



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PRESENCIAL**

FRANCISCA JOÃO CASSULE

**MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO PERÍODO DE 2011
A 2022**

**REDENÇÃO – CE
2025**

FRANCISCA JOÃO CASSULE

**MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO PERÍODO DE 2011
A 2022**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao Instituto de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade da Integração
Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
como requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel em Administração Pública.

Orientadora: Profa. Dr^a. Sandra Maria
Guimarães Callado

**REDENÇÃO – CE
2025**

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da UNILAB
Catalogação de Publicação na Fonte.

Cassule, Francisca João.

C345m

Mercado de trabalho no Brasil: uma análise do período de 2011 a 2022 / Francisca João Cassule. - Redenção, 2025.
54f: il.

Monografia - Curso de Administração Pública, Instituto De Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2025.

Orientadora: Profa. Dra. Sandra Maria Guimarães Callado.

1. Mercado de trabalho. 2. Ocupação. 3. Desigualdade. 4. Empresas. I. Título

CE/UF/BSCA

CDD 331.1

FRANCISCA JOÃO CASSULE

**MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO PERÍODO DE 2011
A 2022**

Trabalho apresentado como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração Pública Presencial do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB – Campus do Ceará.

Aprovado em: 22/05/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Guimarães Callado (Orientadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

Prof.^a Dr.^a Andrea Yumi Sugishita Kanikadan (Examinadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

Prof.^a Dr.^a Rosalina Smedo de Andrade Tavares (Examinadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Joana de Fátima João e Adão Cassule, que me ensinaram que a educação transforma vidas. E ao meu avô, Gouveia João, cuja lembrança me inspira a seguir sempre em frente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela proteção, bênçãos e direção em todos os momentos da minha vida.

À Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) e às suas pró-reitorias, pelo compromisso, zelo e gestão que tornaram possível a minha formação e a de centenas de estudantes.

Aos professores do curso de Administração Pública, pelos valiosos ensinamentos que, bem aplicados, certamente gerarão frutos duradouros.

À minha orientadora, Professora Doutora Sandra Maria Guimarães Callado, pela dedicação, paciência e cuidado durante a construção deste trabalho.

Ao Instituto de Humanidades, em especial às coordenações dos mestrados, onde atuei como estagiária e encontrei uma nova família.

Aos meus irmãos, cuja força e apoio tornaram este sonho coletivo possível.

E, em especial, à minha irmã Marisa Cassule, pelo amor, sacrifício e esforço que abriram o caminho para que eu pudesse chegar até aqui.

Aos meus familiares pelo apoio constante ao longo da minha jornada acadêmica, com carinho especial ao Padre Afonso Cassule, pelos conselhos, orações e palavras de fé.

À minha amiga Mariana Doroteia Canganjo Bingi, com quem compartilhei o lar por cinco anos e que foi meu apoio em alguns momentos difíceis dessa caminhada universitária.

.

RESUMO:

O mercado de trabalho brasileiro passou por transformações significativas entre 2011 e 2022, impulsionado por fatores econômicos, sociais e institucionais. Este trabalho tem como objetivo geral analisar o comportamento do mercado de trabalho no Brasil nesse período, com ênfase na evolução do pessoal ocupado assalariado segundo sexo, escolaridade e remuneração, além da análise do perfil das empresas conforme a natureza jurídica. A pesquisa é de caráter descritivo e abordagem qualitativa, utilizou procedimentos metodológicos bibliográficos e documentais, com dados extraídos principalmente do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE). A análise destaca avanços importantes, como o aumento da participação feminina no mercado formal e a elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores, refletindo uma mudança estrutural na composição da força de trabalho assalariada. As mulheres, em especial, apresentaram crescimento mais acelerado em sua participação e remuneração, apontando uma tendência contínua, embora lenta, de maior equidade de gênero. Apesar disso, ainda persistem desigualdades salariais entre homens e mulheres, assim como diferenças de acesso ao mercado de trabalho conforme o nível de escolaridade. A elevação do salário médio nominal no período analisado também foi observada, sendo mais acentuada entre os trabalhadores sem ensino superior, o que pode indicar um movimento de valorização de segmentos tradicionalmente menos remunerados. Ao longo dos anos, a variação no número de empresas e de pessoas ocupadas assalariadas refletiu os ciclos econômicos enfrentados pelo Brasil, como períodos de crise e recuperação. Os dados reforçam a importância da escolaridade como fator determinante para melhores oportunidades e salários, e demonstram que, apesar dos progressos, o mercado de trabalho brasileiro ainda enfrenta desafios estruturais. Entre eles, destacam-se a necessidade de reduzir desigualdades históricas, promover políticas públicas mais inclusivas e garantir o fortalecimento institucional que permita maior formalização, equidade e valorização profissional. Conclui-se que, compreender as dinâmicas e tendências desse mercado se torna essencial para o desenvolvimento de estratégias que promovam um crescimento mais justo, equilibrado e sustentável no país.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, ocupação, desigualdade, empresas.

ABSTRACT:

The Brazilian labor market underwent significant transformations between 2011 and 2022, driven by economic, social, and institutional factors. This study aims to analyze labor market behavior in Brazil during this period, focusing on the evolution of salaried employment by gender, education level, and income, as well as the business profile by legal nature. This descriptive and qualitative research employed bibliographic and documentary procedures, using data mainly from the Central Register of Enterprises (CEMPRE). The analysis revealed important progress, such as the growing participation of women in the formal labor market and the increase in workers' educational levels, indicating a structural change in the composition of the salaried workforce. Female participation and earnings grew more rapidly, suggesting a steady, albeit slow, trend toward greater gender equity. However, salary and access disparities based on gender and education persist. The average nominal wage increased during the period, with more significant growth among workers without higher education, which may suggest a valuation of traditionally underpaid segments. Regarding the business profile, limited liability companies and individual entrepreneurs were predominant. Over time, the number of businesses and salaried workers reflected Brazil's economic cycles, including periods of crisis and recovery. The data emphasize the role of education in improving job opportunities and income and show that, despite advancements, the labor market still faces structural challenges. These include reducing historical inequalities, promoting inclusive public policies, and strengthening institutions to ensure greater formalization, equity, and professional recognition. Understanding these dynamics is essential for developing strategies toward more just and sustainable growth.

Keywords: Labor market, occupation, inequality, companies

LISTA DE FIGURA

Figura 1 – Mapa da Regionalização do Brasil.....	26
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição do Salário Médio Anual e por Sexo.....	34
Gráfico 2 – Pessoal Ocupado Segundo o Nível de Escolaridade.....	37
Gráfico 3 – Distribuição da Média Salarial quanto ao Nível Superior.....	39
Gráfico 4 – Distribuição do Pessoal Ocupado Total	42
Gráfico 5 – Quantitativo de Empresas de Acordo com a Natureza Jurídica.....	45

LISTA DE TABELA

Tabela 1 – Informações sobre as Variáveis Coletadas para Responder os Objetivos.....	30
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características Territoriais e Demográficas do Brasil	26
Quadro 2 – Evolução no Mercado de trabalho por sexo.....	31
Quadro 3 – Distribuição do salário médio anual e por sexo.....	32-33
Quadro 4 – Distribuição de Pessoal Assalariado quanto ao Nível Superior.....	35-36
Quadro 5 – Distribuição da Média Salarial nas Empresas e outras Organizações do Pessoal Ocupado	38
Quadro 6 – Pessoal Ocupado assalariado total em proprietários ou Sócios.....	41
Quadro 7 – Quantitativo de Empresas de Acordo com a Natureza Jurídica	43-44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEMPRE	Estatística do Cadastro Central de Empresas
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID	Corona Vírus Disease
CPLP	Comunidade dos países de Língua Portuguesa
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INE	Instituto Nacional de Estatísticas de Angola
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PENAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1. Problemática.....	14
1.2. Justificativa.....	15
1.3. Objetivos	17
2. TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	17
DE 2008 A 2022.....	
2.1. "Evolução e Reconfiguração do Mercado de Trabalho Brasileiro à Luz das Reformas Institucionais".....	18
2.2 Impacto da crise econômica no mercado de trabalho	21
2.3 Os efeitos da pandemia da Covid-19 sobre o mercado de trabalho	22
2.4. A Divisão Sexual do Trabalho e a Participação Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro.....	24
3 METODOLOGIA	25
3.1 Área Geográfica do Estudo	25
3.2 Tipologia da Pesquisa	28
RESULTADOS E DISCUSSÕES	21
4.1 Descrição e análise do mercado de trabalho	32
4.3 Descrição e Análise do Pessoal Ocupado Assalariado Total e Sócios ou Proprietários.....	40
4.3. Descrever e Analisar o Quantitativo de Empresas de Acordo com a Natureza Jurídica.....	43
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS.....	

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho resume a dinâmica de emprego na sociedade, sendo um cenário onde diversas transações de oferta e procura de trabalho ocorrem, mediante uma remuneração. As discussões sobre o mercado de trabalho abrangem algumas teorias, como a clássica e a neoclássica. A teoria clássica enfatiza duas classes: a dos trabalhadores, que é entendida como aquela que vende um produto – suas competências, habilidades e estudos – e, do outro lado, os empregadores, dispostos a remunerar essas habilidades em troca da geração de valor para seus negócios.

Em contrapartida, no final do século XIX, surgem os estudiosos da teoria neoclássica, que apresentam uma visão mais aprofundada do mercado de trabalho. Esses pensadores expandem o conceito para além da simples venda e compra de trabalho, observando, por exemplo, a qualificação das pessoas que trabalhavam nas grandes fábricas durante a Revolução Industrial. Nesse contexto, questões como a importância do treinamento, desenvolvimento e a gestão estratégica das pessoas no ambiente organizacional começaram a ser discutidas. Ou seja, o foco passou a ser nas pessoas, que passaram a considerar os diversos mercados disponíveis para atuarem.

O trabalho, em sua essência, refere-se ao empenho de esforços em troca de uma recompensa. Pode-se afirmar que trabalho é a troca de conhecimentos, expertise e experiências entre pessoas físicas e jurídicas, com uma remuneração financeira ou material que satisfaça suas necessidades. O mercado de trabalho, portanto, é um veículo crucial para a estabilização econômica de um país, afetando variáveis como taxa de emprego/desemprego, níveis salariais, distribuição de renda, qualidade de vida, inovação, valorização da educação e qualificação, além da satisfação pessoal e profissional.

Essas variáveis impactam diretamente o desempenho econômico de um país. Por exemplo, uma elevada taxa de desemprego tende a afetar negativamente o Produto Interno Bruto (PIB), uma vez que, com menos pessoas empregadas, o consumo das famílias tende a cair e a produção de bens e serviços também. Como consequência, as empresas, sobretudo as do setor de varejo que ofertam produtos diretamente ao consumidor final, podem sofrer prejuízos. Em contrapartida, o aumento das taxas de empregabilidade impulsiona o consumo, promovendo o crescimento da economia e gerando resultados positivos no PIB. Nesse cenário, os bancos centrais desempenham um papel essencial ao controlar as metas de inflação, prevenindo o superaquecimento da economia e evitando níveis elevados de inflação.

O mercado de trabalho é regulado pela lei da oferta e demanda de empregos, e suas variações influenciam diretamente os níveis salariais. Quando há uma grande procura por empregos, as entidades empregadoras têm vantagens, podendo selecionar funcionários mais capacitados e influenciar a formação dos salários, que tendem a ser menores nesse contexto. Por outro lado, quando há muita oferta de emprego e poucas pessoas qualificadas, as organizações precisam se esforçar para atrair esses profissionais, sendo uma das estratégias a oferta de melhores remunerações.

Outro aspecto relevante no mercado de trabalho é sua divisão entre formalidade e informalidade. O trabalho formal inclui todo emprego com carteira assinada, cumprindo os requisitos legais, como encargos trabalhistas e contribuição previdenciária. Já o trabalho informal refere-se à ausência de vínculos legais e empregatícios, ou seja, trabalho por conta própria ou emprego familiar sem remuneração regular e garantia dos direitos trabalhistas. O trabalho informal pode prejudicar tanto os trabalhadores quanto a economia, devido à queda na arrecadação de tributos e contribuições previdenciárias. Dessa forma, a intervenção do Estado é necessária para regularizar essa situação, garantindo maior proteção social segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, 2020).

O cenário atual do mercado de trabalho é resultado da combinação de vários fatores. Os impactos da crise da Covid-19 em 2020, por exemplo, somaram-se a um quadro socioeconômico que já estava em degradação desde a crise econômica de 2015-2017. No ano de 2024, o mercado de trabalho apresentou sinais de estabilidade, onde a taxa de desemprego atingiu o patamar de 6,6%, o menor nível desde o início da pandemia de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024). Entender o cenário atual do mercado de trabalho é fundamental para criar previsões de cenários futuros e estabelecer medidas políticas que possam equilibrar o mercado frente a eventos futuros, como recessões econômicas e crises sanitárias.

1.1 JUSTIFICATIVA

Dado o cenário descrito anteriormente, partiu-se da seguinte pergunta: "Qual foi o comportamento do mercado de trabalho no Brasil entre 2011 e 2022, considerando aspectos estruturais como perfil dos trabalhadores, remuneração e características das empresas?"

A escolha do tema "Análise do Comportamento do Mercado de Trabalho no Brasil no Período de 2011 a 2022" se justifica pela sua importância para o desenvolvimento econômico e social de qualquer nação, uma vez que o emprego é uma das variáveis agregadas mais relevantes para um país. Embora o estudo seja focado no comportamento do mercado de trabalho brasileiro, seus resultados podem ser aplicados em outros países, com o intuito de investigar essa variável agregada em diferentes contextos. A partir da análise dessa variável macroeconômica, é possível compreender o desenvolvimento de uma nação, já que o crescimento e desenvolvimento de uma sociedade ocorrem quando a taxa de emprego é satisfatória.

O crescimento econômico de um país depende, em grande parte, da estabilidade do seu mercado de trabalho, pois é por meio dele que se gera emprego e renda, o que, por sua vez, impulsiona o consumo da própria sociedade. Esse consumo é um dos pilares do Produto Interno Bruto (PIB), representado pelo gasto das famílias. Em contrapartida, um cenário desfavorável no mercado de trabalho eleva as taxas de desemprego, o que agrava a desigualdade de renda e acarreta diversas consequências negativas, como o aumento da criminalidade, o declínio na qualidade da educação, a desestruturação familiar e a desaceleração do crescimento econômico. Além disso, o crescimento do trabalho informal tende a ser um reflexo direto desse contexto.

O aumento da informalidade no mercado de trabalho gera inúmeros problemas. Entre eles, destaca-se a dificuldade em obter dados precisos sobre a renda da população, a taxa de empregabilidade, a mensuração do consumo das famílias, o pagamento de tributos e o recolhimento da previdência social. A informalidade também traz consequências futuras para o poder público, sobre tudo em países como o Brasil, onde a população envelhece rapidamente e uma parcela significativa dos grupos mais pobres e vulneráveis permanece fora da formalidade. Isso compromete a sustentabilidade da arrecadação previdenciária e tributária, dificultando o acesso a políticas públicas para essa população.

O interesse em estudar o mercado de trabalho brasileiro visa, além de entender sua dinâmica, obter desse entendimento aspectos que possam ser aplicados em outros países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), especialmente em Angola.

Em Angola, a obtenção de dados precisos e atualizados sobre a taxa de informalidade no mercado de trabalho ainda representa um desafio significativo. Não existe uma base de dados consistente e atualizada anualmente que forneça métricas confiáveis sobre o tema. As informações disponíveis dependem, em grande parte, de pesquisas realizadas por instituições como o Instituto Nacional de Estatística (INE). Segundo dados do *Inquérito de Emprego em Angola (IEA)*, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) em 2023 e publicado em

2024, constatou que, 80,5% dos trabalhadores angolanos estavam em situação de informalidade, sendo que as mulheres representavam 88,5% da força de trabalho informal, enquanto os homens correspondiam a 72,3%. Ressalta-se que essas mulheres muitas vezes estão expostas a um cenário de violência, sobre tudo policial por estarem a vender em locais inapropriados. (INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA, 2024).

Esses números evidenciam que a maior parte da população empregada no país trabalha em condições de informalidade, ou seja, sem registro na base de dados do governo, sem acesso a benefícios sociais como previdência, férias remuneradas ou proteção trabalhista garantida pela legislação. Essa realidade reflete uma economia marcada pela precarização do trabalho e pela dificuldade de integração ao setor formal, o que impacta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e a arrecadação de impostos pelo Estado.

A taxa de informalidade é ainda mais elevada entre as mulheres, o que sugere que elas enfrentam maiores obstáculos para ingressar no mercado de trabalho formal. Enquanto os homens apresentam uma taxa de informalidade de 72,3%, as mulheres atingem 88,5%. Essa disparidade pode ser explicada pela predominância feminina em ocupações informais, como trabalho doméstico, agricultura de subsistência e comércio ambulante. Em Angola, muitas dessas trabalhadoras são conhecidas como "zungueiras", termo que designa mulheres que carregam mercadorias na cabeça para vendê-las nas ruas, uma atividade que garante “apenas” recursos diários para a subsistência de suas famílias.

Essa situação evidencia não apenas a fragilidade do mercado de trabalho angolano, mas também as desigualdades de gênero que permeiam a sociedade. As mulheres, em particular, estão mais sujeitas a condições laborais precárias, sem acesso a direitos básicos ou oportunidades de ascensão profissional. Esse cenário demanda a implementação de políticas públicas voltadas para a formalização do trabalho, a inclusão social e a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho e de grupos étnicos que são minoritários.

Além disso, é fundamental investir em centros de pesquisa especializados que possam fornecer dados detalhados e atualizados sobre o mercado de trabalho e sua evolução em Angola. A criação de uma base de dados robusta e confiável permitiria não apenas compreender melhor as dinâmicas do emprego e da informalidade, mas também embasar políticas públicas mais eficazes e direcionadas. Esses centros poderiam, por exemplo, monitorar tendências, identificar setores com maior potencial de formalização e avaliar o impacto de iniciativas governamentais e privadas no mercado de trabalho.

A necessidade de compreender o comportamento deste mercado destaca a importância de institutos de pesquisa dedicados à coleta e análise de dados sobre o trabalho formal e

informal. Tais informações são fundamentais para os gestores, pois auxiliam no processo de tomada de decisão.

Com base nesses dados, apesar do lapso temporal de se obter dados até 2022 no Brasil, é possível traçar e aprimorar políticas públicas, seja por meio de projetos de lei, programas governamentais ou iniciativas voltadas para a regulação da formalidade no emprego. Isso contribuirá para a geração de empregos de melhor qualidade, promovendo o aumento da renda e a redução de problemas sociais, como o desemprego e a criminalidade.

1.2 OBJETIVOS

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar o comportamento do mercado de trabalho no Brasil no período de 2011 a 2022. Para auxiliar esse objetivo maior, compreende-se que os objetivos específicos abaixo relacionados podem ser elencados, a seguir:

- i) analisar e descrever o mercado de trabalho de pessoal ocupado assalariado de acordo com o sexo, nível de escolaridade e salário e outras remunerações;
- ii) analisar e descrever o pessoal ocupado assalariado total, sócios ou proprietários e;
- iii) analisar e descrever o quantitativo de empresas e segundo a natureza jurídica

2 TRANSFORMAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DE 2011 A 2022

Este referencial teórico abordará quatro tópicos, em primeiro lugar, as transformações no mercado de trabalho brasileiro, analisando as principais mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) e seus impactos na dinâmica do mercado, bem como os efeitos da reforma sobre a flexibilização das relações trabalhistas.

Em seguida, será analisado o impacto da crise econômica de 2014-2016 no mercado de trabalho e na formação do Produto Interno Bruto (PIB). Serão explorados os efeitos da recessão, como o aumento do desemprego, a redução da renda média dos trabalhadores, que contribuíram para um cenário de estagnação econômica e fragilização do mercado de trabalho.

Posteriormente, o estudo abordará os efeitos da pandemia de COVID-19 (2020-2022) na dinâmica do mercado de trabalho. Serão discutidos os impactos das medidas de isolamento social, como o fechamento de empresas, a queda na atividade econômica e o aumento do desemprego.

Por fim, será tratada a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no período de 2011 a 2022, destacando os avanços e desafios enfrentados. Serão analisados fatores como a desigualdade de gênero, a diferença salarial entre homens e mulheres e a sobrecarga de trabalho doméstico. Dados do IBGE e de outras fontes serão utilizados para embasar a análise, proporcionando um panorama detalhado da evolução da inserção das mulheres no mundo do trabalho ao longo da última década.

2.1 Evolução e Reconfiguração do Mercado de Trabalho Brasileiro à Luz das Reformas

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe diversas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), originalmente estabelecida pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. Essa reforma revisou as relações entre empregadores e empregados, refletindo insatisfações históricas relacionadas às condições de trabalho, que remontam ao período da Revolução Industrial (BRASIL, 2017).

A Revolução Industrial foi um marco para o surgimento de legislações trabalhistas. Historicamente, o Brasil, assim como outros países, sobretudo africanos, que passaram por regimes de trabalho baseados na escravidão e na servidão, os quais deixaram profundas consequências para a sociedade daquela época. Séculos depois, o regime de trabalho assalariado emergiu, mas ainda assim as condições de trabalho eram precárias. Trabalhadores eram submetidos a jornadas de até 16 (dezesseis) horas diárias, frequentemente em ambientes insalubres e sem qualquer proteção mínima.

Globalmente, uma onda de revoluções em prol dos direitos dos trabalhadores emergiu. A primeira constituição a incluir direitos sociais foi a Constituição Mexicana de 1917, seguida pela Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919. A partir desses marcos, muitos países começaram a debater os direitos sociais, refletindo sobre condições de trabalho, saúde, horários de trabalho, períodos de descanso e outros aspectos fundamentais para a proteção dos trabalhadores.

Em resposta a essas demandas, foi criada, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa instituição promove conferências, discussões e deliberações anuais sobre temas relacionados à dinâmica do trabalho no cenário global, elaborando e aprovando convenções de forma conjunta entre diversos países. No Brasil, o Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, regula a promulgação de convenções e recomendações da OIT,

fortalecendo o compromisso do país com a melhoria das condições de trabalho (SOUSA; MENDES, 2024).

O mercado de trabalho brasileiro tem passado por profundas transformações desde a década de 1990. Essas mudanças têm influenciado diretamente o comportamento do emprego e a geração de vagas de trabalho, sendo impulsionadas por fatores como reformas trabalhistas, crises econômicas e período pandêmico. Tais eventos foram precedidos pelo Plano Real, que desempenhou um papel crucial no controle da inflação e na estabilização dos preços, especialmente entre os anos de 1990 e 2010.

Durante esse período, observou-se que o crescimento econômico ocorreu de forma mais lenta, contribuindo significativamente para o aumento do número de pessoas economicamente ativas fora do mercado de trabalho. Nesse contexto, Baltar (2010) destaca que, ao longo dos anos 1990, verificaram-se elevações nas taxas de desemprego e na proporção de empregos não protegidos pela legislação trabalhista.

A reforma trabalhista no Brasil foi promulgada como resultado de uma série de eventos sociais, políticos e econômicos que impactaram o mercado de trabalho, trazendo mudanças significativas e regulamentações nas relações entre empregadores e empregados (SOUSA; MENDES, 2024). Essa reforma estabeleceu uma base normativa para mediar essas relações, introduzindo maior flexibilidade. Nesse sentido, os avanços tecnológicos e a globalização foram elementos centrais na justificativa para sua elaboração, além de motivações econômicas que visavam reduzir custos trabalhistas, estimular investimentos e promover a geração de empregos (SOUSA; MENDES, 2024).

No ano de 2015, o Brasil enfrentou uma forte recessão resultante de diversos fatores internos e externos. No cenário doméstico, houve dificuldades na condução das políticas monetária e fiscal, o que gerou perda de confiança dos investidores. Além disso, os gastos públicos se intensificaram, e escândalos de corrupção abalaram a estabilidade institucional, contribuindo para o colapso do sistema econômico. No âmbito externo, a desaceleração da economia chinesa impactou negativamente o comércio internacional, refletindo na queda dos preços do petróleo e de outras commodities, agravando ainda mais o cenário econômico brasileiro.

Segundo Silva e Oliveira (2017), “a recessão de 2015 foi fruto de um processo de desaceleração iniciado nos anos anteriores, agravado por um cenário político instável e medidas econômicas equivocadas que comprometeram a capacidade de resposta do Estado”.

A crise econômica de 2015 também desempenhou um papel crucial na implementação da reforma, pois o Estado precisou adotar políticas para a recuperação econômica. Essas medidas buscavam flexibilizar as relações de trabalho com o objetivo de atrair investimentos estrangeiros. Contudo, o tema gerou controvérsias: autores, sindicatos e grupos de trabalhadores criticaram a reforma, argumentando que ela retirou direitos dos trabalhadores em benefício dos empregadores. Barros (2020 *apud* SOUSA; MENDES, 2024) destacou que tais mudanças poderiam coagir trabalhadores a aceitar cláusulas contratuais menos favoráveis, colocando-os em desvantagem na celebração de contratos.

Entre os pontos controversos, observa-se, por exemplo, que antes da reforma trabalhista, as gestantes eram proibidas de exercer atividades em condições de insalubridade. Atualmente, elas podem trabalhar em ambientes insalubres de níveis baixos, desde que sejam afastadas em situações mais graves. Durante o período de amamentação, a legislação passou a permitir a atuação em quaisquer condições de insalubridade, o que gerou debates acirrados sobre a proteção à saúde da mulher. Em alguns momentos observa-se que a reforma trabalhista retrocedeu, principalmente quando se analisa os impactos na vida das mulheres, que além de trabalharem no mercado de trabalho, também desempenham funções domésticas dentro do lar.

As principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista buscaram alinhar o Brasil às dinâmicas da globalização e às inovações tecnológicas. Para isso, houve uma flexibilização nas relações contratuais entre empregadores e empregados, com o intuito de facilitar o crescimento econômico e o desenvolvimento do país. Entre os avanços destacados está a regulamentação do teletrabalho, prevista nos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabeleceram regras contratuais relacionadas à aquisição e manutenção de equipamentos necessários à execução dessa modalidade (SOUSA; MENDES, 2024).

A reforma também trouxe alterações nas férias, na contribuição sindical, no trabalho autônomo e na terceirização. A jornada de trabalho foi ajustada, permitindo, por acordo entre as partes, o regime de 12 (doze) horas de trabalho seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Em relação à contribuição sindical, esta deixou de ser compulsória. Além disso, no que se refere à saúde das mulheres grávidas e lactantes, foi elaborada a Medida Provisória nº 808, de 2017, que proíbe gestantes de trabalharem em atividades insalubres. Já as lactantes somente poderão se afastar de atividades insalubres mediante a apresentação de atestado médico de um profissional de sua confiança, o que representa uma readequação das normas vigentes.

Outra mudança foi a flexibilização na elaboração e rescisão de contratos de trabalho, permitindo que as partes negociem condições vantajosas, sem a rigidez das legislações anteriores. Segundo Sousa e Mendes (2024), "no tocante à rescisão contratual, a nova legislação

simplificou o processo e reduziu algumas das penalidades aplicáveis aos empregadores em casos de demissão sem justa causa".

De forma geral, a reforma trabalhista foi concebida para mitigar a informalidade no mercado de trabalho, considerando que as multas por não regularização dos trabalhadores são significativamente altas. Dados do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) revelam que, entre 2017 e 2022, a quantidade de pessoas ocupadas aumentou aproximadamente 10%, passando de 51,9 milhões para 62,7 milhões de trabalhadores.

2.2 Impacto da Crise Econômica no Mercado de Trabalho

O período de 2011 a 2022 foi marcado por diversos acontecimentos que influenciaram o crescimento econômico do Brasil. Em 2011, a economia brasileira alcançou um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$ 4,14 trilhões, registrando um crescimento de 2,7% (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS – IBGE, 2012). Contudo, o cenário mudou com o advento da crise econômica, que afetou significativamente o mercado de trabalho e provocou a queda de 3,5% no PIB em 2015 (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS – IBGE, 2026).

Segundo Filho (2017) a crise foi “resultante de um conjunto de choques de oferta e de demanda”. A queda na oferta ocorreu, em parte, pela implementação da Nova Matriz Econômica brasileira, que consistia em um conjunto de políticas fiscais, financeiras e cambiais destinadas a estimular o crescimento econômico e a elevação da renda (DOMINGUES CHAMIÇO, 2018).

Entre as medidas adotadas pelo governo, destacam-se pacotes de isenção para setores estratégicos, como os setores automobilístico e naval, além do maior protagonismo da Petrobras. Esta última foi concebida como peça central na construção de uma indústria de máquinas e equipamentos. No entanto, tais investimentos resultaram em efeitos negativos, uma vez que os recursos foram alocados sem que houvesse o correspondente crescimento esperado da economia, diminuindo, assim, a capacidade de produção do país (FILHO, 2017).

Diversas intervenções governamentais foram realizadas com o objetivo de impulsionar o crescimento econômico. Como aponta Oreiro (2017), as tarifas de energia foram reduzidas e a Petrobras passou a representar cerca de 10% dos investimentos nacionais. No entanto, o Estado acumulou prejuízos de aproximadamente R\$ 500 bilhões, pois teve que subsidiar as políticas públicas, pois vendia combustíveis no mercado interno a preços inferiores aos praticados no mercado externo, aumentando significativamente sua dívida (FILHO, 2017).

O conjunto dessas medidas contribuiu para o colapso econômico do país, impactando profundamente o mercado de trabalho. A redução da renda dos trabalhadores, acompanhada pelo aumento expressivo da inflação, resultou em uma onda de demissões. Segundo Oreiro (2017), o número de pessoas ocupadas no mercado de trabalho caiu de 55,1 milhões, em 2013, antes da recessão, para 51,4 milhões em 2016, período imediatamente posterior à crise.

A taxa de crescimento real por trabalhador também sofreu retração, evidenciando os desafios enfrentados durante o período. Com base nos dados coletados, a taxa de crescimento da renda real por trabalhador se reduziu de 0,7% no último trimestre de 2014 (na comparação com igual período do ano anterior) para -6,9% no segundo trimestre de 2015. Essa queda da renda real por trabalhador foi um dos fatores que explicam a forte contração dos gastos de consumo das famílias a partir do primeiro trimestre de 2015, Oreiro; D'Agostín, (2016),

O Brasil enfrentou uma crise econômica de grandes proporções entre 2015 e 2016, cujas consequências foram devastadoras para o mercado de trabalho. Como apontam (Barbosa *et al.* (2020) "o mercado de trabalho foi densamente afetado pela recessão de 2015, que causou uma queda na renda média dos salários, mas que, em outro momento, foi impulsionador do crescimento econômico no país". Contudo, essa redução gradativa na renda resultou do aumento do desemprego, intensificando também a desigualdade na distribuição de renda.

Dados do Ministério do Trabalho, baseados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), indicam que, no ano de 2015, houve um grande volume de demissões, com destaque para o setor da indústria de transformação, que registrou a dispensa de aproximadamente 608.000 trabalhadores. Em contrapartida, o setor agrícola foi o único que apresentou aumento no número de contratações durante o período, resistindo aos impactos da recessão.

Entre os reflexos mais evidentes da crise está o aumento da taxa de desemprego em três pontos percentuais, passando de 7,9% no final do primeiro trimestre de 2015 para 10,9% no primeiro trimestre de 2016. Esse crescimento elevou o número real de desempregados para 11,089 milhões de pessoas, resultado direto do aumento da inflação e da estagnação econômica (CACCIAMALI; TATEI, 2016).

Além disso, os efeitos da crise contribuíram significativamente para o agravamento da desigualdade social e da pobreza. Apesar de sinais iniciais de melhora em 2017, o cenário voltou a se deteriorar durante o período da crise humanitária, que trouxe novos desafios e intensificou a retração econômica no país.

2.3 Os Efeitos da Pandemia da Covid-19 sobre o Mercado de Trabalho

A pandemia do coronavírus trouxe consequências para a economia global, incluindo impactos significativos no mercado de trabalho. O isolamento social, imposto como medida de contenção, obrigou a paralisação de diversos setores econômicos, como o comércio, o turismo e a aviação. Esses setores foram profundamente afetados, com a suspensão de voos nacionais e internacionais por um período prolongado, o que resultou na perda de empregos e de renda para muitos trabalhadores. Entre os mais atingidos estavam os trabalhadores informais, que, de maneira abrupta, perderam suas fontes de sustento devido à ausência de uma rede de proteção social.

No Brasil, onde a precarização do trabalho formal já era um problema estrutural, os efeitos da pandemia tornaram-se ainda mais evidentes. Em 2014, o índice de formalização do mercado de trabalho era de 55,2%. Contudo, com os reflexos da crise econômica de 2015, essa taxa começou a cair, atingindo seu mínimo histórico de 52,1% em 2020 (OREIRO, 2017). Historicamente, o Brasil apresentou taxas de formalidade abaixo de 50% em grande parte de sua trajetória, o que significa que quase metade da força de trabalho brasileira se encontra na informalidade. Esses trabalhadores foram os mais prejudicados durante a pandemia, pois não contavam com direitos trabalhistas ou garantias que pudessem amortecer o impacto da crise.

Por outro lado, os trabalhadores formalizados dispunham de algum nível de proteção, como a possibilidade de redução de jornada, acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), assistência à saúde e, em casos de demissão, o direito ao seguro-desemprego. Já para os trabalhadores informais, a única assistência disponível foi o auxílio emergencial aprovado pelo governo, que amenizou, ainda que de forma limitada, as dificuldades enfrentadas por essa parcela da população (OREIRO, 2017).

De acordo com Oreiro (2017), o governo brasileiro não possuía uma estrutura suficientemente organizada para proteger os trabalhadores durante uma pandemia. Em resposta, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que autorizava a redução da jornada de trabalho em até 70%, com a respectiva redução salarial. Além disso, em casos de demissão, o trabalhador formal mantinha o direito ao seguro-desemprego. Trabalhadores em regime de contrato temporário também passaram a ter direito a um auxílio fixo de R\$600,00.

A crise gerada pela COVID-19 levou muitas empresas a fecharem suas portas, incapazes de arcar com as taxas trabalhistas e com a queda drástica de receita. Contudo, a pandemia também acelerou a adoção do trabalho remoto em diversos setores, prática que já havia sido

regulamentada pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Com isso, muitas empresas que conseguiram se adaptar à modalidade remota puderam manter suas operações e reduzir custos, garantindo a continuidade de suas atividades em um cenário adverso.

Em resumo, a pandemia da COVID-19 revelou a vulnerabilidade do mercado de trabalho brasileiro, destacando as desigualdades entre trabalhadores formais e informais. Ao mesmo tempo, trouxe mudanças significativas, como a ascensão do trabalho remoto, que poderá moldar o futuro das relações de trabalho no país.

2.4 A Divisão Sexual do Trabalho e a Participação Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro

Historicamente, sempre houve uma diferenciação clara entre os papéis atribuídos ao homem e à mulher na sociedade. O homem era considerado o provedor da família, enquanto a mulher cabia o papel de cuidadora do lar. Enquanto os homens desempenhavam atividades voltadas para a obtenção de renda, as mulheres permaneciam no espaço doméstico, cuidando das tarefas do lar e da educação dos filhos. Com o tempo, essas distinções de papéis tornaram-se ainda mais evidentes nas esferas sociais. Entretanto, com o advento das discussões sobre o papel da mulher na sociedade, juntamente com as transformações culturais, políticas e socioeconômicas, essas barreiras começaram a se estreitar.

Com o surgimento do capitalismo, a mulher foi gradualmente relegada ao espaço privado, restringindo sua participação em espaços públicos. Nesse contexto, foi incutido à mulher o papel de cuidadora do lar, provedora da educação dos filhos e responsável pelas tarefas domésticas. Por outro lado, ao homem foi atribuído o papel de ocupar espaços públicos e de poder, sendo o principal responsável pela obtenção de renda para sustentar a família. Esse processo teve origem na divisão sexual do trabalho, acompanhado do estabelecimento de relações de desigualdade entre homens e mulheres (DE SOUSA; GUEDES, 2016)

Essa desigualdade trouxe vários impactos para as mulheres, comprometendo sua cidadania, uma vez que, durante muitos anos, elas foram impedidas de participar dos espaços públicos, prejudicando sua igualdade como indivíduos sociais.

As diferenças de gênero e de escolaridade têm impacto direto nas oportunidades e condições de trabalho no mercado formal. Nos últimos anos, o número de mulheres ocupando vagas no mercado de trabalho brasileiro tem aumentado significativamente. A redução da taxa de fecundidade e o aumento do nível de escolaridade das mulheres têm impulsionado sua entrada no mercado de trabalho. Esses fatores também são cruciais para a redução da

informalidade, uma vez que o maior nível de qualificação acadêmica tende a favorecer o acesso a ocupações no mercado formal.

Esse cenário reflete avanços significativos na ocupação de espaços pelas mulheres no mercado de trabalho. Contudo, é necessário continuar a debater as questões estruturais que perpetuam a desigualdade de gênero, visando à construção de uma sociedade mais equitativa, em que homens e mulheres possam participar igualmente em todas as esferas da vida social e econômica.

3 METODOLOGIA

A metodologia do presente estudo está organizada em duas partes principais: Área Geográfica de Estudo e Tipologia da Pesquisa.

Na primeira parte, será abordada a dimensão territorial do Brasil, destacando sua divisão em cinco grandes regiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul) e sua organização política e administrativa. Será realizada uma análise comparativa entre essas regiões, considerando aspectos como extensão territorial, população, Produto Interno Bruto (PIB) e potencialidades econômicas. Essa comparação permitirá identificar disparidades e semelhanças regionais, contribuindo para uma compreensão mais ampla das dinâmicas socioeconômicas do país.

No segundo tópico, será detalhada a tipologia da pesquisa, que é de natureza descritiva e de abordagem qualitativa. A pesquisa descritiva busca descrever características e fenômenos, enquanto a abordagem qualitativa permite uma análise subjetiva e interpretativa, baseada nas habilidades escritas e no estilo do pesquisador. Além disso, o estudo se fundamenta em uma análise bibliográfica e documental, utilizando materiais previamente elaborados, como artigos científicos, pesquisas públicas, livros e obras publicadas nas áreas de economia, finanças e demografia. Também serão utilizadas bases de dados oficiais, como o Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) do IBGE, para embasar a análise e garantir a confiabilidade das informações.

3.1 Área Geográfica do Estudo

O Brasil (ver Figura 1) é um país de dimensões continentais, com uma extensão territorial de 8.510.417,771 km², o que equivale a 50 % do território sul-americano (IBGE, 2022). Segundo Marcolin (2009), a divisão territorial do Brasil, contribuiu para organização e

gerenciamento do território nacional e facilitou a distribuição dos recursos do tesouro nacional para cada área.

Figura 1 – Regionalização do Brasil



Fonte: Elaborado pela autora, com base no (IBGE), adaptado

De acordo com a Figura 1, vê-se as cinco regiões brasileiras. As regiões abrigam são constituídas por 26 estados e um Distrito Federal. No que se refere à organização político-administrativa do Brasil, os estados constituem as unidades de maior hierarquia, enquanto os municípios formam as menores unidades hierárquicas. Esta pesquisa, ao abordar o cenário do mercado de trabalho, engloba todo o território nacional. Ver Quadro 1.

Quadro 1 - Características Territoriais e Demográficas do Brasil

Região	Área da Unidade Territorial (Km²) [2020]	%	Estimativa da População [2024]	%	Produto Interno Bruto <i>per capita</i> (R\$ mil) [2021]	%
Brasil	8.510.417,771	100	212.583.750	100	9.012.144,00	100
Centro-Oeste	1 606 399,509	18,9%	17.071.595	8,03	932.166	10,34
Nordeste	1.554.291,607	18,3%	57.112.096	26,87	1.243.104	13,79
Norte	3.853.676,948	45%	18.669.345	8,78	564.064	6,26
Sudeste	924 620,678	10,8%	88.617.693	41,69	4.712.982	52,30
Sul	576 744,310	06,8%	31.113.021	14,65	1.159.828	17,31

Fonte: Elaborado pela autora, com base no (IBGE), adaptado

Verifica-se, no Quadro 1, que a Região Norte é a maior área por extensão territorial do país, correspondendo a 45 % do território total. Em contrapartida, a menor região em termos de extensão é a Região Sul, que ocupa apenas 6,8 %. Apesar de o Norte ser a maior região em extensão territorial, apresenta o segundo menor número de habitantes, com 8,78 %, perdendo apenas para o Centro-Oeste, que abriga 8,3 % da população. Entretanto, a relação entre o tamanho territorial e a quantidade populacional não se aplica a todas as regiões. A Região Sudeste, por exemplo, sendo a penúltima em tamanho territorial, possui a maior concentração populacional do país.

Conforme dados do IBGE (2021), a Região Norte apresenta o menor PIB per capita do Brasil, correspondendo a R\$ 564.064,00, o que equivale a 6,26 % do PIB total. Por outro lado, a Região Sudeste concentra o maior PIB per capita, com R\$4.712.982,00, representando 52,30 % do total, além de possuir a economia mais robusta do país.

A Região Sudeste, além de ser a mais desenvolvida economicamente, desempenha um papel crucial no desenvolvimento nacional. Nessa região, encontram-se os estados de São Paulo e Rio de Janeiro, que têm relevância significativa para a economia brasileira. São Paulo abriga o maior centro financeiro do país, com atividades industriais e comerciais amplamente desenvolvidas, além de sediar inúmeras empresas multinacionais. Já o Rio de Janeiro destaca-se pela presença de grandes indústrias de petróleo e gás. Ademais, a Região Sudeste lidera no que se refere ao número de unidades locais e ao total de pessoas ocupadas e assalariadas. Em 2021, a região foi responsável por 3,2 milhões de unidades locais do Brasil (50,4 %), 27,1 milhões de pessoas ocupadas (49,1 %), 23,2 milhões de pessoas assalariadas (48,7 %) e R\$ 1 trilhão em salários e outras remunerações (52,5 %) (IBGE, 2021).

A Região Sul, embora com uma população menor, apresenta uma economia diversificada. Seu destaque vai para o setor agroindustrial, a produção de máquinas agrícolas, automóveis e turismo. Além disso, sua população é bastante heterogênea, com forte presença de descendentes de imigrantes europeus, como italianos e poloneses. Em termos de participação econômica, a Região Sul ocupou a segunda colocação no número de unidades locais (22,5 %), no pessoal ocupado total (18,5 %) e nos salários e outras remunerações (17,0 %). No entanto, em relação ao pessoal assalariado, a região ficou em terceira posição (17,7 %) (IBGE, 2021).

A economia e a população da Região Nordeste também são bastante diversificadas. Os setores de destaque são a agricultura, com produção de açúcar e cacau, além do turismo. No entanto, essa região enfrenta grandes desafios relacionados à desigualdade social, à pobreza, à falta de infraestrutura e a problemas ambientais, como a seca prolongada devido à irregularidade das chuvas. Em 2021, a Região Nordeste ocupou a segunda colocação em pessoal

assalariado (18,7 %), enquanto ficou em terceiro lugar no número de unidades locais (14,9 %) e nos salários e outras remunerações (14,7 %) (IBGE, 2021).

O Centro-Oeste, apesar de ser a região menos populosa, destaca-se como um importante polo agropecuário, sendo conhecido pela produção extensiva de soja, milho e algodão, entre outros produtos. A criação de gado também é uma atividade econômica expressiva na região. Segundo Vinícius (2024), a Região Centro-Oeste possui a menor quantidade de unidades locais, pessoal ocupado e salários e outras remunerações, mas ainda assim tem relevância econômica devido à sua produção agrícola.

Por fim, a Região Norte, que possui uma população reduzida, apresenta grande parte de sua extensão territorial coberta por vegetação, como a Floresta Amazônica. Apesar de ser a maior região em termos de área territorial, sua economia concentra-se na extração de minerais, como alumínio, cobre, diamantes, ouro e ferro, bem como na exploração de recursos vegetais. A vasta biodiversidade da região também contribui para a geração de riqueza. No entanto, o Norte apresenta a menor quantidade de unidades locais, pessoal ocupado e salários e outras remunerações (IBGE, 2021).

Diante dessas informações, pode-se observar um panorama geral das cinco grandes regiões do Brasil, ressaltando suas características econômicas e sociais. O desenvolvimento econômico estimula os fluxos de comércio e os fatores de produção (MAGALHÃES; ALVES, 2022)

A identificação das peculiaridades regionais é fundamental para fins de estudo, pois permite uma melhor compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho brasileiro.

Na sequência, explanar-se-á sobre a tipologia da pesquisa.

Adicionalmente, as informações regionais são valiosas para o planejamento governamental e o desenvolvimento de políticas públicas mais específicas e direcionadas a cada região, podendo também servir de exemplo para outros países com altos níveis de informalidade no mercado de trabalho, promovendo estratégias que melhor atendam às necessidades regionais.

3.2 Tipologia da Pesquisa

A presente pesquisa, quanto aos seus objetivos, classifica-se como descritiva, pois busca descrever características de um grupo, fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis (GIL, 2011). Realiza-se, ainda, a análise e interpretação dos fatos para embasar os resultados encontrados.

A pesquisa descritiva apresenta diversas características, destacando-se pelo objetivo principal de estudar as especificidades de um grupo, como sua “distribuição por idade, sexo, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental” (GIL, 2011, p. 28). O intuito central é fornecer uma base sólida para a compreensão e discussão dos dados obtidos.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar o comportamento do mercado de trabalho brasileiro, considerando variáveis como o pessoal ocupado assalariado, de acordo com sexo, salários e nível de escolaridade, além do quantitativo de empresas e pessoal ocupado. Também será analisado o quantitativo de empresas conforme a natureza jurídica, abrangendo o período de 2008 a 2022.

A abordagem metodológica adotada é de natureza qualitativa. Segundo Gil (2008), a pesquisa qualitativa não segue um padrão rígido de orientação, e a análise dos dados coletados depende, em grande parte, do estilo e da capacidade interpretativa do pesquisador, sendo fundamentais suas habilidades criativas no desenvolvimento do estudo. Günther (2006) complementa essa ideia ao afirmar que a pesquisa qualitativa se define em contraposição à quantitativa, e não de maneira isolada.

Neste trabalho, observa-se uma complementaridade entre dados qualitativos e quantitativos. Parte dos dados analisados é de natureza quantitativa, servindo de suporte para a análise qualitativa. Dessa forma, a combinação de ambas as abordagens proporciona uma interpretação mais profunda e abrangente dos fenômenos estudados, garantindo uma visão mais sólida e fundamentada sobre o mercado de trabalho brasileiro no período analisado.

A pesquisa baseia-se em uma análise bibliográfica e documental, desenvolvida a partir de materiais previamente elaborados, como artigos científicos, pesquisas públicas, livros e obras publicadas nas áreas de economia, finanças e demografia. Esse tipo de pesquisa apresenta vantagens, como a possibilidade de cobrir um conjunto mais amplo de fenômenos em comparação a pesquisas diretas. Conforme Gil (2011), essa abordagem é especialmente útil quando o problema de pesquisa exige o uso de dados dispersos. Seria inviável, por exemplo, percorrer todo o território brasileiro para a obtenção dos dados necessários. Nesse sentido, recorrer a bibliografias e dados secundários torna o estudo viável. Além disso, a utilização de dados secundários é particularmente benéfica em estudos históricos, nos quais o acesso ao passado depende de informações já coletadas (GIL, 2011).

Entre as fontes utilizadas, destaca-se a Estatística do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE), extraída do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao período de 2008 a 2022. Esses relatórios foram essenciais para a análise do mercado de trabalho, considerando o pessoal ocupado assalariado, distribuído por sexo, nível de escolaridade,

remuneração, entre outras variáveis. Também permitiram identificar o quantitativo de empresas e outras organizações, o total de pessoal ocupado assalariado, sócios e proprietários, bem como analisar o quantitativo de empresas segundo a natureza jurídica.

Tabela 1 – Informações sobre as Variáveis Coletadas para Responder os Objetivos	
Especificação	Objetivos Específicos da Pesquisa
Pessoal ocupado assalariado de acordo com o sexo, nível de escolaridade e salário e outras remunerações	I
Identificar o quantitativo de empresas e outras organizações, pessoal ocupado assalariado total e sócios e proprietários	II
Quantitativo de empresas segundo a natureza jurídica	III

Fonte: Elaborado pela autora

O estudo abrange todo o território brasileiro, com o objetivo de fornecer um panorama geral do mercado de trabalho e analisar seu comportamento ao longo dos anos. A pesquisa será realizada com um período de 12 anos, mais especificamente no período de 2011 a 2022.

Para viabilizar o cumprimento do objetivo geral de analisar o comportamento do mercado de trabalho no Brasil durante esse período serão utilizadas tabelas demonstrativas, acompanhadas de textos explicativos, que facilitam a apresentação e interpretação dos resultados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, apresentam-se os principais resultados obtidos por meio da análise do comportamento do mercado de trabalho no Brasil no período de 2011 a 2022. A discussão dos resultados está organizada de forma alinhada aos objetivos específicos inicialmente propostos, buscando oferecer uma compreensão detalhada e objetiva das dinâmicas do mercado de trabalho brasileiro.

Além disso, esta análise permite identificar particularidades e tendências relacionadas a cada objetivo específico, contribuindo para uma avaliação mais precisa e contextualizada. Dessa forma, é possível destacar as diferenças e semelhanças ocorridas ao longo do tempo, bem como os fatores que influenciam o desempenho do mercado de trabalho. Essa abordagem

enriquece a discussão e fornece subsídios para a elaboração de políticas públicas e estratégias voltadas ao desenvolvimento econômico e social em nível nacional e regional.

4.1 Descrição e Análise do Mercado de Trabalho

Esta seção tem como objetivo descrever e analisar o mercado de trabalho segundo sexo, nível de escolaridade, salários e outras remunerações. No que se refere ao sexo, busca-se analisar a variação percentual de homens e mulheres ao longo do período estudado, verificando se houve mudanças significativas ou se a tendência permaneceu estável. Quanto ao nível de escolaridade, considera-se o quantitativo do pessoal ocupado assalariado, identificando o percentual de pessoas com e sem nível superior e como essa variável impacta a distribuição de salários e outras remunerações.

Além disso, a análise desses fatores permite compreender as dinâmicas e desigualdades presentes no mercado de trabalho, fornecendo subsídios para a formulação de políticas públicas e estratégias voltadas à promoção da equidade e à redução das disparidades salariais e ocupacionais.

Ao se analisar o panorama do mercado de trabalho atual, um dos indicadores fundamentais é a participação da força de trabalho por gênero. Essa análise destaca a distribuição do pessoal ocupado tanto em valores absolutos quanto em percentuais. Os dados foram extraídos do Cadastro Central de Empresas Contínuo do IBGE, abrangendo todo o território brasileiro, permitindo avaliar o quadro de oportunidades de emprego e as possíveis desigualdades no mercado de trabalho.

A seguir, será apresentado o quadro 2, que traz dados sobre a participação masculina e feminina no mercado de trabalho brasileiro ao longo dos anos analisados.

Quadro 2 - Evolução no Mercado de Trabalho por Sexo

Ano	Total Assalariado	Gênero Masculino (Absoluto)	Gênero Feminino (Absoluto)	Gênero Masculino (%)	Gênero Feminino (%)
2011	45.184.019	26.062.816	19.121.203	57,68 %	42,32 %
2012	46.242.713	26.501.756	19.740.957	57,31 %	42,69 %
2013	47.890.419	27.316.260	20.574.159	57,04 %	42,96 %
2014	48.271.711	27.281.087	20.990.624	56,52 %	43,48 %
2015	46.557.150	26.060.183	20.496.967	55,97 %	44,03 %
2016	44.519.619	24.751.530	19.768.089	55,60 %	44,40 %
2017	45.070.312	24.964.915	20.105.397	55,39 %	44,61 %
2018	45.456.277	25.188.719	20.267.558	55,41 %	44,59 %
2019	46.214.846	25.522.052	20.692.794	55,22 %	44,78 %
2020	45.389.566	25.290.350	20.099.216	55,72 %	44,28 %
2021	47.616.457	26.258.343	21.358.114	55,15 %	44,85 %
2022	50.223.399	27.493.142	22.730.257	54,74 %	45,26 %

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Quadro 2 demonstra a participação masculina e feminina ao longo do período estudado. Observa-se uma tendência de redução discreta na participação masculina, que passou de 57,68 % em 2011 para 54,74 % em 2022, enquanto a participação feminina cresceu gradualmente, passando de 42,32 % em 2011 para 45,26 % em 2022, um aumento de 2,94 %.

Apesar do aumento da participação feminina, seu crescimento ainda é relativamente lento. Ao longo do período analisado, mostra que o número de mulheres assalariadas aumentou 18,9 %, ao passo que a participação masculina aumentou 5,5 % no período. No entanto, os homens ainda representam a maior parte dos trabalhadores empregados, embora essa diferença tenha diminuído ao longo dos anos.

Alguns fatores contribuem para essa mudança de cenário, como o aumento do nível de escolaridade das mulheres e a implementação de políticas públicas que reduziram as barreiras de entrada no mercado de trabalho. Ademais, observa-se um crescimento na presença feminina em cargos de liderança, posições que, anteriormente, eram ocupadas majoritariamente por homens.

Em seguida, será apresentada a Tabela 3, que trata da distribuição salarial por sexo, fornecendo informações relevantes para a compreensão das disparidades de remuneração entre homens e mulheres ao longo do período estudado.

Quadro 3 - Distribuição do Salário Médio Anual e por Sexo

Ano	Salário Mínimo	Salário Médio	Número de	Salário referente	Número de	Salário referente	Número de Salário Mínimo	Variação Percentual (%)
-----	----------------	---------------	-----------	-------------------	-----------	-------------------	--------------------------	-------------------------

			Salário Mínimo	aos Homens	Salário Mínimo	as Mulheres		
2011	545,00	1.792,61	3,3	1.962,97	3,6	1.561,12	2,9	25,74%
2012	622,00	1.943,16	3,1	2.126,67	3,4	1.697,30	2,7	25,30%
2013	678,00	2.127,73	3,1	2.334,46	3,4	1.855,37	2,7	25,82%
2014	724,00	2.301,82	3,2	2.521,07	3,5	2.016,63	2,8	25,01%
2015	788,00	2.480,36	3,1	2.708,22	3,4	2.191,59	2,8	23,57%
2016	880,00	2.661,18	3,0	2.895,56	3,3	2.368,98	2,7	22,23%
2017	937,00	2.848,77	3,0	3.086,00	3,3	2.555,84	3,7	20,74%
2018	954,00	2.952,87	3,1	3.189,05	3,3	2.661,25	2,8	19,83%
2019	998,00	2.975,74	3,0	3.188,03	3,2	2.713,92	2,7	17,47%
2020	1.039,00	3.043,81	2,9	3.263,51	3,1	2.768,68	2,6	17,87%
2021	1.100,00	3.266,53	3,0	3.484,24	3,2	2.995,07	2,7	16,33%
2022	1.212,00	3.542,19	2,9	3.791,58	3,1	3.241,18	2,7	16,98%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Quadro 3 apresenta a evolução do salário médio anual, segmentado por sexo, bem como sua equivalência em salários mínimos e a variação relativa da distribuição salarial entre homens e mulheres no Brasil, no período de 2011 a 2022. Ao observar intervalos de quatro anos, verifica-se um aumento progressivo no valor do salário médio. Em 2011, o salário médio mensal era de R\$1.792,61; em 2015, esse valor aumentou para R\$2.480,36; em 2019, alcançou R\$2.975,74; e, em 2022, atingiu o patamar de R\$3.542,19.

Durante o período analisado, o salário mínimo sofreu reajustes anuais com base na inflação oficial, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Ainda assim, observa-se que os rendimentos médios dos homens permaneceram superiores aos das mulheres em todos os anos considerados, evidenciando a permanência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Em 2011, conforme estabelece a Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, o salário mínimo foi fixado em R\$ 545,00, com uma taxa de inflação anual de 5,35 %, segundo o Boletim Focus do Banco Central (BRASIL, 2011a; BRASIL, 2011b). Nesse contexto, o salário médio mensal representava aproximadamente 3,3 vezes o valor do salário mínimo vigente.

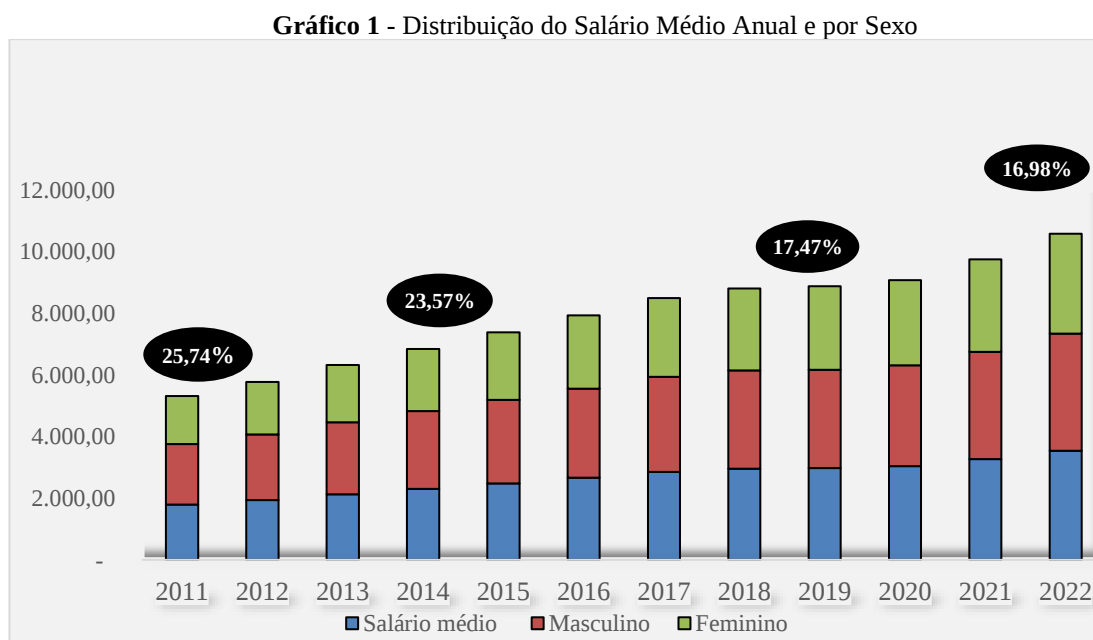
No ano de 2015, o Decreto nº 8.381, de 29 de dezembro de 2014, determinou o salário mínimo em R\$788,00. A inflação acumulada, segundo o Boletim Focus de janeiro de 2015, foi de 3,69 % (BRASIL, 2014; BRASIL, 2015). O salário médio mensal dos trabalhadores assalariados naquele ano correspondeu a aproximadamente 3,1 salários mínimos.

Em 2019, o salário mínimo foi estabelecido em R\$998,00, conforme o Decreto nº 9.661, de 1º de janeiro de 2019, enquanto a inflação foi registrada em 6,05 %, segundo dados do Boletim Focus de fevereiro daquele ano (BRASIL, 2019a; BRASIL, 2019b). O salário médio mensal no período atingiu R\$2.975,74, mantendo a proporção de 3,1 salários mínimos.

Em 2022, a Medida Provisória nº 1.091, de 30 de dezembro de 2021, fixou o salário mínimo em R\$1.212,00. A inflação oficial foi de 5,03 %, conforme registrado no Boletim Focus do início de 2022 (BRASIL, 2021; BRASIL, 2022). O salário médio mensal dos trabalhadores assalariados, naquele ano, foi de R\$3.542,19, valor correspondente a aproximadamente 2,9 salários mínimos.

Ao se analisar a distribuição salarial por sexo, constata-se que, ao longo de todo o período estudado, os homens apresentaram rendimentos superiores à média geral do pessoal ocupado assalariado e, principalmente, em comparação às mulheres. Estas, por sua vez, continuaram a receber salários inferiores quanto à média geral quanto aos rendimentos masculinos, reafirmando, assim, a persistente desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

A seguir, será analisado o Gráfico 1, que apresenta a evolução da diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil no período de 2011 a 2022.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Gráfico 1 permite visualizar a disparidade salarial ao longo dos anos, considerando a média salarial mensal por sexo e a equivalência em múltiplos do salário mínimo. Essa análise

contribui para compreender de forma mais clara como a desigualdade de gênero se expressa no mercado de trabalho brasileiro.

Ao longo dos 12 anos analisados, verifica-se que os salários médios recebidos pelos homens se mantiveram consistentemente superiores, tanto em relação à média geral do pessoal ocupado assalariado quanto, principalmente, em comparação aos salários das mulheres. Por sua vez, os rendimentos das mulheres permaneceram abaixo desses dois referenciais durante todo o período.

No ano de 2011, os homens receberam, em média, R\$1.962,97, valor correspondente a aproximadamente 3,6 salários mínimos. Já as mulheres auferiram um salário médio de R\$1.561,12, o que equivale a cerca de 2,9 salários mínimos. A diferença percentual entre os rendimentos médios de homens e mulheres naquele ano foi de 26 %.

Quatro anos depois, em 2015, observou-se uma leve redução dessa disparidade. Os homens passaram a receber, em média, R\$2.708,22 (equivalente a 3,4 salários mínimos), enquanto as mulheres auferiram R\$2.191,59 (equivalente a 2,8 salários mínimos). A diferença entre os salários caiu para 24 %, representando uma melhora de apenas 2 pontos percentuais em relação a 2011.

Em 2019, a desigualdade salarial de gênero apresentou nova redução. Os homens receberam, em média, R\$3.188,03 (cerca de 3,2 salários mínimos), e as mulheres R\$2.713,92 (equivalente a 2,7 salários mínimos), resultando em uma diferença percentual de 17 %. Embora a diferença salarial tenha sido menor, os homens ainda receberam, em média, 17 % a mais que as mulheres.

Em 2022, essa diferença percentual manteve-se estável. Os homens receberam, em média, R\$3.791,58 (3,1 salários mínimos), enquanto as mulheres receberam R\$3.241,18 (2,7 salários mínimos). Com isso, o diferencial entre os gêneros permaneceu em 17 %.

No período de 2011 a 2022, os homens receberam salários 52,34 % mais elevados que as mulheres. Embora haja uma tendência de redução da disparidade salarial, essa mudança ainda é tímida e insuficiente para reverter o cenário de desigualdade de gênero. Essa realidade também é reforçada pela segregação ocupacional, já que as mulheres estão mais concentradas em áreas historicamente menos valorizadas no mercado, como educação e assistência social, o que impacta diretamente seus níveis de remuneração.

A seguir, será apresentado o Quadro 4, que analisa a distribuição do pessoal ocupado assalariado segundo o nível de escolaridade, com ênfase na comparação entre trabalhadores com ensino superior completo e aqueles sem essa formação. A análise dos dados permite

compreender como a escolaridade impacta diretamente a inserção no mercado de trabalho, revelando desigualdades estruturais que ainda persistem no Brasil.

Quadro 4 - Distribuição de Pessoal Assalariado quanto a Escolaridade

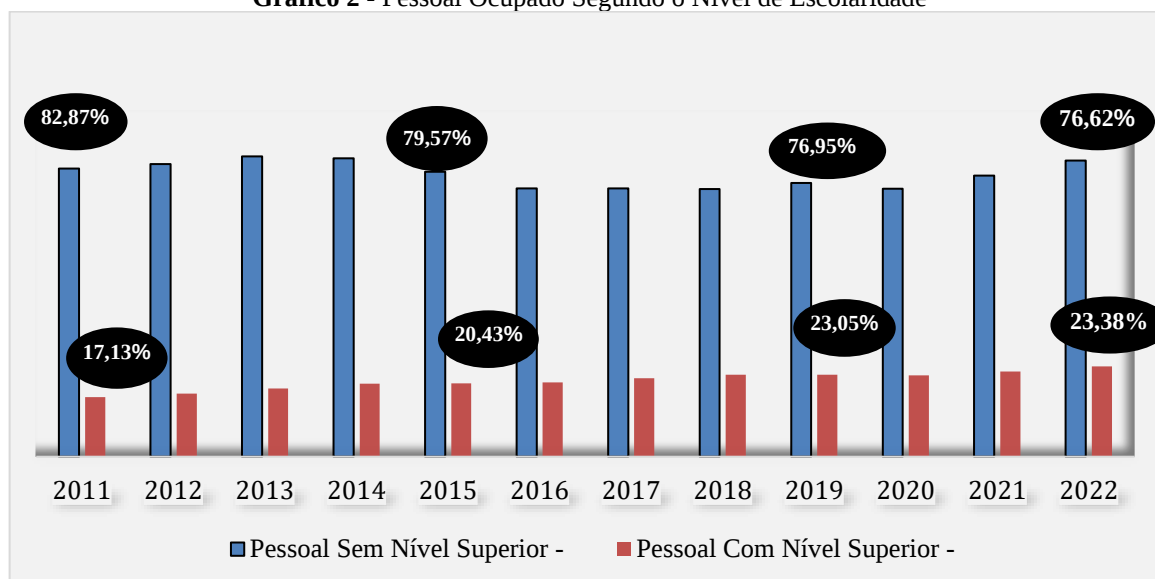
Ano	Total de Pessoas Assalariadas	Pessoal Sem Nível Superior	Pessoal Com Nível Superior	Pessoal Sem Nível Superior (%)	Pessoal Com Nível Superior (%)
2011	45.184.019	37.445.402	7.738.617	82,87%	17,13%
2012	46.242.713	38.037.534	8.205.179	82,26%	17,74%
2013	47.890.419	39.028.759	8.861.660	81,50%	18,50%
2014	48.271.711	38.799.274	9.472.437	80,38%	19,62%
2015	46.557.150	37.043.810	9.513.340	79,57%	20,43%
2016	44.519.619	34.855.015	9.664.604	78,29%	21,71%
2017	45.070.312	34.866.391	10.203.921	77,36%	22,64%
2018	45.456.277	34.785.873	10.670.404	76,53%	23,47%
2019	46.214.846	35.561.272	10.653.574	76,95%	23,05%
2020	45.389.566	34.831.611	10.557.955	76,74%	23,26%
2021	47.616.457	36.535.642	11.080.815	76,73%	23,27%
2022	50.223.399	38.482.848	11.740.551	76,62%	23,38%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

Os dados do Quadro 4 revelam uma disparidade significativa entre o número de trabalhadores com e sem ensino superior completo. Em 2011, o país contava com um total de 45.184.019 trabalhadores assalariados. Desses, 37.445.402 (82,87 %) não possuíam ensino superior completo, enquanto apenas 7.738.617 (17,13 %) apresentavam essa qualificação.

Em 2015, o total de pessoas ocupadas assalariadas aumentou para 46.557.150. Apesar disso, observou-se uma redução de 3,3 pontos percentuais na proporção de trabalhadores sem ensino superior, que passou a representar 79,57 % (37.043.810 pessoas). Por outro lado, o percentual de trabalhadores com ensino superior completo cresceu para 20,43 % (9.513.340 pessoas). Ainda assim, o número de trabalhadores com nível superior permaneceu relativamente baixo, evidenciando um lento avanço educacional no país.

Para complementar essa análise, será apresentado a seguir o Gráfico 2, que reforça visualmente os dados do Quadro 4 e permite acompanhar a evolução do nível de escolaridade entre os trabalhadores assalariados ao longo dos anos analisados.

Gráfico 2 - Pessoal Ocupado Segundo o Nível de Escolaridade

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

Em 2022, o número de trabalhadores assalariados chegou a 50.223.399. Destes, 38.482.848 (76,62%) não possuíam ensino superior completo, e 11.740.551 (23,38%) haviam concluído esse nível de ensino, o que representou um crescimento de apenas 0,3 pontos percentuais em comparação com 2019.

Entre 2011 e 2022, o número total de pessoas assalariadas cresceu 11,17 %, passando de 45,18 milhões para 50,22 milhões. Dentro desse crescimento, observa-se uma queda contínua na participação de trabalhadores sem nível superior, que representavam 82,87 % em 2011 e caíram para 76,62 % em 2022. Já o número de assalariados com nível superior aumentou de 7,74 milhões para 11,74 milhões, um crescimento absoluto de 51,74 %, enquanto o grupo sem nível superior cresceu apenas 2,77 %.

Apesar desse avanço, a evolução é considerada lenta, o que contribui para a manutenção das desigualdades econômicas e sociais. Essa realidade torna-se ainda mais evidente ao se considerar os níveis de remuneração: a maior parte dos trabalhadores sem ensino superior sobrevive com até dois salários mínimos, enquanto aqueles com formação superior podem alcançar rendimentos de até sete salários mínimos. Tais diferenças refletem a importância da escolarização como fator determinante para o acesso a melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Em todos os anos analisados, a maior parte da força de trabalho assalariada era composta por pessoas sem nível superior. No entanto, essa predominância vem diminuindo: a participação de quem tem nível superior aumentou em termos percentuais de 17,13% para 23,38 % ao longo

do período, o que revela uma tendência de qualificação crescente do mercado de trabalho formal brasileiro.

Dando continuidade à análise, será apresentado o Quadro 5, que traz informações sobre a distribuição da média salarial de trabalhadores assalariados com e sem nível superior. Esta comparação permite aprofundar a compreensão sobre como a escolaridade influencia a remuneração no mercado formal de trabalho, contribuindo diretamente para a reprodução das desigualdades sociais e econômicas.

Quadro 5 - Distribuição da Média Salarial do Pessoal Assalariado quanto a Escolaridade

Ano	Salário mínimo	Salário Médio	Em salário mínimo	Salário do Pessoal Sem Nível Superior	Em salário mínimo	Com nível superior	Em salário mínimo	Diferença Salarial entre os Níveis de Escolaridade (%)
2011	545,00	1.792,61	3,30	1.294,70	2,4	4.135,06	7,6	319,38%
2012	622,00	1.943,16	3,10	1.398,74	2,2	4.405,55	7,1	314,97%
2013	678,00	2.127,73	3,10	1.525,36	2,2	4.726,21	7,0	309,84%
2014	724,00	2.301,82	3,20	1.639,04	2,3	4.995,08	6,9	304,76%
2015	788,00	2.480,36	3,10	1.745,62	2,2	5.349,89	6,8	306,48%
2016	880,00	2.661,18	3,00	1.866,89	2,1	5.507,82	6,3	295,03%
2017	937,00	2.848,77	3,00	1.971,82	2,1	5.832,38	6,2	295,79%
2018	954,00	2.952,87	3,10	2.020,88	2,1	5.969,32	6,3	295,38%
2019	998,00	2.975,74	3,00	2.061,70	2,1	6.002,97	6,0	291,17%
2020	1.039,00	3.043,81	2,90	2.059,73	2,0	6.256,30	6,0	303,74%
2021	1.100,00	3.266,53	3,00	2.238,25	2,0	6.613,47	6,0	295,48%
2022	1.212,00	3.542,19	2,90	2.441,16	2,0	7.094,17	5,9	290,61%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

Ao observar-se os dados do Quadro 5, nota-se que a desigualdade de renda entre trabalhadores com diferentes níveis de escolaridade permanece significativa ao longo dos anos analisados. Segundo a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, em 2022, cerca de 60,1% da população brasileira vivia com até um salário mínimo. Esse dado se relaciona com o Índice de Gini, que apontou que os 10 % mais pobres concentravam apenas 1 % da renda domiciliar per capita, enquanto os 10 % mais ricos detinham 40 % do rendimento domiciliar total per capita.

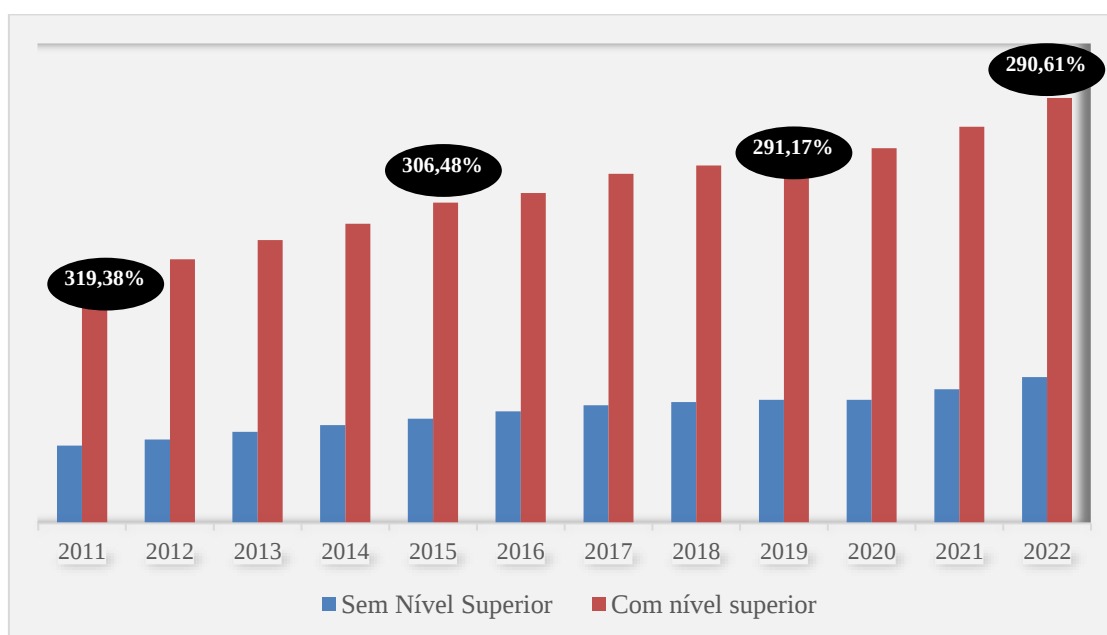
Especificamente no mercado de trabalho formal, o Quadro 5 evidencia que pessoas com ensino superior recebem, em média, salários consideravelmente maiores do que aquelas sem essa formação. Em 2011, trabalhadores sem ensino superior recebiam, em média, R\$1.294,70 (equivalente a 2,4 salários mínimos), ao passo que os com ensino superior recebiam R\$ 4.135,06 (cerca de 7,6 salários mínimos), representando uma diferença de 319,38 %. Já em

2015, essa diferença caiu para 306,48%, com os salários médios ficando em R\$ 1.745,62 (2,2 salários mínimos) e R\$5.349,89 (6,8 salários mínimos), respectivamente. Em 2019, essa desigualdade reduziu-se ainda mais para 291,17%, com médias salariais de R\$2.061,70 (2,1 salários mínimos) para trabalhadores sem ensino superior, e R\$ 6.002,97 (6,6 salários mínimos) para aqueles com ensino superior.

No recorte mais recente, em 2022, a tendência de queda manteve-se, mas ainda de forma tímida. Trabalhadores sem ensino superior recebiam, em média, R\$2.441,16 (equivalente a 2,1 salários mínimos), enquanto os com ensino superior recebiam R\$7.094,17 (cerca de 5,9 salários mínimos). A diferença permaneceu em 290,61. No total, entre 2011 e 2022, houve uma queda de 9,01 % na desigualdade salarial entre os dois grupos, indicando avanços ainda muito lentos para reverter o cenário estrutural de desigualdade.

Para ilustrar de maneira mais clara essa evolução, apresenta-se a seguir o Gráfico 3, que sintetiza a variação da média salarial entre trabalhadores com e sem ensino superior ao longo do período de 2011 a 2022.

Gráfico 3 - Distribuição da Média Salarial quanto ao Nível de Escolaridade



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Gráfico 3 reforça visualmente as informações descritas no Quadro 5, evidenciando que, mesmo com uma leve tendência de redução nas diferenças salariais, a disparidade permanece expressiva. A média salarial dos trabalhadores com ensino superior foi, ao longo do período, aproximadamente 194% superior à dos trabalhadores sem ensino superior.

Isso demonstra o quanto a formação educacional é um fator determinante para o acesso a melhores condições de renda no Brasil.

Além disso, ao se comparar a desigualdade salarial por escolaridade com a desigualdade salarial por gênero, percebe-se que a disparidade educacional tem um impacto ainda mais acentuado. Vários fatores estruturais colaboram para isso, entre eles a predominância do ensino superior privado no país. De acordo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep, 2023), apenas 12 % das universidades brasileiras são públicas, enquanto 82,8 % são instituições do ensino superior privadas. Em um contexto em que 60% da população vive com até um salário mínimo, o acesso ao ensino superior torna-se limitado, perpetuando o ciclo de desigualdade social e econômica.

4.2 Descrição e Análise Pessoal Ocupado Assalariado Total e Sócios e Proprietários

Esta seção tem como objetivo descrever e analisar o mercado de trabalho formal a partir da composição do pessoal ocupado total, com destaque para os trabalhadores assalariados e para os sócios ou proprietários. A análise busca compreender a evolução da participação desses dois grupos entre os anos de 2011 e 2022, verificando se houve mudanças estruturais no perfil do mercado, com destaque para variações percentuais que indiquem uma possível tendência de maior empreendedorismo ou retração do emprego formal ao longo dos anos.

A fim de ilustrar a evolução do quantitativo de pessoal ocupado no Brasil entre os anos de 2011 e 2022, apresenta-se o Quadro 6, que detalha a composição entre trabalhadores assalariados e sócios ou proprietários. Por meio desses dados, é possível observar a distribuição percentual entre os grupos ao longo do tempo, bem como identificar tendências relacionadas ao crescimento do empreendedorismo e à diminuição relativa do trabalho assalariado no período.

Quadro 6 - Pessoal Ocupado assalariado total em proprietários ou Sócios

Ano	Pessoal Ocupado	Proprietário ou Sócio	Proprietário ou Sócio (%)	Pessoal Assalariado	Pessoal Assalariado (%)	Variação (%)
2011	52.173.093	6.989.074	13,40%	45.184.019	86,60%	646,50%
2012	53.384.262	7.141.549	13,38%	46.242.713	86,62%	647,52%
2013	55.166.521	7.276.102	13,19%	47.890.419	86,81%	658,19%
2014	55.263.992	6.992.281	12,65%	48.271.711	87,35%	690,36%
2015	53.541.695	6.984.545	13,05%	46.557.150	86,95%	666,57%
2016	51.411.199	6.891.580	13,40%	44.519.619	86,60%	646,00%

2017	51.939.251	6.868.939	13,22%	45.070.312	86,78%	656,15%
2018	52.217.587	6.761.310	12,95%	45.456.277	87,05%	672,30%
2019	53.220.285	7.005.439	13,16%	46.214.846	86,84%	659,70%
2020	52.696.808	7.307.242	13,87%	45.389.566	86,13%	621,16%
2021	55.296.012	7.679.555	13,89%	47.616.457	86,11%	620,04%
2022	62.746.860	12.523.461	19,96%	50.223.399	80,04%	401,03%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Quadro 6 apresenta a evolução do quantitativo de pessoal ocupado total no Brasil entre 2011 e 2022, desagregado em duas categorias: assalariados e sócios ou proprietários. Em 2011, o país contava com 52.173.093 pessoas ocupadas, sendo 6.989.074 (13,4 %) sócios ou proprietários, enquanto 45.184.019 (86,6 %) eram trabalhadores assalariados. A diferença entre os dois grupos era de 546,5%, evidenciando a predominância do emprego formal. Já em 2015, houve um leve crescimento no total de ocupados, que passou para 53.541.695. Nesse ano, o número de sócios ou proprietários manteve-se estável (6.984.545), representando 13,5%, enquanto os assalariados aumentaram para 46.557.150, o que correspondeu a 86,95 % do total.

Em 2019, verificou-se uma pequena redução no número de assalariados, que totalizaram 46.214.846, enquanto os sócios ou proprietários se mantiveram praticamente constantes, somando 6.989.074. Essa distribuição resultou em 13,16 % para os sócios e 86,84 % para os assalariados, com uma diferença percentual de 559,5%. Já em 2022, observou-se um cenário diferente: o total de ocupados chegou a 62.746.860, com expressivo aumento no número de sócios ou proprietários, que passaram a representar 19,96 % do total (cerca de 12 milhões), enquanto os assalariados foram 50.223.399 (80,04 %). A diferença entre os dois grupos caiu para 301%, sinalizando uma tendência de mudança estrutural no mercado de trabalho, os dados não apontam os efeitos da pandemia como impulsionador do aumento do empreendedorismo, que levou muitos trabalhadores a buscar alternativas empreendedoras diante da redução de vagas com carteira assinada.

Para complementar a análise numérica apresentada no quadro, o Gráfico 4 expõe visualmente a evolução da participação percentual de sócios ou proprietários no total de pessoas ocupadas ao longo do período de 2011 a 2022. A representação gráfica permite observar com maior clareza as oscilações e tendências relativas à estrutura do mercado de trabalho formal brasileiro, facilitando a identificação de possíveis transformações conjunturais ou estruturais.

Gráfico 4 - Distribuição do Pessoal Ocupado



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Gráfico 4 reforça os dados apresentados no Quadro 6, ilustrando a evolução da participação percentual dos sócios ou proprietários entre 2011 e 2022. Observa-se que, até 2020, a proporção de sócios se manteve relativamente estável, oscilando entre 12,65 % e 13,89 %. A partir de 2020, nota-se uma curva ascendente, com aumento expressivo na proporção de sócios ou proprietários, que chegou a quase 20% em 2022. Essa mudança indica uma tendência crescente de empreendedorismo no país depois do surto pandemia da covid-19 estar controlada. Embora o número total de pessoas ocupadas tenha aumentado apenas 10 % no período (de 52 para 62 milhões), a composição interna desse total sofreu alterações relevantes, com redução da participação assalariada e aumento da proporção de pessoas que passaram a empreender ou formalizar seus próprios negócios.

De modo geral, a análise do período de 2011 a 2022 demonstra uma possível reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro. O crescimento na participação de sócios ou proprietários sugere que mais indivíduos estão optando por empreender como alternativa ao emprego formal, que, por sua vez, mostra sinais de retração. A redução da participação de assalariados pode estar relacionada tanto à maior informalidade quanto ao surgimento de novas formas de ocupação fora do regime tradicional de contratação, acelerando transformações já em curso e estimulando uma maior diversificação nas formas de inserção no mercado de trabalho.

4.3 Descrever e Analisar o Quantitativo de Empresas de Acordo com a Natureza Jurídica

Esta seção tem como objetivo descrever e analisar o mercado de trabalho segundo o Quantitativo de Empresas de Acordo com a Natureza Jurídica, busca-se analisar o aumento ou a redução do quantitativo ativas ao longo do período analisado de 2011 a 2022 e também analisar quantas dessas empresas são da Administração Pública, Entidades Empresariais ou Entidades sem Fins Lucrativos, bem como a sua variação percentual ao longo do período estudado, verificando se houve mudanças significativas ou se manteve-se uma tendência estável ao longo dos anos.

Para a análise do comportamento das empresas segundo sua natureza jurídica, apresenta-se o Quadro 7, que expõe os dados quantitativos e percentuais das organizações classificadas como Administração Pública, Entidades Empresariais e Entidades sem Fins Lucrativos. Com base nesses dados, torna-se possível compreender a estrutura do tecido organizacional brasileiro e identificar transformações que tenham ocorrido ao longo do tempo, destacando variações relevantes que possam estar relacionadas a fatores econômicos, sociais ou políticos.

Quadro 7 - Quantitativo de Empresas de Acordo com a Natureza Jurídica

Ano	Quantitativo de empresas	Administração Pública	Entidades Empresariais	Entidades Sem Fins Lucrativos
2011	5.129.205	19.656	4.610.031	499.518
2012	5.195.250	19.492	4.669.691	506.067
2013	5.392.234	19.850	4.850.999	521.385
2014	5.103.357	20.312	4.627.164	455.881
2015	5.114.983	20.440	4.624.252	470.291
2016	5.050.615	20.202	4.550.604	479.808
2017	5.029.109	20.116	4.526.198	482.794
2018	4.937.861	19.751	4.444.074	474.034
2019	5.239.249	20.957	4.746.759	471.532
2020	5.434.091	21.736	4.939.588	472.765
2021	5.748.599	22.076	5.255.639	470.884
2022	9.431.239	53.832	8.360.336	1.017.071

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Quadro 7 analisa a evolução do quantitativo de empresas no Brasil entre os anos de 2011 e 2022, segmentando-as por natureza jurídica. No primeiro intervalo, de 2011 a 2015, houve uma leve redução de -0,27 % no total de empresas ativas, passando de 5.129.205 para 5.114.983. A Administração Pública manteve-se estável, com crescimento percentual de 0,38

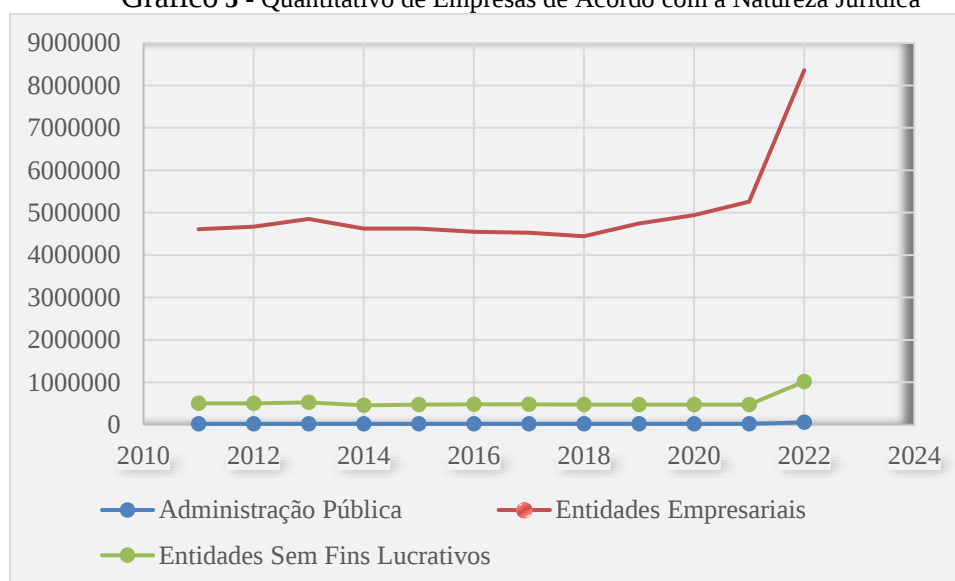
% para 0,40% (em números absolutos, de 19.656 para 20.440). Já as Entidades sem Fins Lucrativos apresentaram uma pequena oscilação, passando de 499.518 para 470.291, mantendo-se em torno de 9 % do total.

No segundo intervalo, de 2015 a 2019, observou-se uma queda no número total de empresas até 2018 (mínimo de 4.937.861), seguida de uma recuperação em 2019, com total de 5.239.249. A Administração Pública manteve-se praticamente estável, com cerca de 0,40 % do total (20.957 empresas). As Entidades Empresariais oscilaram entre 90,10% e 90,60 %, representando em 2019 um quantitativo absoluto de 4.746.759. As Entidades sem Fins Lucrativos mantiveram-se com leve tendência de queda, passando a representar 471.532 empresas (cerca de 9 %).

No último intervalo analisado, de 2019 a 2022, houve um crescimento expressivo no total de organizações, que saltou de 5.748.599 para 9.431.239 (+64,1 %). A Administração Pública aumentou sua participação percentual de 0,38% para 0,57%, com crescimento absoluto de 20.957 para 53.832. As Entidades Empresariais, embora ainda representem a maioria, reduziram sua participação relativa de 91,42% para 88,65%, mesmo com o crescimento absoluto de 4.746.759 para 8.360.336. Já as Entidades sem Fins Lucrativos aumentaram sua participação de 8,19 % para 10,78 %, com um salto de 471.532 para 1.017.071 organizações, indicando um fortalecimento do terceiro setor.

Para reforçar e visualizar as tendências apresentadas no Quadro 7, o Gráfico 5 representa graficamente a evolução do total de empresas por natureza jurídica entre 2011 e 2022. A visualização facilita a compreensão das variações percentuais e da composição das entidades ao longo do tempo, evidenciando com mais clareza os períodos de crescimento, estabilidade ou retração para cada tipo de organização.

Gráfico 5 - Quantitativo de Empresas de Acordo com a Natureza Jurídica



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CEMPRE/IBGE (2011–2022)

O Gráfico 5 confirma a tendência de crescimento expressivo do número total de organizações a partir de 2020, culminando em 2022. Em termos absolutos, houve um aumento de 83,9 % no número total de empresas entre 2011 e 2022, passando de 5.129.205 para 9.431.239. A Administração Pública manteve-se estável até 2019, apresentando crescimento mais acentuado apenas em 2022. O setor empresarial, apesar de permanecer majoritário, perdeu participação proporcional no total de organizações. Já o segmento das Entidades sem Fins Lucrativos cresceu de maneira significativa em 2022, sinalizando uma possível expansão de organizações não governamentais, fundações e outras instituições do terceiro setor.

De forma geral, os dados indicam que o crescimento no número de organizações em 2022 foi expressivo, sendo impulsionado especialmente por Entidades sem Fins Lucrativos e pela Administração Pública. Embora o setor empresarial continue predominante, sua participação relativa diminuiu, possivelmente como reflexo das transformações provocadas pela pandemia da covid-19, como a reestruturação de negócios e estímulo a outras formas de organização social. O fortalecimento do terceiro setor e o aumento de entes públicos também podem estar associados a políticas públicas voltadas à mitigação dos efeitos da crise e à diversificação das formas de inserção produtiva da população.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar o comportamento do mercado de trabalho no Brasil no período de 2011 a 2022. Para alcançar esse objetivo, delinear-se-iam objetivos específicos, dentre os quais destacam-se: a descrição do mercado de trabalho do pessoal ocupado assalariado segundo sexo, nível de escolaridade, salário e outras remunerações; a análise do quantitativo total de pessoal ocupado assalariado, sócios e proprietários; e, por fim, a descrição do número de empresas segundo a natureza jurídica.

Os dados apontam avanços relevantes na inserção e valorização da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro entre 2011 e 2022. O aumento mais acelerado da participação e da remuneração feminina indica uma tendência contínua, ainda que lenta, de maior equidade de gênero. No entanto, a persistência da desigualdade salarial e as diferenças nas médias salariais em relação ao número de salários mínimos evidenciam que ainda há desafios significativos para a plena equiparação entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Observou-se que o salário médio cresceu nominalmente no período, com destaque para a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, que diminuiu em quase nove pontos percentuais. Apesar dos progressos, as mulheres ainda recebem, em média, menos que os homens — cerca de 83 centavos para cada real recebido por eles em 2022 —, o que revela a necessidade de medidas adicionais para a promoção da equidade salarial.

A análise demonstra uma mudança estrutural no perfil da força de trabalho assalariada no Brasil, com um aumento significativo da escolaridade dos trabalhadores formais, sobretudo daqueles com nível superior. Embora ainda predominem os trabalhadores sem diploma universitário, a valorização da educação e as exigências do mercado vêm impulsionando uma transformação gradual, com possíveis impactos positivos sobre salários e oportunidades de ascensão profissional.

Entre 2011 e 2022, o salário mínimo aumentou 122 %, enquanto o salário médio teve crescimento de 97,7 %. Como consequência, a razão entre salário médio e salário mínimo caiu de 3,3 para 2,9, evidenciando uma valorização relativa maior do salário mínimo. Essa valorização pode estar atrelada a políticas públicas voltadas à inclusão social e à valorização de ocupações de base, especialmente nos setores de serviços e empregos de menor qualificação.

Ainda em relação à renda, a diferença salarial entre trabalhadores com e sem ensino superior apresentou uma leve redução: de 319,38 % em 2011 para 290,61 % em 2022. Apesar da desigualdade ainda ser significativa, a taxa de crescimento salarial foi maior entre os trabalhadores sem ensino superior (88,6 %) do que entre os com nível superior (71,6 %). Esse

estreitamento pode refletir tanto a valorização de ocupações técnicas e operacionais quanto uma possível saturação ou desvalorização de profissões que exigem formação universitária.

No que se refere ao total de pessoal ocupado, o Brasil apresentou, ao longo do período analisado, uma média de 85 % de trabalhadores assalariados, em comparação ao número de sócios ou proprietários. A dinâmica se manteve estável até 2021, com um crescimento expressivo do número de proprietários e sócios em 2022, que passou a representar quase 20 % do total. Tal mudança pode estar relacionada aos efeitos da pandemia de COVID-19, que levou muitos trabalhadores a buscar o empreendedorismo como alternativa diante da redução de vagas formais, muitas vezes de maneira informal.

Quanto ao quantitativo de empresas ativas e à sua distribuição segundo a natureza jurídica, verificou-se uma redução entre 2011 e 2015, possivelmente em decorrência da crise econômica de 2014-2015, que provocou o fechamento de empresas e a retirada de investimentos estrangeiros do país. A recuperação teve início em 2019 e, em 2022, observou-se um aumento expressivo de mais de 64 %, reflexo do crescimento do empreendedorismo no contexto pós-pandêmico, como forma de geração de renda.

Em relação à natureza jurídica das empresas, as entidades empresariais predominam, representando mais de 85 % do total. Em seguida, destacam-se as organizações sem fins lucrativos, com média de 8 %, e, por fim, a administração pública, com menos de 1 %. Observa-se, entretanto, um crescimento das entidades sem fins lucrativos e dos entes públicos ao final do período, o que pode estar relacionado a políticas públicas voltadas à mitigação dos efeitos da crise e ao fortalecimento de formas alternativas de inserção produtiva.

Ressalta-se a importância do tema não apenas para o campo acadêmico, mas também para o desenvolvimento econômico, social e político do país, uma vez que o emprego gera renda, impulsiona o consumo, aumenta a demanda por bens e serviços, contribui para o crescimento da produtividade e da produção nacional e, conseqüentemente, promove o aumento do Produto Interno Bruto (PIB). Além disso, contribui para a redução da dependência de programas sociais.

A análise realizada tem relevância não apenas para o contexto brasileiro, podendo também ser aplicada a outros países, com o intuito de estudar essa variável agregada em diferentes realidades. A partir da análise do mercado de trabalho, é possível compreender o desenvolvimento de uma nação, uma vez que a geração de emprego e renda impulsiona o consumo interno, um dos pilares fundamentais do PIB.

O aumento da taxa de emprego reduz a taxa de desemprego, o que, por sua vez, impacta positivamente a criminalidade, a desigualdade de renda e o crescimento econômico. Além

disso, amplia a arrecadação da previdência social e o pagamento de tributos, facilitando a implementação de políticas sociais mais eficazes, especialmente as previdenciárias.

Com base nos dados analisados, torna-se possível propor melhorias nas políticas públicas, seja por meio de projetos de lei, programas governamentais ou iniciativas que promovam a formalização do emprego. Essas medidas podem contribuir para a geração de empregos de melhor qualidade, o aumento da renda e a redução de problemas sociais, como o desemprego e a criminalidade.

Durante a realização deste trabalho, foram encontradas algumas limitações, como a ausência de dados atualizados nos dois últimos anos do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) do IBGE, o que impediu uma análise mais abrangente e atualizada. Essa limitação também restringiu o escopo temporal da pesquisa.

Para futuras investigações, sugere-se o desenvolvimento de estudos comparativos envolvendo países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), com foco em variáveis como gênero, escolaridade, número de empresas e natureza jurídica. Ademais, recomenda-se a inclusão de outras variáveis, como o porte das empresas, os setores com maior número de pessoas ocupadas e suas respectivas remunerações, a fim de identificar tendências ou divergências ao longo do período estudado.

6 REFERÊNCIAS

ANGOLA. Instituto Nacional de Estatística. **Informalidade em Angola: resultados do Inquérito sobre o Emprego em Angola – IEIA 2022**. Luanda: INE, 2023. Disponível em: https://www.ine.gov.ao/Arquivos/arquivosCarregados//Carregados/Publicacao_638491847512521068.pdf. Acesso em: 29 abr. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Boletim Focus – Relatório de Mercado. Brasília, jan. 2011. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/publicacoes/focus>. Acesso em: 25 jan. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Boletim Focus – Relatório de Mercado. Brasília, jan. 2015. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/publicacoes/focus>. Acesso em: 25 jan. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Boletim Focus – Relatório de Mercado. Brasília, fev. 2019. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/publicacoes/focus>. Acesso em: 15 fev. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Boletim Focus – Relatório de Mercado. Brasília, jan. 2022. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/publicacoes/focus>. Acesso em: 5 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 9.926, de 22 de julho de 2019.** Consolida os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pela República Federativa do Brasil e em vigor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 156, n. 140, p. 3, 23 jul. 2019.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência Social. Brasil fecha 2015 com corte de 1,542 milhão de empregos, pior resultado do Caged.** IstoÉ Dinheiro, São Paulo, 21 jan. 2016. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/brasil-fecha-2015-com-corte-1542-milhao-de-empregos-pior-resultado-do-caged/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência Social. Brasil fecha 2015 com corte de 1,542 milhão de empregos, pior resultado do Caged.** IstoÉ Dinheiro, São Paulo, 21 jan. 2016. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/brasil-fecha-2015-com-corte-1542-milhao-de-empregos-pior-resultado-do-caged/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011. Dispõe sobre a política de valorização do salário mínimo. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 fev. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112382.htm. Acesso em: 25 abril 2024.

BRASIL. Decreto nº 8.381, de 29 de dezembro de 2014. Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2015. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8381.htm. Acesso em: 25 abri. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.661, de 1º de janeiro de 2019. Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2019. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 jan. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9661.htm. Acesso em: 29 dez. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.091, de 30 de dezembro de 2021. Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2022. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 dez. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1091.htm. Acesso em: 12 jan. 2025.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F. Mercado de trabalho: Da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. Estudos Avançados, v. 30, n. 87, p. 103–121, 2016.

DE HOLANDA BARBOSA FILHO, F. A crise econômica de 2014/2017. Estudos Avançados, v. 31, n. 89, p. 51–60, 2017.

DOMINGUES CHAMIÇO, E. A nova matriz econômica: uma interpretação. Uberlândia: Universidad Federal de Uberlândia, 7 mar. 2018.

DE SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década. Estudos Avançados, v. 30, n. 87, p. 123–139, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BARBOSA, R. J.; FERREIRA DE SOUZA, P. H. G.; SOARES, S. S. D. 2610 DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NOS ANOS 2010: UMA DÉCADA PERDIDA PARA DESIGUALDADE E POBREZA. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10306/2/td_2610_sumex.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2024.

IBGE. Em 2021, **PIB cresce em todas as 27 unidades da Federação**. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 17 nov. 2023. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38388-em-2021-pib-cresce-em-todas-as-27-unidades-da-federacao>. Acesso em: 5 fev. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2012*. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Economia_Cadastro_de_Empresas/2012/cepre2012.pdf. Acesso em: 19 dez 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2013*. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Economia_Cadastro_de_Empresas/2013/cepre2013.pdf. Acesso em: 20 dez 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2014*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/3a3ba9c47f887c36b15413dea821af3d.pdf. Acesso em: 20 dez 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2015*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/8476618f8fb656032768046d7098132c.pdf. Acesso em: 20 dez 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2016*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/ea556ec1d6fc1cb5ed3a08ec4440e437.pdf. Acesso em: 22 dez. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2017*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?id=2101658&view=detalhes>. Acesso em: 22 dez 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2018*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em:

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/3a3ba9c47f887c36b15413dea821af3d.pdf. Acesso em: 23 dez 2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://loja.ibge.gov.br/estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas-2019.html>. Acesso em: 23 dez 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2020*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101951.pdf>. Acesso em: 26 dez 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2021*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102005.pdf>. Acesso em: 26 dez 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Taxa de desocupação fica em 6,2% em dezembro e média do ano fica em 6,6%, menor patamar da série histórica**. Agência de Notícias IBGE, 31 jan. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42531-taxa-de-desocupacao-fica-em-6-2-em-dezembro-e-media-do-ano-fica-em-6-6-menor-patamar-da-serie-historica>. Acesso em 29 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2011, PIB cresce 2,7% e totaliza R\$ 4,143 trilhões**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14184-asi-em-2011-pib-cresce-27-e-totaliza-r-4143-trilhoes>. Acesso em 20 Jan.2025

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Cadastro Central de Empresas – CEMPRESA 2011*. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/franc/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/Documentos%20TCC%20I/CEMPRESA-2011.pdf>. Acesso em: 15 dez 2025.

LUIS, J.; ** O.; D'AGOSTINI, L. From Lula Growth Spectacle to the Great Recession (2003-2015): Lessons of the management of the macroeconomic tripod and macroeconomic challenges for restoring economic growth in Brazil ♣ ♦. [s.l: s.n.].

MARCOLIN, N. dividir-para-governar [1]. Pesquisa Fapesp, abr. 2009

MAGALHÃES, J. C. R.; ALVES, P. J. H. Crescimento econômico nacional e desigualdades regionais no Brasil. Boletim Regional, Urbano e Ambiental (BRUA): n. 25, v. 25, p. 7–18, 12 ago. 2022.

OREIRO, J. L.; D'AGOSTINI, L. **From Lula Growth Spectacle to the Great Recession (2003-2015):** Lessons of the management of the macroeconomic tripod and macroeconomic challenges for restoring economic growth in Brazil. 2016. Disponível em: <<http://joseluisoreiro.com.br/site/link/eca7eac82f16c20f9c2c75cb375ecbc01489ea2f.pdf>>
» <http://joseluisoreiro.com.br/site/link/eca7eac82f16c20f9c2c75cb375ecbc01489ea2f.pdf>. Acesso em 15 dez.2024

OREIRO, J. L. A grande recessão brasileira: Diagnóstico e uma agenda de política econômica. Estudos Avançados, v. 31, n. 89, p. 75–88, 2017.

SILVA, J. R.; OLIVEIRA, L. F. Crise econômica no Brasil: causas e consequências. Revista de Economia Contemporânea, v. 21, n. 3, p. 1–20, 2017.