



A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO EMPREGO FORMAL EM GRAVATÁ-PE

Shirley Suelen dos Santos ¹

Eliabe Roberto de Souza ²

¹ Graduanda em Administração Pública, Universidade Federal Rural de Pernambuco

² Mestre em Administração e Desenvolvimento Rural, Universidade Federal Rural de Pernambuco

*E-mail para contato: shirleysuelen1992@gmail.com

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi investigar como se desenvolveu a participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE, na série histórica de 2013 a 2021, utilizando a abordagem quali-quantitativa, com dados oriundos da Base de Dados do Estado de Pernambuco e com análise de dados baseada na análise de conteúdo. Os resultados mostraram queda no número de empregos formais das mulheres e a desigualdade de empregos formais por gênero ocorreu com homens ocupando três vezes mais postos formais que mulheres. Os empregos formais ocupados por mulheres foram mais numerosos nos setores de Serviços e Comércio. Concluiu-se com esta pesquisa que a participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE apresentou oscilações ao longo do período analisado, configurando ampla desigualdade em comparação com a participação dos homens nas mesmas atividades de empregos formais.

Palavras-chave: Emprego formal. Participação feminina. Desigualdade.

1 INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição Federal do Brasil (CF) de 1988 foi um marco histórico ao formalizar os anseios da sociedade no período de transição pós-regime militar, pois a nação brasileira aspirava à participação e garantia de direitos sociais (Brasil, 1988).

No Art. 1º da CF de 88, que versa sobre os princípios fundamentais, convém destacar os incisos II, III e IV, pelo fato que visam à garantia da cidadania, à preservação da dignidade individual e à promoção dos valores sociais associados ao trabalho. Além dos princípios fundamentais acima mencionados na CF de 88, evidencia-se no Art. 5º, inciso I, o compromisso simultâneo com a promoção da igualdade e da justiça, valores percebidos no texto constitucional, e a consolidação da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (Brasil, 1988).

Quanto à igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, destaca-se que as disparidades de gênero são evidentes em diversos espaços sociais, inclusive no ambiente



laboral, o que fundamenta o Art. 5º, inciso I, da CF de 88, que promove a igualdade entre homens e mulheres (Brasil, 1988).

Em pesquisa sobre as modalidades da divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2007, p.597) apontam a distribuição desigual de responsabilidades e tarefas entre homens e mulheres na sociedade, destacando a expressiva quantidade de trabalho gratuito realizado pelas mulheres de forma invisível, “[...] sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno”.

Segundo Hirata e Kergoat (2007) a divisão social do trabalho pode ser percebida por dois princípios fundamentais e universais: o de separação, que designa trabalhos específicos para homens e mulheres; e o hierárquico, que atribui maior valor aos trabalhos masculinos.

Ao abordar a temática sobre emprego para homens e mulheres, destaca-se sua divisão entre empregos formais e informais. No Brasil, os empregos formais são monitorados pelo governo federal através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Em 2021, foi registrada a criação de 2.730.597 empregos formais para ambos os sexos (Brasil, 2022).

No contexto do estado de Pernambuco, em 2021, foram contabilizados 1.663.000 empregos formais e o município de Gravatá-PE foi responsável por 10.592 desses empregos, sendo que 6.317 foram destinados para homens e 4.275 para mulheres (Pernambuco, 2021).

Um ano, de forma isolada, representa apenas um breve período temporal, o que pode não oferecer ampla compreensão de fenômenos sociais complexos, como o emprego formal. Para uma visão mais ampla de fenômenos sociais se faz necessário o exame de uma série histórica, para a identificação de padrões e mudanças significativas ao longo do tempo.

Considerando os dados apresentados e a divisão sexual do trabalho, surgiu o seguinte questionamento: como se desenvolveu a participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE na série histórica de 2013 a 2021?

A investigação sobre a participação das mulheres no emprego formal é uma atividade que pode direcionar ações com potencial de contribuir para um ambiente laboral mais equitativo na esfera pública e em particular no município de Gravatá-PE.

Salienta-se, pois, que diversos pesquisadores têm se dedicado a compreender as complexidades do emprego como Proni e Gomes (2015), ao pesquisarem sobre a precariedade ocupacional; Gomes e Souza (2018) ao relatarem as assimetrias salariais de gênero; Tonhati e



Macêdo (2021) ao evidenciarem os impactos da pandemia nas mulheres imigrantes; e Carvalho e Viego (2023) ao examinarem a evolução do emprego feminino no mercado brasileiro.

Face ao exposto, percebe-se a escassez de estudos que abordem a participação feminina no emprego formal em Gravatá-PE e, assim, a abordagem sobre a temática pode trazer percepções importantes para servir de base no desenvolvimento de políticas públicas sobre mulheres no mercado de trabalho formal, na referida esfera municipal, além de servir de fonte de conhecimentos para outros estudos.

O objetivo geral desta pesquisa foi investigar a evolução da participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE, na série histórica de 2013 a 2021.

Desdobram-se do objetivo geral os seguintes objetivos específicos: analisar o panorama da geração de empregos formais em Gravatá-PE na série histórica de 2013 a 2021; relatar o quantitativo de postos formais de empregos destinados a homens e mulheres no decorrer da série histórica de 2013 a 2021, no município em estudo; identificar o número de mulheres em postos formais por atividade econômica em Gravatá-PE; e apresentar a taxa de participação de homens e mulheres em empregos formais na Administração Pública de Gravatá-PE.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Frequentemente, os termos trabalho e emprego são utilizados como sinônimos, contudo, não são. A compreensão destes termos revela-se indispensável para a análise adequada das dinâmicas que envolvem ambos.

Vargas (2017, p.315) entende o trabalho como “[...] um conjunto de atividades dotadas de conteúdos específicos, visando a fins especiais e mobilizando determinados meios, instrumentos, conhecimentos e competências”.

Em contrapartida, a definição de emprego é abordada por Santos e Ribeiro (2016, p.90), como “[...] um conjunto de direitos e obrigações, enfeixados em papéis ou posições, que conectam em transações de trabalho um agente aos outros membros da mesma organização”.

Então, depreende-se que o trabalho está relacionado à execução de atividades em geral, e o emprego representa um vínculo estruturado dentro de uma organização, com direitos e deveres claramente estabelecidos.

Vale salientar que as relações de trabalho e emprego, no Brasil, são reguladas com base



na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Brasil, 1943).

Entre os diversos dispositivos presentes na CLT, destacam-se dois conceitos fundamentais para a compreensão e regulação das relações trabalhistas: o empregador e o empregado.

De acordo com o Art. 2º da CLT, o empregador caracteriza-se como “[...] a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Adicionalmente, nos parágrafos 1º, 2º e 3º do mesmo artigo, a CLT equipara profissionais liberais e entidades sem fins lucrativos ao empregador, e estabelece responsabilidade solidária para empresas sob a direção ou integrantes de grupo econômico. A configuração do grupo econômico requer a demonstração de interesse integrado e atuação conjunta (Brasil, 1943, tit. I, art. 2º).

Por outro lado, a CLT estabelece o conceito de empregado como sendo “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943, tit. I, art. 3º).

Sobre o emprego, a CLT estipula no Art. 5º que os salários devem ser uniformes para ocupações equiparáveis, independentemente do gênero do empregado. Essa determinação busca fomentar a paridade de gênero no ambiente de trabalho (Brasil, 1943).

Contudo, apesar da paridade de gênero prevista na CLT, a própria legislação em seu Art. 373º fixa ajustes na jornada de trabalho feminina para determinadas situações e estabelece que “a duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior” (Brasil, 1943, cap. III, sec. I, art 373º).

Ao tratar das distorções no trabalho feminino, a CLT no seu Art 373-A proíbe algumas práticas discriminatórias. É relevante observar as questões abordadas nos incisos I a VI, que versam sobre aspectos relacionados ao gênero feminino, conforme Quadro 1.



Quadro 1 – Proibição de práticas discriminatórias contra a mulher na CLT

INCISO	PRÁTICA
I	Veda a discriminação por gênero e promove a igualdade de oportunidades em processos de seleção;
II	busca garantir que mulheres não sejam prejudicadas em suas carreiras por características pessoais;
III	proíbe considerar estereótipos de gênero na progressão profissional, enfatizando o mérito e competência;
IV	impede a discriminação com base no estado reprodutivo feminino;
V	assegura igualdade de oportunidades em concursos, e seleções privadas;
VI	preserva a dignidade e intimidade das mulheres no ambiente de trabalho.

Fonte: Baseado em Brasil (1943).

Cumpra observar que a CLT passou por modificações significativas por meio da reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017).

As alterações fixadas pela Lei nº 13.467/2017 para CLT trouxeram prejuízos aos direitos das mulheres. Cita-se a revogação do Art. 384 que retirou o intervalo de 15 minutos antes de horas extras, previamente assegurado às mulheres. Além disso, a introdução do Art. 394-A modificou a permissão para trabalho em locais insalubres por gestantes e lactantes, sendo seu afastamento condicionado à apresentação de atestado médico (Brasil, 2017).

Convém destacar que o Art. 189 da CLT define atividades insalubres como aquelas que devido à sua “[...] natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (Brasil, 1943, sec. XIII, art 189). O artigo em questão não oferece especificidades sobre a proteção à gestante em ambientes insalubres.

O texto antes da reforma trabalhista, no Art. 394-A da CLT, previa o afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres durante toda a gestação e lactação. Após a reforma trabalhista realizada por meio da Lei 13.467 de 2017, o Art. 394-A da CLT passou a contemplar diferentes graus de insalubridade, determinando o afastamento durante a gestação de acordo com o grau de exposição, devendo a empregada ser afastada de atividades insalubres em grau máximo (Brasil, 2017).

Entre os aspectos importantes da CLT destaca-se o de formalização do emprego como elemento assegurador de direitos e garantias aos trabalhadores. Ao estabelecer diretrizes



específicas sobre a contratação e manutenção do emprego, a legislação promove a formalidade no mercado de trabalho.

No entender de Vilanova e Vargas (2023, p.2), o emprego formal é a “[...] relação econômica entre empregador e empregado formalmente reconhecida e regulada pelo Estado, caracterizado pelas garantias dos direitos trabalhistas e pela cobertura previdenciária”.

No sentido contrário à formalização do emprego, o cenário de instabilidade econômica, desemprego e o consequente aumento da informalidade têm levado a uma deterioração das garantias trabalhistas, expondo os trabalhadores a condições mais vulneráveis (Vilanova e Vargas, 2023).

Vilanova e Vargas (2023), ao abordar o aumento da informalidade e a deterioração do trabalho assalariado, revelam que esses aspectos se entrelaçam de forma devastadora no mundo do trabalho e ainda destacam que os elementos citados estão ligados ao processo de terceirização, contribuindo para a precarização e perda de direitos trabalhistas.

Ressalta-se que o papel crucial desempenhado pela reforma trabalhista de 2017 foi a perda substancial de direitos trabalhistas e a intensificação do fenômeno da terceirização. Vilanova e Vargas (2023, p.12) relatam que o objetivo da reforma de 2017 se concentrou “[...] na redução dos custos sociais dos trabalhadores e na diminuição dos rendimentos formais”.

Para Vargas e Santos (2022), a redução de direitos trabalhistas não apenas impacta a esfera econômica, mas também reverbera nas dimensões mais amplas da cidadania, promovendo a instabilidade no mercado de trabalho e contribuindo para o aumento de indicadores negativos em outras áreas.

Carvalho e Viego (2023), ao analisarem a trajetória do emprego formal no Brasil de 2003 até 2018, apresentaram uma preocupante tendência de contração na oferta de empregos formais. A taxa de emprego total iniciou em 5,8% na primeira série do estudo (2003-2011), mas declinou para 2,3% na segunda série do estudo (2011-2014) e atingiu a taxa de -1,7% na última série estudada (2014-2018). Esses números revelam desligamentos contínuos nos empregos formais e um aumento nos desligamentos em relação às admissões no emprego formal, na última série apresentada.

Na mesma pesquisa de Carvalho e Viego (2023), porém com foco no emprego formal feminino no Brasil, entre 2003 e 2018, a taxa de emprego feminino iniciou em 6,4% na primeira



série (2003-2011), diminuiu para 3,4% na segunda (2011-2014) e registrou a taxa de -1,1% na terceira série da pesquisa (2014-2018). As taxas indicam quedas expressivas no emprego formal para mulheres, ocasionando desestabilidade e decréscimo da participação feminina no emprego formal.

Carvalho e Viego (2023), também apresentam dois fenômenos na oferta de empregos e que no caso das mulheres ocorre a “feminização” pelo fato que o emprego se relaciona ao serviço doméstico e agricultura familiar; já no caso de empregos para homens ocorre a “masculinização”, ou seja, empregos em áreas como manufaturas e construção. Essa segregação tem favorecido o emprego de mulheres em setores altamente informais, e os motivos estão relacionados à natureza flexível e adaptável dessas atividades. Em particular, as mulheres tendem a ser sobrerrepresentadas em setores informais devido à disponibilidade de empregos parciais ou com horários flexíveis.

O *locus* da pesquisa corresponde ao município de Gravatá, localizado na Região Agreste do estado de Pernambuco, que possui extensão territorial de 506,786 km², limitando-se ao norte com Passira/PE, ao sul com Amaraji/PE, Cortês/PE e Barra de Guabiraba/PE. Na direção leste, seus limites são com os municípios de Pombos/PE e Chã Grande/PE, enquanto a oeste limita-se com Sairé/PE e Bezerros/PE (Pernambuco, 2024).

Em 2021, Gravatá/PE registrou uma população estimada de 85.309 habitantes, e o seu Produto Interno Bruto (PIB) per capita atingiu R\$15.938,31 (Pernambuco, 2024).

No que diz respeito aos indicadores sociais de Gravatá/PE, destacam-se alguns aspectos, como o âmbito educacional, onde no período de 2022 observou-se a matrícula de 6.354 alunos nos anos iniciais e 4.853 nos anos finais do ensino fundamental. No setor da saúde, o município contou com um total de 116 estabelecimentos, contemplando as redes pública e privada. Quanto ao emprego, em 2021, Gravatá/PE apresentou um total de 10.592 postos formais de emprego (Pernambuco, 2024).

Por fim, o município de Gravatá/PE também apresenta vocação agropecuária. Em 2022, a produção agrícola contabilizou 600 toneladas de abacaxi, 720 toneladas de banana, 6.080 toneladas de feijão, 4.200 toneladas de goiaba, 160 toneladas de mandioca e 100 toneladas de tomates. Já o efetivo dos rebanhos no município ficou estimado em 17.539 bovinos, 7.264



caprinos, 16.547 ovinos, 3.327 suínos, 3.752 equinos, 55 bubalinos e 98.185 aves (Pernambuco, 2024).

3 PROCEDER METODOLÓGICO

A investigação sobre "a participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE", quanto ao problema de pesquisa, adotou a abordagem quali-quantitativa, combinando métodos qualitativos e quantitativos, para compreender de maneira holística a dinâmica da participação feminina no mercado de emprego em Gravatá/PE.

Para Birochi (2021), a pesquisa quali-quantitativa refere-se à combinação de abordagens metodológicas qualitativas e quantitativas para a obtenção e compreensão dos dados. Essa estratégia permite aprofundar a compreensão de um fenômeno ao utilizar dados estatísticos, além de explorar detalhes e contextos não matematizados.

Face aos procedimentos adotados na coleta de dados, esta pesquisa também foi de natureza documental. No entender de Birochi (2021), a pesquisa documental é distinta de outras estratégias de pesquisa, pois se concentra na análise de documentos para obter dados e informações, podendo ser aplicada em abordagens qualitativas, quantitativas ou quali-quantitativa.

O universo da pesquisa foi constituído pelo município de Gravatá/PE, por contemplar a sua complexa estrutura organizacional, entidades e setores que proporcionam um panorama abrangente para a investigação, permitindo uma análise plural das dinâmicas administrativas e das políticas públicas implementadas no município (Prefeitura de Gravatá)..

Os dados para esta pesquisa foram obtidos na Base de Dados do Estado (BDE) de Pernambuco. A coleta dos dados específicos foi realizada na aba Social, no segmento Trabalho, no item referente ao número de empregados no mercado formal por atividades econômicas, segmentados por sexo, na série histórica de 2013 até 2021.

A pesquisa fez uso de dados secundários. Para Gil (2017), os dados secundários são provenientes de fontes coletadas anteriormente como relatórios de empresas e de órgãos governamentais.

A análise dos dados foi baseada na análise de conteúdo no viés qualitativo. No entender de Sampaio e Lycarião (2021, p. 17), a análise de conteúdo corresponde a



[...] uma técnica de pesquisa científica baseada em procedimentos sistemáticos, intersubjetivamente validados e públicos para criar inferências válidas sobre determinados conteúdos verbais, visuais ou escritos, buscando descrever, quantificar ou interpretar certo fenômeno em termos de seus significados, intenções, consequências ou contextos.

De acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo é constituída por 3 fases: pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Na pré-análise ocorre a ordenação e a estruturação do material que será analisado. A fase de exploração do material consiste em operações de codificação e enumeração. Por fim, na fase de tratamento dos resultados, os dados brutos são analisados para se tornarem significativos e válidos.

No viés quantitativo, a análise dos dados teve tratamento baseado na taxa abaixo:

a) Taxa de participação de homens e mulheres em empregos formais na Administração Pública de Gravatá-PE. A equação 1 apresenta o cálculo da taxa supracitada.

Equação 1:

$$E(\%) = \frac{E_{adg}}{E_{fg}} \times 100, \text{ onde:}$$

E (%): corresponde à taxa de participação em empregos formais.

E_{adg}: corresponde ao número de emprego na administração pública por gênero; e

E_{fg}: corresponde ao número de emprego formal por gênero.

O comportamento da taxa foi analisado conforme o Quadro 2.

Quadro 2 – Taxa de participação em empregos formais

COMPORTAMENTO		
E (%) > 0	E (%) = 0	E (%) < 0
Crescimento do número de emprego	Estagnação do número de emprego	Desemprego

Fonte: Elaborado pela autora.

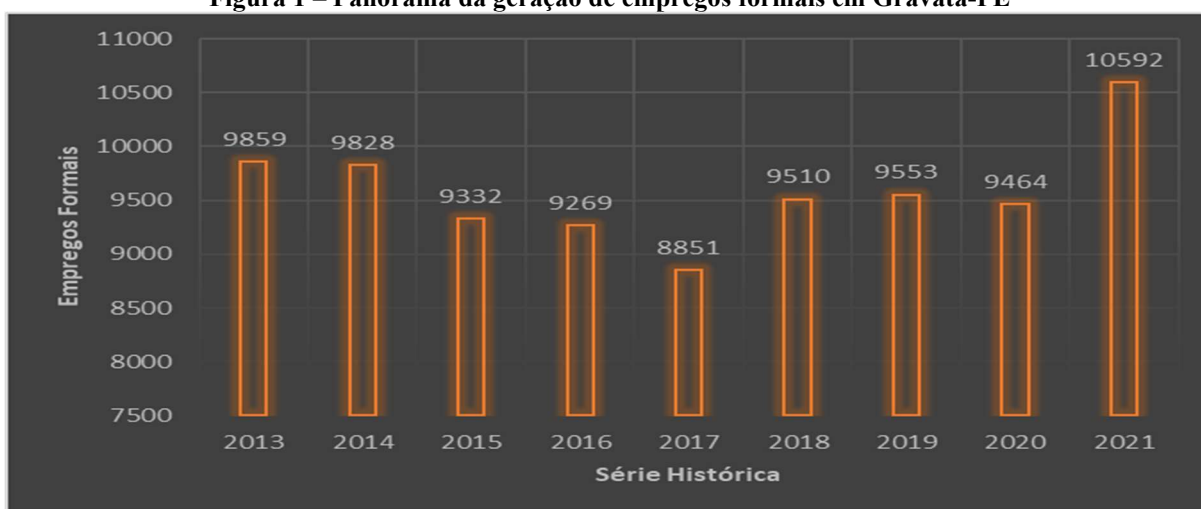
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da investigação sobre a participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE foram apresentados a partir de quatro ações distintas. Cada uma dessas ações contribuiu para o entendimento esclarecedor da temática.



A primeira ação investigativa foi proveniente da apresentação do panorama da geração de empregos formais em Gravatá-PE, na série histórica de 2013 a 2021, com vistas à contextualização geral sobre o desenvolvimento do mercado de trabalho formal no município. A análise desses dados torna-se essencial para comparações e identificação de tendências, permitindo identificar possíveis crescimentos, estagnações ou até mesmo contrações na evolução do emprego formal durante o período. Os dados estão disponíveis na Figura 1.

Figura 1 – Panorama da geração de empregos formais em Gravatá-PE



Fonte: Elaborada com base em Pernambuco (2013-2021).

Com base nos dados apresentados na Figura 1, percebeu-se uma variação no número de empregos formais no município de Gravatá-PE durante os anos de 2013 a 2021. No início da série, em 2013, o município possuía 9.859 empregos formais. Identificou-se uma tendência de contração até 2017, ano em que o número de empregos formais alcançou seu menor valor, com 8.851 postos.

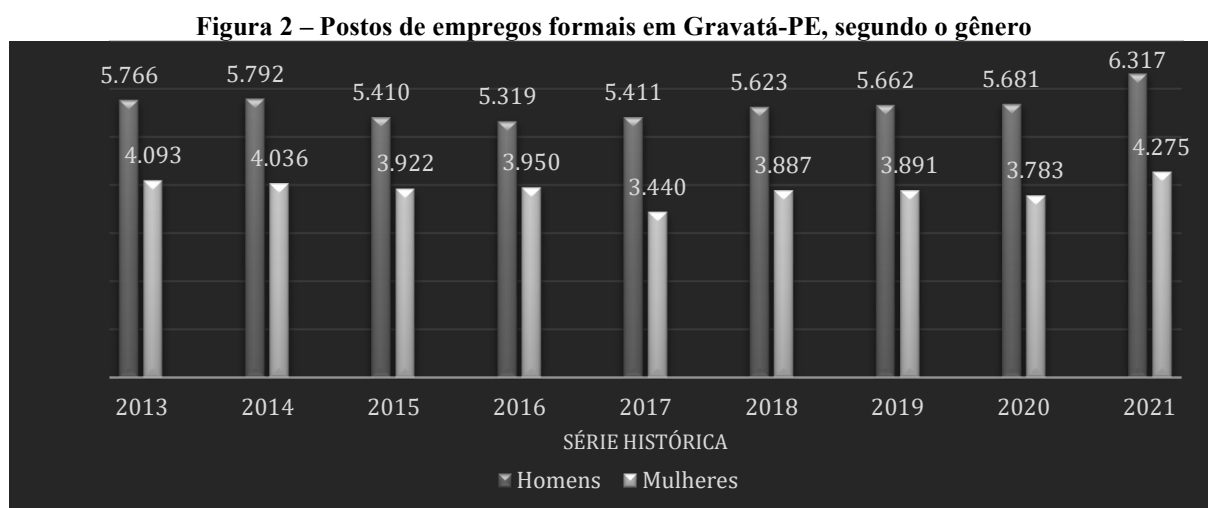
Entre 2018 e 2020, foram identificadas oscilações no número de empregos formais, variando entre crescimento e queda, com 9.464 postos em 2020. Em 2021, esse número saltou para 10.592 postos formais, o maior valor registrado na série histórica. Essa tendência indica que, após um período de variações, o mercado de emprego formal no município de Gravatá-PE demonstrou ápice em 2021, sugerindo recuperação econômica local.

Em comparação, o município de Paudalho-PE, situado na Zona da Mata pernambucana, apresentou variações no número de empregos formais entre os anos de 2010 e 2019. Em 2010, o município registrava 5.432 empregos formais, com oscilações entre crescimento e contração



até 2016. Em 2017, ocorreu uma queda significativa para 4.840 postos, conforme observado por Oliveira e Souza (2023). A menor retração no número de empregos formais ocorrida em 2017 foi percebida tanto em Paudalho-PE quanto em Gravatá-PE.

A segunda ação investigativa envolveu a quantificação dos postos formais de empregos destinados a homens e mulheres no período de 2013 a 2021 no município de Gravatá-PE. Esse levantamento detalhado torna-se fundamental para compreender a dinâmica de gênero no mercado de emprego formal local, permitindo análise das variações e tendências que envolvem a participação feminina ao longo do período investigado. Os dados podem ser verificados na Figura 2.



Fonte: Elaborada com base em Pernambuco (2013-2021).

A partir dos dados apresentados na Figura 2, observou-se grande desigualdade no número de postos de empregos formais destinados a homens e mulheres na série em estudo. Considerando o início da série, em 2013, havia 1.673 empregos formais a mais para homens do que para mulheres. Em 2017, ano com o menor número de mulheres empregadas formalmente, percebe-se que a diferença chegou a 1.971 postos a mais para homens. Em 2021, a diferença atingiu o pico de 2.042 postos a mais para homens, destacando a persistente desigualdade percebida no mercado de emprego formal.

Ao comparar o quantitativo de empregos formais para homens e mulheres, entre o início e o final da série em estudo, verificou-se saldo de 551 postos de empregos formais para homens, enquanto para mulheres o saldo foi de 182 postos, revelando saldo de empregos formais três vezes maior para homens.



Considerando o contexto nacional, Carvalho e Viego (2023) destacam que o emprego formal feminino diminuiu durante o período de 2014 a 2018. Essa contração foi consequência da recessão iniciada em 2014, que contribuiu para a redução da participação das mulheres no mercado formal. Essa tendência nacional também foi percebida em Gravatá-PE, onde, em 2014, as mulheres ocupavam 4.036 postos formais e, entre 2014 até 2021, apresentaram oscilações entre crescimento e contração.

A terceira ação investigativa consistiu em identificar o número de mulheres em postos formais por atividade econômica no município de Gravatá-PE durante o período em estudo. Esse levantamento possibilitou a compreensão da distribuição do emprego formal feminino em áreas específicas e em diferentes setores econômicos, conforme o Quadro 3.

Quadro 3- Mulheres no mercado formal por atividades econômicas em Gravatá-PE

ATIVIDADE ECONÔMICA	QUANTITATIVO POR ANO								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Extrativa Mineral	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indústria de transformação	389	376	394	378	341	346	346	361	340
Serviços industriais de utilidade pública	0	1	1	1	1	1	1	0	1
Construção civil	23	30	10	7	2	9	1	0	10
Comércio	1083	1134	1069	1056	1085	1027	1085	1058	1286
Serviços	1035	1082	1182	1143	1068	1120	1193	1141	1321
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	36	28	35	25	34	32	19	17	15

Fonte: Baseado em Pernambuco (2013-2021).

Os dados apresentados no Quadro 3 revelam desigualdades na distribuição de postos formais para mulheres por atividade econômica em Gravatá-PE ao longo da série analisada. Atividades econômicas como Serviços Industriais de Utilidade Pública, Construção Civil e Agropecuária apresentaram quantitativos baixos em comparação com os de outras atividades econômicas. Os Serviços Industriais de Utilidade Pública, por exemplo, não superaram 1 posto ocupado por mulheres em nenhum ano e não registraram postos para mulheres em 2013 e 2020. A Construção Civil teve um máximo de 30 postos em 2014, enquanto a Agropecuária começou com 36 postos em 2013 e terminou com 15. A Indústria de Transformação variou de 389 postos em 2013 para 340 em 2021, e a Extração Mineral não registrou postos para mulheres durante



todo o período.

Por outro lado, observou-se que o maior número de mulheres em postos formais foi concentrado em duas atividades econômicas: Serviços e Comércio. Em 2013, havia 1.035 mulheres em Serviços e 1.083 em Comércio, totalizando 2.118 postos. Em 2021, esses números aumentaram para 1.321 em Serviços e 1.286 em Comércio, em relação ao início da série estudada.

Ao analisar a distribuição de postos formais para mulheres por atividade econômica em Gravatá-PE, ao longo da série histórica, observou-se uma tendência similar à destacada por Carvalho e Viego (2023), no contexto nacional. No contexto nacional brasileiro, as mulheres ocuparam principalmente postos nos setores de Serviços, Comércio e Indústria, o que também se refletiu em Gravatá-PE, onde os setores de Serviços e Comércio concentraram o maior número de mulheres empregadas formalmente ao longo dos anos analisados.

A quarta e última ação investigativa resultou da apresentação da taxa de participação de homens e mulheres em empregos formais na Administração Pública de Gravatá-PE durante o período em estudo. Esta apresentação revelou a distribuição de empregos formais por gênero no setor público municipal. Os dados estão disponíveis na Tabela 1.

Tabela 1- Taxa de empregos formais na Administração Pública de Gravatá-PE, por gênero

Ano	Homens			Mulheres		
	Administração Pública	Total Emprego Formal	Taxa de Emprego	Administração Pública	Total Emprego Formal	Taxa de Emprego
2013	692	5766	12,00%	1527	4093	37,31%
2014	618	5792	10,67%	1385	4036	34,32%
2015	548	5410	10,13%	1231	3922	31,39%
2016	544	5319	10,23%	1340	3950	33,92%
2017	475	5411	8,78%	909	3440	26,42%
2018	733	5623	13,04%	1352	3887	34,78%
2019	677	5662	11,96%	1247	3891	32,05%
2020	697	5681	12,27%	1205	3783	31,85%
2021	880	6317	13,93%	1302	4275	30,46%

Fonte: Baseado em Pernambuco (2013-2021).

Com base nos dados da Tabela 1, observou-se que as taxas de emprego formal na Administração Pública de Gravatá-PE para homens e mulheres oscilaram ao longo da série em estudo. Para os homens, a taxa foi de 12,00% em 2013, início do período analisado, e, apesar



das oscilações, subiu para 13,93% em 2021, final da série. Esse aumento indica crescimento de empregos formais para homens na administração pública durante o período em estudo.

Por outro lado, ao considerar o comportamento da taxa de empregos formais para as mulheres, verificou-se no início da série a taxa 37,31% em 2013, mas houve contração da taxa de empregos formais ao longo dos anos, atingindo 30,46% em 2021. Essa trajetória reflete redução em empregos formais de mulheres na administração pública gravataense.

Segundo Carvalho e Viego (2023), a participação feminina em empregos formais no Brasil cresceu entre 2003 e 2018, com um ritmo mais lento entre 2011 e 2014, seguido por uma estagnação de 2014 a 2018. Ao analisarmos os empregos formais na administração pública gravataense, observou-se uma dinâmica diferente: enquanto o cenário nacional mostrou crescimento, a taxa de participação feminina em empregos formais na administração pública de Gravata-PE apresentou uma contração significativa entre 2013 e 2021, conforme indicado na Tabela 1.

Na pesquisa de Oliveira e Souza (2023), no município de Paudalho-PE os empregos formais, na administração pública, sofreram contração entre 2010 e 2019. Em comparação, Gravata-PE apresentou um crescimento na taxa de emprego formal para homens durante o período em análise. No entanto, a participação das mulheres no emprego formal na administração pública gravataense diminuiu de 37,31%, no início da série, em 2013, para 30,46% no final de 2021, refletindo a mesma tendência de redução em empregos formais observada em Paudalho-PE.

5 CONCLUSÃO

Os resultados da pesquisa evidenciaram desigualdade persistente entre o quantitativo de postos formais de empregos destinados para homens e mulheres, apresentando saldo de 551 postos de empregos formais para homens e 182 empregos formais para mulheres na série em estudo.

Ressalta-se ainda que a distribuição de empregos formais para mulheres, por atividade econômica, evidenciou maior concentração nos setores de Serviços e Comércio. Finalmente, a taxa de participação feminina na Administração Pública revelou queda de empregos formais no setor público.



Concluiu-se com esta pesquisa que a participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE apresentou oscilações ao longo do período analisado, configurando ampla desigualdade em comparação com a participação dos homens nas mesmas atividades de empregos formais.

Convém relatar que dentre os fatores limitantes para a realização desta pesquisa citam-se a desatualização de bases de dados sobre empregos formais, assim como a não disponibilização de anuários estatísticos sobre empregos formais.

Esta pesquisa concentrou-se na investigação inicial sobre a participação das mulheres no emprego formal em Gravatá-PE, de 2013 a 2021. Contudo, outras investigações relacionadas ao emprego formal feminino não foram abordadas e podem ser exploradas em pesquisas futuras. Entre essas, destaca-se a participação das mulheres no emprego formal nos municípios limítrofes e a identificação de vocações e desafios específicos para os empregos formais femininos nas demais regiões de desenvolvimento do estado de Pernambuco.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BIROCHI, R. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 ago. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 de ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF. 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 26 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Brasil registra mais de 2,7 milhões de empregos formais em 2021**. Brasília: CAGED, 31 out. 2022. Disponível em:



<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/01/brasil-registra-mais-de-2-7-milhoes-de-empregos-formais-em-2021>. Acesso em: 19 ago. 2024.

CARVALHO, P. A.; VIEGO, V. Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e 2018. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 32, n. 1, p. 207–224, 2023. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8673232>. Acesso em: 19 ago. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOMES, M. R.; SOUZA, C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, n.3, p.1-31, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rec/article/view/22008/12211>. Acesso em: 19 ago. 2024.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 ago. 2024.

OLIVEIRA, J. A.; SOUZA, E. R. A evolução do emprego formal no município de Paudalho-PE: um levantamento baseado em dados governamentais no período de 2010 a 2019. **Revista Gestão e Organizações**, v. 8, n. 4, p. 63-82, out/dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/7885>. Acesso em: 26 ago. 2024.

PERNAMBUCO. Base de Dados do Estado. Social. **Trabalho**: Número de empregados no mercado formal por atividades econômicas, segundo o sexo [2013-2021]. Disponível em: https://www.bde.pe.gov.br/visualizacao/Visualizacao_formato2.aspx?CodInformacao=1235&Cod=3. Acesso em: 19 ago. 2024.

PERNAMBUCO. Base de Dados do Estado. **Cadernos Municipais**: Município Gravata [2024]. Disponível em: <http://www.bde.pe.gov.br/estruturacaogeral/filtroCadernoEstatistico.aspx>. Acesso em: 26 ago. 2024.

PREFEITURA DE GRAVATÁ. Transparência Gravata. **Estrutura Organizacional**. Disponível em: <https://transparencia.gravata.pe.gov.br/app/pe/gravata/1/estrutura-organizacional>. Acesso em: 19 ago. 2024.

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 137-151, 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/108928>. Acesso em: 19 ago. 2024.



SAMPAIO, R. C.; LYCARIÃO, D. **Análise de conteúdo categorial**: manual de aplicação. Brasília, DF: Enap, 2021.

SANTOS, J. A. F.; RIBEIRO, L. V. F. Emprego, estratificação e desigualdade. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 89-102, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119117>. Acesso em: 26 ago. 2024.

TONHATI, T. M. P.; MACÊDO, M. de. Os impactos da pandemia de COVID-19 para as mulheres imigrantes no Brasil: mobilidade e mercado de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 36, n. 03, p. 891–914, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/35903>. Acesso em: 19 ago. 2024.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, v. 29, n. 77, p. 313–331, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19612>. Acesso em: 26 ago. 2024.

VARGAS, J.; SANTOS, G. P. de., Efeitos da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho brasileiro de 2003 a 2018. **Revista da ABET**, v. 21, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/52236>. Acesso em: 26 ago. 2024.

VILANOVA, W. S.; VARGAS, J. Uma breve discussão sobre o emprego formal no Brasil: da cidadania regulada à reforma trabalhista de 2017. **Revista FOCO**, v. 16, n. 3, p. e1340, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/1341>. Acesso em: 26 ago. 2024.