



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS SOCIAIS E AGRÁRIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

VITÓRIA CAROLINE MIRANDA DA SILVA

MAPEAMENTO DO EMPREGO FORMAL FEMININO: um estudo para a Região
Nordeste do Brasil no período de 2018 a 2022.

BANANEIRAS

2024

VITÓRIA CAROLINE MIRANDA DA SILVA

MAPEAMENTO DO EMPREGO FORMAL FEMININO: um estudo para a Região
Nordeste do Brasil no período de 2018 a 2022.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração pela Universidade
Federal da Paraíba, Campus III, Bananeiras.

Orientador (a): Pr^a. Dr^a. Patrícia Araújo
Amarante

BANANEIRAS

2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586m Silva, Vitoria Caroline Miranda da.
Mapeamento do emprego formal feminino: um estudo
para a Região Nordeste do Brasil no período de 2018 a
2022 / Vitoria Caroline Miranda da Silva. - Bananeiras,
2024.
36 f. : il.

Orientação: Patrícia Araújo Amarante.
TCC (Graduação) - UFPB/CCHSA.

1. Mercado de trabalho. 2. Mulheres. 3. Nordeste. 4.
Vínculos ativos. I. Amarante, Patrícia Araújo. II.
Título.

UFPB/CCHSA-CHÃ CDU 658 (043)

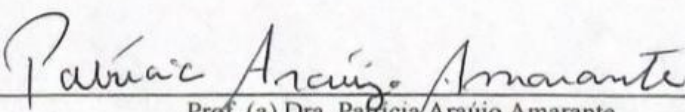
VITORIA CAROLINE MIRANDA DA SILVA

MAPEAMENTO DO EMPREGO FORMAL FEMININO: um estudo para a Região
Nordeste do Brasil no período de 2018 a 2022.

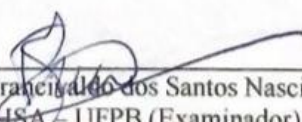
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias (CCHSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em 07 de maio de 2024.

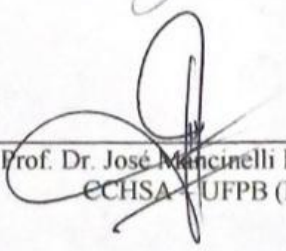
BANCA EXAMINADORA



Prof. (a) Dra. Patrícia Araújo Amarante
CCHSA – UFPB (Orientadora)



Prof. Dr. Francisco dos Santos Nascimento
CCHSA – UFPB (Examinador)



Prof. Dr. José Mancinelli Lêdo do Nascimento
CCHSA – UFPB (Examinador)

Este trabalho é dedicado a mulher mais corajosa, amável e bondosa que eu poderia conhecer. Sua força durante seu último percurso de vida se tornou o combustível para nunca me deixar desistir. A Raimunda Neves Pessoa da Costa, ou como carinhosamente a chamava, *Auá (In Memoriam)*, toda minha admiração e gratidão.

AGRADECIMENTOS

A princípio, agradeço ao Grande criador do universo, pois se hoje estou aqui, foi o caminho que ele trilhou para a minha vida. A Nossa Senhora, pela intercessão concedida desde o ventre da minha mãe, por atender os meus anseios e me proteger fielmente. Aos meus pais, Paulo Sergio e Vera Miranda, minha eterna gratidão, por todo amor, carinho, apoio, conselhos, pelo trabalho incansável de me proporcionar o melhor, e por todas as noites que iam me buscar de carro nas voltas do Cursinho e da Universidade, mesmo sabendo os riscos que corríamos, mas nunca mediram esforços para os meus estudos, tudo que sou devo inteiramente a eles.

Aos meus tios maternos, em especial, a minha Tia Luzia, que me incentivou a dar os primeiros passos na escrita e leitura aos 03 anos de idade, e que sempre vibra por cada conquista minha alcançada. As minhas preciosidades, Vovó Iraci (*In Memoriam*), Vô Paulo (*In Memoriam*), e Auá (*In Memoriam*), o amor e cuidado que vocês tiveram por mim me sustenta nos dias em que a saudade aperta forte, vocês não seguem comigo fisicamente, mas estarão para sempre em meu coração, vocês dão sentido a frase dita por Sirius Black “aqueles que nos amam nunca nos deixa de verdade”, aos três toda minha gratidão, um dia nos reencontraremos.

Aos amigos de jornada acadêmica, que se tornaram Irmãos, Roniel Cardoso e Wesley Jhones, obrigada por todas as risadas e bons trabalhos entregues, trilhar essa caminhada ao lado de vocês se tornou leve e divertida, conseguimos transformar as dificuldades em vitórias. Ao terceiro integrante desse quarteto, Matheus Monteiro, o destino nos uniu naquele 10 de Dezembro de 2018, obrigada por ter escolhido seguir essa vida ao meu lado, me apoiando e fortalecendo em todas as adversidades que são impostas diariamente, você me mostra todos os dias o sentido de amor e companheirismo, eu te amo muito!

As minhas irmãs de coração, Fabiola Gonzaga e Williane Fernandes, vocês deram sentido a palavra “Amizade”, gratidão por todos os momentos, e por nunca soltarmos as mãos em situações onde a tristeza prevalece. Nossa amizade foi construída por Deus, e esse elo permanecerá intacto como vem sendo nesses 10 anos de cumplicidade. Por todas as caronas, choros, aperseios e sorrisos, NÓS CONSEGUIMOS!

Aos mestres da educação que conheci durante minha vida estudantil, desde a Educação Infantil até a Graduação, a minha gratidão pelas belas palavras de incentivo e por terem me instruído da melhor forma possível. Em especial, a minha Orientadora, Patrícia Amarante,

agradeço pelos ensinamentos, parceria, oportunidades concedidas aos meus trabalhos, e principalmente paciência. Uma mulher que inspira outras mulheres, obrigada por tanto, querida professora.

Por último, e não menos importante dedico este trabalho a todas as mulheres que diretamente ou indiretamente buscam seu espaço na sociedade e no mercado de trabalho, enfrentando diariamente a violência e o preconceito. Por mais que tentem nos oprimir, nunca irão nos calar!

*“It is our choices that show
who we really are, more than our
abilities.”*

J. K. Rowling

RESUMO

O presente estudo é pautado em realizar um mapeamento do emprego formal feminino na Região do Nordeste brasileiro entre os anos de 2018 e 2022. De antemão foi feito um levantamento acerca da evolução e dinâmica do mercado de trabalho voltado as mulheres por intermédio de variáveis individuais no tocante a faixa etária, grau de instrução e nível salarial, mas também, ao que se refere aos indicadores de empresas, tal como, os setores da economia do Brasil. Para a captação dos dados secundários, utilizou-se a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS – contendo todas as informações dos vínculos ativos do país. Os resultados delineados pela metodologia apontaram que o público feminino no período determinado tem ampliado sua participação no mercado de trabalho. A faixa etária de mulheres vinculadas a algum tipo de função demonstra tendência em crescimento conforme a idade aumenta. No tangente ao nível de escolaridade, é notável o desempenho elevado de mulheres comparado aos homens. Afirma-se também que, em média salarial de 0,5 salários até 1,5 salários é distribuído em maior percentual para as mulheres, percebendo que o público masculino, em sua maior parte, ocupa posições no setor empregatício com maiores índices de remuneração. Enquanto nos setores da economia destaca-se que as mulheres têm participação ativa nos cargos destinados a algum tipo de serviço e na Administração Pública. Portanto, com base nos resultados obtidos, é considerada a possibilidade de crescimento das mulheres no emprego formal decorrente de incentivos que impulsionem a população feminina vulnerável na esfera laboral por meio de políticas públicas eficazes.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Mulheres; Nordeste; Vínculos ativos.

ABSTRACT

The present study is based on mapping formal female employment in the Northeast region of Brazil between the years 2018 and 2022. Beforehand, a survey was carried out on the evolution and dynamics of the labor market aimed at women through individual variables in the regarding age group, level of education and salary level, but also about company indicators, such as sectors of the Brazilian economy. To capture secondary data, the Annual Social Information List – RAIS – was used, containing all the information on the country's active links. The results outlined by the methodology showed that women in the given period have increased their participation in the job market. The age range of women linked to some type of role shows a growing trend as age increases. Regarding the level of education, the high performance of women compared to men is notable. It is also stated that, on an average salary of 0.5 salaries to 1.5 salaries is distributed in a higher percentage to women, realizing that the male public, for the most part, occupies positions in the employment sector with higher remuneration rates. While in the economic sectors, it is highlighted that women have an active participation in positions intended for some type of service and in Public Administration. Therefore, based on the results obtained, the possibility of women's growth in formal employment resulting from incentives that boost the vulnerable female population in the labor sphere through effective public policies is considered.

Keywords: Job market; Women; Northeast; Active links.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Emprego Formal Feminino nos Estados da Região Nordeste – 2018 e 2022.	28
Tabela 2 – Emprego formal por Nível de Escolaridade – 2018 e 2022.....	30
Tabela 3 – Emprego formal por Faixa de Remuneração – 2018 e 2022.	31
Tabela 4 – Emprego Formal por Setores da Economia – 2018 e 2022.	32

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Emprego Formal Feminino nas Regiões Brasileiras – 2018 e 2022.	26
Gráfico 2 – Emprego Formal Feminino no Brasil – 2018 e 2022.	27
Gráfico 3 – Emprego Formal Feminino no Nordeste – 2018 e 2022.	28
Gráfico 4 – Faixa Etária do Emprego Formal Feminino – 2018 e 2022.	29

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
2. A MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO: INSERÇÃO, PARTICIPAÇÃO E DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	18
2.1 O mercado de trabalho feminino	18
2.3 Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro.....	20
2.4 Desigualdade de Gênero.....	22
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	24
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	26
4.1 Emprego formal feminino na Região Nordeste – 2018 e 2022.....	26
4.2 Emprego formal feminino por variáveis individuais no Nordeste – 2018 e 2022	29
4.3 Emprego formal feminino por Setores da Economia na Região Nordeste – 2018 e 2022.....	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

1. INTRODUÇÃO

Os setores econômicos têm se expandido devido às transições organizacionais que ocorreram em seu entorno, derivadas da Revolução Industrial. Essas modificações afetaram diretamente o mercado de trabalho, fomentando a mão de obra trabalhista e promovendo novas oportunidades de emprego para os indivíduos, intensificando a inserção no quadro do trabalho formal. Observar essas alterações é também analisar como o panorama da esfera laboral se comporta para receber um novo público em seu âmbito, mas também, realizar um levantamento de décadas para verificar a evolução do mercado.

Diante deste cenário, procedente da ampliação das atividades econômicas, evidenciar a introdução do público feminino no mercado de trabalho é fundamental, partindo de um preceito histórico social, existente há séculos. O espaço conquistado pelas mulheres de forma tardia deu-se após anos de lutas pela paridade de direitos entre os gêneros. Em aspecto abrangente, essa transição ascendeu durante o pós-guerra, em consequência da participação em massa dos homens na Primeira e Segunda Guerras Mundiais, deixando o setor industrial escasso de mão de obra, o que levou os gestores a optarem por mulheres para ocuparem as vagas que até então estavam em déficit (Ferreira; Santos; Tomé, 2019). No Brasil, há indícios que de a aceleração da entrada feminina no mercado de trabalho ocorreu por volta da década de 1930. Mas, foi a partir de 1970 que o ingresso ganhou força e, desde o início do século XXI, consolidou-se (Santos *et. al.*, 2020).

Atualmente a crescente participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, vem na mesma direção da sua contribuição da população total. De acordo com o Censo 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em grau populacional até o respectivo ano citadino, o Brasil em sua maioria, era constituído por mulheres, totalizando-se 104.548.325, o que corresponde a 51,48% da população total. Ao público do gênero masculino, foram registradas cerca de 98.532.431, ou seja, 48,52%. No tangente ao nível de ocupação, até o segundo trimestre de 2023, 56,6% das pessoas se encontravam em situação de ocupação. Este panorama na região Nordeste do País expõe que 52% da população residente nos estados são mulheres, enquanto os homens somam-se 48%. Em nível ocupacional, até o segundo trimestre de 2023, foi registrado 47,6% do público ocupado, segundo os dados estatísticos publicados pelo IBGE.

A inserção feminina no mercado de trabalho também pode ser explicada por questões sociais e culturais. Em relevância, elenca-se, a redução do número de membros no âmbito

familiar, resultante da diminuição da taxa de fecundidade; elevação da expectativa de vida feminina; núcleos familiares providos e conduzidos por mulheres; níveis de escolaridade com altas tendências no nível superior; e atribuições remuneradas (Bruschini, 2007). Contudo, tal difusão, ainda sofre arbitrariedades atualmente, a desigualdade de gênero que atinge o mercado feminino apresenta obstáculos que transpassam por anos, e são identificados principalmente pela assimetria salarial, chances de empregos reduzidas, impertinências no ambiente de trabalho e a carência em redes de apoio (De Aguiar *et. al.*, 2020).

Em consequência desses fatores, são notórias as diferenças que marcam o trabalho formal, em razão do aumento da mão de obra masculina em detrimento às vagas destinadas ao público feminino, distribuídas em uma escala menor. Logo, é importante a sondagem das estatísticas acerca do emprego formal feminino, bem como das variáveis que estão presentes na perspectiva dos dados, de modo a identificar as mudanças que estão ocorrendo ao longo dos anos.

A vista disso, percebendo a importância econômica que o a região Nordeste representa para o Brasil, se faz necessário a compreensão do perfil das mulheres que compõem o quadro do emprego formal na referida localidade. Utilizando por intermédio o mapeamento como análise para entender as mudanças que ocorreram em consonância com a evolução histórico-social entre as décadas, aplicando variáveis relevantes para os âmbitos individuais e empresariais.

Partindo dessa perspectiva, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar o perfil do emprego formal feminino na região Nordeste entre os anos de 2018 e 2022. Associados ao objetivo geral são pautados os seguintes objetivos específicos:

1. Realizar o mapeamento do emprego formal feminino nos Estados que compõem a região Nordeste;
2. Verificar a evolução e a dinâmica do mercado de trabalho formal feminino entre os anos de 2018 e 2022;
3. Verificar o comportamento do mercado de trabalho e emprego na região do Nordeste brasileiro, em termos de variáveis individuais, tais como escolaridade, ocupação, salário, idade e gênero;
4. Verificar o comportamento do mercado de trabalho e emprego na região do Nordeste brasileiro, em termos de variáveis de empresas, tais como número de estabelecimentos e setor.

Mediante levantamento realizado através da pesquisa exploratória e análise quantitativa em dados secundários contidos em bases de dados digitais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a então pesquisa focará em uma sondagem voltada ao mercado de trabalho e emprego formal feminino nos nove estados que constituem o Nordeste, em uma série temporal de cinco anos. Encontra-se disposto da seguinte maneira: posteriori a introdução, apresenta-se a revisão literária, os procedimentos metodológicos, resultados, e, por último, as considerações finais.

2. A MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO: INSERÇÃO, PARTICIPAÇÃO E DESIGUALDADE DE GÊNERO

A presente seção tem por finalidade apresentar uma revisão bibliográfica concisa acerca da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, através da realização de um levantamento desde a sua introdução nas atividades até os dias atuais. No Brasil, a Revolução Industrial em 1930 foi marcada pela integração das mulheres nas indústrias, advindo da implementação do novo modelo de manufatura da época. Mas foi na década de 1970 que o público feminino passou a integrar profissões múltiplas, algumas dessas vistas como masculinas (Santos *et. al.*, 2020).

Um tempo histórico marcado pela luta dos direitos trabalhistas, o preconceito da sociedade e a busca pela igualdade de gêneros. Diante deste cenário, procede-se uma discussão analítica ao que concerne a mão de obra feminina no mercado de trabalho nos períodos que marcaram a sua inserção no ramo das atividades, mas também, compreender as possíveis causas que aponta as desigualdades que atingem as mulheres em maior proporção. Os estudos que abrangem esta temática estão se tornando cada vez mais frequentes, abordando assuntos novos, sendo assim, entender o campo teórico que cerca a dinâmica do emprego formal feminino é imprescindível para o referido âmbito.

2.1 O mercado de trabalho feminino

Desde os primórdios a mulher era vista com desdém e tratada com inferioridade ao comparada com o homem (Fourier, 1996 *apud* Santos *et. al.*, 2020, p. 04). Suas atividades eram únicas e exclusivas para os cuidados domésticos do lar, não possuíam direitos e conviviam diante de uma sociedade machista, enquanto os homens eram os provedores de suas famílias e detinham o livre arbítrio na comunidade. Segundo Luca (2001 *apud* Andrade, 2016, p. 05) no início do século XIX, se por algum acaso as mulheres ficassem viúvas ou estivessem alocadas na classe baixa da sociedade, deveriam buscar meios que auxiliassem como fonte de renda para o sustento dos filhos. Nesse contexto, Andrade (2016) menciona atividades voltadas a produções próprias, como doces caseiros, artesanatos e aulas de músicas, todavia, a parcela da população feminina que dependia dessas funções para manter o lar, ainda era enxergada com desprezo, impedindo as chances de ingresso no mercado de trabalho.

Para Baylão e Schettino (2014) a carência da renda familiar fez com que a mulher iniciasse sua jornada no mercado de trabalho, a Revolução Industrial impulsionou essa entrada, propiciada pelo aumento da mão de obra que necessitou de mais operários, e na visão dos gestores as mulheres seriam ideais para assumir as funções, dessa maneira eles ofertariam salários abaixo do que normalmente era pago aos homens e manteriam a disciplina nas organizações. Os autores ainda ressaltam os dois marcos que conduziram as mulheres ao mercado, sendo eles: as guerras e as consequências acarretadas por elas, com a ausência dos homens que sofreram sequelas físicas, psicológicas e perderam suas vidas.

Com a participação masculina na I e II Guerras Mundiais, o cenário mudou, as mulheres tiveram que assumir as vagas no setor industrial. Em consequência dos milhares de mortes ocasionadas neste período, o mercado de trabalho ficou escasso, sendo assim, proporcionou chances para a introdução do público feminino na mão de obra trabalhista, todavia tiveram de enfrentar os preconceitos e desigualdades que permeavam na época (Ferreira; Santos; Tomé, 2019).

Conforme Querino, Domingues, Luz (2013, p. 02):

A partir do século XX, quando a mulher se viu obrigada a trabalhar para sustentar suas famílias enquanto seus companheiros lutavam na guerra, elas se dedicaram e desde então mostram suas competências e habilidades no mercado de trabalho, identificamos que até os dias de hoje elas enfrentam maiores dificuldades, pois são mães, esposas e mantenedoras do lar e nem por isso deixam a desejar em suas atribuições, continuam lutando pelos mesmos salários e benefícios. Nota-se a competência da mulher, pois ela tem saído para buscar um aperfeiçoamento e por esse motivo tem se destacado no mercado. Temos exemplos de mulheres presidindo organizações, coordenando grandes operações e até mesmo governando países.

Isso mostra a força das mulheres em suas diversas funções desempenhadas diariamente, mas também, o seu desejo de conquistar cada vez mais espaço no mercado de trabalho. De Aguiar *et. al.*, (2020) infere-se que a segunda década do século XXI foi marcada pela entrada da mulher em trabalhos, antes dominados exclusivamente pelos homens, mas que atualmente, tem ganhado cada vez mais domínio feminino. Rompendo os paradigmas instituídos há anos.

A luta histórica feminina objetivando igualdade e respeito adquire mais espaço nos dias atuais. Diante disso, destaca-se que, apesar das adversidades constantes que foram e são enfrentadas diariamente pelas mulheres, elas continuam firmes na direção de manter uma sociedade igualitária e livre de hegemonia. Na atualidade este conflito se escancara através de gargalos, dentre eles: os índices de assédio e constrangimentos sofridos no âmbito de trabalho, a falta de redes de apoio o que implica na dupla jornada, a qual as mesmas se

dividem entre a maternidade e a carreira profissional, a cultura pouco inclusiva, estereótipos de gênero e a falta de políticas públicas e leis efetivas.

2.2 Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro

A segunda década do século XXI é marcada pela presença expressiva da mulher brasileira no mercado de trabalho. Ela vem se tornando protagonista da sua vida, seja na busca individual pela independência financeira ou auxílio na renda familiar, afastando a imagem arcaica de “fragilidade” feminina. No presente momento, uma parcela considerável está designada em algum tipo de emprego formal ou informal. Baylão e Schettino (2014) apontam que essa entrada ocorreu lentamente, todavia consolidou-se.

Há indícios que a participação feminina no mercado brasileiro iniciou em meados de 1930, todavia, foi a partir de 1970 que se observou aumento de mulheres ocupando vagas empregatícias. Os principais fatores que influenciaram esse progresso foram embasados no crescimento econômico, na urbanização das grandes cidades e o progresso industrial, abrindo espaço para a mão de obra (Querino; Domingues; Luz, 2013).

Querino, Domingues e Luz (2013, p. 07) salientam que:

O Brasil passa por várias transformações econômica, social e demográfica, que refletem diretamente sobre a força de trabalho. Com a industrialização consolidada, moderniza seus meios produtivos e se torna cada vez mais urbano. Profundas transformações, fortalecidas pelos movimentos feministas também ocorreram nesse mesmo período, nos padrões de comportamento, e no papel da mulher na sociedade, fazendo com que mais mulheres atuassem na vida pública, e facilitando a entrada da mulher no mercado de trabalho. A redução do número de filhos por mulher, nos lugares mais desenvolvidos do país, a evolução do nível de escolaridade e o ingressar de mais mulheres a universidade contribuíram para essa evolução.

Consequentemente infere-se que, a introdução da mão de obra feminina foi moldada em conformidade com os eventos políticos e sociais que marcaram as mudanças no país. Esses parâmetros foram cruciais para a entrada da mulher no mercado, estimulando a sua alavancagem ao final do século XX e início do século XXI, fazendo com que a presença do público feminino fosse cada vez mais constante e consolidada. Atualmente, nota-se ainda a presença de variáveis individuais que estão influenciando na participação da mulher no emprego formal, se tornando mais frequentes e decisivas para a elevação das estatísticas.

Com a chegada da crise econômica na década de 80 no Brasil, o cenário do emprego formal foi diretamente afetado, acarretando diversas consequências, uma delas caracterizada a partir do desemprego em massa, inferiorizando os números que haviam sofrido ascensão nos

anos 70. Na concepção dos autores Querino, Dominguez e Luz (2013), com o país afetado negativamente, as pessoas tiveram que migrar para outras esferas econômicas e trabalhistas, dessa forma, as mulheres conseguiram se alocar em áreas as quais já possuíam destaque, o que inviabilizou a saída delas do mercado de trabalho diante das tribulações enfrentadas pelos brasileiros na época.

Segundo Sanches (2003, p. 01):

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade.

É necessário lembrar que a busca incansável das mulheres por igualdade, respeito e espaço permeiam por anos, fruto de uma sociedade marcada pelo patriarcado. Enfatizar essa luta histórica é necessário para que se entenda que cada conquista alcançada simboliza a resistência diante de um país, em sua maioria, comandado por homens. A inserção feminina no mercado de trabalho é um exemplo claro desse movimento, iniciada em meados do século XX, mas vista com rejeição durante anos. Atualmente, após a quebra de barreiras, podemos observar uma evolução contínua, todavia, ainda com problemas recorrentes de um passado misógino.

A dinâmica do mercado de trabalho feminino em abrangência mundial varia de acordo com as culturas dos países. É relevante ressaltar que em determinados locais, há uma cultura mais resistente para a população feminina, limitando sua participação na sociedade. Em países desenvolvidos, a realidade é inversa, as mulheres possuem o livre arbítrio para ingressarem em atividades remuneradas, garantindo espaço no emprego formal, fortalecendo a esfera da mão de obra feminina. O Brasil se enquadra neste cenário, posteriormente a anos de conflitos objetivando direitos e reconhecimento. Um progresso histórico que se deu de maneira lenta, porém, relevante (Andrade, 2016).

Na percepção de Baylão e Schettino (2014), doravante início dos anos 2000, as mulheres passaram a implementar o mercado de trabalho em maior escala, motivadas pelas mudanças do novo século. Atualmente, o país é composto por mulheres líderes e grandes profissionais. Do ponto de vista de De Souza *et. al.* (2020), o aumento considerável observado é intermediado pelo acréscimo da tecnologia, ampliação nos setores de serviços, e qualificação em diversas áreas. Os referidos autores ainda apontam que, todavia, notando-se a diferença discrepante entre homens e mulheres no mercado, verifica-se que a presença feminina está cada vez mais constante e sólida.

Do ponto de vista de Rodrigues (2022, p. 33):

A mulher continua exercendo papel principal nas atividades da esfera privada, que as confere responsabilidades pelas atividades domésticas e criação dos filhos; e papel secundário no desenvolvimento progressivo na esfera da produção, em razão da configuração estrutural tradicional e machista do mercado de trabalho brasileiro. É importante superar a divisão entre homem provedor e mulher cuidadora, mas também a noção da mulher como força de trabalho secundária. Esse aspecto é formado pela separação e hierarquização entre as esferas do público e do privado, da produção e da reprodução.

Em outras palavras, entende-se que a sociedade criou um estereótipo o qual a mulher é unicamente cuidadora do lar, por outro lado, o homem é responsável por ser o provedor de renda para sua família. Porém, é necessário enxergar o papel econômico desempenhado pelo público feminino, através do espaço ocupado no mercado de trabalho. Embora uma parcela da população feminina anseie apenas contribuir no seu âmbito familiar, não podemos apagar a força das mulheres que participam do setor empregatício.

Conforme uma pesquisa realizada pelo IBGE no ano de 2022, cerca de 92,1% das mulheres com 14 anos ou mais, dedicavam-se as tarefas domésticas ou em cuidados com pessoas, e apenas 80,8% dos homens eram envolvidos nesses afazeres. Rodrigues (2022, p. 33), complementa que “é necessário compreender as demandas necessárias para as mulheres e promover ações de empoderamento e autonomia acompanhados pelo Estado, para que assim elas ocupem os lugares que em inúmeros dias – incluindo os atuais – ainda não lhes foram ofertados.”.

A redução da segregação existente entre os homens e as mulheres está ocorrendo por intermédio do espaço trabalhista, cada vez mais ocupados por elas, solidificando a sua autonomia (Beauvoir, 2009). Com a intensificação dos números de mulheres no emprego formal, a ruptura obsoleta da imagem criada da figura feminina vai se erradicando no país. Uma importante separação que marca a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, espalhada pelos setores primários, secundários e terciários da economia brasileira.

2.3 Desigualdade de Gênero

O Artigo 5º, Capítulo I, da Constituição Federal de 1988, institui que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a prosperidade”. Em seu Parágrafo I certifica que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Em alusão ao preceito que guia a sociedade brasileira no tangente aos direitos igualitários garantidos aos gêneros masculino e feminino, é imprescindível realizar um levantamento ao que concerne a desigualdade que aflige o país, perpassado há anos no cenário do mercado trabalhista.

Obstante ao regulamento instituído pelo Art. 5º é perceptível a diferenciação existente entre homens e mulheres no espaço do emprego formal. Garantias trabalhistas ao público feminino são aplicadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fundamentando-se em propiciar condições adequadas e justas para as trabalhadoras formalmente inseridas no mercado, denotando regras protetivas. Contudo, Andrade (2016, p. 09) destaca que:

Atualmente, observa-se que tais medidas não produzem o efeito esperado, uma vez que a própria sociedade desrespeita a legislação. Lei é lei, evidente, mas não se educa a sociedade a respeitar a dignidade do trabalho feminino. Isso sem focar a dupla jornada cumprida pelas mulheres, ou seja, o trabalho fora e o dentro de casa.

O Brasil carrega uma cultura estereotipada que segrega homens e mulheres. Defronte esta realidade, as leis e direitos que abrangem o mercado de trabalho feminino não são cumpridos corretamente, dificultando a isenção e participação feminina no âmbito trabalhista. Por outro lado, a dupla jornada de trabalho intervém para o desestímulo de mulheres que se dividem entre os cuidados do lar, a maternidade e em ocupações empregatícias, acarretado pela falta de uma rede de apoio que as auxiliem diariamente.

A crescente onda da participação feminina no mercado de trabalho tem tomado mais ascensão desde os anos 80, mas foi a partir dos anos 2000 que este aclave se impulsionou, posterior ao aumento das taxas de escolaridade e redução da fecundidade. Esses agentes transformadores vêm propiciando uma ampliação no panorama da dinâmica do emprego formal. No entanto, nota-se que, embora homens e mulheres ocupem cargos coincidentes, são observadas diferenciações salariais por gêneros. Na visão neoclássica, se caso exista, essa diferença sucede-se recorrente das imperfeições presentes no mercado. Em controvérsia a essa teoria, a perspectiva feminista, ressalta que essa desigualdade advém da intolerância entre os gêneros, uma arbitrariedade incongruente para indivíduos análogos. Esta distinção se dar pelas causas sociais instituídas há décadas, que designa ao homem a autonomia de provedor da renda familiar e a imagem feminina como mantenedora do lar (Fernandez, 2019).

Há diversas ocupações que são tradicionalmente percebidas como adequadas para as mulheres, ao passo que outras, não. No primeiro grupo podemos elencar todo o tipo de serviço que, de uma forma ou de outra, reproduz aquelas funções que a mulher já desempenhava em casa, na atividade doméstica e/ou de cuidados dos filhos, maridos e pais, nomeadamente os trabalhos de enfermeira, babá, garçonne, comissária de bordo, professora infantil, cuidadora de idosos, recepcionista e secretária. Já no segundo grupo, formado por aqueles trabalhos socialmente percebidos como “inadequados”, podemos mencionar qualquer tipo de trabalho que foge muito do estereótipo familiar/doméstico, como piloto de aeronaves, neurocirurgiã ou astronauta. Esse tipo de clichê revela que existe discriminação contra a mulher no mercado de trabalho (Fernandez, 2019, p. 88).

Fernandez (2019) ainda menciona a resistência de grupos em permanecer com a ideia de que homens não podem ser substituídos pelas mulheres em suas atividades corriqueiras. Perante sondagem realizada, é evidente a figura de gêneros criada pela sociedade, que

configura o que é “trabalho masculino” e “trabalho feminino”, perpetuando uma imagem arcaica patriarcal para ambos os indivíduos, diminuindo a força de trabalho feminina e prejudgando os homens que desejam seguir carreiras adjetivadas como “afeminadas”.

Os autores, Cotrim, Teixeira e Proni (2020) reafirmam essa ideia decorrente da maneira de exposição, pois, embora haja as diretrizes instituídas pela Constituição Federal de 1988 e a CLT, os obstáculos presentes na carreira das mulheres impossibilitam modificações na introdução delas na dinâmica do emprego formal, percebendo-se que há uma linha divisória entre os indivíduos do sexo masculino e feminino, conseqüentemente, corroborando para a divisão de tarefas específicas para cada grupo. Tais pensamentos reforçam a ideia de segregação existente e que distancia mulheres e homens em seus postos de trabalho, limitando a força feminina de crescimento.

Perante análise bibliográfica concisa retratando uma evolução histórica-política do mercado de trabalho feminino no Brasil, enfatizando a sua evolução no decurso de anos, é reforçada a concepção de que diante de conquistas adquiridas após tantas lutas, a sua presença ainda é diminuída no âmbito estudado, derivado de um passado misógino, presumido em preceitos patriarcais. Entretanto, políticas efetivas são frequentemente utilizadas para minimizar o preconceito presente na sociedade atual resistente há décadas. Com o intuito de alcançar equidade nas ações cotidianas em organizações, visando um trabalho igualitário sem a perpetuação de assimetrias que impedem um país justo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Pesquisa conceitua-se como um aglomerado de procedimentos, visando à obtenção de resultados para a resolução de contrariedades, através de métodos lógicos e metódicos (Moresi, 2003). Partindo deste princípio, o referido estudo objetiva mapear o emprego formal feminino na região do Nordeste brasileiro, no período de 2018 a 2022, realizando uma verificação do panorama do mercado de trabalho destinado às mulheres. O referido período foi escolhido por conter os dados mais recentes disponíveis no banco de dados utilizados.

O trabalho em ênfase é classificado como exploratório advindo dos objetivos delimitados, com a finalidade de analisar as eventualidades que se alocam no trabalho formal feminino. Moresi (2003) salienta que, selecionar informações e percepções, transformá-las em números e observá-las, define a metodologia quantitativa. Sendo esta, a base para a referida pesquisa.

O Nordeste foi demarcado como recorte espacial para suceder-se a discussão da temática estabelecida. Haja vista que essa região, de acordo com os dados disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no ano de 2021, ocupava o 2º lugar no ranking de vínculos ativos no setor formal, ficando atrás apenas do Sudeste Brasileiro. O público ativo feminino no local citadino representava 44%, enquanto o público masculino totalizava-se 56% no mercado de trabalho. Sendo assim, torna-se imprescindível explorar esse âmbito e verificar os possíveis gargalos no tangente a desconformidade de gêneros.

A análise aprofundou-se na quantidade de vínculos ativos em dezembro de cada ano. Os dados utilizados para a captação dos resultados foram do tipo secundário. A extração das amostras adveio da RAIS Vínculos, contendo todas as informações que delineiam o emprego formal feminino no Nordeste. As variáveis utilizadas, relativas aos vínculos ativos, foram as seguintes:

a) Total de vínculos ativos femininos por Região Natural;

b) Gênero do Trabalhador: Homem e Mulher;

c) Total de vínculos ativos femininos por Estado;

d) Faixa Etária do Trabalhador: 18 a 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 59 anos e 65 anos ou mais;

e) Grau de Instrução: Analfabetos, até o 5ª incompleto, 5ª completo fundamental, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, superior incompleto e superior completo;

f) Faixa de Remuneração: Até 0,5 salários mínimos; 0,51 a 1,00 salários mínimos; 1,01 a 1,50 5 salários-mínimos; 1,51 a 2,00 5 salários-mínimos; 2,01 a 3,00 5 salários-mínimos; 3,01 a 4,00 5 salários-mínimos; 4,01 a 5,00 5 salários-mínimos; 5,01 a 7,00 5 salários-mínimos; 7,01 a 10,00 5 salários-mínimos; 10,01 a 15 5 salários-mínimos.

g) Total de vínculos ativos por setores da economia: extrativa mineral, indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública, construção civil, comércio, serviços, administração pública, agropecuária, extração vegetal, caça e pesca.

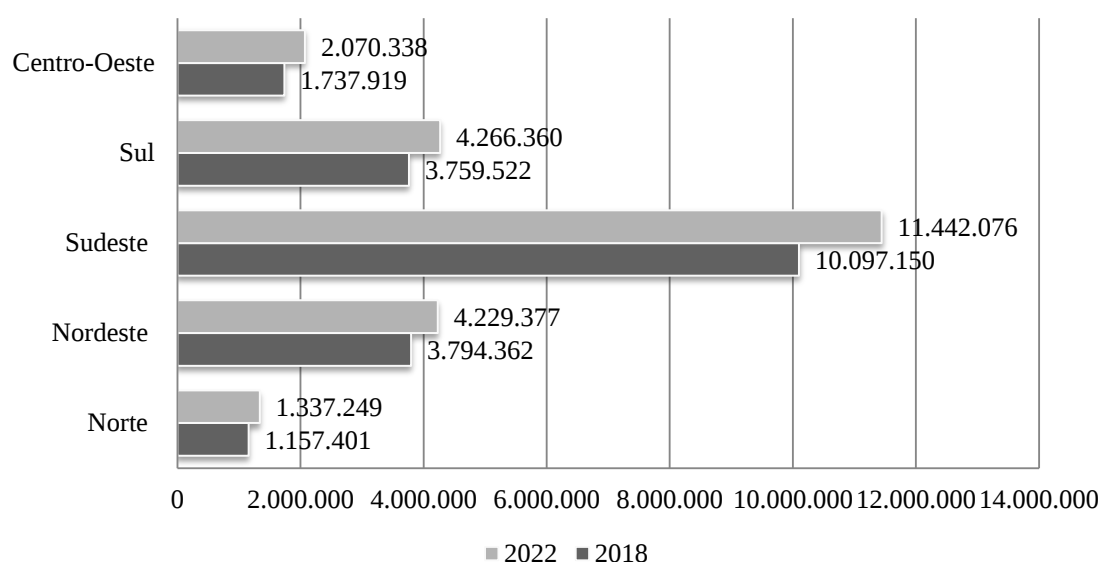
A temporalidade delimitada foi fundamentada nos anos recentes de publicação da RAIS Vínculos – 2018 a 2022 – e deu-se de modo a observar números recorrentes aos anos cujas mudanças na promoção da participação da mulher brasileira no mercado de trabalho foram visíveis.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Emprego formal feminino na Região Nordeste – 2018 e 2022

De antemão é importante analisar o cenário do emprego formal nas regiões brasileiras por meio dos resultados expostos a seguir. O Gráfico 01 abaixo apresenta os números relacionados ao total de mulheres ocupadas nos anos de 2018 e 2022 no campo mencionado, verificando o panorama regional e o comportamento característico de cada uma. Ressalta-se ainda que o crescimento observado seja decorrente do aumento populacional, o que significa que, conforme haja o aumento populacional de mulheres, é esperado que as estatísticas do mercado de trabalho para o referido gênero tenham tendência de crescimento.

Gráfico 1 – Emprego Formal Feminino nas Regiões Brasileiras – 2018 e 2022.



Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

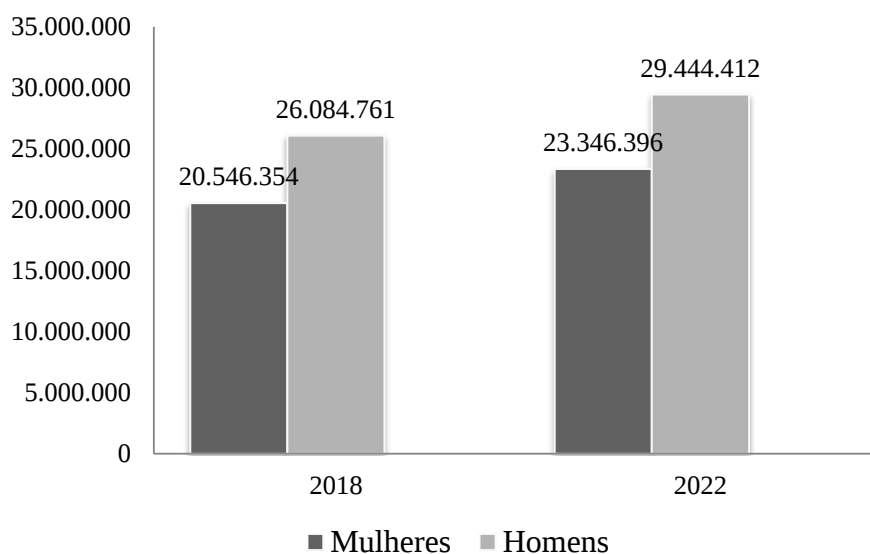
É observado no Gráfico 01 que entre os anos de 2018 e 2022 houve crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho distribuídas nas regiões brasileiras. De acordo com os dados publicados pela RAIS Vínculos, destaca-se a Região Sudeste, considerando que, essa é a região brasileira onde se localiza a maior economia do Brasil, sendo polo de grandes indústrias e centro comercial, além de fomentar o âmbito dos serviços e infraestrutura. Em consequência, o Sul do país, onde a cultura agrícola, extrativista e industrial é fortemente ativa, impulsionando o mercado de trabalho. E em seguida a Região Nordeste,

sendo uma região considerada importante no tocante a desenvoltura agrícola, industrial, comercial e principalmente o turismo, tendo em vista que a prática turística é presente em todos os estados.

A porta de entrada da mulher no mercado de trabalho, explicada por pesquisadores, na concepção de De Souza (2020), foi a partir da ampliação tecnológica, expansão do setor de serviços e a instrução profissional, fatores importantes que impulsionaram o aumento considerável no número do público feminino no âmbito empregatício.

Segundo De Aguiar *et. al.* (2020), na perspectiva do emprego formal, a mulher ainda é presente em uma menor quantidade ao comparado com o público masculino, todavia ao analisar os dados dos anos 50, é notório o crescimento do emprego formal feminino. Isso significa que, atualmente as estatísticas rompem paradigmas intermediados pela desigualdade de gêneros fortemente constantes até os anos 2000. A partir do início do século XXI, a mulher passou a alcançar espaços no setor empregatício, possibilitando um notório avanço.

Gráfico 2 – Emprego Formal Feminino no Brasil – 2018 e 2022.

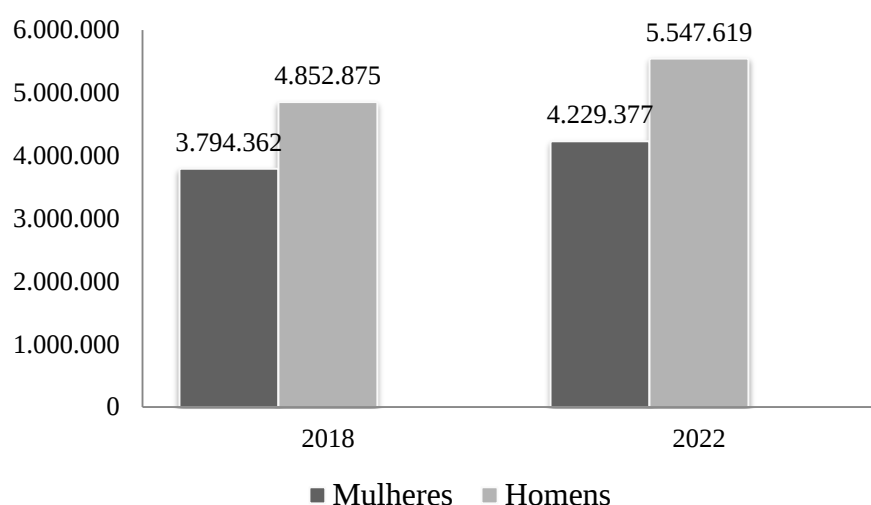


Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

Analisando o período temporal de cinco anos – 2018 a 2022 – de acordo com o Gráfico 02, percebe-se que os números do emprego formal feminino no Brasil, saíram de 20.546.354, o que corresponde a 19%, para 26.084.761, referente a 22%. Na região Nordeste, como pode ser visto no Gráfico 03, considera-se que entre os anos de 2018 e 2022, houve acréscimos significativos em relação a participação no mercado de trabalho, totalizando 2%

de mulheres presentes no âmbito formal, partindo do total de 3.794.362, o que significa que o seu percentual foi de 20% para 22%, o que significa, 4.229.377. Ao que concerne o número de homens inseridos no mercado de trabalho, analisados a partir do mesmo período, ocorreu um acréscimo de 3%, ou seja, 4.852.875 referentes a 19%, para 5.547.619, representando 22%.

Gráfico 3 – Emprego Formal Feminino no Nordeste – 2018 e 2022.



Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

Verificando o contexto estadual, no Nordeste, os estados de Maranhão e Alagoas tiveram um aumento de 4% em relação ao número de mulheres no emprego formal, indo de 19% em 2018 a 23% em 2022. A Paraíba registrou um aumento de 3% comparados aos demais estados nos anos citados. No Ceará, Rio Grande do Norte, Pernambuco e Bahia, foi identificada uma escassa ampliação de 2% no emprego formal feminino, respectivamente. Piauí e Sergipe se mantiveram apenas com 1%, saindo de 20% a 21% em um período de cinco anos.

Tabela 1 – Emprego Formal Feminino nos Estados da Região Nordeste – 2018 e 2022.

ESTADO	2018		2022	
	TOTAL	%	TOTAL	%
Alagoas	202.004	19%	237.318	23%
Bahia	988.378	20%	1.094.009	22%
Ceará	656.607	20%	727.391	22%
Maranhão	348.230	19%	422.288	23%
Paraíba	278.200	19%	316.161	22%
Pernambuco	677.927	20%	749.987	22%

Piauí	211.230	20%	218.674	21%
Rio Grande do Norte	255.782	20%	279.108	22%
Sergipe	169.443	20%	177.967	21%

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

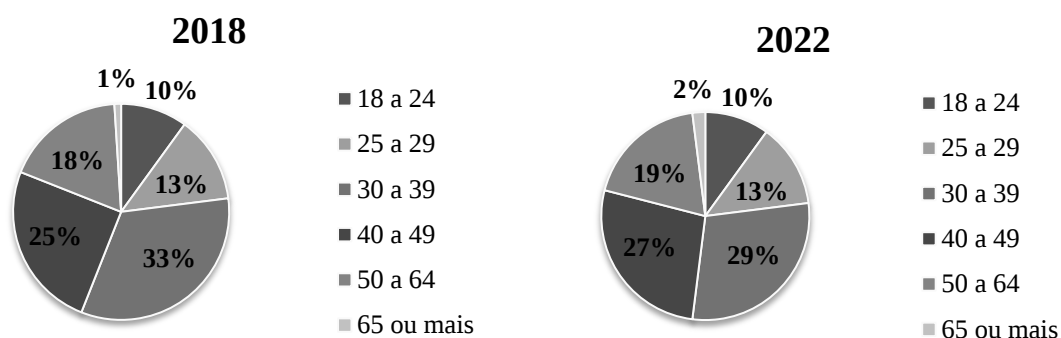
É perceptível que os números expostos acima ainda são inferiores ao serem comparados com estados das demais regiões brasileiras. A partir desse campo, Mendonça, Neves e Batista (2023) evidenciam que o Nordeste vem sofrendo mudanças ao longo dos anos, tendo em vista o retardamento econômico se igualados as demais regiões. Essas alterações estão ligadas as pautas históricas econômicas, todavia ainda se notam problemas de assimetria social. Os autores enfatizam a necessidade de compreensão do mercado na referida região, dessa forma é possível conhecer os princípios econômicos instituídos no início do século, que impulsionaram o crescimento regional.

4.2 Emprego formal feminino por variáveis individuais no Nordeste – 2018 e 2022

Diante dos números apresentados na seção anterior, entende-se que a participação feminina vem obtendo mais espaço no mercado. De Souza *et. al.* (2020) em sua concepção explana que embora haja uma discrepância em números no emprego formal entre mulheres e homens, o público feminino segue fortalecendo sua presença em variados setores do âmbito mencionado. Diante de tal exposição, se faz necessário analisar a esfera laboral através de dados estatísticos relevantes correspondentes as características individuais dos trabalhadores, enfatizado o emprego formal no Nordeste com a utilização de três perspectivas: a faixa etária, o grau de instrução e rendimento salarial. Entende-se então que, evidenciar o emprego formal feminino através de variáveis individuais é importante para entender o comportamento do setor empregatício atualmente.

O Gráfico 04 abaixo apresentam importantes evidências sobre as taxas da população feminina ocupada por faixa etária nos anos de 2018 e 2022. Os números analisados correspondem ao público de 18 a 65 anos.

Gráfico 4 – Faixa Etária do Emprego Formal Feminino – 2018 e 2022.



Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

Após a observação dos dados característicos, é possível analisar que a camada da população feminina que tem algum tipo de ocupação formal no mercado de trabalho dos 18 aos 29 anos se manteve igual no período de cinco anos analisado. Todavia, o número de mulheres de 30 a 39 anos de idade diminuiu 4% em 2022 ao comparado com o ano de 2018. Ao se tratar da faixa etária de 40 a 49 anos, foi notada uma elevação na taxa em 2%, ou seja, o mercado de trabalho formal do ano de 2022 havia uma presença ativa de mulheres com essa idade. No tocante ao público feminino de 40 anos a 65 anos ou mais, verificou-se que o percentual saiu de 18% para as mulheres de 40 a 49 anos de idade em 2018, para 19% em 2022, e 1% para 2%, em menção as mulheres de 65 anos ou mais, nos respectivos períodos, esse baixo percentual pode ser explicado quando relacionamos a chegada da terceira idade com o momento de aposentadoria da mulher.

No tocante a escolaridade do público em relevância, a Tabela 02, a seguir, apresenta uma comparação entre os anos estudados e as pessoas do gênero feminino e masculino.

Tabela 2 – Emprego formal por Nível de Escolaridade – 2018 e 2022.

Grau de Instrução	2018		2022	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Analfabeto	5.345	43.759	11.376	50.161
Até 5ª Incompleto	48.614	220.069	40.877	209.037
5ª Completo	40.659	128.690	32.580	116.947
Fundamental				
6ª a 9ª Fundamental	84.426	272.673	74.723	266.331
Fundamental Completo	184.110	413.518	170.363	411.658
Médio Incompleto	119.388	292.558	115.771	305.917
Médio Completo	1.912.749	2.578.832	2.236.071	3.226.067
Superior Incompleto	155.494	147.952	170.204	167.837
Superior Completo	1.237.016	746.073	1.370.816	785.429
TOTAL	3.787.801	4.844.124	4.223.181	5.539.384

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

Em termos de pessoas ocupadas a partir do grau de instrução, é perceptível que o número de mulheres alfabetizadas é superior aos dos homens, porém nota-se que o número de mulheres com ensino fundamental e médio incompletos ainda persiste no período de cinco anos, com uma leve redução dos dados referentes a 2022. A predominância feminina ocorre a partir do ensino médio completo e se estende até a graduação, onde as estatísticas são elevadas. No ano de 2022, as mulheres ampliam sua presença no mercado formal comparando-as aos homens no que concerne ao superior completo. Entretanto, reflete-se que, embora as pessoas do gênero feminino demonstrem mais preparação para a área de nível superior completo nos âmbitos trabalhistas, de acordo com as estatísticas apresentadas, o público masculino ainda lidera os números de pessoas ocupadas no Nordeste Brasileiro mesmo não possuindo grau de instrução adequado.

Tabela 3 – Emprego formal por Faixa de Remuneração – 2018 e 2022.

Remuneração	2018		2022	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
	%	%	%	%
Até 0,5	0,01	0,01	0,01	0,01
0,51 a 1,00 SM	0,11	0,09	0,12	0,10
1,01 a 1,50 SM	0,41	0,39	0,38	0,39
1,51 a 2,00 SM	0,13	0,18	0,12	0,17
2,01 a 3,00 SM	0,12	0,14	0,13	0,14
3,01 a 4,00 SM	0,07	0,06	0,08	0,06
4,01 a 5,00 SM	0,04	0,04	0,05	0,04
5,01 a 7,00 SM	0,04	0,04	0,05	0,04
7,01 a 10,00 SM	0,03	0,03	0,03	0,02
10,01 a 15 SM	0,02	0,02	0,02	0,02
15,01 a 20,00 SM	0,01	0,01	0,01	0,01
Mais de 20,00 SM	0,01	0,01	0,00	0,01

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

A partir da Tabela 03, entende-se que, até o ano de 2018, os níveis salariais mais altos eram distribuídos entre os homens, o que demonstra a participação em massa do público masculino ocupando cargos majoritários. No caso das mulheres, a porcentagem retrata que elas estão em maior número ativas em vínculos empregatícios de até 1,5 salários mínimos. No ano de 2022, a realidade entre ambos os gêneros não alterna, sofrendo apenas 1% de aumentos equiparados as taxas identificadas em 2018. Em menção a referida tabela sobre a

faixa de remuneração no emprego formal, Leal, Santos e Prates (2021), discutem que os níveis salariais de homens e mulheres são diretamente atingidos pela expansão da economia, ambos os gêneros são favorecidos, porém os autores ressaltam que o público masculino possui chances de rendimentos mais elevados. Ou seja, conforme a taxa salarial aumenta, é perceptível a taxa de distribuição maior para os homens.

4.3 Emprego formal feminino por Setores da Economia na Região Nordeste – 2018 e 2022.

O Brasil se configura como uma das maiores economias do mundo. Isso faz com que se promova a participação ativa de pessoas no emprego formal, possibilitando novas oportunidades de trabalho e ampliando a esfera laboral. Sua economia é composta pelo setor primário – agropecuária, extrativismo vegetal e mineral, caça e pesca; secundário – formado pela indústria e construção civil; e por fim, o setor com o maior percentual de participação, o terciário – voltado aos serviços e bens imateriais. A Tabela 04 abaixo expõe esse panorama relacionando-o ao mercado de trabalho brasileiro.

Tabela 4 – Emprego Formal por Setores da Economia – 2018 e 2022.

Setores	2018		2022	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
	%	%	%	%
Extrativa Mineral	0,00	0,01	0,00	0,01
Indústria de Transformação	0,07	0,14	0,07	0,14
Serviços Industriais de Utilidade Pública	0,00	0,02	0,00	0,02
Construção Civil	0,01	0,07	0,01	0,08
Comércio	0,17	0,19	0,17	0,19
Serviços	0,34	0,31	0,37	0,32
Administração Pública	0,40	0,22	0,36	0,20
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	0,01	0,04	0,01	0,05

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS.

A Tabela 04 acima expõe que os dados dos setores econômicos brasileiro entre 2018 e 2022 não sofreram alterações, permanecendo em uma linha tênue de evolução. Porém, no setor voltado a Administração Pública, observa-se em 2018 um total de 40% de ocupação das mulheres em cargos destinados a respectiva área, e em 2022 uma queda de 4%, mas que não afetou a liderança delas no âmbito citadino. No setor de serviços, é visualizado um crescimento de 3%, de mulheres participantes em empregos voltados a esse campo entre os anos estudados, este por sua vez, equivale a segunda esfera mais ocupada pelo público feminino no Nordeste.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A luta feminina marca uma evolução histórica na humanidade, tendo em vista o árduo enfrentamento contra uma sociedade onde o patriarcado estava enraizado. Essa busca incansável possibilitou conquistas sociais nos mais diversos campos. Com isso a mulher deixou de ser vista exclusivamente como cuidadora do lar, e passou a exercer diversas funções distribuídas nos âmbitos públicos e privados, principalmente no mercado de trabalho.

Atualmente a presença da mulher é fortemente ativa na esfera laboral, contribuindo para o fortalecimento da economia e a conquista em cargos de liderança organizacional em empresas. Compreender essa temática é imprescindível para observar o comportamento atual da participação formal feminina no mercado, mas também, identificar as adversidades que ainda são enfrentadas.

O objetivo deste trabalho se pautou em realizar uma análise do perfil do emprego formal feminino nos anos de 2018 e 2022, por intermédio de um mapeamento na região Nordeste. Após a observação dos dados estatísticos, entende-se que, o crescimento do número de mulheres que compõem o mercado de trabalho formal no Nordeste segue evoluindo, embora, seja menor que o crescimento do número de homens no período temporal de 05 anos.

No tangente a faixa etária, verifica-se que, conforme as idades das mulheres tende a aumentar, as taxas de participação no mercado também crescem. No ano de 2022, a taxa de mulheres no mercado de trabalho formal, dos 18 aos 39 anos, foi de 19% na região Nordeste. Já analisando-se a população feminina de 50 a 65 anos ou mais, nota-se uma diminuição no total do público ocupado. Em relação ao grau de instrução, os dados do mesmo ano, atualizam que as mulheres estão em maior equivalência na formação profissional, as possibilitando assumir cargos de alta aquisição. Ao verificar a distribuição salarial, de 0,5 salários a 1,5

salários, em maior número são as mulheres que recebem. Na divisão dos setores da economia, é vista uma forte ocupação nos cargos distribuídos no setor de Serviços e na Administração Pública, os quais as mulheres estão em maior aglomerado ao comparados com os homens que seguem liderando o setor de comércio e indústria.

Portanto, através do levantamento realizado, destaca-se que o mercado feminino no Nordeste brasileiro apresenta uma notável evolução, mas que ainda enfrenta gargalos que podem ser revertidos. Enfatiza-se, ainda, o alcance do objetivo geral, mediante auxílio dos objetivos específicos, que expuseram os resultados esperados. Este estudo é de grande importância para os âmbitos sociais, mas também, contribui para o desenvolvimento de novas pesquisas acerca da temática abordada seja no panorama nacional, regional ou estadual, utilizando-se da abordagem quantitativa, como também qualitativa.

Ao decorrer da execução do mapeamento, elencam-se adversidades no tangente a seleção dos dados apropriados do emprego formal que conseguissem caracterizar o mercado de trabalho feminino, mas também, na identificação dos problemas que ainda afastam as mulheres do mercado de trabalho e como distribuí-los apropriadamente ao transcorrer da pesquisa. Ademais, trabalhos como este, auxiliam para nortear políticas públicas e leis efetivas, como programas de qualificação profissional, suporte integral em creches servindo como rede de apoio, projetos sociais, ou seja, fomentos que motivem a participação em massa de mulheres no mercado de trabalho formal.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Hannah Cabreira. O impacto da liderança feminina no mercado de trabalho. **Conhecendo Online**, v. 3, n. 1, 2016.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 11, p. 1-12, 2014.

BEAUVOIR, S. de. O segundo sexo: fatos e mitos. Tradução de: Sérgio Millet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos avançados**, v. 34, p. 141-165, 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 537-572, 2007.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

DA FAZENDA, M. **Economia do Brasil: situação atual, contexto e perspectiva - Portal da Indústria**. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/economia/>>. Acesso em: 16 abril. 2024.

DE AGUIAR, João Antonio Rodrigues et al. A mulher no mercado de trabalho. **Monumenta-Revista Científica Multidisciplinar**, v. 1, n. 1, p. 22-34, 2020.

DE SOUZA, José Antonio Nunes et al. DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO DO RIO GRANDE DO NORTE. **Revista Estudo & Debate**, v. 27, n. 1, 2020.

Divulgação **anual**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>>. Acesso em: 10 setembro. 2023.

DO NASCIMENTO MENDONÇA, Italo; NEVES, Otávio Junio Faria; BATISTA, Carolina Rocha. POLÍTICAS ECONÔMICAS RECENTES E AS CARACTERÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO NORDESTE DO BRASIL. **Reflexões Econômicas**, v. 7, n. 1, p. 70-94, 2023.

Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>>. Acesso em: 10 setembro. 2023.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019.

FERREIRA, Juliana de Campos; SANTOS, Simone Aparecida Soares; TOMÉ, Marta Fresneda. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. **Acesso em**, v. 15, 2019.

LEAL, Alan Marques Miranda; SANTOS, Fransuellen Paulino; PRATES, João Romero. Efeitos do crescimento econômico sobre a desigualdade salarial por gênero no Nordeste, Brasil. **Nursing in Critical Care**, 2021.

MORESI, Eduardo et al. Metodologia da pesquisa. **Brasília: Universidade Católica de Brasília**, v. 108, n. 24, p. 5, 2003.

Mulher no mercado de trabalho: avanços e desafios. Disponível em: <<https://www.florence.edu.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 1 julho. 2023.

No title. Disponível em: <<https://bi.mte.gov.br/scripts10/dardoweb.cgi>>. Acesso em: 20 fevereiro. 2024a.

No title. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/caged_rais_vinculo_basico_tab.php>. Acesso em: 20 fevereiro. 2024b.

Página 404. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho.ht>>. Acesso em: 20 fevereiro. 2024.

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

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, v. 2, n. 2, p. 1-32, 2013.

Request Rejected. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em: 10 setembro. 2023.

RÉVILLION, Anya Sartori Piatnicki. A utilização de pesquisas exploratórias na área de marketing. **Revista Interdisciplinar de Marketing**, v. 2, n. 2, p. 21-37, 2003.

RODRIGUES, Raynnara Laurentino. Mercado de trabalho, gênero e políticas públicas: um estudo de caso na Paraíba no período 2012/2021. 2022.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**, v. 17, p. 99-116, 2003.

SANTOS, Bruna Maria Pereira et al. Mulheres no mercado de trabalho: uma perspectiva teórica e histórica. 2020.

SÉRGIO. **Principais desafios da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.santocaos.com.br/principais-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 1 julho. 2023.

Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/demografico-2022/universo-populacao-por-idade-e-sexo>>. Acesso em: 12 setembro. 2023a.

Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/home/ipca15/brasil>>. Acesso em: 12 setembro. 2023b.

STF - Constituição Federal do Brasil. Disponível em: <<https://constituicao.stf.jus.br/dispositivo/cf-88-parte-1-titulo-2-capitulo-1-artigo-5>>. Acesso em: 10 outubro. 2023.

Tabela 9514: População residente, por sexo, idade e forma de declaração da idade. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9514>>. Acesso em: 12 setembro. 2023.