação feminina pode ser notavelmente alta, enquanto em outros setores ou regiões, pode ser mais baixa, criando uma distribuição assimétrica. Nesse conjunto de dados, nenhum número se repete, portanto, esse conjunto é amodal. O coeficiente de variação é de 11,72%, isso significa que a variabilidade relativa é moderada em torno da média. Também podemos dizer que essa baixa dispersão indica certa homogeneidade e estabilidade nos dados.

Tabela 6 - Mulheres ocupadas na força de trabalho informal de 2016 a 2022 (em %) – Estatística Descritiva

Variável	Valor %	Interpretação
Média	37,72	Mulheres em empregos informais
Mediana	36,27	Distribuição assimétrica positiva
Moda	Amodal	Não à valores que mais se repitam
Coeficiente de Variação	2,71	Variabilidade relativa baixa

Fonte: Elaboração própria

Diante disposto da Tabela 6, tem-se uma média de 37,72%. Comparando novamente com ARAÚJO E LOMBARDI (2013), ao utilizar os dados disponíveis e fazer a média, estima-se uma média de 55,78% de 2001 a 2009. Pode-se observar uma diminuição da média ao longo dos anos estudado, apesar de não termos informações de 2010 a 2015, conseguimos com a média e análise particular de cada gráfico (citados em capítulos anteriores), notar essa diminuição ao longo dos anos. Com isso, reafirmar a ideia de ARAÚJO E LOMBARDI (2013), de que à medida que a quantidade de anos de estudo aumenta, a informalização tende a cair. A mediana se trata de um conjunto de dados ímpares, com isso, a mediana é o valor que se encontra ao meio, no caso é de 36,27%. Novamente há uma assimetria positiva, pois a mediana é menor que a média. Essa assimetria positiva representa uma cauda à direita mais longa, indicando que a distribuição tem uma variabilidade significativa, podendo ser reflexo de diferentes condições ou oportunidades para as mulheres. O coeficiente de variação é de 2,71%, isso indica que a variabilidade dos dados em relação a média é muito baixa. Isso sugere que a maioria dos valores está muito próxima da média, indicando uma consistência notável nos dados. E mais uma vez, nesse conjunto de dados, não temos nenhum número que se repete, portanto, esse conjunto é amodal.

CONCLUSÃO

A participação feminina no mercado de trabalho, passou por grandes mudanças desde a Revolução Industrial. Com isso, personagens femininas tiveram grande influência no desenvolvimento na luta pela igualdade de gênero, que perdura até os dias atuais, trazendo benefícios para classe feminina na elevação de salários e melhores oportunidades empregatícias.

Portanto, a análise das diversas fontes apresentadas revela uma trajetória significativa na participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ao longo das últimas décadas. A relação entre escolaridade e participação feminina destaca-se como um elemento crucial, evidenciando que o aumento nos níveis educacionais está diretamente associado a uma maior presença das mulheres no cenário profissional. Entretanto, desafios persistentes, como a desigualdade salarial, e as construções sociais e culturais que continuam a influenciar as escolhas e oportunidades das mulheres, destacam a complexidade do caminho rumo à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Constata-se que o aumento histórico na participação das mulheres no mercado de trabalho está correlacionado à queda da taxa de fecundidade e ao incremento educacional. Com isso, a complexidade da relação entre a taxa de natalidade e o nível educacional das mulheres é observado uma tendência geral de diminuição da taxa de natalidade à medida que as mulheres acumulam mais anos de estudo, destacando não apenas uma mudança comportamental, mas também implicações socioeconômicas e culturais.

O progresso na educação das mulheres surge como um pilar positivo, pois o aumento da formação acadêmica não apenas capacitou as mulheres a buscarem carreiras mais qualificadas, mas também desempenhou um papel fundamental no empoderamento feminino. A educação tem impulsionado o senso de autossuficiência e autoconfiança, incentivando as mulheres a desafiarem estereótipos de gênero, buscar oportunidades desafiadoras e participar ativamente no mercado de trabalho. A partir disso, o crescimento do empreendedorismo feminino também se destaca, pois além de promover o empoderamento econômico das mulheres, o empreendedorismo diversifica a economia brasileira, reduzindo a dependência de setores específicos e criando um ambiente empresarial mais dinâmico e resiliente.

Apesar disso, a pandemia trouxe à tona novos desafios, exacerbando desigualdades preexistentes e afetando negativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho. A necessidade de conciliar responsabilidades domésticas e profissionais durante

a crise sanitária teve um impacto significativo, evidenciando a importância de políticas e práticas que promovam a equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Em conclusão, o cenário do mercado de trabalho feminino no Brasil é multifacetado, marcado por avanços notáveis, mas também desafios persistentes. A análise demográfica, conjuntural e educacional fornece uma compreensão abrangente das tendências e dos fatores que moldam a participação das mulheres na força de trabalho. Para promover uma maior igualdade e sustentabilidade nesse contexto, são necessárias abordagens integradas que levem em consideração não apenas o crescimento quantitativo, mas também a qualidade e a equidade nas oportunidades de emprego para as mulheres.

Por fim, destaca-se a necessidade de novos estudos sobre o tema, com análise quantitativa mais robusta, como a utilização de um modelo econométrico no sentido de verificar melhor as variáveis apresentadas, como o aumento da escolaridade e diminuição da fecundidade afetam positivamente a inserção da mulher no mercado de trabalho e o comportamento do mercado formal e informal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: OIT. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400020&script=sci_arttext>. Acesso em: 10/09/2023.

ABREU, A. R. P. e SORJ, B. (1993). Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas-Uma Revisão da Literatura Recente. O Trabalho Invisível, Abreu, A.R.P. (org). 2. Ed. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993. cap.1, p. 7 – 11.

ARAÚJO, A. M. C. e LOMBARDI, M. R. (2013). Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. Cadernos De Pesquisa, 43(149), 452–477. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200005>>. Acesso em: 21/10/2023.

ARIZA, M. e OLIVEIRA, O. (1997). Divisão sexual do trabalho e exclusão social. Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho. Ano 3, n. 5. Disponível em: <<https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/8176.pdf>>. Acesso em: 10/09/2023.

BARBOSA, A. L. (2014). Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Rio de Janeiro: IPEA. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 09/09/2023.

BARROS, V. R. F.; MELO, M. C. O. L.; LUNA BATINGA, G. (2021) Narrativas socioeducativas: a educação superior e o empoderamento feminino. Debates em Educação, [S. l.], v. 13, n. Esp2, p. 623–641. Disponível em: <<https://www.seer.ufal.br/index.php/debateseducacao/article/view/11037>>. Acesso em: 18/11/2023.

BEIGUELMAN, P. (1977). Formação do povo no complexo cafeeiro: aspectos políticos. 2 ed. São Paulo: Pioneira. 223 p.

BRASIL. Lei nº 150, 1 de junho de 2015. Lei complementar. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 jul. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 18/11/2023.

BRASIL. Lei nº 8.861, 25 de março de 1994. Lei complementar. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 mar. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18861.htm>. Acesso em: 18/11/2023.

BRÉMOND, J. e GÉLÉDAN, A. (1984). Dicionário de teorias e mecanismos econômicos. Paris: Hatier Paris. Disponível em: <<https://excerpts.numilog.com/books/9782218071294.pdf>>. Acesso em: 08/09/2023.

CONRAD, R. (1978). Os últimos anos da escravatura no Brasil: 1850-1888. 2 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 337 p.

COSTA, J. S. M. (2007). Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. 70 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Economia, Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/1624>>. Acesso em: 23/09/2023.

ESTADAO. (2021). Empreendedoras contam como plataformas de mentoria contribuem para o crescimento profissional: orientação para carreira e rede de apoio permanente estão entre os principais benefícios destacados por mulheres que participam e que oferecem esses programas. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/pme/empreendedoras-contam-como-plataformas-de-mentoria-contribuem-para-o-crescimento-profissional/>>. Acesso em: 18/09/2023.

FEITOSA, Y. S. e ALBUQUERQUE, J. S. (2019). Evolução da mulher no mercado de trabalho. *Business Journal*, v.1, n.1, p.1-17. DOI: <<http://doi.org/10.6008/CBPC2674-6433.2019.001.0005>>. Acesso em: 07/10/2023.

FONTOURA, O. N. e GONZALEZ, R. (2009). Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_NT_Aumento.pdf>. Acesso em: 17/11/2023.

GARCIA, M. E. e VASCONCELLOS, M. A. S. (2014). Fundamentos de Economia. - 5. ed. São Paulo: Ed. Saraiva.

GEBARA, A. (1986). O mercado de trabalho livre no Brasil (1871-1888). São Paulo: Brasiliense. 213 p.

HOFFMANN, R. e LEONE, E. T. (2004). Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia*, v. 14, n. 2, p. 35-58. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/item/001697734>>. Acesso em: 30/09/2023.

HORN, C. H. Mercado de trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (2006). (Org). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: UFRGS. p. 179-182.

Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística (IBGE). Agência IBGE notícias. Brasil: IBGE, 2021. Disponível em: <

IBGE, 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=portal>. Acesso em: 11/11/2023.

Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER). (2023). Mulheres transformando a gestão pública: desafios e perspectivas atuais. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-transformando-a-gestao-publica-desafios-e-perspectivas-atuais/>>. Acesso em: 18/09/2023.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). (2019). Igualdade de gênero. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>>. Acesso em: 18/11/2023.

JESUS, M. S. (2016). A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Departamento de Economia, Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/22621>>. Acesso em: 24/09/2023.

KON, A. (2012). A distribuição do trabalho informal no Brasil em uma perspectiva de gênero. Revista Venezolana de Análise de Coyuntura [en línea]. XVIII(1), 201-229. ISSN: 1315-3617. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36424414010>>. Acesso em: 13/10/2023.

KOPSCHINA, L. C. Y. (2001). Mercados segmentados de trabalho: teoria e evolução. Dissertação (mestrado) - Faculdade de Ciências Econômicas, Curso de Pós-graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Acesso em: 08/09/2023.

KOWARICK, L. (1987). Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense. 222 p.

LACERDA, L. (2010). País gerou 1,77 milhão de empregos formais em 2009, diz ministério. Números do ano passado refletem os efeitos da crise financeira.

Setor que mais cresceu foi da construção civil, com alta de 11,37%. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia-e-negocios/noticia/2010/08/pais-gerou-177-milhao-de-empregos-formais-em-2009-diz-ministerio.html>>. Acesso em: 19/11/2023.

LEME, M. C. S. e WAJNMAN, S. (2003). Efeitos de período, coorte e ciclo de vida na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. In: WAJNMAN, S. e MACHADO, A. F. (Orgs.). “Mercado de trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil”. Belo Horizonte: UFMG, p.49-65.

MAGALHÃES, D. M. L. (2016). Desigualdades de gênero no contexto organizacional. 2016. 38 f. Monografia (Especialização) - Curso de Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/33048>>. Acesso em: 24/09/2023.

MARTINS, S. P. (2007). Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos. Constituição. 11. ed. São Paulo: LTr. cap. 1. p. 1-13.

MENDONÇA, V. S. C. (2021). Os impactos no direito do trabalho da mulher em tempos de pandemia. 77 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1810>>. Acesso em: 23/09/2023.

MOREIRA, V. R. J. T; SANTOS, R.M; MOREIRA, L. A. (2021). Estatística básica para cursos de graduação. Vol.1. Teresina, Piauí: UESPI. 176p.

NOGUEIRA, D. A. (2010). A evolução da mulher no mercado de trabalho. 45 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito do Trabalho, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Assis. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911301355.pdf>>. Acesso em: 07/10/2023.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD Labour Force Statistics (2013), OECD Publishing. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2013_oecd_lfs-2013-en>. Acesso em: 10/09/2023.

Organização das Nações Unidas (ONU). (2016). Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf>. Acesso em: 23/09/2023.

PINDYCK, R. e RUBINFELD, D. (2013). Microeconomia. 8. ed. São Paulo: *Pearson Education* do Brasil.

PINHEIRO, J. C. (2012). Trabalho feminino no Brasil: análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010). 58 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/69992/000875738.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 08/10/2023.

PROBST, E. R. (2007). A evolução da mulher no mercado de trabalho. 8 f. TCC (Graduação) - Curso de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação (ICGP), Santa Catarina. Disponível em: <https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf> . Acesso em: 07/10/2023.

RAMOS, L. (2007). O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. Texto para discussão nº 1255. Rio de Janeiro: IPEA. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1756/1/TD_1255.pdf>. Acesso em: 08/09/2023.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (2007). Disciplina de empreendedorismo: manual do aluno. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7833867/mod_resource/content/0/Manual%20do%20Aluno.pdf> . Acesso em: 18/11/2023.

_____. (2022). As características das mulheres empreendedoras. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-caracteristicas-das-mulheres-empreendedoras,83f2c79a303f4810VgnVCM100000d701210aRCRD>>. Acesso em: 18/11/2023.

_____. (2022). Brasil alcança a marca histórica de mulheres à frente de empreendimentos. Disponível em: <[https://agenciasebrae.com.br/cultura-empreendedora/brasil-alcanca-marca-historica-de-mulheres-a-frente-de-empreendimentos/#:~:text=%E2%80%9CNo%20setor%20de%20Servi%C3%A7os%20onde,homens\)%E2%80%9D%2C%20avalia%20Melles](https://agenciasebrae.com.br/cultura-empreendedora/brasil-alcanca-marca-historica-de-mulheres-a-frente-de-empreendimentos/#:~:text=%E2%80%9CNo%20setor%20de%20Servi%C3%A7os%20onde,homens)%E2%80%9D%2C%20avalia%20Melles)>. Acesso em: 19/11/2023.

SIMAO, E. (2010). País gerou 1,766 milhão de empregos formais em 2009. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/economia/negocios/pais-gerou-1-766-milhao-de-empregos-formais-em-2009/>> . Acesso em: 19/11/2023.

SCORZAFAVE, L. G. D. S. (2001). A evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. 76 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Departamento de Economia, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-17022003-101948/en.php>>. Acesso em: 23/09/2023.

SOUZA, K. C. (2020). Participação das mulheres na estrutura ocupacional do Brasil no período de 2008 a 2018. 37 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Econômicas, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1239>>. Acesso em: 23/09/2023.

TEIXEIRA, M. O. (2017). Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas. Disponível em: <<https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/991571>>. Acesso em: 30/09/2023.

DECLARAÇÃO DE APTIDÃO DO TCC

Declaro, para os devidos fins, que o (a) estudante Nicolly Oliveira Lacerda, matrícula 2019.1.0021.0013-3, regularmente matriculado no segundo semestre letivo do Curso Ciências Econômicas, no turno noturno, da Escola de Direito, Negócio e Comunicação, ESTÁ APTA, a apresentar e submeter seu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), conforme disposto no Regulamento Geral Dos Trabalhos de Conclusão Dos Cursos De Graduação (TCC) em banca para avaliação.

Goiânia, 04 de dezembro de 2023.

Ary José Apolinário de Souza Júnior

Prof. Ms. Ary José A. de S. Júnior
Professor/Orientador

Ciente:

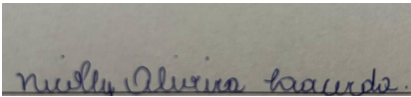
Nicolly Oliveira Lacerda


Nicolly Oliveira Lacerda
Estudante/Acadêmico

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O (A) estudante Nicolly Oliveira Lacerda, do Curso de Ciências Econômicas, matrícula 2019.1.0021.0013-3, telefone: (62) 9 8453-6232, e-mail nicollyoliveira1006@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **Análise do mercado de trabalho feminino no Brasil de 2004 a 2022**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG): Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 04 de dezembro de 2023.

Assinatura do(s) autor(es): 
Nome completo do autor: Nicolly Oliveira Lacerda

Assinatura do professor-orientador:

Nome completo do professor-orientador: Ary José Apolinário de Souza Júnior