



## A INFLUÊNCIA DA FORMAÇÃO EDUCACIONAL NA POSIÇÃO DE MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

### *Eixo Temático Eixo 06 - Corpo, Gênero e Educação*

Maria Victória Pasquoto de Freitas <sup>1</sup>  
Mônica de la Fare <sup>2</sup>

**RESUMO:** A formação educacional é considerada um dos principais mecanismos de mobilidade social e redução de desigualdades no Brasil. À vista disso, o problema central da pesquisa é norteado pelo questionamento: “Qual a influência da formação educacional na posição de mulheres no mercado de trabalho?” O objetivo geral é contextualizar a situação de mulheres brancas, pretas e pardas no mercado de trabalho, a partir de sua qualificação educacional. O método de pesquisa adotado foi o dedutivo, com técnicas de pesquisa bibliográficas e documentais, a partir de documentação indireta e método monográfico. Os resultados preliminares da pesquisa, apontam para o acesso desigual de mulheres à educação e ao mercado de trabalho a depender de sua, raça, etnia e cor.

**Palavras-chave:** Educação; Mulher; Trabalho; Interseccionalidade.

### **INTRODUÇÃO**

As diversas desigualdades sociais que permeiam o tecido social brasileiro, fazem com que certos grupos populacionais fiquem à margem dos processos econômicos, educacionais,

---

<sup>1</sup> Advogada, Professora do Curso de Direito do Centro Universitário da Região da Campanha (URCAMP), Doutoranda no Programa de Pós Graduação em Política Social e Direitos Humanos na Universidade Católica de Pelotas (UCPEL), Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), integrante do grupo de pesquisa Políticas Educacionais, desigualdades sociais e diversidade cultural, [mariavictoria@bpfadvocacia.com.br](mailto:mariavictoria@bpfadvocacia.com.br);

<sup>2</sup> Mestre e Doutora em Serviço Social, com pós-doutorado em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora da Universidade Católica de Pelotas (UCPEL), Coordenadora do Curso de Serviço Social e Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-graduação em Política Social e Direitos Humanos (PPGPSDH). Bolsista Produtividade do CNPq [monica.fare@ucpel.edu.br](mailto:monica.fare@ucpel.edu.br)

## IX Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade

V Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade

V Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero, Saúde e Sustentabilidade

laborais e políticos. A vista disto, a pesquisa se concentra em analisar a situação de mulheres brancas, pretas e pardas no mercado de trabalho, a fim de verificar a (in)existência da reprodução social de papéis ao longo dos anos.

O objetivo geral e específicos da pesquisa, consistem em contextualizar a situação de mulheres brancas, pretas e pardas no mercado de trabalho a partir de sua qualificação educacional, bem como analisar dados extraídos do IBGE acerca da participação feminina na força de trabalho. O problema que norteia a pesquisa reside em questionar: “Qual a influência da formação educacional na posição de mulheres no mercado de trabalho?” A metodologia da pesquisa adota o método dedutivo, com pesquisa documental, bibliográfica e exploratório-descritiva, com a utilização de produções científicas de autoras e autores latino-americanos e a utilização de dados quantitativos, a fim de proporcionar uma visão aproximada da realidade vivenciada por mulheres brancas, pretas e pardas em ambientes educacionais e laborais no Brasil.<sup>3</sup>

Os resultados preliminares da pesquisa, demonstram que a presença de mulheres pretas e pardas em ambientes educacionais vem crescendo timidamente, principalmente em níveis de ensino superiores e de pós-graduação. Também se observou que apesar da qualificação educacional e profissional, as mulheres brancas, pretas e pardas auferem remunerações inferiores quando comparadas a homens com a mesma formação e que ocupam os mesmos cargos.

### **Contexto de mulheres no mercado de trabalho a partir de sua formação educacional**

A educação é considerada como o principal mecanismo de mobilidade social ascendente e emancipação social no Brasil. A escolaridade obrigatória completa e principalmente os diplomas da Educação Superior possibilitam que pessoas ascendam profissional e economicamente, alterando sua realidade social e contextos de pobreza intergeracional, e ao tratarmos de mulheres, a questão da educação é ainda mais necessária, pois

---

<sup>3</sup> Esta pesquisa é um recorte do projeto de tese que vem sendo desenvolvido pela doutoranda Maria Victória Pasquoto de Freitas, sob orientação da Profa. Dra. Monica De La Fare, no Programa de Pós Graduação em Política Social e Direitos Humanos da Universidade Católica de Pelotas (UCPEL).



**IX Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade**

V Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade  
V Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero, Espaço e Sustentabilidade

funciona como uma ferramenta de gênero, espaço e sustentabilidade em relação ao homem e libertação de diversas formas de opressão e violência.

As mulheres representam atualmente o maior grupo de pessoas em idade para trabalhar, segundo dados da PNAD/IBGE, realizada no primeiro trimestre de 2024, mulheres representavam 51,7% da população em idade para trabalhar, estes dados reforçam os extraídos de anos anteriores, que já demonstravam esta predominância feminina no mercado de trabalho (IBGE, 2024).

Contudo, observando a relação de pessoas ocupadas no mesmo período, os homens representam a maioria de trabalhadores ativos, com nível de ocupação estimado em 67,5%, enquanto as mulheres representam 47,2% (IBGE, 2024), demonstrando que mesmo havendo maior número de mulheres aptas ao mercado de trabalho, ainda há predominância de homens na força de trabalho externa.

A partir disso, analisaremos dados acerca do nível de escolaridade alcançado pelas mulheres a partir do ensino fundamental até o ensino superior, dentre os anos de 2019 a 2024, verificando a maior ou menor inclusão feminina a depender do nível educacional, como também suas ocupações e remunerações ao longo do período.

Assim, os dados sobre frequência escolar da população entre 18 e 24 anos de idade, segundo sexo, cor ou raça, apontam maior frequência escolar de mulheres em relação a homens, seja através do recorte de gênero, como de cor ou raça. (IBGE, 2022). A predominância feminina permanece quando analisamos pormenorizadamente os dados acerca de concluintes no ensino fundamental, médio e superior.

Na análise da proporção de pessoas com 25 anos ou mais de idade que concluíram o ensino médio, as mulheres atingiram o percentual 56,3% no ano de 2023, demonstrando avanço comparado aos últimos anos. Porém, ao analisar com recortes de cor ou raça, verifica-se que 61,8% das pessoas de cor branca haviam completado o ensino médio, enquanto 48,3% de pessoas pretas ou pardas concluíram o ciclo básico educacional, havendo uma diferença de 13,5 pontos percentuais (IBGE, 2023). Os dados demonstram o racismo estrutural que permeia o ambiente educacional, fazendo com que haja disparidades ao compararmos a situação de mulheres brancas e pretas ou pardas.

Quanto a participação feminina no ensino superior, apesar dos dados demonstrarem maior presença de mulheres brancas, pretas e pardas nestes ambientes, é importante registrar a disparidade entre mulheres brancas em comparação a mulheres pretas e pardas a concluírem o



a educação superior, vez que mais gênero (Boude e Bultmann, 2014) se formam em nível superior a mais que mulheres pretas e pardas (IBGE, 2022).

Na faixa etária de pessoas de 15 a 29 anos com no máximo o ensino superior incompleto, que não frequentavam escola, curso de educação profissional ou pré-vestibular, a principal motivação trazida pelas mulheres para o abandono dos espaços foi pela necessidade de realizar afazeres domésticos e cuidado de pessoas; e por precisar trabalhar. “[...] 14% das mulheres apontaram a necessidade de realizar afazeres domésticos ou cuidar de pessoas, número muito superior ao dos homens, 0,3%” (IBGE, 2023, p.13).

Comparando esses dados entre gêneros, observamos que apesar da predominância feminina em ambientes educacionais, sua qualificação não reflete no mercado de trabalho e em sua remuneração, como demonstraremos no tópico a seguir.

### **Participação feminina na força de trabalho dentre os anos de 2019 a 2024 no Brasil (2019-2024)**

Neste tópico abordaremos a participação feminina na força de trabalho brasileira, analisando suas ocupações e remunerações ao longo do período de 2019 a 2024, comparando a situação das mulheres a depender de sua cor, raça ou etnia. As mulheres constituem a maior parte da população apta para trabalhar e com uma maior qualificação educacional. Esses dados são controvertidos quando verificamos a presença predominante de homens na força de trabalho atual.

O nível de ocupação de trabalhadores ativos é estimado em 67,5%, enquanto as trabalhadoras ativas representam 47,2%, havendo disparidade quando comparamos com dados que demonstram que as mulheres compõem o maior número de trabalhadores aptos ao trabalho; quanto ao desemprego, observamos que a maior massa de pessoas desocupadas e em subempregos são compostas de mulheres (IBGE, 2022).

Na pesquisa publicada pelo IBGE em 2019, observamos que em comparação ao ano de 2018, as regiões Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste, apresentam um decréscimo na remuneração de mulheres pretas e pardas. Mesmo com a progressão do salário-mínimo e a inflação, a remuneração habitual de mulheres pretas e pardas apresenta diminuição, sendo o único grupo desprivilegiado com o aumento de remuneração (IBGE, 2019).



## IX Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade

V Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade

V Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero e Saúde e Sustentabilidade



No ano de 2020, todos os grupos apresentaram remunerações acrescidas, porém a depender da região analisada, a diferença entre remunerações de mulheres brancas, pretas e pardas chega a R\$1.488,00 na região Sudeste. A região com menor diferença de remuneração entre mulheres brancas, pretas e pardas é a região Sul, seguida da região Norte e Nordeste (IBGE, 2020).

Na pesquisa realizada no ano de 2021, ano em que o Brasil enfrentava a pandemia de COVID-19 em seu ano mais crítico e letal, observamos uma queda geral nas remunerações. Ao analisarmos a situação das mulheres pretas e pardas, houve um decréscimo de 5,16% da remuneração em comparação ao ano de 2020; e em relação as mulheres brancas, houve uma redução salarial de 4,3% no mesmo período (IBGE, 2021).

No ano de 2022, houve uma considerável retomada no aumento da remuneração para os grupos analisados, porém ainda inferior ao valor das remunerações do ano de 2020. Após a queda salarial no ano de 2021, o ano de 2022 apresentou um padrão diferente: onde as mulheres brancas tiveram um decréscimo remuneratório de 4,79%, e as mulheres pretas e pardas tiveram um aumento remuneratório de 0,96% no mesmo período (IBGE, 2022).

A tabela abaixo demonstra dados comparativos de pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos nas maiores empresas do Brasil nos anos de 2014 e 2015 e 2023 e 2024, respectivamente, relacionadas a setores de atividade da indústria, serviços, comércio e alimentos e produtos agrícolas. Assim, a partir do atravessamento de dados da pesquisa sobre o “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, publicada em 2016, com a pesquisa sobre o “Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, publicado em 2024, observamos a distribuição de cargos para mulheres da seguinte forma:

## IX Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade

V Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade

V Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero e Diversidade

Tabela 1. Percentual de ocupação de mulheres a depender do cargo

CARGOS	Período de referência: 2014-	Período de referência: 2023-
	2015	2024
Aprendizes	55,9%	57,4%
Estagiários	58,9%	54,5%
Trainees	42,6%	72,5%
Quadro funcional	35,5%	42%
Supervisão, chefia, coordenação	38,8%	38,6%
Gerência	31,3%	37,3%
Quadro executivo, diretoria	13,6%	27,4%
Conselho de administração	11%	18,6%

Fonte: Elaborado pela Autora a partir de dados extraídos do levantamento realizado pelo Instituto Ethos através da série de pesquisas “Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2014 a 2015 e 2023 a 2024.

As mulheres compõem o maior contingente de aprendizes e estagiários nos dois períodos de referência, já na posição de *trainee* houve crescimento da participação feminina em quase 30%. Em cargos superiores, observamos avanços discretos na comparação entre os períodos de referência, ocorrendo um afunilamento hierárquico nas empresas com menor inclusão de mulheres à medida que aumentam as posições de comando, o que também demonstra uma estagnação na ascensão profissional das mulheres em cargos de supervisão, chefia e coordenação (Instituto Ethos, 2016-2024).

A presença de mulheres em cargos de alto escalão é inferior a um quarto a nível global, demonstrando que o problema da divisão sexual do trabalho é um fenômeno mundial que compreende barreiras estruturais e sistêmicas que limitam a ascensão profissional de mulheres, seja pela forma como o mercado de trabalho encara a maternidade e a paternidade ou pelas duplas ou triplas jornadas enfrentadas (Instituto Ethos, 2024).

Chama atenção a presença de mulheres negras como *trainees*, com participação em 53,7% e a redução progressiva de sua participação conforme a hierarquia dos cargos e a distribuição de responsabilidades, demonstrando a dificuldade em ascender nas empresas. O perfil do grupo de *trainees* é “mulher, negra (preta ou parda), sem deficiência, 29 anos (em média), entre o curso superior e a pós-graduação/mestrado.” (Instituto Ethos, 2024, p. 79) Já o maior grupo de pessoas a ocupar cargos hierarquicamente superiores é composto por homens, brancos, com cerca de 13 anos na empresa e com idade de 45 anos ou mais (Instituto Ethos, 2024).



O posicionamento das empresas em relação às desigualdades sociais ainda é muito pontual, vez que está concentrado em iniciativas de acesso ao mercado de trabalho, sem estruturar essas ações para diferentes níveis hierárquicos, fazendo com que as pessoas a ocuparem cargos hierarquicamente superiores, permaneçam sendo os homens, brancos, sem deficiências, de 45 anos ou mais, provavelmente cis e heterossexuais (Instituto Ethos, 2024).

Ainda, acerca da presença de pessoas negras em cargos de base da pirâmide hierárquica, 53% das lideranças executivas responderam ser adequada, relevando um viés de que estes cargos seriam o limite ou os cargos mais adequados para pessoas negras, reforçando os estereótipos de raça e de distanciamento destas pessoas dos cargos superiores.

## **METODOLOGIA**

O percurso metodológico utilizado, envolveu o método dedutivo, partindo de temáticas gerais e encaminhando-se para abordagens específicas. Para construção teórica da pesquisa, foram utilizados os métodos bibliográfico e documental, com a utilização de documentação indireta, a partir da análise de pesquisas e dados publicados acerca do mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2019 a 2024.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A partir da análise interseccional dos dados, observamos que há acesso desigual de mulheres aos ambientes educacionais e laborais. Não obstante a crescente participação deste público nestes ambientes, ainda há disparidades quando comparamos a situação de mulheres brancas, pretas e pardas.

As mulheres pretas e pardas localizam-se na base socioeconômica do Brasil, exercendo cargos e funções que reproduzem papéis seculares, como empregadas domésticas e cuidadoras, por exemplo. Ademais, apesar de ter alcançado maiores níveis na educação formal do que homens negros, suas remunerações são inferiores, demonstrando a existência da divisão sexual e racial do trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**



A presente pesquisa demonstra como as desigualdades econômicas e de acesso à educação e ao trabalho entre gêneros e raças, entrecruzando dados estatísticos de forma interseccional, buscando associar a qualificação profissional de mulheres com suas posições e remunerações no mercado de trabalho. Da análise dos dados extraídos prioritariamente de pesquisas publicadas pelo IBGE, verificamos que as mulheres pretas e pardas constituem o grupo mais afetado por essas dinâmicas econômicas, vez que estão inseridas em ciclos que produzem e reproduzem papéis sociais e que são reforçados pelo mercado de trabalho atual, que utiliza-se da exploração de corpos negros e do desmonte de direitos trabalhistas em prol da manutenção de privilégios destinados à hegemonia masculina, branca e capitalista.

## REFERÊNCIAS

IBGE. *Educação 2023*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102068\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102068_informativo.pdf). Acesso em: 12 fev. 2025.

IBGE. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. PNAD Contínua: 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>>. Acesso em: 29 jan. 2025.

IBGE. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. PNAD Contínua: 2023. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>>. Acesso em: 15 fev. 2025.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: 2023-2024*. São Paulo: Instituto Ethos, 2024. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2024/09/SUMARIO-EXECUTIVO\\_Perfil-Social-Racial-e-de-Genero-das-1.100-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2024/09/SUMARIO-EXECUTIVO_Perfil-Social-Racial-e-de-Genero-das-1.100-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024.pdf). Acesso em: 5 fev. 2025.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <[https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf)>. Acesso em: 5 fev. 2025.