

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

WOMEN'S IN THE BRAZILIAN JOB MARKET

*Paulo Célio de Souza Leal¹,
Lindomar Guedes Freire Filha²*

RESUMO

O estudo teve como objetivos, descrever a evolução da mulher brasileira no mercado de trabalho e mostrar as barreiras ao labor feminino. A pesquisa teve abordagem qualitativa, de cunho documental. As buscas dos artigos foram retiradas do Google Acadêmico com as descrições de palavras-chave: mulheres, profissões e outras pertinentes ao tema. O recorte histórico foi circunscrito a trajetória da mulher no mercado de trabalho no país, com abrangência do século XX e XXI. As mulheres são maioria da população brasileira e, no mercado de trabalho, enfrentam desafios na sua valorização profissional. No Ensino Superior, são maioria e esse é um dos caminhos mais indicados para quem precisa se qualificar e alcançar um bom cargo e, assim, diminuir as desigualdades nos espaços corporativos. Infelizmente, no Brasil, há cenários desiguais até quando se compara os salários das operárias pela cor da pele e, aos homens no mercado de trabalho. Contudo, o Brasil vem reduzindo o gap (lacuna, vão ou brecha) do emprego formal entre o sexo feminino e masculino, embora com diferentes magnitudes e ritmos ao longo do tempo, o que tem contribuído para consolidar a sistematização e disseminação de estatísticas sobre o papel da trabalhadora brasileira, auxiliado, igualmente, na construção de um retrato da estrutura produtiva, do trabalho e do rendimento deste segmento no País. Pode-se concluir que embora tenha havido muitas conquistas há, ainda, bastante trabalho a ser feito para que a igualdade de sexo seja alcançada nas mais diversas esferas da sociedade produtiva brasileira, destacando, aí, a inclusão tecnológico-digital.

¹Docente da Faculdade Delta. Mestre em Ecologia e Produção Sustentável. E-mail: leal.pcs1@gmail.com

²Docente da Faculdade Delta. Doutora em Ciências da Saúde. E-mail: freirefilha.lindomar@gmail.com

Palavras-chave: Mulher. Trabalho. Profissional. Mão de Obra. Estrutura Produtiva.

ABSTRACT

The study's objectives were to describe the evolution of Brazilian women in the job market and to show the barriers to female labor. The research had a qualitative, documentary approach. The articles were searched for on Google Scholar using the keywords: women, professions and others relevant to the topic. The historical focus was on the trajectory of women in the labor market in Brazil, covering the 20th and 21st centuries. Women make up the majority of the Brazilian population and, in the job market, face challenges in their professional development. In Higher Education, they are the majority and this is one of the most suitable paths for those who need to qualify and achieve a good position and thus reduce inequalities in corporate spaces. Unfortunately, in Brazil, there are unequal scenarios even when comparing the salaries of female workers by skin color and men in the job market. However, Brazil has been reducing the gap in formal employment between men and women, albeit with different magnitudes and rhythms over time. This has helped to consolidate the systematization and dissemination of statistics on the role of the Brazilian female worker, and has also helped to build up a picture of the productive structure, work and income of this segment in the country. It can be concluded that although there have been many achievements, there is still a lot of work to be done if gender equality is to be achieved in the most diverse spheres of Brazilian productive society, including technological-digital inclusion.

Keywords: Women. Work. Professional. Labor. Productive structure.

1 INTRODUÇÃO

A mulher vem ao longo dos tempos procurando seu lugar no mercado de trabalho e buscando, assim, ser reconhecida por sua importância junto aos setores produtivos. Mas, chama a atenção que o gênero feminino teve sua trajetória iniciada com: trabalhos domésticos, tecelã, agricultura, professora, saúde (principalmente como enfermeira), indústria e continua se firmando, assim, cada vez mais, no mercado formal.

Tal é a relevância do tema ora pesquisado pelos autores, que a economista estadunidense e professora da Universidade de Harvard Claudia Goldin foi laureada com o Prêmio Nobel de Economia de 2023, justamente por estudar a questão do mercado de trabalho das mulheres, por meio de uma análise histórica e empírica, coletando dados de mais de 200 anos nos Estados Unidos. Diferente do que acontece no Brasil, a pesquisadora detectou que essa participação nos Estados Unidos não ocorreu de uma maneira lenta e ascendente, mas em um formato de curva em “U”, mediante a seguinte explicação: Até o século XVIII, as mulheres nos Estados Unidos da América (EUA) estavam inseridas no mercado de trabalho se limitando as propriedades da família, em uma sociedade agrária. No início do século XIX, com a transição da sociedade agrícola para industrial, a mulher solteira, principalmente, começou a trabalhar fora de casa. Esse cenário mudou no começo do século XX, quando o setor de serviços ganhou força e chamou, mais uma vez, as mulheres ao mercado de trabalho. Também foi, nesse período, que o nível de educação das mulheres passou a aumentar, ultrapassando, inclusive, os níveis de escolaridade dos homens em países desenvolvidos. Conforme os autores pesquisaram, no Brasil, a participação da mulher aconteceu após as duas grandes guerras mundiais, provocando o êxito rural, e se con-

solidou com o fortalecimento do terceiro setor (serviço), após o crescimento do segundo setor (industrial) no país.

Embora haja período de estagnação na participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, com efeito, o labor feminino está se ampliando e vários obstáculos vêm sendo paulatinamente superados, conforme comprovam a melhoria nos níveis de renda média e nas taxas de desemprego no Brasil. Além do mais, muitas empresas e instituições, tanto públicas quanto privadas, perceberam que ganham com a diversidade de sexo em suas equipes de trabalho. As mulheres, em especial, oferecem características bastante positivas, como a capacidade de gestão, organização, alto nível de motivação e autonomia.

Uma das dificuldades encontradas para mensurar a importância da trabalhadora no mercado formal brasileiro está na quase ausência de dados específicos sobre o assunto, tendo como rara exceção a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), que integra o Sistema de Pesquisas Domiciliares do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e o Anuário do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), em razão de suas estatísticas e estimativas de características socioeconômicas e demográficas.

No Brasil, fazendo o devido reconhecimento do labor feminino, há estudos dessa problematização, que atestam ou registram a participação das mulheres no mercado de trabalho e de sua evolução histórica. Isso, graças a alguns autores que vêm esmiuçando esse fenômeno (BRUSCHINI, 2007; WAJNMAN; RIOS-NETO, 1994). Observou-se, também, que a taxa de crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho se ampliou após a década de 1980 (WAJNMAN, 1997). Além disso, ficou patente que houve mudanças estruturais e não apenas sazonais, quando se analisa a faixa etária das mulheres trabalhadoras (WAJNMAN; PERPETUO, 1997), bem como a realocação ou transferências do labor feminino entre os setores produtivos (Primário, Secundário e Terciário). Isso aconteceu em virtude, inclusive, das leis de proteção ao trabalho feminino no Brasil, tais como: licença maternidade, direito à lactação, etc. Esse amparo legal abriu espaço ao ingresso irreversível e aumentou a tendência ascendente do gênero feminino no mercado de trabalho (LAVINAS; BARSTED, 2016). O estudo de Scorzafave e Menezes-Filho (2001) mostrou que as inserções das mulheres como empreendedoras e trabalhadoras, ao mesmo tempo, aconteceram devido à sua melhor qualificação e à mudança de visão empresarial no mercado de trabalho.

Diante desse cenário de inclusão, cabe ressaltar as conquistas e os avanços via legislação, a qual tem permitido maior acessibilidade feminina no trabalho formal ou remunerado, assegurando a sua contribuição ativa na economia e no crescimento do Brasil.

Quanto à discriminação sobre o trabalho, em 2019, a mulher negra (preta ou parda) recebia em média 44,4% da renda média dos homens brancos, que estão no topo da escala de remuneração no Brasil. Em 2020, população preta ou parda (negra) ganhava R\$ 1.764 e a branca tinha um rendimento médio real de R\$ 3.056, ou seja, em média 73,3% a mais. Enquanto, os homens receberam 28,1% mais que as mulheres, isto é, R\$ 2.608,00 e R\$ 2.037,00, respectivamente, segundo mostra a pesquisa do IBGE (2020 *apud* CAVALLINI, 2021). As atividades econômicas no Brasil que, historicamente, apresentam os menores rendimentos médios que possuem, proporcionalmente, mais pessoas ocupadas de cor ou raça preta ou parda, são: Serviços domésticos, Agropecuária e Construção Civil.

Infelizmente, além disso, as mulheres continuam sofrendo abusos e assédios morais e sexuais no ambiente de trabalho, na visão da Agência Patrícia Galvão (2020, *apud* IMF, 2021), pois “cerca de 40% das mulheres já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho, contra apenas 13% dos homens”.

O assédio moral caracteriza-se por toda conduta abusiva que possa causar dano a integridade ou a dignidade da vítima. O assédio sexual ocorre quando o trabalhador é posto a comportamento indesejável e se caracteriza como agressão íntima que afeta, além de ultrapassar limites pessoais e profissionais, a dignidade da pessoa. Nessas circunstâncias, a maioria das mulheres não expressa nenhuma reação inicial, devido ao medo do agressor, além do medo de perder o emprego e, em seguida, busca companhia durante a jornada de trabalho, a fim de evitar novas situações constrangedoras (SILVA, 2019).

O objeto do Dia Internacional das Mulheres de 2023 foi: “Por um mundo digital inclusivo: inovação e tecnologia para a igualdade de gênero”, em alinhamento com o tema prioritário da 67ª sessão da Comissão sobre a Situação das Mulheres (CSW67) da Organização das Nações Unidas: “Inovação, mudança tecnológica e educação na era digital para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas”.

A CSW67 reafirmou a importância da participação e liderança plena, igualitária e significativa das mulheres e meninas na ciência, tecnologia e inovação, e expressou preocupação com o progresso lento no acesso e uso de tecnologias, conectividade, alfabetização digital e educação. Para tanto, apelou por uma educação de qualidade inclusiva e equitativa em ciência, tecnologia, engenharia e matemática, tecnologia da informação e comunicação e alfabetização digital para garantir que todas as mulheres possam prosperar em um mundo em rápida mudança. Também expressou grande preocupação com a continuidade e inter-relação entre violência via assédio e discriminação contra mulheres e meninas e condenou o aumento de tais atos (ONU- MULHERES, 2023).

Diante das exposições, o presente trabalho teve como primeiro objetivo descrever a evolução da mulher brasileira no mercado de trabalho, procurando sintetizar a historicidade da inclusão ou exclusão social do labor feminino, destacando os avanços e a sua importância nesse mercado e no crescimento econômico do Brasil. Como segundo objetivo mostrar as barreiras para a trabalhadora no Brasil, apontando as medidas que vêm, conseqüentemente, reduzindo os problemas gerados por tais discriminações social-econômica, mediante o ingresso da mulher no convívio formal do trabalho, o que passa pela diminuição da informalidade e da disparidade salarial. Entretanto, tem havido evidências de que existe uma efetiva mudança estrutural na composição do mercado de trabalho brasileiro com a gradativa presença das mulheres.

2 METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa de abordagem qualitativa, com o método que inclui pesquisa documental, com recorte histórico circunscrito há vários anos sobre a trajetória da mulher no mercado de trabalho.

A pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificada, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes (MINAYO, 2014).

Por seu lado, a pesquisa documental é entendida de uma forma ampla, incluindo os materiais escritos, como exemplos revistas, jornais, obras científicas,

literárias, e técnicas, cartas, diários, relatórios, memorandos, dados estatísticos e elementos iconográficos (GODOY, 1995).

A busca dos materiais para a pesquisa foi realizada, especialmente, pela internet no Google Acadêmico com as descrições de palavras chave a exemplo de mulheres, profissões, e outras pertinentes ao tema.

Os números apresentados foram extraídos da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é de gestão governamental e constitui importante instrumento de coleta de informações de controle da atividade trabalhista no Brasil. Além da RAIS, a outra fonte relevante de dados sobre o mercado de trabalho no Brasil foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Essa fonte tem a vantagem de registrar todo o mercado de trabalho, de acordo com a categoria ocupacional (empregador, autônomo, assalariado) e pelo grau de formalização (celetista, temporário, avulso etc.).

O ciclo dos periódicos abrangeu as décadas do século XX e XXI, para que houvesse uma boa comparação, sobre a evolução no Brasil do mercado de trabalho das mulheres.

3 EVOLUÇÃO DA MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO

A trajetória feminina no mercado de trabalho se iniciou com a segunda Guerra Mundial, ocorrida entre 01 de setembro de 1939 a 08 de maio de 1945, envolvendo 72 países, em uma disputa da Grã-Bretanha, Estados Unidos da América (EUA) e União das Repúblicas Socialistas Soviética (URSS), combatendo a Alemanha, Itália e o Japão, quando cerca de 60 milhões de pessoas pereceram, ou seja, aproximadamente 3% da população mundial de 1939 (2,3 bilhões), sendo 40 milhões de civis e 20 de soldados, em sua maioria do sexo masculino. Além do mais, em 1940, houve o surgimento pujante da indústria e do comércio, segundo a Alpaca (2022), acentuando a falta de mão de obra de operários e, por isso, as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho. Porém, com os homens ocupando a maior parte das vagas formais e com rendimento superior ao das mulheres, o que perdura até hoje (PRAVALER, 2020). Na verdade, a inclusão da mulher no mercado ocorreu no início das duas Guerras Mundiais, quando os homens se apresentavam nas frentes das batalhas. As mulheres passaram a ter, então, dupla jornada de trabalho, pois continuavam, ao regressar ao lar, com suas responsabilidades de cuidar da casa e dos familiares. Ao final das Guerras muitos homens retornaram inválidos ou com alterações psicológicas e ficaram, assim, de tal modo, incapacitados para o mercado, gerando escassez de mão de obra. Então, as mulheres assumiram definitivamente funções no mercado de trabalho (LEONE; BALTAR, 2008).

Outrossim, o emprego sistematizado da mão de obra feminino se intensificou com a industrialização da economia brasileira, após o término da Segunda Guerra Mundial, quando se inverteu as proporções das pessoas vivendo no meio rural e urbano. Segundo o Portal Sua Pesquisa (2023), o processo de urbanização do Brasil principiou com a substituição de importação e com o forte desenvolvimento das indústrias e dos serviços nas cidades brasileiras, principalmente nas regiões Sudeste e Sul, que começaram a atrair pessoas do campo em busca de trabalho e melhores condições de vida, principalmente para os filhos. Esse intenso processo de urbanização no Brasil gerou o fenômeno da metropolização (ocupação urbana que ultrapassa os limites das cidades), com destaque para as capitais São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre e Salvador.

O início ao êxodo rural (saída das pessoas da zona rural para a urbana) teve o seu auge nas décadas de 1950, 1960, 1970 e 1980, o que continua até os dias atuais. Porém, em percentuais menores, ficando nítido o processo de desaceleração do êxodo rural no país, agora, particularmente pelo crescente uso da tecnologia no meio rural.

Em 1985, a população brasileira residente na zona urbana era de 84,72% e a população residente na zona rural de 15,28%. Além do desenvolvimento industrial nas grandes cidades, houve a substituição da mão de obra que era realizada pelos trabalhadores rurais por máquinas, isto é, a mecanização (uso de máquinas como a colheitadeira, a máquina de arar, tratores, etc.) da produção agrícola, denominada de agronegócio, igualmente, essa fuga de pessoas da zona rural para a zona urbana favoreceu a alta concentração fundiária, onde grandes áreas de terras férteis ficaram concentradas nas mãos de poucos latifundiários, por meio de empresas rurais exportadoras, impulsionadas pelo *boom* (crescimento ou sucesso repentino) dos preços das commodities (produtos de origem primária utilizadas como matéria prima, isto é, mercadorias de origem primária) (SUA PESQUISA, 2023).

Na década de 80 ocorreu outro fenômeno que incrementou a utilização da mão de obra feminina, por intermédio da criação de inúmeras pequenas e médias empresas, principalmente de confecções. Pois, elas são, ainda hoje, responsáveis por grande parte dos empregos formais e tem enorme representatividade no PIB do país. No setor industrial, com o aproveitamento do número de mulheres trabalhando como tecelã, quando de produtos manufaturados de produção unitária passou para a produção industrial (WAJNMAN, 1997). Conforme o IBGE (2019), a representação feminina vem crescendo no segundo setor (indústria) há décadas. De 1999 a 2010, por exemplo, o número de operárias metalúrgicas passou de 176.600 para 350.000. As mulheres, em 2006, eram 15,5% da categoria; em 2010, 16,4%; em 2014, 19,14%; e no levantamento de 2017/2018: 22%. De acordo com Carvalho e Viego (2023), entre 2003 e 2018, o Brasil reduziu consideravelmente o *gap* (vácuo, distanciamento) de emprego entre homens e mulheres: enquanto o emprego formal masculino aumentou 46%; o feminino cresceu 74%, inserindo, conseqüentemente, maior participação feminina no mercado de trabalho.

No Brasil há uma continuada queda da produção e do aumento do desemprego, desde a recessão iniciada em 2014. Isso afeta, com reflexos significativos, a atividade econômica brasileira, cuja crise foi agravada com o surgimento do Coronavírus (Covid-19) no cenário mundial, em 2019. A partir de então, os micros e pequenos empreendimentos têm tido papel relevante na geração de postos de trabalho formais privados no País, particularmente no setor de serviços, amenizando, deste modo, os impactos negativos no mercado e na estrutura produtiva brasileira de trabalho.

A pandemia cobrou um preço alto das operárias e maiores, ainda, das empreendedoras-mães, pois as escolas fecharam as portas e as crianças tiveram que ficar em casa, quando muitas mulheres se viram obrigadas a abrir mão total ou parcialmente do seu emprego.

A mulher sempre teve dupla jornada de trabalho, isso vem da época da informalidade, como empregada doméstica, passadeira, lavadeira, depois como subemprego, como vendedora autônoma, faxineira diarista.

No século XXI, analisando os números da População Economicamente Ativa (PEA) do IBGE (2022), que inclui pessoas de 15 anos ou mais em atividade,

as mulheres na ocupação formal, tiveram os seguintes desempenhos, de acordo com a tabela 1.

Tabela 1. Número de Mulheres Economicamente Ativa (PEA), em aproximada duas décadas

ANOS	VALORES	
	Absolutos	Percentuais
Trabalhadoras Formais: 1º Ciclo Econômico: 2003 a 2010		
2003	17.309.400	34,0
2004	19.167.000	41,0
2005	17.500.000	36,6
2006	22.251.648	40,6
2007	24.082.145	40,8
2008	25.723.731	41,1
2009	26.929.848	-
2010	18.316.000	41,6
Labor Feminino Formal: 2º Ciclo Econômico: 2011 a 2014		
2011	19.402.000	41,9
2012	20.157.000	42,5
2013	20.945.000	42,8
2014	21438.000	43,2
Operárias Formais: 3º Ciclo Econômico: 2015 a 2018		
2015	20.999.000	43,7
2016	20.263.000	44,0
2017	20.360.000	44,0
2018	20.546.000	44,1
Trabalhadoras Formais: 4º Ciclo Econômico: 2019 até 2022		
2019	20,618.000	44,1
2020	20.55.000	43,6
2021	21.542.000	44,2
2022	20.786.679	44,4

Fonte: IBGE, 2022; tabela construída pelos autores

Essa evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro tem relação com os ciclos ou fases econômicas. A **primeira, entre 2003 e 2011**, caracterizou-se pela expansão da produção e do emprego total, impulsionado pelo *boom* (grande crescimento) dos preços das *commodities* ou mercadorias não industrializadas, ou seja, de matérias primas, sendo seu preço determinado pela oferta e procura internacional. A **segunda, entre 2011 e 2013**, quando o país apresentou menores taxas de crescimento econômico e de emprego, pois houve expansão econômica sem avanço da produtividade. Durante a fase recessiva, os setores com maiores quedas de emprego formal foram: Construção, Agricultura e Indústria. A **terceira entre 2014 e 2018**, época em que houve contrações, isto é, diminuição do produto e do emprego. A última, **entre 2019 a 2022**, tem como consequência à era do Coronavírus 19 e o pós Covid-19, a partir de 2019 até os dias de hoje, quando a taxa de desemprego total tem tido alta, ditado principalmente pela continuada recessão econômica. No entanto, mesmo nesse período contracionista, o hiato entre mulheres e homens continuou se comprimindo, isto é, diminuindo.

A tabela 2 Mostra a Relação de Postos de Trabalho e o Percentual das Presenças das Mulheres nos Cargos de Dirigente, Administrador ou Gerente.

Tabela 2. Relação de 12 postos de direção e comando com maior participação de mulher no Brasil, em 2022

Código das ocupações nas bases CBO 2002 Família	Total	Homens	Mulheres	% Mulheres
Ocupações de Direção	2.637.626	1.391.179	1.246.447	47,3
Diretores/gerentes de operações: serviços educacionais	54.775	12.453	42.322	77,3
Gerentes de relações de trabalho (RH)	52.541	15.171	37.370	71,1
Diretores de relações de trabalho (RH)	3.433	1.344	2.089	60,9
Diretores/gerentes de operações: serviços/empresas de saúde	29.553	8.631	20.922	70,8
Diretores/gerentes de operações: serviços pessoais/sociais e culturais	16.318	6.307	10.011	61,3
Dirigentes do serviço público	801.652	372.075	429.577	53,6
Dirigentes gerais da administração pública	18.843	9.811	9.032	47,9
Gerentes de operações de turismo/alojamento/alimentação	65.657	32.293	33.364	50,8
Gerentes administrativos, financeiros e de riscos	392.988	196.847	196.141	49,9
Dirigentes/administradores: organizações filantrópicas/especializadas	827	421	406	49,1
Dirigentes de Povos Indígenas, de Quilombolas e Caiçaras	184	94	90	48,9

Fonte: SINAIT (2022); Tabela construída pelos autores

Geralmente, quanto ao emprego formal, isto é, com carteira assinada, as mulheres atuam com predominância principalmente nos serviços de educação, saúde e alimentação, e no comércio.

O desafio inclusivo atual está no mundo digital, ou seja, incorporar na capacitação: a inovação, mudanças tecnológicas e a educação digital para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das trabalhadoras. Portanto, o desenvolvimento da educação digital inclusiva e da tecnologia transformadora são os desafios fundamentais para um futuro sustentável do mercado. Até porque a ausência das mulheres nesse espaço digital tem tido custos enormes, pois diminuiu em um trilhão de dólares o Produto Interno Bruto (PIB) dos países e essa perda crescerá para 1,5 trilhões de dólares até 2025, se não houver nenhuma mudança na profissionalização da mão de obra feminina (ON/MCTI, 2023).

Fala-se agora da era da informática, face à revolução causada no modo de vida e de trabalho, com o emprego da informática e dos robôs, pioneiramente, nas cadeias de produção das indústrias automotivas. O computador torna-se uma ferramenta indispensável, particularmente pela criação, em 1989, da World Wide Web (WWW), significando rede de alcance mundial, que é um sistema de documentos em hipermídia interligados e executados na Internet. No século XXI, surge uma nova abordagem de interdisciplinaridade e multidisciplinaridade, agora, de maneira holística, englobando todas as visões da realidade (econômica, social, geográfica, geológica, histórica, psicológicas, política, antropológica etc.) em eterna mutação (SISCOMEX, 2022).

4 BARREIRAS AO LABOR FEMININO NO BRASIL

A conquista de espaço da mulher no mercado de trabalho tem sido significativa ao longo do tempo. No entanto, há vários desafios a serem superados para alavancar a carreira feminina. Na percepção do Fórum Econômico Mundial: a igualdade de gêneros se dará em 2095, entendendo que essa participação vai além da equidade salarial, pois é algo fundamental para que haja um desenvolvimento social mundial justo e, conseqüentemente, ocorra um *plus* (avanço) na expansão da economia mundial (PRAVALER, 2020). Para tanto, é preciso investir em educação e na qualificação das mulheres para que elas possam conquistar mais espaço. (ALPACA, 2022).

Para diminuir a discriminação de gênero, o Brasil precisa prioritariamente melhorar o seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). No entanto, o país tem caído de posição e, agora, é o 87º país do mundo, entre 191 países aferidos, em desenvolvimento humano. É o que aponta o Relatório de Desenvolvimento

Humano 2021/2022 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que é a agência de desenvolvimento global das Nações Unidas. Nesse documento, o Brasil aparece com um IDH de 0,754, registrando uma queda de três posições em relação a 2020, quando o país ocupava o 84º lugar com 0,765 (PNUD, 2022).

Há setores específicos que oferecem oportunidades promissoras para mulheres empreendedoras. E-commerce, tecnologia, saúde e bem-estar, educação e sustentabilidade são apenas alguns exemplos. O futuro do empreendedorismo é, sem dúvida, feminino (DAIJO, 2023).

O século XXI se destaca como a era do ‘empreendedorismo’, gerando riquezas para as organizações, que ensaja: eliminar barreiras comerciais e culturais; diminuir distâncias; criar novos empregos; renovar conceitos empresariais. Por isso, uma empresária arrojada faz a diferença na economia de um país, até porque a gestora tem mais sensibilidade para identificar e satisfazer os desejos e as vontades do consumidor, quanto a oferecer um produto de melhor qualidade e menor preço. Ser criativo é ter ideias e, para isso, é preciso ser curioso para poder inventar algo inusitado, abusando da inteligência intuitiva, algo natural na mulher. As inovações necessitam de habilidades que incluem criatividade e ousadia, por meio de maior praticidade e tecnologia. Logo, não é por acaso que a ousadia faz parte do cotidiano, do instinto, da mulher empresária.

De acordo com a *The Economist* (apud BRASIL PARALELO, 2022), contemporaneamente, no mundo, isto é, no século XXI, dois terços dos adultos analfabetos são mulheres. Mesmo assim, em alguns países, há mais mulheres do que homens no ensino superior. Por exemplo, até no Japão, há 90 mulheres no ensino superior para cada 100 homens; nos Estados Unidos da América (EUA), 140 mulheres para cada 100 homens; e na Suécia, 150 mulheres para cada 100 homens. Além do mais, mundialmente, as mulheres são maioria em relação aos homens. Nessa vertente, as mulheres ficam mais tempo estudando do que os homens que, geralmente, começam a trabalhar mais cedo e passam o tempo, assim, acumulando experiências e promoções. Esta última assertiva é uma das teorias que procura justificar o porquê da diferença salarial entre os sexos opostos.

No Brasil, em 1827, as mulheres, por meio de uma lei geral, conquistaram o direito de ingressar nos colégios para estudar além da escola primária. Somente 52 anos após conquistar o direito à educação básica é que as mulheres obtiveram autorização do governo para estudar em Instituições de Ensino Superior (IES), ou seja, somente em 1879 as IES foram abertas à presença feminina (REIS, 2022).

O Mapa do Ensino Superior no Brasil de 2020 revela que 57% dos estudantes matriculados em IES são mulheres. Nos “cursos de licenciatura, ocupam 71,3% das vagas. Nos cursos de bacharelado, esse número é de 54,9%; e nos da área de Saúde e Bem-Estar, elas são 72,1% dos estudantes”. As mulheres são, igualmente, “maioria na área de Ciências Sociais, Jornalismo e Informação. Entre os cursos com maior predominância de mulheres está o de Pedagogia (92,5%); Serviço Social (89,9%); Nutrição (84,1%); Enfermagem (83,8%); Psicologia (79,9%) e Fisioterapia (78,3%)”. Porém, a discrepância no percentual de mulheres brancas e pretas que finalizam o ensino superior é de 2,3 vezes mais mulheres brancas concluem a graduação em relação a mulheres pretas e pardas, isto é, negras (PEDUZZI, 2020).

A taxa de desemprego é maior entre os que têm nível educacional até o “Ensino Fundamental II Completo” e “Médio Completo”. Esse padrão ocorre entre

os homens e mulheres, mas em níveis diferentes. As taxas de desemprego por nível educacional são maiores entre as mulheres do que entre homens, independentemente do nível de escolaridade analisado. A tabela 3, sugere que mesmo os homens com baixos níveis educacionais conseguem ser absorvidos mais facilmente pelo mercado do que as mulheres com baixo nível educacional (FEIJÓ, 2023).

Tabela 3. Composição Educacional dos Desempregados por Gênero – 2021.T4 e 2022.T4

Nível Educacional	Homens		Mulheres		Total (Brasil)	
	Quantidade	Taxa	Quantidade	Taxa	Quantidade	Taxa
4º Trimestre de 2021						
Até Fundamental Completo	2.695.694	10,3%	2.504.554	17,8%	5.200.248	13,0%
Médio Completo	2.338.591	9,5%	3.311.956	15,9%	5.650.547	12,4%
Superior Completo ou mais	429.003	4,3%	429.003	5,9%	1.159.841	5,2%
Total	5.463.288	9,0%	6.245.514	13,9%	12.010.636	11,1%
4º Trimestre de 2022						
Até Fundamental Completo	1.940.715	7,7%	1.805.670	13,5%	3.746.385	9,7%
Médio Completo	1.652.439	6,6%	2.249.347	10,8%	3.901.786	8,5%
Superior Completo ou mais	316.404	3,0%	607.250	4,7%	923.663	3,9%
Total	3.909.558	6,5%	4.662.276	9,8%	8.571.835	7,9%

Fonte: Feijó, 2023 *apud* base nos microdados da PNAD Contínua – IBGE, 2022.

Desde o início da inserção das mulheres no mercado, seus salários foram mais baixos em comparação aos dos homens. Conseqüentemente, as indústrias passaram a optar por elas, uma vez que o custo era menor. Em 2018, as mulheres receberam 69,11% do que ganhavam os homens. Diferença, por conseguinte, de 30,89%e, em 2019, o salário das mulheres correspondeu a 67,92% ao dos homens. Diferença de 32,08%. Quanto ao rendimento médio das mulheres: Com idade entre 40 e 49 anos = R\$ 2.199,00 e o dos homens = R\$ 2.935,00. Diferença de 25,08%; Faixa etária de 25 a 29 anos. A média do salário feminino era de R\$1.604,00 e o masculino de R\$ 1.846,00. Diferença 13,11% (IBGE, 2018).

Segundo o IBGE: “o rendimento médio das mulheres entre 40 a 49 anos, em 2018, era de R\$ 2.199, enquanto o dos homens chegava a R\$ 2.935”, enquanto “os valores ficavam mais próximos quando a faixa etária diminuía entre 25 a 29 anos”. Nesses casos, “a média do salário feminino era de R\$1.604 e a do masculino, de R\$ 1.846. Em 2019, as mulheres ocuparam apenas 37,4% dos cargos gerenciais e receberam 77,7% do rendimento dos homens. Ou seja, 22,3% a menos” (ARAÚJO, 2021).

Outras razões, com destaque para as citadas pelo Professor Ph.D. James T. Bennett, do Departamento de Economia da *George Mason University*, que explicando o motivo de os homens ganharem mais, são: Homens são mais propensos a aceitar trabalhos perigosos, que pagam mais do que empregos mais confortáveis e seguros; Homens são mais dispostos a se expor a climas inclementes em seu trabalho e, por isso, há “diferenças compensatórias”; Homens tendem a aceitar empregos mais estressantes e que superam as oito horas convencionais; Homens aceitam horários de trabalho mais atípicos ou jornadas mais longas, que, deste modo, remuneram mais; Homens, em geral, gostam de assumir mais riscos que mulheres, levando a maiores recompensas; Homens estão mais prontos a aturar longas viagens diárias até para locais indesejáveis em troca de empregos que pagam mais; Homens são mais propensos a aceitar empregos que exigem viagens constantes; e eles são mais predispostos a trabalhar por comissão (BRASIL PARALELO - BP, 2022).

Apesar das conquistas femininas ano a ano, a desigualdade sexual perdura

até hoje, refletindo nos cargos e salários de forma discrepante, particularmente no Brasil.

Uma razão relevante é, além disso, a não disponibilidade dela para estar fora de casa. Todavia, para entender essa diferença salarial entre homens e mulheres, é preciso comparar o mesmo trabalho e igual tempo de serviço e experiência (BRASIL PARALELO, 2022). Ressalta que, entre as teorias mais divulgadas para explicar a discriminação na remuneração e nas promoções salariais entre homens e mulheres, está o fato dela ter por causa o preconceito dos empregadores. De acordo com Pravalier (2020), destaca, entretanto, que as empregadas solteiras e sem filhos possuem renda salarial mais alta do que aquelas que são casadas e com filhos. Além do mais, os homens continuam predominantemente ocupando cargos e profissões mais perigosas e, deste modo, mais de 90% das mortes relacionadas ao trabalho são do sexo masculino

Outros significativos termos que concorreram para fomentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partir da década de 70, estão às leis de antidiscriminação e o crescimento do movimento de empoderamento feminista no mundo. Em 2007, no Brasil, por exemplo, elas representavam 40,8% do mercado formal de trabalho; e, em 2016, passaram a ocupar 44% das vagas. Na visão do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base em informações do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho, a participação feminina chegou em 2022 a 49,9%, sendo que, em 1950, essa inserção no mercado de trabalho era de 14% dos postos ocupados (ALPACA, 2022). entanto, para uma análise isenta sobre a disparidade de salário é preciso comparar homens e mulheres com a mesma educação, habilidades, experiência, permanência no emprego, trabalho integral ou parcial e outras variáveis, como idade e estado civil, categoria por categoria.

Na visão de Alpaca (2022), muitas mulheres têm dificuldade para conciliar a carreira com a maternidade e outras tantas para exercer a dupla jornada: trabalho remunerado e o doméstico, fazendo com que a conquista pelo poder econômico e cargos de chefia dessas empreendedoras aconteça por intermédio de profissões autônomas ou que possibilitem uma rotina mais flexível ou até mesmo o trabalho em casa (*Home Office*), tal como: pedagogas, professoras e bibliotecárias, evitando, assim, carreiras que envolvam horas noturnas e finais de semanas. Mas, sobretudo, sem descuidar dos efeitos assimétricos da obsolescência das carreiras. Por exemplo: um físico perde metade do valor de sua sapiência em quatro anos, se não si atualizar. Um professor de inglês levaria mais de 25 anos para perder a metade de seus conhecimentos (BP, 2022).

Nos últimos tempos, carreiras que antes eram exercidas por homens nas grandes empresas e companhias, principalmente nas áreas como tecnologia, engenharia e informática, atualmente, estão, do mesmo modo, paulatinamente, sendo ocupadas por mulheres. Isso porque, a tecnologia no trabalho tem compensado a necessidade de ter músculos humanos fortes e, por essa razão, tem sido possível que mais mulheres ingressem em profissões antes consideradas pesadas ou insalubres. Nesse sentido, a experiência e a habilidade é que se tornaram importantes para operar a força mecânica, isto é, as máquinas (ALPACA, 2022).

Mais um entrave enfrentado pelas mulheres, hodiernamente, tem sido em relação aos cargos gerenciais. Uma das explicações é que elas não gostam de trabalhar sob pressão ou metas, fora o fato de que para alcançar altos escalões exigem-se muitas horas contínuas e uma carreira sem interrupção. As mulheres

têm optado, portanto, por priorizar o seu bem estar (BP, 2022). Tais cargos, segundo estudos do IBGE (2019), foram 62,6% ocupados pelos homens e 37,4% pelas mulheres. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o número de mulheres nos cargos de gerência aumentou de 32,3% para 39,2% entre os anos de 2003 e 2017. No entanto, os dados para os cargos de diretoria são melhores: em 2003, as mulheres representavam 31,9%; já em 2017, esse número subiu para 42,4%, sendo que quase a metade delas era de jovens de até 29 anos. Portanto, as mulheres não apenas têm dificuldades para alcançar cargos altos, como enfrentam, além disso, mais dificuldades conforme envelhecem.

De acordo com França e Tavares (2022), em uma análise de seus estudos mostraram, em um universo de 175 grupos empresariais, que empregavam mais de 1,4 milhão de pessoas, que as mulheres pouco atuam na alta gestão de empresas listadas na bolsa de valores brasileira, a saber: 19%, 44% e 42%, quanto aos cargos de diretoria, gerência e demais. Por seu lado, os homens representavam 81%, 56% e 58% quanto ao exercício de cargos de diretoria, gerência e outros, respectivamente.

Em 2022, as Mulheres ocupavam 43,8% dos cargos de chefia no país, considerando a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO): diretores, chefes, supervisores, gerentes, coordenadores e dirigentes, particularmente na administração pública e no setor de serviços. Nos setores de atividade econômica, em 2022, a mulheres foram maioria apenas na Administração Pública. Dos 306 mil cargos de chefia, 61,7% são ocupados por elas. Em 2022, os estados com maior participação feminina em cargos de gestão foram: Roraima, com 49,5% dos postos de trabalho ocupados por mulheres, Piauí (49,1%) e o Amapá (47,9%) e as unidades da federação com menor percentual feminino em atividades de liderança foram: Mato Grosso (34,8%), Mato Grosso do Sul (36,5%) e Goiás (40,4%). Em 2017, dos 2.600.000 de empregos em cargos de chefia registrados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as mulheres somavam 1.143.821 ou 43,8% do total (ME/SEPRT, 2022).

Existem barreiras que dificultam o acesso das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional das empresas, tais como: legal, social, cultural, educacional. Além do mais, a progressão da carreira feminina dentro de uma empresa ocorre de forma mais lenta do que a dos homens (FEIJÓ, 2023).

Dentre essas barreiras destacam a discriminação salarial, em que mesmo a mulher possuindo as mesmas competências do homem tende a receber um menor salário; e a sub-representação feminina em funções de gestão, pois embora tenham as mesmas habilidades e experiências, não ocupam cargos de gestão na mesma proporção que os homens. Ao analisar os cargos de diretoria e gerência ao nível de subgrupo ocupacional, é possível verificar que a sub-representação feminina está presente em pelo menos 10 das 11 categorias disponíveis (Tabela 4). As mulheres são maioria apenas em cargos de “dirigentes e gerentes de serviços profissionais” (FEIJÓ, 2023).

Tabela 4. Tipos de Diretorias e Gerência, em 2022. 4º Trimestre, Brasil

Diretoria/Gerencia	Rendimento	Homens%	Mulheres%
Diretores gerais e Gerentes Gerais	16.515	75,5%	24,5%
Dirigentes de serviços de tecnologia da informação e comunicações	10.787	73,1%	26,9%
Dirigentes de vendas, comercialização e desenvolvimento	8.751	61,3%	38,7%
Dirigentes de administração e de serviços	8.260	56,6%	43,4%
Dirigentes e gerentes de serviços profissionais	7.986	44,6%	55,4%
Dirigentes de indústria de transformação, mineração, construção e distribuição	7.698	76,3%	23,7%
Dirigentes de produção agropecuária, silvicultura, aqüicultura e pesca	7.498	84,4%	15,6%
Membros superiores do poder executivo e legislativo	7.162	73,8%	26,2%
Outros gerentes de serviços	6.928	58,0%	42,0%
Gerentes de comércio atacadistas e varejistas	4.722	60,0%	40,0%
Gerentes de hotéis e restaurantes	4.660	56,0%	44,0%

Fonte: Feijó, 2023 *apud* base nos microdados da PNAD Contínua – IBGE, 2022

A *Harvard Business Review* (apud BP, 2022) pesquisou a relação de horas trabalhadas das pessoas cujos rendimentos estavam entre os 6% mais altos em suas carreiras: 62% trabalhavam mais de 50 horas por semana e outros 35% labutavam mais de 60 horas semanalmente. Não é por acaso que quanto mais tarde uma mulher contrai o matrimônio, mais tempo ela costuma se dedicar ao seu nível de educação e à carreira profissional. Não é sem motivo que, em 1957, o índice de natalidade diminuiu, retratando o papel inversamente proporcional da concepção de filhos e da dedicação educacional (nível superior) e profissional (trabalho) das trabalhadoras (BP, 2022). Outra estatística desfavorável se refere aos impactos mais acentuados de demissão para mulheres em momentos de crises, a exemplo de recessões econômicas e, recentemente, da Pandemia de Coronavírus (Covid-19), se comparada as dos homens.

Mesmo assim, a partir do século XX, a mulher brasileira tem conquistado o seu espaço no mercado de trabalho, devido à facilidade de trabalhar em equipe e a sensibilidade para identificar novas oportunidades de negócios. No século XXI, no Brasil as mulheres que trabalham por Conta Própria passaram de 29,6%, em 2001, para 31,2%, em 2011. Enquanto, as Empregadoras saltaram de 23,4%, em 2001, para 28,3%. De um total de 22,8 milhões de empregadores brasileiros, em 2011, as mulheres alcançaram quase 30% desse total (SEBRAE, 2013). Entre 2003 e 2013: a inserção feminina cresceu, saindo de 29,4%, em 2003, para 31,1%, em 2013, o que, em números absolutos, representou 7,3 milhões de empreendedoras (SEBRAE, 2015).

A participação das mulheres como empregadoras e por conta própria é crescente. Atingiu, em 2013, 31,1% do total de 23,5 milhões de empreendedores existentes no país. Também é expressiva a inclusão feminina no mercado de trabalho formal, onde elas representavam 41,7% dos trabalhadores com carteira assinada nas micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2015). Reforça que quando se analisa a questão da escolaridade, em 2013, os dados mostram que, entre os empregadores, a proporção de pessoas com escolaridade “superior completo” corresponde a 41,7% para os homens e 53,8%, para as mulheres. Do total de empregadoras percebe-se que somente 2,6% eram analfabetas.

Em 2013, quanto ao setor de atividade, 71,5% das mulheres empregadoras ou as por conta própria atuavam no comércio ou serviços. A predominância entre as mulheres desses dois setores é mais perceptível entre as empregadoras (85,8%) quando comparadas às mulheres conta própria (69,2%); e é, igualmente, predominante entre as empregadoras nas microempresas (87,2%) quando confrontadas às empregadoras nas demais empresas. Os empregos formais de mulheres nas micro e pequenas empresas atingiram, em 2013, 7,1 milhões de vínculos,

representando 56,9% da força de trabalho feminina no emprego formal. O crescimento do emprego formal da mulher na micro e pequena empresa mostram, segundo a atividade econômica, que, em 2013, o comércio concentrou a maioria das vagas (42,9%), seguido de serviços (38,1%) e indústria (17,4%) (SEBRAE, 2015). Na visão dessa empresa, mostrada na tabela 5, os valores obtidos.

Tabela 5. Empregos Formais de Mulheres, no Brasil, em 2013

RAMOS DE SETORES	Valores numéricos de trabalhadoras	
	Absoluto	Percentual
Serviços	5.482.746	45,4
Comércio	4.154.559	44,2
Indústria	2.656.493	30,9
Construção	230.378	8,6
Total e média	12.524.176	38,2

Fonte: SEBRAE, 2015; tabela idealizada pelo autor

Percebe-se que em uma década a participação das mulheres entre os empregadores cresceu nas microempresas, em 3,9% e nas empresas houve um aumento de 4,9%. De acordo com SEBRAE (2015), o aumento substancial das mulheres nas microempresas, passando de 754.000 para 889.000, entre 2003 e 2013, sendo um diferencial de 135.000 de mulheres participando nesse mercado.

Quanto à faixa etária, independentemente de o empreendedor ser empregador ou trabalhador por conta própria, tanto para homens como para mulheres, em 2013, no Brasil, houve predomínio de pessoas dos 40 a 64 anos e, na sequência, a parcela jovem (18 a 39 anos de idade). Nota-se que há uma proporção maior de mulheres jovens (até 39 anos) em microempresas: 39,1%. Entre as que labutavam por conta própria, a proporção de mulheres jovens (até 39 anos) é de 41,1%. Entre as mulheres mais velhas (50 anos ou mais) esse percentual atinge 8,7% nas Micro e Pequenas Empresas (MPes) e 8,3% nas Médias e Grandes Empresas (MGEs) (SEBRAE, 2015).

Quanto à remuneração média dos empregos formais, é possível notar diferenças significativas entre homens e mulheres. Enquanto nas MPes o rendimento médio das mulheres representa 81,6% do rendimento médio dos homens, nas MGEs esse percentual alcança 70,4% (SEBRAE, 2015). Enquanto isso, em 2013, a distribuição das empregadas sem carteira no Brasil da cor negra (pretos e pardos), foi de 71,3 % nos Microempreendimentos (com até 10 empregados) e de 28,7 % nos demais empreendimentos (SEBRAE, 2015).

Nos estudos de Cotrim, Teixeira; e Proni (2020) a desigualdade de gênero no mercado formal brasileiro, foi evidenciado nos períodos de 2014 a 2018, o que comprovou que houve estabilização ou pouca melhora na taxa de participação feminina. Verificou-se, igualmente, que a recessão no período de 2015-2016, teve retratação no emprego formal e que aconteceu uma tímida recuperação econômica em 2017-2018, favorecendo a participação da mulher no mercado formal. Enfim, a inserção das mulheres na estrutura ocupacional, no período analisado, não apresentou alterações significativas quanto à igualdade de gênero no trabalho.

O mercado de trabalho brasileiro, segundo o relatório o Relatório Global sobre a Lacuna de Gênero (2020), do Fórum Econômico Mundial (FEM), “o Brasil figura na 130ª posição em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes, em um ranking com 153 países”. Isso comprova a extensão de como as mulheres brasileiras enfrentam um cenário de

desigualdade e discriminação no mercado de trabalho do país (IMF, 2021).

No terceiro trimestre de 2021, a força de trabalho feminina contava com 1.106 mil mulheres a menos do que no mesmo trimestre de 2019, ou seja, passou de 47.504 mil para 46.398 mil, o que significa que parcela expressiva de trabalhadoras saiu do mercado de trabalho durante a pandemia e, ainda, não havia retornado em 2021. A redução entre as negras (pretas e pardas) na força de trabalho foi de 925 mil mulheres no período, número superior ao das não negras, correspondente a 189 mil (DIEESE, 2022).

No terceiro trimestre de 2019, a taxa de participação feminina era de 54,6%. No mesmo período de 2021, atingiu 52,3%. O mesmo se observou entre as negras (pretas e pardas) e não negras. Entre os homens, a taxa de participação foi de 72,2%, em 2021, ligeiramente menor do que a do mesmo trimestre de 2019 (73,6%). No terceiro trimestre de 2021, a proporção de mulheres, tanto negras (pretas e pardas) como não negras, que procuravam colocação no mercado de trabalho há mais de um ano foi de 49,9% e 47,6%, respectivamente (DIEESE, 2022).

Segundo Reis (2022), apesar da Proclamação da República no Brasil ter ocorrido em 1889, foi apenas 20 anos depois, em 1910, que houve a criação do Partido Republicano Feminino, com 100 filiadas, como ferramenta de defesa do direito ao voto e emancipação das mulheres na sociedade. A efetivação do acesso das mulheres brasileiras à política, meio essencial para que mais conquistas fossem possíveis para o grupo, ocorreu via voto feminino garantido pelo primeiro Código Eleitoral brasileiro, em 24 de fevereiro de 1932, por meio do Decreto 21.076, do então presidente Getúlio Vargas, exclusivamente para as solteiras com renda própria. Enquanto as casadas apenas com a autorização do marido. Em 1933, houve eleição para a Assembleia Nacional Constituinte, e as mulheres puderam votar e ser votadas pela primeira vez. Uma nova Constituição entrou em vigor em 1934, consolidando o voto feminino e, em 1946, o voto feminino passou a ser obrigatório no País (TSE, 2022a).

Segundo registros de julho de 2022 do TSE (2022b), o Brasil cadastrou 156.454.011 eleitores aptos para votar, mostrando que, mais uma vez, a maior parte do eleitorado brasileiro é de mulheres. Ao todo foram 82.373.164 eleitoras, o que equivale a 52,65% do total. Os homens com 74.044.065, representando 47,33%. Há, além disso, outros 36.782 votantes sem opção de sexo, em um total de 0,02%. Na época, Goiás tinha um total de 4.870.354 eleitores, sendo que mais de 2,55 milhões eram de mulheres, ou seja, 53% do eleitorado. Das 246 cidades do estado, 135 tinham mais eleitoras que eleitores (ALEGO, 2022).

Em julho de 2022, as mulheres eleitoras brasileiras eram mais idosas do que os homens em todas as faixas etárias. Quanto ao grau de instrução superior completo: o Brasil tinha 16.834.387 eleitores. As mulheres com 59,95% ou 10.267.594 eleitoras, enquanto os homens 38,34% ou 6.566.205. Com curso superior incompleto as mulheres representaram 54,42% ou 4.576.819 e os homens 44,47% ou 3.739.635 eleitores (TSE, 2022).

Na percepção de Tatyer (2023), o mercado de trabalho das mulheres será o mais atingido pelo desenvolvimento da Inteligência Artificial (IA), pois muitos cargos que serão substituídos, em sua maioria, são ocupados por elas. Outro agravante é que o investimento em diversidade e inclusão caiu 41% neste ano de 2023, devido à contenção de custos por parte das empresas. Para diminuir as diferenças de igualdade de gênero e impedir que elas se perpetuem ou, pior ainda, que se acentuem, há as seguintes ponderações, como: **Requalificação e**

especialização das trabalhadoras, visto que haverá uma substituição de certas tarefas realizadas por trabalhadoras por meio da automação. Nesse caso, é importante que as mulheres se capacitem para esses novos papéis e habilidades em um mercado de trabalho em constante evolução; **Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática**, pois a falta de representação feminina nessas áreas é um desafio persistente e a qualificação em IA ajudará as mulheres inovadoras nessas áreas; **Contexto e cultura**, uma vez que é essencial considerar essas questões supracitadas mediante a promoção de uma cultura inclusiva. Isso pode envolver parcerias com organizações locais, governos e a sociedade civil para criar programas adaptados às necessidades específicas das mulheres em diferentes regiões. Além disso, as tecnologias baseadas em IA podem ser utilizadas para desenvolver programas de mentoria (com os acertos e vivências para outras pessoas), comunidades online e de recursos educacionais, apoiando as mulheres interessadas nessas áreas.

5 CONSIDERAÇÕES

É certo que na presente pesquisa buscou-se transpor para o texto os desafios da mulher no mercado de trabalho. Com efeito, trouxe dados sobre o avanço das conquistas sociais, profissionais e econômicas do gênero feminino, assinalando como e quando essas barreiras vêm sendo vencidas. Reserva-se um olhar particular sobre os novos paradigmas da mulher no Brasil, neste cenário econômico-político-social do século XXI. Assim, ficou demonstrado que apesar do muito que já foi feito, outras tantas barreiras precisam ser contornadas no nosso século, como a inclusão digital.

A descrição sobre a mulher no emprego formal demonstrou que este assunto sempre será um tópico essencial a ser revisitado nas pesquisas acadêmicas, a fim de discutir, interpretar e reavaliar como o Brasil alcançará uma sociedade sem diferença entre homens ou mulheres e brancos ou negros. Deste modo, urge escrever a história contemporânea do mercado de trabalho brasileiro de reconhecimento e respeito entre: gênero, raça e classe, cujo aferimento seja exclusivamente o da competência. Assim, o país alcançará um mercado mais competitivo, uma vez em que absorverá valores e todas as qualidades de sua mão de obra.

A contribuição do trabalho das mulheres é inegável, sendo fator de essencial importância tanto para o crescimento quanto para o desenvolvimento da economia. Diante das análises bibliográficas, o estudo realizado mostrou que as dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino, no tocante a inserção no mercado de trabalho, mesmo tendo a mesma experiência e qualificação, vai da luta por igualdades de salários a igualdades por oportunidade de cargos de gestão de chefia.

A mulher precisa se inovar, a fim de capacitar-se cotidianamente em um mercado tão competitivo, a fim de continuar descortinando novas oportunidades ou nichos de negócios, até porque mudanças de caráter prático nos níveis de produção tendem a se refletir positivamente nos níveis de emprego feminino, tanto em termos relativos quanto absolutos.

Apesar da evolução lenta das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, já se comprova que elas ocupam postos e lugares antes tidos como masculinos. Além do mais, a legislação trabalhista nacional tem garantido, pelo menos, formalmente os direitos fundamentais à mulher em relação ao trabalho.

Dessa forma, para que a equidade de gênero seja alcançada, norma vigente

no Brasil desde 1988, os dados apresentados ao longo do texto mostram que a remuneração das mulheres continua inferior se comparada à dos homens. Para se contrapor a isso, a mulher deve buscar, cada vez mais, conhecimentos mercadológicos mais aprofundados, em várias áreas, e, deste modo, se manter sempre se atualizando, a fim de acompanhar os rumos da economia brasileira. Além do mais, a representação feminina em determinados setores se explica pela maior disponibilidade de empregos em tempos parciais ou com horários flexíveis, pois estes permitem às mulheres conciliar parcialmente o trabalho do lar (afazeres domésticos) com o trabalho fora de casa.

Conclui-se que, este artigo materializou que, em pleno ano de 2023, para a mulher conseguir sua inserção no mercado de trabalho, ou seja, para se consolidar e ter perspectivas de crescimento profissional, ainda, enfrenta obstáculos em níveis mais acentuados que os homens e tais barreiras se intensificaram a partir da pandemia do Covid-19.

No entanto, as mulheres estão se mantendo na trajetória de ganho de participação no mercado de trabalho, mesmo nos períodos de queda no nível de emprego formal, comprovando que tem havido avanços efetivos, embora lentos, na inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Além do mais ficou patenteado que uma das características principais do espírito feminino é a de alcançar, além do crescimento da renda familiar, a realização pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE GOIÁS-ALEGO. **Novos Eleitores em Goiás**. 2022. Agência Assembleia de Notícias. Disponível em: <https://portal.al.go.leg.br/noticias/126744/novos-eleitores-em-goias#:~:text=Dos%20aptos%20a%20votar%20em%202022%2C%20mais%20de,votar%2C%20segundo%20dados>. Acesso em: 15 fev. 2023.

ALPACA, N.H. **Participação de Mulheres no Mercado de Trabalho é 20% Inferior à dos Homens**. **Cable News Network** (CNN, Rede de Notícias a Cabo), 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>. Acesso em: 21 dez. 2022.

ARAUJO, A.L. **Desigualdade Salarial entre Gêneros Ainda é um Problema no Brasil**. **Correio Braziliense**, 2021. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4926384-desigualdade-salarial-entre-generos-ainda-e-um-problema-no-brasil.html>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL PARALELO - BP. **Diferença Salarial entre Homens e Mulheres: O que é verdade e o que é mentira?** 2022. Disponível em: <https://www.brasilparalelo.com.br/artigos/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres>. Acesso em: 02 fev. 2023.

BRUSCHINI, M.C.A. **Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos**. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CARVALHO, P.A.; VIEGO, V. **Evolução do Emprego Feminino no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e 2018**. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 32, n.º. 1 (77), p. 207-224, jan./abr. 2023.

CAVALLINI, M. **Em 2020, Brancos Ganham 73,3% Mais que Pretos e Pardos; Homens Receberam 28,1% a Mais que as Mulheres, diz IBGE**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/12/03/em-2020-brancos-ganharam-733percent-mais-que-pretos-e-pardos-homens-receberam-281percent-a-mais-que-as-mulheres-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 31 ago. 2023.

COTRIM, L.R.; TEIXEIRA, M.O.; PRONI, M.W. **Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho**. 2020. Texto para discussão, Unicamp, Instituto de Economia da Universidade, Campinas, nº. 383, p. 1-28, jun. 2020.

DAIJO, L. Empreendedorismo Feminino: Desafios e oportunidades para mulheres empreendedoras. **SEBRAE**, 2023. Disponível em: <https://respostas.sebrae.com.br/empreendedorismo-feminino-desafios-e-oportunidades-para-mulheres-empendedoras/>. Acesso em: 12out. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Mulheres no Mercado de Trabalho Brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização**. 2022. DIEESE, Boletim Especial, p.1-10, mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.pdf>. Acesso em: 11 out. 2023.

FEIJÓ, J. Diferenças de Gênero no Mercado de Trabalho. **FGV**, 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 08 out. 2023.

FRANÇA, M.; TAVARES, R. **Diferença Salarial em Relação a Negros e Mulheres Persiste por uma Década**. 2022. Núcleo de Estudos Raciais do Insper (NERI) de São Paulo/SP. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/conhecimento/conjuntura-economica/diferenca-salarial-em-relacao-a-negros-e-mulheres-persiste-por-uma-decada/>. Acesso em: 06 out. 2023.

GODOY, A.S. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pnad Contínua – 2018. **Diferença do Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais**. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf. Acesso em: 06 out. 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/todos-os-produtos-estatisticas.html>. Acesso em: 30 jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**, 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. 154 p. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 49)

INSTITUTO MATTOS FILHO - IMF. **As Mulheres e o Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 30 ago. 2023.

LAVINAS, L.; BARSTED, L.L. **Mudanças na Sociedade Salarial, Regulamentação e Emprego Feminino**. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 10. **Anais**. p. 547-557, 2016.

LEONE, E.T.; BALTAR, P. **A Mulher na Recuperação Recente do Mercado de Trabalho Brasileiro**. **R. bras. Est. Pop.**, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul./dez. 2008.

MINAYO, M.C.S.O **Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 2014. 408 p.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ME. Secretária Especial de Previdência e Trabalho (SE-PT). **Dia Internacional da Mulher: Mulheres ocupam 43,8% dos cargos de chefia no país**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/03/mulheres-ocupam-43-8-dos-cargos-de-chefia-no-pais#:~:text=A%20participação%20da%20mulher%20em%20cargos%20de%20gestão,dessas%20trabalhadoras%20representa%2069%2C8%25%20do%20salário%20dos%20homens>. Acesso em: 06 set. 2023.

OBSERVATÓRIO NACIONAL (ON) DO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES - MCTI. 2023: As Mulheres do ON. Disponível em: <https://www.gov.br/observatorio/pt-br/assuntos/noticias/as-mulheres-do-on#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20relat%C3%B3rio,m%C3%A9dia%20renda%20na%20%C3%BAltima%20d%C3%A9cada.> Acesso em: 30 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES –ONU- MULHERES. **A Comissão da ONU sobre a Situação das Mulheres reafirma o papel da tecnologia e da educação na era digital para acelerar a igualdade de gênero.** In: COMISSÃO SOBRE A SITUAÇÃO DAS MULHERES (CSW67), 67 sessões. 17 de março de 2023. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/a-comissao-da-onu-sobre-a-situacao-das-mulheres-reafirma-o-papel-da-tecnologia-e-da-inovacao-e-da-educacao-na-era-digital-para-acelerar-a-igualdade-de-genero/#:~:text=%E2%80%93Desenvolvimento%20de%20tecnologias%20e%20nova%20%C3%A7%C3%A3o%20que%20respondam,agentes%20de%20mudan%C3%A7a%20para%20a%20igualdade%20de%20g%C3%AAnero.> Acesso em: 13 out. 2023.

PEDUZZI, P. **Mapa do Ensino Superior Aponta Maioria Feminina e Branca: Estudo mostra o perfil do estudante universitário brasileiro.** Agência Brasil, Brasília, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2020-05/mapa-do-ensino-superior-apon-ta-para-maioria-feminina-e-branca.> Acesso em: 14 fev. 2023.

PORTAL SUA PESQUISA. **Zona Urbana e Zona Rural no Brasil - Dados da População: Apresentamos os principais dados sobre a população urbana e rural no Brasil.** 2023. Disponível em: https://www.suapesquisa.com/geografia_do_brasil/zona_urbana_rural.ht. Acesso em: 05 out. 2023.

PRAVALER. **Mulheres no Mercado de Trabalho: carreiras e desafios.** 2020. Disponível em: <https://www.pravaler.com.br/blog/profissoes/mulheres-no-mercado-de-trabalho-carreiras-e-desafios/>. Acesso em: 21 dez. 2022.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO - PNUD. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2021/2022.** 2022. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/angola/publications/relatorio-do-desenvolvimento-humano-2021/2022.> Acesso em: 06 out. 2023.

REIS, D.M.A. **Conquistas Femininas ao Longo dos Anos no Brasil.** 2022. Disponível em: <https://blog.faculdadesensu.edu.br/conquistas-femininas-ao-longo-dos-anos-no-brasil.> Acesso em: 06 out. 2023

SCORZAFAVE, L.G.; MENEZES-FILHO, N.A. Participação Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro: evolução e determinantes. **Rev. Plan. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 31, n.º. 3, p. 441-478, dez. 2001.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS-SEBRAE. **Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas de 2011.** São Paulo: SEBRAE, 2013. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c8016a67727f840729dddf638ab04cf/\\$File/4548.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c8016a67727f840729dddf638ab04cf/$File/4548.pdf). Acesso em: 08 fev. 2023.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS-SEBRAE. **Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas 2014-2015.** 3. ed. São Paulo: SEBRAE, 2015. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/cd949ce3599faa1e095bea15e2ac8ba5/\\$File/5861.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/cd949ce3599faa1e095bea15e2ac8ba5/$File/5861.pdf). Acesso em: 08 fev. 2023.

SILVA, E.D.L.N. **Assédio Moral e Assédio Sexual: um estudo de caso com mulheres vítimas no ambiente de trabalho.** 2019, Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Administrativas. Natal, RN, 2019.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO- SINAIT. **Mulheres e os Empregos Formais: as diferenças de inserção e de salário**. 2022. Disponível em: <https://sinait.org.br/docs/apresentacao-mte-dados-sobre-mulheres-e-os-empregos-formais.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SISTEMAS DE COMÉRCIO EXTERIOR - SISCOMEX. **Contexto de Crises Econômicas e Revolução Tecnológica (1981 – 1990)**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/siscomex/pt-br/servicos/aprendendo-a-exportar/curiosidades-e-fatos-historicos/contexto-de-criises-economicas-e-revolucao-tecnologica-1981-2013-1990>. Acesso em: 11 out. 2023.

TATYER, C. Os desafios da promoção da igualdade de gênero diante do avanço da Inteligência Artificial. **Portal Afro**, ago.2023. Disponível em: <https://www.portalafro.com.br/os-desafios-da-promocao-da-igualdade-de-genero-diante-do-avanco-da-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20%20relat%20da%20UNESCO%20que%20examina%20os,das%20%20re%20as%20de%20ci%20%20Ancia%20%20tecnologia%20%20engenharia%20e%20matem%20%20A%20tica>”. Acesso em: 06 out. 2023

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL – TSE. **Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil é Comemorado Nesta Segunda (24)**. 2022a. Disponível em: [Tse.jus.br/comunicacao/noticias/2020/Fevereiro/dia-da-conquista-do-voto-feminino-no-brasil-e-comemorado-nesta-segunda-24-1](https://tse.jus.br/comunicacao/noticias/2020/Fevereiro/dia-da-conquista-do-voto-feminino-no-brasil-e-comemorado-nesta-segunda-24-1). Acesso em: 06 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL - TSE. **Cadastro Eleitoral de julho de 2022**. 2022b. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Julho/brasil-tem-mais-de-156-milhoes-de-eleitoras-e-eleitores-aptos-a-votar-em-2022-601043>. Acesso em: 30 jan. 2023.

WAJNMAN, S.; RIOS-NETO, E. Participação Feminina na População Economicamente Ativa no Brasil: alternativas para projeções de níveis e padrões. **Pesq. Plan. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 203-234, ago.1994.

WAJNMAN, S. **Tendências Prospectivas de Crescimento da População Economicamente Ativa no Brasil**. Belo Horizonte - MG: Cedeplari/UFMG, Fev1997.33 p. (Texto para Discussão, n. 111).

WAJNMAN, S.; PERPÉTUO, I.H.O. A Redução do Emprego Formal e a Participação Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 7, nº. 1, p. 123-147, maio 1997.