



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
CURSO DE FINANÇAS

BEATRIZ BANDEIRA ALVES

OS DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO CEARENSE

FORTALEZA – CE

2022

BEATRIZ BANDEIRA ALVES

OS DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO CEARENSE

Monografia apresentada ao Curso de Finanças da
Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial
para a obtenção do Título de Bacharel em Finanças.

Orientador: Prof. Dr. Pablo Urano de Carvalho Castelar
(UFC)

FORTALEZA – CE

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A477d Alves, Beatriz Bandeira.

Os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho cearense / Beatriz Bandeira Alves. – 2022.

39 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Finanças, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Pablo Urano de Carvalho Castelar.

1. Mulheres. 2. Participação no mercado de trabalho. 3. Probit. I. Título.

CDD 332

BEATRIZ BANDEIRA ALVES

OS DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO CEARENSE

Monografia apresentada ao Curso de Finanças da
Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial
para a obtenção do Título de Bacharel em Finanças.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Pablo Urano de Carvalho Castelar (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Kamila Vieira de Mendonça
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Georgeana Amaral Maciel da Silveira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus e ao Universo,

A minha família, amigos e colegas, pelo suporte
e carinho constante

AGRADECIMENTOS

À Universidade, o corpo docente e os demais funcionários que me auxiliaram no desenvolvimento pessoal e profissional ao longo desses anos.

Ao meu professor orientador Dr. Pablo Castelar pela paciência e suporte nesse projeto.

Aos meus pais pelo apoio constante e investimento de tempo e amor a fim de proporcionar tudo que eu conquistei.

À minha querida irmã e melhor amiga, Bibi, que está sempre presente e é minha rocha inquebrável.

Aos meus amigos, família e colegas pelo apoio em todos os momentos.

A todos que estiveram presente na minha vida nesses anos de aprendizado e amadurecimento.

“Em algum lugar, algo incrível está esperando
para ser descoberto.” (Carl Sagan)

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade analisar os determinantes para as mulheres ingressar no mercado de trabalho cearense. Para isso, utilizou-se o método de variáveis dependentes binárias com o modelo *Probit*, foram empregados dados da Pesquisa Nacional de por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do ano de 2020 no Ceará. Os resultados mostraram que o perfil das mulheres trabalhadoras cearenses é na faixa etária de 36 a 45 anos, que possuam algum nível de escolaridade, mas principalmente ensino superior completo. Além disso, são mulheres chefes de família, de estado civil casadas e que moram nas zonas urbanas do estado. Por fim, os resultados mostram, também, o problema que é a mulher não ter nenhum nível de instrução e a falta de assistência para mães que possuem filhos pequenos e, conseqüentemente, não podem participar do mercado de trabalho por falta de tempo.

Palavras-chaves: Mulheres. Participação no mercado de trabalho. *Probit*.

ABSTRACT

This work aims to analyze the determinants for women to enter the labor market in the state of Ceará. For this, the method of binary dependent variables was used with the Probit model, and data from the National Continuous Household Sample Survey (PNADC) for the year 2020 in Ceará were used. The results showed that the profile of women workers from Ceará is in the age group of 36 to 45 years, who have some level of education, but mainly complete higher education. In addition, they are female heads of family, married and living in urban areas of the state. Lastly, the results also show the problem that women who do not have any level of education and the lack of assistance for mothers who have small children and, consequently, cannot participate in the job market due to lack of time.

Keywords: Women. Participation in the labor market. *Probit*

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Variação do PIB real ao longo da década.	16
Gráfico 2 - Taxa de Crescimento Trimestral do Produto Interno Bruto - Ceará - 2010 a 2021	17
Gráfico 3- Quantidade de pessoas na força de trabalho no Brasil (Mil pessoas)	18
Gráfico 4 - Participação de cada sexo na força de trabalho no Ceará	18
Gráfico 5 - Taxa de desocupação da população no Brasil (%).....	19
Gráfico 6 - Taxa de desocupação da população no Ceará.....	20
Gráfico 7 - Rendimento médio real do trabalho principal no Ceará (Reais).....	20

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variáveis da equação.....	15
Tabela 2 - Sumário da amostra (Mulheres)	24
Tabela 3 - Regressão Probit - Mulheres	25
Tabela 4 - Estimação dos efeitos marginais Probit (Mulheres).....	27
Tabela 5 - Sumário da amostra (Homens).....	28
Tabela 6 - Estimação Probit (Homens)	28
Tabela 7- Estimação efeitos marginais (E.M.) Probit para Homens e Mulheres	29

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	REFERENCIAL TEÓRICO	5
2.1.	A discriminação e o preconceito	6
2.2.	A história da ação feminista para as mulheres no mercado de trabalho.....	8
2.3.	A importância da liberdade feminina	10
2.4.	Evidências sobre a mulher no mercado de trabalho.....	12
3	METODOLOGIA	15
3.1.	Fontes e tratamento de dados.....	15
3.2.	Características da amostra.....	16
3.3.	Modelo econométrico	21
4	RESULTADOS.....	24
4.1.	Resultados econométricos.....	24
4.2.	Comparação entre gêneros.....	28
5	CONCLUSÃO	31
	REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

As mulheres sempre possuíram um papel importante na sociedade. Porém, esse era pautado em ser responsável pelo cuidado do lar e dos filhos. Como colocado por Camarano e Carvalho (2015), essa visão é muito diferente da vida do homem, que em contrapartida é pautada pelo mercado de trabalho. Assim, para os homens o grande marco da entrada e saída da vida adulta é o trabalho, com o primeiro emprego e a aposentadoria. Já para as mulheres, a sociedade impõe que o casamento e a formação da família devem ser seu auge de vida.

Durante todo o século XX, com os homens adultos tendo que ir servir em guerras, as mulheres conseguiram espaço para evoluir na sua participação no mercado de trabalho. Além disso, conseguiram ingressar em vários setores e se tornaram destaques em alguns, como no setor terciário da economia. Por exemplo, a prestação de serviços domésticos remunerados representa uma parcela significativa do ramo de trabalho das mulheres brasileiras. (SOUSA E GUEDES, 2016)

O outro lado da prestação de serviços domésticos é o tipo não remunerado. Esse é muito discutido na literatura, pois autores como Bruschini e Lombardi (2002), Costa (2007) e Sousa e Guedes (2016) questionam como as mulheres passam muito tempo exercendo esse serviço, porém não é reconhecido como trabalho e, conseqüentemente, o tempo gasto nesse trabalho impacta negativamente na eficiência da mão de obra feminina, com a falta de disponibilidade de tempo para trabalhos fora do lar ou especializações, aprofundando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

No mercado de trabalho brasileiro, apesar da grande evolução feminina, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2020, no período do segundo trimestre de 2019 ao primeiro trimestre de 2020, as mulheres representam 51,10% da população brasileira. No entanto, em relação à população economicamente ativa, os homens ainda representam a maior porcentagem, cerca de 56%. Além disso, não só os homens são os mais presentes, como também ganham salários mais elevados que as mulheres onde, em 2020, a diferença no rendimento médio foi de R\$ 3.940 para as mulheres e de R\$ 4.414 para os homens.

Em relação ao tempo trabalhado, as mulheres exerceram a função de cuidado do lar, em média, de 21,4 horas semanais, enquanto para os homens esse resultado foi de apenas 11 horas semanais. Ainda, as diferenças por função também são grandes agentes para a divisão entre gêneros no mercado de trabalho, sendo que a proporção de mulheres entre os matriculados em cursos de graduação presencial está maior em áreas de serviços, como serviço social e

enfermagem, em que as mulheres representam 88%, enquanto em áreas técnicas a participação feminina chega a apenas 20%. (IBGE, 2021)

Dessa forma, a escolha das mulheres para se inserir no mercado de trabalho deve ultrapassar barreiras econômicas e preconceitos. Para que a mão de obra feminina consiga ser totalmente aproveitada, a mulher como indivíduo deve decidir entre obrigações familiares e satisfação própria, porém tendo em vista todas as desigualdades que terá que enfrentar, como horas trabalhadas e salários.

No Estado do Ceará, ainda no período do segundo trimestre de 2019 ao primeiro trimestre de 2020, as mulheres representam 51,2% da população total e constituem cerca de 43,2% da PEA, sendo assim, o 14º Estado brasileiro com menor participação feminina no mercado de trabalho. Nesse sentido, há o questionamento de por que as mulheres cearenses não estão no mercado de trabalho. (IBGE, 2020)

Portanto, o presente trabalho tem como finalidade analisar os principais determinantes das mulheres para ingressar no mercado de trabalho do Ceará em 2020. Mais especificamente, espera-se identificar os aspectos pessoais, da família e socioeconômicos, sendo possível construir um perfil da trabalhadora cearense. Em relação à divisão entre gêneros no mercado de trabalho, espera-se investigar as principais diferenças entre os determinantes dos homens e das mulheres.

O estudo utiliza dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, com amostra anual de 2020 para o Estado do Ceará, totalizando 37.266 observações. Para a regressão, utiliza-se o modelo de variáveis dependentes binárias com o método *Probit*.

A escolha do tema está pautada sobre a desigualdade histórica da relação das mulheres com o mercado de trabalho e sobre a importância de analisar as consequências das características pessoais e domiciliar nessa relação, ainda diante de uma situação atípica, como ocorreu com o início da pandemia do novo coronavírus.

Na próxima seção é apresentado um breve resumo de alguns estudos sobre a participação feminina no mercado de trabalho. Na terceira seção, é apresentada a metodologia utilizada no trabalho, com a descrição da base de dados e do método econométrico escolhido. Na quarta seção, são discutidos os resultados e, de caráter ilustrativo, os resultados da comparação entre gêneros. Por fim, a conclusão do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Após a Revolução industrial e com a criação das classes operárias, começaram as relações de trabalho de forma mais abrangente e livre para a decisão do indivíduo. A partir do século XIX, os países passaram a se industrializar e surgiram novas oportunidades de trabalho e novos mercados.

Costa (2007) traz a ideia de que existem motivos teóricos e empíricos para motivar a inserção do indivíduo no mercado de trabalho. Do ponto de vista teórico, na teoria neoclássica, por exemplo, o indivíduo tem uma função de utilidade e a sua participação no mercado de trabalho, tanto de local quanto de horas trabalhadas, dependerá da maximização de sua utilidade. Outro aspecto seria o contexto familiar, em que a família tem uma função de utilidade única e a maximização da utilidade dada a restrição orçamentária que acarretará na inserção de cada membro no mercado de trabalho.

Na visão do mercado de trabalho, que se estabelece em um sistema capitalista movido pela lei de oferta *versus* demanda, a questão do trabalho é relacionada pela mesma ótica. Dessa forma, existem os que estão à procura de emprego e aqueles que ofertam o emprego, negociam para determinar os preços e quantidades de um bem, no caso, o trabalho. (SCHEUERMANN, 2012)

Contudo, segundo Costa (2007), a forma de determinação de preço/salário do indivíduo, na teoria neoclássica, está diretamente ligada à unidade de tempo não trabalhada, portanto, caso o indivíduo doe suas horas positivas ao trabalho, terá um salário reserva maior que o potencial. Não obstante, o indivíduo participa da força de trabalho se o seu salário potencial for maior que o seu salário reserva/mínimo. Quando os indivíduos possuem o mesmo salário potencial, será o salário reserva que definirá seu nível de participação no mercado de trabalho. Dessa forma, levando em consideração que as mulheres possuem, culturalmente, mais obrigações para com afazeres domésticos, deverão ter um salário mínimo maior e, conseqüentemente, menor participação no mercado de trabalho.

Desse modo, essa relação assimétrica entre homens e mulheres tornou-se fator decisivo na divisão entre gêneros no mercado de trabalho e criou-se o modelo de que os homens são os provedores e as mulheres as cuidadoras. Assim, sem a existência de mecanismo conciliadores entre os afazeres domésticos e o trabalho da mulher, há uma sobrecarga laboral, que é uma barreira a sua participação no mercado de trabalho. (SOUSA E GUEDES, 2016)

2.1. A discriminação e o preconceito

Acerca das barreiras que circundam as mulheres e dificultam a sua inserção no mercado de trabalho, os afazeres domésticos fazem parte da cultura e estão entre as principais, pois o tempo que a mulher gasta na organização e no cuidado do lar a impede de participar do expediente do trabalho. Outra barreira é a econômica, caracterizada pela discriminação salarial de sexo, portanto, mesmo que as mulheres tivessem as mesmas condições e tempo que os homens, sua participação no mercado de trabalho ainda seria menor, uma vez que seu salário potencial é menor. (COSTA, 2007, pág. 7)

Nesse sentido, de acordo com Fontoura e Gonzalez (2009), existe a convencional divisão sexual do trabalho, que destina aos homens o dever de trazer o dinheiro para o lar e participar dos espaços “produtivos” e para as mulheres restam praticamente todas as atribuições relativas ao cuidado com a família. Com isso, as ocupações predominantemente realizadas por mulheres acabam sendo remuneradas inferiores à média, independentemente da qualificação.

Sousa e Guedes (2016) mostram que, apesar de essa divisão de gêneros no trabalho ter se acentuado ao decorrer dos anos e os homens utilizaram mais tempo cuidando do lar que antes, o *trade-off* masculino ainda é entre trabalho e lazer, sem levar em consideração os serviços domésticos. Enquanto que o trade-off para as mulheres seja, de forma comum, entre o cuidado do lar e o trabalho remunerado. Uma vez que ainda existe essas diferenças entre gêneros a Organização das Nações Unidas (ONU) propôs em 2015 os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹, em que uma das principais metas para 2030 é reduzir a desigualdade de gênero, principalmente, nas relações de trabalho.

Além disso, alguns grupos da sociedade são historicamente conhecidos por sofrerem um preconceito ao se inserirem no mercado de trabalho. Os grupos são os de raça, orientação sexual, gênero, idade, entre outros. Becker (1957) foi um dos primeiros autores a estudar sobre a Teoria da Discriminação Social. Para o autor, existem três tipos de discriminação: discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do

¹ Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fazem parte da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável e são metas definidas pela ONU, a nível global, para promover o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. Disponível em <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>>

consumidor. No modelo, os indivíduos são racionais e buscam maximizar suas preferências por discriminação já definidas.

Nas palavras de Loureiro (2003):

“O modelo de Becker diz que se um discriminador, operando em um mercado competitivo, tem preferência por discriminar, deve agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa por isso, para evitar a desutilidade de estar associado com certas pessoas.” (LOUREIRO, p. 132, 2003)

Na discriminação do empregador, mesmo com o indivíduo sendo igualmente produtivo, o empregador observará um custo monetário associado ao salário e ainda um custo à sua preferência de discriminar. Quanto à discriminação do cliente, que também tem sua preferência por discriminar, caso o mesmo seja do tipo preconceituoso sua decisão de comprar ou não estará associada com quem está lhe atendendo. Já na discriminação do empregado, o discriminador espera uma compensação financeira por trabalhar com aquele grupo indesejado. (BECKER, 1957)

Desse modo, as mulheres sofrem no mercado de trabalho e na vida cotidiana essa discriminação, sendo vistas como menos capazes e recebendo menores salários e menos oportunidades. Conforme Fontoura e Gonzalez (2009), utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE) para o Brasil, em 2008 as mulheres receberam 65% dos rendimentos dos homens. A diferença se amplia na faixa etária de mulheres com 60 anos ou mais, que recebiam 42% do que os homens receberam; em casais com renda per capita de até meio salário mínimo, as mulheres receberam 51% do rendimento masculino e na área rural receberam apenas 38% do salário do homem.

Além disso, outra manifestação de desigualdade e discriminação com as mulheres é com a distribuição das áreas de trabalho disponíveis. Segundo Cebrián e Moreno (2018), na Espanha e em outros países há uma alta concentração de mulheres em empregos com uma alta incidência de trabalho a tempo parcial e com salários relativamente baixos, especialmente em setores como vendas, limpeza e serviço de restauração.

Apesar de existir uma forte diferença salarial no meio rural entre os rendimentos de homens e mulheres, a força de trabalho feminina é quase igual à dos homens no campo, isso porque a distinção entre trabalho produtivo e o do cuidado do lar é menor. Na área urbana a função de “dona de casa” é considerada inativa e não tão relevante quanto o mercado de trabalho. (FONTOURA E GONZALEZ, p. 2, 2009)

Outra teoria importante acerca da discriminação no mercado de trabalho é a Teoria da Discriminação Estatística, desenvolvida por Phelps e Arrow, em 1972 e 1973,

respectivamente. Nesse modelo surge o problema da informação imperfeita, onde o empregador considera a assimetria de informação e toma sua decisão com base nas características semelhantes e pré-conhecidas dos indivíduos. Este fenômeno acontece, pois é caro e impossível obter informações sobre a produtividade real de um potencial empregado. (LOUREIRO, 2003)

Tenoury *et. al* (2021) mostra que a discriminação estatística acontece com as mulheres no mercado de trabalho quando são, geralmente, julgadas como menos comprometidas e dedicadas, assim, os contratantes tendem a oferecer um salário menor a esse grupo. Por conseguinte, no período posterior quando as mulheres se candidatam ao mercado se deparam com salários inferiores e acabam, de fato, investindo menos em sua carreira e habilidades, diminuindo a sua força de trabalho e confirmando a crença da informação imperfeita.

2.2. A história da ação feminista para as mulheres no mercado de trabalho

A discussão sobre a relação da mulher com o trabalho é sempre tratada como algo novo. No entanto, para Lewenhak (1980), o papel da mulher no trabalho sempre existiu, a importância feminina na Era Medieval é reconhecida por todos que estudam o assunto, indícios mostram que durante a maior parte da existência humana cabia às mulheres o sustento do lar. Porém, ao longo da história essa participação feminina foi invertida ou simplificada à somente “cuidadora ao lar”. (*apud* ROCHA; FERREIRA; ELIAS, 2006).

Para Hobsbawn (2004), a Revolução Francesa de 1789 foi o grande marco para a participação feminina na sociedade. A partir desse momento as mulheres passaram a atuar de forma mais presente e importante, apoiando mudanças relativas à exploração e limitação de seus direitos, buscando melhorias de vida e melhores condições de trabalho, com mais participação política, o fim da prostituição e a procura de igualdade de direitos entre os sexos.

Já na opinião de Lopes (1993) outro ponto importante para a participação da mulher foi com a revolução industrial que, durante a segunda metade do século XVIII, utilizou mão-de-obra feminina nas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção. Porém, não de uma forma valorizada, conforme Chevalier (1984, *Apud*. BLAY, 2001):

“No século XIX e no início do XX, nos países que se industrializavam, o trabalho fabril era realizado por homens, mulheres e crianças, em jornadas de 12, 14 horas, em semanas de seis dias inteiros e frequentemente incluindo as manhãs de domingo. Os salários eram de fome, havia terríveis condições nos locais da produção e os proprietários tratavam as reivindicações dos trabalhadores como uma afronta, operários e operárias considerados como as “classes perigosas”.

No Brasil, com o aumento da participação da mulher nas indústrias, surgiram leis que tinham o objetivo de protegê-las, como o Decreto Nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que dizia: “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; vedase o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”.

No entanto, apesar de leis que passaram a resguardar as mulheres em alguns países, a questão da classe operária no geral ainda fez surgir manifestações para melhores salários e condições trabalhistas, daí surgiram os movimentos operários. Porém, até a década de 1960, nenhuma dessas manifestações reivindicavam igualdade salarial entre gêneros. As trabalhadoras, apesar de participarem dos movimentos, não tinham o direito à sua própria manifestação, pois elas podiam prejudicar a luta dos homens. Dessa forma, partindo dessa necessidade de protagonismo feminino, subjacente a esses movimentos sindicais e políticos, surgiram figuras pioneiras do movimento feminista como Clara Zetkin, Alexandra Kollontai, Clara Lemlich, Emma Goldman, Simone Weil, que buscavam construir um novo papel da mulher como trabalhadora e cidadã. (BLAY, 2001)

O movimento feminista é pautado dentro da igualdade e a busca por direitos no mercado de trabalho, se tornando um grande pivô da luta feminina. O dia internacional da mulher, por exemplo, é símbolo da busca feminina por direitos trabalhistas. Segundo Blay (2001) a proposta da data foi feita por Clara Zetkin, membro do Partido Comunista Alemão e militante operária das causas das trabalhadoras mulheres, que propôs que o dia fosse de mobilizações de mulheres trabalhadoras em todo o mundo para que se abordassem as pautas da questão das mulheres no trabalho, a luta pelo sufrágio e o direito ao voto feminino.

No Brasil, para Pinto (2003), o movimento feminista também surgiu através de um forte viés político, protagonizado por Bertha Cruz no início do século XX. Por volta de 1917, o movimento das operárias de ideologia anarquista, reunidas na “União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas”, em que proclamaram: “Se refletirdes um momento vereis quão dolorida é a situação da mulher nas fábricas, nas oficinas, constantemente, amesquinhas por seres repelentes”.

Durante a ditadura militar brasileira, as feministas tiveram que interromper muitas pautas discutidas, pois enquanto no mundo surgia um novo cenário de movimentos libertadores, os grupos de esquerda brasileiros tiveram que ir para a clandestinidade e para a guerrilha. Assim, somente com a redemocratização dos anos 1980, o feminismo entra em uma fase de

grande efervescência na luta pelos direitos das mulheres: Com inúmeros grupos e coletivos em todas as regiões tratando de uma gama muito ampla de temas - violência, sexualidade, direito ao trabalho, igualdade no casamento, direito à terra, direito à saúde materno-infantil, luta contra o racismo e orientações sexuais. (PINTO, 2003)

2.3. A importância da liberdade feminina

Conforme Barsted (1994) a partir da criação do Grupo Interagencial do sistema das Nações Unidas, que visava avaliar o produto do intenso processo de organização, diálogo e negociação feminista, foram analisadas algumas políticas públicas sobre a condição da mulher, a partir de 1983. Essas políticas públicas contribuíram para a liberdade feminina e, conseqüentemente, seu ingresso no mercado de trabalho.

A saúde da mulher, em específico, a maternidade, por exemplo, é um ponto decisivo na evolução da participação da mulher no trabalho. Para Costa (2002), sem métodos contraceptivos as mulheres eram limitadas a grandes proles e diversos abortos, a vida da mulher era focada no ambiente doméstico e esse era seu único emprego. Somente com a criação da pílula anticoncepcional por volta de 1960 nos Estados Unidos, a realidade mundial e brasileira materna e demográfica sofreu mudanças e deixou de conter proles tão numerosas, assim, a mulher passou a ter a oportunidade de estar em outros lugares. É importante ressaltar que somente na década de 1980 as mulheres de todas as classes tiveram acesso ao método.

Além de métodos anticoncepcionais, as mulheres passaram a ter mais acesso à saúde, como com mais assistência a partos cesáreos e incorporação na legislação brasileira. Porém, ressalta-se que, apesar de presente na lei, as ações para a saúde das mulheres ainda são feitas de forma rara e lenta. Essa ideia é reforçada por Barsted (1994) acerca dos fracassos das tentativas de auxílio à saúde da mulher após a redemocratização:

“Os fracassos significam a ausência de vontade política do Estado de implementar e fazer cumprir os direitos previstos na lei e os limites impostos pelo modelo de desenvolvimento econômico excludente adotado, que têm como uma de suas conseqüências a deterioração dos serviços públicos de saúde”. (BASTERD, p. 48, 1994)

Além da questão da saúde, a violência é outro ponto determinístico para a liberdade feminina. A Organização Mundial de Saúde (OMS) sistematiza algumas formas de violência contra a mulher, que são: a violência doméstica, a violência intrafamiliar e a violência física. Em Narvaz e Koller (2006), constata-se que uma em cada quatro mulheres no mundo sofrem

pelo menos um dos tipos de violência e esse dado é responsável por um em cada cinco anos potenciais de vida saudável perdido pela mulher.

Além desse custo individual, para a Organização Mundial da Saúde os custos também são econômicos, em termos de produtividade perdida e aumento no uso de serviços sociais. Em Nagpur, na Índia, um estudo mostrou que 13% precisaram largar um trabalho remunerado por causa de abuso, faltando uma média de sete dias úteis por incidente, e 11% não conseguiram desempenhar tarefas domésticas por causa de um incidente de violência. Além disso, a violência contra a mulher apesar de não afetar as chances de uma mulher conseguir um emprego faz com que seja mais difícil manter o trabalho e impacta no salário a ser recebido. (OMS, p. 126, 2002)

Sobre a Educação, ao longo da história brasileira as mulheres quase nunca foram prioridades no ensino. Na primeira metade do século XIX, a educação feminina começou a ser mais visada, porém, ainda com uma grande diferença entre o ensino para meninos e meninas. Assim, às mulheres cabia a aprendizagem social e moral, com foco no fortalecimento do papel da mulher como mãe e esposa. No entanto, ao longo do século XX, as mulheres conseguiram reverter o hiato entre os gêneros na educação. (BELTRÃO E ALVES, p. 127-131, 2009)

A evolução do investimento em educação é uma mudança positiva tanto para mulheres quanto para os homens, mas o acesso ao ensino mudou o papel da mulher na sociedade. Segundo dados do CAPES (2016), em 2015 no Brasil, as mulheres são maioria entre os estudantes da educação superior e a maioria que se matricularam no ensino médio, com 52% das matrículas. Além disso, as mulheres repetem menos e concluem a educação básica em maior proporção.

Porém, segundo Blay (1975), mesmo com as mulheres ingressando no ensino superior e tendo mais visibilidade no mercado de trabalho, elas ainda são mais presentes na área de assistência e não de gestão. Esse fato é intuitivo, pois as mulheres só são colocadas em carreiras na indústria que são consideradas adequadas a elas e que não tenham obstáculos do mercado para empregá-las. Já na análise de Barros e Mourão (2018), no século XXI as mulheres ingressam em mais cargos considerados masculinos, entretanto, os homens não estão praticando mais os trabalhos domésticos, ou seja, a sobrecarga de trabalhos está sobre as mulheres.

Dessa forma, a saúde, violência e educação impactam no desenvolvimento da mulher na sociedade e principalmente em seu espaço no mercado de trabalho. Conforme Beltrão

e Alves (2009), mesmo com a mulher conseguindo quebrar essas barreiras impostas a elas, ainda restam superar conquistas no mercado de trabalho no mesmo grau.

2.4. Evidências sobre a mulher no mercado de trabalho

No âmbito mundial, para Verick (2018), utilizando dados da Organização Internacional do Trabalho, embora mais de 307 milhões de mulheres tenham ingressado no mercado de trabalho nos últimos 20 anos, as mulheres ainda representam apenas 39,2% da força de trabalho global. Além disso, a participação das mulheres varia consideravelmente entre os países em desenvolvimento e as economias de mercado emergentes, muito mais do que a participação dos homens. Assim, há muitos estudos sobre os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho e sua posição na sociedade.

No Brasil, segundo Scorzafave e Menezes-Filho (2005), utilizando dados da PNAD entre 1982 e 2002 com mulheres entre 25 e 64 anos, percebeu-se que um aumento do nível educacional no Brasil contribuiu, significativamente, para o crescimento da taxa de participação feminina na força de trabalho. O perfil desse crescimento são mulheres brancas, cônjuges, com idade entre 25 e 44 anos e 4 a 11 anos de estudo. A partir desse perfil, os autores concluíram como a entrada de mulheres cônjuges e com filhos poderiam ser mais fortes caso existissem políticas públicas que auxiliassem as mesmas, como creches e escolas de tempo integral.

Já para Costa (2007), utilizando dados da PNAD de 2005 e concentrando-se em mulheres entre 25 e 59 anos, os efeitos do nível de escolaridade são realmente como o esperado e é a variável mais importante, pois aumenta a probabilidade de participação no mercado de trabalho de forma significativa. Entretanto, diferente de outros trabalhos, como o citado em Barbosa (2014), uma presença feminina inativa entre 15 e 69 anos ou de filhas tem efeitos não negativos. Sobre a cor/raça, o resultado foi que há uma propensão maior para mulheres pretas se inserirem no mercado de trabalho, mesmo havendo a discriminação racial.

Os resultados de Costa (2007) evidenciam como os homens não precisam de determinantes fundamentais para a sua inserção no mercado de trabalho, o que explica a grande disparidade das taxas de participação por gênero. Dessa forma, a presença masculina, diferente da feminina, é esperada e frequente, seja qual for suas características ou ambientes sociogeográficos.

No estudo de Ramos, Aguas e Furtado (2011), em que é analisado o comportamento da participação feminina na força de trabalho metropolitano brasileiro e o papel do status socioeconômico das famílias nessa relação. Os autores utilizaram dados retirados da PNAD no

período de 1001 a 2008, em 10 regiões metropolitanas do Brasil. O resultado mostra o impacto de cônjuges, filhos e educação para a participação feminina no mercado de trabalho.

Segundo o estudo, o status socioeconômico da família e o nível de escolaridade do cônjuge interferem na oferta da força de trabalho feminina. Já mulheres com filhos de idade pré-escolar e até 10 anos têm mais dificuldade de se inserirem no mercado de trabalho. Por outro lado, mulheres com um maior nível de escolaridade, principalmente na faixa etária entre 30 a 35 anos, estão mais presentes no mercado de trabalho.

Cirino e Lima (2011) estudaram os determinantes da participação feminina nos mercados de trabalho brasileiro e das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador utilizando dados da PNAD de 2006. Os autores concluíram que as variáveis renda domiciliar per capita líquida, escolaridade, idade, posição no domicílio, presença de filhos pequenos e raça como determinantes significativos para a participação da mulher no mercado de trabalho.

Os autores mostram ainda que a comparação entre sexo é onde apresentam-se diferenças como a presença de filhos que enquanto para as mulheres o impactam negativamente para a inserção da mulher, para os homens o resultado é inverso. Além disso, para as mulheres das raças negra e parda acabaram mostrando-se mais propícias a participar da PEA, tal resultado não se verificou entre os homens.

Barbosa (2014) analisa os determinantes da participação feminina no Brasil nos anos de 1992 a 2012, centrada nos anos de 1992, 1997, 2002, 2007 e 2012, sendo a amostra retirada da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. A pesquisa mostrou que o nível de educação e a presença de filhos impactam positivamente e negativamente, respectivamente, na presença da mulher no mercado. Além disso, segundo a autora, mulheres com filhas de mais de treze anos de idade geram, em todos os anos analisados, um impacto positivo na mão de obra feminina, contudo, o mesmo não ocorre com a presença de filhos homens na mesma faixa etária.

Outro resultado relevante é como a expectativa de vida da população em geral afeta a PEA feminina, pois aumenta a probabilidade da presença de uma pessoa idosa e que precise de cuidados em uma residência. Assim, a responsabilidade do cuidar é transferida para a mulher, principalmente em domicílios com renda menor, o que inibe a participação feminina. (BARBOSA, p. 38, 2014).

No estudo de Duarte (2019), em que são analisados os determinantes de participação da população feminina no mercado de trabalho da região metropolitana de Recife utilizando dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no censo de População de

2010. Nos resultados do autor, fatores como a escolaridade, idade, raça e posição do domicílio impactam positivamente em sua participação no mercado.

Além disso, o autor compara a participação masculina com a feminina, e os resultados mostram que o fato da mulher possuir um cônjuge faz com que diminua sua probabilidade de inserção no mercado, porém, para os homens esse efeito é positivo. Ademais, o nível de escolaridade impacta mais as mulheres que os homens, ou seja, para ambos os sexos possuir um nível de escolaridade é positivo, no entanto, para as mulheres esse resultado é intensificado.

Por fim, os principais determinantes que influenciam na participação feminina no mercado de trabalho são: Nível educacional, idade, presença de filhos e dependentes, estado civil, localização do domicílio, renda da família, raça e posição no domicílio.

3 METODOLOGIA

Nesta seção são apresentadas as variáveis utilizadas na estimação do trabalho, além da metodologia econométrica escolhida para verificar o impacto das variáveis independentes, como idade, proximidade do centro urbano e estado civil, na variável dependente, que é a participação ativa no mercado de trabalho. Além disso, a seção 3.1 traz a base de dados e suas fontes, a seção 3.2 detalha a amostra da população utilizada e, por fim, a seção 3.3 apresenta o modelo econométrico utilizado.

3.1. Fontes e tratamento de dados

Os dados utilizados no trabalho são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), que é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. A PNAD surgiu em 1967 e passou por diversas mudanças em sua grade de pergunta e formato de elaboração. No entanto, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios sempre forneceu características gerais da população, como educação, trabalho, rendimento e habitação, tendo como unidade de investigação o domicílio. A mudança mais recente foi que a partir de 2016 a pesquisa se tornou trimestral e de cobertura territorial mais abrangente. A PNADC é uma das mais importantes fontes de dados para tratar de questões políticas, sociais e culturais.

Para o desenvolvimento metodológico deste trabalho, são utilizados os dados obtidos durante todo o ano de 2020 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Para a amostra, utilizam-se as mulheres que fazem parte da população economicamente ativa, sendo de região urbana ou rural, do estado do Ceará. A opção pelo ano de 2020 é que por ser um ano marcado pelo início da pandemia do coronavírus no mundo e de grandes mudanças econômicas e sociais os dados possam fornecer informações novas frente aos já conhecidos na academia.

As variáveis escolhidas para a análise do trabalho são descritas abaixo:

Tabela 1 - Variáveis da equação

Variáveis explicativas	Código	Descrição
Idade	idad2	Idade ao quadrado
	id1	1, se o indivíduo tiver entre 16 e 25 anos; 0 caso contrário
	id2	1, se o indivíduo tiver entre 26 e 35 anos; 0 caso contrário
	id3	1, se o indivíduo tiver entre 36 e 45 anos; 0 caso contrário
Grau de educação	escol1	1 se o indivíduo não tem instrução; 0 caso contrário
	escol2	1 se o indivíduo até o Ensino Fundamental Completo; 0 caso contrário
	escol3	1 se o indivíduo até o Ensino Médio Completo; 0 caso contrário
	escol4	1 se o indivíduo até o Ensino Superior Completo; 0 caso contrário
Chefe de família	chefe	1 se o indivíduo tiver a maior renda no domicílio; 0 caso contrário

Raça	racal	1, se o indivíduo se considerar Branco; 0 caso contrário
Localização	local1	1, se o indivíduo mora na zona urbana; 0, se o indivíduo não morar na zona urbana
Filhos	menores	1 se o indivíduo tem filhos menores de 10 anos; 0 caso contrário
Cônjuge	conj1	1, se o indivíduo for casado; 0 caso contrário
Variável dependente		Descrição
Ativo no mercado de trabalho	pea	1, se o indivíduo participa do mercado de trabalho; 0 caso contrario

Fonte: Elaboração própria da autora.

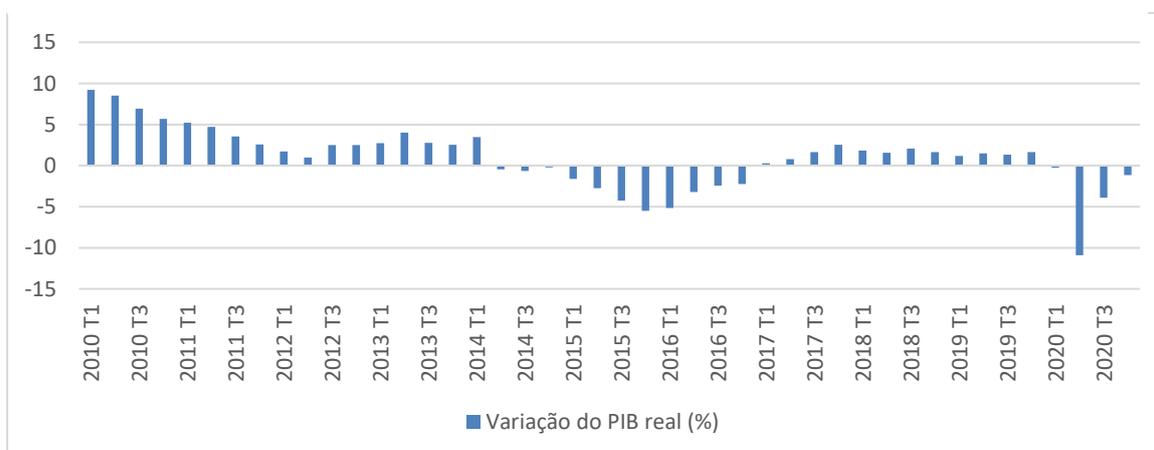
Portanto, essas foram as variáveis escolhidas, pois tratam de características familiar e pessoal das mulheres e, assim, é possível analisar a decisão da mulher com base nesses aspectos. Além disso, essas variáveis estão presentes em outros trabalhos da literatura recente sobre o tema, como discutido anteriormente.

3.2. Características da amostra

Ao longo da última década ocorreram muitas mudanças políticas e econômicas em um curto período de tempo no Brasil. Na parte política, as manifestações de 2014 que implicam o Impeachment da então Presidenta Dilma Rousseff em 2016, a eleição de 2018, em que o Brasil passa de um longo período sendo presidido por um partido de esquerda para um presidente de direita, são pontos centrais dessas mudanças.

Já nas questões econômicas, a década de 2010 começa com certa estabilidade, porém, de acordo com o Comitê de Datação de Ciclos Econômicos (CODACE) a variação do Produto Interno Bruto (PIB) mostra que o Brasil sofreu uma recessão entre o segundo trimestre de 2014 até o quarto trimestre de 2016 e com baixo crescimento após esse período.

Gráfico 1- Variação do PIB real ao longo da década.

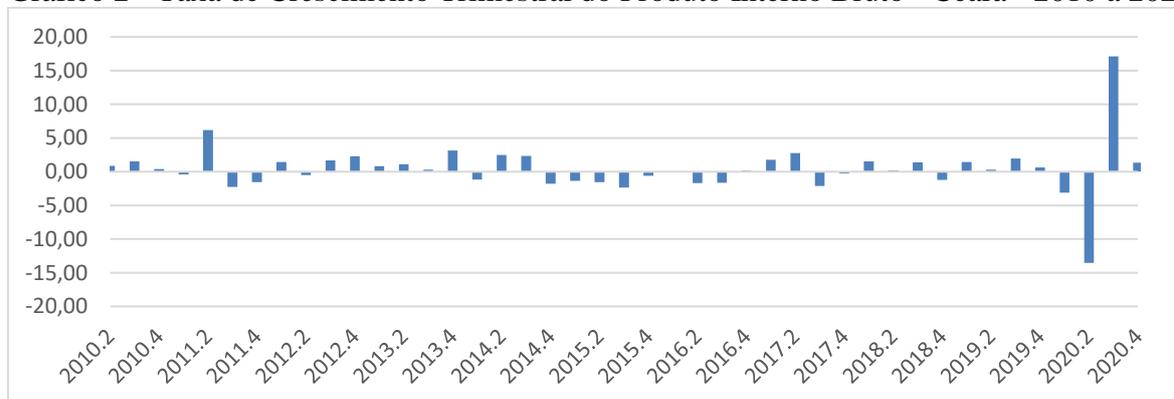


Fonte: Ipeadata/IBGE. Elaboração própria.

Segundo o gráfico 1, o ano de 2020, em que se inicia uma nova década, o mundo presencia uma forte crise sanitária², que intensifica o baixo crescimento que o país vinha enfrentando, e isso impacta em um PIB com apenas variações negativas, alcançando no segundo semestre um percentual (- 10,09%) em relação ao mesmo período no ano anterior, o que é um resultado ainda menor do que até então seria a maior recessão do século.

Já no PIB do Estado do Ceará, analisando a taxa de crescimento entre 2010 e 2020, percebe-se que ao longo da década as taxas de crescimento estão entre 5 e -5, porém, há uma queda significativa no segundo trimestre de 2020. O crescimento no terceiro trimestre é explicado pelo cálculo da taxa, que a variação percentual do trimestre em relação ao trimestre imediatamente anterior.

Gráfico 2 - Taxa de Crescimento Trimestral do Produto Interno Bruto - Ceará - 2010 a 2021

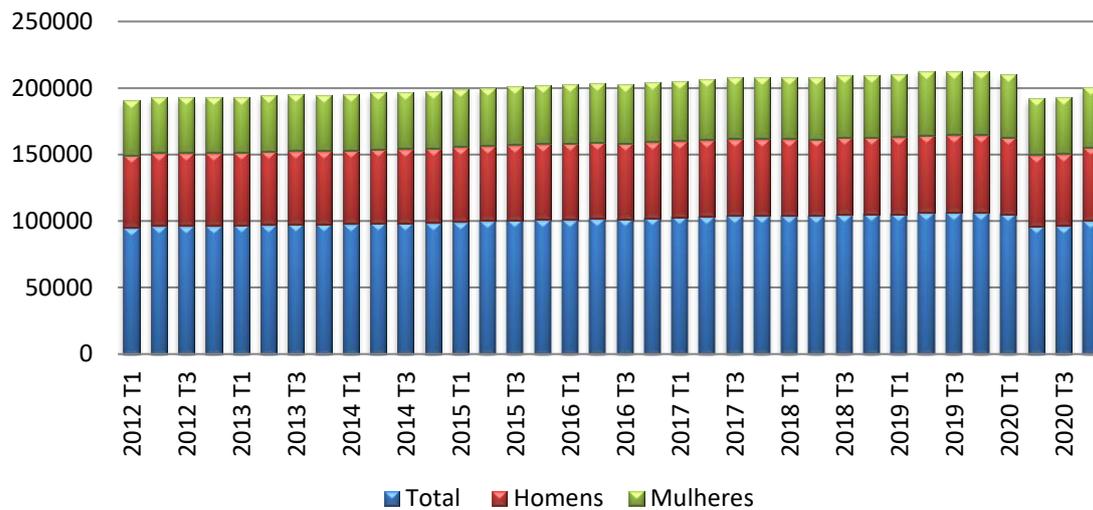


Fonte: Ipece. Elaboração própria.

Em relação ao mercado de trabalho, os choques decorrentes das crises também aconteceram e impactaram nesse campo. Conforme o gráfico 3, com os dados da PNAD Contínua entre os anos de 2012 e 2020, a quantidade de pessoas na força de trabalho no Brasil cresceu até 2015, onde se estabilizou até o ano de 2017, em que a partir do segundo trimestre há um crescimento, porém, no segundo trimestre de 2020, é possível perceber o impacto da crise no mercado de trabalho.

² Referência à Pandemia do Coronavírus que começou em 2019 e desestabilizou o mundo em um aspecto econômico, sanitário e social. Disponível em < <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> >

Gráfico 3- Quantidade de pessoas na força de trabalho no Brasil (Mil pessoas)

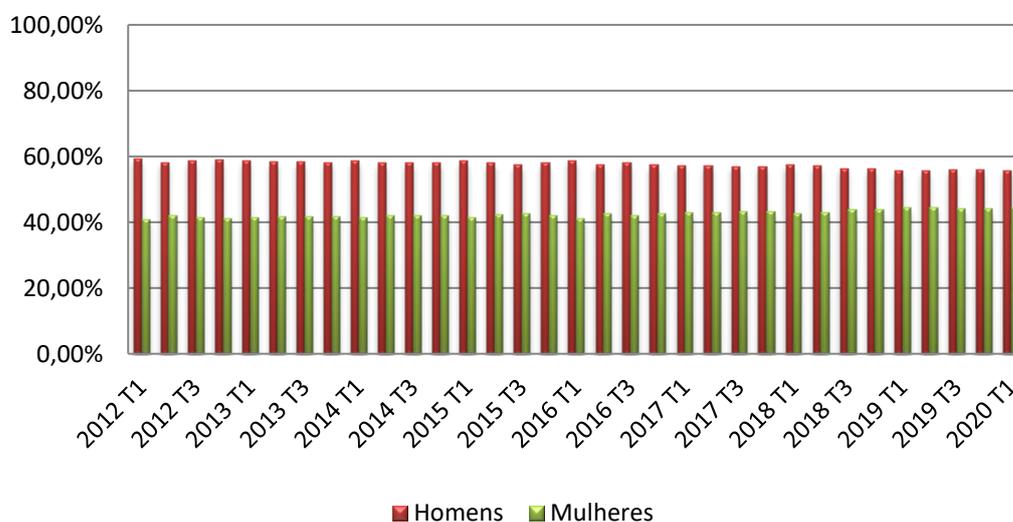


Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Com o Gráfico 3, também é possível visualizar como ao longo de todo o período o número de mulheres no mercado de trabalho brasileiro sempre foi inferior ao dos homens. Nesse sentido, mesmo que seja possível visualizar uma diminuição dessa diferença desde 2017, em média os homens ainda representaram cerca de 56% do total de pessoas no mercado de trabalho.

A mesma pesquisa PNADC para o Estado do Ceará, porém, somente até o primeiro trimestre de 2020, mostra que o estado seguiu a tendência do País. Em relação à participação feminina na força de trabalho, é possível verificar que há um crescimento em que o índice passa de 40,8% no primeiro trimestre de 2012 e chega a 44% em 2020.

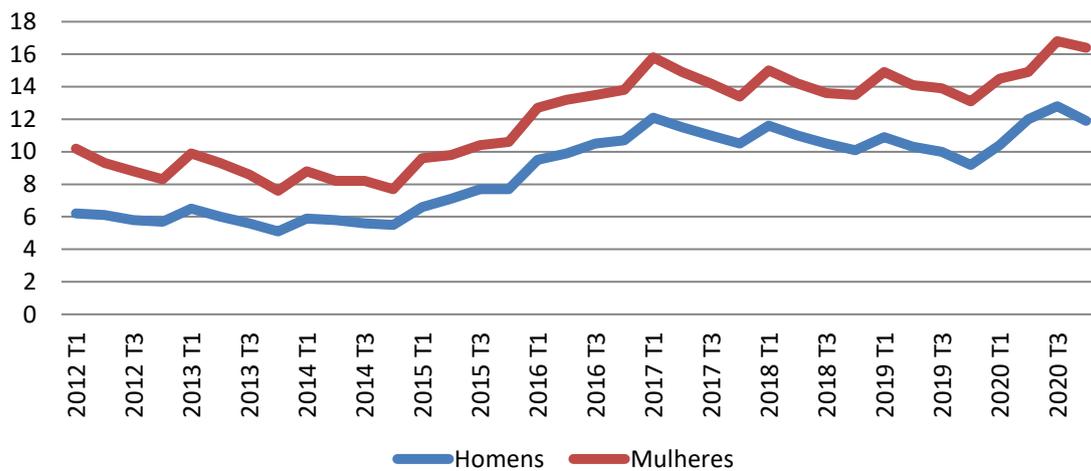
Gráfico 4 - Participação de cada sexo na força de trabalho no Ceará



Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Em relação à taxa de desocupação, conforme o gráfico 5, é evidente o aumento contínuo de desemprego no país, mesmo com uma certa estabilidade a partir de 2017. Além disso, visualiza-se um ciclo anual dessa taxa, em que nos primeiros meses de cada ano há um aumento de desocupação e ao longo do ano essa taxa decai, até que outro ciclo comece. No terceiro trimestre de 2020 é onde acontece o pico de desemprego em todo o período.

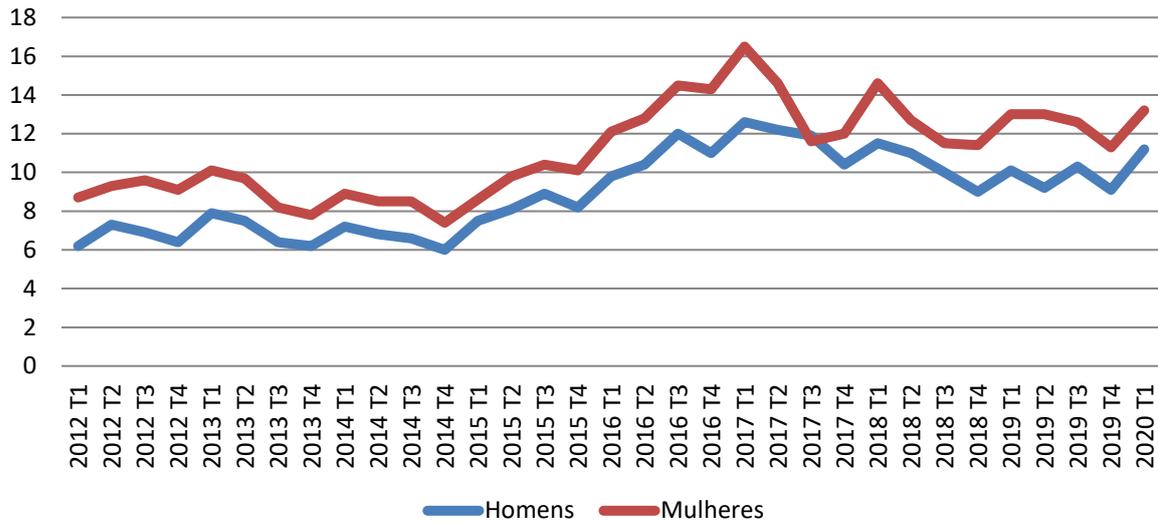
Gráfico 5 - Taxa de desocupação da população no Brasil (%)



Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

A relação da taxa de desocupação quando comparada entre os sexos, para o Brasil e o Ceará, mostra que para as mulheres o índice é sempre maior, mesmo que no Ceará a diferença entre elas seja menor, no Estado a diferença é em média de 2% contra os 3% de diferença no Brasil. A taxa de desocupação para as mulheres cearenses teve um crescimento mais acentuado durante os anos de 2015 e 2017 em relação à mulher brasileira no geral.

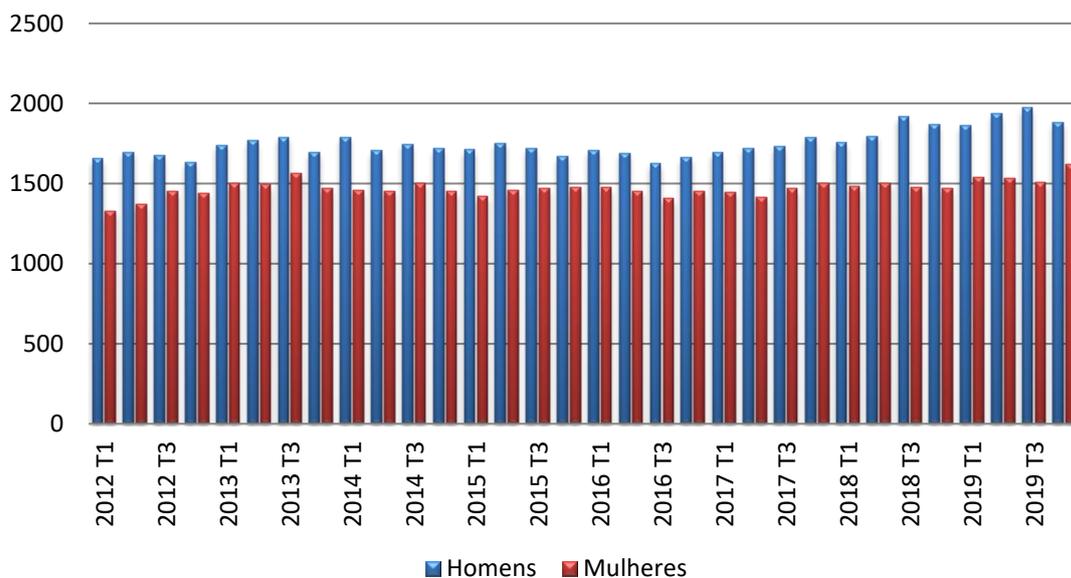
Gráfico 6 - Taxa de desocupação da população no Ceará



Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Em relação ao rendimento médio da população, segundo a PNAD Contínua de 2012 a 2020 no Brasil os homens receberam em média cerca de 640 reais a mais que as mulheres. Já no estado cearense, o resultado mostrou que, além de tanto os homens quanto as mulheres receberem menos do que a média brasileira, a diferença salarial entre os sexos é quase a metade da brasileira, chegando a 280,00 reais a mais para os homens.

Gráfico 7 - Rendimento médio real do trabalho principal no Ceará (Reais)



Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Dessa forma, percebe-se que as questões de salários e participação do mercado de trabalho, quando comparadas entre os sexos, sempre mostram uma diferença negativa para as mulheres, ou seja, as mulheres são as que menos participaram do mercado de trabalho e são as que recebem os menores salários. Nesse sentido, é importante buscar identificar o que determina a participação da mulher no mercado de trabalho.

3.3. Modelo econométrico

Conforme verificado pela revisão de literatura, o principal método para se avaliar os determinantes da participação feminina é por meio de uma estimação econométrica. As variáveis escolhidas foram tratadas e transformadas em variáveis binárias. Dessa forma, utiliza-se, no presente trabalho, o modelo de estimação *probit*. Conforme Gujarati e Porter (2008,) o modelo *probit* garante que as probabilidades estimadas de fato situam-se entre os limites lógicos 0 e 1. O modelo de escolha *probit* possui, neste trabalho, a variável dependente: se a mulher faz parte da população economicamente ativa ($y=1$) ou não ($y=0$).

Em um modelo de escolha binária, supõe-se que o indivíduo só tem duas alternativas e que a escolha desta será determinada por um conjunto de variáveis explanatórias. A variável dependente é chamada variável latente ou Índice de utilidade *não observável* I_i , portanto, quanto maior for o índice I_i , maior a probabilidade de a mulher participar do mercado de trabalho. Gujarati e Porter (2008) expressam o índice da seguinte forma:

$$I_i = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (1)$$

Em que X_i é a variável explanatória da i -ésima família.

A escolha por um modelo de escolha binária ao invés de um modelo de probabilidade linear (MPL), por exemplo, está na dificuldade do MPL de alcançar a eficiência em uma estimação binária, já que o termo do erro pode ser heteroscedástico. Dessa forma, o modelo *Probit* utiliza uma função de distribuição normal acumulada para corrigir o erro da MPL. A Função de Distribuição Acumulada (FDA) do modelo parte da discussão sobre a FDA normal, em que se uma variável Z segue a distribuição normal com média (μ) e variância (σ^2), sua FDA é dada por:

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\sigma^2\pi}} e^{-(Z-\mu)^2/2\sigma^2}$$

Assim, a função de distribuição acumulada do modelo *probit* é definida como:

$$f(Z) = \int_{-\infty}^{Z_0} \frac{1}{\sqrt{2\sigma\pi}} e^{-(Z-\mu)^2/2\sigma^2}$$

O modelo define I_i^* , como valor crítico para a mulher participar ou não do mercado de trabalho, por exemplo. Essa sendo uma variável aleatória com distribuição normal terá a probabilidade de ser igual ou a menor I_i , dado os valores das variáveis explanatórias X, definida como:

$$P_i = P(Y = 1 | X) = P(I_i^* \leq I_i) = P(Z_i \leq \beta_1 + \beta_2 X_i) = F(\beta_1 + \beta_2 X_i)$$

Com isso, a probabilidade P_i é medida pela curva normal padrão de $-\infty$ a I_i . F é a FDA normal padrão escrita como:

$$f(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 X_i} e^{-t^2/2} dt$$

Em que t é uma variável normalmente padronizada, isto é, $t \sim N(0,1)$. Assim, a probabilidade de a mulher fazer parte da população economicamente ativa ($y = 1$) é uma função da distribuição normal acumulada das variáveis explicativas e a estimação *probit* é:

$$\begin{aligned} pea = & \beta_0 + idad2\beta_1 + id1\beta_2 + id2\beta_3 + id3\beta_4 + escol1\beta_5 + escol2\beta_6 + escol3\beta_7 \\ & + escol4\beta_8 + chefe\beta_9 + raca1\beta_{10} + local1\beta_{11} + menores\beta_{12} \\ & + conj1\beta_{13} + u_i \end{aligned}$$

Assim, a equação é formada pela constante (β_0) e as variáveis explicativas, que se referem às características individuais e da família da mulher, a expectativa criada para cada variável é construída a partir dos resultados da literatura analisada na seção 2.4 desse trabalho.

As características individuais são idade ($idad2$, $id1$, $id2$, $id3$), onde espera-se que a relação seja côncava, ou seja, o indivíduo começa a participar do mercado, mas há um ponto em que sua participação irá decair; o nível de escolaridade ($escol1$, $escol2$, $escol3$, $escol4$), onde é esperado que quanto maior for o grau de ensino, maior consequentemente a probabilidade de a mulher participar do mercado de trabalho; chefe da família (*chefe*), caso o indivíduo seja o chefe de família, onde acredita-se que a sua probabilidade de estar empregada aumente, pois será o responsável por manter a renda principal do lar; raça (*raca1*), conforme a ideia de que pessoas brancas conseguem mais acesso ao mercado de trabalho espera-se que seja uma variável positiva.

Entre as características da família estão a localidade do indivíduo (*local1*), em que se a mulher morar mais perto da zona urbana é esperado que suas chances de integrar o mercado de trabalho seja maior; filhos menores de 10 anos (*menores*), para essa variável é esperado um

resultado positivo sobre a probabilidade de a mulher se empregar; cônjuge (conj1), espera-se que essa variável tenham um efeito negativo sobre a participação da mulher no mercado de trabalho.

4 RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados da estimação através do modelo *Probit*. A partir desses resultados é possível visualizar o comportamento das variáveis em relação à participação do mercado de trabalho das mulheres, se são ou não resultados intuitivos ou de acordo com a literatura, e comparar os resultados entre os gêneros.

4.1. Resultados econométricos

O uso do modelo *Probit* possibilita que a estimação das variáveis *dummys* ocorra com a correção dos erros *heterocédasticos*. Na tabela 2 é possível visualizar as principais características das variáveis da amostra como a média, o desvio padrão, os mínimos e os máximos. Além disso, o número de observações é de 37266, sendo formadas por indivíduos que são mulheres e residem no Estado do Ceará.

Tabela 2 - Sumário da amostra (Mulheres)

Variável	Observações	Média	Desv Padrão	Mínimo	Máximo
pea	37266	0,2829	0,4504	0	1
idad2	38860	1859,946	1876,313	0	12100
id1	38860	0,2062	0,4045	0	1
id2	38860	0,1499	0,3570	0	1
id3	38860	0,1450	0,3521	0	1
id4	38860	0,1458	0,3529	0	1
id5	38860	0,3532	0,4780	0	1
escol0	38860	0,1081	0,3105	0	1
escol1	38860	0,0782	0,2685	0	1
escol2	38860	0,2226	0,4160	0	1
escol3	38860	0,0963	0,2950	0	1
chefe	38860	0,3105	0,4627	0	1
raca1	38860	0,2670	0,4424	0	1
local1	38860	0,6896	0,4627	0	1
menores	38860	0,2814	0,4497	0	1
conj	38860	0,2602	0,4388	0	1

Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Conforme a tabela 3, que mostra o resultado da estimação *Probit*, a variável Idade foi catalogada em três grupos: id2 (16 a 25 anos), id3 (26 a 35 anos) e id4 (36 a 45 anos), respectivamente. Para seu resultado é esperado que aconteça um ciclo, indivíduos jovens adultos (as variáveis id2 e id3) ingressam no mercado no mercado de trabalho e a variável id4 é quando saem. O impacto dessas variáveis na participação da mulher no mercado de trabalho foi positiva em todos os grupos, isto é, independentemente da idade a mulher continua

participando do mercado de trabalho. Ressalte-se que a análise é feita com base no padrão mais habitual na literatura de significância estatística, *i.e.*, 5%.

Tabela 3 - Regressão Probit - Mulheres

Variável dependente			
pea			
Variáveis independentes	Coefficiente	Erro padrão	P> z
idad2	-0,00009*	0,00001	0,000
id2	0,35955*	0,02791	0,000
id3	0,58095*	0,02628	0,000
id4	0,60565*	0,02406	0,000
escol0	-0,43639*	0,03639	0,000
escol1	0,10660*	0,02872	0,000
escol2	0,57464*	0,01950	0,000
escol3	1,22003*	0,02664	0,000
chefe	0,73211*	0,02276	0,000
raca1	0,00685	0,01785	0,701
local1	0,42917*	0,01816	0,000
menores	-0,42134*	0,02016	0,000
conj	0,59959*	0,02268	0,000
_cons	-1,55450*	0,02773	0,000
LR chi2(13)	10636,57		
Prob > chi2	0,000		
Pseudo R2	0,2396		

Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Coefficientes significativos a 5% (*).

Quanto à variável *idad2* (Idade ao quadrado), o seu resultado negativo mostra exatamente a relação de ciclo citada anteriormente, onde na teoria do capital humano a relação entre idade e participação no mercado de trabalho é positiva até certo ponto para cada indivíduo, porém após esse limite o efeito passa a ser negativo e o indivíduo sai do mercado. (DUARTE, p. 73, 2019)

Ainda na tabela 3, a variável escolaridade também foi dividida entre grupos sendo esses: *escol0* (não ter instrução), *escol1* (ter completado o ensino fundamental), *escol2* (ter completado o médio) e *escol3* (ter completado o superior). O resultado esperado é que quanto maior a escolaridade maior a chance de o indivíduo estar no mercado de trabalho.

Em trabalhos como de Barbosa (2014), a relação de escolaridade e participação da mulher ou de qualquer indivíduo no mercado de trabalho é positiva, em que quanto maior os anos de estudos a probabilidade de a mulher ser inserida no mercado chega a 23%. Assim, na estimação para as mulheres cearenses o resultado é, conforme o esperado, positivo em todas que possui algum nível de educação sendo a *escol0* a única variável negativa.

Já a variável chefe (chefe de família), que registra se a mulher é a chefe da família e possuir a maior renda ou não, possui um resultado positivo. Dessa forma, se a mulher é a que disponibiliza a maior parte da sua renda para o lar, conseqüentemente, as suas chances de estar no mercado de trabalho aumentam, como colocado por Cirino e Lima (2011), os indivíduos que são chefes de família têm a responsabilidade de manter o sustento da maior parte dos familiares.

A variável racial (raça) se mostra não estatisticamente significativa no modelo, portanto, não há uma relação, na amostra, entre a raça do indivíduo e sua participação no mercado de trabalho. Já a variável local1 (localização da residência da mulher), que identifica se a pessoa mora em uma zona urbana ou não, o resultado foi positivo e de acordo com o que seria mais intuitivo, que é morar na zona urbana aumenta a probabilidade de a mulher se inserir no mercado, pois há mais oportunidades de empregos.

Enquanto que a variável menores, que verifica o impacto de a mulher possuir filhos menores de 10 anos ou não em sua inserção no mercado de trabalho, possuiu um resultado negativo. Era aguardada uma relação positiva, pois há muitas responsabilidades que dependem de uma boa saúde financeira dos pais com crianças menores de idade, como escola, saúde e alimentação adequada. Porém, ressalta-se que com a suspensão das aulas presenciais em escolas e creches em 2020³, as mães de crianças pequenas tiveram que cuidar delas em casa e isso pode ter prejudicado em sua oferta de mão de obra. Além disso, estimação mostrou outro resultado que está, também, no trabalho de Ramos, Aguas e Furtado (2011).

“No caso de famílias com menor status socioeconômico que possuem filhos pequenos o incremento da participação mencionado anteriormente tende a ser atenuado [...] Tal efeito deve advir da elevação da produtividade doméstica como resultado da ausência de, ou impossibilidade de arcar com, substitutos para o seu tempo dedicado aos filhos.” (RAMOS, AGUAS E FURTADO, p. 607 e 608, 2011)

Já a variável de conj (cônjuge), que mostra o impacto de a mulher ser ou não casada, possui um resultado positivo, o que é um resultado contraintuitivo, pois assim como colocado por Duarte (2019,) quando as mulheres possuem um cônjuge as chances de se inserem no mercado de trabalho diminuem, esse é o resultado pelo maior tempo cuidando do lar e a estabilidade financeira que ser casada pode trazer para as mulheres.

A tabela 4 mostra a estimação dos efeitos marginais do modelo *probit* mostrado anteriormente. O efeito marginal serve para que seja possível analisar a diferença na variável dependente, pea (participante do mercado de trabalho), para uma alteração na variável

³ Referente a suspensão devido os casos de coronavírus em 2020. Disponível em <<https://www.esp.ce.gov.br/2020/03/31/governo-suspende-aulas-presenciais-ate-maio-em-todo-o-estado/>>

explicativa X. Nos efeitos marginais é possível analisar os valores dos coeficientes e eles demonstram a porcentagem que o acréscimo de X afeta Y.

Dessa forma, quando o valor de X é positivo, o acréscimo de uma unidade produz um aumento na probabilidade da mulher está inserida no mercado de trabalho; já para um X negativo, o acréscimo de uma unidade produz uma redução nessa probabilidade.

Tabela 4 - Estimação dos efeitos marginais Probit (Mulheres)

Variável dependente			
pea			
Variáveis independentes	dy/dx	Erro padrão	P> z
idad2	-0,00002*	0,00000	0,000
id2	0,09079*	0,00701	0,000
id3	0,14670*	0,00652	0,000
id4	0,15294*	0,00593	0,000
escol0	-0,11020*	0,00917	0,000
escol1	0,02692*	0,00725	0,000
escol2	0,14511*	0,00475	0,000
escol3	0,30808*	0,00613	0,000
chefe	0,18487*	0,00553	0,000
raca1	0,00173	0,00451	0,701
local1	0,10837*	0,00451	0,000
menores	-0,10640*	0,00502	0,000
conj	0,15141*	0,00558	0,000

Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Coefficientes significativos a 5% (*).

Em relação à idade, os resultados dos efeitos marginais são os mesmos e quanto maior a idade da mulher, maior a probabilidade da mesma está inserida no mercado de trabalho. Os coeficientes mostram que para os grupos de idades id2, id3, id4 as probabilidades aumentam aproximadamente em 9%, 14,7% e 15,30%, respectivamente. Já para o nível de escolaridade, não ter instrução diminui em 10% a probabilidade da inserção da mulher. Para os outros níveis de estudo, quanto maior o nível maior será a probabilidade em mulheres com o ensino superior completo, por exemplo, a probabilidade aumenta em 30%, o que é um aumento muito significativo na participação feminina no mercado de trabalho.

Quando a mulher é chefe de família as chances de se inserir no mercado de trabalho aumentam em quase 18,5%. As mulheres que moram na região urbana do Ceará possuem uma probabilidade positiva de quase 10%. No âmbito pessoal, a mulher ter filhos menores de 10 anos de idade produz uma redução na sua participação no mercado de trabalho em aproximadamente 10%. Da mesma maneira, caso a mulher tenha um cônjuge, as suas chances aumentam em 15%.

4.2. Comparação entre gêneros

Os dados da amostra para o gênero masculino também são do mesmo período que o das mulheres, o ano de 2020, e foram retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. A amostra é composta por 342511 observações, ou seja, uma diferença de quase 300 mil observações entre mulheres e homens.

Tabela 5 - Sumário da amostra (Homens)

Variável	Observações	Média	Desv Padrão	Mínimo	Máximo
pea	342511	0,417	0,493	0	1
idad2	363460	1828296,000	1803545,000	0	12544
id1	363460	0,209	0,407	0	1
id2	363460	0,149	0,356	0	1
id3	363460	0,137	0,344	0	1
id4	363460	0,149	0,356	0	1
id5	363460	0,356	0,479	0	1
escol0	363460	0,087	0,282	0	1
escol1	363460	0,074	0,262	0	1
escol2	363460	0,217	0,412	0	1
escol3	363460	0,110	0,313	0	1
chefe	363460	0,740	0,439	0	1
raca1	363460	0,366	0,482	0	1
local1	363460	0,384	0,486	0	1
menores	363460	0,346	0,476	0	1
conj	363460	0,206	0,405	0	1

Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Através da estimação do modelo *probit* para o gênero masculino percebe-se que as únicas variáveis que afetam negativamente a presença do homem no mercado de trabalho é não possuir nível de estudo e ter filhos menores de 10 anos. Ressalta-se ainda que as variáveis estudadas são as mesmas que descritas na seção 3.1. Na comparação entre os resultados separados por gênero não é possível a comparação das regressões quando há tamanho da amostra e graus de liberdades diferentes, assim, serão analisados apenas ilustrativamente os resultados de forma que enriqueça o presente trabalho.

Tabela 6 - Estimação Probit (Homens)

Variável dependente			
pea			
Variáveis independentes	Coefficiente	Erro padrão	P> z
idad2	-0,00010*	0,00000	0,000
id2	0,69196*	0,00848	0,000
id3	0,99286*	0,00855	0,000

id4	0,92114*	0,00783	0,000
escol0	-0,38313*	0,01068	0,000
escol1	0,18292*	0,00913	0,000
escol2	0,51799*	0,00639	0,000
escol3	0,86935*	0,00861	0,000
chefe	1,03618*	0,00729	0,000
raca1	0,02752*	0,00515	0,000
local1	0,05762*	0,00571	0,000
menores	-0,39136*	0,00584	0,000
conj	0,83386*	0,00761	0,000
_cons	-1087353,00000	0,00840	0,000
LR chi2(13)	121549,77		
Prob > chi2	0,000		
Pseudo R2	0,2612		

Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Coefficientes significativos a 5% (*).

Em relação aos efeitos marginais quando se analisa os resultados para homens e para as mulheres é possível visualizar resultados interessantes. Como a variável id2 que impacta mais os homens que as mulheres, ou seja, homens mais novos têm mais probabilidade de estar no mercado de trabalho que mulheres da mesma faixa etária, sendo 19% para homens e 9% para mulheres. O mesmo acontece com os outros grupos de idade. Vale ressaltar ainda que a idade entre 36 e 45 anos é a que mais determina a participação da mulher no mercado de trabalho, enquanto para os homens está entre 26 e 35 anos.

Tabela 7- Estimação efeitos marginais (E.M.) Probit para Homens e Mulheres

Variável dependente		
pea		
Variáveis independentes	E.M. (Mulheres)	E.M. (Homens)
idad2	-0,0000229* (0,0000019)	-0,0000280* (-0,0000006)
id2	0,0907928* (0,0070100)	0,1948766* (0,0023198)
id3	0,1467001* (0,0065188)	0,2796197* (0,0022681)
id4	0,1529368* (0,0059320)	0,2594220* (0,0020716)
escol0	-0,1101960* (0,0091688)	-0,1079026* (0,0029951)
escol1	0,0269187* (0,0072479)	0,0515165* (0,0025672)
escol2	0,1451082* (0,0047471)	0,1458812* (0,0017473)
escol3	0,3080808* (0,0061265)	0,2448370* (0,0023176)
chefe	0,1848716* (0,0055306)	0,2918215* (0,0018897)

raca1	0,0017289 (0,0045081)	0,0077497* (0,0014508)
local1	0,1083738* (0,0045082)	0,0162271* (0,0016072)
menores	-0,1063953* (0,0050233)	-0,1102190* (0,0016203)
conj	0,1514073* (0,0055771)	0,2348414* (0,0020437)

Fonte: Pnad Contínua/IBGE. Elaboração própria.

Coeficientes significativos a 5% (*).

Além disso, no que se refere aos níveis de escolaridade as variáveis seguem o resultado esperado para ambos os sexos, quanto maior o nível maiores as chances de ingressar no mercado de trabalho. Porém, se por um lado a estimação mostra que a variável escol3 impacta mais os comportamentos das mulheres que dos homens, com 30,8% e 24,4%, respectivamente. Por outro lado, para um nível de estudo mais baixo, somente o ensino fundamental, os homens superam as mulheres em probabilidade, com 5,2% a 2,7%, respectivamente.

Já a variável chefe repercute mais para os homens do que para as mulheres, o resultado mostra que homens que são chefes de família tem quase 30% de chances de estarem no mercado de trabalho, enquanto as mulheres chefes tem chances de quase 18,5%. A variável raca1 também é mais impactante para os homens, mas de forma geral essa variável não é significativa para nenhum gênero.

Acerca da variável local1, a estimação mostra que morar em área urbana é um ponto determinante para as mulheres cearenses estarem no mercado de trabalho em quase 11%, em contrapartida para os homens esse resultado é quase 1,6%. A variável menores é negativa para ambos os gêneros e possui quase a mesma probabilidade com 10,6% e 11% para mulheres e homens, nessa ordem. Por fim, a variável conj é mais impactam mais os homens com quase 23,4%, dessa maneira homens casados possuem mais probabilidade de estarem no mercado de trabalho que mulheres casadas.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho foi elaborado com a finalidade de analisar os fatores que determinam tanto positivamente quanto negativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho. Para isso, foram utilizados dados da Pesquisa Nacional de por Amostra de Domicílios Contínua do ano de 2020 no estado do Ceará, totalizando 37.266 observações.

A motivação para o estudo foi a desigualdade histórica da relação das mulheres com o mercado de trabalho, esses são o preconceito, a diferença de salários, as questões de saúde, educação e violência, e sobre a importância de analisar as consequências das características pessoais e domiciliar nessa relação, ainda diante da pandemia do novo coronavírus.

O modelo empírico utilizado foi a metodologia de variáveis dependentes binárias com o modelo *Probit* e realizou-se a estimação dos efeitos marginais. As variáveis determinantes da participação das mulheres no mercado de trabalho foram selecionadas com base nos estudos já feitos sobre o tema na literatura brasileira. A variável dependente no modelo é a *pea* e tem-se dois eventos possíveis relacionados: o primeiro, o indivíduo está ativo no mercado de trabalho e a variável explicada assume valor 1 e, o segundo, onde o indivíduo não está ativo no mercado de trabalho e ela assume valor 0.

As outras variáveis são idade, (*idad2*, *id1*, *id2* e *id3*), nível de escolaridade (*escol1*, *escol2* e *escol3*); chefe de família (*chefe*), raça (*raca1*), localidade da moradia (*local1*), filhos menores que 10 anos (*menores*) e estado civil (*conj1*).

Os resultados para a maioria das variáveis, foram de acordo com a literatura, onde as variáveis explicativas da idade, por exemplo, não importando a idade da mulher ela ainda irá participar do mercado de trabalho, porém mulheres na faixa etária de 36 a 45 anos tem a maior probabilidade de se inserirem no mercado de trabalho. Dessa forma, pode-se interpretar, segundo a teoria do capital humano, o ponto máximo da curva de tempo de trabalho das mulheres cearenses está entre 36 e 45 anos e, assim, após essa idade as mulheres começam a deixar o mercado de trabalho.

Os resultados também mostram que quanto mais alto for o nível de escolaridade da mulher, maior será a sua chance de inserção no mercado de trabalho. Ou seja, mulheres com nenhuma instrução e que não completaram nem o ensino básico tem probabilidades negativas de estarem no mercado de trabalho. Enquanto que, por outro lado, mulheres com o ensino superior completo tem chances muito maiores de estarem trabalhando.

Para mulheres que são chefe de família as chances de estarem no mercado de trabalho aumentam consideravelmente. Dessa forma, ressalta-se ainda que, mesmo que historicamente os homens sejam considerados os líderes do lar, as mulheres também recebem essa responsabilidade e isso afeta também as suas decisões para estarem na população economicamente ativa.

Os resultados mostraram que a variável raça não foi significativa na amostra, esse resultado é diferente da literatura, pois autores como Barbosa (2014) e Cirino e Lima (2011) mostraram que há uma relação entre a raça da mulher e sua participação no mercado de trabalho, em seus resultados mulheres pretas ou pardas tem maior participação no mercado de trabalho, visto que mulheres dessas raças, historicamente, estão situadas em classes mais baixas e há uma maior necessidade de trabalhar.

As mulheres que possuem residências nas áreas urbanas do Ceará possuem mais chances de participarem da população economicamente ativa. O resultado é conforme o esperado na literatura, pois são nos centros urbanos que as oportunidades de empregos surgem com mais facilidade. Além disso, para mulheres com filhos menores de 10 anos as chances de estarem no mercado de trabalho são afetadas negativamente, tal resultado pode estar interligado a falta de assistência de creches e escolas para crianças nessa faixa estaria, assim, sem ter onde deixar seus filhos as mulheres não conseguem trabalhar.

Quanto à variável cônjuge, os resultados sugerem que mulheres que estão casadas tem maiores chances de estarem no mercado de trabalho do Ceará. Dessa maneira, mesmo que, geralmente, possuir cônjuge opere para que a mulher tenha que realizar mais trabalhos domésticos, ou seja, menos tempo dedicado ao trabalho remunerado e possua uma maior segurança financeira, as mulheres casadas cearenses ainda participam da população economicamente ativa.

Na comparação entre os resultados separados por sexos, é importante ressaltar que quando há tamanho da amostra e graus de liberdades diferentes não é possível comparar as regressões. Por isso, são comparados os resultados da análise descritiva apenas de forma que enriqueça o trabalho.

Os resultados mostraram que homens com idade entre 16 a 25 anos estão mais inseridos no mercado de trabalho que mulheres da mesma idade. Além disso, o ponto máximo da curva de tempo de trabalho para os homens é diferente das mulheres e ocorre mais cedo, entre 26 e 35 anos. Tal feito sugere que o ponto de amadurecimento em relação ao trabalho é mais tarde para as mulheres.

Para os níveis de escolaridade, é necessário maiores anos de estudos, como o ensino superior completo, para as mulheres participarem da população economicamente ativa, enquanto que para os homens o ensino fundamental completo é o maior indutor para participarem do mercado de trabalho. Para as outras variáveis como raça, local da moradia, filhos menores de 10 anos e estado civil, os resultados são parecidos para os dois gêneros.

De acordo com os resultados, pode-se interpretar que os determinantes que formam o perfil da trabalhadora cearense são mulheres na faixa etária de 36 a 45 anos, que possuam algum nível de escolaridade, mas principalmente ensino superior completo. Ademais, são mulheres chefes de família, com estado civil casadas e que moram nas zonas urbanas do estado. Além disso, ressalta-se ainda o problema que é a mulher não ter nenhum nível de instrução e a falta de assistência para mães que possuem filhos pequenos e não podem participar do mercado de trabalho por falta de tempo.

Por fim, esse estudo é de extrema importância para o meio econômico e social, pois retrata as falhas nas políticas públicas sociais que estão impactando negativamente a participação da mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, como sugestão para novas pesquisas, podem-se realizar estudos sobre a importância de uma contínua ampliação de projetos para o incentivo a educação superior para as mulheres, a promoção de trabalhos remotos para mães de filhos pequenos e projetos de extensão de creches, públicas e privadas, em tempo integral para que assim facilite a ingressão feminina no mercado de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, n. 57, p. 31-41, 2014. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa% c3% a7% c3% a3 o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa%c3%a7%c3%a3o.pdf). Acesso em: 05 jul. 2021.

BARROS, S. C. da V.; MOURÃO, L.. PANORAMA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR, NO MERCADO DE TRABALHO E NA SOCIEDADE. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. 1-11, 8 out. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/v6X4NdsLGPx7fmpJBCWxsdB/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 17 jul. 2021.

BARSTED, L. de A. L.. EM BUSCA DO TEMPO PERDIDO: Mulher e políticas públicas no Brasil 1983-1993. Revista **Estudos Feministas**, p. 38-54. 1994. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/24327160>. Acesso em: 20 mai. 2021.

BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination*. Chicago, The University of Chicago Press, 1957.

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. . A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, n. 136, p. 125-156, abr. 2009. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742009000100007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/8mqpbrrwhLsFpxH8yMWW9KQ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2021.

BLAY, Eva Alterman. Trabalho industrial x trabalho doméstico a ideologia do trabalho feminino. *Caderno de Pesquisa*, [S.L], v. 15, n. 1, p. 08-20, 1975. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/1810/1783>. Acesso em: 20 maio 2021.

BLAY, E. A.. 8 de março: conquistas e controvérsias. *Revista Estudos Feministas*, Nv. 9, n. 2, p. 601-607, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/zSfcjFQPyGjGDwpR53pQxc/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05 maio 2021.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Decreto nº 21417-A, de 17 de maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e**

comerciais.. Decreto N° 21.417-A. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, São Paulo, v. 18, n. 17, p. 157-196, fev. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/VTDTBZBKQjxkmCK8BQtYVw/?lang=pt>. Acesso em: 18 jan. 2022

BRUSCHINI, C.. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. Revista **Estudos Feministas**, p. 179-199, 1994. Retrieved August 22, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/24327170>.

CAMARANO, A. A.; CARVALHO, D. F.. O que estão fazendo os homens maduros que não trabalham, não procuram trabalho e não são aposentados? *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, n. 9, p. 2757-2764, set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Yf65tdPhJmBgBMhSTG8rRqL/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02 jul. 2021.

CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **GEOCAPES Dados Estatísticos**, 2016. Disponível em: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>. Acesso em: 17 jul. 2021.

CARVALHAL, T. B.. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A QUESTÃO DE GÊNERO. *Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho*, v. 3, n. 1, p. 1-1, 17 nov. 2011. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/805/828>. Acesso em: 17 jun. 2021.

CEBRIÁN, I. ; MORENO, G.. Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, v. 27, p. 47-63, jun. 2018. Disponível em: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf. Acesso em: 05 maio 201.

CIRINO, Jader Fernandes; LIMA, João Eustáquio de. Determinantes da Participação Feminina no Mercado de Trabalho: uma comparação entre os sexos e entre os mercados das regiões metropolitanas de belo horizonte e salvador. **Revista Econômica do Nordeste**, Brasil, v. 42, n.

1, p. 165-182, mar. 2011. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/revista/index.php/ren/article/view/137/116>. Acesso em: 20 nov. 2021.

CODACE - Comitê de Datação de Ciclos Econômicos. Comunicado de 30 de outubro de 2017. Disponível em: <http://portalibre.fgv.br/>

COSTA, J. S. de M. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **2007**. 70 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Universidade de Brasília, Brasília, 2007. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/1624>. Acesso em: 15 maio 2021.

COSTA, S. G.. Proteção social, maternidade transferida e lutas pela saúde reprodutiva. *Revista Estudos Feministas*, v. 10, n. 2, p. 301-323, jul. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/VBKhCW36VZhsMjVx9pjZF9r/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 16 jul. 2021.

DUARTE, Leandro Batista. Análise dos determinantes da participação feminina no mercado de trabalho da região metropolitana do Recife. **Revista Debate Econômico**, Recife, v. 7, n. 1, p. 64-78, jun. 2019. Disponível em: <https://publicacoes.unifal-mg.edu.br/revistas/index.php/revistadebateeconomico/article/view/1142>. Acesso em: 20 dez. 2021.

FERREIRA, J. de C.; SANTOS, S. A. S.; TOMÉ, M. F.. **Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho**. *Revistas Científicas Eletrônicas da FAEF, Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral -FAEF, Garça/SP, vol.20, nº 20, p. 1-7, jun, 2011*. Disponível em: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/OToQIVadLbtEKd6_2013-5-3-11-56-25.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

FONTOURA, N. de O. ; GONZALEZ, R. H. S.. **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?**. *Repositório do Conhecimento IPEA*, p. 21-26, nov. 2009. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4056>. Acesso em: 15 maio 2021.

GITAHY, R. R. C.; MATOS, M. L.. A evolução dos direitos da mulher. **Colloquium Humanarum**, v. 4, n. 1, p. 74-90, 2008. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/223>. Acesso em: 10 jul. 2021.

GUJARATI, Damodar N.; PORTER, Dawn C.. **Econometria Básica**. 5. ed. Nova York: The McGraw-Hill Companies, 2008. 924 p.

HOBBSAWM, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. 18 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004. Disponível em: <http://lutasocialista.com.br/livros/V%C1RIOS/HOBBSAWM,%20E.%20A%20era%20das%20Orevolu%E7%F5es.pdf>. Acesso em: 15 maio 2021.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no brasil**. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica. Brasil, p. 1-12. jan. 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 18 jan. 2022.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. BRASIL 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 15 nov. 2021.

IPEADATA. **Produto interno bruto (PIB) real**. 2021. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38414>. Acesso em: 15 nov. 2021.

IPECE. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. Secretaria do Planejamento e Gestão. **PIB – Tabelas Especiais**. 2021. Disponível em: <https://www.ipece.ce.gov.br/pib-tabelas-especiais/>. Acesso em: 10 fev. 2022.

KRUG, E. G. et al., eds. World report on violence and health. Geneva, **World Health Organization**, 2002.

LOPES, C. L. E.. 8 de Março dia Internacional da Mulher: **uma data e muitas histórias**. São Paulo: Imesp, 1993. 96 p.

LOUREIRO, P. R. A.. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. Revista Brasileira de Economia, v. 57, n. 1, p. 125-157, mar. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/bFwFyPjTdFLzLpCpJbqd7Zq/?lang=pt>. Acesso em: 10 maio 2021.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Histórico da pandemia de COVID-19**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 18 jan. 2022.

NARVAZ, M. G.; KOLLER, S. H. Mulheres vítimas de violência doméstica: Compreendendo subjetividades assujeitadas. **Psico**, v. 37, n. 1, 31 jul. 2006. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1405>. Acesso em: 10 jul. 2021.

PINTO, C. R. J. . Feminismo, história e poder. *Revista de Sociologia e Política*, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?lang=pt>. Acesso em: 05 jun. 2021.

RAMOS, L.; AGUAS, M. F. F.; FURTADO, L. M. de S.. Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias. *Economia Aplicada*, v. 15, n. 4, p. 595-611, dez. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecoa/a/f8VDSvrKbV9g7tbN3Kft7nM/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2021.

ROCHA, C.; FERREIRA, M.; ELIAS, S.. *As mulheres e a cidadania : as mulheres e o trabalho na esfera pública e na esfera doméstica*. Lisboa: Lisboa: Livros Horizonte, 2006. 215 p.

SCHEUERMANN, T. H.. A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. *Âmbito Jurídico*, São Paulo, 01 abr. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-99/a-inclusao-do-deficiente-fisico-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 10 jul. 2021.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N.. Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise de decomposição. *Economia Aplicada*, v. 10, n. 1, p. 42-55, mar. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecoa/a/4MG5dG7fSvfyMkVVLhkwm5D/?lang=pt>. Acesso em: 15 mai. 2021.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 87, n. 30, p. 123-139, ago.

2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso em: 18 jan. 2022.

TENOURY, G. N. C. da S.; MADALOZZO, R. C.; MARTINS, S. R.. Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. *Estudos Econômicos*, v. 51, n. 1, p. 33-72, mar. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/jd4YmxmKrFmFNJ4v7MjpxjJ/?lang=pt>. Acesso em: 15 maio 2021.

VERICK, S. Female labor force participation and development. *Iza World Of Labor*, v. 2, p. 1-12, dez. 2018. Disponível em: <https://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-and-development/long>. Acesso em: 11 jun. 2021.