

A close-up photograph of a woman's hand with red nail polish resting on a concrete ledge. Below the hand, a yellow firefighter helmet with a black face shield featuring the number '1' and the word 'FIGHTER' is visible. The helmet is surrounded by brown firefighter turnout gear with reflective yellow and silver stripes. A wooden handle wrapped in grey tape is also visible in the lower left corner.

2. Mulheres no Mercado de Trabalho

Mulheres no Mercado de Trabalho e Crescimento Econômico - Uma Análise a partir das Grandes Regiões Brasileiras

<https://doi.org/10.22533/at.ed.9842410072>

Patrícia Moreira da Rocha Amaral de Souza
Daiane Rodrigues dos Santos

Resumo

Os indivíduos, em conjunto com seu capital humano, são base para a produção e construção de valor econômico de qualquer país. Tanto no mundo, quanto no Brasil, a população é praticamente formada por metade de homens e a outra metade de mulheres. Por outro lado, a força de trabalho é majoritariamente formada por homens, que mantém uma taxa de participação, seja global ou brasileira, pelo menos 20 p.p. acima da feminina. Apesar da diminuição das disparidades ao longo do século passado, ainda há um *gap* significativo, não só na participação das mulheres, como nas condições e desafios enfrentados pela força de trabalho feminina frente à masculina. No Brasil, esse cenário é ainda mais crítico devido à grande complexidade de desenvolvimento igualitário em todo território nacional e da diversidade existente entre suas regiões em inúmeros aspectos, como níveis de ocupação feminina que apresentam uma diferença de 17p.p., variando de 37%, no Nordeste, a 54%, no Sul e Centro-Oeste. Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo prioritário ratificar e estimar a relevância do trabalho das mulheres para o crescimento econômico das diferentes regiões do país. Para isso, um modelo de regressão linear foi utilizado para testar e comprovar, corroborando com a literatura, a significância da ocupação da mulher na produção de valor em todas as regiões brasileiras e a simulação de 4 cenários, equiparando as condições de homens e mulheres, foi realizada evidenciando o impacto expressivo que poderia haver no PIB, com crescimentos estimados que flutuam entre 2,5% e 13,6% entre os distintos cenários.

2.1 Introdução

Ao longo do século passado, o crescimento das mulheres na força de trabalho remunerada representou, inegavelmente, uma das transformações mais impactantes na economia. A importância deste assunto é evidenciada pelo último prêmio Nobel de economia (Nobel Prize Outreach AB, 2023)[100] conquistado pela economista Claudia Goldin por seus trabalhos sobre mulheres no mercado de trabalho. Sendo apenas a 3ª mulher a ser laureada com a premiação, Claudia vem há algumas décadas pesquisando sobre a evolução da incorporação das mulheres na força de trabalho americana e as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Como evidenciado pelo Fórum Econômico Mundial (WEF, 2023)[126], em análise feita contemplando 146 países, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho veio crescendo de forma significativa, levando a um aumento relevante na paridade entre o % de homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho. Este indicador de paridade (0-1) alcançou o seu pico de 0,69 em 2009 e teve uma pequena e contínua queda nos anos que se seguiram, chegando a 0,64 em 2023, influenciado pelo aumento do *gap* no Sul da Ásia e no Oriente Médio e Norte da África, regiões com os níveis de paridade mais baixos (0,34 e 0,30 em 2023, respectivamente).

Em alguns países, como o Brasil, a redução da desigualdade quantitativa entre homens e mulheres no mercado de trabalho, através do aumento da força de trabalho do país através da mão de obra feminina empregada, veio acontecendo de forma mais acelerada do que a média e apresentou quedas recorrentes até o ano de 2020, quando emergiu a pandemia da COVID-19. Estima-se que a taxa de participação das mulheres entre 15 e 64 no mercado de trabalho tenha aumentado 26% entre os anos de 1991 e 2021 (ILO, 2023).[85]. Apesar desta evolução, assim como a maior parte dos países, o Brasil ainda tem largos passos a dar na busca de uma maior força feminina atuante no mercado produtivo do país. O Brasil atualmente ocupa a 89ª posição no ranking de paridade na participação de homens e mulheres na força de trabalho, com uma diferença de 19,6 p.p. nesta taxa (52,1% das mulheres acima de 14 anos inseridas no mercado de trabalho x 71,7% dos homens), (ILO, 2023).

Somado a isso, além da quantidade, é importante considerar a qualidade da presença das mulheres no mercado de trabalho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho, de forma geral, vem se dando em condições piores do que as dos homens. O preconceito de que elas terão menor produtividade devido aos cuidados “simultâneos” com trabalho, família e casa, juntamente com os estereótipos de “trabalhos de mulheres” e a necessidade de flexibilidade faz com que elas tenham maior participação em setores relacionados à cuidado e reprodução de vida e em trabalhos mais vulneráveis, com maior informalidade e falta de proteção trabalhista. E como as categorias de trabalho tradicionalmente vistas como “masculinas” têm remunerações e condições de trabalho melhores, as mulheres partem de condições de trabalho piores, ainda que tenham qualificações semelhantes ou melhores. Somado a isso, quando empregadas em trabalhos ditos “masculinos”, há segregação vertical e maior dificuldade para galgarem posições de decisão e liderança. (BARROS et al., 2001; BALTAR e OMIZZOLO, 2020; OLIVEIRA et al., 2021)[41, 43, 102].

O Brasil tem ainda um desafio extra e intrínseco à sua composição heterogênea entre regiões, com taxas percentuais de participação da mulher no mercado de trabalho que variam entre 38% (Nordeste) e 54% (Sul)(2023, IBGE) e PIBs com uma enorme disparidade, que representam entre 6% (Norte) e 52% (Sudeste) do PIB Nacional (2020, IBGE). Por conta das grandes diferenças existentes, o presente artigo optou por analisar o impacto do trabalho feminino no crescimento econômico ao nível territorial de Grandes Regiões Federativas e não a nível nacional.

A pesquisa esta subdividida em 6 seções. Além da presente Introdução, a segunda seção aborda o Referencial teórico, contendo a análise bibliométrica, a revisão da literatura sobre a evolução das mulheres no mercado de trabalho, sua relação com o crescimento econômico, os desafios enfrentados por elas, seguido pelo histórico de políticas e leis que visam atenuá-los e, por último, uma passagem sobre as desigualdades regionais no Brasil. A terceira seção apresenta a evolução e o retrato brasileiro recente no que tange as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e também entre as 5 regiões do país. As seções seguintes discorrem sobre a metodologia utilizada neste estudo, os resultados encontrados por região e a conclusão.

2.2 Referencial Teórico

Esta seção tem como objetivo apresentar não só a amplitude e relevância do tema na literatura existente como também fazer uma revisão da literatura existente sobre a mulher no mercado de trabalho e as desigualdades regionais do Brasil. Na primeira subseção é mostrar o conceito, a relevância e o crescimento do uso da bibliometria no universo acadêmico. Além disso, a descrição do processo realizado com detalhamento das palavras-chave escolhidas e a consolidação dos resultados da análise bibliométrica feita. A subseção seguinte tem como motivação dar um panorama e contextualização histórica da inserção e participação das mulheres no mercado de trabalho e dar uma pincelada inicial sobre as disparidades existentes entre gêneros. A terceira subseção objetiva trazer uma perspectiva sobre as teorias de crescimento econômico e como elas incorporam o capital humano e, mais recentemente, a força de trabalho feminina em seus modelos.

Somado a isso, a visão de desenvolvimento econômico é evidenciada e outros possíveis resultados positivos do aumento da atuação da mulher em trabalhos remunerados, além do aumento do PIB, são destacados. O foco da subseção seguinte é discorrer sobre importantes conquistas históricas com relação ao direito e igualdade das mulheres e mais especificamente sobre ganhos e políticas que dão suporte à presença da força de trabalho feminina no mercado e que buscam reduzir as diferenças e desafios enfrentados por elas. Por último, a seção subsequente, explicitou os elementos históricos e estruturais que contribuíram para a configuração das desigualdades regionais existentes no país, e como elas persistiram ao longo do tempo. Esta seção serve como base para um entendimento mais abrangente das desigualdades regionais e das políticas e estratégias adotadas para atenuá-las de forma a ter uma crescimento e desenvolvimento mais equitativo no território nacional.

2.2.1 Bibliometria

A análise bibliométrica é uma abordagem popular e exigente para a exploração e análise de grandes quantidades de dados científicos. A partir dele é possível obter uma visão geral dos estudos já realizados sobre um campo de pesquisa e as possíveis lacunas de conhecimento existentes no mesmo. Permite-nos, portanto, desvendar as nuances evolutivas de um campo específico, ao mesmo tempo em que revela novos campos em desenvolvimento o (DONTHU et al., 2021)[62]. De acordo com Santos et al. (2021)[111], a bibliometria é uma técnica quantitativa e estatística utilizada para mensurar a produção científica e os índices de conhecimento, assemelhando-se, à demografia no censo populacional. A bibliometria pode ser definida como a aplicação de métodos estatísticos e matemáticos à análise de obras literárias. O objetivo dessa técnica é analisar a evolução de temas de interesse através de atividades subjacentes do método como o levantamento relevante às obras científicas, a análise de citações e o reconhecimento de autores, contribuindo assim para o desenvolvimento do conhecimento científico.

Ainda que a metodologia bibliométrica tenha começado a ser abordada nos anos 1950, foi somente nos últimos anos, com o aprimoramento das bases de dados bibliográficos, que ela ganhou espaço e relevância no universo acadêmico e também na pesquisa empresarial. Isso pode ser atribuído a (1) o avanço e a facilidade de uso de softwares bibliométricos como Gephi, Leximancer, VOSviewer e bancos de dados científicos como Scopus e Web of Science, bem como (2) a polinização interdisciplinar da metodologia bibliométrica da ciência da informação. Além disso, a popularidade da análise bibliométrica na investigação empresarial não é apenas uma moda passageira; é resultado de suas vantagens para (1) lidar com grandes quantidades de dados científicos e (2) influenciar significativamente a investigação (DONTHU et al., 2021)[62].

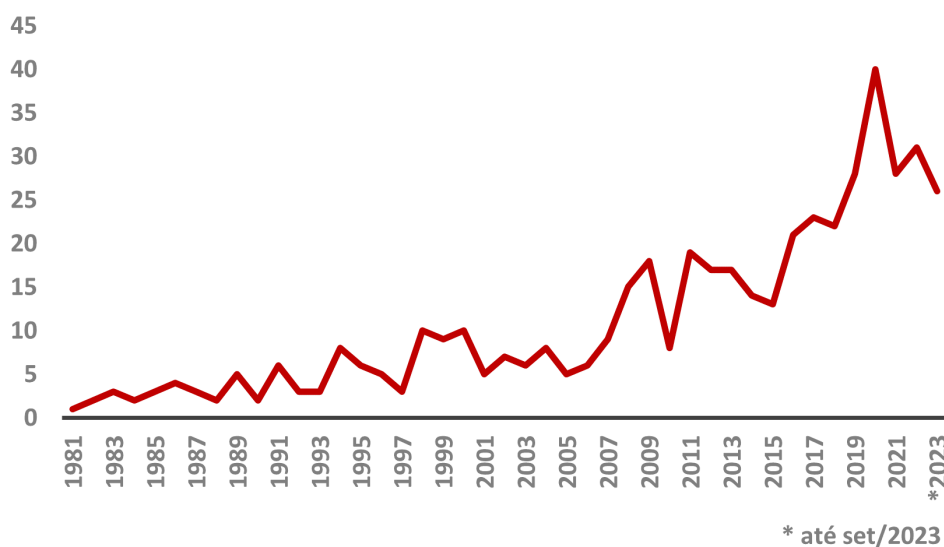
Os métodos bibliométricos ou "análises" estão agora firmemente estabelecidos como especialidades científicas e são parte integrante da metodologia de avaliação da investigação, especialmente nos campos científicos e aplicados. Os métodos estão se tornando cada vez mais populares no estudo de várias facetas da ciência, bem como na classificação de instituições e universidades em todo o mundo (GLANZEL, 2003)[7]. Essa abordagem permite a disseminação de informações, tornando-se cada vez mais indispensável e eficaz no âmbito da ciência e tecnologia. A metodologia em questão é fundamentada em três leis empíricas fundamentais: a Lei da Produtividade do Autor, de Lotka, 1926; a Lei da Frequência das Palavras, de Zipf, 1949 e a Lei da Dispersão de Jornais, de Bradford, 1934. A Lei de Lotka, conhecida como a Lei dos Inversos Quadrados, foi criada em 1926 após uma análise da produtividade de cientistas. Essa lei diz respeito ao cálculo da produtividade dos autores, representando uma ferramenta eficaz para a quantificação da produção científica. A Lei de Bradford, também conhecida como a Lei da Dispersão, foi estabelecida em 1934 e concentra-se em um conjunto específico de periódicos, com o propósito principal de analisar a dispersão da produção, possibilitando que os pesquisadores identifiquem um núcleo que auxilie na formulação de políticas de aquisição e descarte de periódicos em tópicos específicos. Por fim, temos a Lei de Zipf ou Lei do Esforço Mínimo, que objetiva relacionar o número de vezes que palavras de interesse

aparecem em um texto, mensurando e gerando uma lista de termos de alta e baixa frequência em periódicos. Essa lei, criada em 1949, é de extrema relevância para descrever a relação e a ordem das palavras em publicações de interesse Santos et al. (2021)[111]

De acordo com a metodologia proposta por (DONTHU et al., 2021)[62] e a área de interesse deste artigo, a literatura acadêmica existente foi obtida a partir da base de dados Scopus utilizando-se primeiramente as palavras-chave "GDP" e "women labor market". Com apenas 200 documentos encontrados, a pesquisa foi ampliada para as palavras "economic growth", "women" e "labor market", o que gerou 220 resultados, volume ainda baixo, segundo os autores, para a realização de uma análise bibliométrica consistente. Portanto, uma última busca foi realizada com as palavras-chave "economic", "growth", "women" e "labor market" e, com esta, foram coletados 476 documentos e gerados os indicadores para aplicação da técnica bibliométrica de análise de desempenho.

A análise da bibliometria vai de encontro à recente evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho. O tema é bastante atual e veio ganhando relevância nos estudos científicos a partir dos anos 2000, mais especificamente a partir de 2008, apresentando um crescimento exponencial nos últimos 5 anos.

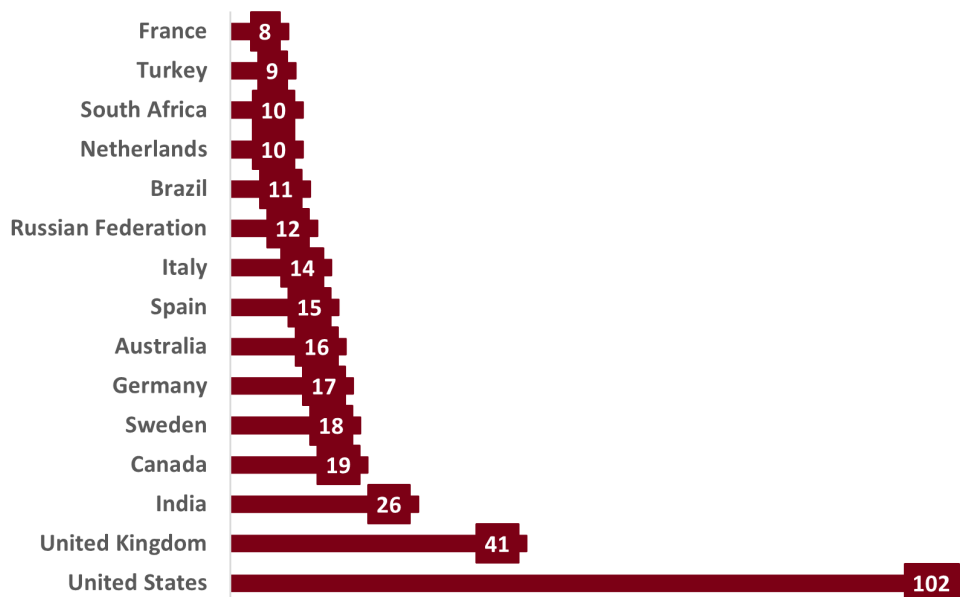
Figura 2.1: Número de publicações por ano



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Scopus*

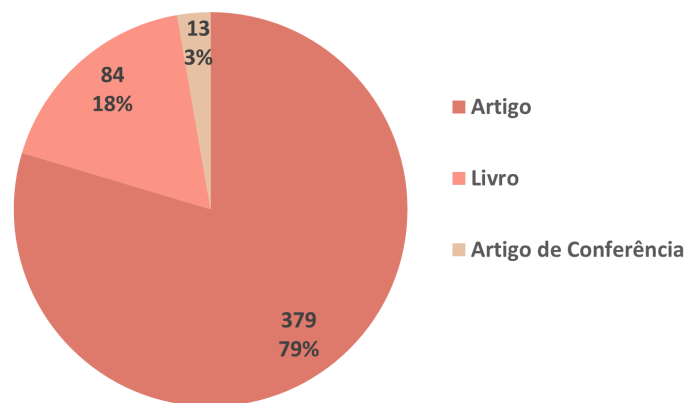
Ao mesmo tempo, as pesquisas realizadas ainda são bastante concentradas nos EUA e no Reino Unido e somente 11 dos documentos coletados foram publicados pelo Brasil. E ainda que a maior parte das publicações tenha sido realizada por meio de artigos (82%), sejam eles no formato de artigo ou artigo de conferência, 84 livros sobre o tema já foram publicados no século XXI, sendo somente 1 contemplando o cenário brasileiro.

Figura 2.2: Número de publicações por país – TOP 15



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Scopus*

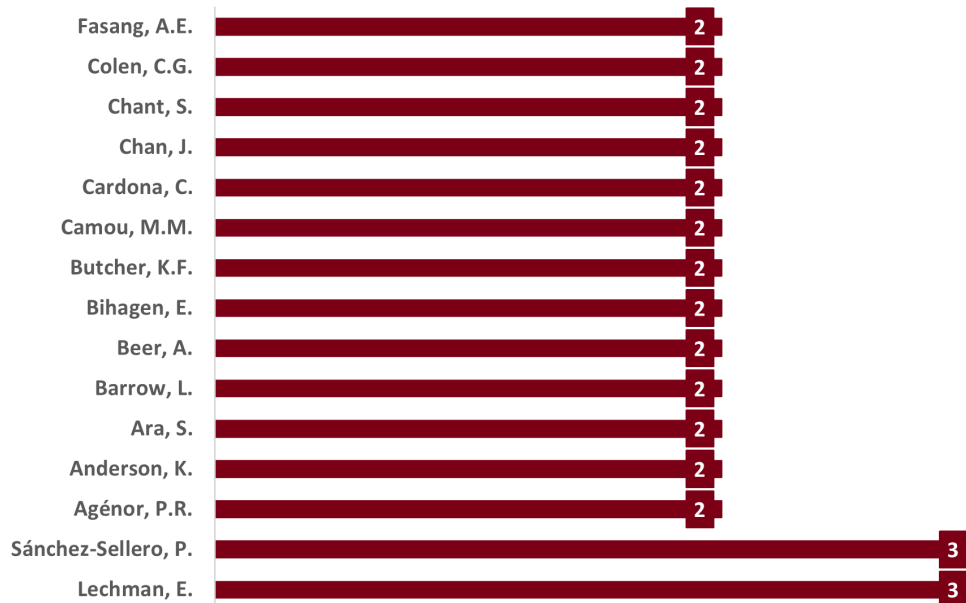
Figura 2.3: Tipos de publicação



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Scopus*

Por outro lado, há pouca concentração na autoria dos documentos sobre o assunto: A maior parte dos autores publicaram 1 estudo sobre o tema, 32 apareceram com 2 publicações e somente 2 autores com 3 publicações. Enquanto Sánchez-Sellero et al. concentraram suas publicações na primeira década do século, Lechman, Ewa tem estudos bem recentes (2019, 2020 e 2021) com foco em gênero, desenvolvimento e tecnologia, perpassando pelo tópico empoderamento feminino.

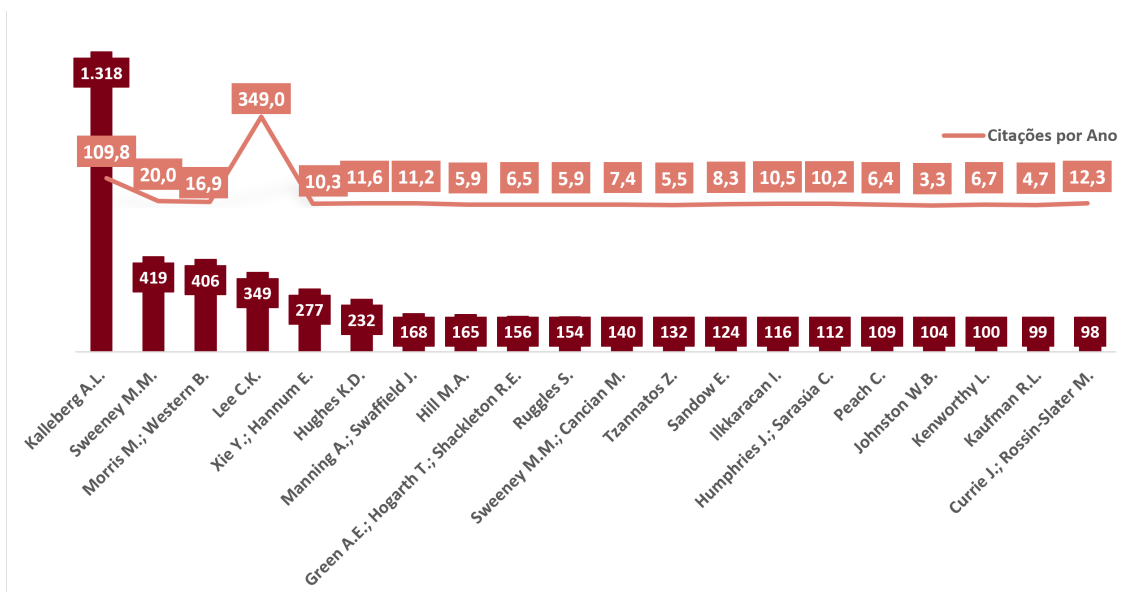
Figura 2.4: Número de publicações por autor



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Scopus*

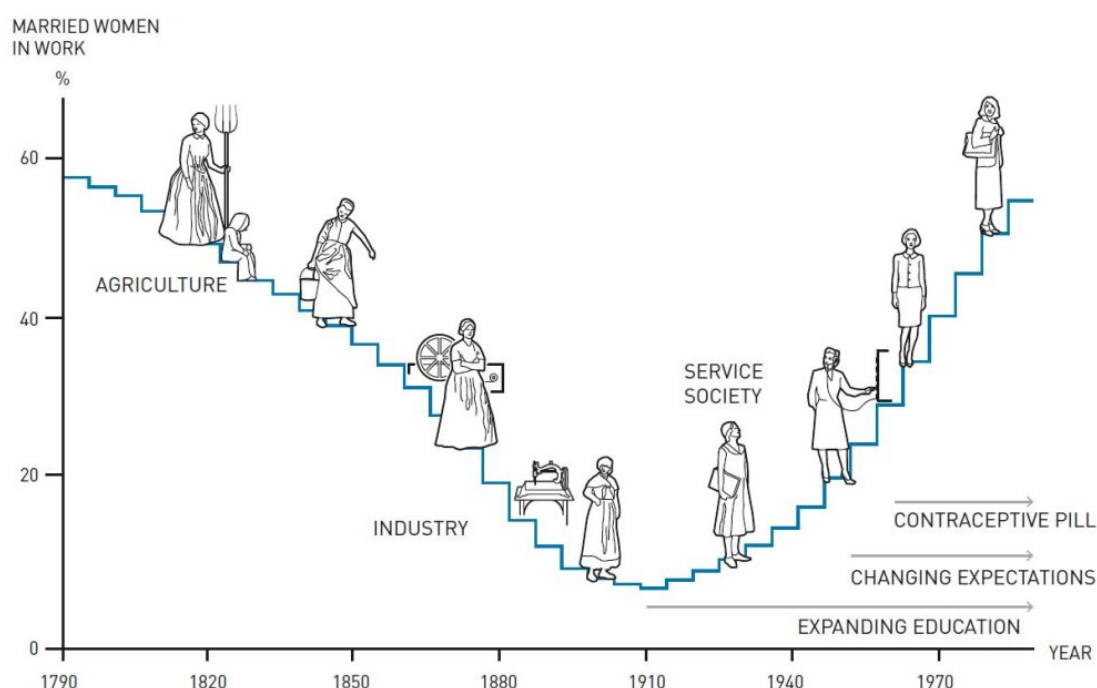
Em contrapartida, os TOP 20 documentos com mais citações representam mais do que 50% do total de citações das publicações analisadas. As 5 primeiras juntas representam 30% e parecem ter maior relevância no universo acadêmico. Como as citações totais desconsideram o tempo que o documento estava disponível para consulta, a média de citações por ano de vida de cada trabalho também foi calculada e os resultados corroboram para o destaque das mesmas publicações. Os 2 trabalhos com maior média de citações por ano são livros e discorrem sobre desafios e a evolução do fator capital humano feminino no mercado de trabalho.

Figura 2.5: Publicações mais citadas (citações totais e por ano) – TOP 20



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Scopus*

Figura 2.7: A Evolução Histórica da Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho - Curva em "U"



Fonte: Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences

O final do século XVIII e início do século XIX foram marcados por uma participação relevante da mulher nas economias locais através de atividades de cultivo e produção de produtos "artesaniais". A revolução industrial, o aumento da população urbana, além das lutas iniciadas na Revolução Francesa, que reivindicavam direitos como liberdade, igualdade de gênero, participação política e direito ao corpo, e outros eventos e movimentos de insatisfação feminina tomaram forma neste período e tiveram um grande impacto no aumento da força de trabalho feminina. Ao mesmo tempo, apesar da "quebra" da estrutura familiar patriarcal com mulheres trabalhando fora de casa, as condições de trabalho precárias e a situação de exploração extrema eram preocupantes. As mulheres eram empregadas principalmente como mão-de-obra nas indústrias têxteis e de carvão, com jornadas de trabalho extenuantes e salários insuficientes e, em geral, metade do salário dos homens. O direito ao trabalho remunerado e fora dos cuidados do lar foram um importante "avanço" na aproximação entre homens e mulheres, mas a desigualdade de gênero persistiu como resultado das diferenças salariais (YUKIZAKI, 2014)[130].

Ao longo do século XIX, com a mecanização dos processos produtivos e a automação industrial, que levaram os trabalhos para locais mais distantes do lar, o papel feminino nas atividades remuneradas foi sendo reduzido e atingiu seu ponto mais baixo no final do século. (YUKIZAKI, 2014)[130] discorre sobre o novo momento de virada da participação feminina no mercado de trabalho remunerado. Foi na primeira metade do século XX, coincidindo com as exigências da Segunda Guerra Mundial, as mulheres foram convocadas a trabalhar em fábricas e indústrias e desempenhar um papel importante no esforço bélico. A partir deste evento, houve uma mudança gradual que conduziria novamente a uma maior participação de mulheres no mercado de trabalho. O decênio de 1960 foi marcado pelo advento da pílula, evento de grande importância pois permitiu que as mulheres pudessem postergar o momento de casar e serem mães para focarem em formação e maior nível educacional e também em suas carreiras (GOLDIN; KATZ, 2002)[72]. Este fator, em conjunto com o surgimento dos movimentos feministas e a consolidação das leis sobre igualdade

de gênero, levaram a um aumento significativo na quantidade de mulheres trabalhando de forma remunerada e fora do lar a partir da década de 60.

No Brasil, na virada para o século XX, as mulheres eram frequentemente limitadas a trabalhar em áreas específicas, como serviços domésticos, ensino e enfermagem. O trabalho das mulheres, seja como escravas ou trabalhadoras na incipiente sociedade urbanizada, nunca foi excluído das relações de produção predominantes no período colonial. O Censo de 1872 revelou que cerca de 52% das mulheres trabalhavam como domésticas ou costureiras e que, em 1920, o nível de ocupação das mulheres era de apenas 17% e, que até 1970 se manteve na mesma ordem de grandeza (18,5% em 1970) (CESIT/IE, 2017)[3]. Foi a partir desta década, também no Brasil, que a força de trabalho feminina passou a ganhar relevância novamente.

As mulheres começaram a reivindicar direitos laborais e igualdade de acesso ao mercado de trabalho a partir do século XX, à medida que movimentos sociais e políticos ganharam força. Porém apesar dos avanços, desafios notáveis permanecem, como as disparidades salariais de gênero em vários países e setores, e a conciliação entre o trabalho e a vida familiar (CESIT/IE, 2017)[3]. Isso não invalida a importância da história da mulher no mercado de trabalho e da conscientização sobre o papel das mulheres na economia, o incremento e relevância do aumento de seu capital humano no último século, apesar da persistente desigualdade de gênero na remuneração e/ou na partilha desigual dos deveres familiares.

2.2.3 Crescimento Econômico e Mulheres no Mercado de Trabalho

O século XX foi marcado por diferentes teorias e modelos de crescimento econômico. Os modelos desenvolvidos ao longo dos anos 50 e 60 atribuíam à fatores exógenos, como a tecnologia, o impacto positivo na acumulação de capital por uma nação. A evolução para modelos endógenos trouxe nova perspectiva com ênfase para a importância do capital humano como fator para o crescimento econômico (LUCI, 2009)[92]. Além disso, as teorias econômicas sugerem que o aumento continuado da produtividade, pela sofisticação da mão de obra empregada e do capital, é essencial para o processo de crescimento econômico. Neste sentido, a educação e a formação tecnológica passam a ser considerados de suma relevância para tal processo (BRESSER-PEREIRA, 2017)[47].

Apesar do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho na primeira metade do século XX, foi somente a partir dos anos 60, com a continuidade do crescimento da força de trabalho feminina e com o surgimento dos movimentos feministas, que a igualdade de gênero no fator capital humano ganhou relevância nas teorias de crescimento. Ainda assim, os modelos só passaram a incluir e modelar a distribuição de gênero no mercado de trabalho nos anos 90. Esses estudos recentes, tanto teóricos, quanto empíricos, vem comprovando o impacto positivo da participação das mulheres no mercado de trabalho no PIB de uma economia. Da mesma forma, a educação e a renda feminina têm se mostrado importantes fatores para o crescimento macroeconômico de uma nação por seguidas gerações (LUCI, 2009)[92].

"Empoderar as mulheres não é apenas uma questão de justiça social. É um pré-requisito para o desenvolvimento econômico, especialmente em um momento em que o crescimento global está desacelerando e as economias precisarão reunir todas as suas forças produtivas para gerar uma recuperação duradoura frente às crises dos últimos anos."

(WBG, 2023, p. 12, tradução nossa)

[24] ampliou a visão de crescimento para desenvolvimento e destacou que os efeitos da educação e da participação das mulheres no mercado de trabalho iriam muito além do crescimento do PIB de um país e poderiam gerar bem-estar, independência e empoderamento feminino; mudança

de papéis sociais na família e na sociedade; participação das mulheres nas decisões familiares; exposição das mulheres à efeitos "educativos" fora de casa; possibilidade de se apropriarem de bens e redução das taxas de mortalidade infantil e fecundidade. Embora a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal venha crescendo de forma significativa ao longo das últimas décadas, sua participação no mercado de trabalho ainda é bem inferior à dos homens. De acordo com o International Labour Organization (ILO), a taxa média mundial (2021) de participação das mulheres entre 15 e 64 anos no mercado de trabalho é de 53%, enquanto a masculina é de 78%. Além disso, a taxa média mundial entre as pessoas que desejam trabalhar e que não têm emprego é de 14,5% no universo feminino frente aos 9,8% masculino (ILO, 2023).

Do ponto de vista econômico, e em concordância com Sen (2008)[24] e Luci (2009)[92], o WBG - World Bank Group (2023)[125] esclareceu que essa persistente desigualdade de gênero no mercado de trabalho inibe o crescimento e é custosa não somente para as mulheres, mas para a sociedade como um todo. Luci (2009)[92] enfatizou ainda que a busca pela igualdade de gênero, com relação à educação e emprego, e o consequente aumento da força de trabalho feminina poderiam proporcionar um impulso expressivo para o crescimento de muitas das nações.

2.2.4 Barreiras e Desafios Enfrentados pelas Mulheres no Mercado de Trabalho

Apesar da evolução da participação das mulheres no mercado, ainda há grande desigualdade de gênero com relação aos papéis sociais ocupados por homens e mulheres, condições no mercado de trabalho e níveis salariais. “Não é segredo que, em média, as mulheres – mesmo aquelas com escolaridade e experiência equivalentes – geralmente ganham menos do que os homens” (GOLDIN, 2015, p. 1, tradução nossa). As disparidades de gênero existentes no mercado de trabalho têm impacto negativo no PIB e são custosas não só para as mulheres, mas para toda a sociedade (LUCI, 2009)[92] e as mudanças estruturais na direção da redução da disparidade salarial pode tornar a vida de todos, e não só das mulheres, melhor (GOLDIN, 2015)[71].

Diversos pesquisadores, dentre eles: BARROS et al., 2001; CESIT/IE, 2017; BALTAR e OMIZZOLO, 2020; GÓES e MACHADO, 2021; OLIVEIRA et al., 2021; CARVALHO e VIEGO, 2023[41, 43, 50, 3, 70, 102], reforçam o panorama desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro. As mulheres trabalhadoras não só têm uma participação maior em atividades ligadas à “procriação da vida”, como também em trabalhos mais vulneráveis, com maior informalidade e piores condições de contratação. E como os “trabalhos masculinos”, como as atividades ligadas à produção, têm melhores condições salariais e de emprego, naturalmente as mulheres têm um salário médio menor do que o dos homens. Essa desigualdade, na realidade, é anterior à entrada das mulheres no mercado de trabalho formal e tem suas origens na própria construção da teoria econômica que se concentra na acumulação de capital advinda exclusivamente dos mercados, ignorando e “desvalorizando” os tipos de atividade realizados na esfera privada dentro dos núcleos familiares. A consolidação da economia patriarcal capitalista e da divisão sexual do trabalho solidificaram a posição da mulher dentro de casa, como reprodutora e responsável pelos cuidados dos filhos e do lar, todas atividades consideradas sem valor mercantil/econômico. (OLIVERA et al., 2021)[102]

Desta forma, a primeira grande barreira encontrada pelas mulheres para entrada no mercado de trabalho diz respeito a esse paradigma construído e à própria luta para ampliarem sua atuação para além das paredes de suas casas e ingressarem em atividades externas. Como consequência, e como visto na seção 2.1, a quantidade e a proporção de mulheres que fazem parte da população em idade ativa (PIA) e que trabalham no mercado, mesmo que crescentes, ainda são menores do que as do universo masculino e com níveis de desemprego mais altos (GÓES e MACHADO, 2021)[70]. Somado a isso, há uma grande variação desta disparidade entre homens e mulheres em função da posição socioeconômica das mulheres. Quanto maior a renda per capita, menor é a diferença de participação masculina e feminina no mercado de trabalho e mulheres com renda mais baixa têm

maior dificuldade para ingressar no mercado de trabalho. (VASQUEZ, 2016 *apud* CESIT/IE, 2017)[3]

Baltar e Omizzolo (2020)[41] evidenciam o segundo grande desafio encontrado: a segregação horizontal. Esta diz respeito a disparidade dos tipos de atividades realizados por homens e mulheres e tem relação com os primórdios da divisão social de tarefas. Ainda que no final do século XX e no século XXI tenha ocorrido o aumento do número de mulheres atuando em atividades tradicionalmente masculinas – o que, no Brasil, não aconteceu na direção contrária – a concentração de homens e mulheres dentro das atividades ditas como “femininas” e “masculinas” ainda é alta e é considerada um elemento chave para o entendimento das diferenças salariais, visto que há menor remuneração na primeira delas.

“Apesar dos avanços, a estrutura do mercado de trabalho ainda é extremamente sensível ao papel tradicional feminino, e as trabalhadoras estão concentradas naquelas atividades relacionadas a essas tarefas: cuidadora das crianças, velhos e doentes. A concentração da mão de obra feminina está nos setores de educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos, alojamento e alimentação, atividades que dizem respeito à reprodução da vida. Enquanto isso, os homens estão alocados nos setores agropecuário, industrial e na construção civil, diretamente relacionados à produção dos bens materiais.”

(MELO e THOMÉ, 2018, p. 106 *apud* OLIVEIRA et al., 2021)[102]

Carvalho e Viego (2023)[50] ponderam ainda que a forte presença das mulheres nestes setores, com destaque para serviços, ocorre por serem atividades que, de forma geral, podem ser exercidas em “turnos” parciais e com flexibilidade de horário, permitindo assim um melhor equilíbrio entre os cuidados com a família e o trabalho fora de casa. No entanto, são áreas de atuação altamente informais e que, portanto, são mais vulneráveis e sem proteções e garantias advindas das leis trabalhistas, o que faz com que, ainda que inseridas no mercado de trabalho, as mulheres tenham empregos de qualidade inferior, (CARVALHO e VIEGO, 2023; OLIVEIRA et al., 2021)[50, 102]. Esta parece ser a barreira mais complexa de ser transpassada pois, além de estar enraizada em uma cultura e um sistema antigos de divisão de atividades entre gêneros, como setores em que há maior presença feminina “definem” menores remunerações, não há atratividade para os homens ingressarem nos mesmos, o que gera uma perpetuidade desta segregação ocupacional (OELZ et al., 2013)[101].

A terceira forma de disparidade entre homens e mulheres se trata da menor representatividade feminina em altas posições hierárquicas, dentro de um mesmo tipo de ocupação. A segregação vertical é evidenciada nos setores em que há uma proporção maior de mulheres, mas com maior quantidade de homens em cargos hierárquicos mais alto. Além disso, quando ocupam uma mesma posição, mesmo que com nível de escolaridade igual ou superior, as mulheres muitas vezes recebem um salário menor do que o dos homens (CESIT/IE, 2017; GÓES e MACHADO, 2021; CARVALHO e VIEGO, 2023)[50, 3, 70]. Segundo o Relatório Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial [126], seguindo o mesmo ritmo de diminuição da disparidade salarial entre homens e mulheres, seriam necessários 169 anos para que as mulheres alcançassem as mesmas oportunidades de emprego e remuneração que os homens.

É importante salientar que, ainda que as teorias mais conservadoras presumam que o menor nível de escolaridade e a ausência de experiência profissional são os principais elementos para as discrepâncias de salário entre homens e mulheres, as pesquisas mais recentes, do século XXI, apontam em outra direção e têm encontrado mulheres com maior nível de escolaridade em todas as ocupações. Por outro lado, elas consideram as segregações horizontal e vertical, como descritas anteriormente, como fatores de alta relevância para explicar as diferenças existentes de remuneração (BARROS et al., 2001; CESIT/IE, 2017)[43, 3].

Por último, essa busca pelo equilíbrio entre trabalho, família, cuidados da casa e a própria saúde e bem-estar é outro grande desafio enfrentado por aquelas que estão inseridas no mercado de trabalho formal. Elas precisam conciliar as horas trabalhadas com os cuidados de familiares, sejam crianças ou idosos, e os afazeres domésticos que ainda estão concentrados nas mãos femininas (OELZ et al., 2013; GOLDIN, 2015; CESIT/IE, 2017; GÓES e MACHADO, 2021[3, 70, 71, 101]). Estudos internacionais inclusive explicam que os menores salários ocorrem pelo menor valor pago por hora a colaboradores que têm menor disponibilidade de horas totais para trabalhar, algo comum no universo feminino, quando comparado ao masculino (OELZ et al., 2013; GOLDIN, 2015)[71, 101].

2.2.5 Organizações, Políticas e Legislação

Em função do alto nível de desigualdade entre homens e mulheres ao redor do mundo, no século passado, diversas instituições foram criadas ou direcionadas, tanto a nível internacional, quanto nacional, para a luta/busca da igualdade de gênero. A Comissão sobre o Estatuto da Mulher da ONU, CSW, que acontece todos os anos no mês de março, foi criada em 1946 e é uma das organizações globais intergovernamentais mais importantes com foco na igualdade de gênero e empoderamento feminino. Alguns anos depois, a ONU declarou o ano de 1975 como o Ano Internacional da Mulher e convocou a primeira Conferência Mundial sobre a Mulher e, foi somente em 2011 que organização o ONU Mulheres (2023) [103] iniciou suas operações com o objetivo de garantir os direitos humanos das mulheres no mundo e também no Brasil. Dentro do Banco Mundial e também na OIT¹ existe uma unidade de gênero que tem o objetivo de estudar, divulgar e promover políticas em favor da igualdade entre homens e mulheres. Somado a estes, o *World Economic Forum* através do desenvolvimento de uma metodologia própria que considera 4 dimensões das disparidades de gênero, estima e classifica anualmente 146 países de acordo com o índice global de disparidade de gêneros.

No Brasil, a constituição de 1988 foi uma passo importante na independência e empoderamento feminino, visto que o novo documento garantiu a igualdade entre homens e mulheres, dentro da família, e encerrou a subordinação legal das mulheres aos homens (VAN KLAVEREN et al., 2009)[123]. Com o ganho da igualdade política e jurídica das mulheres, a proibição do preconceito e discriminação de qualquer natureza, inclusive em razão do sexo, a possibilidade de exercer atividades normalmente destinadas aos homens passa a ser uma obrigação da sociedade e justiça (SANTOS et al., 2020)[109]. Outra conquista na direção da redução das desigualdades de gênero e proteção das mulheres, foi o Ministério das Mulheres, criado no governo Lula de 2003, com o intuito de assegurar a atenção e o olhar para os interesses das mulheres e políticas públicas voltadas para elas. Por último, e não menos importante, a lei Maria da Penha, de 2006, foi um grande marco para coibir a violência doméstica e proteger a vida das mulheres. A partir desta, diversas outras leis e movimentos foram realizados e, hoje, o país conta com outras leis complementares e delegacias e núcleos especializados de atendimento às mulheres (UNODC, 2021)[122].

Com relação às condições específicas do mercado de trabalho, a nível internacional, a Islândia, país líder no Global Gender Gap Report dos últimos anos, do Fórum Econômico Mundial, foi o primeiro país a criar, em 2018, uma lei que garante o mesmo salário entre homens e mulheres para funções semelhantes. Ainda assim, o país apresenta diferenças de remuneração em torno de 15% entre homens e mulheres, devido às disparidades com relação aos cargos de liderança (GÓES; MACHADO, 2021)[70]. No mesmo sentido de reconhecimento da igualdade salarial para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de valor similar, 2 convenções foram adotadas pela OIT e ratificadas pelo Brasil, tendo sido incorporadas nas normas constitucionais do país, a de nº 100, de 1951 e a de nº 111, de 1958. No entanto, especificamente no nosso país, não há mecanismos para evitar essa diferenciação no local de trabalho (CESIT/IE, 2017)[3]. Além destas 2 convenções, o governo Lula

¹Organização Internacional do Trabalho

ratificou outras 4 convenções e anunciou a intenção de alinhar o Código Trabalhista Brasileiro às normas internacionais de trabalho, o que ainda não ocorreu (VAN KLAVEREN et al., 2009)[123].

No que tange às questões familiares que afetam a presença da mulher no mercado de trabalho, o código brasileiro de 2003 tem um nível moderado de proteção, permitindo o casamento legal somente a partir de 16 anos, e com autorização dos pais, e proibindo a poligamia, dando plena igualdade no casamento entre homens e mulheres. E com relação às leis trabalhistas, os artigos de 6 a 11 da Constituição de 1988 contemplam os direitos trabalhistas, que, em sua maior parte, foram incorporados na Consolidação das Leis Trabalhistas mais recente. Estas incluem a idade mínima para trabalhar aos 16 anos, com possibilidade de começar aos 14 como aprendiz; a garantia de remuneração, e acima do piso mínimo de cada categoria, por qualquer tipo de serviço prestado; período regular de 8 horas diárias e 44 semanais com período semanal de descanso remunerado, férias e horas extras definidas; licença maternidade de 120 dias e paternidade de 5 dias (VAN KLAVEREN et al., 2009)[123].

Carvalho e Viego (2023) [50]ponderam ainda que as leis direcionadas à proteção do trabalho feminino respeitando a maternidade e o posterior retorno da mulher à sua atividade de origem tiveram grande relevância não só para o aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, como também para mudanças estruturais como a faixa etária das mulheres atuantes e o tipo de atividade realizado. Dentre as leis trabalhistas das mulheres estão a lei de garantia de emprego da gestante, a licença maternidade, o direito ao pedido de ampliação da licença maternidade por mais 60 dias, de repouso em caso de aborto natural, de pausas para amamentação, de se ausentar do emprego para ir à consultas médicas e mudar de função por conta de questões de saúde e direito à instalações apropriadas, privacidade e limite de carregamento de peso, além da proibição de discriminação de qualquer natureza e do direito a remuneração igualitária, citados anteriormente (GOV.BR, 2023)[73].

2.2.6 Origem e Continuidade da Desigualdade Regional no Brasil

Indubitavelmente, o estudo aprofundado das desigualdades regionais no Brasil requer uma incursão metódica na origem e na persistência dessas disparidades ao longo do tempo. Como supracitado, essas raízes remontam à colonização do Brasil no século XVI. No entanto, para uma melhor compreensão desse fenômeno, é imperativo considerar uma narrativa histórica complexa. Esta história é marcada por mudanças nas esferas econômica, política e social que continuam a afetar a forma como as diferenças regionais são formadas até hoje.

“O Brasil é um país de superlativos. A análise do desenvolvimento regional não é uma tarefa simples para um país de dimensão continental, heterogêneo e profundamente desigual em termos de desenvolvimento humano. Uma das metáforas mais conhecidas sobre a questão da desigualdade regional no Brasil, que remonta à década de 1950, é a ideia da existência de dois Brasis.”

[75, p. 2/3]

As desigualdades regionais existentes hoje no Brasil têm sua origem no século XVI, desde o processo de colonização e ocupação do país (MELO, 2023; GRIN et al., 2021)[75, 95]. Somado a isso, nos séculos que se seguiram, as diferentes bases produtivas e o desenvolvimento do mercado interno, concentrado na região sudeste, consolidou as regiões norte e, principalmente, nordeste como os “problemas” do país (MELO, 2023; NETO, 1997)[77, 95]. O caminho para superar essas disparidades é complexo e exige que políticas nacionais e centralizadas sejam pensadas e executadas para alcançar um desenvolvimento econômico mais igualitário (GRIN et al., 2021, CANO, 2007 *apud* SILVA, 2019)[75].

Ao longo do século XX, mais especificamente no pós-guerra, o debate acerca do “desenvolvimento regional” ganhou esse espaço na agenda a nível federal e algumas iniciativas foram realizadas

com o objetivo de promover e integrar às regiões Norte e Nordeste ao desenvolvimento do país, como a criação da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE) no final dos anos 50, os planos de desenvolvimento regional instituídos durante os governos militares e do PT e o Projeto Rotas de Integração Nacional, decretado em 2019, que definiu rotas produtivas e comerciais ao longo do território nacional. (MELO, 2023; NETO, 1997)[77, 95].

No entanto, além de parte das iniciativas não terem tido continuidade de implementação e outras parecerem “rasas” e ineficientes para gerar mudanças estruturais e de melhoria de qualidade de vida significativa para as regiões mais pobres do Brasil, nas décadas de 80 e 90 as disparidades regionais perderam prioridade na pauta nacional e a partir da crise política e econômica de 2014, o olhar para o tema foi “paralisado” e o foco passou a ser a recuperação do crescimento econômico do país (MELO, 2023)[95]. Silva (2019)[113] pondera que há uma grande lacuna na literatura sobre políticas, planos e programas, nos diversos setores, que discorram e analisem os possíveis impactos na redução das disparidades e, assim como [77], destaca ainda a necessidade de que as políticas nacionais tenham um olhar para o território nacional completo e não estejam limitadas somente às regiões-problema como o Nordeste, a Amazônia e o Centro-Oeste, como tem acontecido.

Por último, Vainer (1995) *apud* [77] dá ênfase no “novo regionalismo” e na incapacidade de olhar, por parte das políticas de desenvolvimento, pelas macrorregiões tradicionais traduzir as diferenças existentes em cada um destes territórios e ser efetivo para diminuir as disparidades existentes, tanto dentro de cada Estado e/ou Município, quanto para a própria região. Neste sentido, o estudo de Figueiredo e Junior (2015)[65] demonstra que a redução da desigualdade de renda entre Estados e/ou Municípios não garante convergência de renda e pode representar maior concentração da mesma.

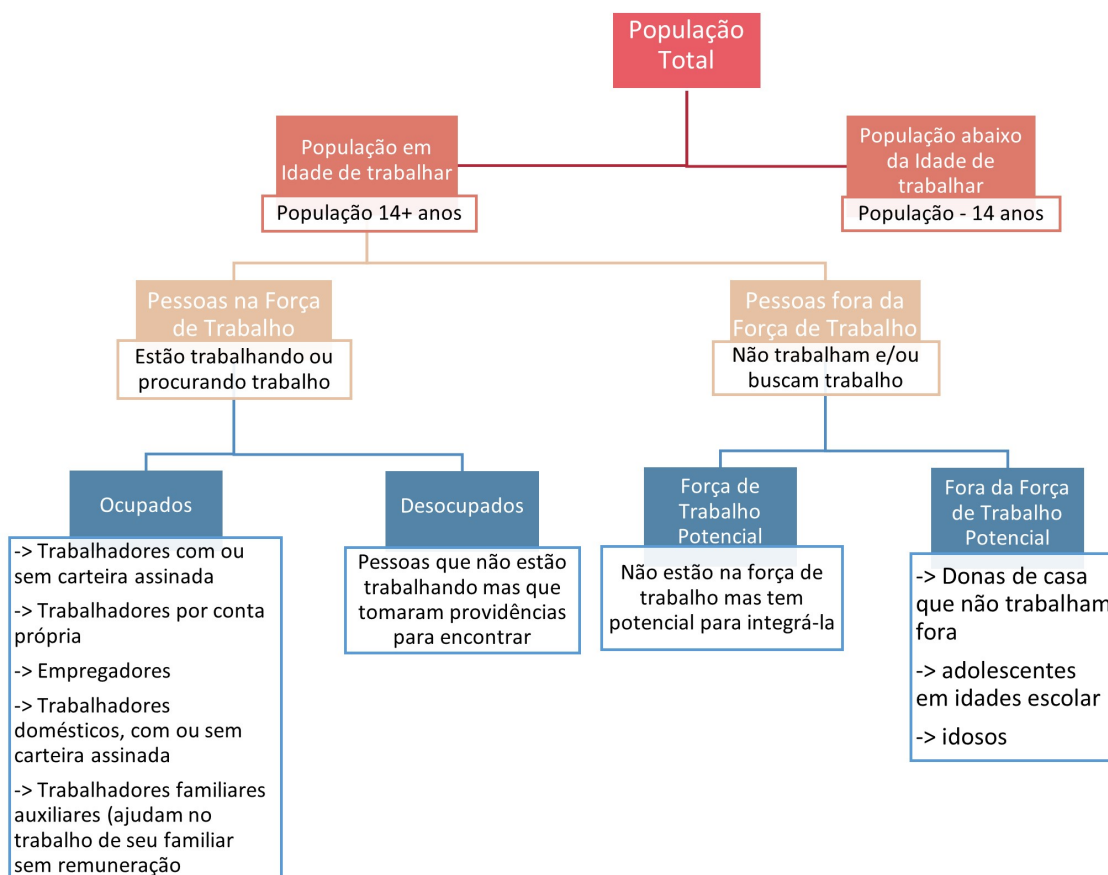
2.3 Evolução e Retrato da Realidade Brasileira

Esta seção apresenta a evolução histórica da disparidade de indicadores brasileiros, tanto relacionados especificamente ao mercado de trabalho, quanto às condições e qualidade de vida da população brasileira. Na primeira subseção, alguns conceitos importantes sobre o mercado de trabalho são definidos, assim como as principais diferenças existentes no mercado de trabalho brasileiro entre gêneros e como elas vêm se comportando nos últimos anos. Na subseção seguinte, o foco é destacar as diferenças regionais existentes no que tange ao Produto Interno Bruto, à qualidade de vida e ao mercado de trabalho. Apesar de algumas evoluções, as disparidades se perpetuam ao longo do tempo dividindo o Brasil em 2 grandes grupos.

2.3.1 A Mulher no Mercado de Trabalho

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua) realizada pelo IBGE, trimestralmente, busca, entre outros objetivos, acompanhar a evolução da força de trabalho por sexo e nas diferentes regiões do Brasil e, portanto, foi escolhida como a principal fonte de dados para o estudo em questão. A seguir segue um esquema com os conceitos e classificações utilizados pelo Instituto de acordo com o “estado” do indivíduo em relação ao mercado de trabalho no momento da pesquisa.

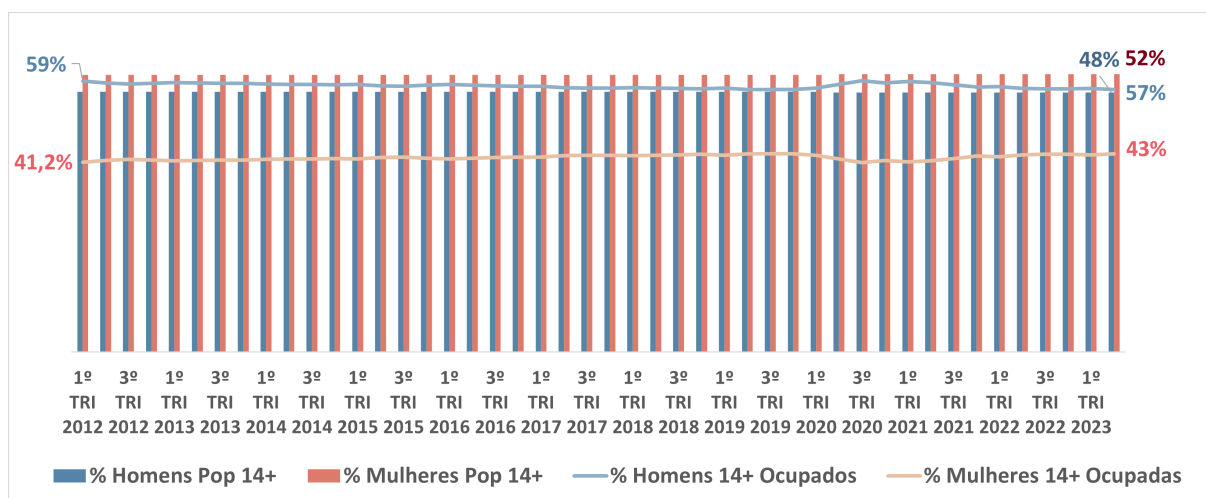
Figura 2.8: Conceitos População x Mercado de Trabalho - IBGE



Fonte: Elaborado pelos autores com base nas classificações da *PNAD Contínua* - IBGE

O primeiro indicador que merece destaque, e que vai de encontro ao que a literatura destaca, é a distância do % de ocupação entre homens e mulheres dentro da população em idade para trabalhar. Apesar do ganho % de *share* das mulheres na população ocupada nos últimos anos, a população masculina ainda é 14pp superior à feminina, tendo fechado o 2º trimestre de 2023 com 57% da população ocupada do país mesmo com uma participação de apenas 48% na população com 14 ou mais anos.

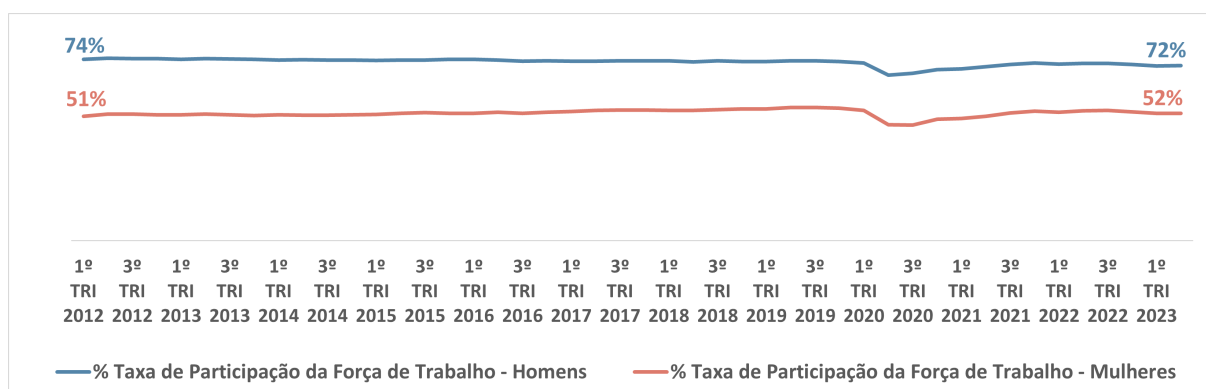
Figura 2.9: % Participação Homens e Mulheres no Total de Pessoas 14+ Ocupadas



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da *PNAD Contínua* - IBGE

Somado a isso, a taxa de participação das pessoas com 14 anos ou mais na força de trabalho de cada sexo deixa ainda mais explícito o cenário do mercado de trabalho brasileiro no que tange à diferença de sexos. Enquanto 72% dos homens se encontra presente na força de trabalho do país, apenas 52% das mulheres se encontra na mesma posição, um total de 20pp a menos do que o % masculino. Vale atentar para a queda da força de trabalho, tanto masculina, quanto feminina, decorrente da pandemia em 2020, e ainda sem a recuperação total desta taxa para o mesmo patamar alcançado em 2019 (74% homens e 55% mulheres incorporados na força de trabalho 14+).

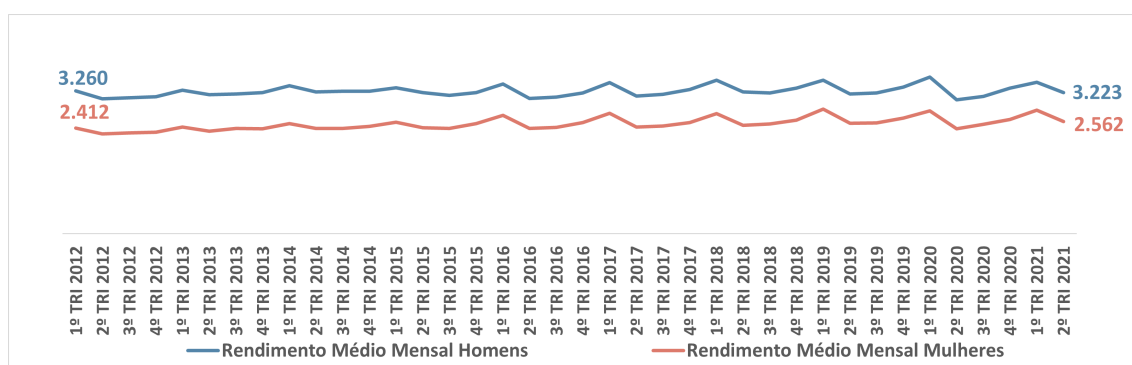
Figura 2.10: Taxa de Participação na Força de Trabalho - Homens x Mulheres



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da *PNAD Contínua* - IBGE

A dispersão das rendas médias entre homens e mulheres advindas do trabalho assalariado também veio diminuindo ao longo do tempo. No 1º trimestre de 2012 a renda média masculina era 35% maior do que a feminina e no 2º tri de 2021 (último trimestre de dado encontrado), praticamente 10 anos depois, passou para 26% maior, R\$3.223 x R\$2.562, % de diferença ainda relevante, porém menor.

Figura 2.11: Rendimento Médio Mensal das pessoas ocupadas - Homens x Mulheres

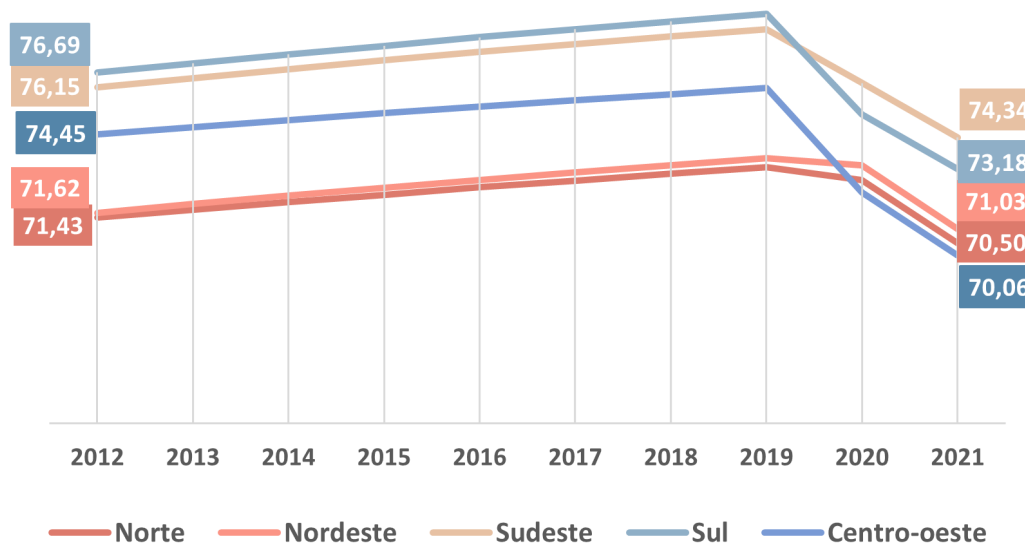


Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da *PNAD Contínua - IBGE*

2.3.2 As Desigualdades Regionais

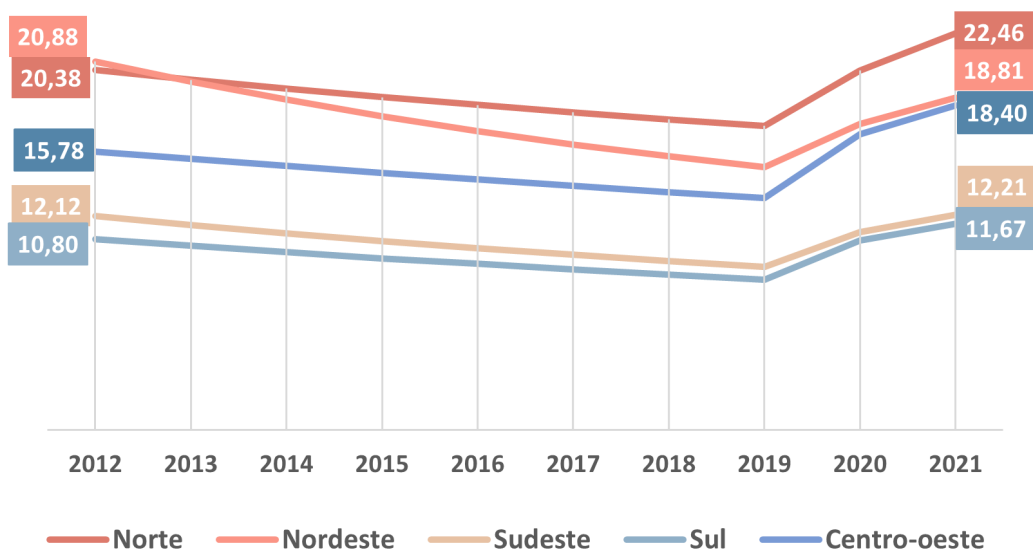
Desde o momento em que um(a) brasileiro(a) nasce, dependendo do local dentro do território nacional, algumas pré-condições já estão definidas. A média dos Estados de cada região da esperança de vida ao nascer, embora venha reduzindo a distância entre as distintas regiões – em 2012 era de 4,7 anos, ainda apresenta uma diferença de 3,8 anos de vida (2021) entre as regiões Sudeste e Norte. Ao mesmo tempo, as médias das taxas de mortalidade infantil (por mil nascimentos) e da taxa de envelhecimento dos Estados das macrorregiões apresentam uma dispersão ainda maior. A primeira delas chega a ser quase o dobro (2021) no Nordeste quando comparadas ao Sul e ao Sudeste e a taxa de envelhecimento no Sudeste em 2021 registrou um índice 76% maior do que o da região Norte (Figura 2.12)

Figura 2.12: Esperança de Vida ao Nascer por Região



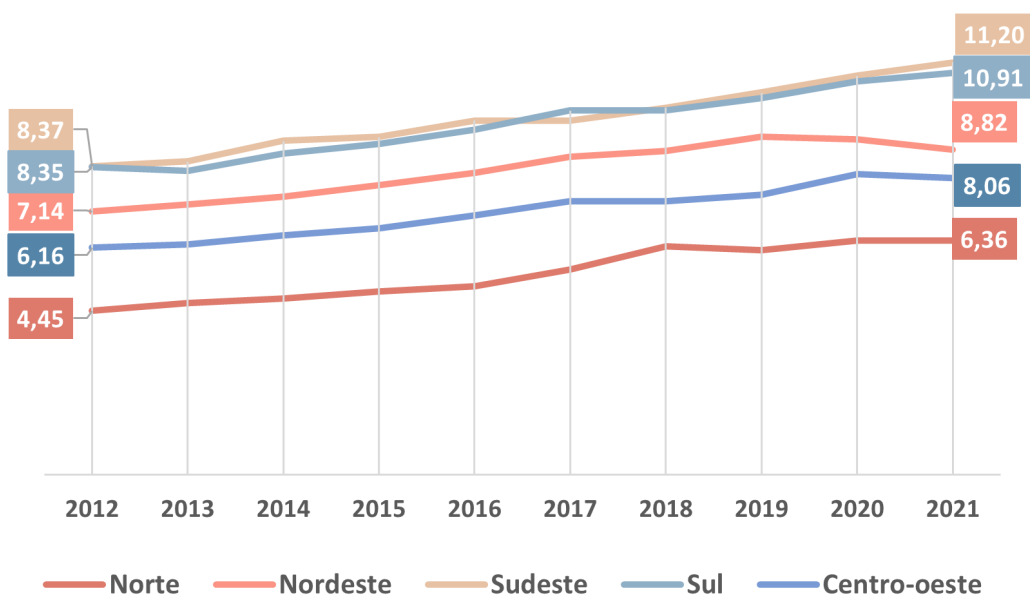
Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Atlas do Desenvolvimento Econômico*

Figura 2.13: Mortalidade Infantil por Região



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Atlas do Desenvolvimento Econômico*

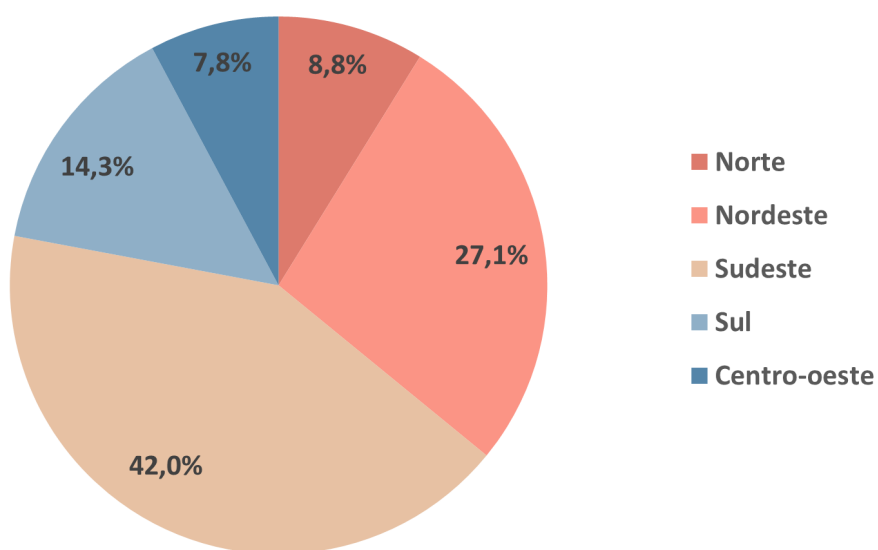
Figura 2.14: Taxa de Envelhecimento por Região



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Atlas do Desenvolvimento Econômico*

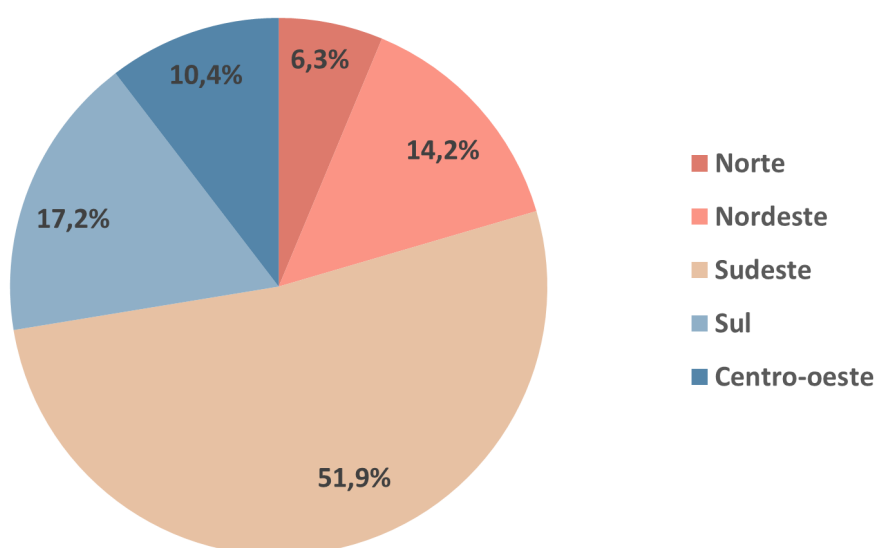
Analisando a participação das regiões na População e no Produto Interno Bruto em cada momento do tempo, podemos perceber diferenças significativas. As regiões Norte e Nordeste chegaram a representar, em 2020, 35,9% da população e apenas 20,5% do PIB enquanto a região Sudeste participa em 51,9% do PIB frente a 42% da população do país. Como resultado, o PIB per capita das diferentes regiões apresentam grande variação e, em 2020, o Centro-Oeste registrou uma marca 2,5x o do Nordeste (IBGE).

Figura 2.15: % População por Região (2020)

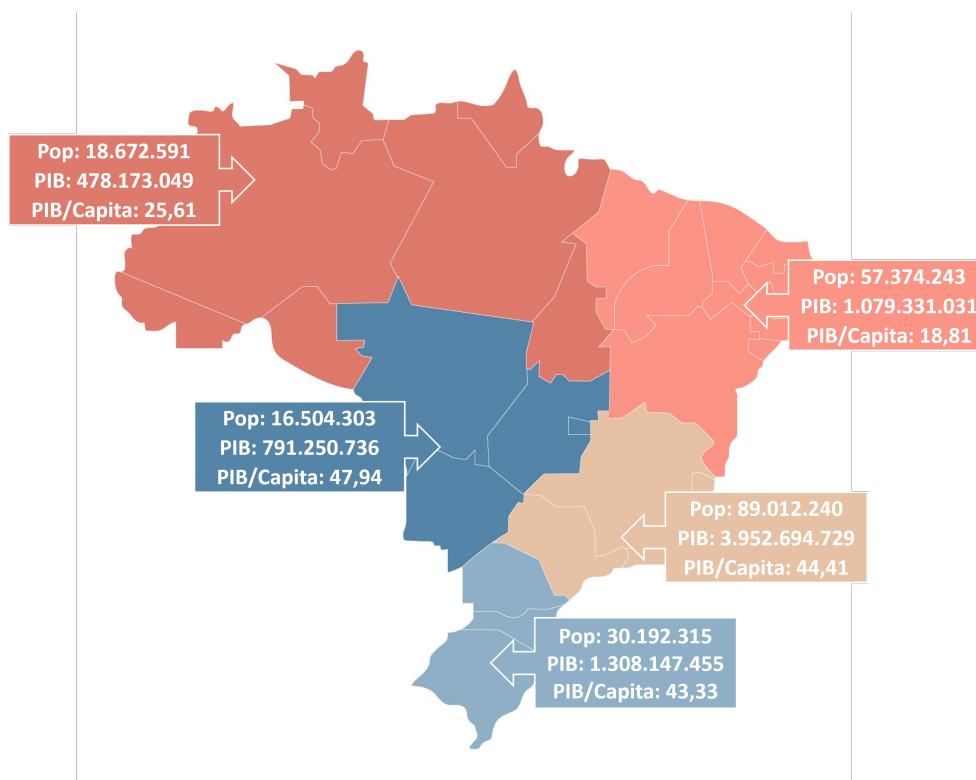


Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *IBGE*

Figura 2.16: % PIB por Região (2020)



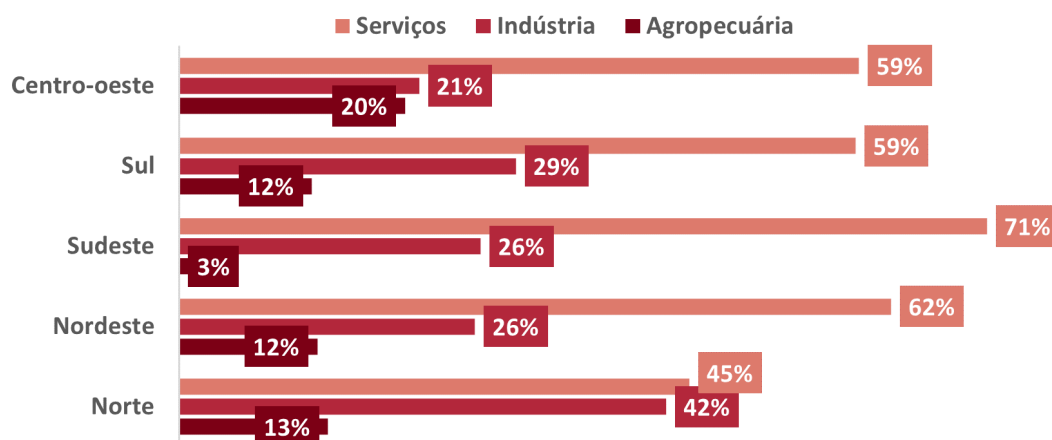
Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *IBGE*

Figura 2.17: População, PIB e PIB *Per Capita* por Região (2020)

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *IBGE*

A concentração do Valor Adicionado por setor também apresenta diferenças relevantes entre as regiões do país. Sob esse aspecto as regiões Sul e Nordeste são semelhantes e têm 12% de todo seu valor adicionado na agropecuária, 29 e 26% na Indústria e 59 e 62%, respectivamente. As regiões Sudeste e Norte são as que apresentam características mais díspares. Enquanto o Sudeste tem uma compensação entre agropecuária e serviços, obtendo apenas 3% do seu valor produzido em 2020 na agropecuária e 71% em serviços, o Norte tem praticamente a mesma participação no setor de serviços e na indústria, 45% e 42% respectivamente.

Figura 2.18: % VA por Setor por Região (2020)

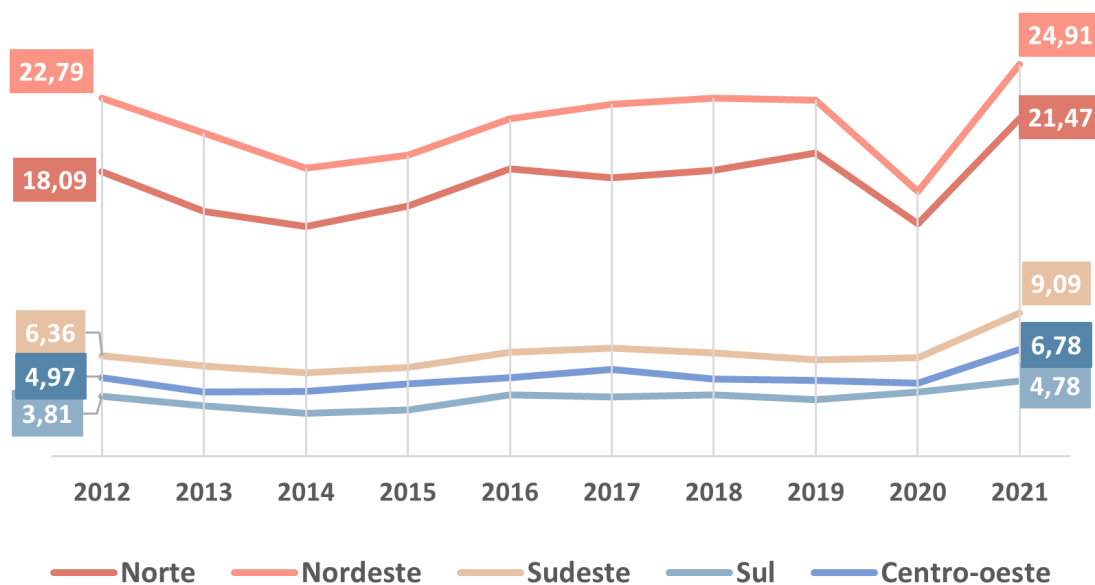


Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *IBGE*

Somado a esses indicadores e indo de encontro à literatura, a série histórica de desenvolvimento econômico e renda confirmam a redução das desigualdades regionais ao longo do tempo, mas ainda em de forma tímida e mantendo altas disparidades entre regiões. Em relação ao % da população pobre, em 2012 o % mais alto era praticamente 6x maior do que o da região com menor proporção de pobres (22,8% NE x 3,81% S) e 10 anos depois (2021), esse índice reduziu para 5,21 (24,91% NE x 4,78% S). Mesmo com redução das diferenças, em 2021 as regiões Norte e Nordeste em 2021 tinham mais de 20% de sua população considerada pobre enquanto as outras 3 regiões apresentavam menos de 10%.

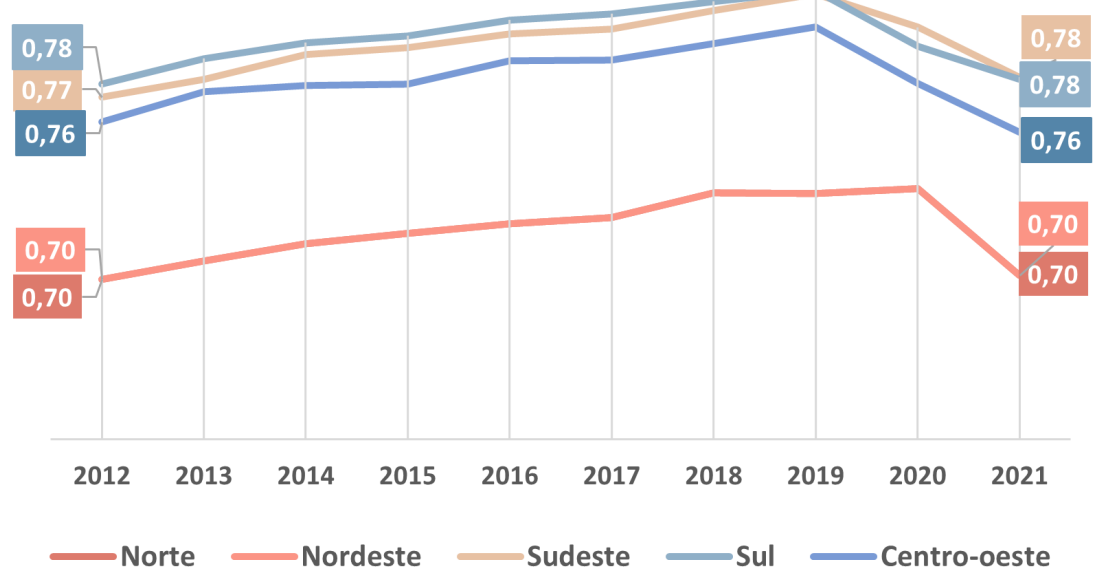
O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) também apresentou uma diminuição de 15% para 11% em 10 anos entre os estados com maior distanciamento, mas ainda mantém o Brasil polarizado e dividido em 2 “Brasis”, sendo N e NE com 0,70 e as outras regiões entre 0,76 e 0,78 no ano de 2021. Da mesma forma, o rendimento médio mensal da população a partir de 14 anos girou em torno de R\$2.000 na parte superior do país enquanto o Brasil “desenvolvido” obteve salários médios na faixa de R\$3.000 nos últimos anos.

Figura 2.19: % Pobres por Região



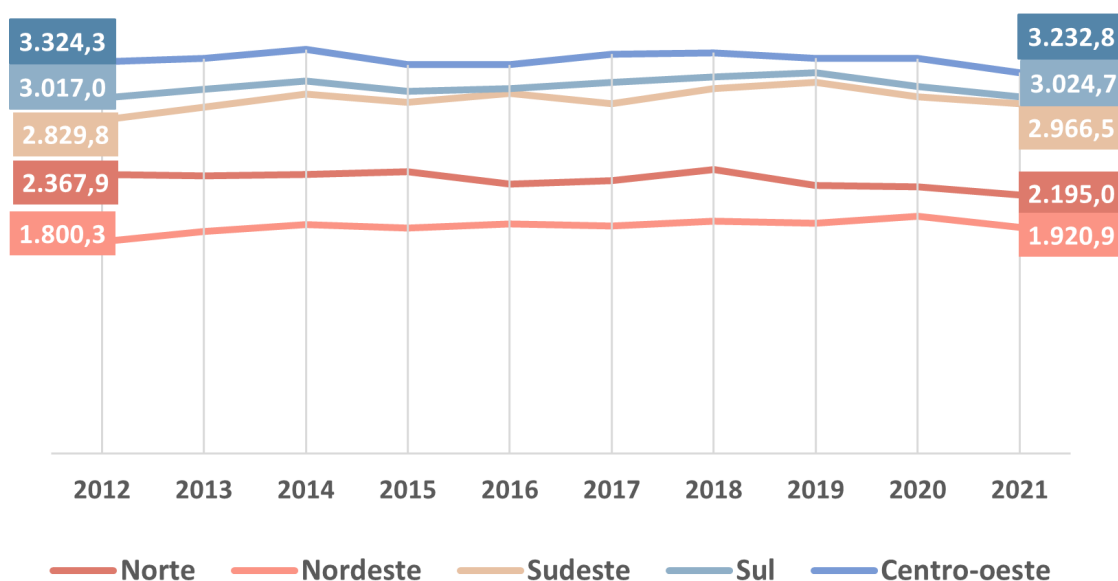
Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Atlas do Desenvolvimento Econômico*

Figura 2.20: IDHM por Região



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base *Atlas do Desenvolvimento Econômico*

Figura 2.21: Rendimento Médio Mensal 14+ por Região



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da base IBGE

Com relação aos indicadores de trabalho por sexo, as variações entre regiões também são significativas. O primeiro deles, o nível de ocupação, mesmo com uma redução das disparidades entre homens e mulheres em todas as regiões nos últimos anos, ainda é o que apresenta a maior desigualdade entre os sexos. Enquanto o nível de ocupação entre os homens de 14 ou mais anos apontou queda em todas as regiões, no período analisado, o das mulheres obteve crescimento nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste e queda no Norte e Nordeste do país, praticamente mantendo o % de mulheres ocupadas no território nacional no mesmo patamar de 45%. Quando comparadas, as diferenças de ocupação entre regiões são bastante expressivas: No Nordeste, a taxa de ocupação dos homens é 60,5% maior do que a das mulheres (65,8% x 41%) enquanto no Norte, região com menor taxa de ocupação feminina (37,1%), a taxa masculina é 52,8% maior. Nas outras 3 regiões as discrepâncias, mesmo que altas, são menores do que a média nacional, variando entre 35% e 41%.

Tabela 2.1: % Nível de Ocupação - Por Região

% OCUPAÇÃO						
Região	Homens		Mulheres		Homens	Mulheres
	1º tri 2012	1º tri 2020	1º tri 2012	1º tri 2020	% crescimento 1º tri 2020 X 1º tri 2012	% crescimento 1º tri 2020 X 1º tri 2012
Norte	69,5%	65,8%	42,8%	41,0%	-5,3%	-4,2%
Nordeste	65,9%	56,7%	39,3%	37,1%	-14,0%	-5,6%
Sudeste	70,2%	67,7%	47,7%	48,4%	-3,6%	1,5%
Sul	72,6%	70,1%	51,5%	52,0%	-3,4%	1,0%
Centro-Oeste	74,2%	70,4%	49,1%	49,8%	-5,1%	1,4%
Brasil	69,6%	65,2%	45,7%	45,4%	-6,3%	-0,7%
Região	Homens	Mulheres	Homens - Mulheres		% Homens / Mulheres	
	Base 100 - 1º tri 2020	Base 100 - 1º tri 2020	1º tri 2012	1º tri 2020	1º tri 2012	1º tri 2020
Norte	100	100	26,7%	24,8%	62,4%	60,5%
Nordeste	86	90	26,6%	19,6%	67,7%	52,8%
Sudeste	103	118	22,5%	19,3%	47,2%	39,9%
Sul	107	127	21,1%	18,1%	41,0%	34,8%
Centro-Oeste	107	121	25,1%	20,6%	51,1%	41,4%
Brasil	99	111	23,9%	19,8%	52,3%	43,6%

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua do IBGE

No que tange aos salários femininos, ainda que a taxa de crescimento dos mesmos tenha sido maior do que a dos homens em todas as regiões, o que gerou uma redução das disparidades salariais entre homens e mulheres dentro de cada região, ela não ocorreu na mesma magnitude, tendo variado de 2,9% (Centro-Oeste) a 20,6% (Sudeste) no período entre 2012 e 2020. Além disso, com relação às recentes diferenças (1º Tri 2020) de salário entre sexo, enquanto os salários masculinos nas regiões Norte e Nordeste são maiores do que os femininos 5% e 16%, respectivamente, as 3 regiões com maior PIB *per capita* apresentam o rendimento dos homens pelo menos 30% acima do que o das mulheres, vide tabela abaixo.

Tabela 2.2: Rendimento Médio Mensal - Por Região

RENDIMENTO MÉDIO MÊS						
Região	Homens		Mulheres		Homens	Mulheres
	1º tri 2012	1º tri 2020	1º tri 2012	1º tri 2020	% crescimento	1º tri 2020 X 1º tri 2012
Norte	2.495	2.360	2.054	2.247	-5,4%	9,4%
Nordeste	2.110	2.362	1.777	2.038	11,9%	14,7%
Sudeste	3.784	4.232	2.620	3.159	11,8%	20,6%
Sul	3.660	4.004	2.636	2.995	9,4%	13,6%
Centro-Oeste	3.887	3.845	2.822	2.904	-1,1%	2,9%
Brasil	3.260	3.579	2.412	2.807	9,8%	16,4%
Região	Homens		Mulheres		% Homens / Mulheres	
	Base 100 - 1º tri 2020	Base 100 - 1º tri 2012	1º tri 2012	1º tri 2020	1º tri 2012	1º tri 2020
Norte	100	100	441	113	21,5%	5,0%
Nordeste	100	91	333	324	18,7%	15,9%
Sudeste	179	141	1.164	1.073	44,4%	34,0%
Sul	170	133	1.024	1.009	38,8%	33,7%
Centro-Oeste	163	129	1.065	941	37,7%	32,4%
Brasil	152	125	848	772	35,2%	27,5%

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua do IBGE

Por último, no que concerne às horas trabalhadas por mês, indicador com menor dispersão entre as regiões no que tange à diferença entre os sexos, houve queda em todas as regiões, tanto para as mulheres, quanto para os homens. O % de horas trabalhadas a mais pelos homens chegou à faixa de 15% a 17% no 1º trimestre de 2020. Os dados mais recentes indicam que os homens trabalham, em média, entre 2,5 e 2,9 dias a mais do que as mulheres, dependendo da região.

Tabela 2.3: Horas Trabalhadas por Mês - Por Região

HORAS TRABALHADAS MÊS						
Região	Homens		Mulheres		Homens	Mulheres
	1º tri 2012	1º tri 2020	1º tri 2012	1º tri 2020	% crescimento	1º tri 2020 X 1º tri 2012
Norte	162,0	146,8	136,0	127,2	-9,4%	-6,5%
Nordeste	156,4	146,0	130,4	125,2	-6,6%	-4,0%
Sudeste	170,0	155,2	146,0	132,4	-8,7%	-9,3%
Sul	170,0	156,8	143,6	134,8	-7,8%	-6,1%
Centro-Oeste	170,4	158,8	143,6	136,4	-6,8%	-5,0%
Brasil	166,0	152,8	141,2	131,2	-8,0%	-7,1%
Região	Homens		Mulheres		% Homens / Mulheres	
	Base 100 - 1º tri 2020	Base 100 - 1º tri 2012	1º tri 2012	1º tri 2020	1º tri 2012	1º tri 2020
Norte	100	100	26,0	19,6	19,1%	15,4%
Nordeste	99	98	26,0	20,8	19,9%	16,6%
Sudeste	106	104	24,0	22,8	16,4%	17,2%
Sul	107	106	26,4	22,0	18,4%	16,3%
Centro-Oeste	108	107	26,8	22,4	18,7%	16,4%
Brasil	104	103	24,8	21,6	17,6%	16,5%

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua do IBGE

2.4 Metodologia

Esta seção discorre sobre os principais objetivos da pesquisa, o tipo de pesquisa utilizado, assim como o detalhamento dos dados coletados com seus respectivos períodos e fontes de informação e adequações de períodos realizadas. Ainda nesta seção são apresentadas as 2 diferentes etapas

de análise quantitativa realizadas com o método empregado em cada uma delas. Por último, as limitações dos métodos empregados são explicitadas.

2.4.1 Objetivo e Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa tem como primeiro objetivo identificar a relevância da participação das mulheres no mercado de trabalho na atividade econômica das diferentes regiões do Brasil. Além disso, e como forma de enriquecer o estudo, pretende-se avaliar o impacto das desigualdades de gênero existentes nas atividades laborais do país na produção do mesmo.

[39] discursa sobre as diferenças dos modelos qualitativos e quantitativos para pesquisas econômicas, principalmente para pesquisas macroeconômicas, e pontua que dados quantitativos são apresentados na forma numérica e, quando disponíveis, fornecem, através dos cálculos matemáticos, mais informações pois nos permitem fazer medições, comparações e identificação e correlação de fenômenos. Neste sentido, e considerando os objetivos desta pesquisa, dados numéricos foram coletados e métodos quantitativos utilizados.

2.4.2 Coleta e Tratamento de Dados

Os dados utilizados nesta pesquisa foram coletados de duas diferentes fontes. O primeiro deles, o IEA², com ajuste sazonal, foi coletado do BCB³, com periodicidade mensal. Os outros dados foram coletados, com periodicidade trimestral, do IBGE⁴, mais especificamente, da PNAD Contínua⁵, que produz indicadores trimestrais sobre força de trabalho e outras informações importantes para acompanhamento da evolução socioeconômica abertos por sexo, tanto a nível nacional quanto das grandes regiões da federação. Esta pesquisa foi implantada definitivamente em janeiro de 2012 e contém, portanto, dados a partir do 1º TRI de 2012.

Desta forma, e, considerando a coleta realizada em setembro de 2023, a massa de rendimento e os dados relacionados ao trabalho também contemplam o período temporal de 1º TRI de 2012 a 2º TRI de 2023. Cabe ressaltar que, durante a pandemia de COVID-19, alguns indicadores não foram coletados com a mesma granularidade e, portanto, há uma lacuna dos mesmos do 2º TRI de 2020 ao 1º TRI de 2022, tendo sido retomados no 2º TRI de 2022.

Abaixo segue tabela com resumo dos indicadores utilizados, cada um deles para cada uma das 5 regiões do país:

Tabela 2.4: Resumo dos Dados Coletados

Sexo	Dado	Fonte	Período
-	IAE	BCB	jan 2012 a jun 2023 -> 1º TRI 2012 a 2º TRI 2023
-	Massa rendimento	IBGE	1º TRI 2012 a 1º TRI 2020 + 2º TRI 2022 a 2º TRI 2023
Mulheres	População Ocupada 14+	IBGE	1º TRI 2012 a 1º TRI 2020 + 2º TRI 2022 a 2º TRI 2023
Mulheres	% Nível da Ocupação	IBGE	1º TRI 2012 a 1º TRI 2020 + 2º TRI 2022 a 2º TRI 2023
Mulheres	Média de Horas Trabalhadas	IBGE	1º TRI 2012 a 1º TRI 2020 + 2º TRI 2022 a 2º TRI 2023
Mulheres	Rendimento Médio Mensal	IBGE	1º TRI 2012 a 2º TRI 2021
Homens	População Ocupada 14+	IBGE	1º TRI 2012 a 1º TRI 2020 + 2º TRI 2022 a 2º TRI 2023
Homens	% Nível da Ocupação	IBGE	1º TRI 2012 a 1º TRI 2020 + 2º TRI 2022 a 2º TRI 2023
Homens	Média de Horas Trabalhadas	IBGE	1º TRI 2012 a 1º TRI 2020 + 2º TRI 2022 a 2º TRI 2023
Homens	Rendimento Médio Mensal	IBGE	1º TRI 2012 a 2º TRI 2021

²Índice de Atividade Econômica Regional

³Banco Central do Brasil

⁴Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

⁵Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

2.4.3 Método Utilizado

Em função dos 2 objetivos desta pesquisa, descritos no início desta seção, os modelos matemáticos foram empregados e realizados em diferentes etapas:

Etapa 1:

Na primeira delas, utilizou-se o modelo de regressão (simples e múltiplo) para verificar o impacto da mulher no mercado de trabalho na economia de cada região. Estes tipos de modelo supõem e testam a existência de uma relação direta e causal entre 2 variáveis, a explicada e a explicativa, podendo ter mais do que 1 explicativa (no caso de regressão múltipla), além de estimar os parâmetros que medem a elasticidade de uma ou mais variáveis com relação à variável explicada (GUJARATI; PORTER, 2011)[9].

Diferentes regressões foram rodadas com distintas combinações de variáveis de forma a identificar o melhor e mais consistente modelo de regressão que responda ao primeiro objetivo desta pesquisa: o IAE e/ou massa de rendimento foram utilizados como variáveis explicadas e as diferentes variáveis com relação às condições do mercado de trabalho, tanto femininas, quanto masculinas, foram combinadas como variáveis explicativas e deram origem a diferentes regressões. No anexo seguem os resultados por região dos modelos testados com seus níveis de significância e também os resultados dos testes dos resíduos de cada modelo.

Etapa 2:

Na segunda etapa, uma simulação foi realizada com 4 diferentes cenários para cada região, visando entender o possível impacto na economia caso houvesse a equiparação das condições de trabalho entre homens e mulheres. Partindo da massa de rendimento feminina real, e a considerando como a massa de rendimento base das mulheres, uma nova massa de rendimento feminino foi calculada em cada um dos 4 cenários abaixo e comparada com a massa de rendimento feminina inicial. Somado a isso, e como forma de estimar o impacto no PIB nacional e não somente na massa de rendimento feminina, somou-se os deltas de variação na massa de salários das mulheres com o PIB de cada ano e verificou-se o novo valor estimado do PIB nacional e o % de variação do mesmo em cada um dos 4 cenários.

Cenário 1: Mulheres de cada região com % de ocupação sobre população 14+ = % de ocupação dos homens da mesma região em cada período do tempo;

Cenário 2: Mulheres de cada região com renda média = renda média masculina da mesma região em cada período do tempo;

Cenário 3: Mulheres de cada região com mesma quantidade de horas trabalhadas do que os homens da mesma região em cada período do tempo;

Cenário 4: Mulheres de cada região com 3 variáveis (dos cenários 1,2 e 3) concomitantemente iguais às dos homens da mesma região em cada período do tempo.

2.4.4 Limitações do Método

Como destacado por Balog (2020)[39], o uso do método de pesquisa qualitativo, em conjunto com o quantitativo, enriquece as pesquisas econômicas e é base para o melhor entendimento de conceitos e variáveis envolvidas em cada fenômeno e para a construção dos modelos. Neste estudo, somente o método quantitativo foi empregado já partindo e testando a hipótese de que o trabalho das mulheres gera impacto no crescimento do país. Por outro lado, assim como a literatura também pondera, a inserção das mulheres no mercado de trabalho é um evento que gera efeitos estruturais na sociedade e mudanças em diversas variáveis, como o empoderamento feminino, a taxa de mortalidade infantil, a taxa de fecundidade, entre outros. Neste sentido, este estudo não considera todas as variáveis que podem ter relação com este fenômeno e se propõe a analisar especificamente sua relação de causalidade com o crescimento econômico.

Somado a isso, os dados disponíveis com a granularidade de sexo e região do Brasil são limitados e estão concentrados nos últimos 11 anos, gerando uma quantidade de observações que

varia entre 33 e 38, dependendo da variável, e deixando de fora o século XX, onde houve um crescimento de maior relevância na participação das mulheres no mercado de trabalho. O PIB trimestral por região também não é divulgado e, portanto, não foi possível usá-lo como indicador de atividade/crescimento econômico e outros 2 indicadores, Índice de Atividade Econômica e Massa de Rendimentos, foram utilizados como proxy do mesmo.

Com relação à etapa 2, é importante fazer algumas ponderações. Os 4 cenários simulados consideram a total equiparação de % ocupação, salário e horas trabalhadas entre homens e mulheres independente da participação de homens e mulheres nos diferentes setores de atuação e do nível educacional e de experiência, fatores que poderiam explicar diferentes salários. Isto posto, uma simulação mais refinada poderia ser realizada caso estas informações estivessem disponíveis ao nível de granularidade utilizado no presente estudo. Por outro lado, estudos anteriores demonstram que existe uma disparidade salarial ainda que dentro do mesmo setor, com o mesmo nível de experiência e educação e, portanto, faria sentido simular uma equiparação salarial pelo menos para uma parcela das mulheres trabalhadoras.

Além disso, o % de ocupação e as horas trabalhadas trazem consigo o desafio da quebra de paradigmas e comportamentos advindos do contexto histórico e da antiga divisão do trabalho, destacados na subseção 2.2 e 2.4. A realidade atual tem um % das mulheres a partir de 14 anos que está fora do mercado de trabalho e/ou que trabalha menos horas do que os homens provavelmente porque ainda exerce todas ou grande parte das atividades do lar e de cuidados com a família. Portanto, igualar o % de ocupação de homens e mulheres é um cenário hipotético distante que demandaria mudanças estruturais e de valores que estão enraizados na sociedade.

Mesmo entendendo que a hipótese de equiparação total de apenas 1 ou das 3 variáveis testadas é de grande complexidade e talvez distante da realidade atual, é de suma importância dar visibilidade sobre a existência de uma perda econômica significativa, além do ônus de outras naturezas, das disparidades existentes entre homens e mulheres. Ainda que ela possa ser menor do que a estimada neste estudo, possivelmente continuaria sendo significativa e ainda se somaria a outros ganhos em cadeia, que não foram considerados nesta pesquisa, como, por exemplo, mais contratações de babás ou novas creches para dar lugar a crianças que não estarão mais 100% do dia sob os cuidados de suas mães.

2.5 Resultado

Primeiramente é importante explicitar que para o indicador de produção econômica de cada região, foram utilizados 2 indicadores como proxy do PIB, já que o mesmo não tem divulgação mensal e/ou trimestral por região do território: (1) IAE mensal⁶ com ajuste sazonal, que é considerado, devido à sua periodicidade mensal, como uma prévia do PIB anual e (2) Massa de rendimento em cada trimestre que sob a ótica de renda do PIB é uma das 4 variáveis que o integram. Para o IAE trimestral, utilizou-se a média do IAE de cada 3 meses.

Etapa 1:

Para todas as regiões, os modelos de regressão linear 9 e 15 tiveram destaque com relação à significância das variáveis e os testes dos resíduos (normalidade, autocorrelação e homocedasticidade), sendo o 9 o que as linhas de regressão amostral se mostraram mais bem ajustadas aos dados (com maior R²). Enquanto o 9 representa um modelo de regressão múltipla para avaliar a atividade econômica ("medida" pela massa salarial) de cada região através de 6 variáveis explicativas: ocupação, salário médio e horas trabalhadas, tanto de homem e mulher, o modelo 15 é uma regressão simples com a ocupação das mulheres com a massa salarial. Esta seção contempla apenas os resultados do modelo 9 e, no anexo deste trabalho, é possível ver os detalhes da significância das variáveis e dos resultados dos testes dos resíduos de todos os modelos testados.

⁶Índice de Atividade Econômica Regional

Como pode ser observado nas tabelas abaixo, a quantidade de mulheres ocupadas tem um impacto significativo e positivo na massa salarial gerada e, portanto, no PIB, em todas as 5 regiões do território nacional. No Nordeste uma variação na ocupação das mulheres parece ter o maior impacto dentre as regiões, com um coeficiente de 0,556, na massa salarial gerada. Esta também foi a única região em que o coeficiente da ocupação feminina é maior do que o da ocupação masculina. Nas outras regiões, como esperado, tanto a ocupação dos homens, quanto seu salário médio, geram uma variação maior no rendimento total gerado na região do que essas mesmas variáveis femininas. A seguir estão as tabelas com os resultados das regressões (modelo 9).

Tabela 2.5: Resultado da Regressão Linear Múltipla - Modelo 9 - Norte

	<i>Dependent variable:</i>
	ln_massa_rendimento
ln_mulheres_ocupadas	0.417*** (0.076)
ln_rendimento_medio_mulheres	0.411*** (0.035)
ln_horas_trabalhadas_mensal_mulheres	-0.030 (0.088)
ln_homens_ocupados	0.566*** (0.073)
ln_rendimento_medio_homens	0.572*** (0.041)
ln_horas_trabalhadas_mensal_homens	-0.056 (0.099)
Constant	-5.584*** (0.763)
Observations	33
R ²	0.988
Adjusted R ²	0.985
Residual Std. Error	0.005 (df = 26)
F Statistic	348.594*** (df = 6; 26)

Note:

* p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

Tabela 2.6: Resultado da Regressão Linear Múltipla - Modelo 9 - Nordeste

	<i>Dependent variable:</i>
	ln_massa_rendimento
ln_mulheres_ocupadas	0.556*** (0.042)
ln_rendimento_medio_mulheres	0.477*** (0.042)
ln_horas_trabalhadas_mensal_mulheres	0.103 (0.086)
ln_homens_ocupados	0.317*** (0.053)
ln_rendimento_medio_homens	0.549*** (0.044)
ln_horas_trabalhadas_mensal_homens	-0.123 (0.143)
Constant	-5.087*** (0.593)
Observations	33
R ²	0.993
Adjusted R ²	0.991
Residual Std. Error	0.005 (df = 26)
F Statistic	575.261*** (df = 6; 26)

Note:

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Tabela 2.7: Resultado da Regressão Linear Múltipla - Modelo 9 - Sudeste

	<i>Dependent variable:</i>
	ln_massa_rendimento
ln_mulheres_ocupadas	0.318*** (0.015)
ln_rendimento_medio_mulheres	0.362*** (0.009)
ln_horas_trabalhadas_mensal_mulheres	0.051** (0.022)
ln_homens_ocupados	0.686*** (0.026)
ln_rendimento_medio_homens	0.650*** (0.010)
ln_horas_trabalhadas_mensal_homens	-0.061* (0.031)
Constant	-6.357*** (0.179)
Observations	33
R ²	1.000
Adjusted R ²	1.000
Residual Std. Error	0.001 (df = 26)
F Statistic	17,374.420*** (df = 6; 26)

Note:

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Tabela 2.8: Resultado da Regressão Linear Múltipla - Modelo 9 - Sul

	<i>Dependent variable:</i>
	ln_massa_rendimento
ln_mulheres_ocupadas	0.448*** (0.063)
ln_rendimento_medio_mulheres	0.448*** (0.022)
ln_horas_trabalhadas_mensal_mulheres	0.011 (0.081)
ln_homens_ocupados	0.702*** (0.087)
ln_rendimento_medio_homens	0.535*** (0.036)
ln_horas_trabalhadas_mensal_homens	-0.055 (0.100)
Constant	-7.216*** (0.557)
Observations	33
R ²	0.998
Adjusted R ²	0.998
Residual Std. Error	0.003 (df = 26)
F Statistic	2,348.924*** (df = 6; 26)

Note:

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Tabela 2.9: Resultado da Regressão Linear Múltipla - Modelo 9 - Centro-Oeste

	<i>Dependent variable:</i>
	ln_massa_rendimento
ln_mulheres_ocupadas	0.405*** (0.020)
ln_rendimento_medio_mulheres	0.369*** (0.014)
ln_horas_trabalhadas_mensal_mulheres	0.081*** (0.028)
ln_homens_ocupados	0.558*** (0.034)
ln_rendimento_medio_homens	0.632*** (0.014)
ln_horas_trabalhadas_mensal_homens	-0.087*** (0.026)
Constant	-5.916*** (0.174)
Observations	33
R ²	1.000
Adjusted R ²	0.999
Residual Std. Error	0.001 (df = 26)
F Statistic	9,073.214*** (df = 6; 26)

Note:

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Etapa 2:

Os resultados encontrados em todos os 4 cenários de simulação testados se apresentaram extremamente relevantes, confirmando os possíveis significativos ganhos no produto interno bruto do país, se houvesse igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres. Os cenários foram feitos por região trimestralmente, mas consolidados anualmente e incluídos no anexo deste trabalho. Na tabela abaixo segue a média anual dos resultados encontrados em cada região.

O cenário 1, em que o % de ocupação das mulheres se iguala ao dos homens, é o que tem a maior variação dentre os 3 cenários com variação de apenas 1 variável. Neste, a variação nominal

média anual na massa salarial das mulheres no período entre 2012 e 2019 vai de 40Bi (Norte) a 241Bi (Sudeste) o que representa um % de aumento de mais de 50% nas regiões Norte e Nordeste (61,7% e 58%) e entre 37% e 41% nas outras 3 regiões. Ainda que o impacto seja de alta relevância em todas as regiões, como as regiões Norte e Nordeste tem uma desigualdade maior na ocupação entre sexos, como visto na seção 3.2, a equalização desta variável gera um taxa de crescimento ainda maior neste cenário.

Por outro lado, no cenário 2, em que as rendas mensais entre sexos são iguais, a variação percentual na massa salarial das mulheres é maior no Sudeste, Sul e Centro-Oeste, explicada pela maior disparidade salarial entre homens e mulheres nestas regiões. Os crescimentos são menores do que no cenário 1, mas ainda bastante significativos, variando de 14% a 37%.

O cenário 3 que contempla a mesma quantidade de horas trabalhadas pelas mulheres ocupadas do que as trabalhadas pelos homens em cada período é o que apresenta o menor % de ganho no rendimento total gerado pelas mulheres, com menor dispersão entre regiões. As variações vão de 10Bi e 84Bi em valores absolutos e de 14,2% a 16% com relação ao crescimento. E,

O cenário 4, em que há equiparação das 3 variáveis quase dobraria o valor gerado pelas mulheres em todas as regiões, com variações de 85% a 95%.

Tabela 2.10: Simulação Cenários Média Regiões

Massa de Salário Mulheres (Em milhares)							
Média 2012 - 2019	Real	Cenário 1	Cenário 1 - Real	% Cenário 1 / Real	Cenário 2	Cenário 2 - Real	% Cenário 2 / Real
Norte	R\$ 65.621.624	R\$ 106.134.091	R\$ 40.512.467	61,7%	R\$ 75.251.641	R\$ 9.630.017	14,7%
Nordeste	R\$ 190.743.685	R\$ 301.439.623	R\$ 110.695.938	58,0%	R\$ 223.048.853	R\$ 32.305.168	16,9%
Sudeste	R\$ 590.496.499	R\$ 832.324.513	R\$ 241.828.014	41,0%	R\$ 810.119.387	R\$ 219.622.889	37,2%
Sul	R\$ 201.451.068	R\$ 276.350.073	R\$ 74.899.004	37,2%	R\$ 276.257.916	R\$ 74.806.848	37,1%
Centro-Oeste	R\$ 103.247.164	R\$ 149.648.563	R\$ 46.401.399	44,9%	R\$ 137.489.815	R\$ 34.242.651	33,2%
Média 2012 - 2019	Real	Cenário 3	Cenário 3 - Real	% Cenário 3 / Real	Cenário 4	Cenário 4 - Real	% Cenário 4 / Real
Norte	R\$ 65.621.624	R\$ 75.906.470	R\$ 10.284.845	15,7%	R\$ 121.734.955	R\$ 56.113.331	85,5%
Nordeste	R\$ 190.743.685	R\$ 218.922.097	R\$ 28.178.412	14,8%	R\$ 352.587.060	R\$ 161.843.375	84,8%
Sudeste	R\$ 590.496.499	R\$ 674.637.794	R\$ 84.141.296	14,2%	R\$ 1.142.458.487	R\$ 551.961.988	93,5%
Sul	R\$ 201.451.068	R\$ 230.233.099	R\$ 28.782.031	14,3%	R\$ 379.010.963	R\$ 177.559.895	88,1%
Centro-Oeste	R\$ 103.247.164	R\$ 119.797.174	R\$ 16.550.010	16,0%	R\$ 199.339.275	R\$ 96.092.111	93,1%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas simulações realizadas

Quando somados os ganhos de massa salarial das 5 regiões com o PIB nacional ano a ano, pode-se verificar a relevância do impacto que poderíamos ter no crescimento do país se houvesse condições laborais mais igualitárias entre homens e mulheres. No ano mais recente das simulações realizadas, 2019, o PIB seria 7,0%, 4,7% e 2,5% maior nos cenários de total equiparação de apenas 1 variável e 13,6% maior igualando-se concomitantemente as 3 variáveis.

Tabela 2.11: Simulação Cenários PIB

PIB (Em milhares)							
Brasil							
Ano	PIB Real	PIB Cenário 1	Cenário 1 - Real	% Cenário 1 / Real	PIB Cenário 2	Cenário 2 - Real	% Cenário 2 / Real
2012	R\$ 4.814.760.000	R\$ 5.317.889.863	R\$ 503.129.863	10,4%	R\$ 5.195.691.075	R\$ 380.931.075	7,9%
2013	R\$ 5.331.619.000	R\$ 5.851.669.650	R\$ 520.050.650	9,8%	R\$ 5.722.445.908	R\$ 390.826.908	7,3%
2014	R\$ 5.778.953.000	R\$ 6.305.142.979	R\$ 526.189.979	9,1%	R\$ 6.186.225.818	R\$ 407.272.818	7,0%
2015	R\$ 5.995.787.000	R\$ 6.514.406.526	R\$ 518.619.526	8,6%	R\$ 6.371.759.246	R\$ 375.972.246	6,3%
2016	R\$ 6.269.328.000	R\$ 6.785.378.609	R\$ 516.050.609	8,2%	R\$ 6.605.610.417	R\$ 336.282.417	5,4%
2017	R\$ 6.585.479.000	R\$ 7.086.601.230	R\$ 501.122.229	7,6%	R\$ 6.939.252.050	R\$ 353.773.050	5,4%
2018	R\$ 7.004.141.000	R\$ 7.513.227.205	R\$ 509.086.205	7,3%	R\$ 7.373.884.631	R\$ 369.743.631	5,3%
2019	R\$ 7.389.131.001	R\$ 7.909.576.515	R\$ 520.445.514	7,0%	R\$ 7.739.189.430	R\$ 350.058.429	4,7%
Média	R\$ 6.146.149.750	R\$ 6.660.486.572	R\$ 514.336.822	8,4%	R\$ 6.516.757.322	R\$ 370.607.572	6,0%
Ano	PIB Real	PIB Cenário 3	Cenário 3 - Real	% Cenário 3 / Real	PIB Cenário 4	Cenário 4 - Real	% Cenário 4 / Real
2012	R\$ 4.814.760.000	R\$ 4.982.307.545	R\$ 167.547.545	3,5%	R\$ 5.875.364.726	R\$ 1.060.604.726	22,0%
2013	R\$ 5.331.619.000	R\$ 5.498.765.726	R\$ 167.146.726	3,1%	R\$ 6.420.910.471	R\$ 1.089.291.472	20,4%
2014	R\$ 5.778.953.000	R\$ 5.942.226.038	R\$ 163.273.038	2,8%	R\$ 6.894.156.137	R\$ 1.115.203.136	19,3%
2015	R\$ 5.995.787.000	R\$ 6.162.219.939	R\$ 166.432.939	2,8%	R\$ 7.052.574.421	R\$ 1.056.787.422	17,6%
2016	R\$ 6.269.328.000	R\$ 6.422.266.142	R\$ 152.938.142	2,4%	R\$ 7.264.279.314	R\$ 994.951.314	15,9%
2017	R\$ 6.585.479.000	R\$ 6.750.027.229	R\$ 164.548.229	2,5%	R\$ 7.583.602.719	R\$ 998.123.719	15,2%
2018	R\$ 7.004.141.000	R\$ 7.180.715.612	R\$ 176.574.613	2,5%	R\$ 8.030.832.972	R\$ 1.026.691.972	14,7%
2019	R\$ 7.389.131.001	R\$ 7.574.162.518	R\$ 185.031.517	2,5%	R\$ 8.396.042.840	R\$ 1.006.911.839	13,6%
Média	R\$ 6.146.149.750	R\$ 6.314.086.344	R\$ 167.936.594	2,7%	R\$ 7.189.720.450	R\$ 1.043.570.700	17,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas simulações realizadas

2.6 Considerações Finais

A participação das mulheres no mercado de trabalho é, por natureza, um tema globalmente complexo, pois envolve desafios e questões estruturais e sistêmicas que discorrem também sobre a forma como a sociedade se constituiu. Por outro lado, o impacto do trabalho feminino é de grande relevância para a atividade produtiva e econômica de um país e, portanto, a cada ganho de ponto percentual no nível de ocupação das mulheres, seria possível obter aumentos ainda mais significativos no PIB e crescimento econômico do mesmo.

O estudo realizado, como descrito na seção anterior, ratificou a causalidade positiva e significativa da ocupação remunerada das mulheres para a massa de rendimento gerada pelo país, variável que integra o PIB pela ótica da renda, e estimou o possível e relevante impacto, em cenários hipotéticos de equalização das condições de trabalho masculinas e femininas. De forma paralela, os dados históricos globais e nacionais revelam uma maior taxa de crescimento da participação feminina na segunda metade do século XX e um decréscimo nesta taxa no século XXI, podendo indicar uma tendência de estagnação no médio, longo prazo, em um patamar ainda distante do masculino.

Considerando esses fatores, é importante continuar trazendo à tona este tema com reflexões e estudos de possíveis caminhos para que não se "perca" a oportunidade de geração de um maior crescimento econômico com uma variável de impacto já conhecida e testada por diversos pesquisadores. Ao mesmo tempo, talvez um pulo maior para um próximo nível de taxa de ocupação exija uma revolução ainda maior na forma como as dinâmicas de cuidado e responsabilidades familiares e sociais acontecem e, para quebras estruturais como essas, a presença do Estado é de suma importância, com incentivos e políticas que levem para essa direção. E, ainda que ela aconteça, talvez haja um limite superior de % de taxa de ocupação total (homens e mulheres) para que os cuidados com crianças e idosos ainda sejam feitos parcialmente por familiares, o que provavelmente tem sua importância.

Somado a isso, é importante ressaltar que há 2 diferentes degraus na direção de um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e, portanto, as políticas e soluções para cada uma das "fatias do problema" provavelmente são distintas e precisam ser pensadas separadamente. O primeiro deles diz respeito aos valores absolutos e relativos, que já são discrepantes em relação aos homens, das mulheres fora da força de trabalho, que são as que não estão procurando trabalho. Esse

primeiro aspecto, provavelmente conectado com o histórico estrutural e cultural da mulher como cuidadora do lar e da família, e da sua impossibilidade prática de sair de casa ou do desconhecimento e desconfiança de que é algo factível e com possíveis resultados positivos, é o que gera no Brasil a maior desigualdade entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho remunerado. O segundo degrau diz respeito às mulheres que estão inseridas na força de trabalho mas não estão empregadas e, nesse sentido, estão desempregadas. Esse fator, ainda que menos relevante do que o primeiro para a maior presença da mulher no mercado de trabalho, precisa também ser assistido já que ele vai além do desemprego nacional, que é para todos, e pode indicar um "preconceito" de gênero, visto que as taxas de desemprego feminina são maiores do que a masculina em todas as regiões do país. As políticas públicas na direção da subida desses degraus precisam também considerar as desigualdades regionais e as grandes disparidades existentes entre as regiões, de forma a serem mais assertivas para o contexto local de cada uma delas.

Por último, e não menos importante, como outros estudos mencionam, o efeito da mulher no mercado de trabalho vai muito além da produção econômica do país e pode levar também a um maior desenvolvimento econômico, com melhoria na qualidade de vida e bem-estar não só das mulheres, como da população como um todo. Desta forma, seria interessante e importante novos estudos que possam aprofundar as consequências da participação da mulher no mercado de trabalho, não somente para o crescimento econômico, mas para o desenvolvimento socio-econômico do país.