



Paradoxo da Qualificação: Uma Análise da Inserção Feminina na Economia do Pará (2008-2024)

1. Introdução e Procedimentos Metodológicos

A análise da inserção da mulher no mercado de trabalho formal do estado do Pará exige uma compreensão que transcende os números absolutos, demandando uma investigação sobre a qualidade do vínculo, a segregação setorial e as disparidades de remuneração. O presente estudo propõe um exame detalhado das dinâmicas de gênero, estruturando-se a partir de uma abordagem quantitativa de caráter descritivo e exploratório. A investigação fundamenta-se na integração de microdados secundários provenientes de registros administrativos oficiais, permitindo confrontar o estoque histórico de empregos com as movimentações conjunturais recentes.

Para a caracterização estrutural do mercado, utilizam-se os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A série histórica compreendida entre 2008 e 2022 viabiliza a observação de tendências de longo prazo no estoque de vínculos formais, bem como a evolução da remuneração média nominal e do perfil de escolaridade da força de trabalho. Complementarmente, a dinâmica de curto prazo é capturada através do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED), que fornece o saldo líquido entre admissões e desligamentos, oferecendo um panorama da flutuação recente do emprego formal no estado.

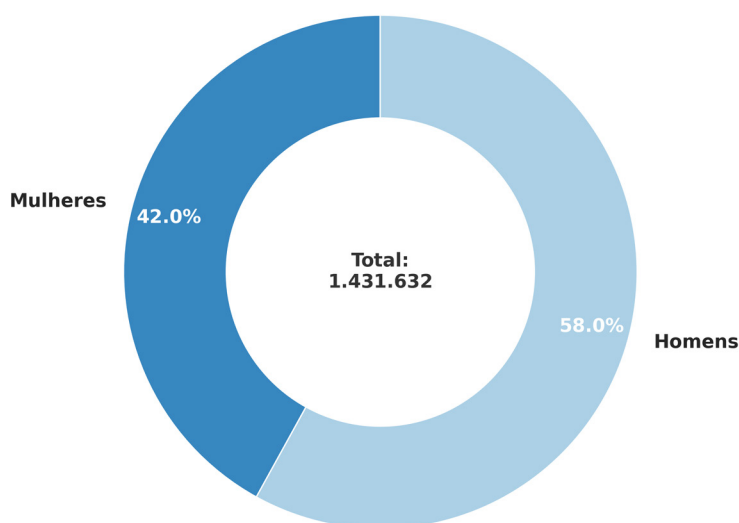
A investigação das raízes da segregação ocupacional incorpora dados do Censo da Educação Superior, disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Esta fonte permite correlacionar as áreas de formação acadêmica (classificação CINE) com a posterior inserção profissional, testando a hipótese de segregação educacional prévia ao mercado de trabalho. Paralelamente, a dimensão da precariedade é aferida por meio dos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com foco nas taxas de desocupação e subutilização da força de trabalho feminina.

Por fim, reconhecendo que o emprego assalariado não constitui a única forma de inserção econômica, o estudo analisa a vertente do empreendedorismo. Utiliza-se a base de dados do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) da Receita Federal do Brasil (RFB) para mapear o estoque de empresas ativas cujo sócio principal é mulher, cobrindo o período de 2012 a 2024. A articulação destas cinco fontes primárias compõe o arcabouço metodológico que sustentará as análises setoriais e demográficas apresentadas nos capítulos subsequentes.

2. Panorama Geral: A Divisão Sexual do Trabalho no Pará

A análise da composição da força de trabalho formal no estado do Pará revela, a priori, um desequilíbrio estrutural na participação por gênero. Ao observar o estoque total de vínculos ativos, constata-se que o mercado de trabalho paraense permanece majoritariamente masculino, refletindo dinâmicas históricas de inserção econômica e divisão sexual do trabalho.

Figura 1 - Distribuição Total por Gênero no Pará (2024)

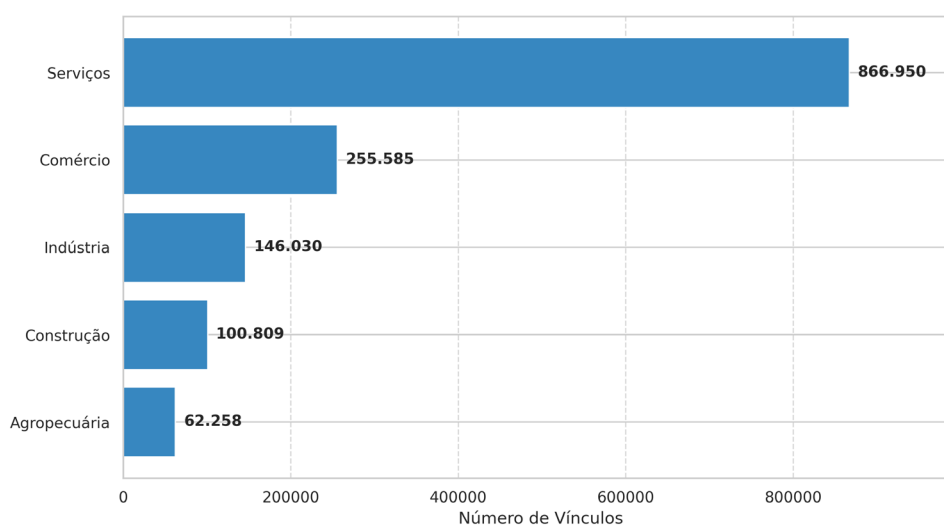


Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

Os dados agregados indicam que os homens detêm aproximadamente 58% dos postos de trabalho formais (830.727 vínculos), enquanto as mulheres ocupam cerca de 42% (600.905 vínculos). Essa disparidade numérica absoluta, superior a 200 mil postos de trabalho, estabelece o cenário base sobre o qual as desigualdades setoriais se manifestam. Contudo, para compreender a natureza dessa desigualdade, é imperativo desagregar estes dados pelas grandes categorias econômicas, uma vez que a distribuição não é homogênea entre as atividades produtivas.

O setor de Serviços destaca-se como o principal empregador do estado em termos absolutos, concentrando o maior volume de mão de obra, seguido pelo Comércio. A Indústria e a Construção Civil, embora estratégicas para o desenvolvimento econômico, apresentam volumes de contratação inferiores quando comparados ao setor terciário.

Figura 2 - Cenário Geral: Estoque de Vínculos Formais por Setor (Pará, 2024)

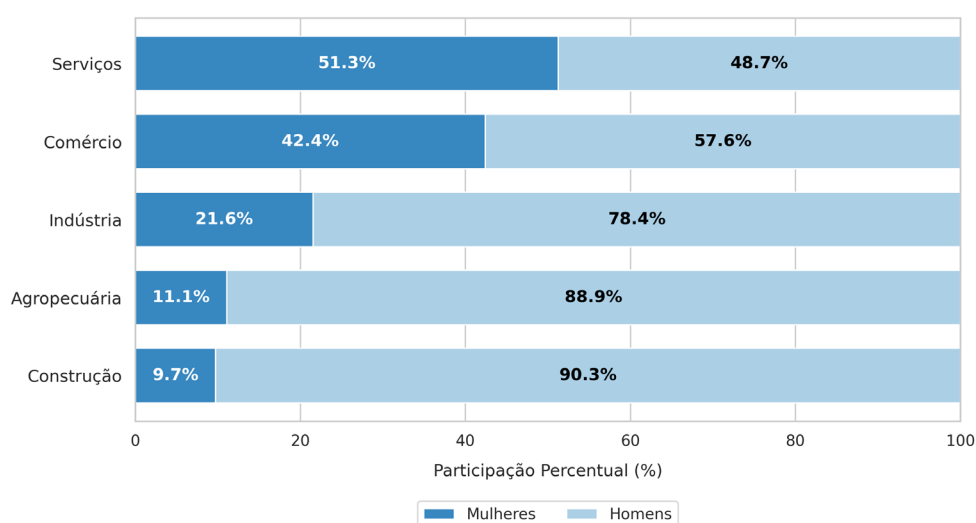


Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

A sobreposição entre a distribuição de gênero e a estrutura setorial evidencia o fenômeno da segregação horizontal. Este conceito refere-se à concentração desproporcional de homens e mulheres em setores específicos da economia. No contexto paraense, o setor de Serviços não apenas lidera em volume total, mas é também o único grande setor que apresenta paridade de gênero, com uma leve predominância feminina (51,25%).

Em contrapartida, os setores ligados à produção material e infraestrutura demonstram uma masculinização acentuada. A Construção Civil apresenta o cenário mais excludente, onde a participação feminina não atinge 10% do total da força de trabalho. Similarmente, na Indústria e na Agropecuária, a presença masculina é hegemônica, com as mulheres representando apenas 21,5% e 11,1% dos vínculos, respectivamente.

Figura 3 - Segregação Setorial: Participação de Mulheres vs. Homens



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

O setor de Comércio ocupa uma posição intermediária, refletindo a média estadual com 42,4% de ocupação feminina. Estes dados sugerem que a inserção da mulher no mercado formal paraense é fortemente condicionada pelo tipo de atividade econômica, encontrando barreiras de entrada significativas nos setores industriais e de infraestrutura, enquanto o setor de Serviços atua como o principal vetor de inclusão produtiva feminina no estado.

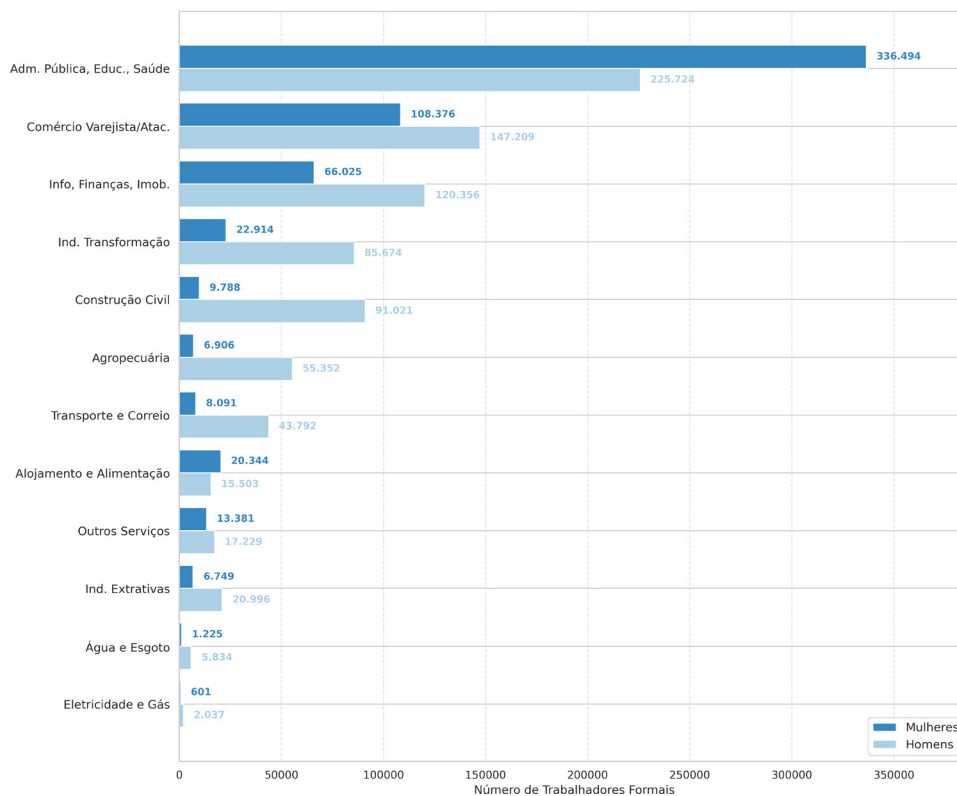
3. Detalhamento Setorial e a Disparidade Salarial

A análise agregada por grandes setores, embora revele a segregação horizontal macroscópica, encobre nuances fundamentais sobre a qualidade dos postos de trabalho ocupados por mulheres. Ao decompor o mercado de trabalho paraense em sub-setores de atividade econômica, torna-se possível identificar nichos específicos de exclusão e, crucialmente, mensurar a disparidade salarial que persiste mesmo quando a inserção feminina é concretizada.

A distribuição detalhada do estoque de vínculos demonstra que a presença feminina é

massiva na “Administração Pública, Educação e Saúde”, setor que concentra o maior contingente absoluto de mulheres (336.494 vínculos), superando inclusive o número de homens na mesma categoria. Em contraste, setores de alta complexidade técnica e capital intensivo, como as “Indústrias Extrativas” e “Eletricidade e Gás”, apresentam uma participação feminina residual.

Figura 4 - Distribuição por Gênero em Todos os Sub-Setores



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

Nas Indústrias Extrativas, fundamentais para o PIB estadual, contam-se apenas 6.749 mulheres frente a 20.996 homens. Similarmente, no setor de Construção Civil, a disparidade é de quase 10 para 1 (9.788 mulheres para 91.021 homens). Esses dados corroboram a hipótese de que as mulheres estão concentradas em atividades de “cuidado” e serviços públicos, enquanto permanecem à margem dos setores industriais dinâmicos.

Essa segregação ocupacional tem reflexos diretos na remuneração média. A análise do diferencial salarial (gap) por sub-setor revela que as maiores disparidades absolutas ocorrem justamente nos setores de maior remuneração, onde a presença masculina é hegemônica.

Tabela 1 - Disparidade Salarial Detalhada por Sub-Setor (Gap Salarial)

Setor	Mulheres (Estoque)	Homens (Estoque)	Salário Mulheres	Salário Homens	Gap Salarial
Adm. Pública, Educ., Saúde	336.494	225.724	R\$ 5.440,43	R\$ 6.358,54	14.4%
Comércio Varejista/Atac.	108.376	147.209	R\$ 2.271,66	R\$ 2.533,85	10.3%
Info, Finanças, Imob.	66.025	120.356	R\$ 3.119,16	R\$ 3.304,68	5.6%
Ind. Transformação	22.914	85.674	R\$ 2.615,61	R\$ 3.180,43	17.8%
Construção Civil	9.788	91.021	R\$ 2.815,50	R\$ 3.195,13	11.9%
Agropecuária	6.906	55.352	R\$ 2.100,65	R\$ 2.427,88	13.5%
Transporte e Correio	8.091	43.792	R\$ 2.993,93	R\$ 3.582,11	16.4%
Alojamento e Alimentação	20.344	15.503	R\$ 1.857,76	R\$ 2.022,46	8.1%
Outros Serviços	13.381	17.229	R\$ 2.678,38	R\$ 3.424,53	21.8%
Ind. Extrativas	6.749	20.996	R\$ 5.726,15	R\$ 7.328,99	21.9%
Água e Esgoto	1.225	5.834	R\$ 3.986,00	R\$ 3.795,37	Invertido (5.0%)
Eletricidade e Gás	601	2.037	R\$ 7.970,53	R\$ 9.989,70	20.2%

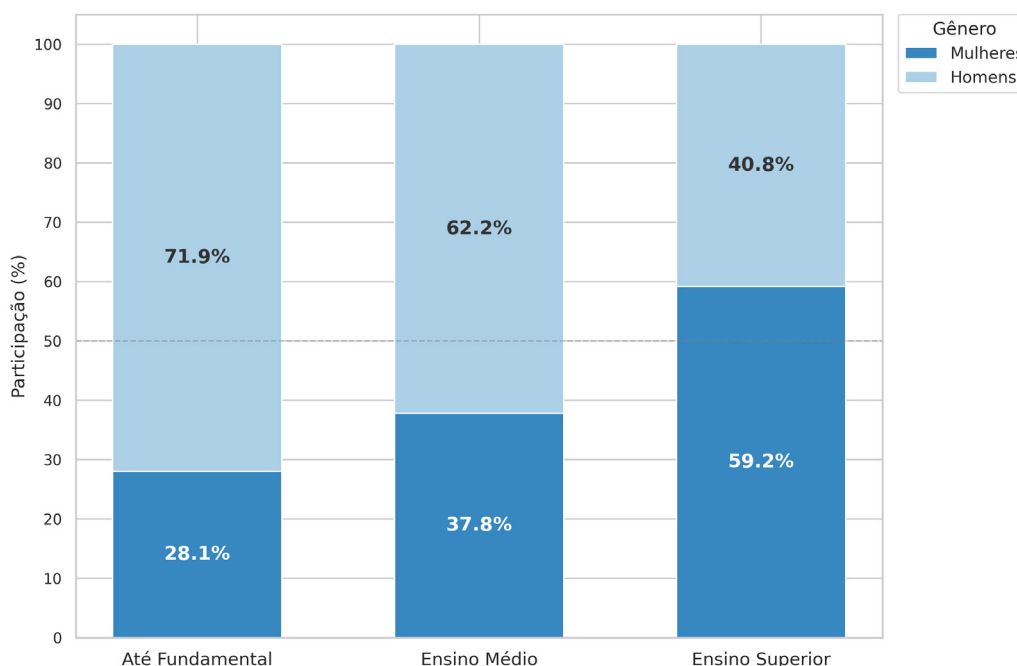
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

Observa-se que, no setor de “Eletricidade e Gás”, a diferença salarial média ultrapassa R\$ 2.000,00 em desfavor das mulheres (R\$ 7.970,53 para elas contra R\$ 9.989,70 para eles). Nas “Indústrias Extrativas”, o hiato é superior a R\$ 1.600,00. O único sub-setor que apresenta uma inversão dessa lógica é a ‘Água e Esgoto’, onde as mulheres possuem remuneração média ligeiramente superior (diferença de aproximadamente R\$ 190,00, equivalente a 5%), fenômeno associado à exigência de nível superior para carreiras mais predominantemente femininas nesses setores.

4. O Paradoxo da Educação e Barreiras de Ascensão

A correlação positiva entre escolaridade e rendimento é um pressuposto clássico da teoria do capital humano; contudo, ao analisar o mercado de trabalho paraense sob a ótica de gênero, observa-se uma distorção significativa nesta relação. Os dados indicam que as mulheres inseridas no mercado formal possuem, em média, níveis de instrução superiores aos dos homens, configurando um cenário de inversão de qualificação.

Figura 5 -Inversão da Qualificação: Distribuição por Nível de Instrução

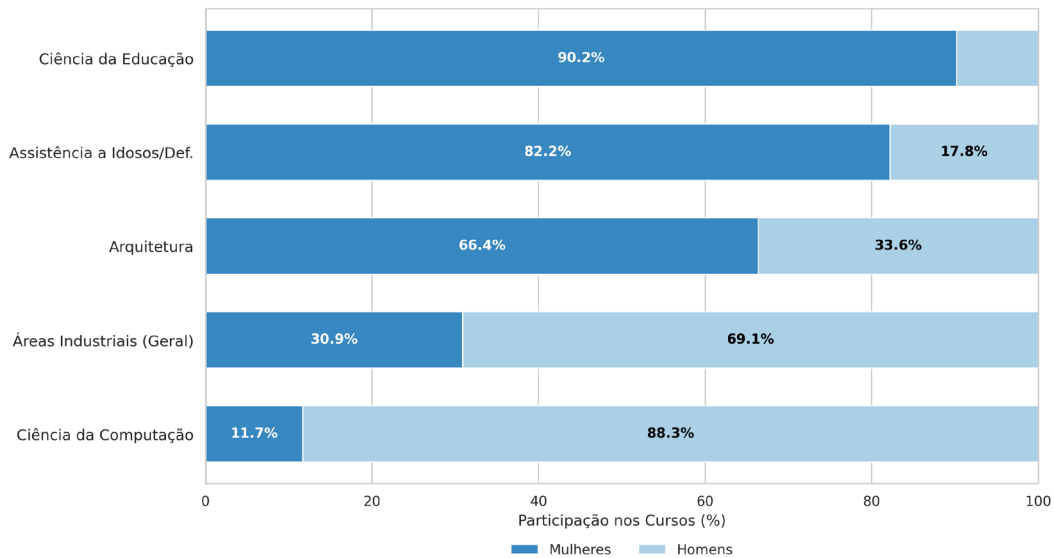


Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

A análise da distribuição por nível de instrução revela que entre os trabalhadores formais com Ensino Superior completo, 59,2% são mulheres e 40,8% são homens; inversamente, entre os trabalhadores com escolaridade até o Ensino Fundamental, 71,9% são homens e 28,1% são mulheres. Este dado sugere que a barreira de entrada no mercado formal é mais rígida para as mulheres, exigindo delas qualificações mais elevadas para a ocupação de postos de trabalho, enquanto os homens encontram maior empregabilidade em funções operacionais que demandam menor formação acadêmica.

Para compreender por que essa vantagem educacional não elimina o diferencial de renda, é necessário investigar a natureza das escolhas formativas. A segregação ocupacional observada nos setores econômicos tem sua origem na segregação educacional, onde a escolha de cursos superiores perpetua estereótipos de gênero associados ao cuidado versus tecnologia

Figura 6 - A Origem da Segregação: Escolha de Carreiras (Ensino Superior)

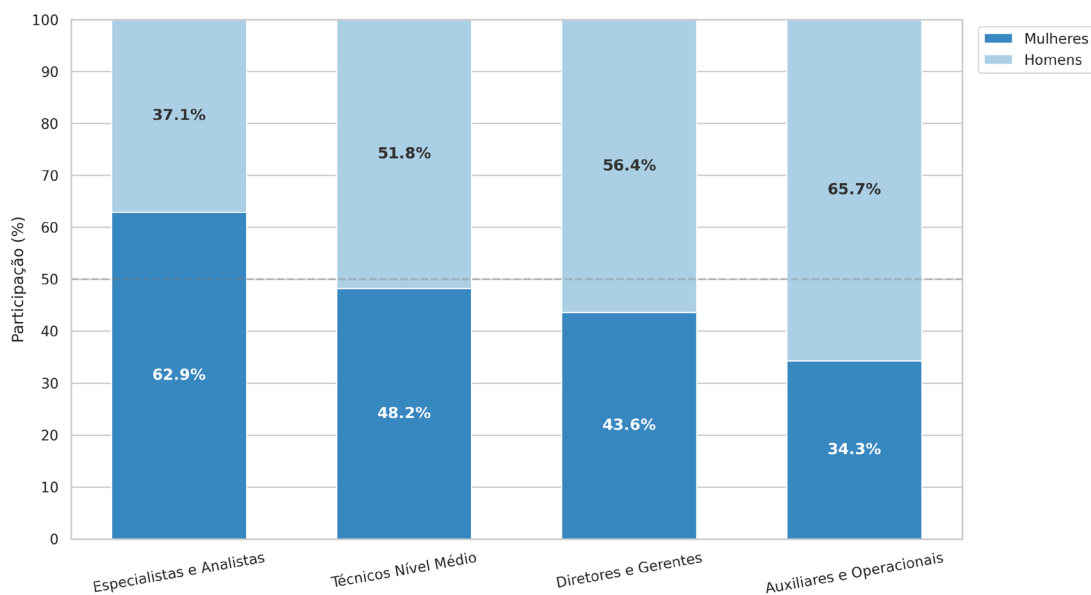


Fonte: Elaboração própria com base em dados do INEP/Censo da Educação Superior 2020.

Os dados do Censo da Educação Superior demonstram uma polarização nítida. Nas áreas de “Ciência da Educação” e “Assistência a Idosos/Deficientes”, a participação feminina atinge, respectivamente, 90,2% e 82,2%. Em contrapartida, carreiras ligadas à tecnologia e produção industrial, historicamente mais valorizadas pelo mercado em termos monetários, permanecem domínios masculinos: homens representam 88,3% dos estudantes em “Ciência da Computação” e 69,1% em “Áreas Industriais”. Esta dinâmica direciona a mão de obra feminina mais qualificada para setores com menores médias salariais, neutralizando o potencial retorno financeiro, considerando que essas profissões estão em áreas cuja renda média é menor.

Além da segregação horizontal, por área de atuação, as mulheres enfrentam a segregação vertical, fenômeno conhecido na literatura como “teto de vidro” (glass ceiling). Mesmo quando inseridas em organizações e possuindo a qualificação técnica necessária, a ascensão aos níveis hierárquicos superiores é limitada.

Figura 7 - Teto de Vidro: Segregação por Nível Hierárquico



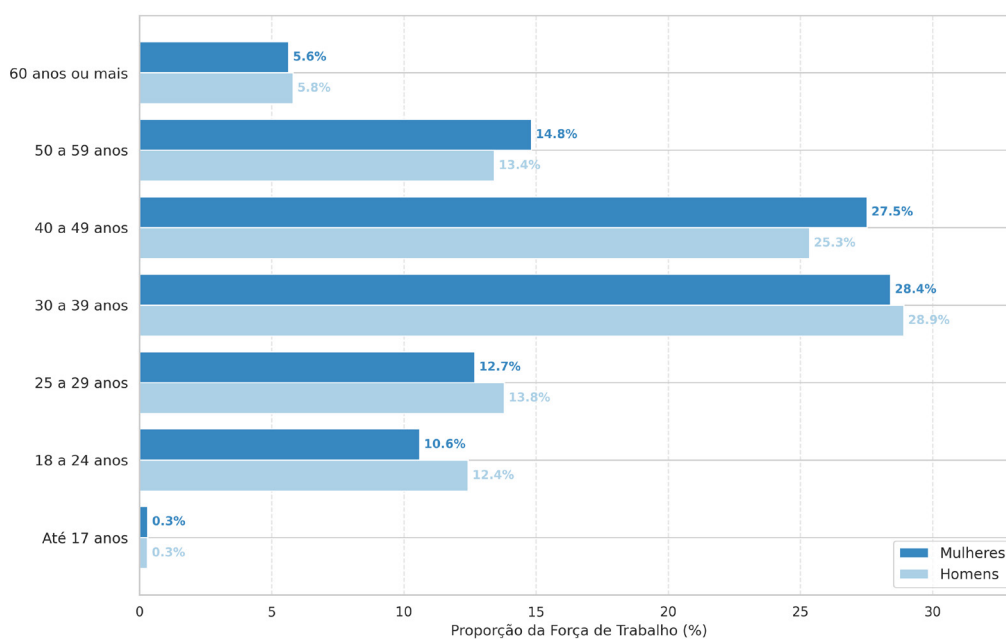
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2022).

A distribuição por nível hierárquico evidencia que as mulheres são maioria na categoria de “Especialistas e Analistas” (62,9%), cargos que exigem alta qualificação técnica e operacional. No entanto, essa predominância não se reflete nas posições de comando: na categoria de “Diretores e Gerentes”, a participação feminina recua para 43,6%, enquanto os homens retomam a maioria (56,4%). Este afunilamento hierárquico indica que, embora as mulheres detenham o conhecimento técnico, como especialistas, o poder decisório e os maiores salários associados à gestão permanecem concentrados na força de trabalho masculina.

5. Ciclo de Vida e Perfil Demográfico por Setor

A compreensão das dinâmicas de gênero no mercado de trabalho paraense exige uma análise transversal que considere o ciclo de vida profissional e o nível de instrução exigido em cada segmento econômico. Ao observar a pirâmide etária geral da força de trabalho, nota-se que a inserção feminina não é uniforme ao longo das faixas etárias, apresentando picos de participação que diferem sutilmente do padrão masculino.

Figura 8 - Ciclo de Vida Profissional: Perfil Etário Geral.



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

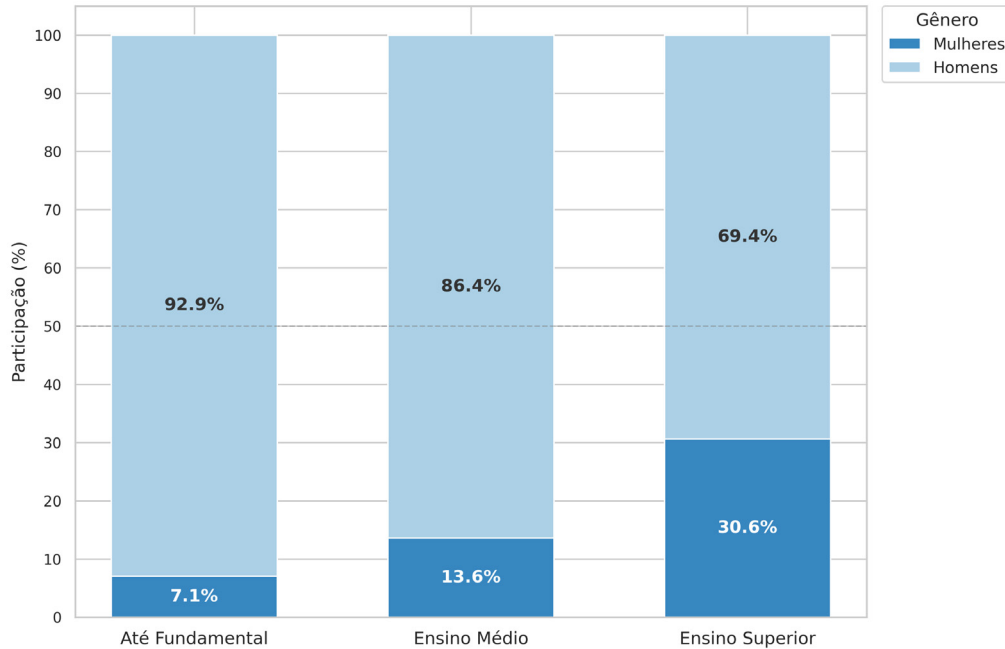
Enquanto a força de trabalho masculina apresenta uma distribuição mais jovem, com entrada expressiva a partir dos 18 anos, a participação feminina consolida-se mais tardiamente, atingindo seu ápice nas faixas de 30 a 39 anos (28,4%) e 40 a 49 anos (27,5%). Este padrão sugere que a entrada da mulher no mercado formal, muitas vezes, é postergada pela dedicação à formação educacional ou interrompida por responsabilidades de cuidado familiar nas idades iniciais.

Para qualificar esta observação, é necessário decompor os dados setorialmente, uma vez que cada atividade econômica demanda um perfil específico de trabalhador.

5.1. Agropecuária

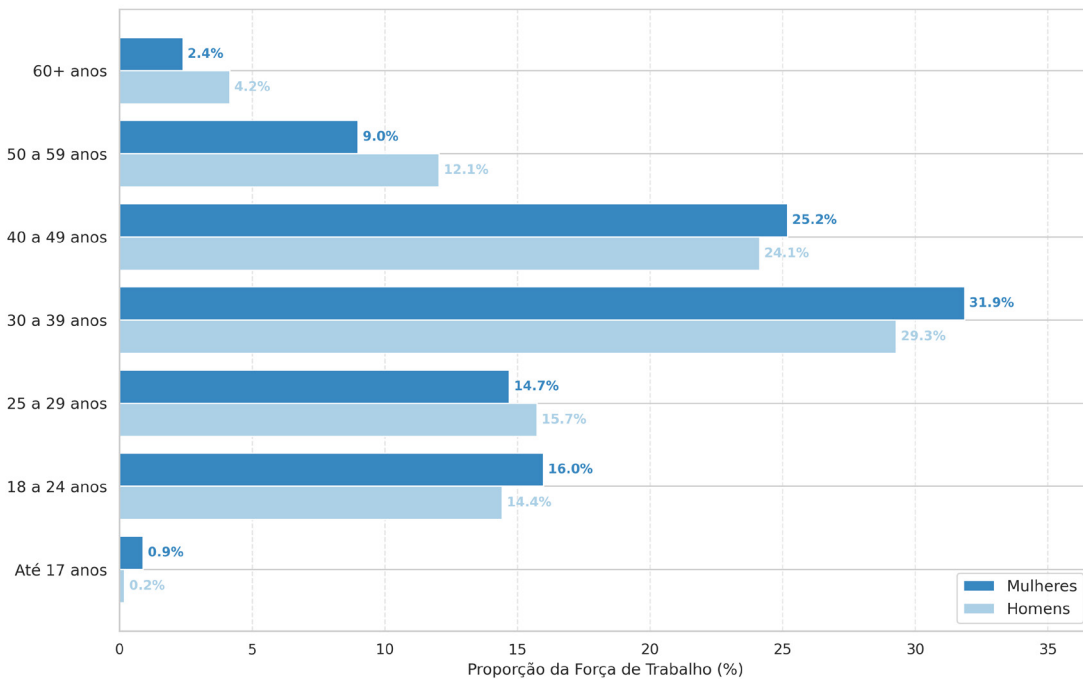
No setor primário, historicamente caracterizado pelo trabalho braçal e baixa formalização, observa-se uma nítida distinção de papéis baseada na escolaridade.

Figura 9 - Agropecuária: Distribuição por Nível de Instrução



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

Figura 10 - Agropecuária: Perfil Etário (Homens vs. Mulheres)



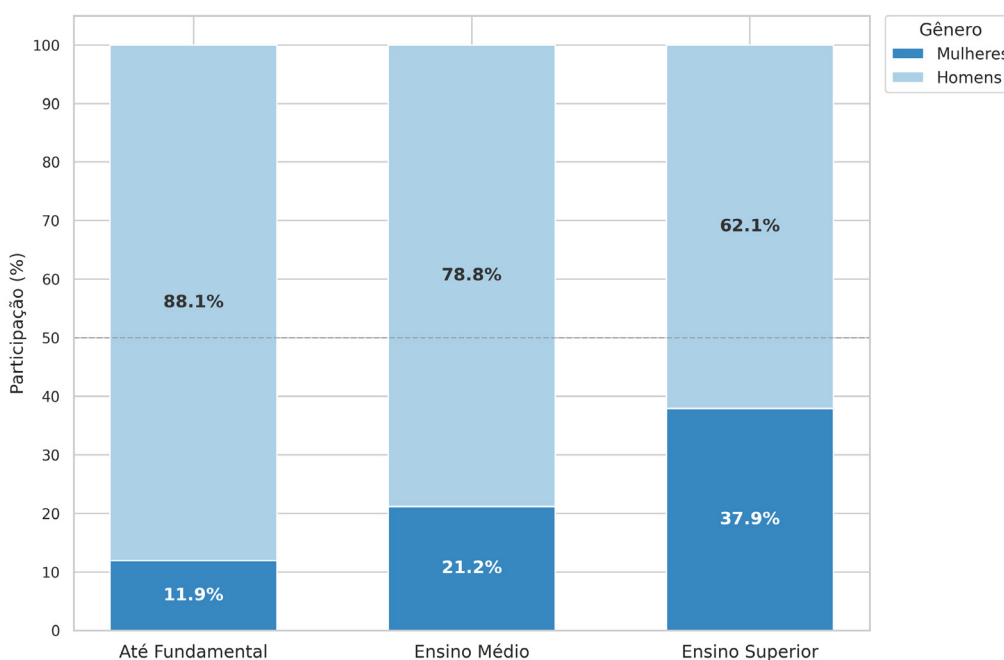
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

Os dados revelam que 92,9% da força de trabalho masculina, com ensino até fundamental completo na Agropecuária possui apenas o Ensino Fundamental ou menos. Em contraste, entre as mulheres que conseguem se inserir neste setor, na faixa com ensino superior, 30,6% possuem Ensino Superior completo. Isso indica que, enquanto os homens ocupam as funções operacionais de campo, as mulheres são selecionadas predominantemente para funções administrativas ou técnicas que exigem maior qualificação, concentrando-se na faixa dos 30 a 39 anos (31,8%).

5.2. Indústria

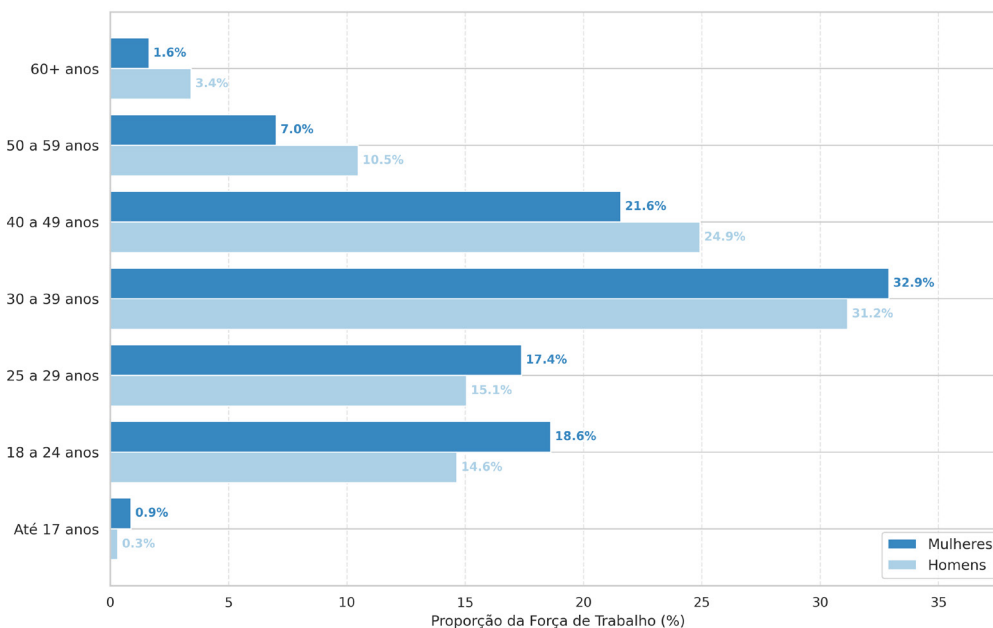
A Indústria reflete um padrão similar de exclusão na base operacional. A exigência de força física ou o viés de gênero na contratação de operários resulta em um perfil demográfico distinto.

Figura 11 - Indústria: Distribuição por Nível de Instrução



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2022).

Figura 12 - Indústria: Perfil Etário (Homens vs. Mulheres)



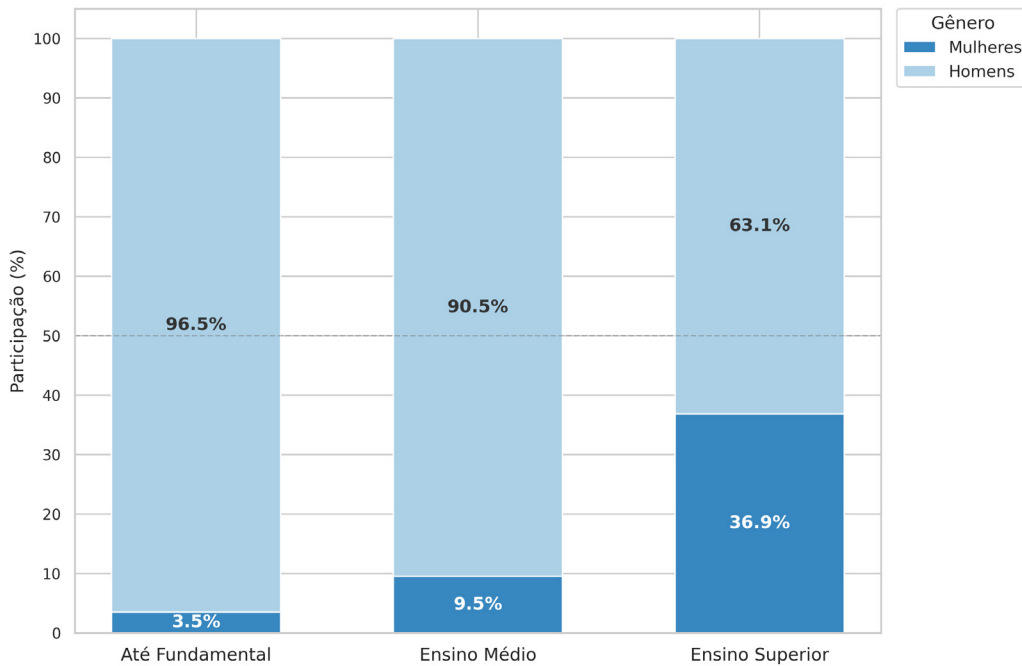
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

A participação feminina na indústria é marcada por uma qualificação superior: 37,9% das trabalhadoras possuem nível superior, contra cerca de 12% dos homens, segundo cálculo a partir dos dados da RAIS, que são maioria absoluta nos níveis de instrução fundamental e médio. Etariamente, as mulheres na indústria são ligeiramente mais jovens que na agropecuária, com 18,6% na faixa de 18 a 24 anos, sugerindo uma absorção técnica recém-formada.

5.3. Construção Civil

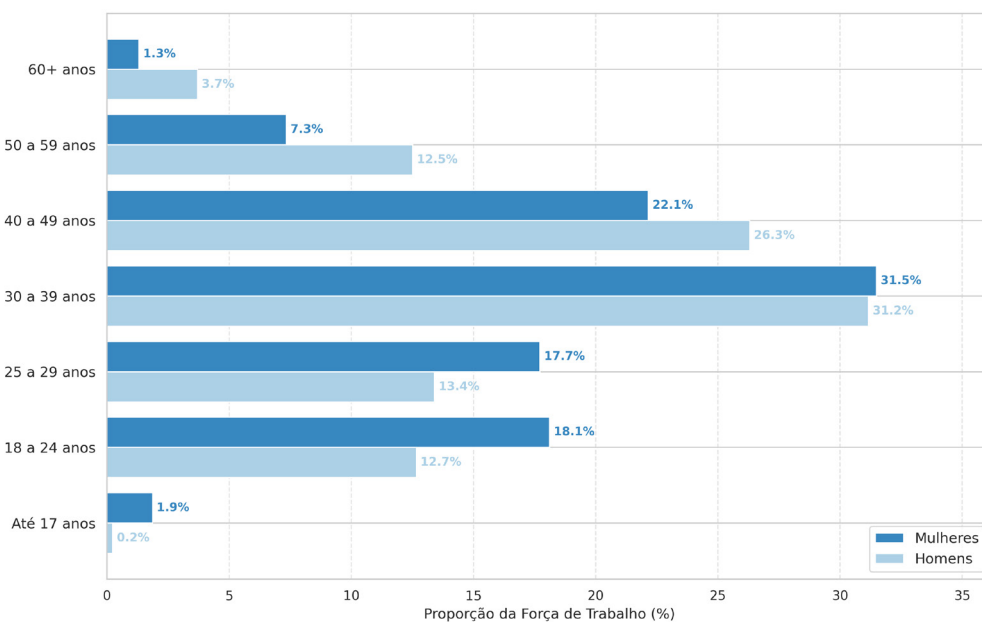
Este é o setor que apresenta a maior rigidez na segregação ocupacional.

Figura 13 - Construção Civil: Distribuição por Nível de Instrução



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2022).

Figura 14 - Construção Civil: Perfil Etário (Homens vs. Mulheres)



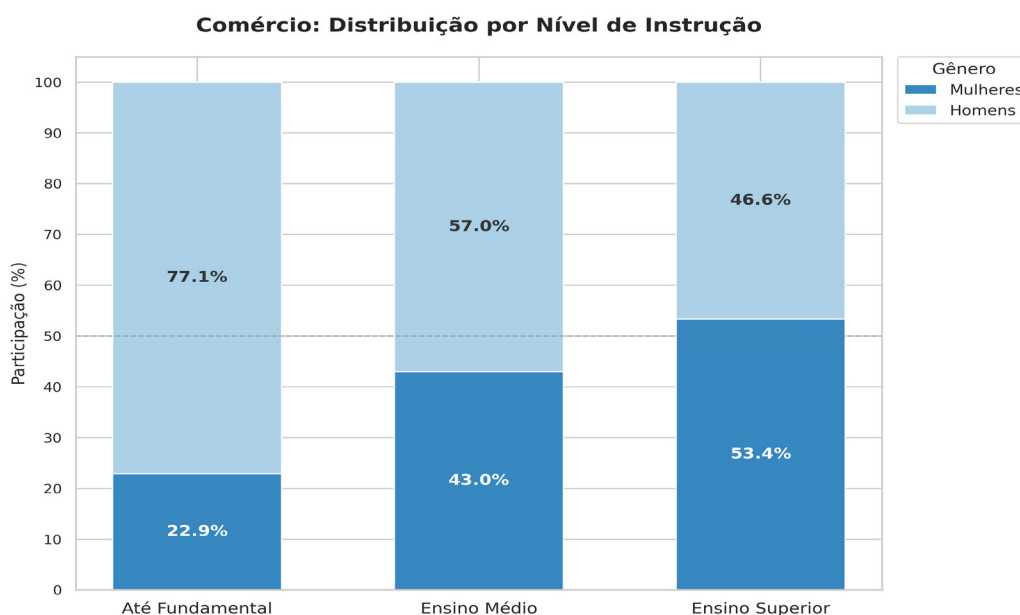
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

Entre os trabalhadores formais da Construção Civil com escolaridade até o Ensino Fundamental, 96,5% são homens, refletindo a hegemonia masculina na base operária do setor, caracterizando a força de trabalho operária. As mulheres, que representam uma fração ínfima do setor, concentram-se em níveis de instrução mais elevados, sendo 36,9% dos trabalhadores com Ensino Superior da Construção Civil, ocupando cargos de engenharia, arquitetura e gestão. Nesse sentido é marginal a inserção feminina na base da pirâmide da construção civil.

5.4. Comércio

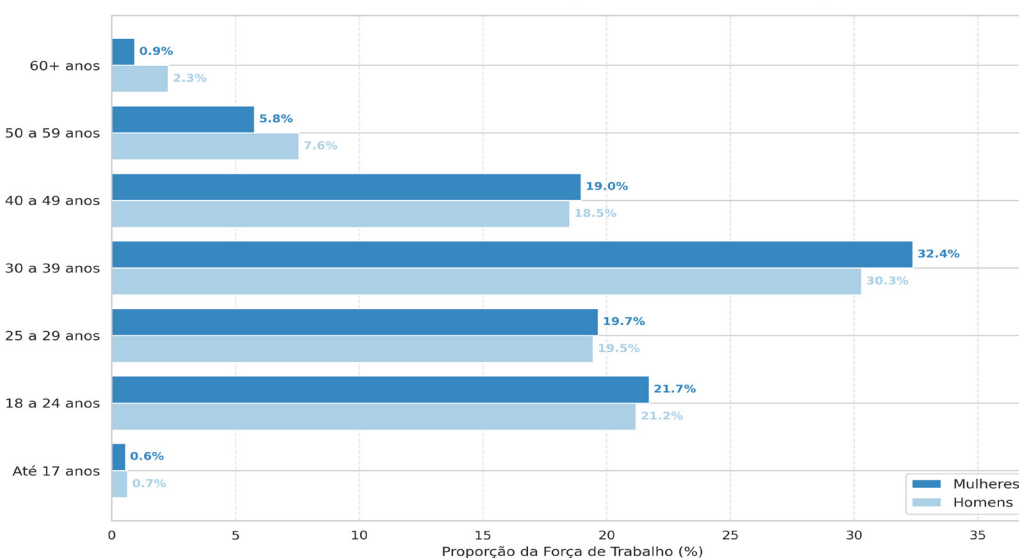
O setor de Comércio distingue-se por ser o principal absorvedor da força de trabalho jovem, atuando como “porta de entrada” para o primeiro emprego formal.

Figura 15 - Comércio: Distribuição por Nível de Instrução



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2022).

Figura 16 - Comércio: Perfil Etário (Homens vs. Mulheres)



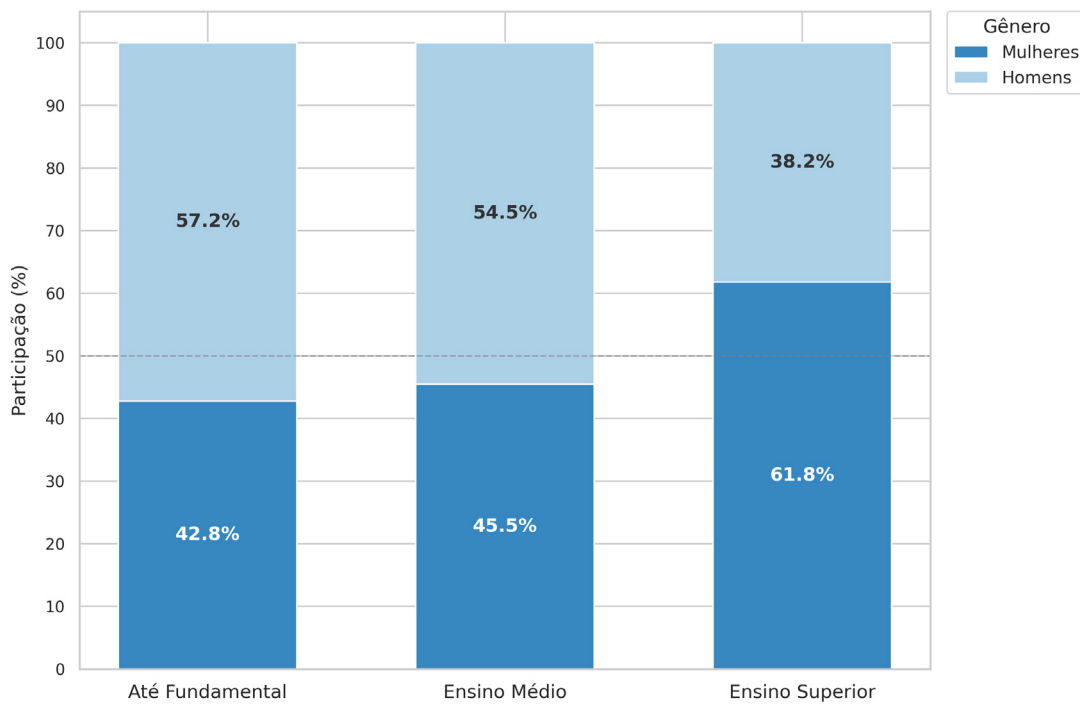
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

O perfil etário confirma esta vocação: 21,7% das mulheres no comércio têm entre 18 e 24 anos. Em termos de escolaridade, o nível médio predomina para ambos os gêneros, mas as mulheres ainda apresentam maior escolaridade relativa (53,3% dos profissionais com nível superior no setor são mulheres), indicando que, mesmo no varejo, a exigência formal pode ser maior para a contratação feminina.

5.5. Serviços

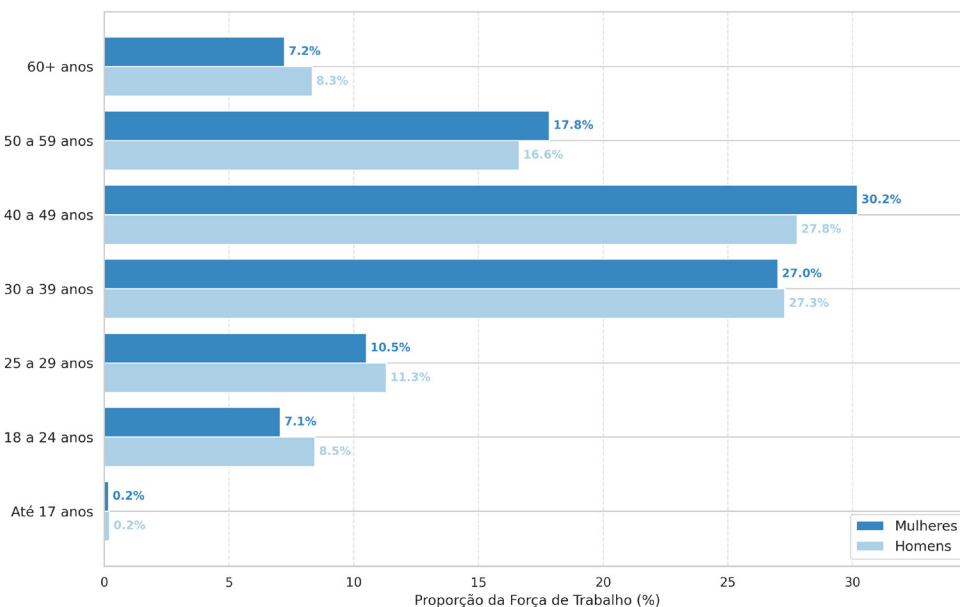
O setor de Serviços, que abarca a Administração Pública, Educação e Saúde, apresenta o perfil mais maduro e escolarizado.

Figura 17 - Serviços: Distribuição por Nível de Instrução



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2022).

Figura 18 - Serviços: Perfil Etário (Homens vs. Mulheres)



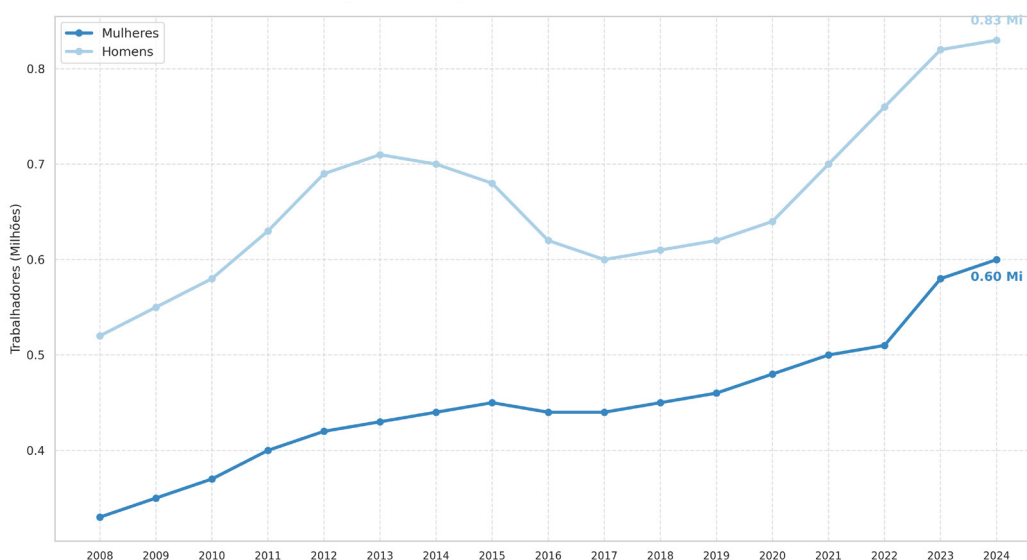
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

A pirâmide etária feminina aqui é invertida em relação ao comércio: a maior concentração está na faixa de 40 a 49 anos (30,1%), refletindo a estabilidade das carreiras públicas e a longevidade profissional em áreas como saúde e educação. A escolaridade é o diferencial central: 61,8% da força de trabalho com ensino superior neste setor é feminina. Este dado consolida o setor de Serviços como o reduto da mão de obra feminina qualificada no estado.

6. Precariedade e Evolução Histórica (Longo Prazo)

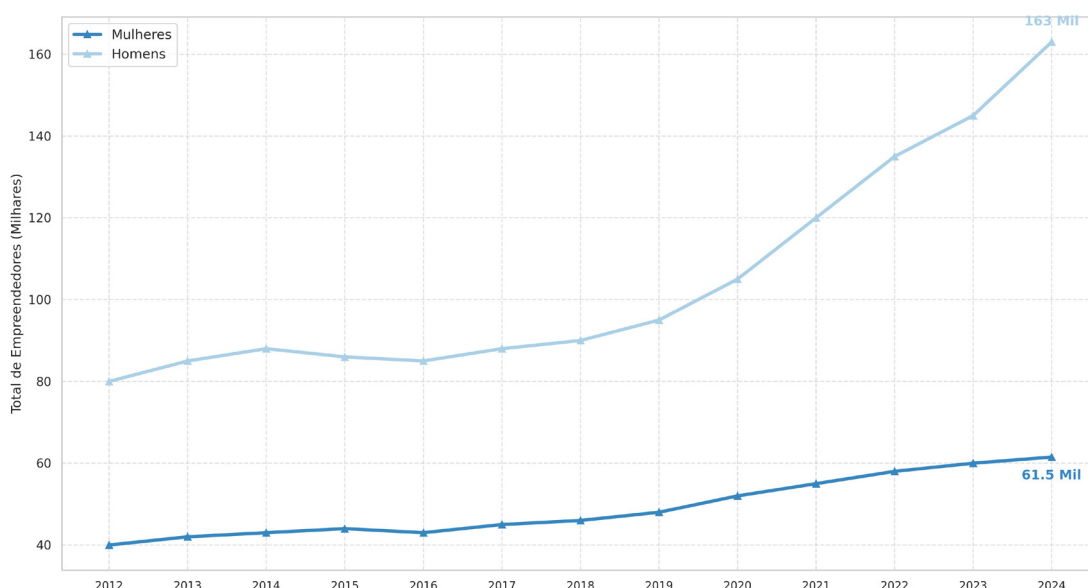
A inserção da mulher no mercado de trabalho paraense não pode ser avaliada exclusivamente pelo volume de contratações; é imperativo avaliar a estabilidade dessa inserção. Assim, a análise da série de dados da RAIS, compreendendo o período de 2008 a 2024, demonstra um crescimento consistente, porém desigual, do estoque de vínculos empregatícios.

Figura 19 - Evolução do Estoque de Vínculos Formais (2008-2024)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/RAIS (2024).

Figura 20 - Evolução do Empreendedorismo no Pará (2012-2024)



Fonte: Elaboração própria com base em dados da CNPJ/Receita Federal do Brasil (2024)

Entre 2012 e 2024, o número de empreendedoras formalizadas no Pará saltou de 40 mil para 61,5 mil. Embora o volume absoluto ainda seja inferior ao masculino (que atingiu 163 mil em 2024), a taxa de crescimento feminina demonstra um dinamismo que pode ser interpretado sob duas óticas: o empreendedorismo por oportunidade, fruto da qualificação, e o empreendedorismo por necessidade, decorrente da dificuldade de recolocação no mercado formal. Este movimento reforça a tese de que a rigidez do mercado de trabalho tradicional impulsiona as mulheres para a iniciativa própria como estratégia de sobrevivência econômica.

A mudança de inclinação na curva de abertura de CNPJs no Brasil, notadamente a partir de 2019, é explicada primariamente por um choque regulatório estrutural que reduziu drasticamente os custos de transação para a formalização. A promulgação da Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019) e a subsequente criação da Sociedade Limitada Unipessoal (SLU) pela Lei nº 14.195/2021 eliminaram barreiras burocráticas históricas, como a exigência de alvarás para atividades de baixo risco e a necessidade de capital social elevado para proteção patrimonial individual. Essas medidas simplificaram o processo de registro, permitindo uma entrada massiva de novos atores no mercado formal e alterando a derivada de crescimento da série histórica estatística.

A divergência acentuada entre os gêneros, com a curva masculina assumindo uma trajetória exponencial, decorre da dinâmica de transformação do mercado de trabalho, impulsionada pela “uberização” e pela “pejotização”. O crescimento da gig economy, especialmente em transporte e logística, incentivou a formalização via Microempreendedor Individual (MEI) de um contingente majoritariamente masculino. Segundo a pesquisa AMOBITEC/CEBRAP (2024), o número de motoristas de aplicativo no Brasil cresceu 35% entre 2022 e 2024. Simultaneamente, a arbitragem tributária em profissões técnicas de alta renda (como TI e engenharia), também dominadas por homens, acelerou a migração de contratos CLT para Pessoa Jurídica (PJ), inflando os números de novos CNPJs masculinos.

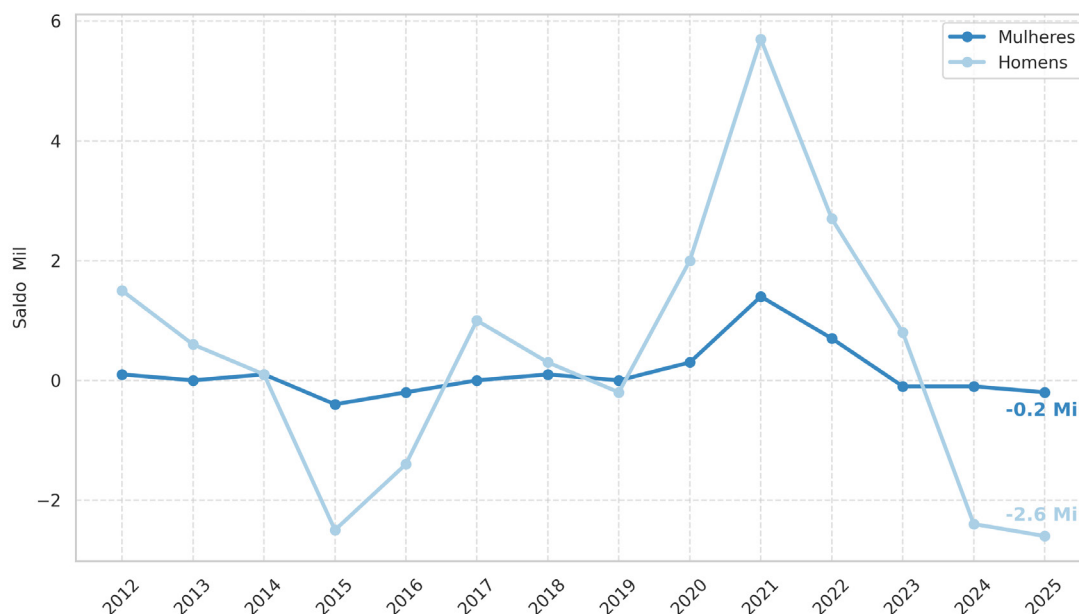
7. Dinâmica Recente: Análise de Fluxos (CAGED 2012-2025)

Enquanto a análise de estoque (RAIS) fornece a fotografia estática do mercado, os dados do Novo CAGED permitem analisar a volatilidade das contratações e desligamentos. A análise do saldo líquido de empregos e da evolução do salário de admissão por hora revela como cada setor reagiu às oscilações econômicas recentes e como essas dinâmicas afetaram distintamente homens e mulheres.

7.1. Agropecuária: Estagnação e Baixa Absorção

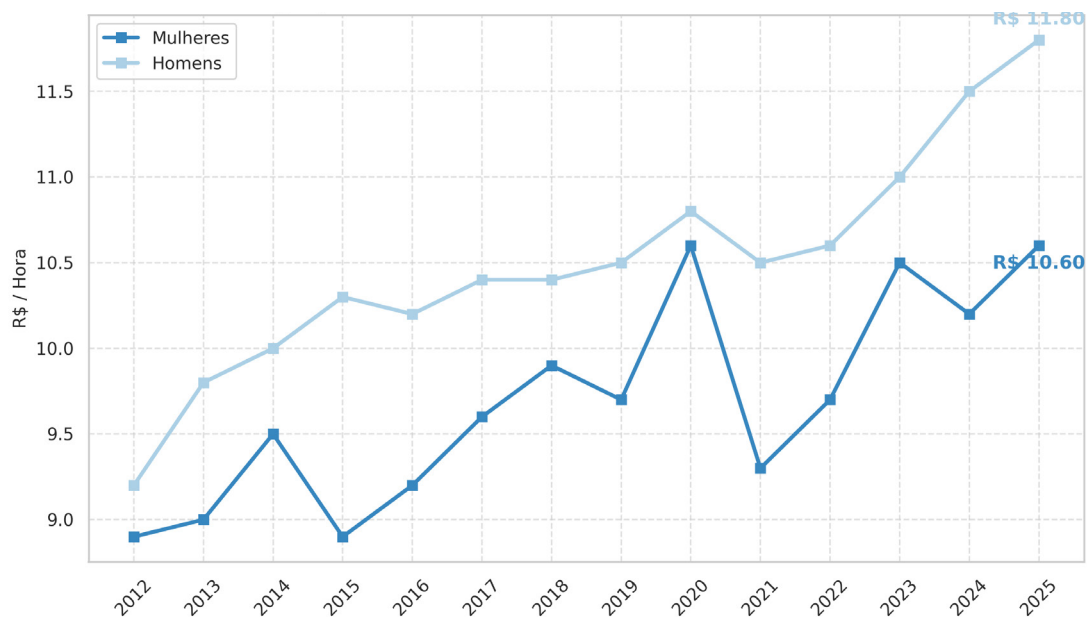
O setor agropecuário apresenta uma dinâmica de contratação tímida para a mão de obra feminina. Historicamente, o saldo de empregos para mulheres oscila próximo de zero, indicando uma reposição de vagas sem expansão real do quadro.

Figura 21 - Agropecuária: Saldo de Contratações (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Figura 22 - Agropecuária: Salário/Hora de Admissão (2012-2025)



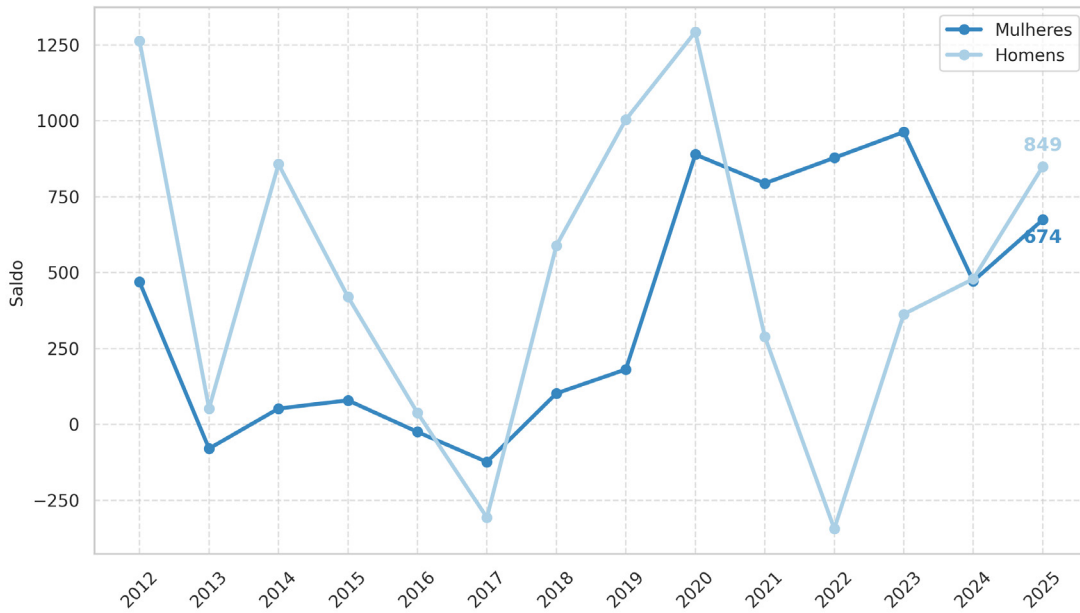
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Em 2025, o saldo projetado é ligeiramente negativo (-0,2 mil), contrastando com o saldo masculino de -2,6 mil. Em termos de rendimento, o salário-hora de admissão feminino manteve-se estagnado em torno de R\$ 10,60, inferior ao masculino (R\$ 11,80). A baixa variação salarial ao longo da década (saindo de R\$ 8,90 em 2012) sugere que o setor não tem demandado maior especialização ou valorização da força de trabalho feminina na entrada.

7.2. Indústria Extrativa: Volatilidade e Picos de Renda

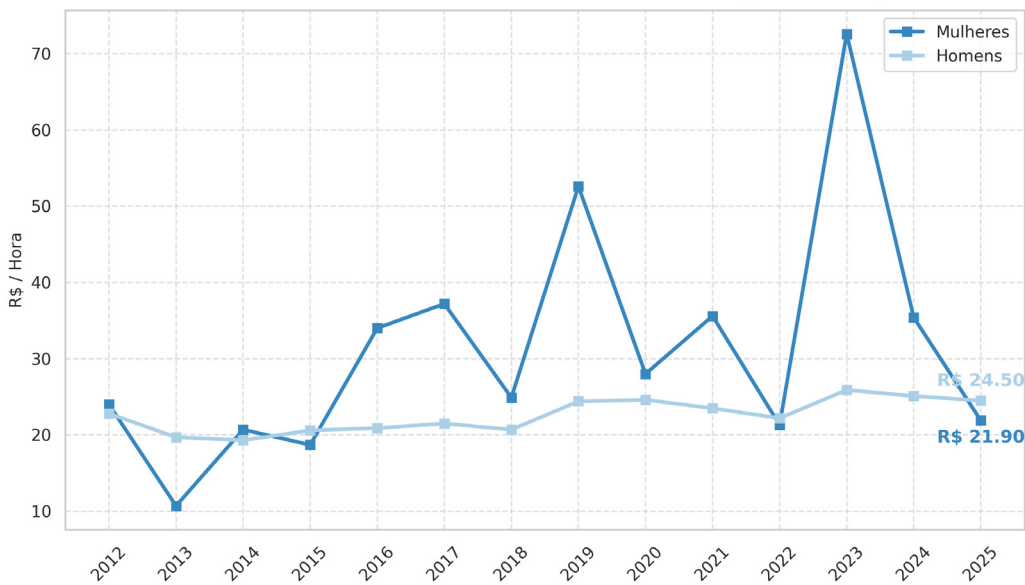
A Indústria Extrativa exibe um comportamento atípico, marcado por volumes de contratação modestos, mas com picos salariais expressivos, refletindo a natureza de projetos de capital intensivo.

Figura 23 - Indústria Extrativa: Saldo de Contratações (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Figura 24 - Indústria Extrativa: Salário/Hora de Admissão (2012-2025)



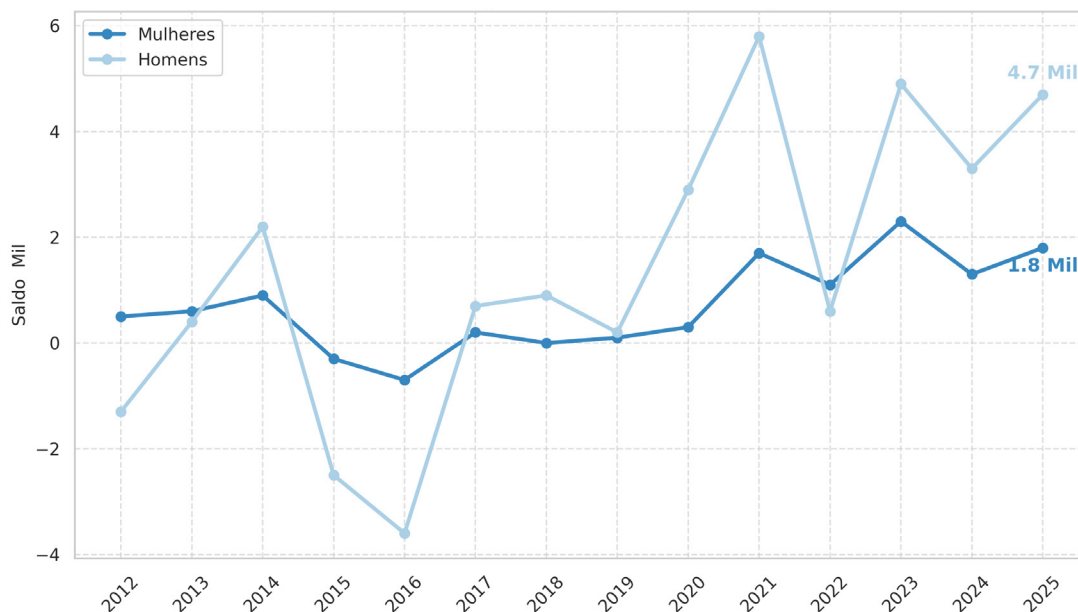
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

O saldo de contratações femininas em 2025 é positivo (674 vagas), aproximando-se do masculino (849 vagas), o que indica uma abertura do setor. O destaque reside na remuneração: observa-se um salto abrupto no salário-hora de admissão feminino em 2023, atingindo R\$ 72,60, antes de recuar para R\$ 21,90 em 2025. Este fenômeno sugere a contratação pontual de especialistas de alto nível ou engenheiras para projetos específicos, distorcendo a média temporariamente e evidenciando que, quando a mulher entra neste setor qualificado, a remuneração pode superar a média masculina.

7.3. Indústria de Transformação: Crescimento Consistente

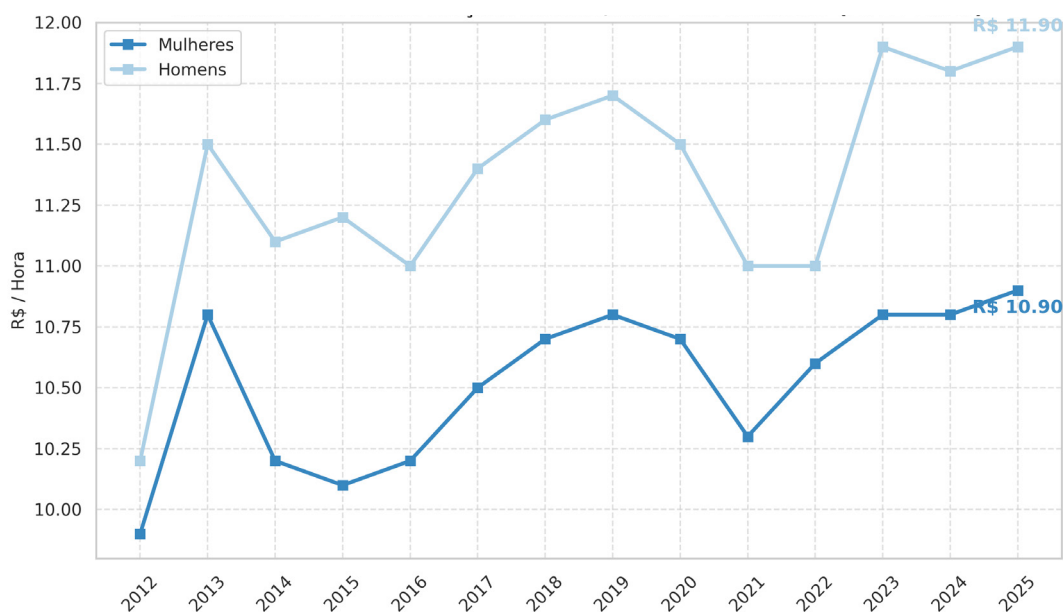
Diferentemente da extrativa, a indústria de transformação mostra uma recuperação sólida no saldo de empregos.

Figura 25 - Indústria de Transformação: Saldo de Contratações (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Figura 26 - Indústria de Transformação: Salário/Hora de Admissão (2012-2025)



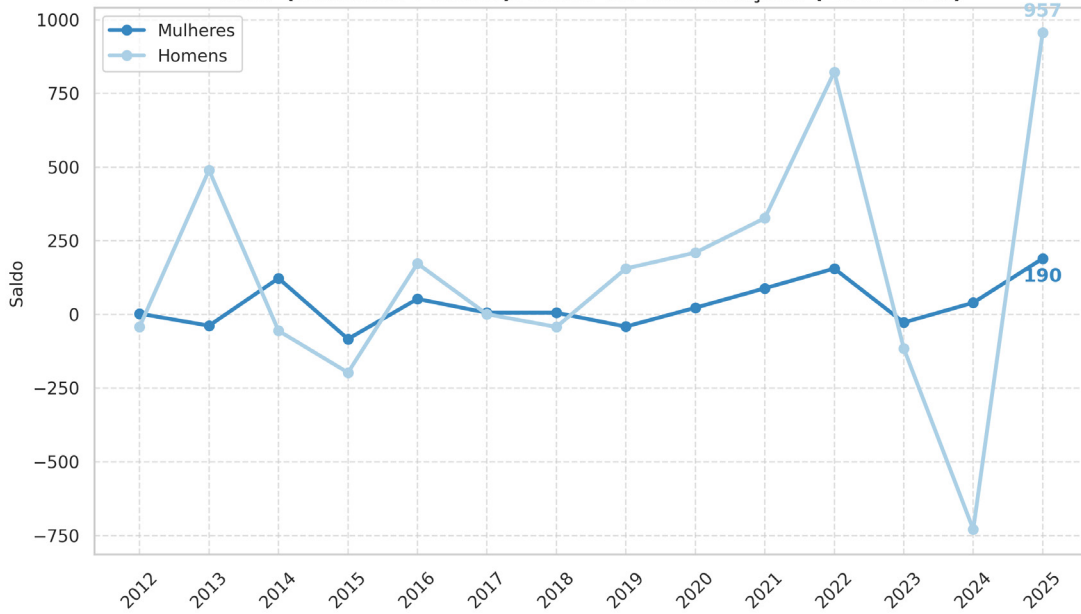
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Em 2025, o setor registra um saldo positivo de 1,8 mil vagas para mulheres, mantendo uma tendência de crescimento iniciada em 2021. O salário de admissão, contudo, permanece linear e abaixo do masculino (R\$ 10,90 vs R\$ 11,90), indicando que a expansão se dá em postos operacionais ou administrativos de nível médio, sem pressão significativa por aumento de salários reais.

7.4. Serviços Industriais de Utilidade Pública (SIUP)

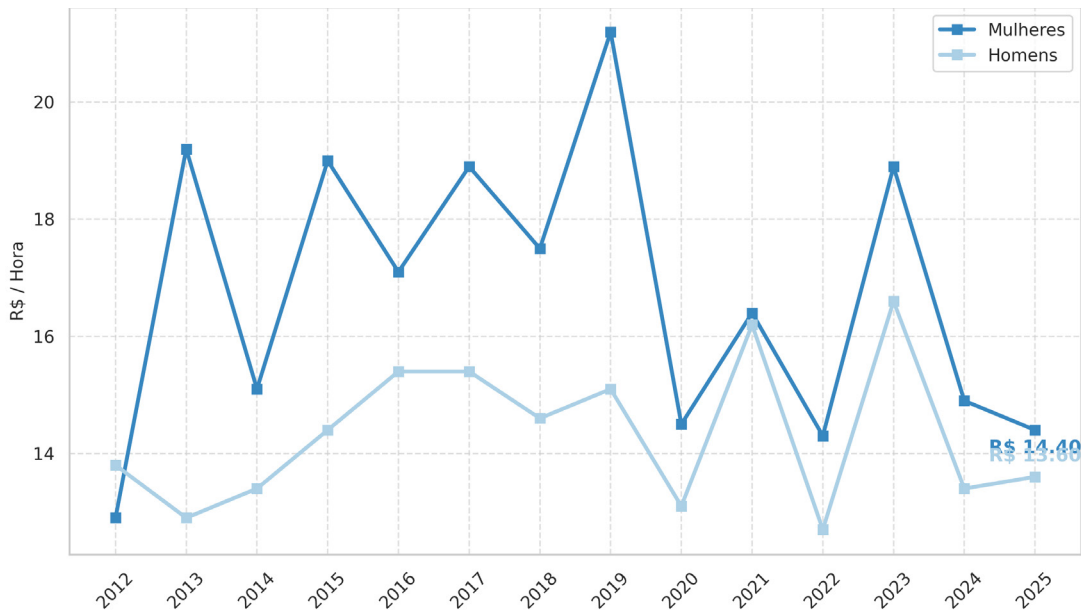
O setor de utilidade pública (energia, água, saneamento) apresenta volumes residuais de contratação, com pouca influência no agregado estadual.

Figura 27 - SIUP (Utilidade Pública): Saldo de Contratações (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Figura 28 - SIUP (Utilidade Pública): Salário/Hora de Admissão (2012-2025)



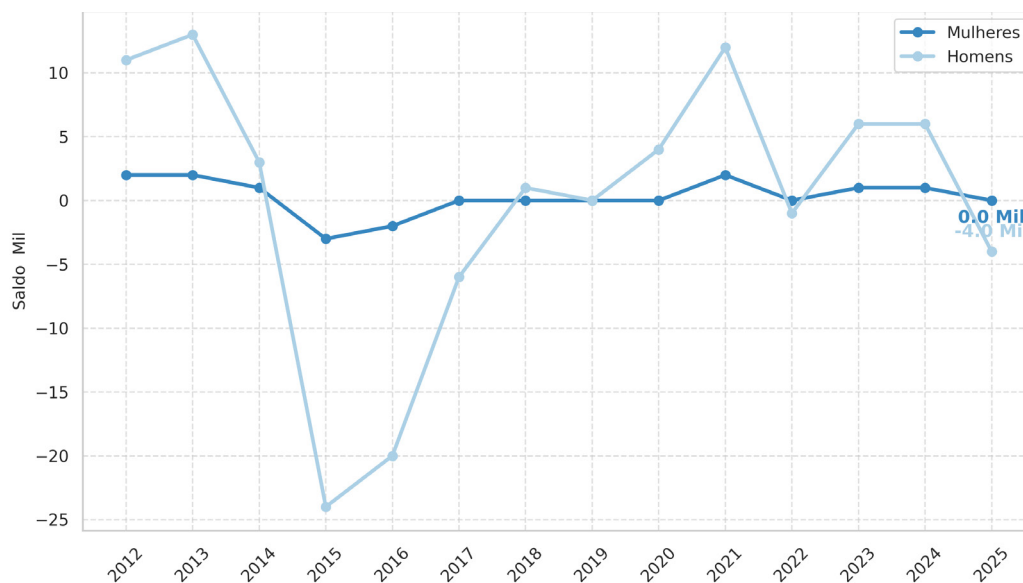
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

O saldo feminino em 2025 é positivo em 190 vagas, superando o saldo negativo de 2023. O salário de admissão apresenta volatilidade, fixando-se em R\$ 14,40, ligeiramente superior à média masculina de R\$ 13,60, o que reforça a característica deste setor em contratar mulheres para cargos técnicos especializados.

7.5. Construção Civil: O Reduto Masculino

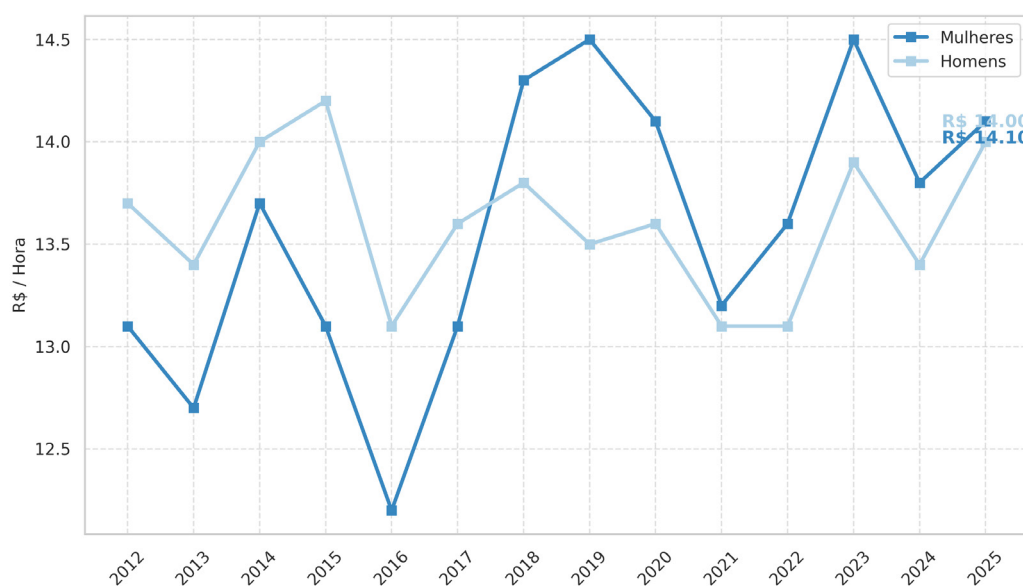
A análise de fluxos confirma a rigidez da segregação na construção civil.

Figura 29 - Construção Civil: Saldo de Contratações (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Figura 30 - Construção Civil: Salário/Hora de Admissão (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Enquanto o saldo masculino oscila em milhares (tendo atingido 12 mil em 2021), o saldo feminino permanece estático próximo de zero (0,0 em 2025). O salário de admissão (R\$ 14,10) é competitivo, alinhado ao masculino (R\$ 14,00), mas a barreira de entrada impede que as mulheres se beneficiem dessa isonomia salarial na base.

7.6. Comércio: Recuperação Pós-Pandemia

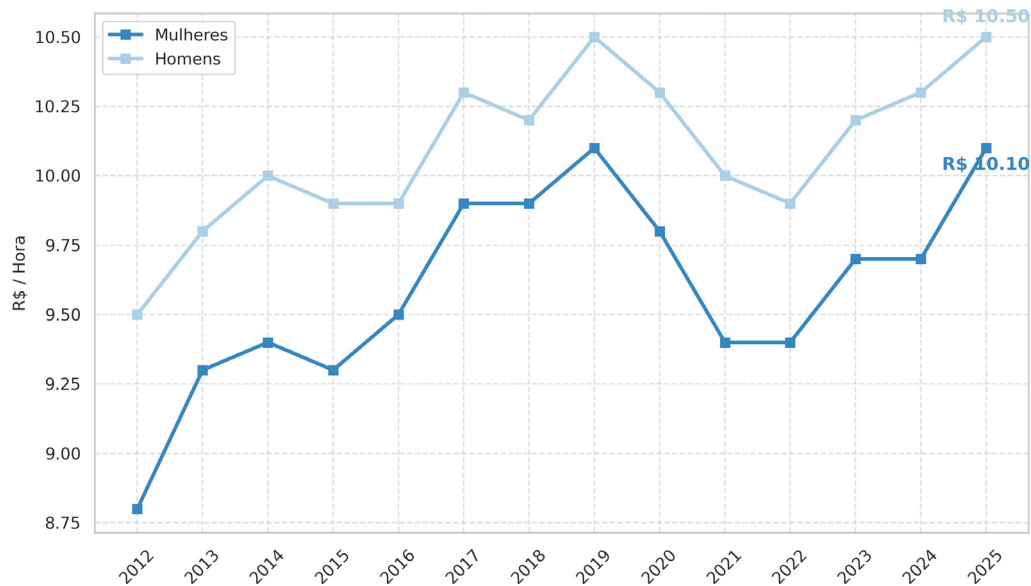
O setor de comércio demonstra vigor na retomada, sendo um dos motores da empregabilidade feminina recente.

Figura 31- Comércio: Saldo de Contratações (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Figura 32 - Comércio: Salário/Hora de Admissão (2012-2025)



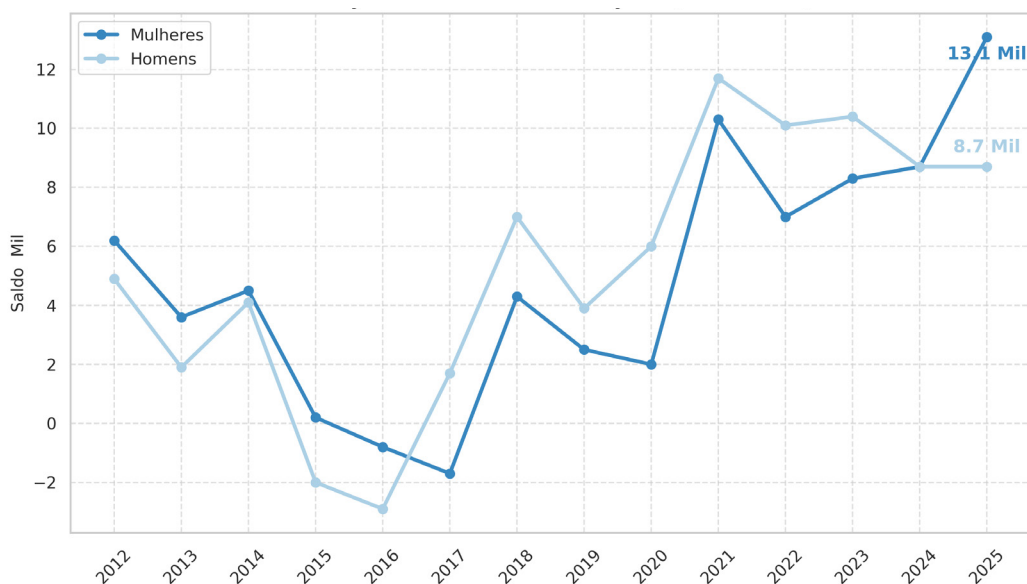
Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Após saldos negativos em 2016-2017, o setor recuperou-se fortemente, alcançando um saldo positivo de 6,0 mil vagas para mulheres em 2025. O salário de admissão apresenta uma leve tendência de alta, atingindo R\$ 10,10, ainda que inferior ao masculino (R\$ 10,50). A correlação entre o aumento do saldo e a manutenção do salário sugere uma oferta abundante de mão de obra para funções de vendas e atendimento.

7.7. Serviços: Protagonista da Empregabilidade Feminina

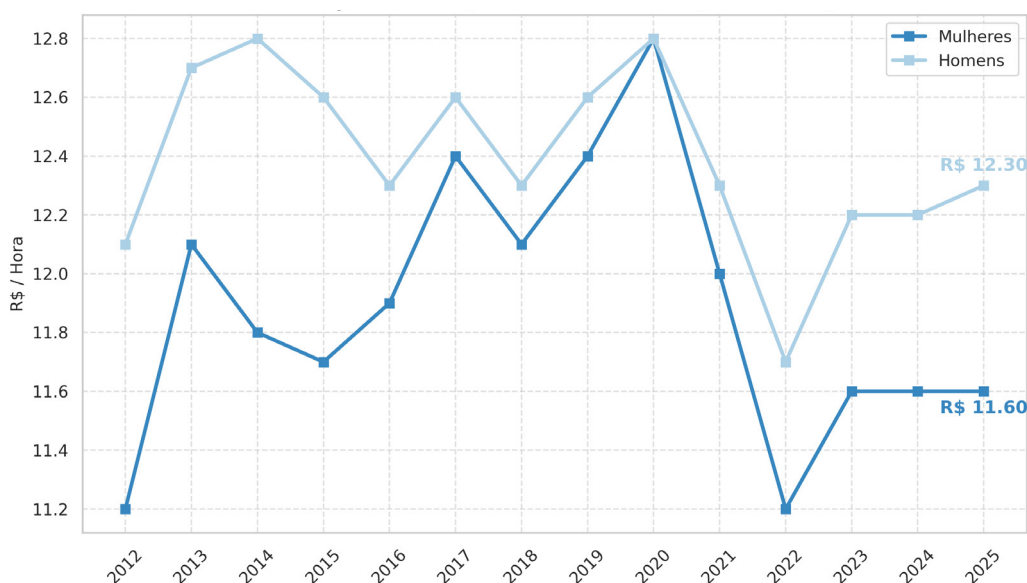
O setor de Serviços consolida-se como o protagonista absoluto na geração de vagas para mulheres no Pará.

Figura 33 - Serviços: Saldo de Contratações (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Figura 34 - Serviços: Salário/Hora de Admissão (2012-2025)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do MTE/Novo CAGED.

Os dados de 2025 são reveladores: o saldo de contratações femininas atingiu 13,1 mil vagas, superando largamente o saldo masculino de 8,7 mil. Este é o único grande setor onde a dinâmica de criação de empregos favorece explicitamente as mulheres. O salário de admissão, no entanto, permanece estacionado em R\$ 11,60, inferior aos R\$ 12,30 masculinos. Isso evidencia que, embora o setor de Serviços garanta a quantidade de vagas, ele não tem promovido a equidade salarial na entrada, perpetuando a lógica de que funções tipicamente femininas (educação, saúde, atendimento) são menos valorizadas monetariamente.

8. Equidade de Gênero e Transformação Estrutural: As Políticas ESG nas Grandes Corporações

A análise quantitativa apresentada nos capítulos anteriores demonstrou a rigidez dos padrões de segregação e as disparidades salariais no mercado de trabalho paraense. Contudo, esses indicadores agregados coexistem com um movimento de transformação impulsionado pelo setor privado, especificamente através da adoção de critérios de governança ambiental, social e corporativa (ESG). A preparação do estado para a COP 30 em 2025 atua como um catalisador, pressionando indústrias tradicionalmente masculinas a reverem suas políticas de diversidade.

8.1. Mineração e Indústria: Intencionalidade vs. Estatística

O setor de mineração, identificado no Capítulo 3 como um dos mais excludentes (com apenas 21% de participação feminina na indústria geral), protagoniza as iniciativas mais robustas de inclusão. A Vale, por exemplo, reportou em 2025 que 25,9% do seu quadro total e 20,5% da liderança no Complexo S11D são ocupados por mulheres. Este dado qualitativo ajuda a explicar a volatilidade e os picos de salário de admissão observados no Capítulo 7 onde o salário-hora de entrada feminino chegou a R\$ 72,60 em 2023. Esses picos refletem programas intencionais de contratação de alta especialização, como o Programa de Formação Profissional (PFP).

No segmento de alumínio, a meta da Hydro de alcançar 25% de liderança feminina até 2030 e o foco do programa WOP em mulheres acima de 40 anos dialogam diretamente com os dados do Capítulo 5, que mostram uma força de trabalho feminina na indústria mais escolarizada, porém ainda minoritária na base operacional. A iniciativa da Mineração Rio do Norte (MRN) e da Artemyn em desenvolver fornecedores e planos de carreira sugere um esforço para romper o “teto de vidro” identificado no Capítulo 4.

8.2. Energia e o Paradoxo Salarial

O setor de Eletricidade e Gás apresentou, no Capítulo 3, o maior gap salarial do estado (diferença superior a R\$ 2.000,00). As políticas corporativas revelam uma tentativa de mitigar essa distorção através da base e do topo da pirâmide. Na base, a Equatorial Pará investe em turmas exclusivas na Escola de Eletricistas para inserir mulheres em funções técnicas operacionais. No topo, a Norte Energia destaca que 58% do seu Conselho de Administração é composto por mulheres.

Essa dualidade, alta representatividade no conselho versus disparidade salarial na média dos empregados, confirma a análise do Capítulo 4 (Segregação Vertical): a equidade avança em ilhas de excelência e governança, mas ainda enfrenta desafios para equalizar a massa salarial de todo o quadro funcional.

8.3. Agronegócio e Empreendedorismo

No agronegócio, onde o Capítulo 5 apontou uma polarização entre homens com baixa escolaridade e mulheres com ensino superior, empresas como a Suzano e a Cargill atuam para profissionalizar a gestão. A Suzano reporta 27,3% de liderança feminina, enquanto a Cargill foca na autonomia econômica de produtoras rurais.

Paralelamente, o recorde de 84,8 mil novas empresas abertas no Pará em 2025, citado pelo jornal O Liberal, corrobora a tendência de alta no empreendedorismo feminino analisada no Capítulo 6. O crescimento de 22% nesse indicador valida a hipótese de que o empreendedorismo tem servido como rota de escape para mulheres diante das barreiras do mercado formal, sendo agora impulsionado pela demanda por serviços sustentáveis no contexto da COP 30.

Quadro 1 - Consolidado de Ações para Equidade de Gênero no Mercado Paraense

Ação / Programa	Ano	Agente	Foco Estratégico
Programa Operacional para Mulheres (WOP)	2023 - 2025	Hydro	Inclusão geracional (+40 anos) e operacional
Escola de Eletricistas - Turmas Exclusivas	2022 - 2023	Equatorial Pará	Formação técnica de base
Meta de Mulheres em Liderança	2020 - 2025	Suzano	Ascensão executiva (Meta: 27%+)
Programa de Formação Profissional (PFP)	2021 - 2025	Vale	Capacitação para alta complexidade
Projeto Energia Feminina	2024 - 2025	Instituto Equatorial	Empreendedorismo e vulnerabilidade social
Programa MRN pra Todos	2021 - 2023	MRN	Recrutamento inclusivo e fornecedores
Projeto Mulheres do Xingu	2020 - 2024	Cargill	Autonomia na cadeia do cacau
Pacto pela Diversidade nas Estatais	2024 - 2025	BASA	Cultura organizacional e bem-estar

9. Conclusão e Perspectivas

A radiografia da inserção feminina na economia do Pará, consubstanciada pelos dados da RAIS e do Novo CAGED (2008-2025) e contrastada com as políticas corporativas recentes, confirma a existência de uma desconexão estrutural entre capital humano e sucesso no mercado de trabalho. A mulher paraense consolidou-se inequivocamente como a força de trabalho mais escolarizada do estado, superando os homens no ensino superior. Contudo, essa vantagem educacional não foi suficiente para eliminar a segregação estrutural, cujas raízes são visíveis desde a estrutura social que leva a escolha dos cursos universitários e perpetuadas por práticas de contratação e promoção historicamente enviesadas.

Os resultados evidenciam que a inserção feminina permanece nos setores da “economia do cuidado” (Serviços, Educação e Saúde) e do serviço público, com acesso limitado aos ganhos de produtividade e remuneração da Indústria e da Construção Civil. Embora iniciativas pontuais de grandes corporações como Vale, Hydro e Suzano demonstrem que a barreira de entrada nesses setores de capital intensivo não é intransponível, os dados agregados confirmam que a participação feminina no núcleo da produção ainda é residual.

A análise longitudinal alerta para a persistência do hiato na participação formal e, preocupantemente, para um distanciamento progressivo em termos absolutos no número de empreendimentos, apesar do crescimento percentual do empreendedorismo feminino. O dinamismo recente (2024-2025), embora mostre o setor de Serviços como grande absorvedor de mão de obra, não tem garantido a valorização real da hora trabalhada, perpetuando a lógica de que o trabalho feminino é complementar.

Conclui-se, portanto, que o desenvolvimento equitativo no Pará demanda mais do que o crescimento inercial da economia ou a manutenção do acesso à educação. São necessárias políticas ativas e intencionais que atuem em três frentes estratégicas. A primeira consiste na diversificação vocacional, promovendo o incentivo maciço à entrada de mulheres em áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) para que possam disputar as vagas de maior valor agregado.

Simultaneamente, é imperativo fomentar a ascensão vertical por meio de ações corporativas e públicas que removam as barreiras culturais e o “teto de vidro”, garantindo a presença feminina em conselhos e diretorias. A terceira frente deve concentrar-se no fomento ao empreendedorismo, facilitando o acesso ao crédito produtivo para empreendedoras, permitindo assim que seus negócios ganhem escala e sustentabilidade.

Somente através dessa articulação entre governo, empresas e sociedade civil será possível transformar a superioridade educacional da mulher paraense em efetiva potência produtiva e de liderança, superando a dualidade atual de um mercado que qualifica suas mulheres, mas ainda hesita em valorizá-las plenamente.

Perfil Sociodemográfico e Econômico das Mulheres

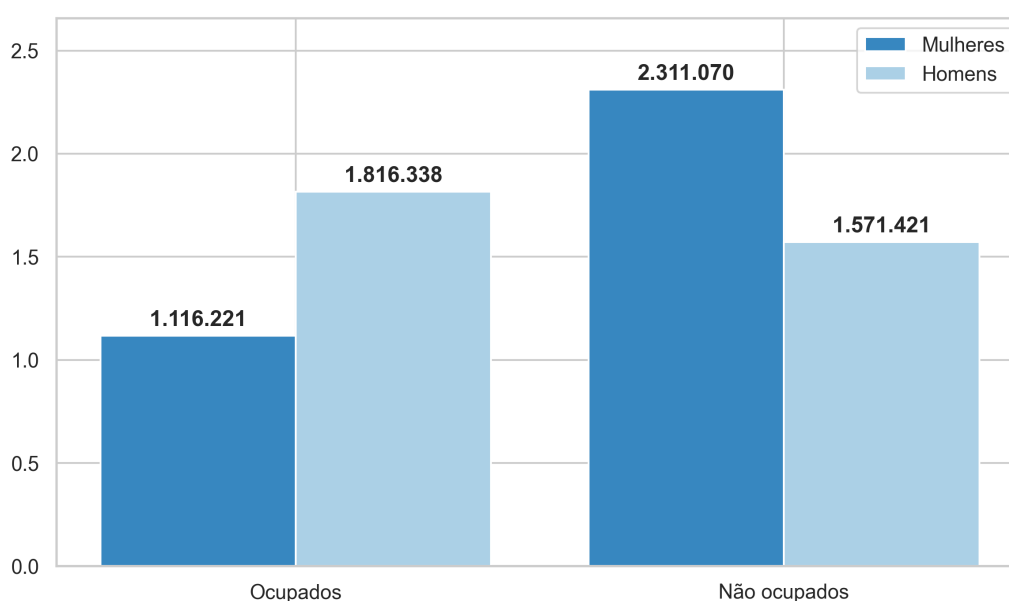


Esta seção estabelece uma análise da inserção feminina na sociedade e na economia do estado do Pará, utilizando como contraponto os dados agregados nacionais do Censo 2022. O objetivo é dimensionar o desempenho estadual frente ao panorama brasileiro, investigando variáveis de renda, educação, arranjos familiares e mobilidade, a partir de microdados demográficos específicos.

A exclusão relativa do mercado formal acompanha uma assimetria na remuneração bruta aferida. No cenário nacional, as mulheres recebem, em média, R\$ 2.506 contra R\$ 3.115 dos homens, configurando uma disparidade per capita próxima a 20% na métrica. Ao transpor essa lente para o estado do Pará, constata-se que a proporção se mantém, ainda que a base monetária sofra o impacto das oscilações regionais: o rendimento médio da mulher paraense é posicionado em R\$ 1.929,88, quantia subjacente à média masculina de R\$ 2.149,00.

A persistência desta diferença absoluta mensura o efeito da segregação setorial. Os maiores níveis de instrução geral das mulheres, que serão detalhados adiante, não geram equiparação salarial. Isso ocorre porque a força de trabalho feminina é sistematicamente alocada em setores produtivos e ocupações que ofertam menor retorno financeiro imediato, neutralizando a vantagem de capital humano acumulado.

Imagem 1 - Situação de Ocupação da População no Pará

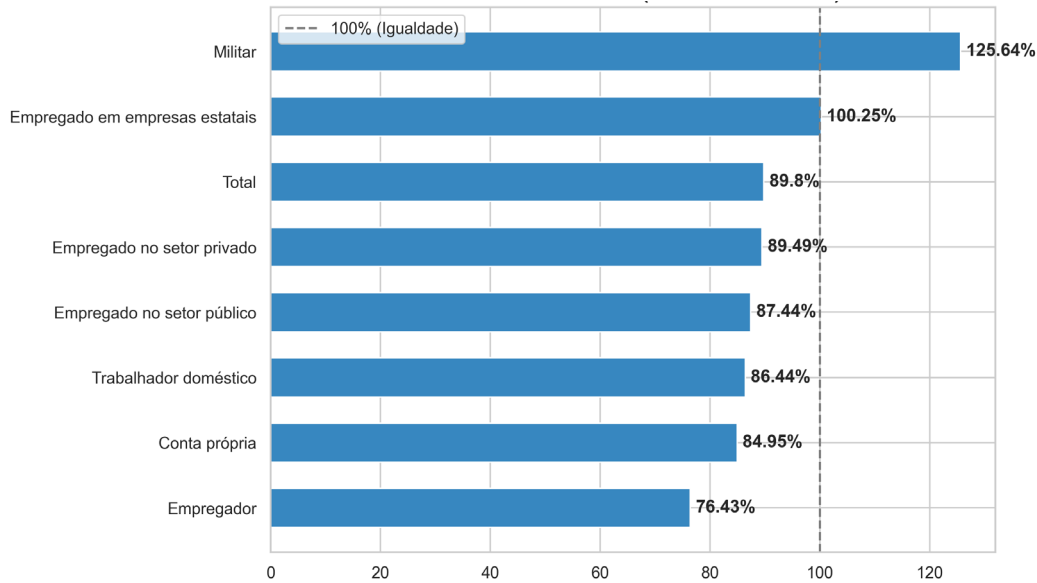


Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama "Mulheres no Censo 2022" (IBGE).

A conversão da formação acadêmica em postos de trabalho evidencia um descompasso estrutural que reflete a média do país. Nacionalmente, mulheres com mais de 14 anos formam uma força ocupada de 44,9%, ante 62,9% dos homens. No Pará, esse abismo quantitativo materializa-se na constatação de que o contingente de mulheres na condição de não ocupadas (2.311.070) supera em mais de cem por cento o número de trabalhadoras inseridas ativamente no mercado (1.116.221).

No recorte masculino estadual, a proporção inverte-se, com 1.816.338 ocupados contra 1.571.421 não ocupados. O alto volume de mulheres fora do mercado de trabalho remunerado relaciona-se estritamente com as taxas de responsabilidade domiciliar monoparental, sugerindo a absorção compulsória de grande parte dessa força pelo trabalho invisibilizado de gestão doméstica e da economia do cuidado não monetizada.

Imagem 2 - Razão entre Rendimentos por Posição na Ocupação no Pará



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama "Mulheres no Censo 2022" (IBGE).

A análise da razão salarial revela que a discrepância monetária perpassa quase todos os vínculos laborais, desconstruindo a premissa de que o hiato se restringe à base operária. A desigualdade mais acentuada manifesta-se justamente entre os empregadores, configuração na qual a renda feminina corresponde a apenas 76,43% da masculina. Nos regimes de trabalho por conta própria e empregado no setor privado, a proporção atinge 84,95% e 89,49%, respectivamente.

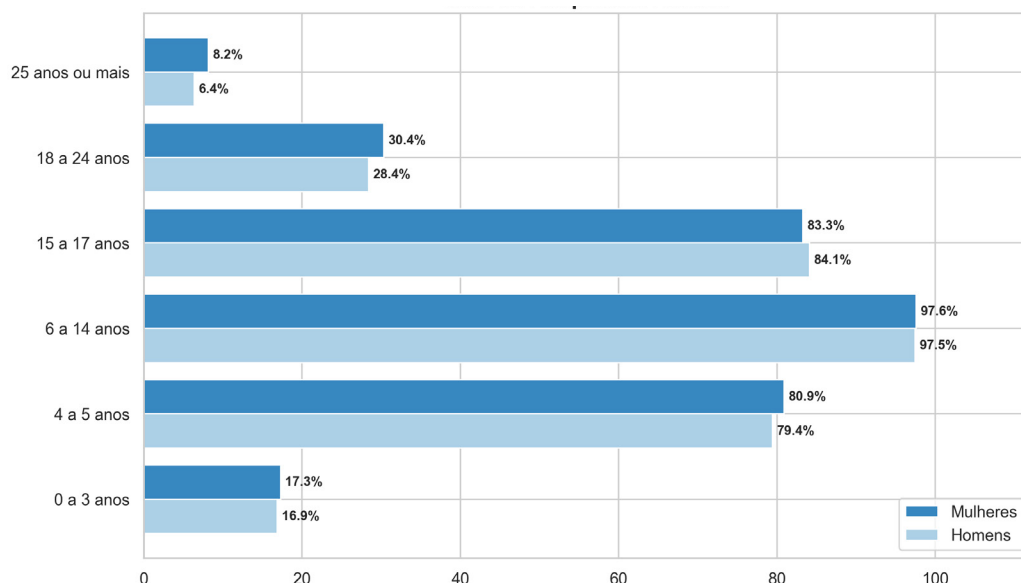
A paridade ou vantagem feminina localiza-se estritamente no emprego em empresas estatais (100,25%) e no quadro militar (125,64%). Tais nichos operam com remuneração engessada por concursos públicos e planos estritos de progressão de carreira, fatores institucionais que atuam como mitigadores de vieses de negociação e de gênero presentes na iniciativa privada. Além disso, esses setores apresentam grande quantidade de postos de trabalhos masculinos, com baixa remuneração, o que puxa a média masculina para baixo.

2. Educacional e a Segregação

O panorama do nível de instrução documenta o acúmulo de trabalhadoras em proporções que corroboram a tendência nacional. No Brasil, as mulheres são as mais escolarizadas (28,9% com ensino superior contra 17,3% dos homens). No Pará, entre os indivíduos com ensino médio completo ou superior incompleto, contabilizam-se 1.016.970 mulheres frente a 857.771 homens. A dominância inverte-se na base da pirâmide educacional, onde o estrato populacional sem instrução ou com fundamental incompleto é majoritariamente composto por homens (1.204.791 contra 985.574 mulheres).

Estes números materializam o "paradoxo da qualificação". As mulheres alcançam maiores níveis de escolarização formal, o que teoricamente deveria refletir em indicadores de empregabilidade superiores. Na prática, a exigência de titulação atua de forma assimétrica, demandando da mulher credenciais acadêmicas mais elevadas para a ocupação das mesmas faixas de renda ou estabilidade oferecidas aos homens.

Imagem 3 - Taxa de Frequência Escolar por Faixa Etária no Pará

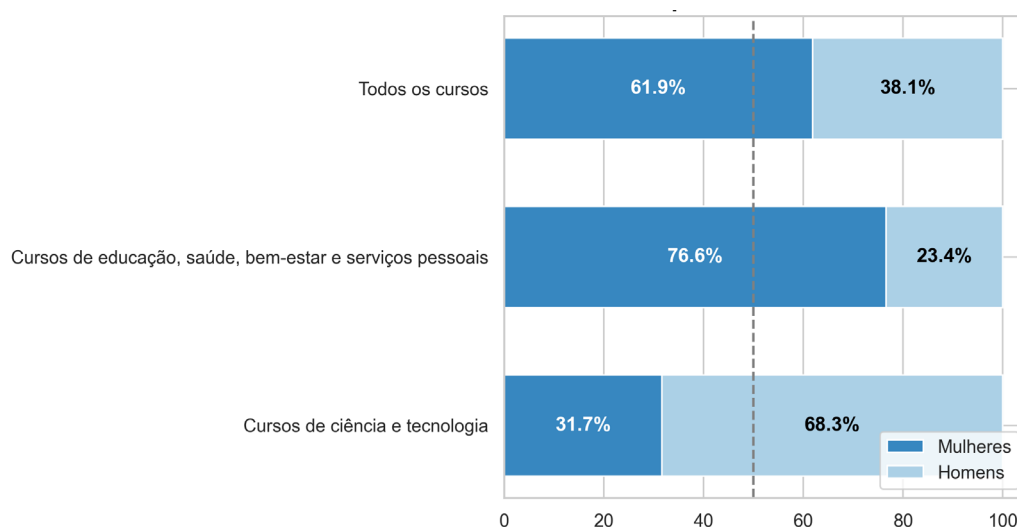


Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama "Mulheres no Censo 2022" (IBGE).

A retenção e o prolongamento da jornada estudantil sustentam a vantagem educacional feminina observada. Na faixa etária de 18 a 24 anos, período típico de ingresso no nível superior, 30,35% das mulheres paraenses continuam ativas no sistema de ensino, uma taxa superior aos 28,41% registrados para os homens.

Esta propensão estende-se para a faixa de 25 anos ou mais, onde as mulheres (8,15%) superam os homens (6,36%). Os índices atestam uma busca sistemática e contínua das mulheres pela qualificação, muitas vezes utilizada como estratégia compensatória para tentar transpor as barreiras culturais e institucionais impostas pelo mercado local.

Imagem 5 - Distribuição de Matrículas em Cursos de Ciência e Tecnologia (STEM) no Pará



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama "Mulheres no Censo 2022" (IBGE).

A distribuição das matrículas no ensino superior ratifica que a menor inserção nacional de mulheres nas chamadas indústrias STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) é um reflexo orgânico reproduzido em nível estadual. As mulheres perfazem 76,6% dos estudantes em cursos de educação, saúde, bem-estar e serviços pessoais, consolidando a atuação feminina no espectro da economia do cuidado.

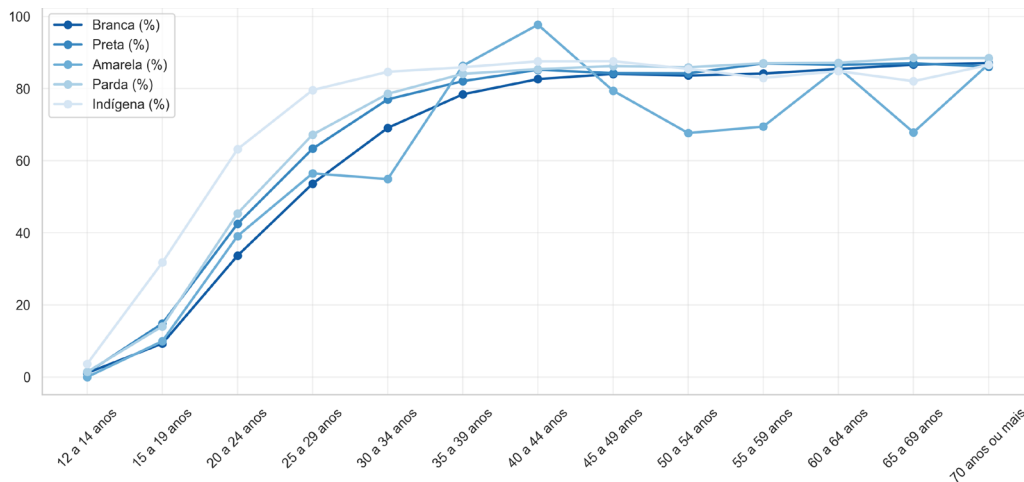
Em contraponto, nas disciplinas de ciência e tecnologia, a hegemonia masculina prevalece com 68,34%. Esta polarização formativa canaliza a força de trabalho feminina qualificada para carreiras e ocupações que, por dinâmicas mercadológicas e históricas, ofertam menores tetos salariais na economia formal.

3. Estrutura Domiciliar e Trabalho Reprodutivo

A análise da responsabilidade domiciliar expõe a carga suportada pela população feminina. As mulheres são as mantenedoras de 355.456 domicílios, um contingente superior a cinco vezes o registrado para os homens, que contabilizam 67.853 domicílios nestas condições.

Esta concentração da responsabilidade financeira e estrutural demonstra que as mulheres, especialmente em lares monoparentais, lidam com restrições e uma dupla carga de atribuições sociais. A sobreposição do papel de única provedora de renda com o papel de cuidadora primária reverbera nos indicadores de precarização, limitando a flexibilidade de horários e a mobilidade exigidas pelo mercado de trabalho contemporâneo.

Imagem 7 - Maternidade por Grupo de Idade e Cor/Raça no Pará



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama "Mulheres no Censo 2022" (IBGE).

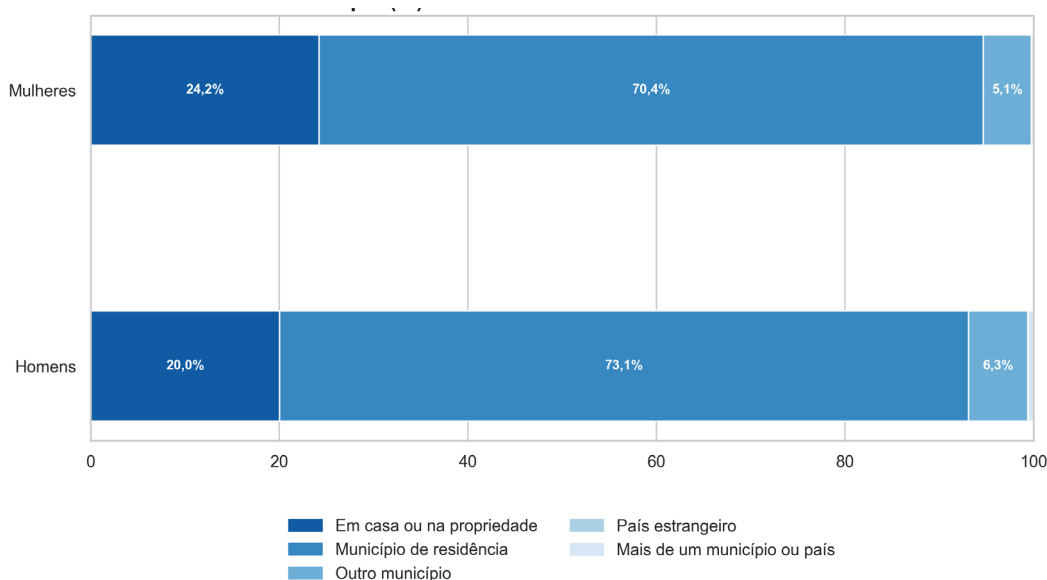
O perfil reprodutivo no Pará demonstra que a maternidade é moldada por questões étnico-raciais e geográficas de forma singular, com dinâmicas estruturais marcantes na região. A transição para a maternidade ocorre de forma precoce entre mulheres indígenas, pretas e pardas.

Na faixa etária de 20 a 24 anos, 63,17% das mulheres indígenas já relatam ter filhos, seguidas por pardas (45,35%) e pretas (42,47%). Em contrapartida, as mulheres brancas e amarelas na mesma faixa etária registram taxas de 33,64% e 39,09%, respectivamente.

O adiamento da maternidade nos grupos branco e amarelo correlaciona-se com um maior investimento temporal na formação educacional e na consolidação prévia de carreiras profissionais.

No que refere a distância do trabalho e a residência, a análise da distribuição do local de trabalho principal revela padrões distintos de mobilidade e alocação espacial entre os gêneros. A grande maioria dos profissionais exerce suas atividades no próprio “município de residência”, com os homens registrando uma taxa ligeiramente superior (73,1%) em comparação à das mulheres (70,4%). A variação estatística mais reveladora, no entanto, localiza-se no trabalho exercido “em casa ou na propriedade”. As mulheres apresentam uma proporção de 24,2% nessa modalidade, frente aos 20,0% observados no contingente masculino. Esta maior retenção feminina no ambiente doméstico reflete a busca por arranjos produtivos flexíveis que permitam compatibilizar a geração de renda com a carga do trabalho reprodutivo e a gestão do lar.

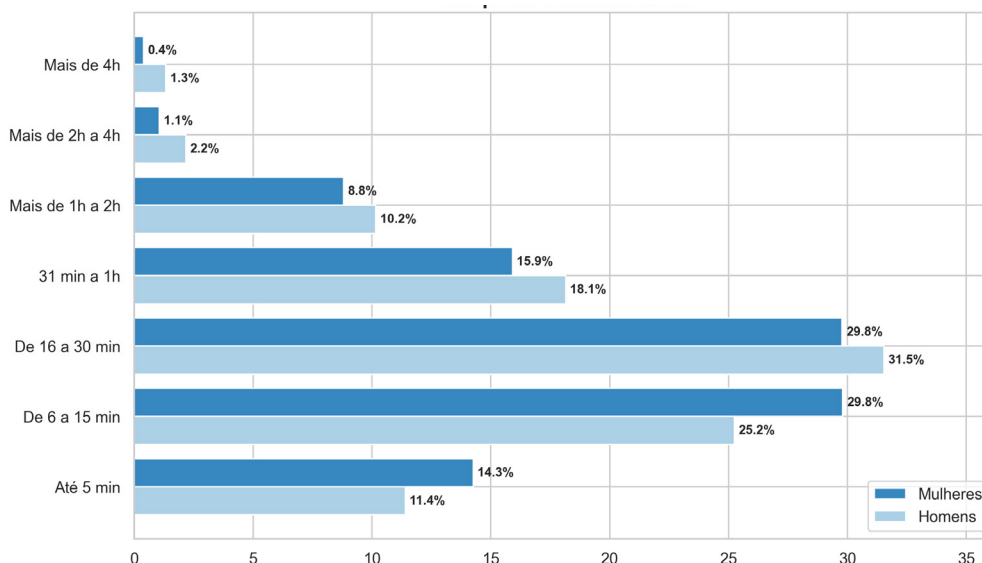
Imagem 8 - Distribuição do Local de Trabalho Principal no Pará



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama “Mulheres no Censo 2022” (IBGE).

Em contrapartida, a força de trabalho masculina demonstra uma margem superior de mobilidade geográfica para fins laborais. O deslocamento para “outro município” engloba 6,3% dos homens, enquanto 5,1% das mulheres enquadram-se nesta categoria. Essa menor amplitude de deslocamento por parte das mulheres corrobora a tese de que a inflexibilidade das obrigações familiares atua como um limitador espacial na busca e aceitação de vagas de emprego. Conseqüentemente, a inserção da mulher no mercado produtivo torna-se mais dependente da infraestrutura estritamente local e de modalidades de trabalho remoto, restringindo o acesso a eventuais oportunidades de maior remuneração concentradas em polos econômicos vizinhos.

Imagem 9 - Tempo Médio de Deslocamento para o Trabalho no Pará

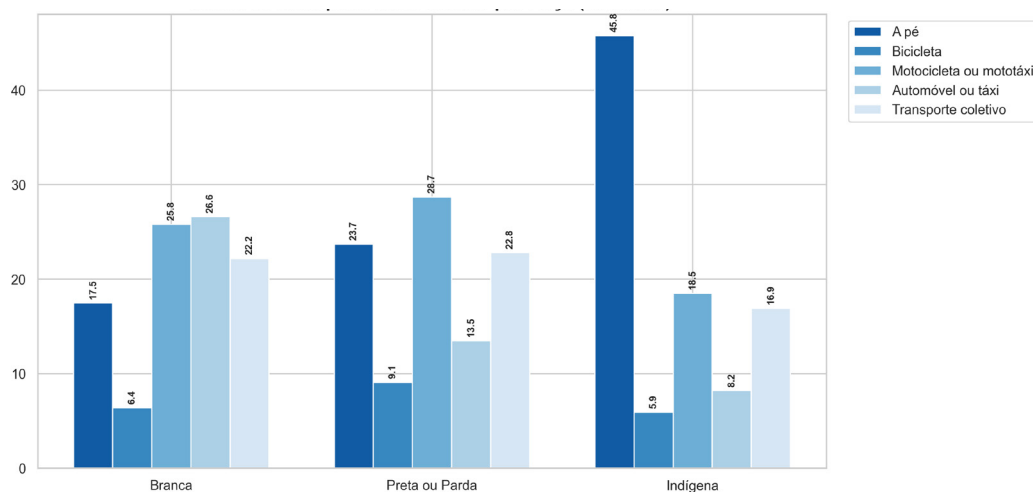


Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama “Mulheres no Censo 2022” (IBGE).

A mensuração do tempo de trânsito até o local de trabalho documenta distintas formas de apropriação do território urbano. A moda estatística do deslocamento feminino concentra-se no intervalo de 6 a 15 minutos (29,8%), ao passo que o cume masculino recai entre 16 e 30 minutos (31,54%).

Trajetos que extrapolam uma hora impactam 10,26% das mulheres e 13,66% dos homens. A menor amplitude temporal nos deslocamentos femininos não reflete comodidade logística; decorre da contingência de aceitar ocupações geograficamente contíguas à residência a fim de viabilizar a rotina paralela da atuação profissional e da gestão do lar.

Imagem 10 - Meio de Transporte Principal Utilizado por Raça/Cor no Pará



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Panorama "Mulheres no Censo 2022" (IBGE).

O uso dos modais de transporte elucida a profunda relação entre a infraestrutura de mobilidade, o perfil racial e as restrições de renda. A utilização do automóvel chega em 26,6% da população branca. Nas populações preta e parda, a taxa sofre retração para 13,5%, substituída pela predominância do uso de motocicleta (28,7%) e do transporte coletivo (22,8%).

Nos grupos indígenas, 45,75% dos indivíduos realizam trajetos estritamente a pé. Esta distribuição materializa a periferação da moradia e o acesso desigual ao transporte motorizado, o que consome diretamente a disponibilidade de horas do trabalhador, subtraindo o tempo útil que poderia ser dedicado ao descanso ou à qualificação.

A síntese dos microdados censitários atesta que o estado do Pará reproduz e, em dimensões geográficas e raciais específicas, intensifica as assimetrias nacionais de gênero. A expressiva superioridade educacional das mulheres paraenses colide com barreiras estruturais rígidas, materializadas na alta concentração da responsabilidade domiciliar monoparental, na segregação formativa em áreas ligadas ao cuidado e na restrição de mobilidade urbana. Esses vetores impedem que o capital humano feminino seja convertido em paridade de renda e em taxas de ocupação equitativas. Superar o "paradoxo da qualificação" demanda o avanço além do simples acesso à educação, exigindo a desconstrução da economia do cuidado não remunerado e a formulação de incentivos que redistribuam a força de trabalho feminina para setores de maior valor agregado tecnológico e industrial.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (AMOBITEC). Cresce 35% o número de motoristas e 18% os entregadores que trabalham com apps no Brasil, revela pesquisa do Cebrap. 2024. Disponível em: <https://amobitec.org/cresce-35-o-numero-de-motoristas-e-18-os-entregadores-que-trabalham-com-apps-no-brasil-revela-cebrap/>. Acesso em: fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Estatais Federais celebra um ano com avanços concretos. Brasília: MGI, 15 set. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/se/pacto-pela-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-estatais-federais-celebra-um-ano-com-avancos-concretos>. Acesso em: 09 fev. 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres. Conheça as 103 empresas participantes da 7ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Brasília: Ministério das Mulheres, 28 jun. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/junho/conheca-as-103-empresas-participantes-da-7a-edicao-do-programa-pro-equidade-de-genero-e-raca>. Acesso em: 09 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Novo Caged: estatísticas mensais do emprego formal. Base de dados de movimentação (2020-2025). Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>. Acesso em: 09 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET). Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Base de dados de vínculos empregatícios (2008-2024). Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em: 09 fev. 2026.

BRASIL. Receita Federal do Brasil (RFB). Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Dados públicos de empresas ativas (2012-2024). Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal>. Acesso em: 09 fev. 2026.

CARGILL. Empowerment and sustainability in the same project. São Paulo: Cargill, 2024. Disponível em: <https://www.cargill.com/page/empowerment-and-sustainability-in-the-same-project-ptbr>. Acesso em: 09 fev. 2026.

DRESCH FILHO. O que a Lei de Liberdade Econômica mudou para micro e pequenas empresas. Disponível em: <https://dreschfilho.com.br/o-que-a-lei-de-liberdade-economica-mudou-para-micro-e-pequenas-empresas/>. Acesso em: fev. 2026.

EQUATORIAL PARÁ. Instituto Equatorial lança projeto Energia Feminina em Belém. Belém: Equatorial Energia, 05 nov. 2024. Disponível em: <https://pa.equatorialenergia.com.br/siteantigo/2024/11/instituto-equatorial-lanca-projeto-energia-feminina-em-belem/>. Acesso em: 09 fev. 2026.

HYDRO. Hydro avança na capacitação de mulheres para o mercado de trabalho em Paragominas. Belém: Hydro, 24 jan. 2025a. Disponível em: <https://www.hydro.com.br/br/imprensa/noticias/2025/hydro-avanca-na-capacitacao-de-mulheres-para-o-mercado-de-trabalho-em-paragominas/>. Acesso em: 09 fev. 2026.

HYDRO. Hydro impulsiona ações para aumentar presença feminina na mineração. Belém: Hydro, 07 mar. 2025b. Disponível em: <https://www.hydro.com.br/br/imprensa/noticias/2025/hydro-impulsiona-acoes-para-aumentar-presenca-feminina-na-mineracao/>. Acesso em: 09 fev. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): mercado de trabalho. IBGE, 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO (IBRAM). Com olhar para a inclusão, Artemyn valoriza presença feminina no setor mineral. Brasília: IBRAM, 29 abr. 2025. Disponível em: <https://ibram.org.br/noticia/com-olhar-para-a-inclusao-artemyn-valoriza-presenca-feminina-no-setor-mineral/>. Acesso em: 09 fev. 2026.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Censo da Educação Superior. Brasília: INEP, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep>. Acesso em: 09 fev. 2026.

MINERAÇÃO RIO DO NORTE. MRN lança programa com foco na inclusão, integração e equidade com respeito à diversidade. Oriximiná: MRN, 08 mar. 2021. Disponível em: <https://mrn.com.br/index.php/en/news/all/302-mrn-lanca-programa-com-foco-na-inclusao-integracao-e-equidade-com-respeito-a-diversidade>. Acesso em: 09 fev. 2026.

NORTE ENERGIA. Belo Monte aumentou 17% da mão de obra feminina na usina em 2023. Altamira: Norte Energia, 26 dez. 2023. Disponível em: <https://www.norteenergiasa.com.br/noticias/belo-monte-aumentou-17-da-mao-de-obra-feminina-na-usina-em-2023-1314>. Acesso em: 09 fev. 2026.

O LIBERAL. Pará registra recorde de 84,8 mil novas empresas em 2025; crescimento de 22% impulsionado por COP 30. Belém: O Liberal, 01 nov. 2025. Disponível em: <https://www.oliberal.com/economia/para-registra-recorde-de-84-8-mil-novas-empresas-em-2025-crescimento-de-22-impulsionado-por-cop-30-1.1042476>. Acesso em: 09 fev. 2026.

REPOSITÓRIO ÂNIMA EDUCAÇÃO. A extinção da EIRELI e a ascensão da Sociedade Limitada Unipessoal. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/8ffd830e-21aa-4450-a5fc-0833679e45eb/download>. Acesso em: fev. 2026.

REVISTA MINÉRIOS. Imerys incentiva a capacitação feminina em Barcarena. São Paulo: Revista Minérios & Minerais, 17 out. 2023. Disponível em: <https://revistaminerios.com/imerys-incentiva-a-capacitacao-feminina-em-barcarena/>. Acesso em: 09 fev. 2026.

SEBRAE. Como a pandemia impactou os negócios liderados por mulheres. 2021. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empreendedorismofeminino/artigoempreendedorismofeminino/como-a-pandemia-impactou-os-negocios-liderados-por-mulheres,bd514f9e53bd7710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: fev. 2026.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Audiência Pública nº 47 - Desafios econômicos e sociais da "pejotização" no Brasil. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/audienciasPublicas/anexo/AudinciaPblica47DesafioeconomicosesociaisdapejotizaonoBrasil1.pdf>. Acesso em: fev. 2026.

SUZANO. Suzano avança em meta de equidade de gênero e alcança mais de 27% de mulheres. São Paulo: Suzano, 06 mar. 2025. Disponível em: <https://www.suzano.com.br/noticia/suzano-equidade-de-genero-lideranca>. Acesso em: 09 fev. 2026.

VALE. Vale reforça contratação local e avança em diversidade em Canaã dos Carajás. Canaã dos Carajás: Vale, 25 jun. 2025. Disponível em: <https://vale.com/pt/w/vale-reforca-contratacao-local-e-avanca-em-diversidade-em-canaa-dos-carajas>. Acesso em: 09 fev. 2026.

Especificações Técnicas

O estudo "Paradoxo da Qualificação: Uma Análise da Inserção Feminina na Economia do Pará (2008-2024)" apresenta uma análise quantitativa, descritiva e exploratória sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho paraense, com foco em desigualdades de gênero, segregação ocupacional, escolaridade, renda e empreendedorismo.

Equipe Responsável

Observatório da Indústria do Pará

Gerente: Felipe Fonseca Tavares de Freitas

Equipe Técnica: Hiran Lobo, Felipe Freitas, Suheil El Aouar e Ari Camarao Neto

Gerência de Comunicação do Sistema FIEPA

Gerente: Adriana Ferreira

Edição e Revisão de Conteúdo: Emilly Melo e Fernando Gomes

Projeto gráfico e Diagramação: Daisa Passos

Sistema Federação das Indústrias do Estado do Pará

Presidente: Alex Dias Carvalho

Fale Conosco

Fone: (91) 4009-1501 | observatorio@fiepa.org.br

Observatório do Pará - Travessa Quintino Bocaiúva, 1588

CEP 66035-190 | Nazaré - Belém/PA



FIIEPA

FIIEPA | OBSERVATÓRIO DA INDÚSTRIA

📍 Travessa Quintino Bocaiúva, 1588
Nazaré - Belém/PA - 66.035-190

☎ 91 **4009-1501**

✉ observatorio@fiepa.org.br