

## A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NA MAIOR CIDADE DO OESTE PAULISTA

Leila Aparecida dos Santos<sup>1</sup>  
Wagner Aparecido Caetano<sup>2</sup>  
Gustavo Yuho Endo<sup>3</sup>

DOS SANTOS, L.A.; CAETANO, W.A.; ENDO, G.Y. A mulher no mercado de trabalho na maior cidade do oeste paulista. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**. Umuarama. v. 23, n. 2, p. 951-967, 2022.:

**RESUMO:** As mulheres brasileiras são, em média, mais instruídas que os homens, porém, mesmo assim, ainda se mantêm inferiorizadas quando o assunto é o mercado de trabalho. É possível notar que, ao analisar a história do trabalho no Brasil, se demonstra estruturalmente discriminatória, as funções que são atribuídas às mulheres são vistas com uma extensão dos seus atributos naturais. Buscando corroborar com a temática, o presente estudo tem como objetivo geral apontar qual é a posição das mulheres no mercado de trabalho na maior cidade do Oeste Paulista. A pesquisa é caracterizada como quali-quantitativa, de cunho exploratório e utilizou a base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Os principais achados estão relacionados ao nível de escolaridade, com o ensino superior completo, as mulheres estão em maior número, média de 35% a mais que os homens. Em relação a remuneração levando em consideração o nível de escolaridade, as mulheres recebem em média 24% a menos que os homens. Aos dados coletados de Presidente Prudente/SP, a média salarial continua sendo menor para as mulheres chegando até 15% quando relacionado com todos os graus de instruções e 36% em relação ao ensino superior. A posição das mulheres no mercado de trabalho em Presidente Prudente se mostra, em sua grande maioria, concentrada no setor de serviços, chegando a alcançar a cifra de cerca de 60%.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mercado de Trabalho; Diversidade de Gênero; Mulheres.

### WOMEN IN THE JOB MARKET IN THE BIGGEST CITY IN WESTERN PAULISTA

**ABSTRACT:** Brazilian women are, on average, more educated than men, but even so, they still remain inferior when it comes to the job market. It is possible to note that, when analyzing the history of work in Brazil, it demonstrates that it is structurally discriminatory, the functions that are attributed to women are seen as an extension of their natural attributes. Seeking to corroborate the theme, the present study has the general aim of pointing out the position of women in the labor market in the largest city in Western São Paulo. The research is characterized as quali-quantitative, exploratory and used the database of the Annual Report of Social Information (RAIS). The main findings are related to the level of education, with complete higher education, women are in greater numbers, an average of 35% more than men. Regarding remuneration, taking into account the level of education, women receive an average of 24% less than men. From the data collected from Presidente Prudente/SP, the average salary continues to be lower for women, reaching up to 15% when related to all levels of instruction and 36% in relation to higher education. The position of women in the labor market in

---

DOI: [10.25110/receu.v23i220229084](https://doi.org/10.25110/receu.v23i220229084)

<sup>1</sup> Graduada em Administração. Business School Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE) – Campus II.

E-mail: [leilaricompp@gmail.com](mailto:leilaricompp@gmail.com)

<sup>2</sup> Doutor em Educação. Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE) – Campus II, E-mail: [wagner@unoeste.br](mailto:wagner@unoeste.br)

<sup>3</sup> Doutorando em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE) – Campus II. E-mail: [gustavoendo@yahoo.com.br](mailto:gustavoendo@yahoo.com.br)

Presidente Prudente is mostly concentrated in the service sector, reaching a figure of around 60%.

**KEYWORDS:** Labor Market; Gender Diversity; Women.

## **LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN LA MAYOR CIUDAD DEL OESTE PAULISTA**

**RESUMEN:** Las mujeres brasileñas son, en promedio, más educadas que los hombres, pero aun así, siguen siendo inferiores en lo que respecta al mercado laboral. Es posible notar que, al analizar la historia del trabajo en Brasil, demuestra que es estructuralmente discriminatorio, las funciones que se atribuyen a las mujeres son vistas como una extensión de sus atributos naturales. Buscando corroborar el tema, el presente estudio tiene como objetivo general señalar la posición de la mujer en el mercado de trabajo de la mayor ciudad del Oeste de São Paulo. La investigación se caracteriza como cuali-cuantitativa, exploratoria y utilizó la base de datos del Informe Anual de Información Social (RAIS). Los principales hallazgos están relacionados con el nivel de instrucción, con estudios superiores completos, las mujeres se encuentran en mayor número, en promedio un 35% más que los hombres. En cuanto a la remuneración, teniendo en cuenta el nivel de estudios, las mujeres reciben en promedio un 24% menos que los hombres. De los datos recogidos de Presidente Prudente/SP, el salario medio sigue siendo inferior para las mujeres, alcanzando hasta el 15% en relación a todos los niveles de instrucción y el 36% en relación a la enseñanza superior. La posición de la mujer en el mercado laboral de Presidente Prudente se concentra mayoritariamente en el sector servicios, alcanzando una cifra cercana al 60%.

**PALABRAS CLAVE:** Mercado de Trabajo; Diversidad de Género; Mujeres.

---

### **1. INTRODUÇÃO**

O desenvolvimento sustentável é a faculdade de atender as necessidades da geração atual sem comprometer a existência das gerações futuras. É baseada nessa premissa que em 2015 todos os países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) assinaram um documento denominado “Agenda 2030”. Nestes escritos, entre 17 itens, está o objetivo 5º: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (RONIE; DOMINGOS; GUINDANI, 2009).

Ainda seguindo os objetivos do documento da ONU “Agenda 2030”, este projeto tende a proporcionar um específico tipo de conhecimento que pretende [...] “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (PLATAFORMA AGENDA 2030, 2015).

A relevância do estudo pode, também, ser encontrada nas publicações realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) que, em março de 2021, apontaram dados demonstrando que, mesmo que as mulheres possuam um grau de instrução maior do que os homens, elas, as mulheres, sofrem com a desigualdade de gênero. Segundo o IBGE (2021), “as menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser incumbidas à educação” (EBC - Empresa Brasil de Comunicação). Para o Instituto, as mulheres brasileiras são, em média, mais instruídas que os homens, porém, mesmo assim, ainda se mantêm

inferiorizadas quando o assunto é mercado de trabalho, salário e posição no mercado de trabalho.

Através de apontamentos da literatura que aborda essa temática (GUIRALDELLI, 2012; SEGGIARO, 2017; TEIXEIRA, 2017), é possível notar que, ao analisar a história do trabalho no Brasil, está se demonstra estruturalmente discriminatória, pois, as funções que são atribuídas às mulheres são vistas com uma extensão dos seus atributos naturais, e, isto é usado para justificar os menores salários. Diante dessa discriminação a uma grande concentração de mulheres ocupando cargos que são considerados femininos, fazendo com que haja uma grande oferta de força de trabalho e com isso a diminuição dos salários (TEIXEIRA, 2017).

E mesmo com o desenvolvimento vivenciado no Brasil, a desigualdade de gênero que já existia se reafirmou ainda mais, pois, no momento que as mulheres começaram a extrapolar as suas funções domésticas e familiares para se graduarem e adentrarem no mercado de trabalho, elas sentiram a subordinação que já era sentida dentro do seu lar (SIQUEIRA; FERREIRA; SILVA, 2018). E mesmo com uma melhora considerável no decorrer dos últimos anos, as mulheres ainda são inseridas em um contexto de desvalorização de sua mão de obra quando comparadas aos homens (GUIRALDELLI, 2012).

Em uma sociedade moderna as mulheres estão à frente de muitas organizações, contudo ainda existem vestígios dos séculos passados. Para Seggiaro (2017), o gênero feminino, ainda enfrenta inúmeros desafios, pois além de receber sistematicamente menos que os homens, enfrentam, diariamente, problemas como assédio, discriminação de gênero, imposições de padrão de beleza e o machismo que ainda está muito presente nas empresas.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), as mulheres brasileiras de uma forma geral recebem em média 76% da remuneração masculina, isso mostra que essa questão de gênero é determinante para o mercado de trabalho (IPEA, 2019).

É pautada na proposta de “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” que nasce esse projeto de pesquisa. Sustentado a crença de que é necessário conhecer para depois intervir e transformar a realidade, que desenvolvemos o tema deste estudo. Que tem como objetivo identificar a posição da mulher no mercado de trabalho em Presidente Prudente, cidade do oeste paulista.

O presente estudo pretende abordar questões relacionadas a cargos ocupados pelas mulheres comparando-os em relação aos homens. Também tabular, em forma de gráficos e estatísticas as diferenças, formas e níveis, mesmo quando o nível de instrução é igual ou superior e a possível diferença salarial.

Nesse sentido após a contextualização o objetivo geral da pesquisa é apontar qual é a posição das mulheres no mercado de trabalho na maior cidade do Oeste paulista e os objetivos específicos é

divulgar as propostas na Agenda 2030 da ONU sobre a igualdade de gênero, quantificar, tabular e refletir sobre os dados estatísticos coletados e apresentar a realidade da mulher no mercado de trabalho na cidade de Presidente Prudente.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Com a globalização Mundial, os grandes avanços tecnológicos e a competitividade em crescimento passaram a exigir a partir do século passado novos tipos de organização do processo produtivo. Essas mudanças originaram um novo modelo capitalista, fazendo surgir à especialização flexível. Os contratos informais, terceirização, o trabalho em tempo parcial e outras formas alternativas de acordo, tornando-se para algumas empresas uma forma para sobreviverem e manter a competitividade nesse novo cenário, frisado pela desarticulação dos formatos tradicionais de trabalho. A convicção no emprego seguro, bem remunerado e sem limite de tempo, estruturada no capitalismo industrial nos pós Segunda Guerra Mundial, esfacelou (WUNSCH, 2004).

Essa perspectiva abriu um espaço maior para a participação da mulher no mercado de trabalho, não somente pela necessidade de complementar a sua renda familiar, mas também pela atenuação dos padrões comportamentais que essa mudança trouxe (AMARAL, 2012). Segundo Bruschini e Lombardi (2003), além de responsabilizar o significativo aumento da colocação feminina no mercado de trabalho, as mudanças no mundo do trabalho gerou uma necessidade econômica e novas oportunidades surgidas a partir de então, indicam também como causas dessa tendência as transformações sociais, culturais e demográficas que vêm modificando o perfil das famílias. Um exemplo disso pode ser constatado na redução no número de filhos e no aumento de famílias administradas por mulheres.

Corrêa (2004) e Girão (2001) destacam que as empresas têm buscado uma forma de se diferenciar no mercado competitivo dando ênfase a características típicas femininas, como a sensibilidade, intuição, comunicação, afetividade e flexibilidade, muito valorizadas quando é necessário lidar diretamente com clientes. Seja por luta, causa comum, ou pela necessidade do tempo históricos, o destaque de Corrêa e Girão demonstra um importante conquista da mulher, fazendo-se presente, também, em vários espaços em diversos ramos do mercado. Nota-se também um relevante e plausível número de mulheres vencendo a barreira da não escolarização, prática diretamente relacionada à ocupação, qualificação e empoderamento para aquelas que desejam galgar cargos administrativos e gerenciais.

Apesar dessas significativas conquistas, tal movimento não significou o fim do preconceito e discriminação. Nota-se, muitas vezes, o contrário. A mulher ainda é vítima de práticas que não coadunam com o ideal evolutivo e compreensivo do tempo presente. Práticas como diferenças

salariais em relação aos homens, mesmo ocupando o mesmo cargo, de dominação autoritária e de barreiras culturais que impossibilitam ou impedem seu avanço a níveis mais altos na empresa, são encontradas comumente em nossa sociedade (CORRÊA, 2004).

Entre os anos de 1950 até 2000, na América do Norte o índice de mulheres no mercado de trabalho passou de 34% para 60%, no Brasil essa mudança foi mais lenta, pois nos anos 70 as mulheres representavam 18% do mercado. Segundo o IBGE em 2002 os números alcançaram 50% da presença feminina no mercado (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Mesmo com esses progressos, Besamusca *et al.* (2015) afirmam que ainda não podemos equiparar em números os empregos oferecidos para homens e mulheres, e essa oferta geralmente é limitada a alguns setores e profissões com menor remuneração. Para esses autores, essa diferença salarial entre homens e mulheres, pode ser fruto de posturas ainda machistas, preconceituosas e discriminatórias.

Para Hirata (1998) o aumento significativo da atividade feminina no mercado de trabalho no Brasil coincidiu com o período de maior precariedade do emprego, decorrente das mudanças no mundo do trabalho na era do capitalismo flexível. Trabalhos instáveis, não qualificados e com baixa remuneração faz parte do que foi conquistado em termos de espaço no mercado de trabalho pelas mulheres. Nesse sentido, ela levanta a hipótese de serem as mulheres usadas como cobaias para o dismantelamento do sistema de salários, pois elas são tidas como menos protegidas e mais vulneráveis que os homens.

Em outra obra, Hirata (2003), ao discorrer sobre a questão da valorização do trabalho feminino e do masculino, ressalta a sobreposição do trabalho biológico ao social. Nesse sentido, o que se mostra é que a produção ligada ao gênero masculino e tem mais valor que a produção que é ligada ao feminino. Mesmo quando o homem e a mulher se dedicam a uma mesma produção, a masculina é mais estimada que a feminina, em função da hierarquia entre os sexos, com a predominância do masculino.

Segundo Dowbor (2003), a inclusão da mulher no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que trouxe avanços também trouxe certos atrasos sociais. Apesar de a mulher estar alcançado um nível de instrução educacional superior ao do homem na sociedade atual, fato importante para sua colocação no mercado e para sua libertação, são visíveis as diferenças salariais entre homens e mulheres, além da divisão desigual da carga de trabalho familiar. Isso mostra que a evolução profissional da mulher não tem sido acompanhada por mudanças sociais, nem no Brasil e nem em países considerados desenvolvidos.

Em uma pesquisa realizada em escala mundial, que foi divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), apontou que as mulheres recebem 77% do valor salarial que os

homens recebem, quando realizam o mesmo trabalho e em condições igualitárias. Segundo esse mesmo estudo, existem claras evidências que, se nada for feito a estimativa é que a igualdade salarial entre os gêneros somente será alcançada em 2086 (CORREIO BRAZILIENSE, 2015).

Outra pesquisa realizada em 2021 no Brasil, pela empresa Catho Tecnologia, mostra que as mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos de liderança, com uma diferença média de 34% (CATHO, 2021).

A desigualdade de gênero se mostrou algo de relevante importância, em 2015, à Organização das Nações Unidas (ONU), levando-a a assumir um compromisso com 193 países, incluindo o Brasil, com um projeto denominado Agenda 2030, que se configura como um plano de ação global que tem 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), com o intuito de erradicar a pobreza e promover dignidade entre todos. Entre esses 17 ODS, o de número 5 coaduna com as premissas deste estudo, pois sugere a ação de empresas, sociedade, governos e as instituições para o confronto dos maiores desafios do mundo contemporâneo, entre esses, a luta pela igualdade de gênero e o empoderamento de todas as meninas e mulheres (5º ODS). E está provada que o empoderamento de mulheres e meninas tem um efeito multiplicador e colaborador no crescimento e desenvolvimento econômico, por isso essa busca por acabar com todo tipo de discriminação é algo crucial para o desenvolvimento sustentável (SOARES, 2021).

### 3. METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa, adotamos a união de abordagens metodológicas que unem: a) a pesquisa quali-quantitativa; b) a pesquisa exploratória; e, por fim, c) a pesquisa bibliográfica.

Qualifica-se como pesquisa qualitativa porque busca “[...] descrever a complexidade do problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais e contribuir no processo de mudança de determinado grupo [...]” (RICHARDSON, 2007, p. 80) e, segundo Triviños (1987) a abordagem de caráter qualitativo trabalha os dados averiguando o seu significado e tendo como base o discernimento do fenômeno dentro da conjunção. A descrição qualitativa busca compreender a essência do fenômeno e explicar sua origem, correlações e mudanças, e tenta prever as sequelas.

E de acordo com Severino (2007, p.216), o uso da pesquisa qualitativa permite um trabalho que seja:

[...] fruto de um esforço do próprio pesquisador. Autonomia esta que não significa desconhecimento ou desprezo da contribuição alheia, mas, ao contrário, capacidade de inter-relacionamento enriquecedor, portanto dialético, com outros pesquisadores, com os resultados de outras pesquisas, e até mesmo com os fatos. [...] é preciso ter até mesmo um pouco de audácia, ou seja, arriscar-se a avançar ideias novas, eventualmente nascidas de suas

intuições pessoais.

Também se configura como pesquisa quantitativa, pois recorreremos à quantificação de dados, tanto nas técnicas estatísticas pelas quais as informações são tratadas, quanto nas modalidades de coleta de informações (RICHARDSON, 2007). Para Mattar (2001, p.23):

A pesquisa quantitativa busca a validação das pressuposições mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação. Ela quantifica os dados e abrange os resultados da amostra para os interessados.

Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma categoria de pesquisa que age sobre um problema humano e social, é fundamentada em uma teoria e elaborada por variáveis quantificadas em números, as mesmas são exploradas de modo estatístico, e possui o objetivo de determinar se as suspeitas previstas na teoria se aparam ou não. Quem opta por tal validação é o próprio pesquisador que realiza as inferências baseando-se nos materiais e métodos empíricos.

Para este estudo, percebemos que tanto a pesquisa qualitativa quanto a quantitativa se preocupam com o ponto de vista do indivíduo: a qualitativa considera a proximidade do sujeito, exemplo, por meio da entrevista; na quantitativa, essa confinidade é medida por meio de materiais e métodos empíricos (KNECHTEL, 2014).

Também é pertinente classificar essa pesquisa como exploratória. Segundo Theodorson e Theodorson (1970), a pesquisa exploratória é um estudo preliminar que visa a familiarização com o fenômeno investigado, para que a pesquisa possa ser realizada com maior conhecimento de causa e precisão. Um estudo exploratório em geral é realizado com uma pequena amostra, que permite ao pesquisador definir o problema, algumas hipóteses e as técnicas de produção de dados mais adequada para a pesquisa.

Por fim, somam-se as práticas metodológicas a pesquisa bibliográfica, entendendo que esta é fundamental na construção da pesquisa científica, pois nos permite conhecer melhor o fenômeno em estudo. As ferramentas que são utilizadas para realizar a pesquisa bibliográfica são: revistas, leis, dissertações, livros, artigos científicos, teses e outros tipos de fontes escritas que já tenham sido publicados (SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021), ela está presente principalmente no meio acadêmico e tem como alvo o aprimoramento e a renovação do conhecimento, a partir de uma análise científica de obras publicadas. Para Andrade (2010, p. 25)

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários,

painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizaram pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas.

A coleta de dados foi realizada no site do Ministério do trabalho, mas especificamente na área de Programa de disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), nessa área temos uma ferramenta que é essencial para essa coleta de dados, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é um registro administrativo anual, que tem como finalidade abastecer as necessidades de informações, de estatística e de controle às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento essencial para o cumprimento das normas legais e é de importância fundamental para o acompanhamento e a especificação do mercado de trabalho formal.

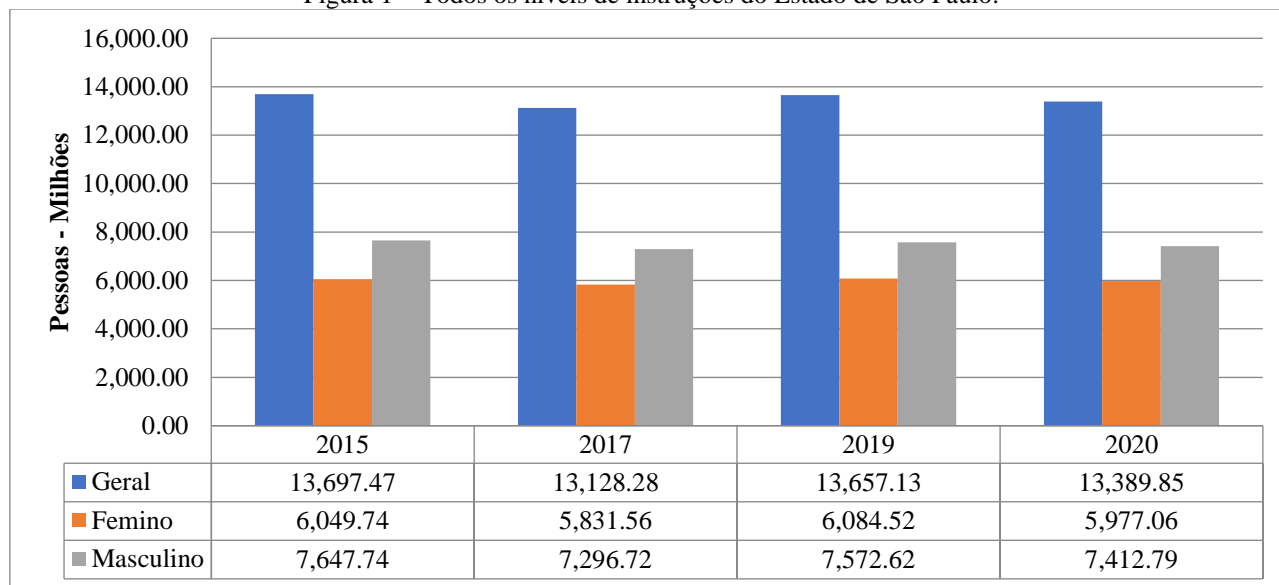
Depois de todos os dados coletados e tabulados, tanto o qualitativo e o quantitativo, buscaremos analisar, interpretar e estabelecer um vínculo entre os dados. Como destacam Marconi e Lakatos (2010), neste tipo de análise é realizada a interpretação da exposição do verdadeiro significado do material apresentado, levando em consideração os objetivos propostos e o tema. Além de esclarecer o significado do material, faz conclusões amplas dos dados discutidos.

#### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Nessa seção serão apresentadas e discutidas as informações obtidas nas figuras que apresentam os resultados coletados, sobre o tema da pesquisa, no Estado de São Paulo e de na cidade de Presidente Prudente, Oeste Paulista. A principal base da coleta foi o site RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), com o recorte referente aos anos de 2015, 2017, 2019 e 2020.



Figura 1 – Todos os níveis de instruções do Estado de São Paulo.

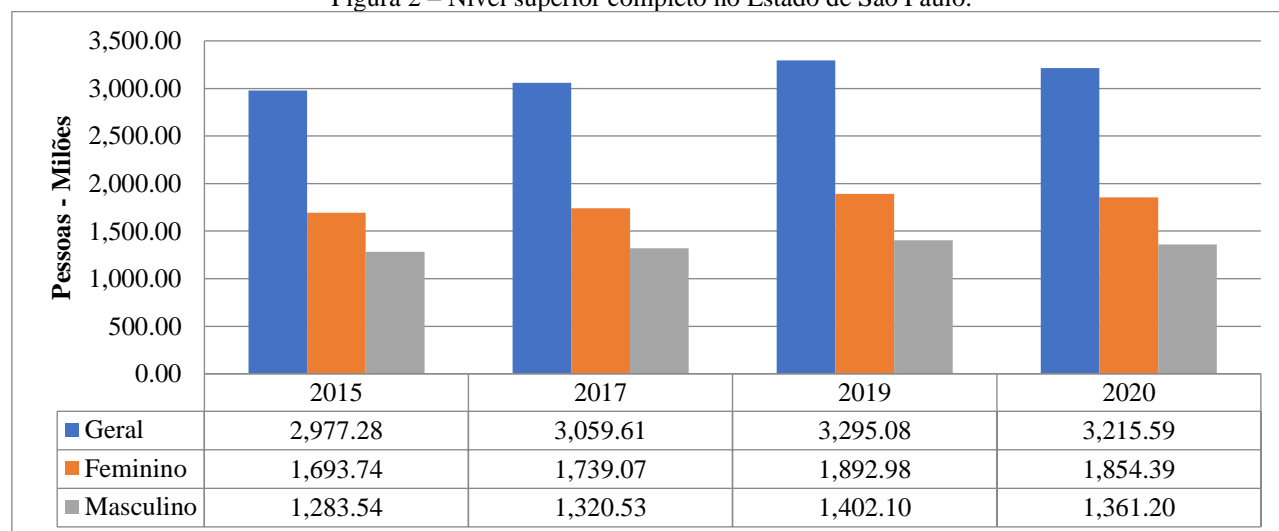


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Ao observar a Figura 1, que corresponde aos trabalhadores com carteira assinada, no Estado de São Paulo, podemos observar que há uma quantidade maior de homens do que de mulheres, cerca de 25%.

Esse percentual muda quando analisamos a Figura 2, que corresponde ao nível de escolaridade com o ensino superior completo, as mulheres estão em maior número, média de 35% a mais que os homens. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2021), o número de mulheres que ingressam e concluem o ensino superior é muito maior do que os homens, chegando a obter o percentual de até 60% a mais.

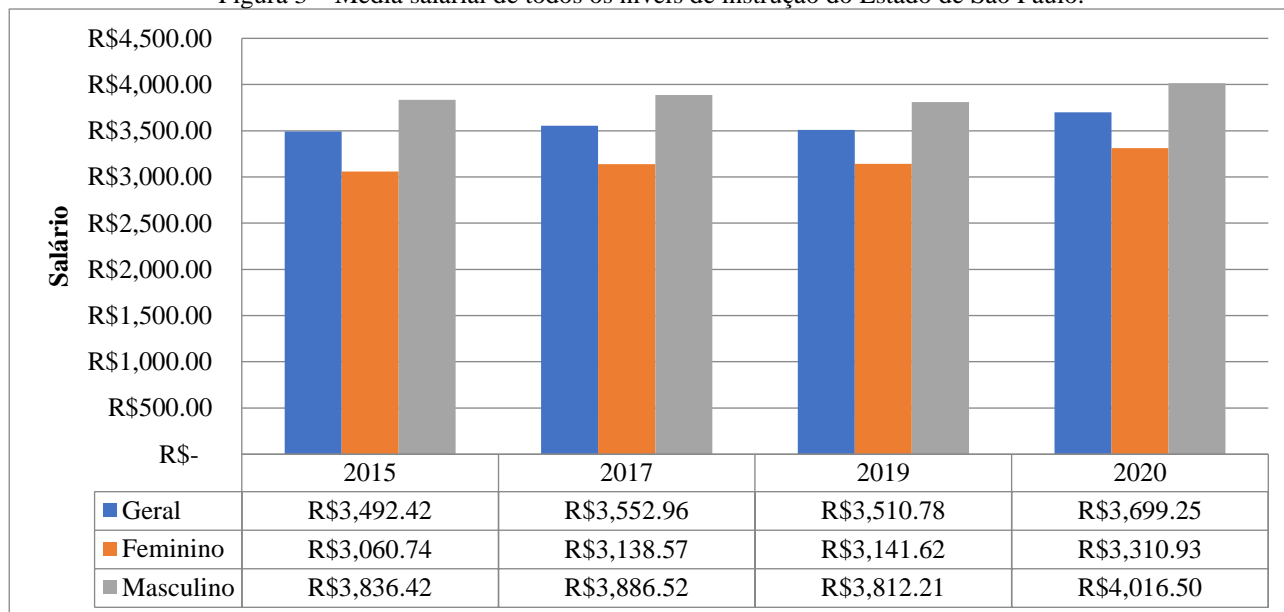
Figura 2 – Nível superior completo no Estado de São Paulo.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Quanto à média salarial, as Figuras 3 e 4, que demonstram a remuneração salarial levando em consideração o nível de escolaridade, as mulheres recebem em média 24% a menos que os homens. Ao abranger todos os níveis de instrução esse percentual se eleva, chegando até 58% quando se acrescenta e compara com o ensino superior.

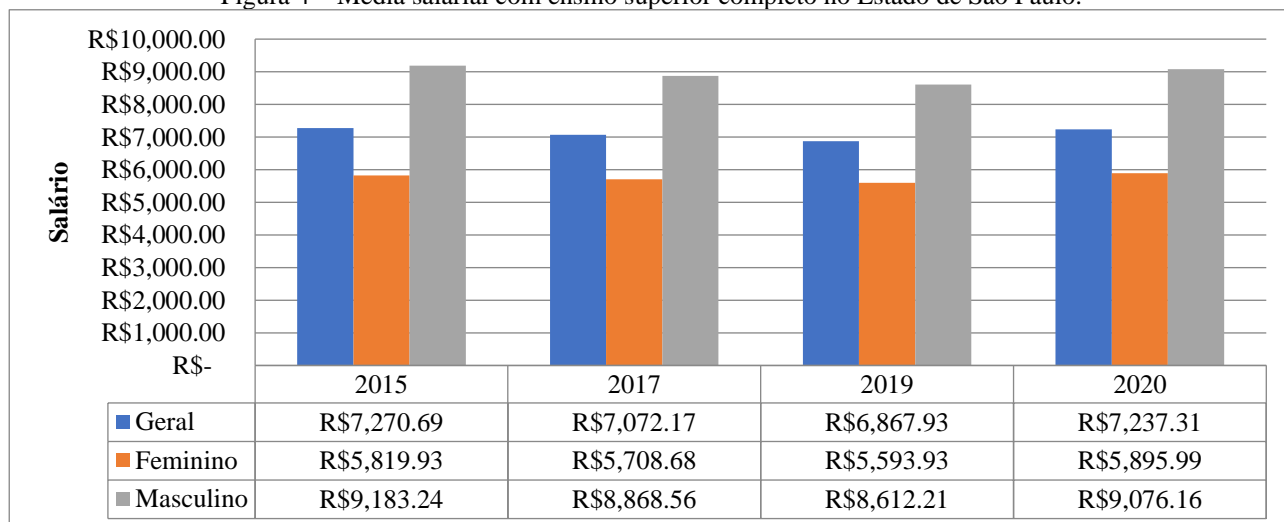
Figura 3 – Média salarial de todos os níveis de instrução do Estado de São Paulo.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Com o aumento na qualificação profissional das mulheres, elas obtiveram um maior espaço no mercado de trabalho, isso colaborou para diminuição da diferença salarial entre homens e mulheres, mas apesar dessa redução, se compararmos ao aumento no nível de escolaridade, essa redução foi pequena (SANTOS; RIBEIRO, 2006).

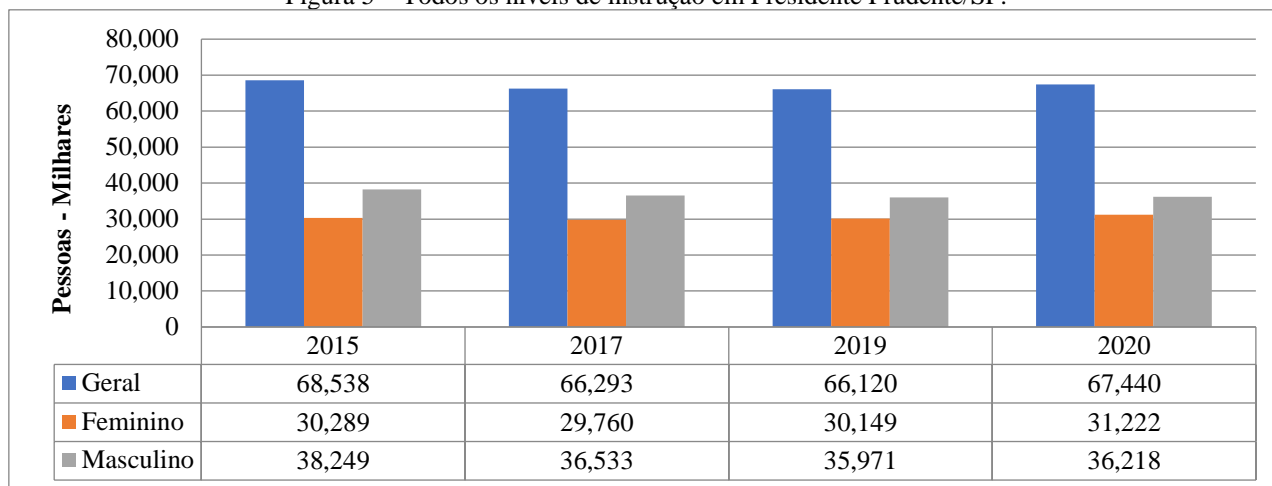
Figura 4 – Média salarial com ensino superior completo no Estado de São Paulo.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Essa mesma comparação foi feita com a população de Pres. Prudente, cidade do oeste paulista, conforme propõe o objetivo de estudo. Conforme exposto, veremos os dados coletados apresentando a população inserida no mercado de trabalho com todos os níveis de instrução (Figura 5).

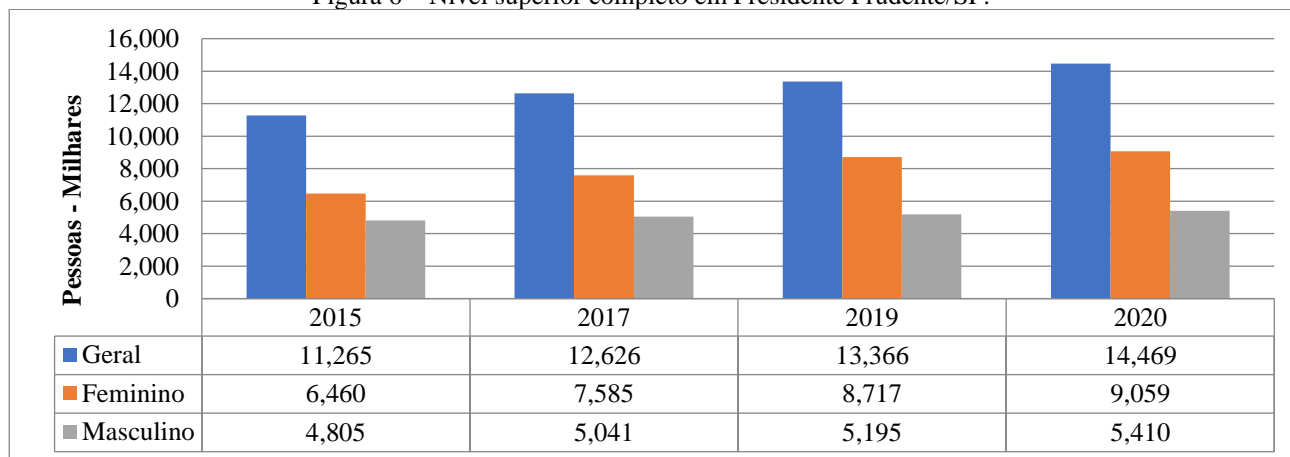
Figura 5 – Todos os níveis de instrução em Presidente Prudente/SP.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Nesta observação os homens apresentam-se em maior quantidade. Porém, quando analisamos a população inserida no mercado de trabalho com o ensino superior completo (Figura 6) o número de mulheres sobressai em relação aos homens.

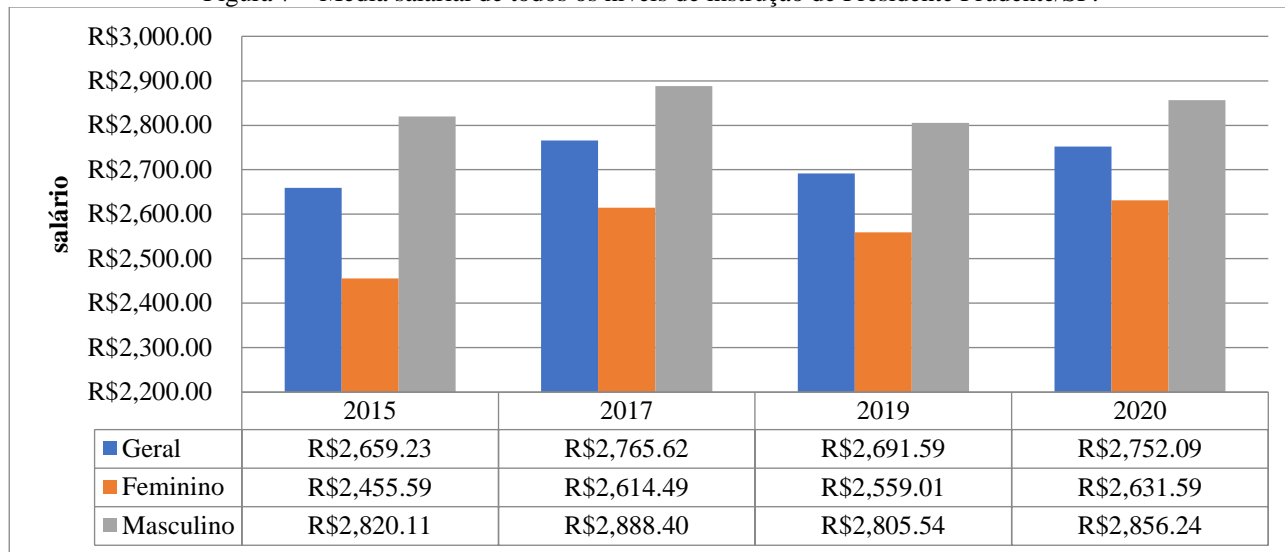
Figura 6 – Nível superior completo em Presidente Prudente/SP.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

A mesma diferença salarial que encontramos nos dados analisados no Estado de São Paulo, anteriormente, podem ser encontradas nas Figuras 7 e 8 que se referem aos dados coletados na cidade de Pres. Prudente – SP. A média salarial continua sendo menor para as mulheres chegando até 15% quando relacionado com todos os graus de instruções e 36% em relação ao ensino superior.

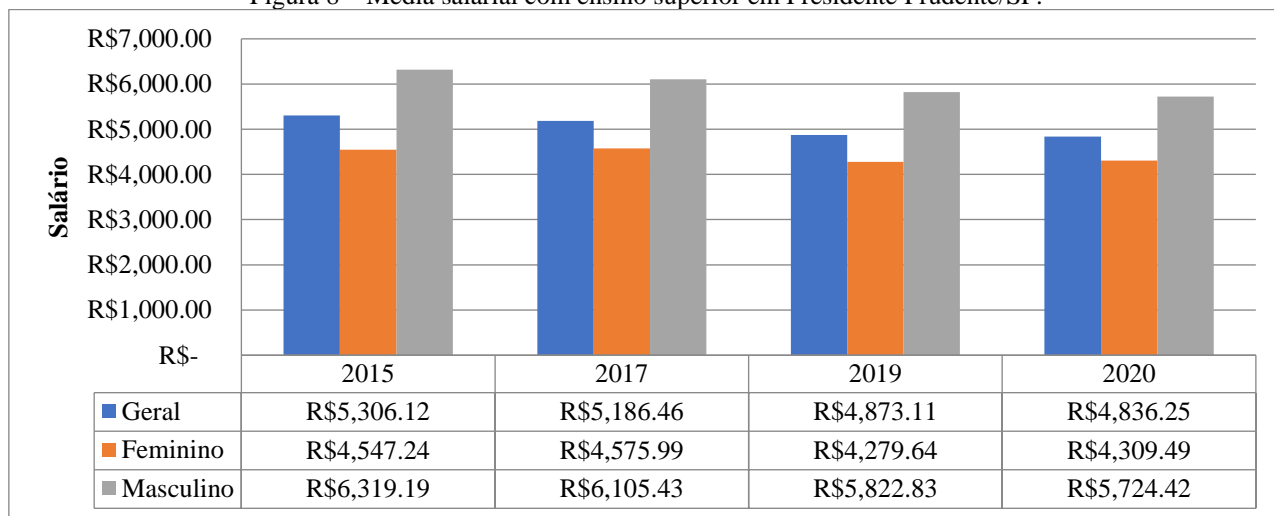
Figura 7 – Média salarial de todos os níveis de instrução de Presidente Prudente/SP.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Segundo Sommer (2018) essa diferença salarial está relacionada a uma construção social discriminatória. Para o autor, enquanto algumas ideias discriminatórias não forem desfeitas nas organizações as mulheres continuarão recebendo menos que os homens.

Figura 8 – Média salarial com ensino superior em Presidente Prudente/SP.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Por fim, apresentamos, em forma de imagem, tirada do site RAIS, com o intuito de demonstrar e ratificar a posição na qual as mulheres se encontram no mercado de trabalho: o setor de serviços.

Figura 9 – Painel de informação da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2021)

Com o recorte regional não é diferente. A posição das mulheres no mercado de trabalho em Presidente Prudente se mostra, em sua grande maioria, concentrada no setor de serviços, chegando a alcançar a cifra de cerca de 60%. O segundo lugar deste ranque é o setor do comércio com a ocupação de 31% das vagas ofertadas. Cabe ressaltar que o mercado de trabalho para os homens abre um leque mais abrangente, envolvendo o setor de serviços, comércio, indústria e construção, entre outros.

Os dados coletados nos levam a inferir que as empresas oferecem maior oportunidades para as mulheres nos setores que envolvem atendimento ao público, como já observado por Corrêa (2001) e Girão (2004). Segundo esses autores, as características ditas como femininas, a sensibilidade, boa comunicação, intuição, afetividade, são de muito valor às empresas e mercados que exigem o trato direto com clientes e consumidores.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao resgatarmos o que foi proposto no início desse estudo, a posição das mulheres no mercado de trabalho na cidade de Presidente Prudente e uma observação analítica comparando uma cidade do interior com o restante do Estado de São Paulo, podemos evidenciar que, mesmo as mulheres possuindo grau de instrução maior ou igual a dos homens, elas ainda ocupam cargos de menor relevância no mercado de trabalho, e, injustamente com salário mais baixos mesmo quando ocupam o mesmo cargo. As análises dos dados demonstraram que apesar da evolução e conquistas históricas

das mulheres no mercado de trabalho a discriminação ainda permanece presente.

Dessa forma temos a certeza que o objetivo 5º da Agenda 2030: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, provavelmente se torna um obstáculo quase que inatingível até 2030. As mulheres ainda terão um longo caminho a ser percorrido, barreiras a serem derrubadas e novos espaços a serem conquistados dentro da sociedade em geral.

Esse estudo teve algumas limitações, umas delas foi a busca por dados atualizados, única base de dados que encontramos foi o site RAIS. A sugestão para trabalhos futuros seria a de analisar outras regiões do país a fim de complementar esse estudo e comparar os dados de Presidente Prudente com algumas outras cidades com o número populacional igualmente parecido.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, A. G. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí**, v.2, n.13, 2012.

ANDRADE, M. M. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo, SP: **Atlas**, 2010.

BESAMUSCA, Janna; TIJDENS, Kea; KEUNE, Maarten; STEINMETZ, Stephanie. Working Women Worldwide. Age Effects in Female Labor Force Participation in 117 Countries. **WorldDevelopment**, v. 74, p. 123–141, 2015.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: **Senac**, 2003.

CATHO - [online] <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/>. Acesso em 01 de fevereiro de 2022.

CORREIO BRAZILIENSE. Mulheres só receberão o mesmo salário que homens em 2086, diz OIT. **Brasília**, 06 mar. 2015.

CORRÊA, A. M. H. O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: Evidências nas histórias de vida. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – **Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2004.

DAWBOR, L. Prefácio à edição brasileira de MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: **Senac**, 2003.

EBC - Empresa Brasil de Comunicação. [online] <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 18 de setembro de 2021.

GIRÃO, I. C. C. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – **Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2001.

GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho?: Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3, p. 709-732, 2012.

HIRATA, H. Apresentação à edição brasileira de MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. Trad. Clevi Rapkiewicz. São Paulo: **Senac**, 2003.

HIRATA, H. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma perspectiva Norte/Sul. In: CARVALHO NETO, A. M. e CARVALHO, R. A. (Orgs.). Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90. Trad. Ivan Cupertino Dutra. Belo Horizonte: **IRT/PUC Minas**, 1998.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.[online] <https://www.ibge.gov.br/> . Acesso em

23 de setembro de 2021.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. [online] <https://www.gov.br/inep/pt-br>. Acesso em 16 de março de 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. [online] [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3462](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3462). Acesso em 25 de setembro de 2021.

KNECHTEL, M. R. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórica-prática dialogada. Curitiba: **Intersaberes**, 2014.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila; Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Revista Estudos Feministas**, 2010.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo: **Atlas**, 2010.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. [online] [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_458115/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang-pt/index.htm). Acesso 31 de janeiro de 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas. [online] <https://brasil.un.org/>. Acesso em 01 de fevereiro de 2022.

PDET - Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. [online] <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em 25 de outubro de 2021.

Plataforma Agenda 2030 - [online] <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em 15 de setembro de 2021.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais. [online] <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em 25 de outubro de 2021.

RICHARDSON, R. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RONIE S. J.; DOMINGOS A. C.; FELIPE G. J. Pesquisa Documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, n. 1, p. 1-15, jun./jul.2009.

SANTOS, R. V; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”. Rio de Janeiro, **UFRJ (Texto para Discussão)**, p. 1-34, 2006.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **REMAS- Revista Metodista de Administração do Sul**, Rio Grande do Sul, v. 2, n. 2, 2017.

SEVERINO, A. J. Metodologia do trabalho científico. 23. ed. São Paulo: **Cortez**, 2007.



SIQUEIRA, A. A.; FERREIRA, I. T. D.; SILVA, J. R. Os reflexos das desigualdades de gênero nas políticas sociais: uma análise a partir da questão social. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, 2018, 2.Esp.: p. 59-71.

SOARES, Y. C. Desenvolvimento, Gênero e Empoderamento: uma análise de sua intersecção no sistema ONU. **Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas**, Pelotas, 2021.

SOMMER, B. M. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Percepções de estudantes de Administração durante a experiência de estágio. **Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina**, 2018.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H.; A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos, **Universidade Federal de Uberlândia**, 2021.

TEIXEIRA, M. O. Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. **Tese (Doutorado)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia**, Campinas, 2017.

THEODORSON, G. A.; THEODORSON, A. G. **A Modern Dictionary of Sociology**. London: Methuen, 1970.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais. São Paulo, SP: **Atlas**, 1987. p. 30-79.

WÜNSCH, F.V. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p-103-117, Abr./Jun. 2004.

Recebido em: 14/11/2022

Aceito em: 23/12/2022