

# AVANÇOS E PERMANÊNCIAS DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO ENTRE 2012 E 2023

Marilane Oliveira Teixeira<sup>1</sup>  
Clara Saliba<sup>2</sup>

**RESUMO:** Alguns aspectos do trabalho das mulheres permanecem idênticos, apesar da passagem dos tempos, como as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero e o grande volume de horas dedicadas ao trabalho de reprodução social. A ampliação das mulheres na força de trabalho não alterou de maneira significativa o seu lugar na divisão sexual do trabalho, pois mantêm-se as barreiras que evidenciam o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos nas diversas ocupações e setores econômicos. A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nessas últimas décadas, apresentou poucas alterações. Elas estão concentradas em atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, reafirmando os papéis associados ao gênero.

**PALAVRAS-CHAVE:** mulheres; força de trabalho; divisão sexual do trabalho, estereótipos de gêneros.

## Introdução

Nas últimas décadas, as questões de gênero têm assumido um papel relevante nas discussões acadêmicas e nas elaborações de políticas públicas em todo o mundo. No campo da ciência econômica, diversas áreas têm centrado sua atenção na busca de uma explicação sobre as condições que envolvem as desigualdades entre mulheres e homens, por exemplo, na discriminação de gênero, na segregação ocupacional, nas disparidades salariais, na violência doméstica e laboral, apenas para ficar no âmbito do trabalho. As evidências revelam que a participação das mulheres na atividade econômica é fundamental para o desenvolvimento econômico e social, no entanto, as mulheres se veem constantemente limitadas devido aos papéis sociais atribuídos a elas, gerando participação desproporcional em determinadas profissões e ocupações. Com base nessa perspectiva, as mulheres se concentram em atividades consideradas associadas à sua natureza biológica ou condição social, o que dificulta a dissociação entre posto de trabalho e sexo. Da mesma forma, as mulheres negras são vistas como “adequadas” para o trabalho doméstico, como extensão

<sup>1</sup> Economista, doutora em desenvolvimento econômico e social, professora e pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (CESIT/IE – Unicamp).

<sup>2</sup> Bacharel em Ciências Econômicas (Unicamp) e mestranda em economia pelo IE-Unicamp.

da sua condição social e histórica de escravizadas.

Parte-se da constatação de que a sociedade está fundada numa estrutura dicotômica que, além de separar as duas esferas pública e privada, hierarquiza e atribui papéis sociais diferenciados para mulheres e homens. Com isso, atividades, valores e métodos estão associados à figura masculina, considerados como critérios e, portanto, universais, em oposição à subjetividade associada às mulheres e vista como adequada e restrita ao âmbito privado.

Essa assimetria gera uma desigual repartição entre os sexos em todas as esferas da vida, e leva a um questionamento sobre os limites conceituais inerentes à definição da própria participação da força de trabalho feminina e os seus condicionamentos, marcados por práticas sociais discriminatórias que desfavorecem a integração das mulheres na estrutura produtiva, ao mesmo tempo em que reforçam o seu papel reprodutivo, fortalecendo a divisão sexual do trabalho<sup>3</sup> que se expressa nos mais distintos âmbitos da vida e, no mercado de trabalho, na desproporcional repartição entre pessoas na força de trabalho e fora da força de trabalho, empregadas e desempregadas, formais e não formais e, no interior do próprio mercado de trabalho, segmentado em ocupações a que são conferidas características próprias, na maioria das vezes, associadas unicamente ao sexo dos indivíduos.

O artigo analisa as condições de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho brasileiro entre 2012 e 2023. A análise para esse período foi estimulada pela excepcionalidade desse momento, foram três presidentes, um vice-presidente, duas crises, aprofundamento do neoliberalismo entre 2016 e 2022 e a retomada de um projeto de desenvolvimento econômico e social em 2023, contudo, o artigo não fará recortes temporais. Em resumo, o que se propõe a apresentar é se as condições de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho se alteraram ao longo desta última década.

O texto está organizado em três seções, além desta introdução e das considerações finais. A primeira seção trata dos obstáculos enfrentados pelas mulheres para a sua inserção no mundo do trabalho, o segundo aborda a qualidade do emprego e a segregação ocupacional, o terceiro apresenta dados sobre a permanência das desigualdades salariais.

## Barreiras e desafios à inserção das mulheres

Diferentemente da realidade masculina, um conjunto de fatores influenciam a probabilidade de as mulheres estarem empregadas, desempregadas, disponíveis ou indisponíveis para o mercado de trabalho. Fatores socioeconômicos, responsabilidades familiares, cuidados, presença ou não de filhos e a disponibilidade de equipamentos públicos têm se constituído como os

<sup>3</sup> HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37. n. 132, p. 595-609, set.-dez 2007.

principais impedimentos à sua inserção e permanência no ambiente laboral. Essa condição desigual é resultado de normas e preconceitos de gênero cuja origem está associada à divisão sexual do trabalho, processo pelo qual as atividades de produção e reprodução social são diferenciadas, especializadas e desempenhadas por diferentes pessoas e que assume proporções ainda mais desiguais quando se considera a raça dos indivíduos.

Interpretações biológicas buscaram legitimar a divisão sexual do trabalho, argumentando que a distinção entre trabalho masculino e feminino seria consequência de fatores inerentes à “natureza” dos sexos. O homem, idealizado como provedor da família, foi designado para o trabalho da produção e a mulher, designada para o trabalho de reprodução, ocorrendo uma separação entre o público (masculino) e o privado (feminino). E, mesmo quando as mulheres se inserem no mercado de trabalho, elas são destinadas às atividades vistas como de menor valor por se considerar que são parte de suas habilidades naturais, o que é acentuado pela divisão racial do trabalho.

No Brasil, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho vem evoluindo lentamente; do total de mulheres em idade ativa, no quarto trimestre 2012, apenas 51,5% participavam da força de trabalho e 46,8% estavam ocupadas. No quarto trimestre de 2023, há pouca variação: a taxa de participação evoluiu para 52,7% e a de ocupação para 47,8%. Por outro lado, para cada 100 mulheres em idade ativa, tem-se 48 e 47 fora da força de trabalho em 2012 e 2023, respectivamente. Em 2023, havia um total de 42,8 milhões de mulheres fora da força de trabalho.

Essa condição de inatividade não pode ser explicada apenas pelas intermitências decorrentes da idade reprodutiva das mulheres. As pesquisas das economistas feministas, no Brasil<sup>4</sup>, têm apresentado outras explicações para a persistência de um elevado número de mulheres nessa condição, refutando as teses que se apoiam na cultura da sociedade, de modo a reforçar a divisão sexual do trabalho, e buscando contestar as explicações econômicas que remetem a uma decisão das mulheres que, racionalmente e baseadas nos custos de oportunidades definidos no interior das famílias, preferem o âmbito doméstico ao mercado de trabalho.

Para certo campo dos estudos de gênero<sup>5</sup>, seria preciso alterar as condições em que se dá a socialização do trabalho doméstico não remunerado, por meio do compartilhamento das tarefas de reprodução social, e alterar a estrutura produtiva de forma que a produção de bens públicos seja prioridade para libertar as pessoas de determinadas obrigações, principalmente com a tarefa de cuidados. Essas são algumas indicações que podem contribuir para uma

4 OLIVERA, M.; VIEIRA, C.; BAETA, F. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. **TD Instituto de Economia 18**. Rio de Janeiro: IE/UFRJ, 2021; TEIXEIRA, M. **Um Olhar da economia feminista para as mulheres**: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004-2023. Tese de doutorado. IE/Unicamp. Campinas, 2017.

5 CARRASCO, C. La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? **Mientras Tanto**, Barcelona, n. 82, 2001.

nova perspectiva para as mulheres.

A outra expressão dos limites e contradições da inserção das mulheres no mercado de trabalho tem relação com a taxa de desocupação, ou desemprego. As taxas de desemprego das mulheres são persistentes e representam quase o dobro das masculinas, independentemente dos ciclos econômicos. A participação das mulheres entre o total de pessoas desempregadas cresceu, de 52,4% para 54,3%, entre os dois períodos analisados.

É interessante observar que o número de mulheres negras na força de trabalho apresentou uma elevação substantivamente maior do que o de mulheres brancas, tanto em números absolutos (cerca de 5,3 milhões contra aproximadamente 1 milhão) quanto relativos (2,2pp e 0,6pp)<sup>6</sup>. A taxa de desocupação, não obstante, também cresceu mais para o primeiro grupo do que para o segundo: 0,3pp para as mulheres brancas e 0,6pp para as mulheres negras. Dados referentes à força de trabalho feminina para 2012 e 2023 podem ser observados nas Tabelas 1 e 2.

**Tabela 1 – Total de mulheres na força de trabalho, fora da força de trabalho, ocupadas e desocupadas, por raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC - IBGE)**

	Mulheres brancas		Mulheres negras <sup>1</sup>		Mulheres (total <sup>2</sup> )	
	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023
Na força de trabalho	20.306.927	21.310.761	20.577.816	25.888.252	41.295.092	47.771.692
Ocupadas	18.957.214	19.837.061	18.572.965	23.023.026	37.770.272	43.380.635
Desocupadas	1.349.713	1.473.701	2.156.213	2.865.226	3.524.820	4.391.057
Fora da força de trabalho	17.579.602	18.042.584	21.009.730	24.239.504	38.860.068	42.839.402
Total (População em Idade Ativa)	37.886.529	39.353.346	41.587.546	50.127.756	80.155.160	90.611.094

<sup>1</sup>Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

<sup>2</sup>Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

**Tabela 2 – Taxa de participação e de desocupação das mulheres, por raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC-IBGE)**

	Mulheres brancas		Mulheres negras <sup>1</sup>		Mulheres (total <sup>2</sup> )	
	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023
Taxa de participação	53,6%	54,2%	49,5%	51,6%	51,5%	52,7%
Taxa de desocupação	6,6%	6,9%	10,5%	11,1%	8,5%	9,2%

<sup>1</sup>Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

<sup>2</sup>Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

6 Há que se considerar, no entanto, a possibilidade de mudança na autoidentificação racial dos indivíduos entre uma pesquisa e outra, com um percentual maior da população se considerando preta ou parda em 2023 do que em 2012, como demonstrado pelo Censo de 2022.

Considera-se que a maior parte das mais de 42,8 milhões de mulheres fora da força de trabalho estão envolvidas em atividades de reprodução social essenciais para a produção econômica. Neste sentido, a posição socioeconômica é um elemento central, conjuntamente com a carga de cuidados. A condição de maior pobreza tem sido um obstáculo à inclusão das mulheres no mercado de trabalho, por conta da impossibilidade financeira de recorrer à terceirização das atividades de cuidado, criando um cenário cíclico de pobreza em que trabalhar fora é financeiramente inviável para muitas cidadãs.

Os dados indicam que a taxa de participação das mulheres varia de acordo com o seu nível socioeconômico, expresso pela renda domiciliar per capita<sup>7</sup>. Na comparação entre os dois períodos, persiste a concentração de mulheres, que se encontram fora da força de trabalho, inseridas em domicílios cuja faixa de renda domiciliar per capita é de até 1 salário-mínimo, 64,8% e 68,0%, respectivamente para 2012 e 2022.<sup>8</sup>

A Tabela 3 mostra que, nos dois períodos considerados, as mulheres negras fora da força de trabalho estão mais concentradas nos domicílios com renda de até um salário mínimo per capita, que englobam um total de 77% e 78% do total da população, em cada ano. Já para as mulheres brancas, esse percentual foi de 52% e 54%, respectivamente. Os dados reforçam a tese de que muitas mulheres se encontram numa situação de “renda insuficiente para trabalhar”. Os dados podem ser visualizados de forma mais dinâmica no Gráfico 1.

**Tabela 3 - Perfil socioeconômico das mulheres que estão fora da força de trabalho (PNAD anual de 2022)**

Faixa de rendimento domiciliar per capita	Mulheres brancas		Mulheres negras <sup>1</sup>		Mulheres (total <sup>2</sup> )	
	2012	2022	2012	2022	2012	2022
Até ¼ salário mínimo <sup>3</sup>	1.378.725	1.612.084	3.611.934	4.474.520	5.024.064	6.156.822
Mais de ¼ até ½ salário mínimo <sup>3</sup>	2.654.220	2.784.438	5.515.800	6.259.526	8.232.139	9.129.218
Mais de ½ até 1 salário mínimo <sup>3</sup>	5.113.432	5.554.438	6.563.374	7.941.546	11.754.171	13.617.432
Mais de 1 até 2 salários mínimos <sup>3</sup>	4.738.082	4.551.010	3.339.019	3.543.251	8.127.340	8.199.341
Mais de 2 até 3 salários mínimos <sup>3</sup>	1.732.415	1.690.846	720.296	831.784	2.494.129	2.553.841
Mais de 3 até 5 salários mínimos <sup>3</sup>	1.178.048	1.250.682	396.606	444.263	1.603.889	1.720.691
Mais de 5 salários mínimos <sup>3</sup>	1.125.554	874.759	235.070	220.762	1.374.163	1.133.312

Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

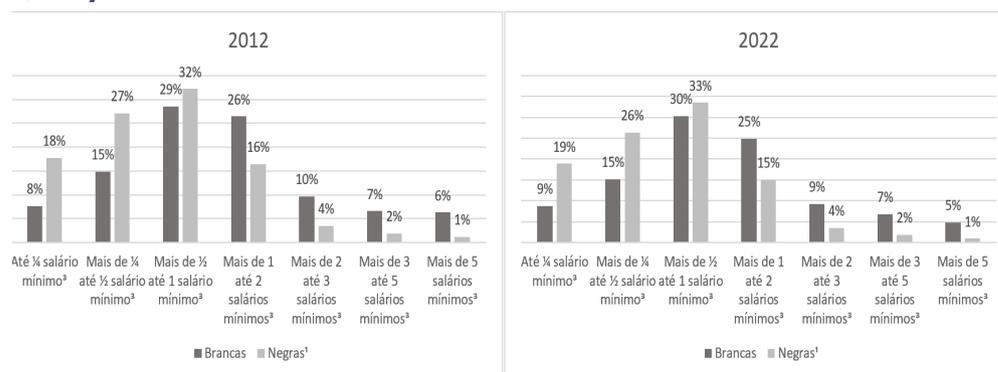
Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

Salário mínimo vigente em valores de dez/23: R\$1.178,71 e R\$1.320,00 para 2012 e 2023 respectivamente.

7 LEONE, E. A diversidade de situação das mulheres diante do mercado de trabalho e as necessidades de proteção social. [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2023/09/Artigo\\_Eugenia\\_Leone.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2023/09/Artigo_Eugenia_Leone.pdf)

8 A fonte se refere aos dados sobre Outras Formas de Rendimento da PNAD anual.

## Gráfico 1 – Distribuição das mulheres fora da força de trabalho por perfil socioeconômico (PNAD anual de 2022)



As responsabilidades com os cuidados reduzem as possibilidades de conquista de autonomia econômica pelas mulheres mais pobres. Em parte, o afastamento das mulheres do mercado de trabalho, entre 25 e 29 anos<sup>9</sup>, está associado à maternidade e à ausência de equipamentos públicos, o que força as mais pobres a se afastarem temporariamente de alguma atividade remunerada para se dedicarem às atividades de cuidados, com grande quantidade de trabalho dedicado não apenas ao cuidado das crianças, mas também de idosos e enfermos.

De acordo com dados sobre outras formas de trabalho, divulgados pelo IBGE para o ano de 2022, em domicílios com renda per capita de até meio salário-mínimo, o número de horas semanais dedicadas pelas mulheres ao trabalho doméstico e de cuidados variou entre 24-25hs, para os homens praticamente permanece o mesmo número de horas, 11-12hs, esse montante representa a metade do que as mulheres dedicam ao trabalho em casa.

A ausência de uma cultura de compartilhamento associada aos benefícios que o trabalho reprodutivo proporciona para o capital permanecem como um dos grandes desafios das sociedades atuais para superar a divisão sexual de trabalho.

Outro aspecto que evidencia os desafios enfrentados pelas mulheres é o tempo de procura por trabalho. Ampliou-se o tempo de busca por trabalho: em 2012, eram 23,7% que estavam há mais de 2 anos em busca de trabalho; em 2023, 26,5%. A busca prolongada por trabalho compromete a reinserção no mercado de trabalho, o que torna ainda mais difícil prosseguir em condições mais favoráveis em relação às experiências anteriores. Os dados também revelam que, entre as mulheres que não estavam disponíveis para buscar trabalho, o principal motivo apontado por 31% são as tarefas domésticas e de cuidados, conforme Tabela 4.

**Tabela 4 - Tempo de procura por trabalho, motivos de não buscar trabalho e subocupadas**

Indicador	Categoria	Mulheres brancas		Mulheres negras <sup>1</sup>		Mulheres (total <sup>2</sup> )	
		4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023
Tempo na procura por trabalho	Menos de 1 mês	147.141	265.173	223.866	535.289	373.199	810.650
	De 1 mês a menos de 1 ano	711.993	744.854	1.106.385	1.304.721	1.828.307	2.073.436
	De 1 ano a menos de 2 anos	217.798	175.847	362.765	364.982	582.664	545.523
	2 anos ou mais	325.437	377.382	532.129	828.028	863.829	1.220.707
Principal motivo de não buscar trabalho	Conseguiu proposta de trabalho	-	15.126	-	24.654	-	40.168
	Estava aguardando resposta de trabalho	-	53.100	-	110.314	-	164.987
	Estava estudando	-	241.000	-	340.397	-	587.879
	Não conseguia trabalho adequado	-	155.729	-	353.678	-	517.130
	Não conseguia trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso	-	89.523	-	134.105	-	229.842
	Não havia trabalho na localidade	-	245.371	-	988.180	-	1.249.111
	Não tinha experiência profissional ou qualificação	-	47.010	-	131.105	-	178.614
	Outro motivo, especifique	-	67.327	-	96.120	-	170.663
	Por problema de saúde ou gravidez	-	368.958	-	675.775	-	1.058.295
	Tinha que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) ou de outro(s) parente(s)	-	586.081	-	1.289.857	-	1.901.211
População subocupada <sup>3</sup>		1.008.471	950.742	1.645.850	1.818.766	2.671.278	2.801.439
Taxa de subocupação <sup>3</sup>		5,3%	4,8%	8,9%	7,9%	7,1%	6,5%

Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

Subocupação por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas em 2012 e subocupação por insuficiência de horas habitualmente trabalhadas em 2023.

## Os desafios à permanência e a qualidade do emprego para as mulheres

A informalidade pode ser bastante distinta para mulheres e homens, no entanto, as mulheres estão mais expostas à informalidade pela forte presença do trabalho doméstico remunerado e do trabalho por conta própria. As mulheres também tendem a se inserir em setores econômicos menos estruturados e são mais propensas ao trabalho em domicílio, a fim de compatibilizá-lo com as responsabilidades familiares.

A Tabela 5 mostra a evolução deste trabalho entre os dois períodos analisados, cresceu entre as mulheres brancas e recuou levemente entre as mulheres negras. Ao desagregar-se por posição na ocupação (Gráfico 2), percebe-se que há uma persistência de trabalho informal ou precário. O trabalho por conta própria ampliou-se igualmente para mulheres negras e brancas, enquanto o trabalho assalariado com carteira reduziu-se para as mulheres brancas, o que pode sinalizar uma transferência de relações de trabalho assalariado para trabalho autônomo, da mesma forma que não se observam mudanças significativas no emprego doméstico com e sem carteira. Em 2012 havia 5,566 milhões de mulheres no emprego doméstico e 69,7% sem carteira, em 2023, esse número se reduziu para 5,506 milhões e 77,2% se encontravam sem registro formal.

## Tabela 5 - Dados de informalidade, por raça/cor (PNADC - IBGE)

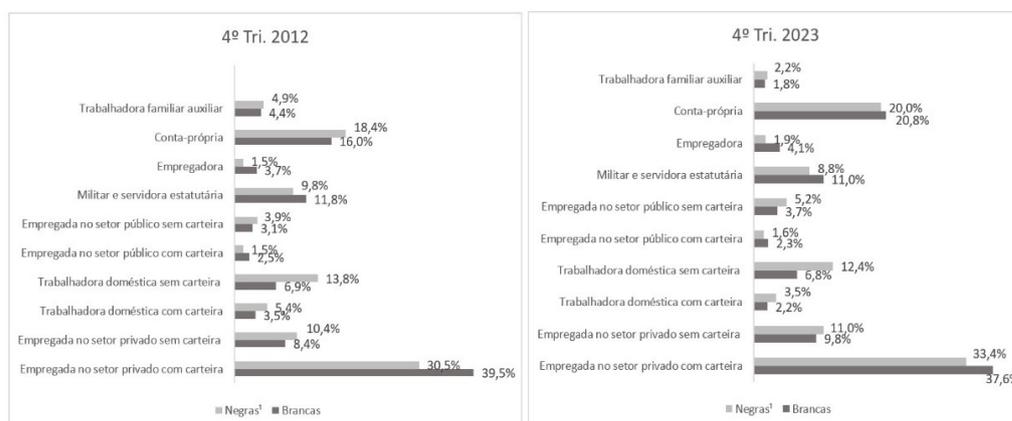
	Mulheres brancas		Mulheres negras <sup>1</sup>		Mulheres (total <sup>2</sup> )	
	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023
Formais	10.883.083	10.515.695	8.761.769	10.903.050	19.773.205	21.646.378
Informais <sup>3</sup>	7.374.231	8.515.462	9.536.848	11.689.975	17.009.075	20.471.231
Total sem empregadoras	18.257.314	19.031.157	18.298.617	22.593.025	36.782.280	42.117.609
Taxa de informalidade	40,4%	44,7%	52,1%	51,7%	46,2%	48,6%

<sup>1</sup>Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

<sup>2</sup>Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

<sup>3</sup> Formais: empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada, empregado no setor público com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar e servidor estatutário.. Informais: empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, trabalhador por conta própria e trabalhador familiar auxiliar.

## Gráfico 2 - Posição na ocupação, por sexo e raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC-IBGE)



Dos 11 setores analisados, em seis, as mulheres reduziram a sua participação. Na agricultura (-2,2pp), indústria (-1,9pp), construção civil (-0,2pp), comércio (-0,9pp), administração pública (-2,2pp) e serviços domésticos (-1,9pp). Contudo, em outros cinco setores, a variação foi positiva: transportes (+0,2pp), alojamento e alimentação (+1,2pp), comunicação e finanças (+1,4pp), educação, saúde e serviços sociais (+5,4pp) e outros serviços (+1,4pp). (Tabela 6).

Excetuando-se o trabalho doméstico – pois, nesse caso, a queda simboliza que as mulheres podem ter-se incorporado em ocupações de maior densidade – nos demais o recuo se deu em setores com forte tradição/presença de força de trabalho masculina. Entre aqueles em que a força de trabalho feminina cresceu, destaca-se o setor de educação, saúde e serviços sociais, nicho que já detém forte presença de mulheres.

## Tabela 6 – Distribuição das mulheres por atividade econômica, raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC-IBGE)

AVANÇOS E PERMANÊNCIAS DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO ENTRE 2012 E 2023

		Atividades econômicas											Total		
		Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	Indústria geral	Construção	Comércio, reparação de veículos, motocicletas e automóveis	Transporte, armazenagem e correio	Alojamento e alimentação	Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias e administrativas	Administração pública, defesa e seguridade social	Educação, saúde humana e serviços sociais	Outros Serviços	Serviços domésticos		Atividades mal definidas	
Mulheres brancas	4º Tri. 2012	Total	929.567	2.438.808	200.496	3.681.114	294.703	968.406	2.425.155	1.353.601	3.610.634	1.069.942	1.982.496	2.293	18.957.214
	%		4,9%	12,9%	1,1%	19,4%	1,6%	5,1%	12,8%	7,1%	19,0%	5,6%	10,5%	0,0%	100,0%
Mulheres negras <sup>1</sup>	4º Tri. 2012	Total	1.221.678	2.008.699	166.610	3.519.422	208.211	1.238.161	1.583.053	1.212.737	2.700.363	1.142.240	3.568.625	3.165	18.572.965
	%		6,6%	10,8%	0,9%	18,9%	1,1%	6,7%	8,5%	6,5%	14,5%	6,2%	19,2%	0,0%	100,0%
Mulheres (total) <sup>2</sup>	4º Tri. 2012	Total	2.143.246	4.447.507	367.106	7.140.536	506.912	2.206.567	2.938.208	2.566.338	6.310.997	2.211.182	5.551.121	5.458	37.530.179
	%		3,3%	9,6%	0,7%	18,5%	1,4%	8,2%	10,0%	4,1%	20,5%	7,6%	16,1%	0,0%	100,0%
Mulheres (total) <sup>2</sup>	4º Tri. 2023	Total	623.645	2.065.288	167.291	3.571.653	348.937	1.167.694	2.881.691	993.407	4.848.483	1.377.549	1.782.784	8.639	19.837.061
	%		3,1%	10,4%	0,8%	18,0%	1,8%	5,9%	14,5%	5,0%	24,4%	6,9%	9,0%	0,0%	100,0%

<sup>1</sup>Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

<sup>2</sup>Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

De forma geral, os dados da Tabela 7 mostram que o período representou uma melhora para as mulheres, do ponto de vista de sua participação no mercado de trabalho (+5,6 milhões). Entretanto, não produziu mudanças significativas em sua inserção, do ponto de vista da estrutura ocupacional. Quando se analisa a distribuição no grande grupo, as mulheres seguem com maior presença em ocupações com predominância feminina e recuaram (de 4,7% para 3,1%) em grupos ocupacionais com forte presença masculina (dirigentes e diretores).

## Tabela 7 – Participação das mulheres por grupo ocupacional, raça/cor (4º Trimestre de cada ano PNADC-IBGE)

Grupo ocupacional	Mulheres brancas		Mulheres negras <sup>1</sup>		Mulheres (total) <sup>2</sup>	
	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023
Diretores e gerentes	1.188.199	906.454	570.416	439.481	1.775.579	1.366.039
	6,3%	4,6%	3,1%	1,9%	4,7%	3,1%
Profissionais das ciências e intelectuais	3.292.567	4.600.750	1.732.213	2.898.948	5.085.923	7.608.342
	17,4%	23,2%	9,3%	12,6%	13,5%	17,5%
Técnicos e profissionais de nível médio	1.650.260	1.975.880	1.087.987	1.891.032	2.752.447	3.927.345
	8,7%	10,0%	5,9%	8,2%	7,3%	9,1%
Trabalhadores de apoio administrativo	2.513.294	2.592.849	1.954.007	2.550.238	4.501.512	5.197.341
	13,3%	13,1%	10,5%	11,1%	11,9%	12,0%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	4.409.173	5.161.558	5.105.549	7.510.803	9.579.112	12.816.913
	23,3%	26,0%	27,5%	32,6%	25,4%	29,5%
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	482.825	459.313	481.639	471.719	970.983	942.956
	2,5%	2,3%	2,6%	2,0%	2,6%	2,2%
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	839.766	930.308	825.204	1.235.037	1.669.006	2.188.275
	4,4%	4,7%	4,4%	5,4%	4,4%	5,0%
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.014.126	535.466	924.713	669.812	1.943.665	1.218.543
	5,3%	2,7%	5,0%	2,9%	5,1%	2,8%
Ocupações elementares	3.395.359	2.633.451	5.782.455	5.308.309	9.210.424	8.026.203
	17,9%	13,3%	31,1%	23,1%	24,4%	18,5%
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	21.237	35.721	16.094	42.991	37.332	78.712
	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
Ocupações maldefinidas	150.409	5.311	92.689	4.656	244.290	9.967
	0,8%	0,0%	0,5%	0,0%	0,6%	0,0%
<b>Total</b>	<b>18.957.214</b>	<b>19.837.061</b>	<b>18.572.965</b>	<b>23.023.026</b>	<b>37.770.272</b>	<b>43.380.635</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

<sup>1</sup>Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

<sup>2</sup>Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO Nº 25  
MAIO DE 2024

## As desigualdades salariais persistem

Os salários são, ao mesmo tempo, a remuneração pela venda de um fator de produção, mas também os meios pelos quais as pessoas são capazes de se sustentar e as suas famílias. Os salários também fazem parte do processo pelo qual as identidades sociais são construídas e reproduzidas<sup>10</sup>.

Embora ambas as convenções da OIT<sup>11</sup> tenham sido ratificadas e incorporadas às normas constitucionais do Brasil, como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como à maior parte dos instrumentos normativos (acordos e convenções coletivas de trabalho), não há mecanismos efetivos que possam avaliar sua eficácia. Recentemente, o Governo Federal aprovou uma legislação que obriga as empresas com 100 ou mais empregados(as) a publicarem semestralmente Relatório de Transparência Salarial, contendo as seguintes informações: razão do salário médio de admissão, razão dos rendimentos médios dos últimos 12 meses, razão dos rendimentos médios por grande grupo ocupacional e proporção de pessoas empregadas por sexo e raça<sup>12</sup>.

A dificuldade de compreensão sobre a diferença entre os conceitos de salário igual por trabalho igual ou similar e de salário igual para trabalho de igual valor; assim como a falta de clareza sobre os critérios de remuneração que se consideram para a sua avaliação; e a metodologia que se pode utilizar para avaliar objetivamente os postos de trabalho são importantes fatores que contribuem para a manutenção das desigualdades salariais. Nesse sentido, a forma como se valoriza o emprego reflete concepções históricas de valor, incluindo os diferentes valores atribuídos a diferentes tipos de trabalho.<sup>13</sup>

As justificativas mais frequentes que reforçam a desigualdade salarial entre os sexos estão respaldadas em argumentos sobre os custos maiores para contratação de mulheres. Essas teses opõem o trabalho remunerado às tarefas de cuidado, com alegações que se concentram no papel das mulheres na família. Entretanto, raramente se faz referência ao salário das mulheres com o mesmo sentido que é atribuído ao dos homens, como o sustento da família.

Os salários desiguais vêm sendo estudados em várias áreas. A maior parte das pesquisas começam pela necessidade de explicar o grau de persistência das desigualdades entre os sexos. As hipóteses mais conservadoras tendem a considerar a baixa escolaridade e a ausência de experiência profissional como os fatores mais relevantes para explicar as diferenças salariais. No entanto, as

10 FIGART, D., MUTARI, E.; POWER, M. **Living Wages, Equal Wages: Gender and Labour Market Policies in the United States**. London: Rutledge, 2002.

11 Convenção n. 100 de 1951 e a Convenção n. 111 de 1958.

12 Até abril de 2024 já havia mais de 150 ações movidas por empresas e entidades empresariais para suspender a publicação do Relatório e uma ação no STF que, até esta data, ainda não tinha sido julgada.

13 RUBERY, J.; EMERK, R.; FIGUEIREDO, H.; GONZALEZ, P.; GONÁS, L. Indicators on Gender Segregation. CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa. Faculdade de Economia, Universidade do Porto. January, 2003.

estatísticas indicam que as mulheres ocupadas possuem escolaridade mais elevada do que os homens em todas as ocupações.

Os dados da PNAD C de 2023 indicavam que 28,2% das mulheres ocupadas tinham ensino superior completo, contra 18,2% dos homens. Portanto, é importante destacar que, para os homens, a experiência profissional está associada a uma trajetória profissional sem percalços e interrupções, o que não se sucede com as mulheres, por serem as primeiras a enfrentar o desemprego em tempos de crise, assim como a informalidade em mercados de trabalho poucos estruturados, ou a saída do mercado de trabalho em função da maternidade.

A segregação ocupacional é um fator de extrema relevância para explicar as diferenças salariais. Por estarem em profissões ou ocupações que remuneram menos ou porque é um nicho feminino, as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos do sexo masculino. Essa segregação se estrutura por meio da divisão sexual e racial do trabalho. A discriminação salarial também pode ocorrer quando mulheres e homens têm postos de trabalho diferentes, mas de igual valor, e são remunerados de forma diferente. Isso ocorre porque são atribuídas competências, responsabilidades e condições de trabalho associados ao sexo, ou seja, carregam viés de gênero.

Os dados evidenciam a persistência de diferenças salariais, ao se compararem mulheres negras e brancas com homens brancos. As disparidades, medidas em rendimento-hora, pouco se alteraram: para as mulheres brancas a diferença era de 20pp em 2012 e recuou para 16pp em 2023, enquanto para as negras, cujas discrepâncias são ainda mais acentuadas, temos 51pp em 2012 e 47pp em 2023.

**Tabela 8 - Rendimentos médios, por sexo e raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC-IBGE)**

		Mulheres brancas		Homens brancos		Mulheres negras <sup>1</sup>		Homens negros <sup>1</sup>	
		4º Tri. 2012 <sup>2</sup>	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012 <sup>2</sup>	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012 <sup>2</sup>	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012 <sup>2</sup>	4º Tri. 2023
rendimento habitual do trabalho principal	Valor	R\$ 2.815,58	R\$ 3.246,50	R\$ 4.023,15	R\$ 4.229,79	R\$ 1.673,23	R\$ 1.957,36	R\$ 2.218,31	R\$ 2.466,76
	IC	R\$ 70,00	R\$ 85,75	R\$ 121,90	R\$ 122,98	R\$ 22,66	R\$ 30,18	R\$ 28,60	R\$ 40,55
horas habitualmente trabalhadas no trabalho principal	Valor	37,6	37,6	43,1	41,4	36,3	36,2	42,2	40,5
	IC	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
rendimento/hora habitual do trabalho principal	Valor	R\$ 18,61	R\$ 21,59	R\$ 23,21	R\$ 25,47	R\$ 11,38	R\$ 13,45	R\$ 13,04	R\$ 15,19
	IC	R\$ 0,47	R\$ 0,57	R\$ 0,71	R\$ 0,74	R\$ 0,15	R\$ 0,21	R\$ 0,17	R\$ 0,24

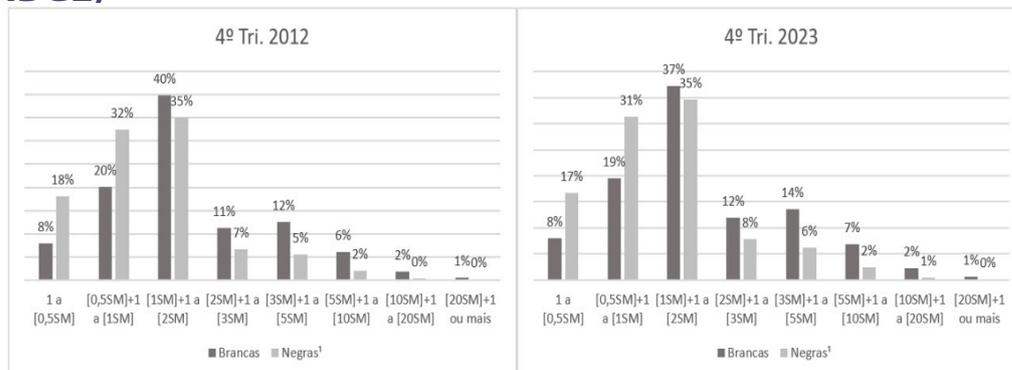
<sup>1</sup>essoas autodeclaradas pretas e pardas

<sup>2</sup>valores monetários atualizados para dez/2023 a partir do IPCA. Fator de correção: 1,8950349.

A concentração dos rendimentos por faixa de salário-mínimo e sua evolução é bastante semelhante para mulheres negras e brancas. De 2012 a 2023, o percentual das que recebiam até dois salários-mínimos passou de 85% para 83% entre as mulheres negras, e de 68% para 64% entre as mulheres brancas. Na faixa até um salário-mínimo os percentuais mantiveram-se praticamente inalterados. (Gráfico 3).

A manutenção dessas desigualdades confirma as dificuldades que as mulheres enfrentam para ascender a postos de trabalho mais valorizados socialmente e mais bem remunerados nas estruturas organizacionais, diferente-mente da situação das menos escolarizadas, para as quais a política de valori-zação do salário-mínimo é um fator de melhoria dos rendimentos e redução das desigualdades.

**Gráfico 3 – Rendimento por faixas de salário mínimo, por sexo e raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC-IBGE)**



A desigualdade salarial por grupo ocupacional apresentou variações importantes. Recuou levemente para a maioria do conjunto das ocupações (Tabela 9), o que sinaliza mudanças graduais positivas; contudo, em apenas um grupo ocupacional o rendimento das mulheres é superior (ocupações mal definidas). Em todos os demais, as mulheres seguem recebendo de 13% a 36% menos do que os homens.

**Tabela 9 – Rendimentos médios por grupo ocupacional, raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC – IBGE)**

Grupo ocupacional	Mulheres total <sup>3</sup>	Homens total	Varição	Mulheres total <sup>3</sup>	Homens total <sup>3</sup>	Varição
	4º Tri. 2012 <sup>2</sup>	4º Tri. 2012 <sup>2</sup>	Real	4º Tri. 2023	4º Tri. 2023	Real
Diretores e gerentes	R\$ 5.340,28	R\$ 7.728,39	-31%	R\$ 6.779,08	R\$ 9.381,61	-28%
Profissionais das ciências e intelectuais	R\$ 4.855,10	R\$ 8.738,98	-44%	R\$ 5.250,70	R\$ 8.108,36	-35%
Técnicos e profissionais de nível médio	R\$ 3.137,74	R\$ 4.146,03	-24%	R\$ 3.234,59	R\$ 4.360,42	-26%
Trabalhadores de apoio administrativo	R\$ 2.182,99	R\$ 2.704,80	-19%	R\$ 2.117,09	R\$ 2.538,63	-17%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	R\$ 1.653,95	R\$ 2.649,36	-38%	R\$ 1.761,74	R\$ 2.735,31	-36%
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	R\$ 1.234,30	R\$ 1.884,69	-35%	R\$ 1.659,60	R\$ 2.137,26	-22%
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	R\$ 1.510,56	R\$ 2.389,42	-37%	R\$ 1.543,09	R\$ 2.380,51	-35%
Operadores de instalações e máquinas e montadores	R\$ 1.543,28	R\$ 2.605,19	-41%	R\$ 1.839,71	R\$ 2.465,89	-25%
Ocupações elementares	R\$ 1.149,04	R\$ 1.389,52	-17%	R\$ 1.274,40	R\$ 1.472,67	-13%
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	R\$ 6.307,00	R\$ 5.462,88	15%	R\$ 7.371,52	R\$ 6.527,55	13%
Ocupações maldefinidas	R\$ 2.859,51	R\$ 4.019,74	-29%	R\$ 6.708,65	R\$ 2.850,47	135%

<sup>2</sup>Valores monetários atualizados para dez/2023 a partir do IPCA. Fator de correção: 1,8950349.

<sup>3</sup>Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

Uma parte muito relevante do setor informal está presente no trabalho por conta própria disfarçado de trabalho autônomo, sem qualificações significativas e na ausência de proteções sociais. A alta vulnerabilidade do trabalho, com situações muito complexas de desemprego aberto, desemprego oculto, trabalho assalariado e trabalho autônomo em condições de informalidade, subocupação e pobreza, exige a proteção social como ferramenta de inclusão e bem-estar para as trabalhadoras.

Esse amplo panorama de problemas de emprego é aprofundado pela existência de um “núcleo duro” de trabalhadores em condições de informalidade, com sérios problemas estruturais de inserção e associados a estratégias de sobrevivência.

O trabalho por conta própria é o principal responsável pela ampliação das oportunidades ocupacionais geradas no período analisado: foram 2,34 milhões, refletindo, em parte, a substituição dos contratos protegidos por trabalho autônomo.

Em 2023, 38,3% do trabalho por conta própria estava concentrado em quatro ocupações: especialistas em tratamento de beleza e afins (13,3%); comerciantes de lojas (11,6%); vendedora em domicílio (6,8%) e cabeleireiras (6,0%).

A contribuição previdenciária avançou de 22,0% para 35,5%, mas permanecem dois terços das mulheres no trabalho por conta própria sem contribuição previdenciária.

Relacionar previdência e mercado de trabalho é essencial, pois permite revelar que a inserção das mulheres é mais precária pelas dificuldades enfrentadas para assegurar a regularidade das contribuições previdenciárias. Além disso, essa inserção é mais instável que a dos homens e, ao final do ciclo laboral, as mulheres apresentam um número médio de contribuições menor, como visto na Tabela 10.

**Tabela 10 – Evolução das mulheres em trabalhos por conta própria e contribuição previdenciária, por raça**

	Mulheres brancas		Mulheres negras <sup>1</sup>		Mulheres (total <sup>2</sup> )	
	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012 <sup>2</sup>	4º Tri. 2023	4º Tri. 2012	4º Tri. 2023
Contribuinte	929.002	1.892.324	492.424	1.214.771	1.431.557	3.142.664
	30,6%	45,8%	14,4%	26,4%	22,0%	35,5%
Não contribuinte	2.110.394	2.240.526	2.932.437	3.387.958	5.074.670	5.706.031
	69,4%	54,2%	85,6%	73,6%	78,0%	64,5%
Total	3.039.396	4.132.849	3.424.861	4.602.729	6.506.227	8.848.696
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

<sup>1</sup>Mulheres autodeclaradas pretas e pardas

<sup>2</sup>Inclui todas as autodeclarações de raça/cor (amarelas, brancas, indígenas, pardas, pretas e não identificado)

## Considerações finais

Os resultados mostram que as condições de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho pouco se alteraram nesta última década. A concentração das mulheres em determinadas ocupações e atividades econômicas reflete um processo de caráter histórico, presente em todas as esferas da sociedade, que atribui às mulheres um determinado papel social fazendo-o parecer natural, quando se trata, na verdade, de características construídas socialmente. A cisão entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, que opera em todas as esferas, vai promover uma desvalorização de tudo que está associado ao sexo feminino, conforme se pode constatar pela remuneração.

Portanto, o que se percebe nos dados produzidos é a presença de uma relação desigual para o conjunto de indicadores. No período analisado, não se identificou associação entre o grau de integração das mulheres no mercado de trabalho e sua melhor distribuição por grupos ocupacionais. Quando ocorreu redução dos diferenciais salariais, isso se deu sem alterar a assimetria que marca a inserção das mulheres na estrutura produtiva.

Talvez uma das razões para que as diferenças salariais sejam um problema perdurável é o ambiente de mudanças, que faz com que as desigualdades sejam reconstituídas de forma permanente, mas em novas formas de trabalho. Portanto, mudanças na estrutura produtiva e ocupacional promovidas pelas

alterações mais gerais na sociedade criam novas modalidades de trabalho com novos significados, a exemplo do trabalho parcial, temporário, em domicílio e de cuidados, que reproduzem de forma permanente a divisão sexual do trabalho.

Uma vez que o significado do trabalho e a percepção do tempo de trabalho são definidos pela posição que os sexos ocupam na divisão social, sexual e racial do trabalho, melhorar a inserção e permanência das mulheres no emprego e na estrutura produtiva implica repensar a articulação entre o âmbito produtivo e o reprodutivo, para que se possa constituir um mercado de trabalho mais simétrico nas relações sociais de sexo.

## Referências bibliográficas

CARRASCO, C. La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? **Mientras Tanto**, Barcelona, n. 82, 2001.

FIGART, D., MUTARI, E.; POWER, M. **Living Wages, Equal Wages: Gender and Labour Market Policies in the United States**. London: Rutledge, 2002.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37. n. 132, p. 595-609, set.-dez 2007.

LEONE, E. A diversidade de situação das mulheres diante do mercado de trabalho e as necessidades de proteção social. Campinas: CESIT/IE-Unicamp, 2023. Disponível em: [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2023/09/Artigo\\_Eugenia\\_Leone.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2023/09/Artigo_Eugenia_Leone.pdf). Acesso em: 07 maio 2024.

OLIVERA, M.; VIEIRA, C.; BAETA, F. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. **TD Instituto de Economia 18**. Rio de Janeiro: IE/UFRJ, 2021.

RUBERY, J.; EMEREK, R.; FIGUEIREDO, H.; GONZALEZ, P.; GONÄS, L. Indicators on Gender Segregation. CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa. Faculdade de Economia, Universidade do Porto, Jan. 2003.

TEIXEIRA, M. **Um Olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004-2023**. Tese de doutorado. IE/Unicamp. Campinas, 2017.