

OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DIEESE

OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DE SÃO PAULO - SP

ESTUDO TEMÁTICO III:

A inserção das mulheres no mercado de trabalho paulistano

Integra a ação 2.2 do Plano de Trabalho

Contrato nº 004/2024 – SMDet e DIEESE

Janeiro de 2025





EXPEDIENTE DA PREFEITURA DE SÃO PAULO

RICARDO NUNES

Prefeito do Município de São Paulo

RODRIGO HAYASHI GOULART

Secretário Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho

ARMANDO JUNIOR

Secretário Adjunto

LEONARDO WILIAN CASAL SANTOS

Chefe de Gabinete

SIMONE CRISTINA DE MELO BOMPANI MALANDRINO

Coordenadoria do Trabalho

CELSO GOMES CASA GRANDE

Coordenadoria de Desenvolvimento Econômico

LIA PALM

Coordenadoria de Agricultura

Secretaria Municipal Desenvolvimento Econômico e Trabalho

Rua Líbero Badaró, 425 - 8º e 12º andares

Centro – São Paulo/SP

Tel. 3224-6000

comunicacaosmte@prefeitura.sp.gov.br

**EXPEDIENTE DO DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS
SOCIOECONÔMICOS – DIEESE**

Direção Técnica

Adriana Marcolino - Diretora Técnica

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto

Eliana Ferreira Elias - Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Coordenação Geral do Projeto

Patrícia Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

Ângela Cristina Tepassê – Técnica do Observatório do Trabalho de São Paulo

Cesar Augusto Andaku – Técnico do Observatório do Trabalho de São Paulo

Thiago Fontes – Técnico do Observatório do Trabalho e São Paulo

Equipe Executora

DIEESE

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
Rua Aurora, 957 – Centro – São Paulo – SP – CEP 01209-001
Fone: (11) 3821 2199 – Fax: (11) 3821 2179
E-mail: institucional@dieese.org.br
Site: <http://www.dieese.org.br>

SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	5
INTRODUÇÃO	9
PERFIL DAS MULHERES NA CIDADE DE SÃO PAULO	11
INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO PAULISTANO	18
Força de trabalho	18
Desocupação	19
Ocupação	23
Rendimentos	34
Distribuição dos empregos formais no município	41
Conclusão	45
SISTEMATIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS COM ESPECIALISTAS E ATORES OU REPRESENTANTES	47
Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho	47
Segregação Ocupacional e Desvalorização do Trabalho Feminino	48
Desigualdade Salarial e Barreiras para a Ascensão Profissional	49
Violência no Ambiente de Trabalho	50
Impactos da Pandemia no Trabalho das Mulheres	51
Trabalhadoras Idosas	52
Trabalhadoras Negras	52
Políticas Públicas de Proteção às Trabalhadoras	54
Conclusão	55

SUMÁRIO EXECUTIVO

Demografia

- A população de mulheres na cidade de São Paulo, foi de 6,6 milhões, no 3º trimestre de 2024, representando 52,2% da população total, ante uma população de 6,0 milhões de homens.
- 41,5% das mulheres residentes no município são negras, ante 58,5% não negras. O número de mulheres negras na cidade de São Paulo aumenta sucessivamente desde 2021, quando foram estimadas que 37,5% das mulheres eram negras.
- Em 2012, as mulheres com 60 anos ou mais representavam 15,8% delas na sociedade paulistana, passando a representar 21,3%, em 2024. Em termos absolutos, o número de mulheres com mais de 60 anos passou de 968,6 mil para 1,4 milhões, aumentando 44,8% no período.
- Entre 14 e 29 anos houve uma retração de 13,8% no número de mulheres, saindo de 1,6 milhões em 2012 (ou 25,8% do total de mulheres) para 1,4 milhões em 2024 (cerca de 20,7% do total de mulheres). Entre as mulheres com até 14 anos, houve uma queda de 3,1%. Havia 962,6 mil delas em 2012 (15,7% do total de mulheres) e passou a ter 932,6 mil em 2024 (14,2% do total de mulheres).
- As mulheres com ensino superior completo passaram de 1,1 milhões, em 2012, para 1,7 milhões em 2024, refletindo um aumento significativo de 64,9%.
- O número de mulheres com ensino fundamental incompleto diminuiu 10,8% entre 2012 e 2024. O contingente de mulheres com apenas o fundamental completo ou médio incompleto caiu 16%.
- Entre 2012 e 2024, o número de mulheres consideradas responsáveis pelo domicílio aumentou 70%, passando de 1,5 milhão para 2,5 milhões.

Força de trabalho

- A força de trabalho da cidade de São Paulo possui 7,3 milhões de trabalhadores, sendo que 46,7% desses são mulheres. Em termos absolutos, em 2024 havia 3,4 milhões de mulheres na força de trabalho paulistana, número 17,5% maior do que em 2012
- No terceiro trimestre de 2024 a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 60,4%, enquanto as dos homens foi de 77,5%.

Desemprego

- Em quase todo o período analisado, o número de mulheres desocupadas é maior que o homens, com exceção de 2012 e 2020.
- O maior número de mulheres desocupadas, desde 2012, ocorreu em 2020, quando havia 567,3 mil mulheres desempregadas. No entanto, o número de desocupadas caiu constantemente desde então, chegando a 217,6 mil, em 2024.
- Atualmente, a taxa de desemprego entre as mulheres é de 6,4%, enquanto a dos homens é de 5,2%.
- De 2012 a 2024, o desemprego das mulheres negras foi consistentemente maior do que os dos demais grupos. Em 2020, a taxa de desocupação das mulheres negras atingiu um pico de 22,4%. Em 2024, a taxa de desocupação da mulher negra chegou à 8,2%, no entanto, as taxas dos demais grupos ficou entre 5,0% e 5,3%, no mesmo período.
- Para as mulheres, é mais comum ficar desempregada por mais de um ano; em 2024, 38,0% delas estavam nessa situação, comparado a 33,0% dos homens.

Ocupados

- Entre 2012 e 2019, o número de mulheres ocupadas aumentou 9,5%, passando de 2,7 milhões para 3,0 milhões. No mesmo período, o número de homens empregados cresceu 4,8%. No entanto, os impactos da pandemia foram mais severos sobre as mulheres: em 2020, o número de homens ocupados caiu 13,9%, enquanto a queda entre as mulheres foi de 18,8%.
- Entre 2020 e 2024, o número de mulheres ocupadas avançou 32,7%, chegando a 3,2 milhões, o maior patamar da série histórica.
- Em 2024, 73,4% dos homens com mais de 14 anos estavam ocupados em São Paulo, e 56,6% das mulheres.
- A subocupação, que representa trabalhadores com jornada inferior a 40 horas semanais e que desejam trabalhar mais horas, sempre afetou mais as mulheres. Em 2024, havia 160,9 mil trabalhadoras nessa condição, contra 133,8 mil homens.
- O número de homens ocupados supera o das mulheres em todas as faixas etárias (14 a 29 anos, 30 a 59 anos e 60 anos ou mais).
- Com a pandemia, a mulher jovem (de 14 a 29 anos) sofreu o maior impacto com uma queda de 26,4% no número de ocupados, seguido pela mulher idosa (com 60 anos ou mais), com a

diminuição de 26,0%. Vale destacar que os homens com 60 anos ou mais tiveram uma redução na ocupação de 4,7% em 2020.

- Após o impacto inicial da pandemia, o mercado de trabalho das mulheres apresentou uma recuperação notável nas faixas etárias mais impactadas. Entre 2020 e 2024, o número de mulheres idosas ocupadas aumentou em 76,4%, a de jovens majorou 43,4% e a das mulheres adultas (entre 30 e 59 anos) cresceu em 24,9%. No entanto, é fundamental ressaltar que a desigualdade de gênero persiste, e a proporção de homens ocupados ainda supera a das mulheres em todas as faixas etárias, apesar de elas serem maioria na população total paulistana.
- Entre 2012 e 2024, o número de ocupadas com até o ensino fundamental incompleto caiu 31,8%, o fundamental com completo ou o ensino médio incompleto caiu 17,3%. Por outro lado, no mesmo período, o número de mulheres ocupadas com ensino superior cresceu 64,5% e com ensino médio completo ou superior incompleto aumentou 14,0%.
- A principal inserção das mulheres no mercado de trabalho é no setor privado, embora sua participação tenha mostrado uma leve queda em relação a 2012, com 57,9% em 2024.
- A atividade de "Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas" se sobressai como o principal empregador de mulheres ao longo de todo o período analisado, com uma participação que esteve entre 22,1% e 25,8%, atingindo 24,8% em 2024.
- Entre 2012 e 2024, os homens ocupam a maioria dos cargos de direção e gerência ao longo de todo o período analisado, em 2024, chegaram a ocupar 48,6% a mais cargos desse tipo em relação às mulheres.
- Em 2020, a pandemia de COVID-19 parece ter afetado o mercado de trabalho de forma diferenciada para homens e mulheres em cargos de liderança. Houve uma queda no número de mulheres nesses cargos de 23,6%, ou quase uma em cada 4 mulheres perderam seus postos, enquanto o número de homens na mesma posição caiu 10,2%.
- Em 2024, havia 204,9 mil mulheres em cargos de direção e gerência e 304,4 mil homens.

Rendimento

- Em 2024, o rendimento das mulheres ocupadas, por sua vez, foi de R\$ 4.380 no terceiro trimestre de 2024, enquanto o dos homens, R\$ 5.980. Isso significa que o rendimento médio recebido pelo trabalho delas foi 27% menor que o deles.
- Quando se analisa o rendimento médio por hora, ou seja, excluindo a diferença da extensão da jornada de trabalho, as mulheres recebiam, em média, R\$ 28, e os homens, R\$ 35, no terceiro trimestre de 2024. Assim, as mulheres recebiam 19% a menos que os homens.
- A mulher ocupada na cidade de São Paulo tem o rendimento médio por hora 56% maior que a média nacional.
- As mulheres não negras tiveram rendimento médio mensal de R\$ 5.558, enquanto as negras, R\$ 2.736. Ou seja, as mulheres negras recebiam, em média, 51% a menos que as não negras.
- As diferenças de rendimento entre as mulheres e os homens persistem em todas as faixas de escolaridade. Entre as pessoas com até o ensino fundamental incompleto, as mulheres ocupadas tinham rendimento médio 44% menor que os homens. Entre os ocupados com ensino superior completo, o rendimento delas era 35% menor que o deles. No ensino fundamental completo as mulheres recebiam, em média, 31% a menos que os homens e entre os ocupados com ensino superior completo, as mulheres recebiam, em média, 29% a menos que os homens.
- Entre os ocupados que atuavam como diretores ou gerentes, o rendimento médio das mulheres era 40% inferior ao dos homens (R\$ 10.598 e R\$ 17.652, respectivamente).

INTRODUÇÃO

O presente estudo, intitulado “*A inserção das mulheres no mercado de trabalho paulistano*” faz parte do plano de atividades do Observatório do Trabalho de São Paulo, parceria entre o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho (SMDDET) (Contrato N° 004/2024).

O Observatório do Trabalho de São Paulo tem como objetivo produzir conhecimento sobre o mercado de trabalho local, por meio da organização da informação, elaboração e disponibilização sistemática de análises e estudos técnicos que possam subsidiar a formulação de políticas públicas de desenvolvimento, trabalho, emprego e renda.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é um tema de crescente relevância, especialmente em um contexto em que a busca por igualdade de gênero se torna cada vez mais premente. O município de São Paulo, como um dos maiores centros urbanos e econômicos do Brasil, representa um cenário complexo em termos de emprego e oportunidades para as mulheres. Este estudo tem como objetivo analisar a evolução da força de trabalho das mulheres na cidade de São Paulo, destacando as transformações ocorridas entre 2012 e 2024.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma questão abrangente e persistente, não apenas no Brasil, mas também em diversas partes do mundo. De acordo com o Relatório Global de Gênero 2023 do Fórum Econômico Mundial, estima-se que levará, em média, 131 anos para eliminar as disparidades de gênero em todo o mundo, considerando fatores como participação econômica, oportunidades e acesso a saúde e educação.

No Brasil, dados do IBGE revelam que, no terceiro trimestre de 2024, a taxa de desemprego entre mulheres era de 7,7%, em comparação a 5,3% entre homens. Além disso, as mulheres, em média, recebem salários que são menores que os dos homens, evidenciando uma discrepância que persiste ao longo dos anos.

Durante este período, diversos fatores influenciaram o mercado de trabalho, incluindo a crise econômica e a pandemia de COVID-19, que impactaram de maneira desproporcional as mulheres, em particular as que atuam em setores mais vulneráveis. A relação entre gênero, emprego e setores de atividade revela disparidades que precisam ser abordadas para promover a equidade no ambiente laboral.

Neste estudo, utilizamos dados da PNAD Contínua e do IBGE para examinar a dinâmica do emprego das mulheres, as taxas de participação e a influência de diferentes setores sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho. O foco é compreender como essas variáveis interagem e quais são os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por melhores condições de trabalho, ressaltando a importância de políticas públicas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades.

Com isso, este relatório contribuirá para um debate mais amplo sobre o papel das mulheres na economia e a necessidade de direcionar esforços para garantir um ambiente de trabalho equitativo e justo para todos os gêneros, afirmando que a inclusão e a valorização das contribuições das mulheres são essenciais para o desenvolvimento econômico e social sustentável.

AS MULHERES NA CIDADE DE SÃO PAULO

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) estimou que, no terceiro trimestre de 2024, havia, no município de São Paulo, 12,6 milhões de pessoas. Entre 2012 e 2024, população paulistana registrou um crescimento de 7,6%.

A população de mulheres na cidade de São Paulo, foi de 6,6 milhões, representando 52,2% da população total, ante uma população de 6,0 milhões de homens. Entre 2012 e 2024 a população de mulheres na cidade de São Paulo aumentou 7,5%, enquanto a população de homens aumentou 7,7% no mesmo período.

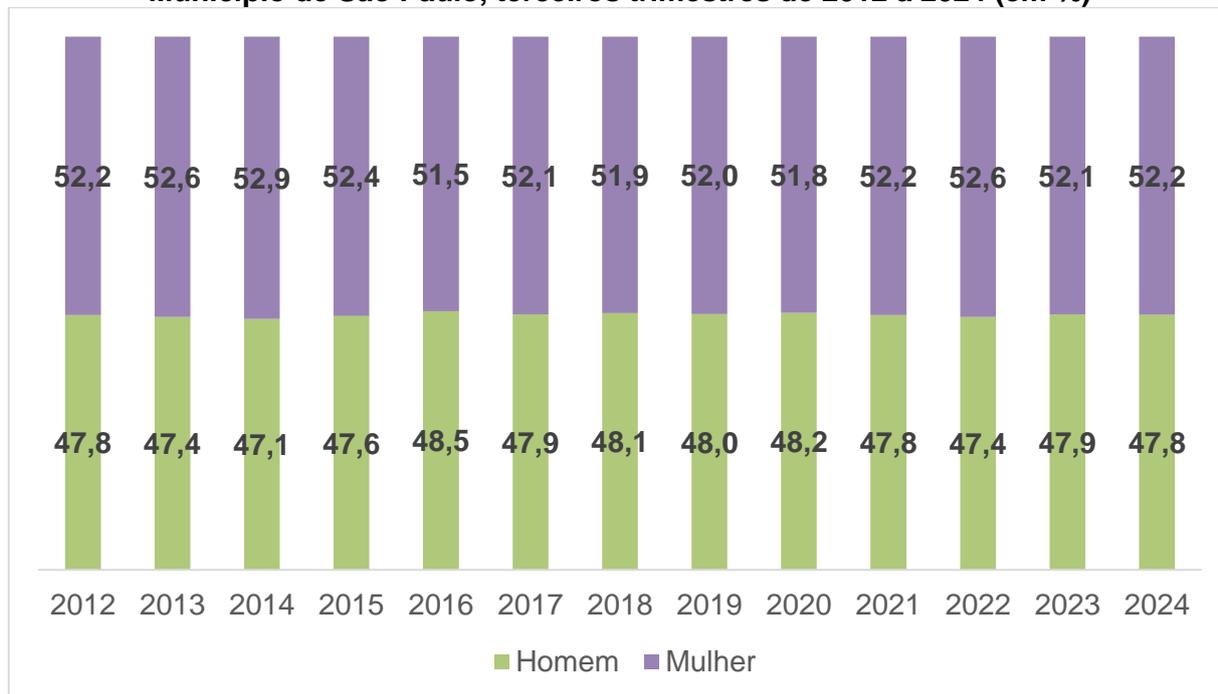
Tabela 1
Evolução da população, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (Em Mil)

Ano	Homem	Mulher	Total
2012	5.596	6.112	11.709
2013	5.593	6.197	11.791
2014	5.588	6.283	11.872
2015	5.691	6.261	11.952
2016	5.836	6.195	12.031
2017	5.800	6.309	12.108
2018	5.866	6.319	12.185
2019	5.881	6.379	12.259
2020	5.946	6.386	12.332
2021	5.925	6.479	12.403
2022	5.913	6.558	12.472
2023	6.005	6.534	12.538
2024	6.029	6.574	12.603

Fonte: IBGE. PNAD Contínua
Elaboração: DIEESE

Entre 2012 e 2024, a proporção de mulheres na cidade de São Paulo sempre se manteve acima da de homens. A maior diferença entre a proporção de mulheres e homens ocorreu em 2014, quando a população de mulheres representava 52,9% do total, já a menor diferença ocorreu em 2016, quando a proporção delas foi estimada em 51,5%, ante uma proporção de 48,5% de homens. Ou seja, ao longo dos anos, as proporções entre homens e mulheres mantem certa estabilidade, havendo poucas variações e mantendo o número de mulheres sempre acima da de homens.

GRÁFICO 1
Distribuição da população, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)

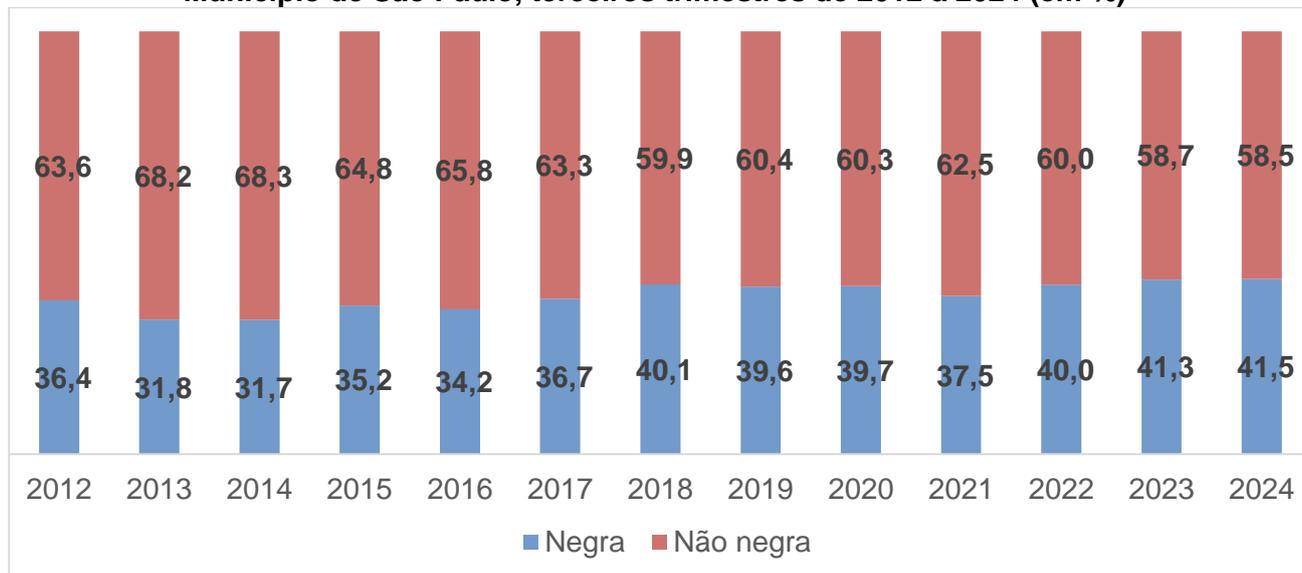


Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

Em 2024, foi registrada a maior proporção de mulheres negras na cidade de São Paulo, desde 2012. De acordo com a Pnad, no 3º trimestre de 2024, 41,5% das mulheres residentes no município eram negras, ante 58,5% não negras. O número de mulheres negras na cidade de São Paulo aumentou sucessivamente desde 2021, quando foram estimadas que 37,5% das mulheres eram negras.

Em termos absolutos, havia, em 2024, 2,73 milhões de mulheres negras, ou seja, maior número absoluto desde 2012, e 3,85 milhões de mulheres não negras, terceiro menor número absoluto, acima apenas de 2018, quando havia 3,78 milhões de mulheres não negras no município e de 2023, quando foi estimada 3,83 milhões.

GRÁFICO 2
Distribuição das mulheres, por cor/raça
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua

Elaboração: DIEESE

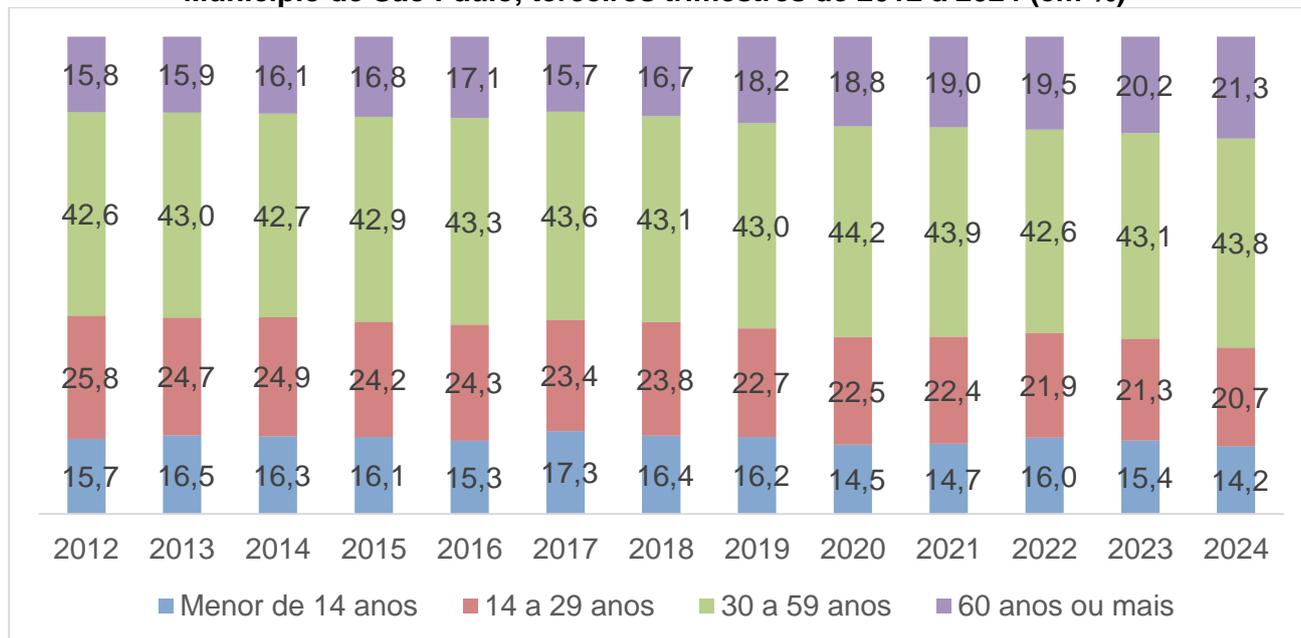
Obs. Negro = preto + pardo; Não negra = branco + amarelo + indígena

A maior parte das mulheres que residem na cidade de São Paulo possuem entre 30 e 59 anos. Em 2024, havia 2,9 milhões de mulheres nessa faixa etária, o que equivalia à 43,8% do total de mulheres.

Entre 2012 e 2024, as faixas etárias mais elevadas foram as que mais evoluíram em números absolutos. Em 2012, as mulheres com 60 anos ou mais representavam 15,8% delas na sociedade paulistana, passando a representar 21,3%, em 2024. Em termos absolutos, o número de mulheres com 60 anos ou mais no município de São Paulo passou de 968,6 mil para 1,4 milhões, aumentando 44,8% no período. Em relação a faixa predominante, entre 30 e 59 anos, em 2012 havia 2,6 milhões de mulheres nessa faixa etária, representando 42,6% do total de mulheres, passando à 43,8%, como visto anteriormente, ou 2,9 milhões.

Por outro lado, há uma retração do número de mulheres jovens no município. Entre 14 e 29 anos houve uma retração de 13,8% no número de mulheres, saindo de 1,6 milhões, em 2012, (ou 25,8% do total de mulheres) para 1,4 milhões em 2024 (cerca de 20,7% do total de mulheres). Entre as mulheres com até 14 anos, houve uma queda de 3,1%, em 2012, eram 962,6 mil (15,7% do total de mulheres) e passou a ter 932,6 mil em 2024 (14,2% do total de mulheres).

GRÁFICO 3
Proporção das mulheres, por faixa etária
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)

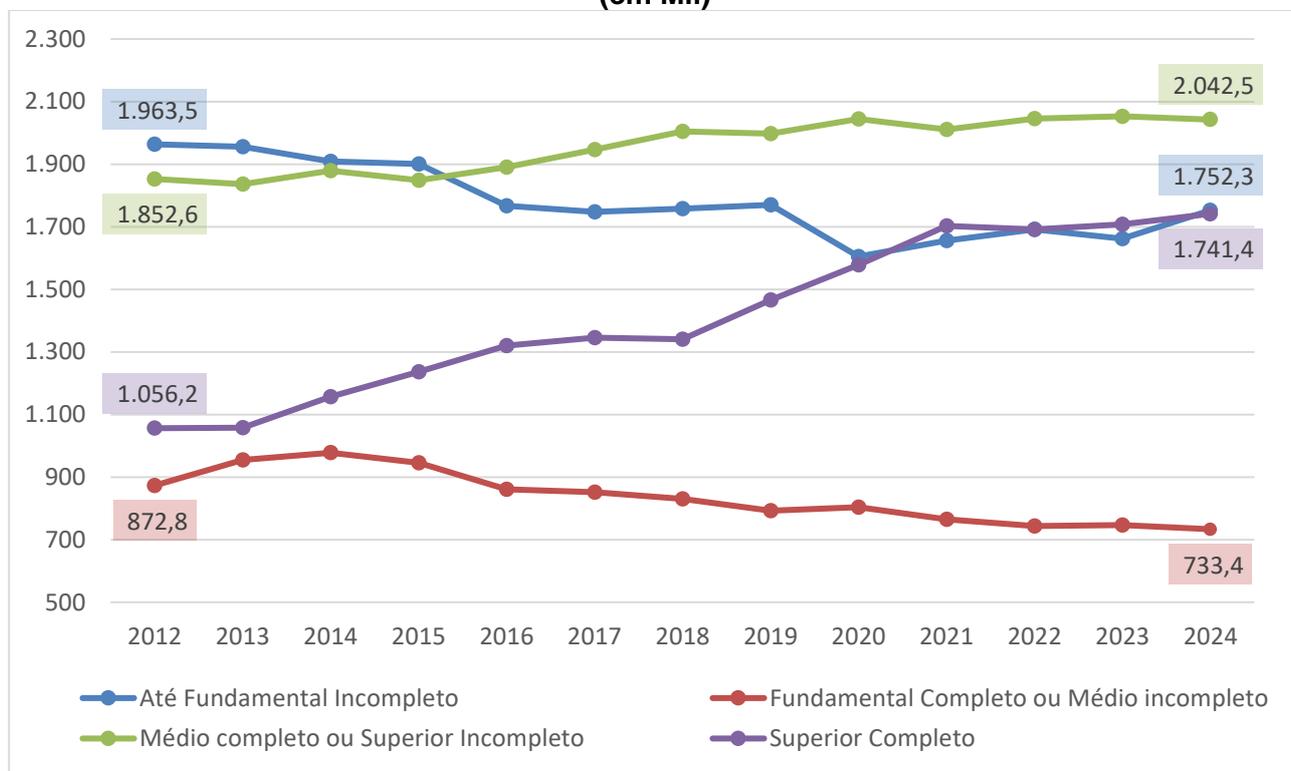


Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

O gráfico 4 demonstra a evolução do número de mulheres por escolaridade no município de São Paulo, nos terceiros trimestres de 2012 a 2024. As mulheres com ensino superior completo passaram de 1,1 milhões em 2012 para 1,7 milhões em 2024, refletindo um aumento significativo de 64,9%. O número de mulheres com ensino médio completo ou superior incompleto também teve um aumento, ainda que mais modesto, de 10,2%. Esses dados indicam um aumento geral na escolarização das mulheres da cidade.

Paralelamente, observa-se uma redução nas faixas de escolaridade mais baixas. O número de mulheres com ensino fundamental incompleto diminuiu 10,8% entre 2012 e 2024. Além disso, o contingente de mulheres com apenas o fundamental completo ou médio incompleto caiu 16%, enquanto a população de mulheres com menos de 14 anos, idade em que se cursa a maior parte do ensino fundamental, diminuiu apenas 3,1% no mesmo período.

GRÁFICO 4
Evolução do número de mulheres, por escolaridade
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024
(em Mil)

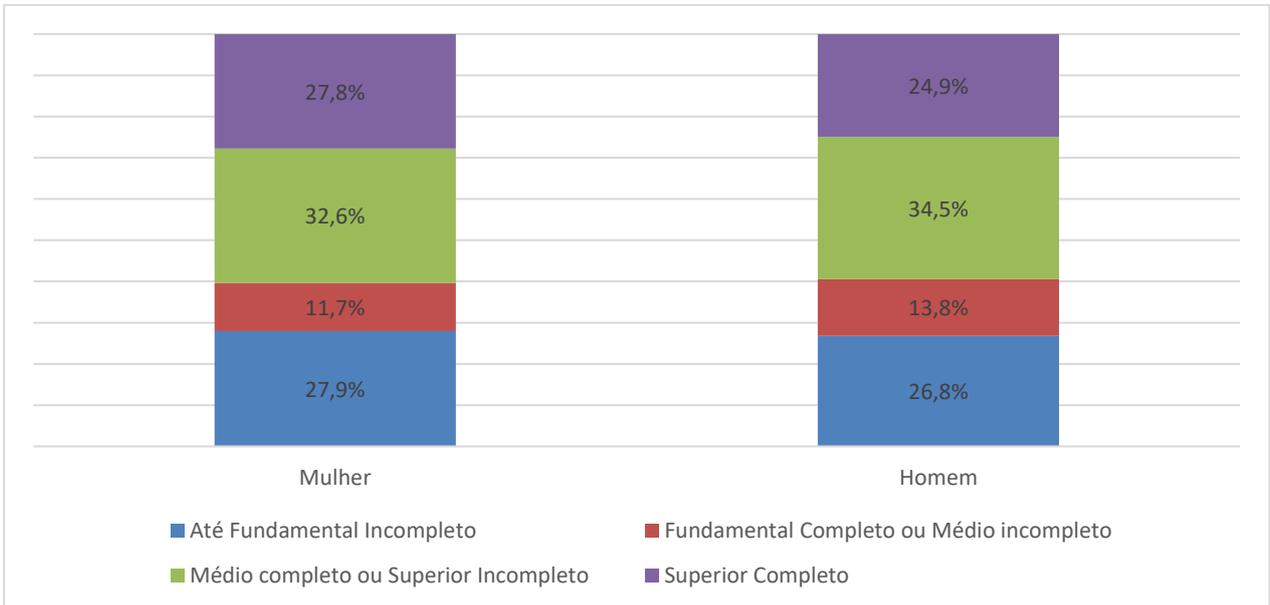


Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE
 Obs. Pessoas de 5 anos ou mais de idade

O Gráfico 5 apresenta a proporção de mulheres e homens por escolaridade no município de São Paulo no terceiro trimestre de 2024. Os resultados evidenciam diferenças significativas na escolaridade entre os gêneros. Observa-se que há uma concentração maior em níveis de escolaridade mais básicos, como o ensino fundamental, médio ou superior incompleto, entre os homens (48,3% deles possuem escolaridade nessa faixa), quando comparamos com as mulheres (44,3% delas). No entanto, quando avançamos para o ensino superior, a proporção entre as mulheres (27,8%) é maior que a de homens (24,9%). Ao todo, 55,1% das pessoas com ensino superior no município de São Paulo são mulheres e 44,9% são homens.

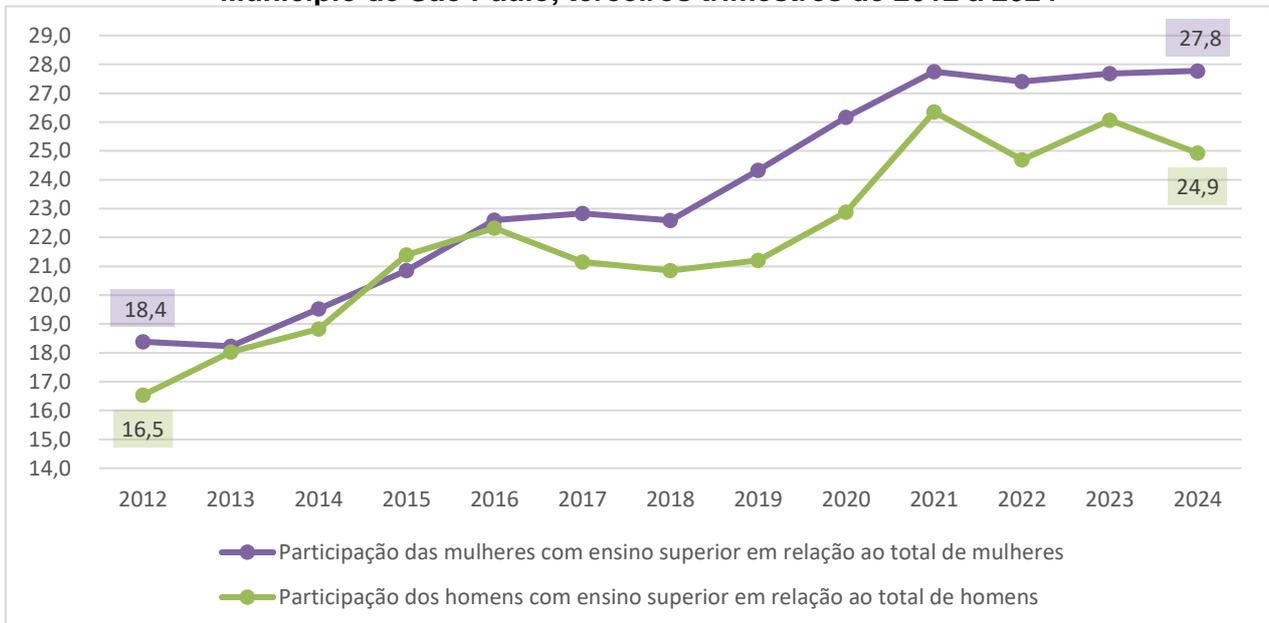
Essa tendência sugere que as mulheres têm, proporcionalmente, alcançado maiores níveis de escolaridade em comparação aos homens. Por outro lado, quando olhamos a distribuição de mulheres na menor faixa escolar, até o fundamental incompleto, notamos 27,9% delas. Enquanto, entre homens, há uma parcela menor nessa faixa (26,8%).

Gráfico 5
Proporção de mulheres e homens por escolaridade
Município de São Paulo, terceiro trimestre de 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE
 Obs. Pessoas de 5 anos ou mais de idade

Gráfico 6
Evolução da proporção de mulheres e homens com ensino superior completo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024

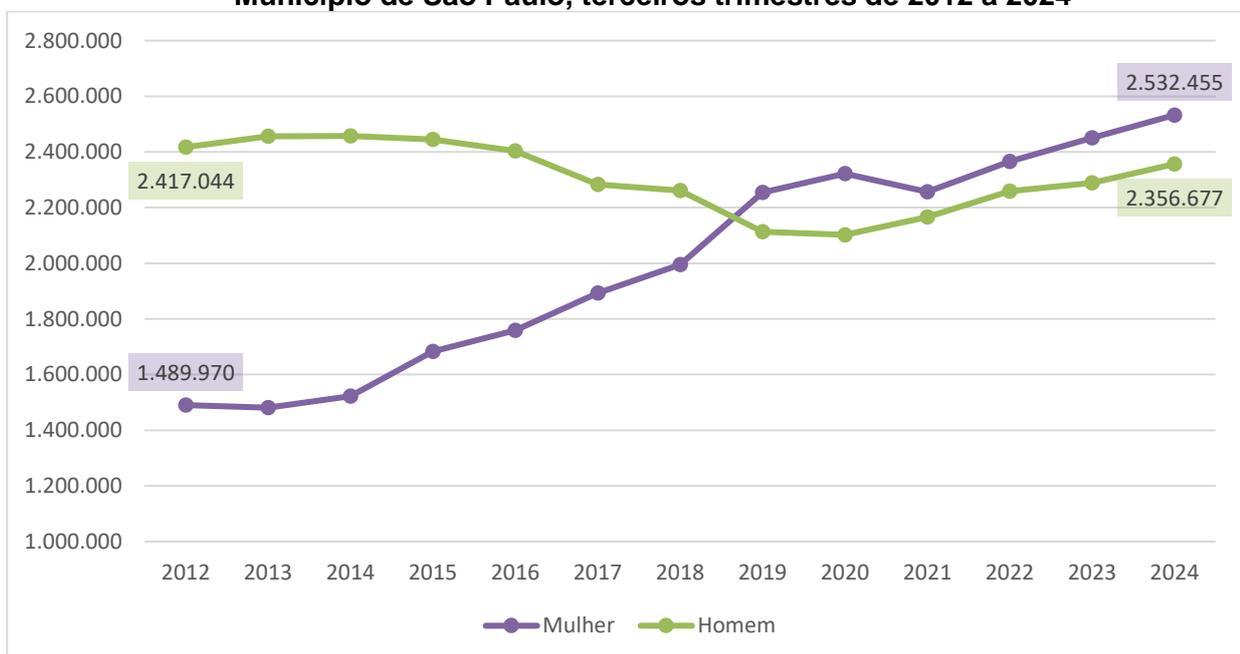


Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE
 Obs. Pessoas de 5 anos ou mais de idade

Entre 2012 e 2024, o número de mulheres consideradas responsáveis pelo domicílio aumentou 70%, passando de 1,5 milhão para 2,5 milhões. Com exceção de 2013 e 2021, todos os anos da série analisada mostraram crescimento no número de mulheres chefes de família.

Por outro lado, o número de homens responsáveis pelo domicílio diminuiu 2,5% no mesmo período. As variações observadas fizeram com que, em 2019, o número de mulheres responsáveis pelos domicílios paulistanos superasse o de homens, mantendo-se à frente desde então.

Gráfico 7
Evolução do número de responsáveis pelo domicílio, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
Elaboração: DIEESE

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO PAULISTANO

Força de trabalho

A força de trabalho da cidade de São Paulo possui 7,3 milhões de trabalhadores, sendo que 46,7% desses são mulheres. Em termos absolutos, em 2024 havia 3,4 milhões de mulheres na força de trabalho paulistana, número 17,5% maior do que em 2012, quando 2,9 milhões da força de trabalho eram mulheres.

Entre 2012 e 2024, o maior número de pessoas na força de trabalho ocorreu em 2019, tanto para homens quanto para mulheres. No entanto, houve uma queda nesses números em 2020, de 7,8% para homens e 14,3% para mulheres, devido à pandemia. Desde então, a força de trabalho paulistana vem se recompondo, sendo que os homens superaram em 0,9% o patamar pré-pandemia em 2024, enquanto as mulheres ainda estão abaixo do patamar de 2019 em 1,7%.

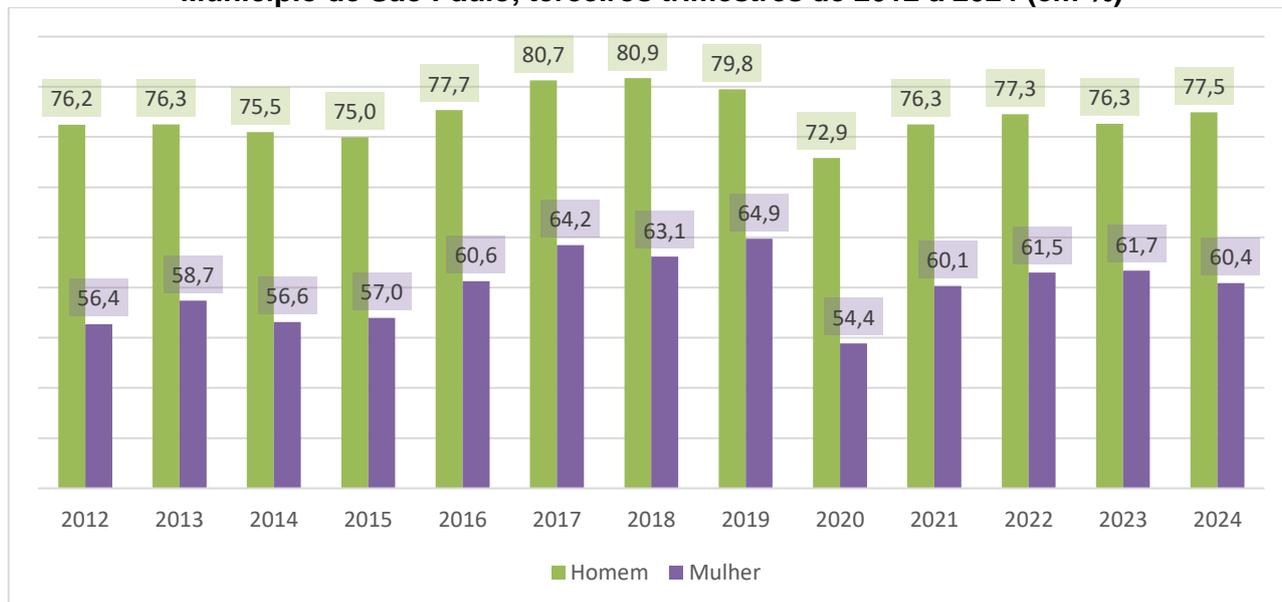
TABELA 2
Número de pessoas (em mil) na força de trabalho, segundo o sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024

Período	Homem	Mulher	Total
2012	3.474	2.902	6.376
2013	3.473	3.038	6.511
2014	3.405	2.975	6.379
2015	3.514	2.993	6.507
2016	3.715	3.182	6.897
2017	3.767	3.350	7.117
2018	3.794	3.333	7.127
2019	3.851	3.469	7.320
2020	3.552	2.972	6.524
2021	3.709	3.324	7.033
2022	3.732	3.389	7.121
2023	3.778	3.411	7.189
2024	3.886	3.409	7.296

Fonte: IBGE. PNAD Contínua
Elaboração: DIEESE

No terceiro trimestre de 2024 a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 60,4%, enquanto as dos homens foi de 77,5%, no mesmo período. Desde 2012, a menor taxa de participação das mulheres no município ocorreu em 2020, quando foi de 54,4%. De 2020 até 2023 a taxa aumentou seguidamente, chegando à 6,7%, havendo uma nova queda em 2024.

GRÁFICO 8
Taxa de participação, segundo o sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

Desocupação

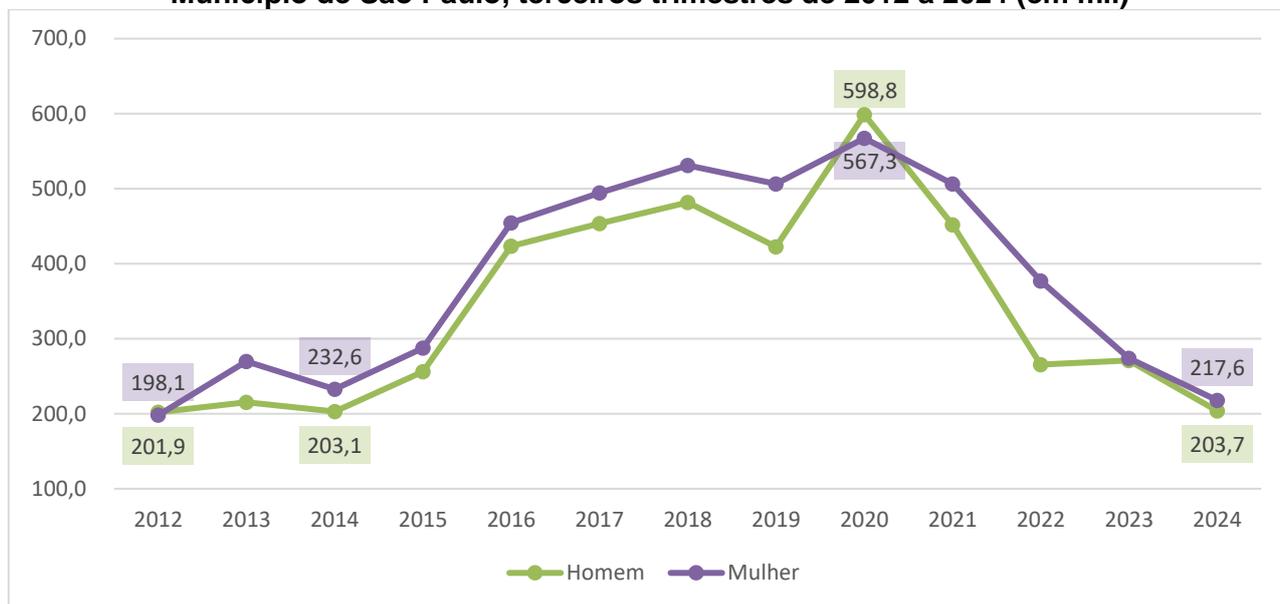
De acordo com os últimos dados disponibilizado pela PNAD, quando analisado os terceiros trimestres de cada ano, em 2024 há o segundo menor número de desocupados na cidade de São Paulo desde 2012, quando havia, ao todo, 421,3 mil desocupados no município, sendo 203,7 mil homens e 217,6 mil mulheres.

O maior número de mulheres desocupadas, desde 2012, ocorreu em 2020, quando havia 567,3 mil delas desocupadas, foi o primeiro ano da pandemia, e o ano de maior desemprego entre os homens na cidade. No entanto, o número de desocupadas caiu constantemente desde então, chegando a um dos menores valores da série como já visto.

Ao analisar os terceiros trimestres de cada ano, 2024 apresenta o segundo menor número de desocupados na cidade de São Paulo desde 2012. Em 2024, havia, ao todo, 421,3 mil desocupados no município, sendo 203,7 mil homens e 217,6 mil mulheres.

Em quase todo o período analisado, o número de desocupados entre as mulheres é maior que o do entre os homens, com exceção de 2012 e 2020, e a evolução da desocupação entre as mulheres foi menos abrupta que a dos homens.

GRÁFICO 9
Evolução do número de desocupados, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em mil)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

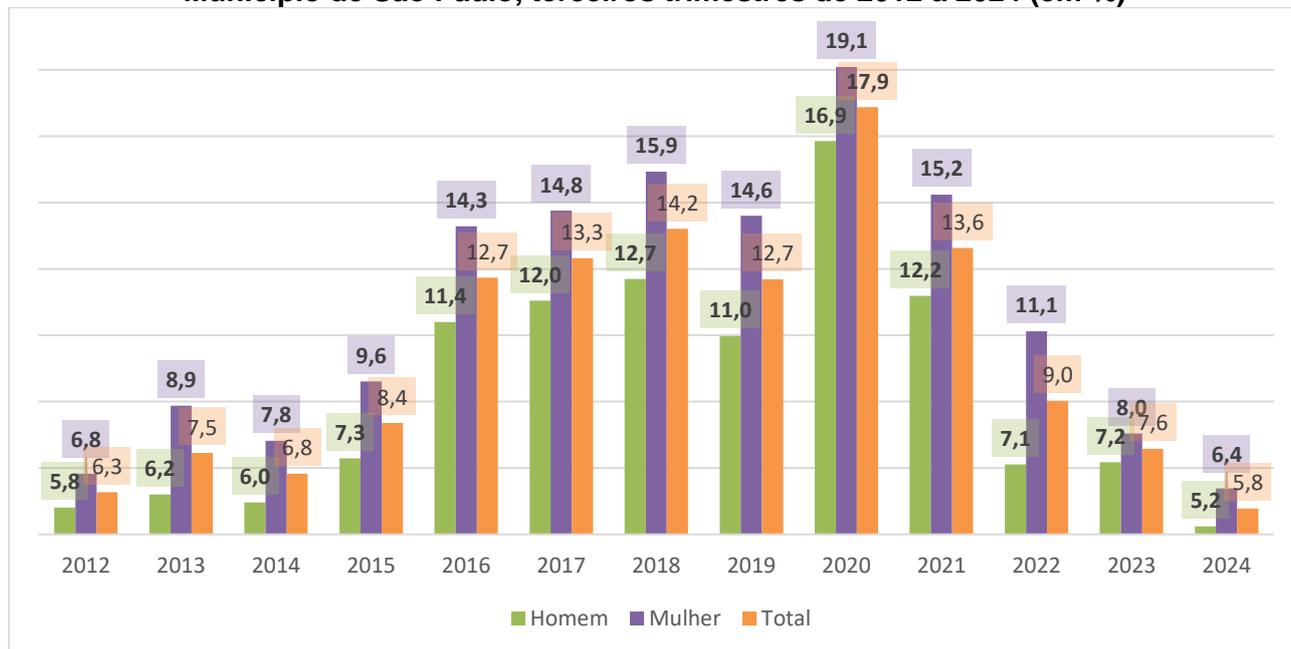
A maior taxa de desocupação no município de São Paulo, registrada pela série analisada, ocorreu em 2020, quando 17,9% dos trabalhadores estavam desocupados. No entanto, após sucessivas quedas, a taxa de desocupação chegou a 5,8% em 2024, a menor da série histórica.

A taxa de desocupação entre as mulheres na cidade seguiu a tendência geral, diminuindo continuamente desde seu pico em 2020. No entanto, o número de mulheres desocupadas, quase sempre superior ao de homens desocupados, resulta em uma taxa de desocupação consistentemente maior entre as mulheres. Atualmente, a taxa de desocupação entre as mulheres é de 6,4%, enquanto a dos homens é de 5,2%.

Outro ponto que pode ser observado nos dados da PNAD é a maior dificuldade de redução da taxa de desocupação entre as mulheres no período pós-pandemia, em comparação com a dos homens. Entre 2020 e 2021, a taxa de desocupação dos homens diminuiu 4,7 pontos percentuais (p.p.), enquanto a taxa de desocupação das mulheres caiu 3,8 p.p. no mesmo período.

Entre 2021 e 2022, a queda da taxa de desocupação entre os homens foi novamente mais acentuada do que a entre as mulheres, diminuindo 5,1 p.p. entre os homens e 4,1 p.p. entre as mulheres. Nos dois primeiros anos após o início da pandemia, a taxa de desocupação deles caiu um total de 9,7 p.p., enquanto a taxa entre as mulheres diminuiu 8,0 p.p., demonstrando a maior dificuldade que as mulheres enfrentaram para recuperar as ocupações perdidas no início da pandemia.

GRÁFICO 10
Evolução da taxa de desocupação, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

Ao analisar a desocupação da mulher, incluindo a variável raça, os dados mostram que, embora a taxa de desocupação tenha diminuído após seu pico em 2020, as mulheres negras continuam a enfrentar os maiores desafios no mercado de trabalho em comparação com outros grupos. A desigualdade na taxa de desocupação por sexo e raça permanece um ponto crítico a ser abordado.

De 2012 a 2024, a desocupação das mulheres negras foi consistentemente maior do que os dos demais grupos. Em 2020, ela atingiu um pico de 22,4%. No ano seguinte, 2021, as mulheres negras mostraram a menor recuperação do desemprego, com uma redução de apenas 0,9 p.p. no ano. Comparativamente, a taxa de desocupação dos homens negros caiu 7,1 p.p., a das mulheres brancas caiu 6,0 p.p., e a dos homens brancos caiu 2,9 p.p. no mesmo ano.

Por outro lado, entre 2022 e 2023, a taxa de desocupação das mulheres negras apresentou a maior variação, caindo de 21,4% em 2021 para 8,2% em 2024, uma redução de 13,3 p.p. No entanto, enquanto as taxas de desocupação dos outros três grupos de trabalhadores analisados estão praticamente empatadas entre 5,0% e 5,3%, a taxa das mulheres negras continua substancialmente mais alta, em 8,2%.

Por outro lado, os homens brancos apresentaram a menor taxa de desocupação ao longo do período analisado, com exceção do último ano, quando o desemprego do homem negro passa a ser sutilmente menor que do homem branco.

TABELA 3
Evolução da taxa de desocupação, segundo o sexo e raça
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)

Período	Homem		Mulher	
	Negro	Não Negro	Negra	Não Negra
2012	7,2	5,0	9,0	5,6
2013	7,9	5,3	11,9	7,4
2014	7,2	5,3	9,8	6,8
2015	9,5	5,9	14,0	7,1
2016	12,3	10,9	18,4	12,1
2017	15,0	10,0	18,6	12,3
2018	16,8	9,7	19,8	13,3
2019	14,0	8,7	17,8	12,2
2020	21,1	13,9	22,4	17,0
2021	14,0	11,0	21,4	11,0
2022	8,8	5,9	15,4	8,2
2023	7,3	7,1	9,7	6,8
2024	5,2	5,3	8,2	5,0

Fonte: IBGE. PNAD Contínua

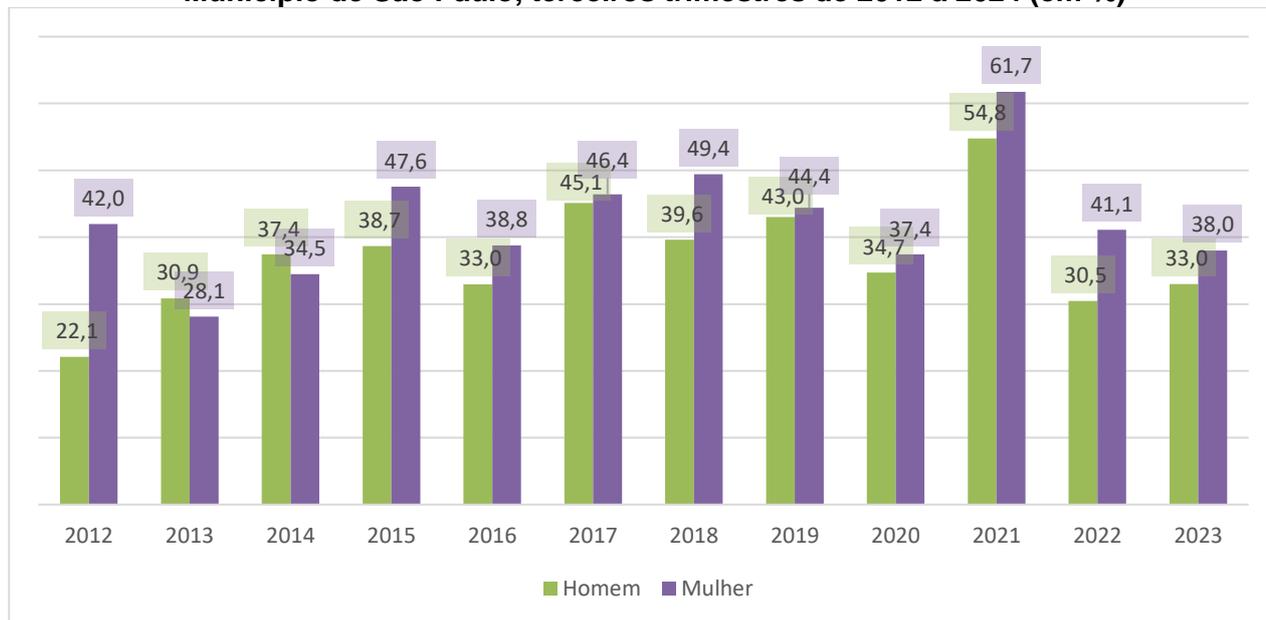
Elaboração: DIEESE

Obs. Negro = preto + pardo; Não negro = branco + amarelo + indígena

O tempo de procura por emprego na cidade de São Paulo costuma ser inferior a um ano para a maioria dos seus cidadãos. De acordo com a PNAD, no terceiro quadrimestre de 2024, 63,1% dos trabalhadores desocupados estavam procurando emprego há pelo menos um ano, enquanto os outros 36,9% estavam há mais de um ano.

Esse tempo de procura varia conforme o sexo dos trabalhadores. Para as mulheres, é mais comum ficar desempregada por mais de um ano; em 2024, 38,0% delas estavam nessa situação, comparado a 33,0% dos homens.

GRÁFICO 11
Proporção de pessoas desocupadas a mais de um ano, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

Ocupação

Em 2012, o total de trabalhadores ocupados em São Paulo era de aproximadamente 6,0 milhões, apresentando crescimento moderado até 2019, quando atingiu cerca de 6,4 milhões. No entanto, em 2020, observou-se uma queda de 16,2% no número de ocupados devido aos impactos da pandemia de Covid-19, reduzindo o total para 5,4 milhões. Apesar do cenário adverso, o mercado de trabalho paulistano começou a se recuperar já em 2021 e, em 2022, o número de ocupados superou o de 2019, alcançando 6,5 milhões, com a tendência de crescimento continuando nos anos seguintes e chegando a 6,9 milhões de ocupados em 2024, maior número desde 2012. No total, o número de trabalhadores empregados cresceu 28,3% de 2020 a 2024.

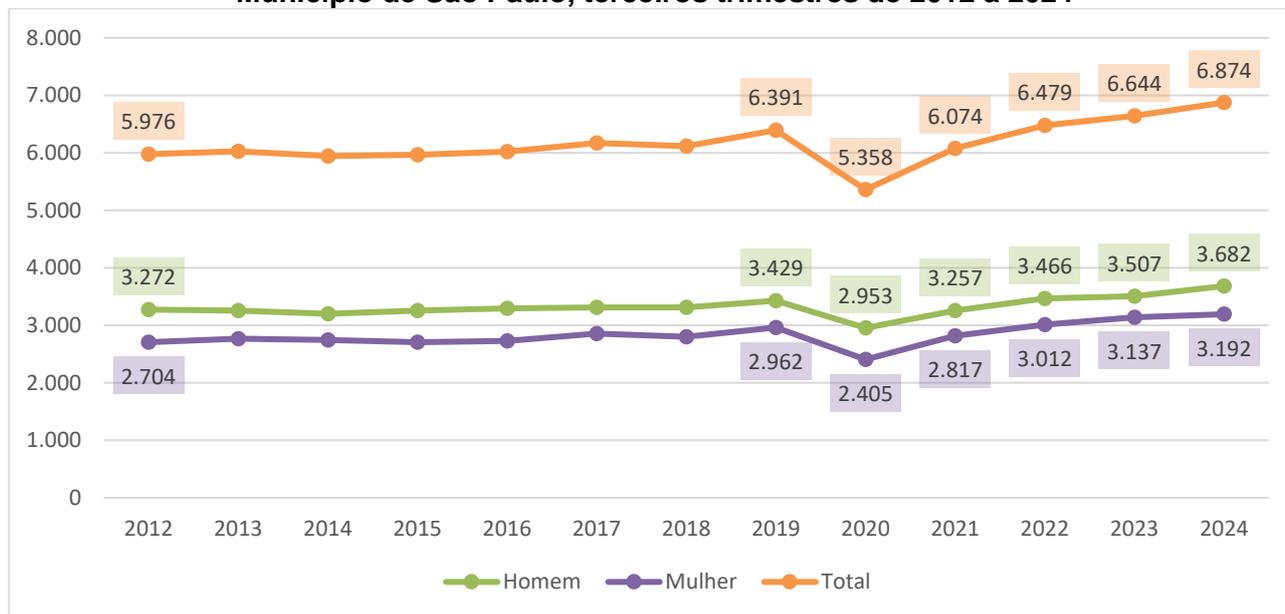
Quando analisamos a evolução por sexo, verifica-se que a participação das mulheres na ocupação vem aumentando gradualmente, desde 2012, de forma mais consistente que o aumento da participação dos homens. Entretanto, em 2020, com a crise sanitária mundial, os efeitos da recessão atingiram de forma mais intensa as trabalhadoras. Entre 2012 e 2019, o número de mulheres ocupadas aumentou 9,5%, passando de 2,7 milhões para 3,0 milhões. No mesmo período, o número de homens empregados cresceu 4,8%. No entanto, os impactos da pandemia foram mais severos sobre as

mulheres: em 2020, o número de homens ocupados caiu 13,9%, enquanto a queda entre as mulheres foi de 18,8%.

A partir de 2021, com a retomada da economia, o mercado de trabalho paulistano voltou a crescer, retomando a tendência observada antes da pandemia. O número de mulheres ocupadas cresceu de maneira mais intensa do que o de homens. Em 2021, o total de mulheres aumentou 17,2%, enquanto o de homens cresceu 10,3% no mesmo período. Entre 2020 e 2024, o número de mulheres ocupadas avançou 32,7%, chegando a 3,2 milhões, o maior patamar da série histórica. Já o número de homens ocupados cresceu 24,7% no mesmo intervalo.

Apesar do crescimento mais acelerado da ocupação das mulheres, em todo o período analisado, o número de mulheres empregadas nunca superou o de homens. A redução da disparidade entre os sexos na ocupação evidencia um avanço, mas ainda há desafios a serem enfrentados para garantir maior equidade no mercado de trabalho da cidade de São Paulo.

GRÁFICO 12
Evolução do número (em mil) de ocupados, por sexo e total
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024

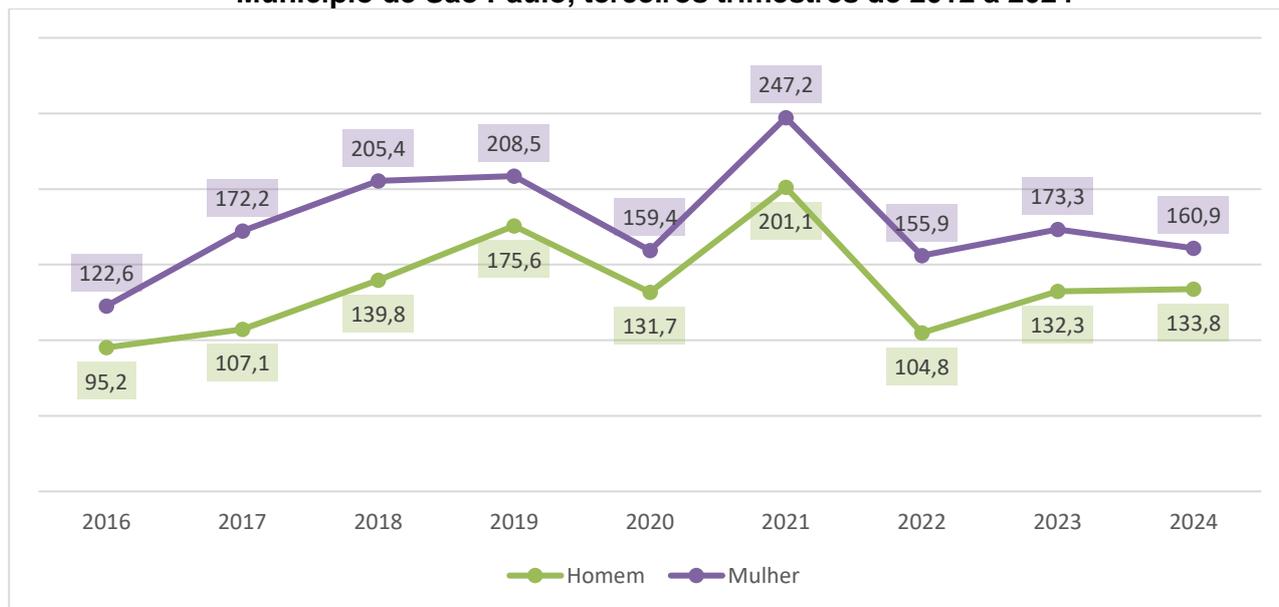


Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

A subocupação, que representa trabalhadores com jornada inferior a 40 horas semanais e que desejam trabalhar mais horas, sempre afetou mais as mulheres. Em 2016, havia 122,6 mil mulheres subocupadas, contra 95,2 mil homens. Esse padrão se manteve nos anos seguintes, com as mulheres

representando a maior parcela dos subocupados. Em 2021, o número de mulheres subocupadas chegou a 247,2 mil, enquanto o de homens foi de 201,1 mil. Em 2024, havia 160,9 mil trabalhadoras nessa condição, contra 133,8 mil homens.

GRÁFICO 13
Evolução do número (em mil) de subocupados, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

O Gráfico abaixo demonstra a proporção de indivíduos empregados em relação a população da cidade de São Paulo com 14 anos ou mais. A análise revela que a proporção de homens ocupados supera a de mulheres em todos os anos. Contudo, é notável um aumento gradual na proporção de mulheres inseridas no mercado de trabalho ao longo do período, embora a disparidade entre os gêneros persista.

A evolução geral da proporção de ocupados na cidade de São Paulo revela flutuações ao longo dos anos, com tendência de crescimento desde 2012. Entre 2012 e 2019, a população de mulheres paulistana ocupada, com 14 anos ou mais, variou entre 51,5% e 55,4%, com variação positiva, partindo de 52,5% das mulheres do município em 2012 para 55,4% em 2019. No mesmo período o percentual de homens ocupados na idade analisada variou entre 68,8% e 71,8%, porém, diferente das mulheres, com uma tendência de queda no período.

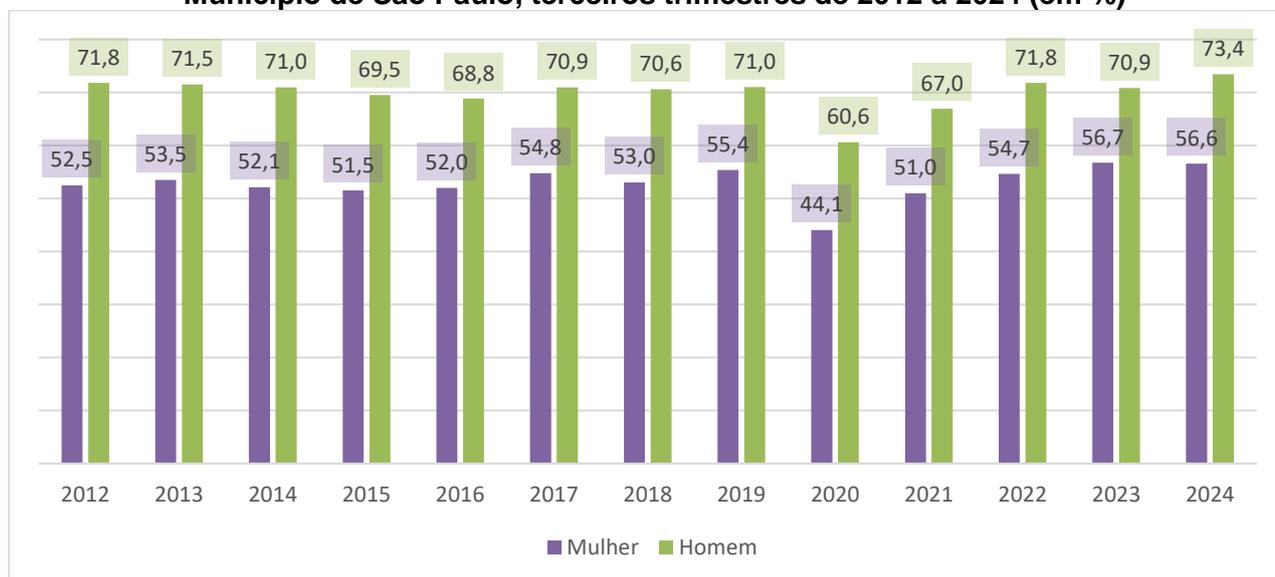
Em 2020, houve uma queda abrupta na ocupação, com a proporção de mulheres ocupadas com mais de 14 anos caindo para 44,1% e a de homens para 60,6%, os menores patamares da série para ambos os sexos. Nos anos seguintes, houve um aumento na ocupação, atingindo os maiores patamares da

série. Em 2024, 73,4% dos homens com mais de 14 anos estavam ocupados em São Paulo, e 56,6% das mulheres.

Em suma, apesar da diferença histórica, a proporção de mulheres ocupadas tem apresentado um aumento constante, sugerindo uma possível melhora. A proporção de homens ocupados também cresceu, embora com algumas oscilações. A diferença entre os sexos ainda é considerável, evidenciando a necessidade de políticas públicas que incentivem a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

GRÁFICO 14

Proporção de ocupados em relação à população de 14 anos ou mais no município, por sexo Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
Elaboração: DIEESE

Os Gráficos 15 e 16, que tratam do número de mulheres e homens ocupados em São Paulo, de 2012 a 2024, revelam um padrão persistente: o número de homens ocupados supera a das mulheres em todas as faixas etárias (14 a 29 anos, 30 a 59 anos e 60 anos ou mais). No entanto, a análise atenta revela nuances importantes. A faixa etária de 30 a 59 anos se destaca em ambos os gráficos, concentrando o maior número de ocupados, tanto para homens quanto para mulheres. Esse dado sugere que a população adulta economicamente ativa se concentra nessa faixa etária.

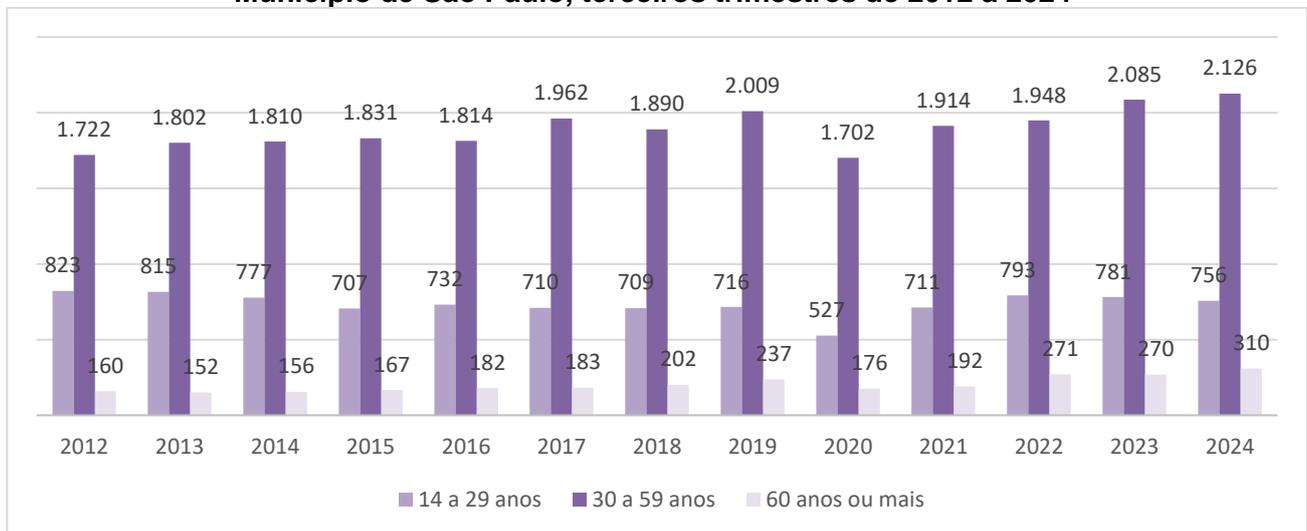
A pandemia de COVID-19, em 2020, impactou drasticamente o mercado de trabalho, com uma queda acentuada na proporção de ocupados em todas as faixas etárias e sexos. No entanto, a mulher jovem (de 14 a 29 anos) sofreu o maior impacto, com uma queda de 26,4% no número de ocupados, seguido pela mulher idosa (com 60 anos ou mais), com a diminuição de 26,0%. Em terceiro aparece o homem

jovem, com uma queda relevante de 21,3%. Também vale destacar que o homem com 60 anos ou mais perdeu 4,7% das ocupações em 2020, sendo o que menos perdeu postos de trabalho, enquanto, a mulher na mesma faixa etária perdeu mais que um quarto dos empregos, revelando uma importante e negativa característica do mercado de trabalho em relação as mulheres idosas.

Após o impacto inicial da pandemia, o mercado de trabalho em São Paulo começou a dar sinais de recuperação. Em relação as mulher, houve um impacto desproporcional no início da crise (quando comparado com os homens), mas, apresentou uma recuperação notável nas faixas etárias mais impactadas. Entre 2020 e 2024, o número de mulheres idosas ocupadas aumentou em 76,4%, a de jovens majorou 43,4% e a das mulheres adultas (entre 30 e 59 anos) cresceu em 24,9%.

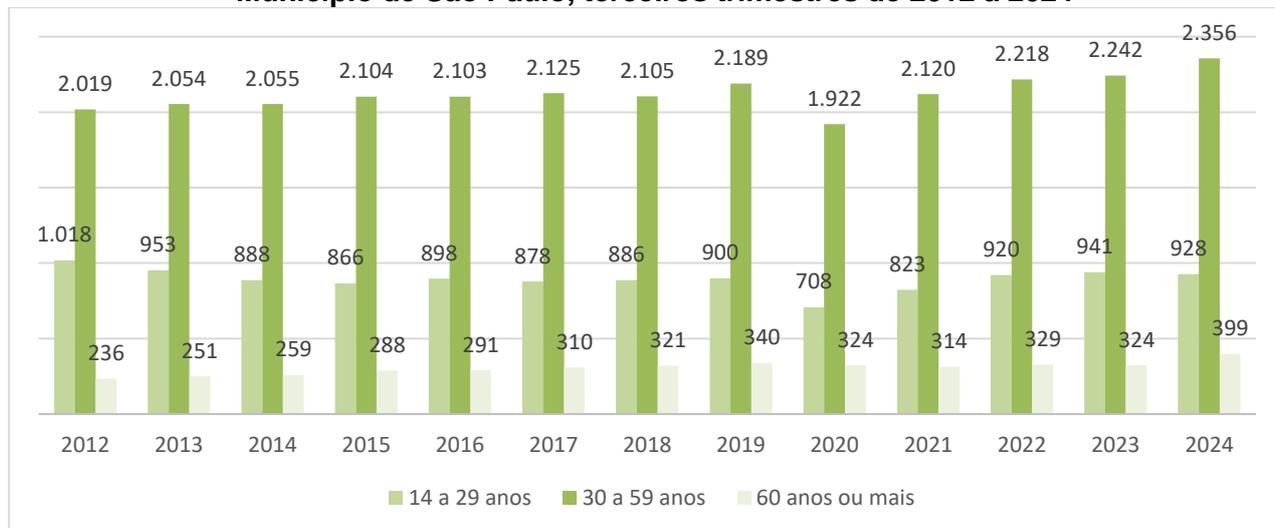
A recuperação do emprego entre as mulheres após a pandemia é um indicador importante da capacidade de adaptação delas às mudanças no mercado de trabalho. No entanto, é fundamental ressaltar que a desigualdade de gênero persiste, e a proporção de homens ocupados ainda supera a das mulheres em todas as faixas etárias.

GRÁFICO 15
Número (em mil) de mulheres ocupadas, por faixa etária
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 16
Número (em mil) de homens ocupados, por faixa etária
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024

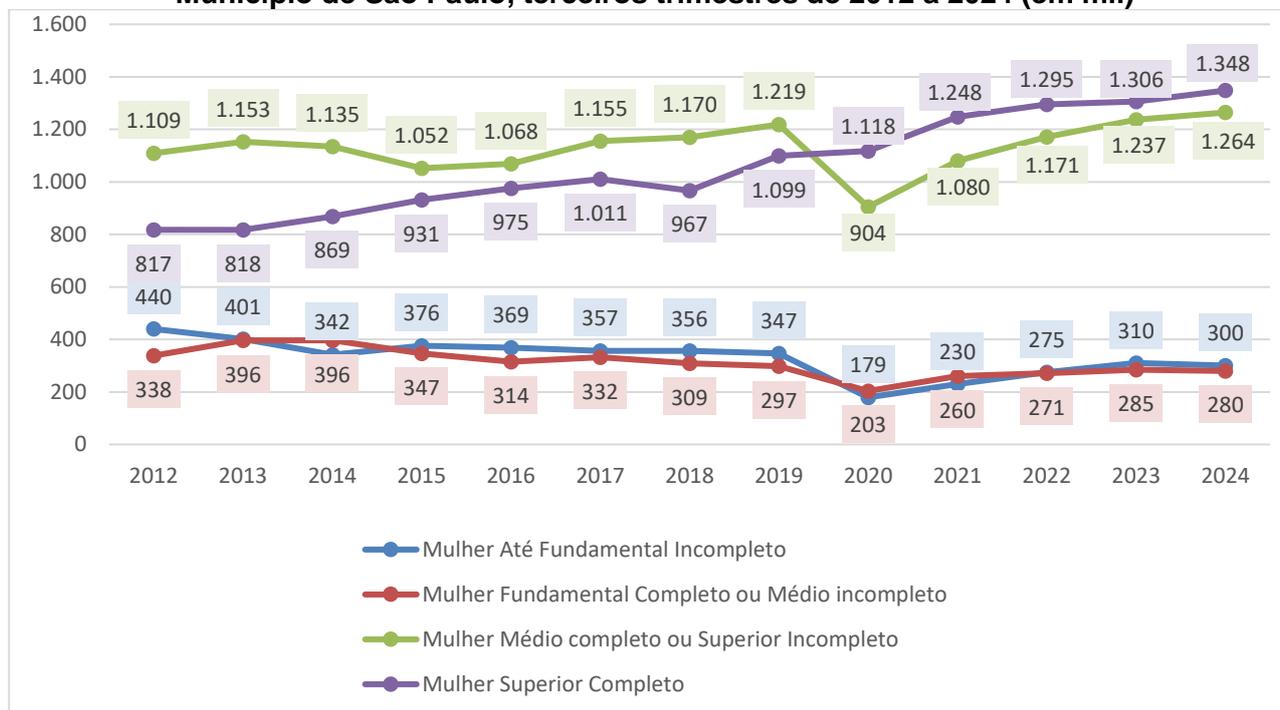


Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

A evolução do número de mulheres ocupadas em São Paulo entre 2012 e 2024, revela um panorama interessante sobre a distribuição da força de trabalho das mulheres por nível de escolaridade. A partir de 2020, o ensino superior passou a ser a faixa escolar com o maior número de mulheres ocupadas. Este grupo demonstra um crescimento constante ao longo dos anos, com uma única oscilação negativa (em 2018), o que sugere que o acesso à educação tem um impacto direto na inserção da mulher no mercado de trabalho.

Por outro lado, as duas faixas com menor escolaridade, que agrega até o ensino médio incompleto, apresentaram uma tendência de queda no número de ocupadas. Entre 2012 e 2024, o número de ocupadas com até o ensino fundamental incompleto caiu 31,8%, o fundamental completo ou o ensino médio incompleto caiu 17,3%, e o número de ocupadas de ambas as faixas escolares não recuperou o nível de ocupação pré-pandemia (2019). Por outro lado, no mesmo período, o número de mulheres ocupadas com ensino superior cresceu 64,5% e com ensino médio completo ou superior incompleto aumentou 14,0%.

GRÁFICO 17
Evolução do número de mulheres ocupadas, por escolaridade
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em mil)



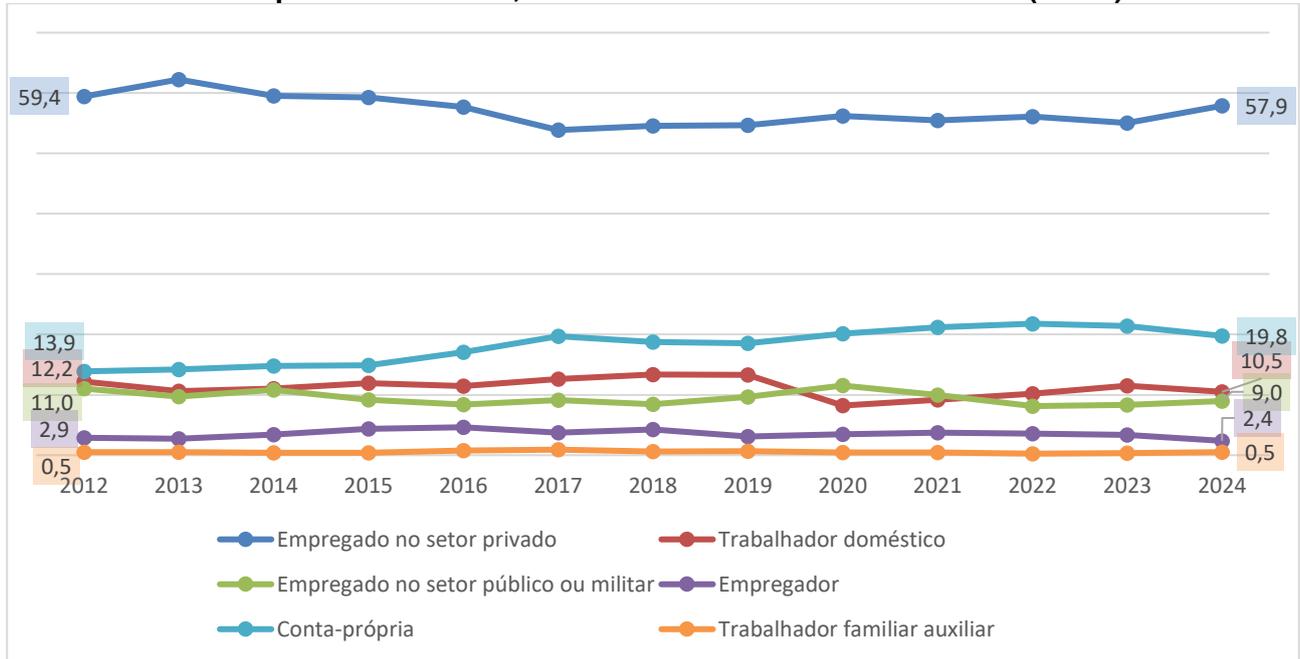
Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

A distribuição das mulheres ocupadas por posição na ocupação em São Paulo, entre 2012 e 2024, que o "Empregado no setor privado" se destaca como a principal forma de ocupação, embora tenha apresentado uma leve queda em sua participação ao longo dos anos. Em contrapartida, a categoria de trabalhadoras por conta própria cresceu no período analisando, em 2024, aproximadamente uma em cada cinco mulheres ocupadas trabalhavam por conta própria, havendo um crescimento de 5,9 p.p. em relação à 2012.

O terceiro tipo de ocupação mais frequente entre as mulheres é o de trabalhadora doméstica que em 2024 representou 10,5% dos empregos entre elas. O emprego doméstico foi um dos mais impactados durante a pandemia, cerca de 50% das mulheres que ocupavam um posto desses perderam seus empregos e ainda hoje o nível de ocupação não voltou ao de 2019.

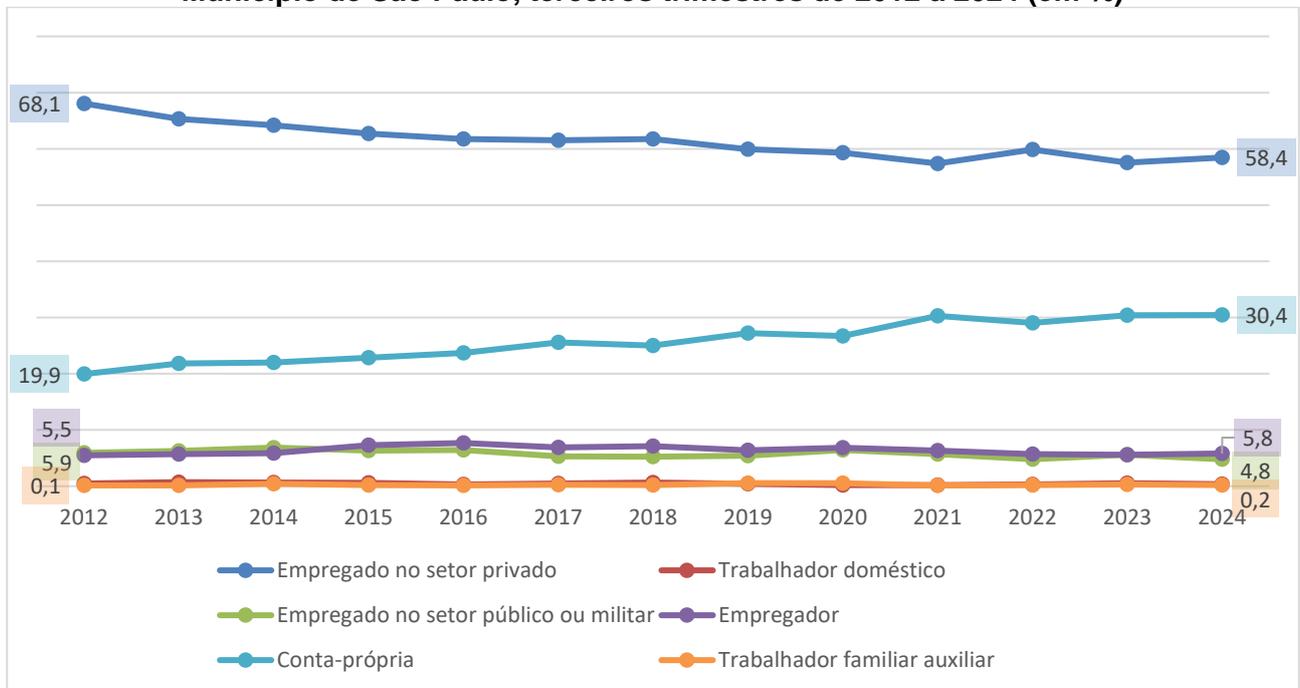
Entre os homens a participação de ocupações no setor privado também é a mais relevante, representando 58,4% das ocupações deles. Em segundo lugar, há os empregos por conta-própria, esse com uma participação entre eles muito maior que a participação entre ela, representa 30,4% dos empregos dos homens. Em terceiro lugar, o homem aparece como empregador, representando 5,8% deles.

GRÁFICO 18
Distribuição das mulheres ocupadas, por posição na ocupação
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 19
Distribuição dos homens ocupados, por posição na ocupação
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024 (em %)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

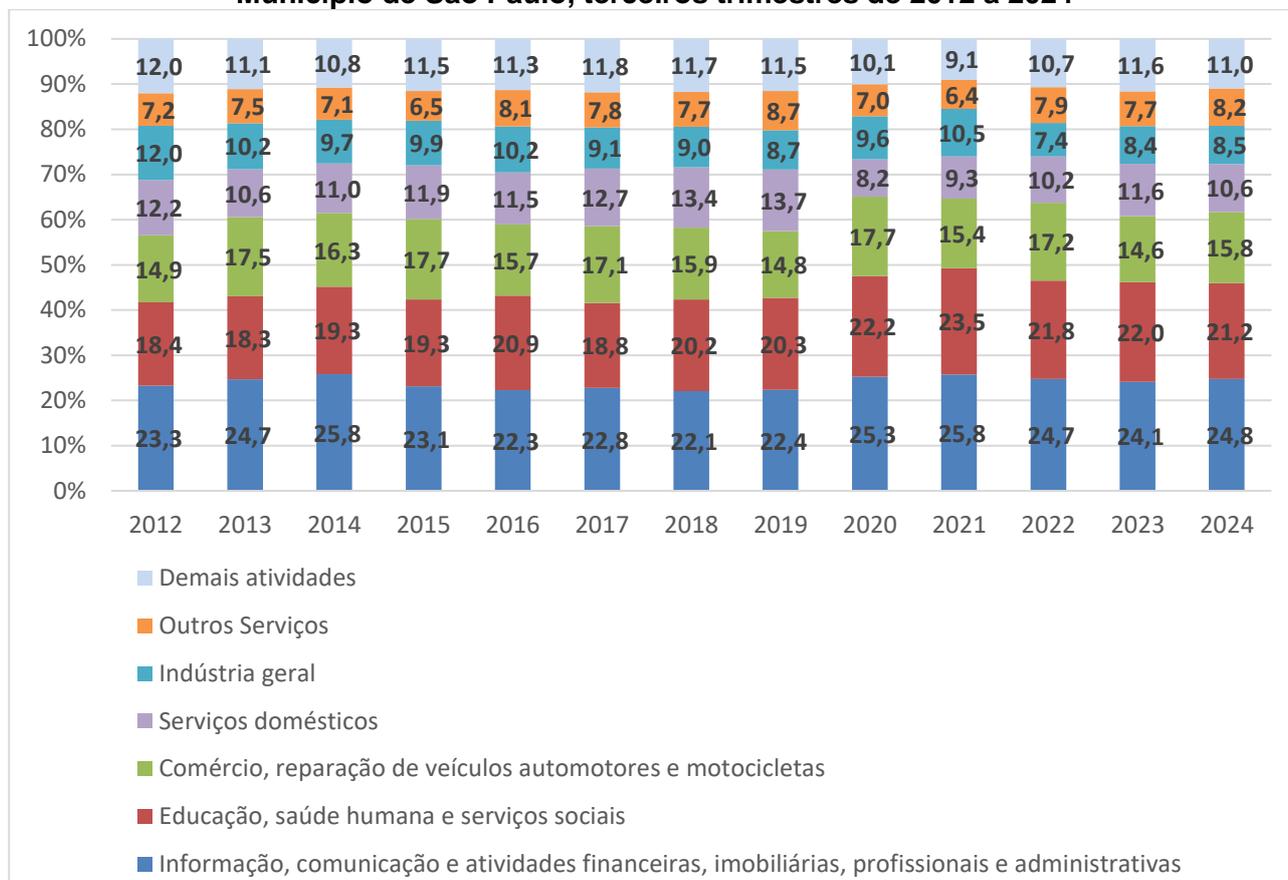
O Gráfico 19, que aborda a distribuição das mulheres ocupadas por setor de atividade econômica em São Paulo, entre 2012 e 2024, destaca algumas tendências importantes. A atividade de "Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas" se sobressai como o principal empregador de mulheres ao longo de todo o período analisado, com uma participação que variou entre 22,1% e 25,8%, atingindo 24,8% em 2024.

Em segundo lugar, a atividade de "Educação, saúde humana e serviços sociais" também se mostra essencial para o emprego das mulheres, com uma participação consistente ao longo dos anos, variando entre 18,3% e 21,2%, e alcançando 21,2% em 2024. A terceira atividade que mais emprega mulheres na cidade de São Paulo é "Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas", onde 15,8% das mulheres estavam empregadas em 2024.

O setor de "Serviços domésticos" empregava 10,6% das trabalhadoras mulheres em 2024, e a "Indústria geral" abrigava 8,5% delas. Ao todo, as cinco atividades que mais empregam mulheres em São Paulo representavam 89,0% dos empregos delas.

Vale notar que o setor de "Serviços domésticos", embora significativo, apresentou uma queda durante a pandemia em 2020 e não recuperou sua parcela de trabalhadoras até o terceiro trimestre de 2024.

GRÁFICO 20
Distribuição (em %) das mulheres ocupadas, por setor de atividade econômica
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

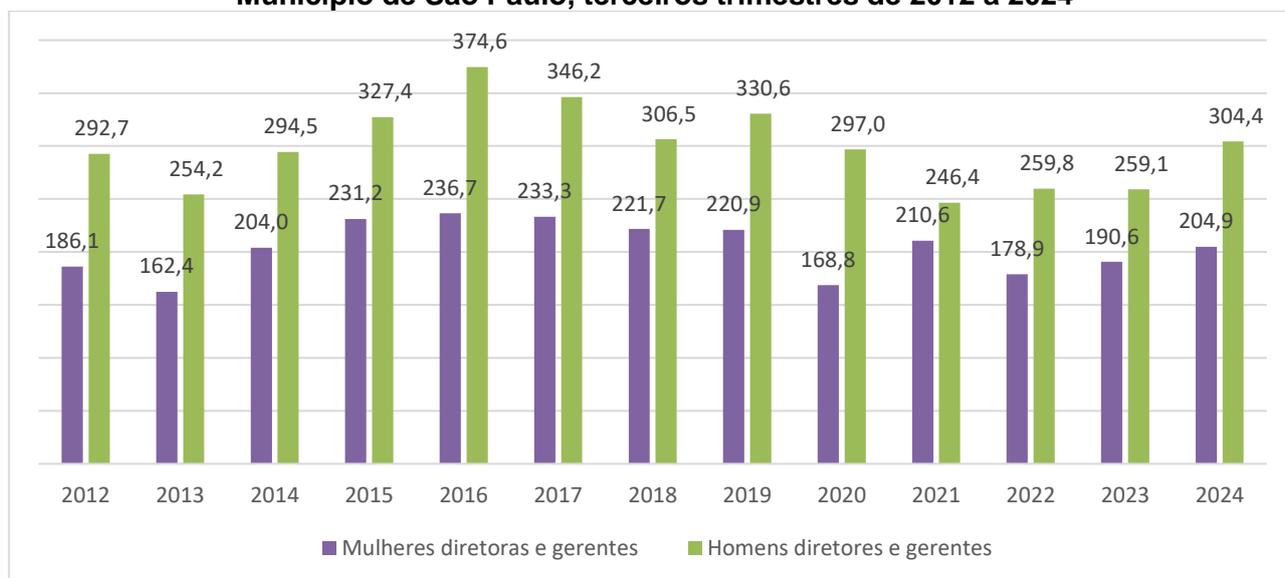
Na evolução dos ocupados diretores e gerentes, por sexo, no município de São Paulo, entre os terceiros trimestres de 2012 e 2024, revela-se disparidades significativas na representação de homens e mulheres em posições de comando. Os homens estão em maioria nessas ocupações ao longo de todo o período analisado, em 2024, chegaram a ocupar 48,6% a mais em relação às mulheres. A participação das mulheres em ocupações de gerentes e diretores, embora tenha apresentado um crescimento entre 2012 e 2024, aumentando em 10,1%, ainda se mantém em patamares muito inferiores aos dos homens.

De 2012 a 2019, houve um aumento gradual no número de homens e mulheres em ocupação de gerentes e diretores, com um número de mulheres aumentando em 18,7%, enquanto o número de homens em posições similares aumentou no mesmo período 13,0%. No entanto, mesmo assim, a proporção de homens nessas ocupações se manteve consistentemente superior à das mulheres. Em 2020, a pandemia de COVID-19 afetou o mercado de trabalho de forma diferenciada para homens e mulheres nas ocupações de direção e gerência e direção. Houve uma queda no número de mulheres

nesses cargos, de 23,6% - ou quase uma em cada 4 mulheres perderam seus postos, enquanto o número de homens na mesma posição caiu 10,2%.

Entre 2021 a 2024, houve uma recuperação no número de mulheres ocupando a direção e gerência no mercado de trabalho paulistano, com um crescimento mais acentuado a partir de 2021 (24,7%), nesse ano o número de homens em ocupações de gerencia e direção era 17,0% superior ao das mulheres, menor diferença da série analisada. No entanto, com uma nova queda no número de mulheres exercendo essas ocupações, em 2022, cerca de 15,0%, a diferença entre o número de homens e mulheres diretores e gerentes voltou a ampliar. Em 2024, havia 204,9 mil mulheres diretoras e gerentes e 304,4 mil homens nas mesmas funções.

GRÁFICO 21
Evolução (em mil) de diretores e gerentes, por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024



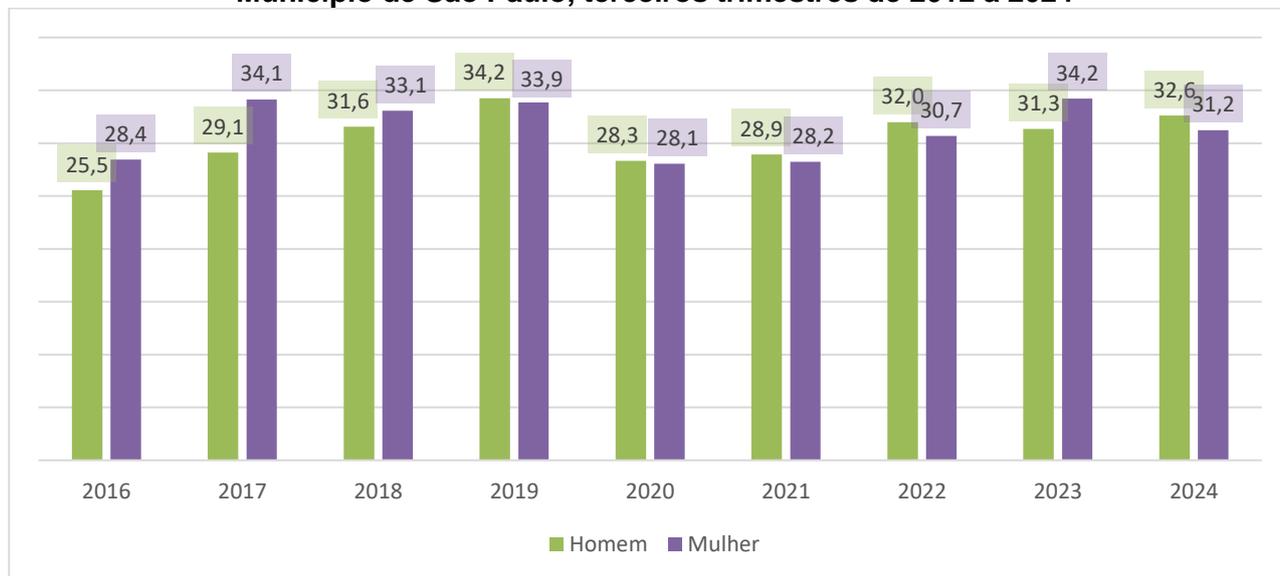
Fonte: IBGE. PNAD Contínua
 Elaboração: DIEESE

A taxa de informalidade para homens e mulheres vinha com uma leve tendência à alta de 2016 a 2019, interrompida pela pandemia, quando diminuiu de 34,2% para homens e 33,9% para mulheres em 2019, para 28,3% para homens e 28,1% para mulheres em 2020. No entanto, a tendência volta a ser realidade a partir de 2021, chegando a ficar em 34,2% para mulheres em 2023. No terceiro quadrimestre de 2024, a taxa de informalidade estava em 31,2% para mulheres e 32,6% para homens.

A diferença na taxa de informalidade entre homens e mulheres sofre constantes alterações ao longo do período. Em 4 dos 9 anos analisados a taxa de informalidade das mulheres foi maior que a dos homens, no entanto, apesar de ter tido menos anos com taxas superiores as deles, a taxa média de

informalidade ao longo dos anos analisados foi superior à dos anos. Enquanto a taxa média de informalidade dos homens, entre 2016 e 2024, foi de 30,4%, a das mulheres foi de 31,3%.

GRÁFICO 22
Evolução da taxa de informalidade (em %), por sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua
Elaboração: DIEESE

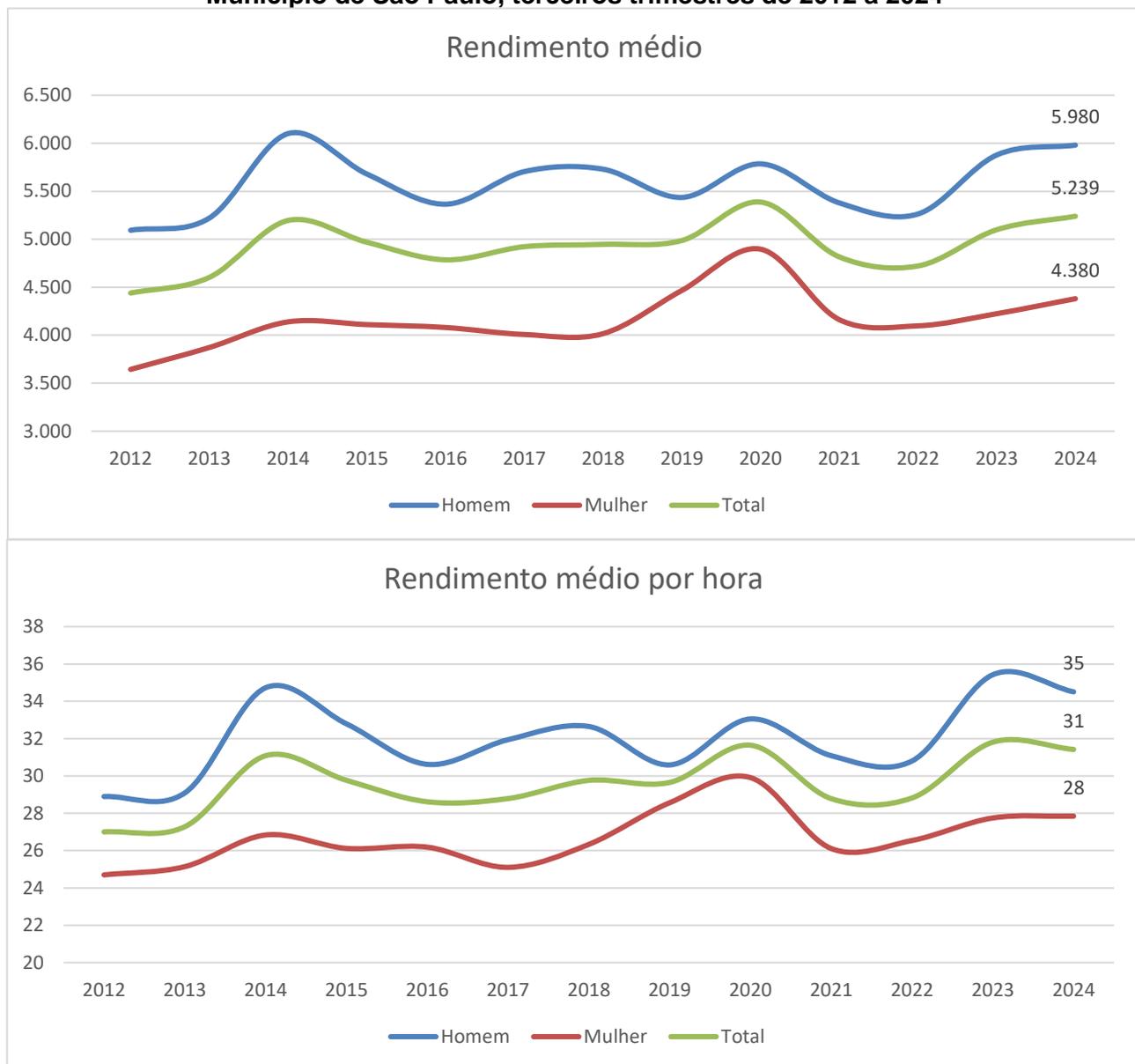
Rendimentos

O rendimento médio do trabalho, no município de São Paulo, foi de R\$ 5.239 no terceiro trimestre de 2024, o segundo maior valor da série histórica, iniciada em 2012, para esse trimestre. Ficou atrás apenas de 2020, quando foi de R\$ 5.387.

O rendimento das mulheres ocupadas, por sua vez, foi de R\$ 4.380 no terceiro trimestre de 2024, enquanto o dos homens, R\$ 5.980. Isso significa que o rendimento médio do trabalho delas foi 27% menor que o deles. A menor diferença de rendimento foi observado em 2020, quando ficou em 15%, enquanto a maior foi em 2014, com 32%.

Quando se analisa o rendimento médio por hora, ou seja, excluindo a diferença de extensão da jornada de trabalho, as mulheres recebiam, em média, R\$ 28, e os homens, R\$ 35, no terceiro trimestre de 2024. Assim, as mulheres recebiam 19% a menos que os homens. A menor diferença foi observada em 2019, com 7%, e a maior em 2014, com 23%.

GRÁFICO 23
Rendimento médio mensal e rendimento médio por hora (em R\$ do 3º trimestre de 2024),
segundo sexo
Município de São Paulo, terceiros trimestres de 2012 a 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua

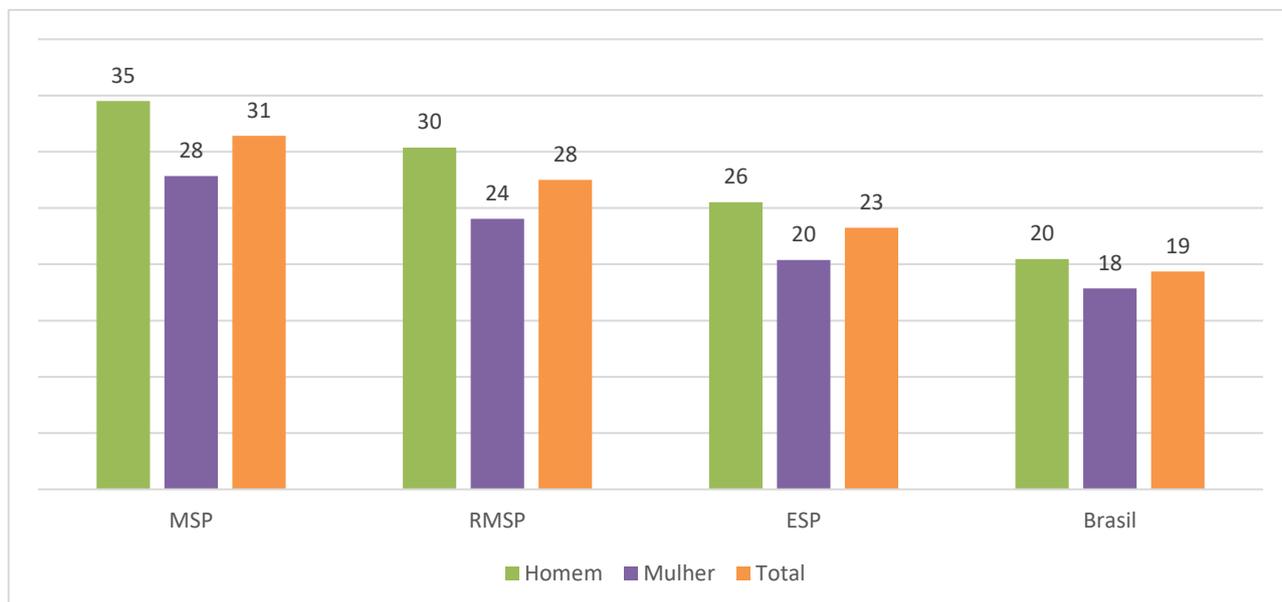
Elaboração: DIEESE.

Obs. Para o cálculo do rendimento médio por hora, a jornada de trabalho semanal foi multiplicada por 4,28.

Ao analisar comparativamente a outras localidades, nota-se que o rendimento médio por hora no município era superior às médias da Região Metropolitana de São Paulo, do Estado de São Paulo e do Brasil.

No caso específico das mulheres ocupadas, o rendimento médio por hora no município era 56% maior que a média nacional (R\$ 28 e R\$ 18, respectivamente). Essa diferença era maior que entre os homens, sendo no município era 36% maior que a média do país.

GRÁFICO 24
Rendimento médio por hora (em R\$ do 3º trimestre de 2024), segundo sexo
Município de São Paulo, Região Metropolitana de São Paulo, Estado de São Paulo e Brasil,
3º trimestre de 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua

Elaboração: DIEESE.

Obs. Para o cálculo da jornada mensal, foi multiplicado a quantidade de horas semanais habituais por 4,28.

Contudo, vale destacar que o rendimento médio das mulheres também se diferencia no caso das negras e das não negras. As mulheres não negras tiveram rendimento médio de R\$ 5.558, enquanto as negras, R\$ 2.736. Ou seja, as mulheres negras recebiam, em média, 51% a menos que as não negras, no município de São Paulo.

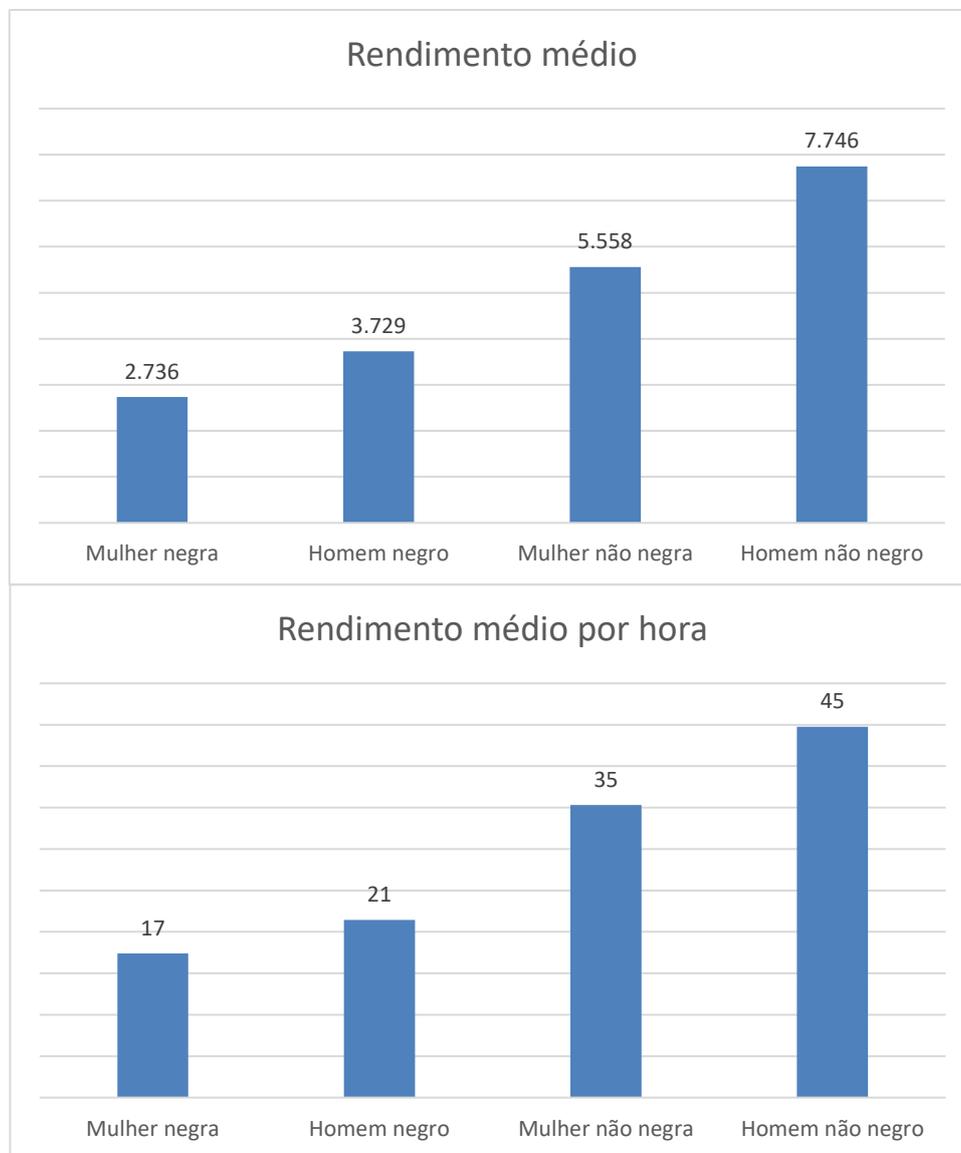
Interessante notar, inclusive, que o rendimento médio das mulheres não negras era superior ao dos homens negros (R\$ 3.729).

O rendimento médio dos homens não negros era de R\$ 7.746. Assim, as mulheres negras recebiam, em média, 65% a menos que os homens não negros, e as mulheres não negras, 28% a menos.

O rendimento médio por hora teve comportamento semelhante, com o menor valor sendo das mulheres negras (R\$ 17), seguido pelos homens negros (R\$ 21), mulheres não negras (R\$ 35) e homens não negros (R\$ 45).

Nesse caso, as mulheres negras recebiam, em média, 61% a menos que os homens não negros.

GRÁFICO 25
Rendimento médio mensal e rendimento médio por hora (em R\$ do 3º trimestre de 2024),
segundo sexo e cor/raça
Município de São Paulo, 3º trimestre de 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua

Elaboração: DIEESE.

Obs. Para o cálculo do rendimento médio por hora, a jornada de trabalho semanal foi multiplicada por 4,28.

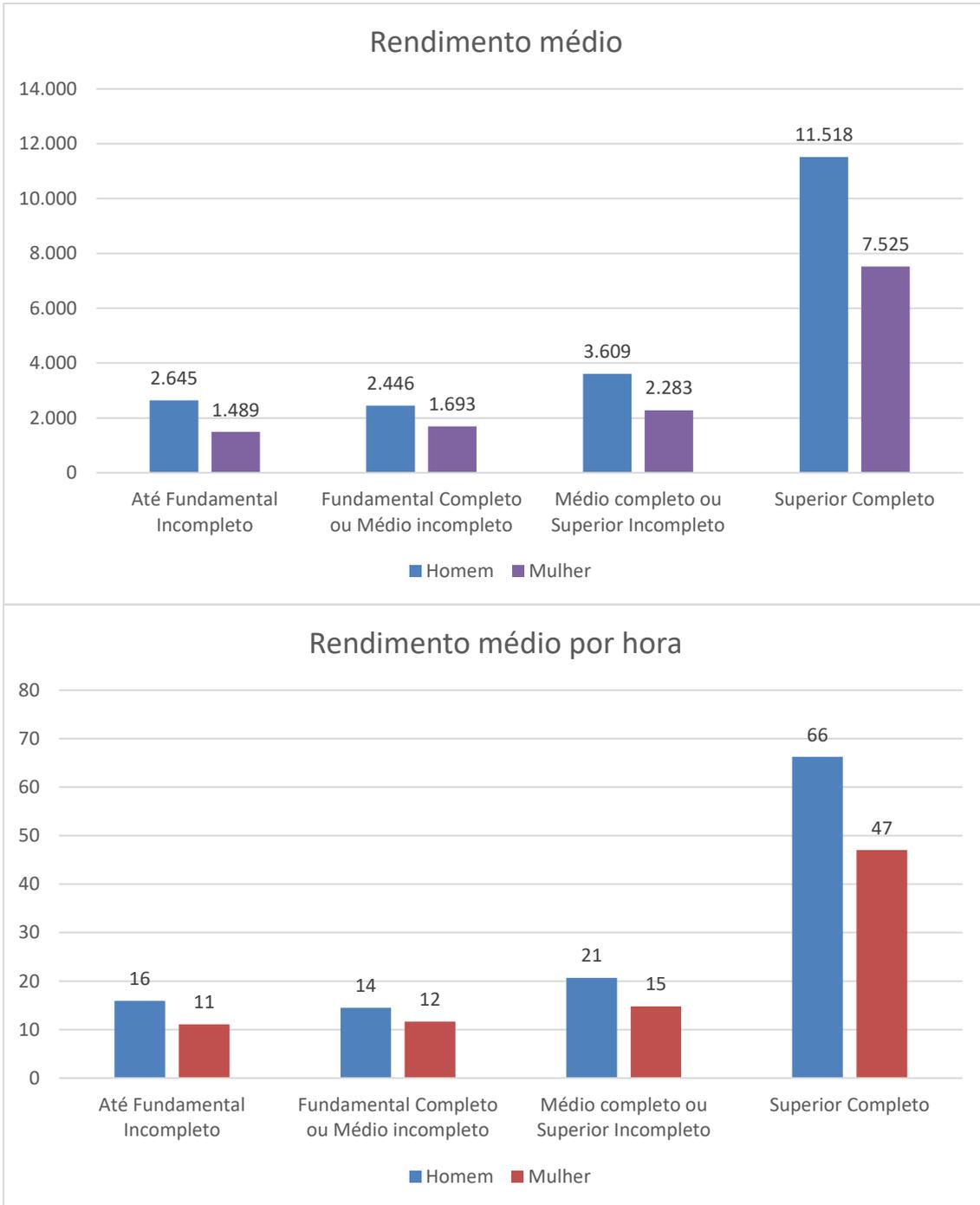
As diferenças de rendimento entre as mulheres e os homens persistem em todas as faixas de escolaridade.

Entre as pessoas com até o ensino fundamental incompleto, as mulheres ocupadas tinham rendimento médio 44% menor que os homens (R\$ 1.489 e R\$ 2.645, respectivamente). Dos ocupados com ensino superior completo, o rendimento delas era 35% menor o deles (R\$ 7.525 e R\$ 11.518).

A menor diferença, mas ainda alta, foi entre aqueles com o ensino fundamental completo. As mulheres recebiam, em média, 31% a menos que os homens.

Quanto ao rendimento médio por hora, as diferenças foram similares. Entre os ocupados com ensino superior completo, as mulheres recebiam, em média, 29% a menos que os homens.

GRÁFICO 26
Rendimento médio mensal e rendimento médio por hora (em R\$ do 3º trimestre de 2024),
segundo sexo e escolaridade
Município de São Paulo, 3º trimestre de 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua

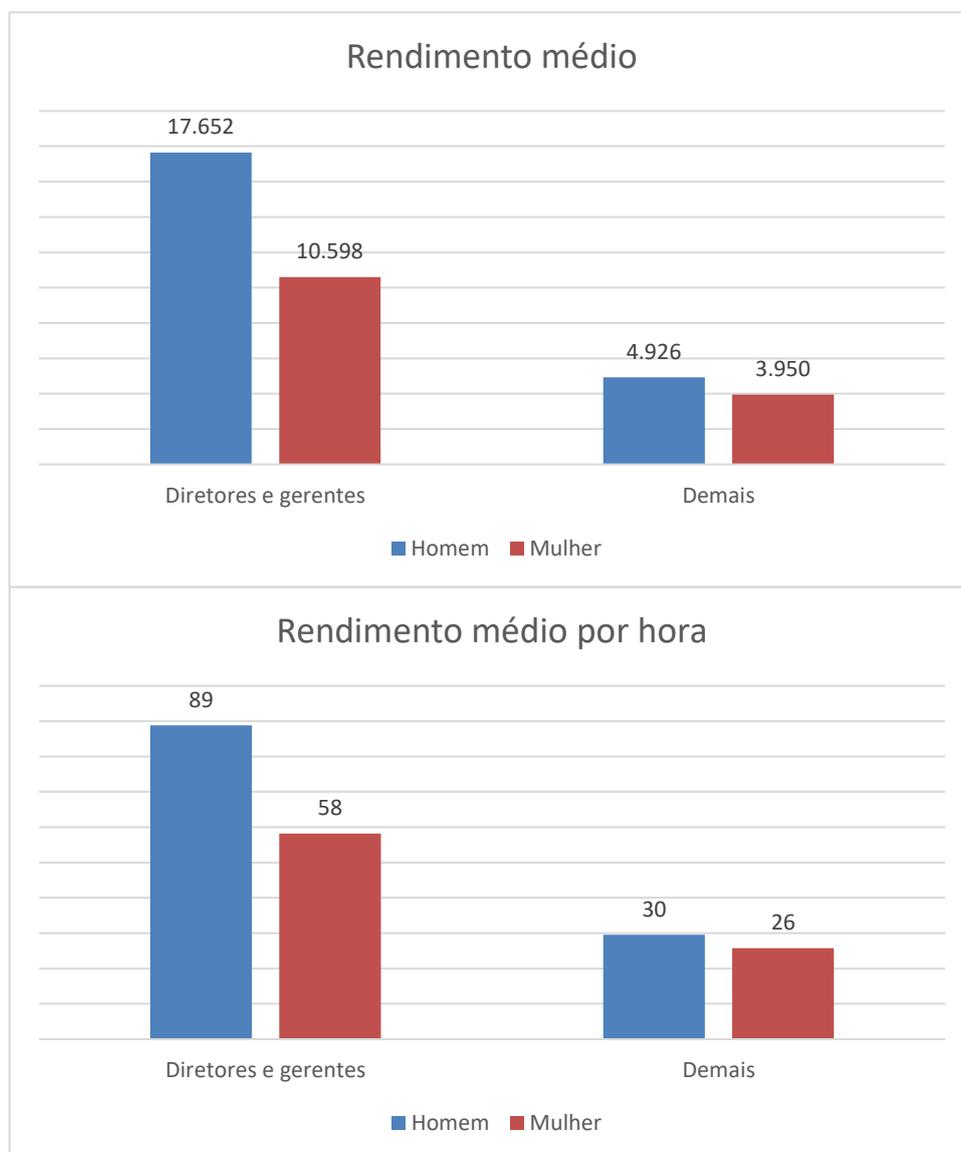
Elaboração: DIEESE.

Obs. Para o cálculo do rendimento médio por hora, a jornada de trabalho semanal foi multiplicada por 4,28.

Analisando-se apenas os ocupados que atuavam como diretores ou gerentes, ou seja, nos chamados cargos de direção, o rendimento médio das mulheres era 40% menor o dos homens (R\$ 10.598 e R\$ 17.652, respectivamente). Nos demais cargos a diferença era menor, com elas recebendo, em média, 20% a menos.

Quanto ao rendimento médio por hora, as mulheres em cargos de direção recebiam 34% a menos que os homens.

GRÁFICO 27
Rendimento médio mensal e rendimento médio por hora (em R\$ do 3º trimestre de 2024), segundo sexo e grupamento ocupacional selecionado Município de São Paulo, 3º trimestre de 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua

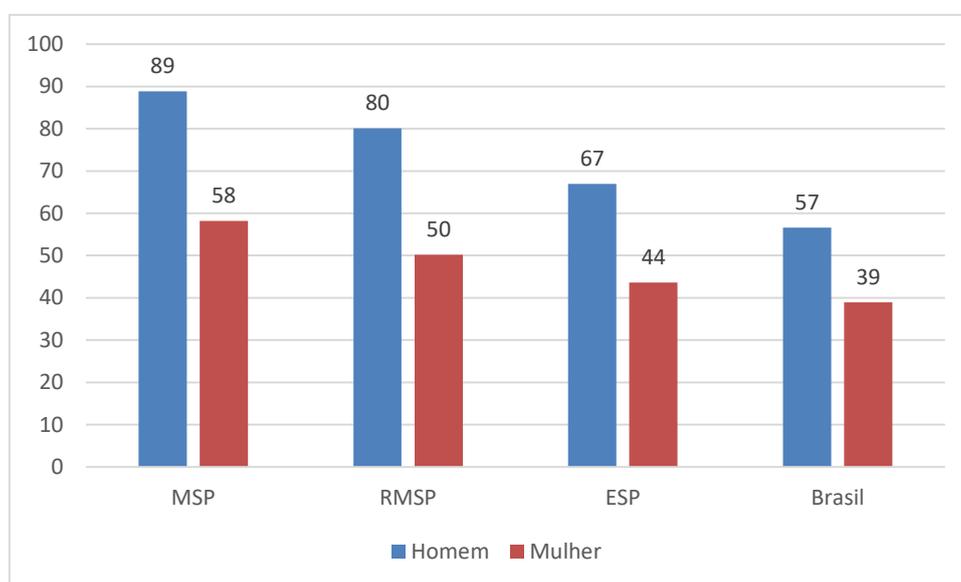
Elaboração: DIEESE.

Obs. Para o cálculo do rendimento médio por hora, a jornada de trabalho semanal foi multiplicada por 4,28.

O rendimento médio por hora das mulheres no município de São Paulo, em cargos de direção e gerência, era 50% maior que a média do país, também nesses cargos. Enquanto entre os homens, a diferença era de 57%, maior no município.

Contudo, no município, as mulheres nos cargos de direção e gerência recebiam, em média, 34% a menos que os homens, enquanto a média nacional, nesses cargos, era de 31%.

GRÁFICO 28
Rendimento médio por hora (em R\$ do 3º trimestre de 2024) de diretores e gerentes, segundo sexo
Município de São Paulo, 3º trimestre de 2024



Fonte: IBGE. PNAD Contínua

Elaboração: DIEESE.

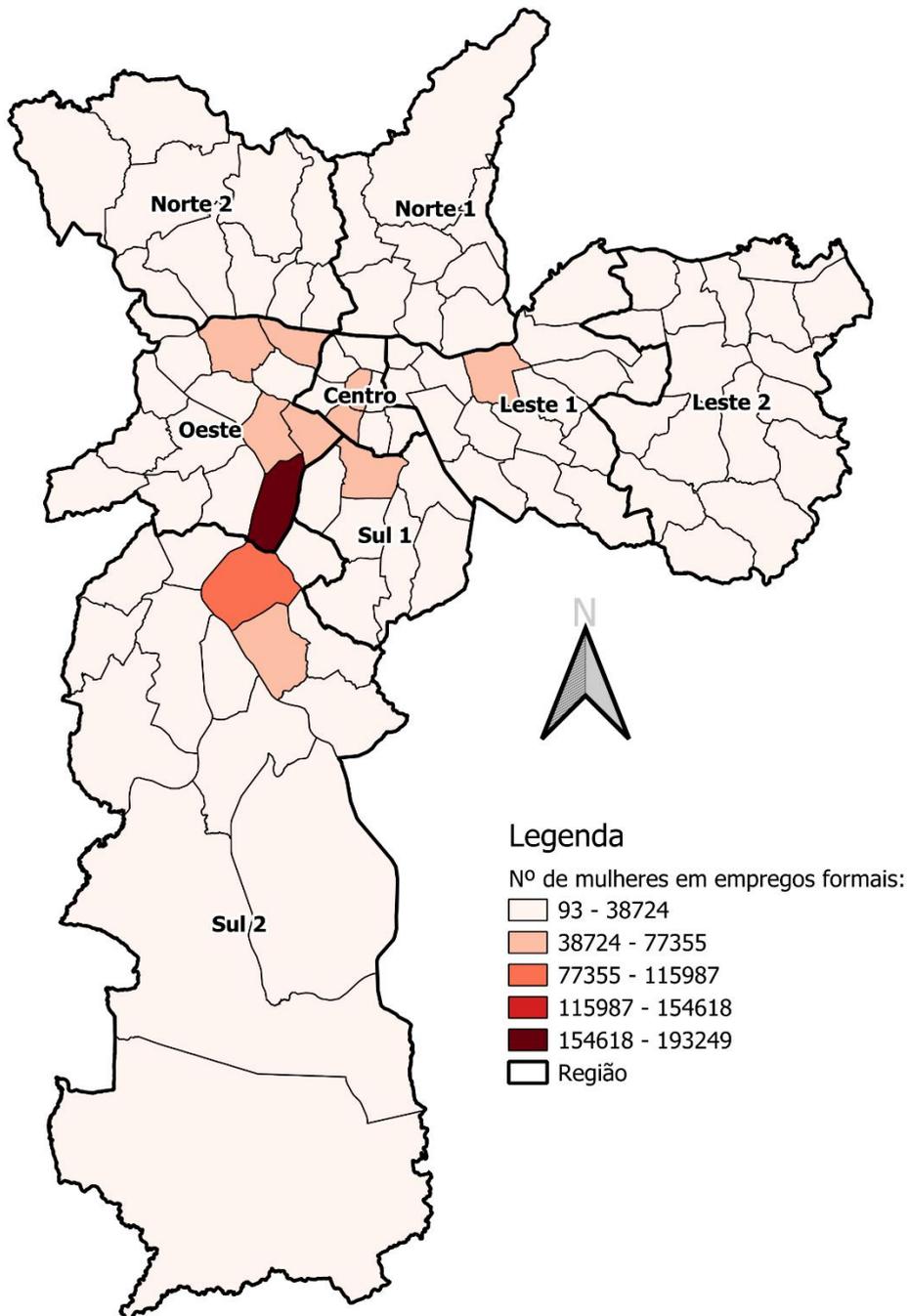
Obs. Para o cálculo do rendimento médio por hora, a jornada de trabalho semanal foi multiplicada por 4,28.

Distribuição dos empregos formais no município

A maior concentração de mulheres em empregos formais ocorre no distrito do Itaim Bibi, lá estão 193,2 mil postos formais de trabalho ocupados por mulheres, o que representa 10,9% do total dos empregos formais ocupados por elas no município de São Paulo. O segundo distrito com mais concentração de empregos formais ocupados por elas é de Santo Amaro, onde se concentra outros 5,2% (90,4 mil empregos formais) do total e Pinheiros é o terceiro colocado, com 75,9 mil empregos formais, ou 4,3% do total.

Os 10 distritos que mais empregam mulheres em postos formais são, Itaim Bibi (11,0%), Santo Amaro (5,2%), Pinheiros (4,3%), Bela Vista (3,6%), Jardim Paulista (3,5%), Lapa (3,4%), Tatuapé (2,7%), Vila Mariana (2,6%), Barra Funda (2,5%) e República (2,3%) e todos juntos somam 40,9% dos empregos formais da cidade ocupados por elas.

Figura 1
Distribuição do emprego formal de mulheres, por distrito
Município de São Paulo, 2023



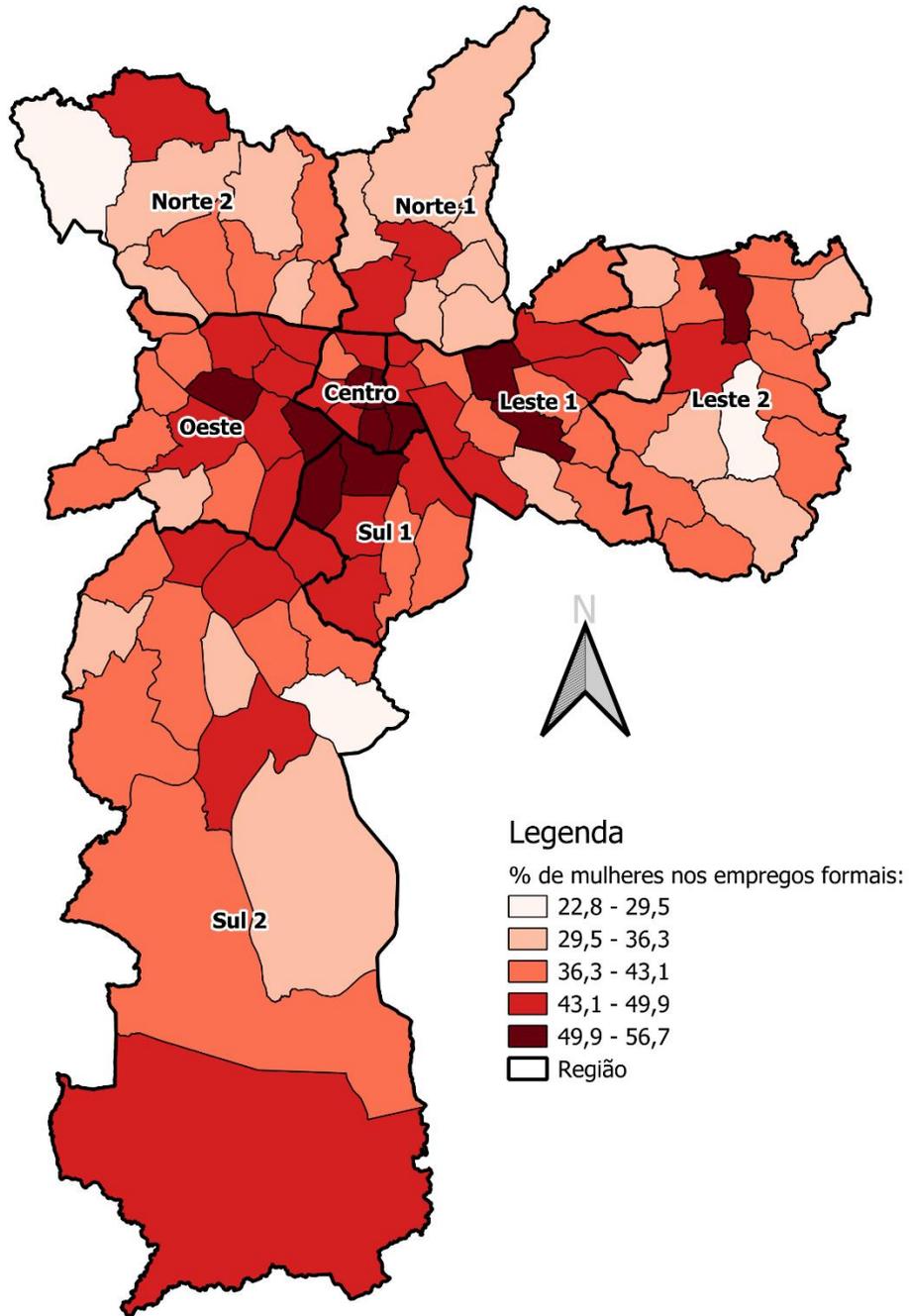
Fonte: MTE/Rais
Elaboração: DIEESE

A participação das mulheres nos postos formais de trabalho dos distritos paulistanos é maior que a participação dos homens em 11 municípios. O Cambuci é o distrito onde as mulheres possuem maior participação nos postos de trabalho, ocupando 56,7% dos postos formais do local. Moema aparece em segundo lugar, ocupando 56,0% dos postos, seguido por Tatuapé (55,9%).

Completa os 11 distritos onde as mulheres possuem mais participação que homens o Alto de pinheiros (54,6%), Jardim Paulista (52,9%), São Miguel (52,3%), liberdade (52,1%), Vila Formosa (51,3%), República (51,3%), Sé (51,2%) e Vila Mariana (51,0%).

Por outro lado, há cinco distrito onde a participação das mulheres nos empregos formais é menor que 30%, sendo eles, Jaraguá (29,8%), Tremembé (29,8%), Anhanguera (29,0%), Pedreira (27,7%) e José Bonifácio (22,8%).

Figura 2
Participação da mulher no emprego formal, por distrito
Município de São Paulo, 2023



Fonte: MTE/Rais
Elaboração: DIEESE

Conclusão

Este estudo analisou a evolução da inserção das mulheres no mercado de trabalho da cidade de São Paulo entre 2012 e 2024, destacando as principais transformações e desafios enfrentados por esse grupo ao longo do período. A pesquisa revelou que, apesar dos avanços em termos de participação e escolarização, as desigualdades de gênero persistem em diferentes aspectos da estrutura ocupacional e da remuneração.

Um dos principais achados foi o crescimento da participação feminina na força de trabalho, que aumentou 17,5% ao longo do período analisado. No entanto, a taxa de participação das mulheres (60,4%) continua inferior à dos homens (77,5%), evidenciando as dificuldades que elas enfrentam para ingressar e permanecer no mercado de trabalho. O estudo também apontou que as mulheres são mais vulneráveis ao desemprego, com taxas historicamente superiores às dos homens. Em 2024, a taxa de desocupação entre elas foi de 6,4%, enquanto a dos homens ficou em 5,2%, para as mulheres negras, esse quadro acaba sendo mais crítico, com a desocupação entre elas ficando em 8,2% no mesmo ano.

Outro ponto relevante foi a análise das diferenças salariais entre homens e mulheres. Em 2024, o rendimento médio das mulheres foi 27% inferior ao dos homens, e, mesmo considerando o rendimento por hora trabalhada, elas ainda receberam 19% a menos. A diferença salarial entre homens e mulheres se mostra ainda maior em cargos de direção e gerência, onde o rendimento das mulheres foi 40% inferior ao dos homens. O recorte racial também evidenciou desigualdades significativas: enquanto as mulheres não negras tiveram um rendimento médio mensal de R\$ 5.558, as mulheres negras receberam, em média, R\$ 2.736, uma diferença de 51%.

Além das diferenças de participação e remuneração, a segregação ocupacional permaneceu um desafio estrutural. As mulheres continuaram concentradas em setores como educação, saúde e serviços domésticos. Em 2024, 10,6% das mulheres ocupadas trabalhavam no setor de serviços domésticos, enquanto a indústria geral empregava 8,5% delas. Mesmo entre diretoras e gerentes, os homens ainda eram maioria, ocupando 48,6% a mais desses cargos em relação às mulheres.

Diante desse cenário, o estudo reforça a necessidade de políticas públicas que promovam maior equidade no mercado de trabalho. Medidas como a ampliação do acesso a creches, cuidados ao idoso e a implementação de políticas de equidade salarial são fundamentais para reduzir as desigualdades identificadas. Além disso, o fortalecimento de iniciativas para a inclusão de mulheres negras e idosas

no mercado de trabalho pode contribuir para a diminuição das disparidades observadas ao longo do período analisado.

Por fim, os resultados deste estudo evidenciam que, embora tenha havido avanços na inserção das mulheres no mercado de trabalho paulistano, ainda há desafios significativos a serem enfrentados. A superação dessas desigualdades exige esforços coordenados entre o setor público e privado, garantindo que as mulheres tenham acesso a oportunidades mais equitativas e um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

SISTEMATIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS COM ESPECIALISTAS E ATORES OU REPRESENTANTES

As entrevistas realizadas com Cristina Pereira Vieceli, Luciana Maria de Melo e Marilane Oliveira Teixeira oferecem um panorama aprofundado sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho na cidade de São Paulo. As falas das entrevistadas destacam desafios estruturais, desigualdades salariais e os impactos das políticas públicas, entre outros. Este documento explora os principais temas discutidos, organizando-os em seções que abordam a participação das mulheres no mercado do trabalho, segregação ocupacional e desvalorização do trabalho feminino, desigualdade salarial e barreiras para a ascensão profissional, violência no ambiente de trabalho, impactos da pandemia no trabalho das mulheres trabalhadoras idosas, trabalhadoras negras e as políticas públicas necessárias para a equidade no mundo do trabalho.

Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido marcada por avanços e desafios estruturais. Embora a taxa de participação feminina tenha aumentado, ainda há diferenças significativas em relação aos homens, tanto em termos de ocupação quanto de condições de trabalho.

Cristina Vieceli destaca que "a taxa de participação feminina no mercado de trabalho no Brasil ainda é muito baixa. Mesmo em São Paulo, onde os índices são um pouco melhores, a desigualdade em relação à dos homens persiste. Isso ocorre por conta da divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a responsabilidade pelos cuidados. Muitas acabam fora do mercado formal, dedicando-se ao cuidado dos filhos, da casa ou realizando trabalhos informais e esporádicos".

Em relação ao crescimento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho paulistano, Cristina Vieceli aponta que "esse crescimento está relacionado a vários fatores, como o aumento da escolaridade, a maior dedicação ao estudo e ao trabalho, além da tendência a postergar a maternidade".

Entretanto, a desigualdade de gênero na sociedade se reflete na precarização das condições de trabalho. Luciana Melo ressalta que "o trabalho de cuidados sustenta a vida, e esse trabalho é socialmente delegado majoritariamente às mulheres. Além disso, a maior parte desse trabalho não

é remunerado, recaindo sobre as mulheres de forma desproporcional". O que reforça a segregação ocupacional e contribui para a disparidade entre homens e mulheres.

Marilane Teixeira também observa que *"as mulheres enfrentam uma dupla jornada diária: terminam o expediente de trabalho remunerado e, ao chegarem em casa, assumem o trabalho não remunerado, que envolve cuidar dos filhos, idosos e da casa".* Isso limita as suas possibilidades e dificulta a conciliação entre vida profissional e familiar.

O impacto da desigualdade na participação das mulheres no mercado de trabalho também pode ser percebido na distribuição setorial das ocupações. Marilane Teixeira ressalta que *"os setores que mais empregam mulheres são os de serviços, educação e saúde, áreas que historicamente possuem os menores salários e são menos valorizadas socialmente".*

Diante desse cenário, políticas públicas são fundamentais para promover a equidade de gênero no mercado de trabalho. Marilane Teixeira enfatiza que *"é preciso garantir não apenas o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, mas também a permanência e ascensão profissional delas. Sem políticas públicas eficazes, as desigualdades continuarão se perpetuando".*

Segregação Ocupacional e Desvalorização do Trabalho Feminino

A segregação ocupacional impõe barreiras significativas para as mulheres, direcionando-as para setores historicamente menos remunerados e dificultando sua ascensão profissional. Marilane Teixeira explica que *"a segregação ocupacional está diretamente ligada à divisão sexual do trabalho. Existe uma norma social que determina que as mulheres vão predominantemente para empregos com características associadas ao feminino, como o trabalho doméstico e de cuidado. Essas ocupações, apesar de essenciais, são desvalorizadas socialmente e, conseqüentemente, mal remuneradas".*

Essa desigualdade se reflete em áreas como educação e saúde. *"Mesmo dentro dessas profissões, as mulheres ocupam os cargos menos prestigiados e com menores salários. Na educação, por exemplo, estão concentradas no ensino infantil e fundamental, que pagam menos que o ensino médio e superior. Na saúde, a maioria trabalha na enfermagem e na assistência social, enquanto os homens dominam a medicina e cargos de gestão",* destaca Marilane Teixeira.

A situação das mulheres negras é ainda mais crítica. *"O Brasil nunca conseguiu incluir plenamente a população negra no mercado de trabalho. Historicamente, mulheres negras libertas da escravidão foram direcionadas para ocupações como domésticas, lavadeiras, cuidadoras e faxineiras. E essa estrutura se mantém até hoje"*, afirma Marilane. Ela ressalta que, mesmo dentro do serviço doméstico, há uma hierarquia racial: *"Em casas ricas, há babás, governantas, cozinheiras e faxineiras, mas as mulheres negras estão quase sempre na posição mais invisibilizada, na cozinha ou na limpeza, longe dos espaços de maior prestígio"*.

A segregação ocupacional, portanto, reforça desigualdades estruturais e mantém as mulheres em posições economicamente desvantajosas. A superação desse cenário exige mudanças na valorização social das profissões majoritariamente femininas, além de políticas públicas que incentivem a ascensão profissional das mulheres em todas as áreas.

Desigualdade Salarial e Barreiras para a Ascensão Profissional

Mesmo sendo maioria entre os trabalhadores com ensino superior na cidade de São Paulo, as mulheres continuam sub-representadas nos cargos de direção e gerência e, quando analisamos a remuneração, percebemos que, mesmo quando alcançam as posições de direção e gerência, as mulheres ganham até 40% menos que seus colegas homens.

Cristina Vieceli aponta que essa desigualdade é reforçada pelo conceito de *"penalização do cuidado"*: *"as mulheres são vistas como trabalhadoras mais custosas, pois ainda são as principais responsáveis pelos cuidados com filhos e familiares. Isso gera um impacto direto na sua progressão profissional e nos salários, pois os empregadores tendem a considerá-las menos disponíveis para jornadas longas e cargos de maior responsabilidade"*.

Luciana Melo destaca que *"não basta chegar ao cargo de chefia, é preciso se manter nele. Muitas mulheres enfrentam resistência dentro das próprias equipes, lidam com assédio moral e acabam isoladas no ambiente corporativo. Esse ambiente hostil faz com que muitas desistam dessas posições"*.

Outro fator crítico é a diferenciação salarial dentro da mesma função. Cristina Vieceli observa que *"mesmo quando as mulheres ocupam cargos de chefia, seus salários continuam inferiores aos dos"*

homens na mesma posição. Essa desigualdade se mantém tanto no setor privado quanto no setor público".

O conceito de "teto de vidro" também aparece de forma recorrente ao longo das entrevistas. Marilane Teixeira explica que *"o teto de vidro é essa barreira invisível que impede as mulheres de avançarem profissionalmente, mesmo quando têm as mesmas qualificações e experiências que os homens"*. Essa estrutura de exclusão afeta a ascensão feminina em diversas áreas e reduz sua presença em posições estratégicas e de tomada de decisão.

Violência no Ambiente de Trabalho

A violência e o assédio no ambiente de trabalho são obstáculos significativos para a permanência das mulheres no mercado. Muitas trabalhadoras enfrentam situações de assédio moral e sexual, especialmente em setores precarizados, sem contar com mecanismos eficazes de denúncia e proteção. *"Se essa mulher se acidenta, se sofre violência, não há qualquer garantia de que ela terá proteção no ambiente de trabalho. A falta de direitos básicos deixa muitas trabalhadoras desamparadas"*, aponta Luciana Melo.

O assédio no trabalho se manifesta de diversas formas, desde constrangimentos sutis até agressões explícitas. *"As mulheres que atuam em empregos informais ou sem registro muitas vezes enfrentam situações de abuso sem qualquer tipo de proteção. A dependência econômica e o medo de perder o trabalho fazem com que muitas permaneçam caladas diante de situações de assédio"*, explica Luciana Melo. A ausência de canais de denúncia efetivos e a falta de fiscalização agravam esse cenário, tornando essas mulheres ainda mais vulneráveis.

Outro fator preocupante é o impacto do assédio e da hostilidade no adoecimento mental das mulheres trabalhadoras. Luciana Melo destaca que *"o assédio moral e sexual são muito mais presentes na vida da mulher trabalhadora, o que impõe uma carga emocional pesada ao longo de sua jornada. Muitas desistem de suas carreiras ou desenvolvem problemas de saúde mental devido a esse ambiente hostil"*. Além disso, o isolamento e a descredibilização dentro dos espaços de trabalho são desafios que dificultam a permanência das mulheres em determinadas funções e setores.

No caso das trabalhadoras domésticas, a vulnerabilidade é ainda maior, pois muitas trabalham sem contrato formal e dentro de residências particulares, onde não há fiscalização. *"Se uma trabalhadora*

doméstica sofre violência na casa em que trabalha, muitas vezes não tem para quem recorrer. O medo da demissão e a falta de suporte institucional fazem com que muitas silenciem sobre os abusos", explica Luciana Melo.

A violência no ambiente de trabalho, portanto, não se restringe apenas ao assédio direto, mas inclui um conjunto de fatores que inibem a participação plena das mulheres. A criação de políticas públicas eficazes, canais seguros de denúncia e a fiscalização rigorosa são essenciais para transformar essa realidade e garantir um ambiente profissional mais seguro e igualitário.

Impactos da Pandemia no Trabalho das Mulheres

A pandemia de COVID-19 teve efeitos devastadores sobre as trabalhadoras, especialmente aquelas em ocupações informais e no setor de serviços. Cristina Vieceli destaca que *"a pandemia foi bem cruel com as mulheres, principalmente, porque ela afetou os setores em que as mulheres estavam mais ocupadas. Fechou escolas, fechou os setores de serviços, cabeleireiro, salão de beleza, restaurantes, esses setores em que as mulheres estão mais presentes"*.

As mulheres foram as que mais perderam emprego e as que tiveram a recuperação mais lenta, além disso, muitas trabalhadoras domésticas perderam seus postos de trabalho, agravando ainda mais a vulnerabilidade das mais pobres. Luciana Melo reforça essa desigualdade, observando que *"muitas trabalhadoras domésticas foram dispensadas sem qualquer garantia de retorno. A informalidade nesse setor sempre foi alta, e a pandemia agravou essa instabilidade"*.

O impacto da pandemia também foi sentido na sobrecarga de trabalho doméstico. Marilane Teixeira destaca que *"o home office não significou alívio para as mulheres. Pelo contrário, fez com que elas acumulassem ainda mais funções em casa"*. Mulheres com filhos pequenos, especialmente mães solas, enfrentaram desafios adicionais devido à ausência de redes de apoio suficientes.

Outro aspecto relevante foi a desigualdade na recuperação do mercado de trabalho. Marilane Teixeira observa que *"muitas mulheres não conseguiram voltar ao mercado porque os serviços de educação infantil e apoio à infância ainda não foram plenamente restabelecidos"*. Enquanto a taxa de participação dos homens se recuperou rapidamente, a das mulheres demorou mais para voltar aos níveis pré-pandemia.

Trabalhadoras Idosas

As mulheres idosas enfrentam desafios específicos no mercado de trabalho, agravados pelo preconceito etário e pela falta de políticas públicas voltadas à sua inclusão. A pandemia de COVID-19 intensificou essas dificuldades, pois muitas perderam seus empregos e enfrentaram obstáculos ainda maiores para retornar ao mercado formal.

Cristina Vieceli ressalta que *"o envelhecimento da força de trabalho feminina precisa ser analisado com atenção, pois as mulheres idosas continuam trabalhando não apenas por desejo, mas por necessidade econômica. Muitas delas não conseguem se aposentar devido às mudanças na previdência e, ao mesmo tempo, enfrentam barreiras para se recolocar profissionalmente"*.

Luciana Melo aponta que *"enquanto homens idosos muitas vezes são vistos como experientes e respeitáveis no ambiente de trabalho, as mulheres idosas são vistas como ultrapassadas ou incapazes de acompanhar as novas exigências do mercado"*. Esse viés reforça a exclusão das mulheres mais velhas das oportunidades de emprego, mesmo quando possuem vasta experiência profissional.

Outro problema recorrente é a alta concentração de mulheres idosas em empregos precários e informais. Marilane Teixeira explica que *"muitas dessas mulheres acabam em ocupações como trabalho doméstico, cuidadoras ou vendedoras autônomas, sem qualquer garantia trabalhista ou acesso a benefícios sociais"*. Esse cenário não só perpetua a vulnerabilidade econômica das trabalhadoras idosas como limita sua capacidade de garantir uma aposentadoria digna.

A pandemia evidenciou e agravou essas desigualdades. *"A digitalização do trabalho foi um grande obstáculo para muitas mulheres idosas, que não tiveram acesso à formação necessária para acompanhar as mudanças tecnológicas"*, destaca Cristina Vieceli. Além disso, muitas perderam suas fontes de renda sem alternativas para substituí-las, o que aumentou sua dependência de familiares ou do trabalho informal.

Trabalhadoras Negras

As mulheres negras enfrentam desafios únicos no mercado de trabalho, resultantes da interseção entre gênero e raça. Além das barreiras estruturais impostas a todas as mulheres, as trabalhadoras negras

lidam com a segregação ocupacional, a desvalorização de seu trabalho e menores oportunidades de ascensão profissional.

Cristina Vieceli destaca que *"as mulheres negras sofrem uma penalização dupla no mercado de trabalho: tanto pelo gênero quanto pela raça. O passado escravocrata do Brasil deixou marcas profundas, e a ausência de políticas afirmativas ao longo da história reforçou a desigualdade"*.

Luciana Melo reforça essa perspectiva ao afirmar que *"dentro do movimento de mulheres, nós não estamos no mesmo barco. A mulher negra ocupa as posições mais vulneráveis, tanto econômica quanto socialmente. Em tempos de crise, são elas que mais perdem emprego e as últimas a serem contratadas"*.

A concentração das mulheres negras em setores historicamente precarizados contribui para essa desigualdade. *"A maioria das mulheres negras está empregada no setor de serviços, especialmente em funções de cuidado, como trabalhadoras domésticas, cuidadoras de idosos e auxiliares de serviços gerais. São funções essenciais, mas que continuam sendo desvalorizadas e mal remuneradas"*, analisa Marilane Teixeira.

A falta de representatividade nos espaços de poder e decisão também é um obstáculo significativo. *"Quando olhamos para cargos de liderança e gestão, a presença de mulheres negras é praticamente inexistente. Elas enfrentam um teto de vidro ainda mais rígido do que o das mulheres brancas, sendo constantemente invisibilizadas nas grandes empresas"*, explica Marilane.

Outro problema enfrentado por essas trabalhadoras é o racismo institucional presente nos processos de recrutamento e seleção. Cristina Vieceli menciona que *"muitas empresas têm políticas de diversidade apenas no papel. Na prática, mulheres negras são preteridas para cargos de maior responsabilidade e enfrentam estereótipos que as colocam em posições subalternas"*.

Luciana Melo também destaca a importância de políticas públicas que promovam a equidade racial no mercado de trabalho. *"Não basta apenas falar de diversidade. É necessário garantir condições reais para que mulheres negras acessem postos de trabalho dignos, com salários justos e oportunidades de crescimento. Isso passa por incentivos à educação, ações afirmativas e fiscalização de práticas discriminatórias nas empresas"*.

Políticas Públicas de Proteção às Trabalhadoras

A implementação de políticas públicas eficazes é fundamental para reduzir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Sem medidas estruturadas, as mulheres continuam enfrentando barreiras para a inserção e permanência em empregos de qualidade.

Uma das políticas mais citadas é a ampliação do acesso à educação infantil. *"A creche é fundamental para a vida das mulheres. As mulheres precisam ter um local seguro para que seus filhos fiquem para que ela possa, minimamente, estar em pé de igualdade com os homens"*, afirma Luciana Melo. Ela enfatiza que a ampliação do acesso a creches é uma demanda recorrente entre mulheres que enfrentam dificuldades para conciliar trabalho e cuidado familiar.

Além disso, o fortalecimento da assistência social também é um ponto central. Luciana Melo aponta que a segurança urbana, deve ser considerada uma prioridade. *"Quando falamos de políticas públicas para mulheres, não podemos esquecer da segurança urbana. Muitas mulheres trabalham à noite ou precisam circular em horários tardios, e a falta de segurança impacta diretamente suas condições de trabalho e mobilidade. Saúde, assistência social e segurança são dimensões essenciais para garantir um ambiente mais equitativo para as mulheres"*.

Cristina Vieceli reforça a importância da oferta de educação infantil ao destacar que *"São Paulo tem, em termos de municípios e de políticas públicas, um acesso à escola de educação infantil extremamente importante para as mulheres, tanto para a criação de trabalhos femininos como para permitir que as mulheres possam trabalhar em outros setores"*. A manutenção e expansão desse serviço de suporte às trabalhadoras é essencial para garantir sua participação no mercado de trabalho.

Outra questão fundamental é o acesso a programas de qualificação profissional voltados às mulheres. Cristina Vieceli observa que *"muitas mulheres não conseguem acessar programas de qualificação porque precisam conciliar o trabalho com os cuidados familiares. Sem um olhar específico para essa realidade, muitas ficam excluídas das oportunidades de crescimento profissional"*.

Além disso, Marilane Teixeira destaca ainda a carência de espaços de apoio para mulheres que cuidam de idosos ou pessoas com deficiência. *"A cidade de São Paulo ainda oferece poucos espaços para esse público. Os serviços públicos existentes não dão conta da demanda, o que dificulta a participação dessas mulheres no mercado de trabalho"*. Segundo ela, seria essencial criar centros de atendimento que concentrassem esses serviços para facilitar a conciliação entre trabalho e cuidado.

O acesso ao transporte público de qualidade também é um fator determinante para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Muitas trabalhadoras enfrentam deslocamentos longos e cansativos, o que impacta diretamente sua produtividade e qualidade de vida. *"A questão do transporte vai afetar também essa mulher que está no mercado de trabalho, porque muitas vezes ela leva duas até três horas, se for aqui no município de São Paulo, a situação é que uma trabalhadora pode levar três horas para ir e voltar do trabalho"*, destaca Luciana Melo. Essas dificuldades de mobilidade, somada a dupla jornada, agravam a desigualdade de oportunidades, especialmente para as mulheres de baixa renda, que dependem do transporte público para acessar empregos mais bem remunerados.

Por fim, políticas que incentivem a equidade de gênero no setor econômico são fundamentais. *"Qualquer política macroeconômica voltada para a geração de trabalho deve considerar o recorte de gênero. Caso contrário, perpetua-se a desigualdade existente"*, argumenta Marilane Teixeira. Segundo ela, políticas voltadas apenas para setores tradicionalmente masculinos, como a construção civil, deixam de atender às necessidades das mulheres e contribuem para a manutenção da segregação ocupacional.

Conclusão

As entrevistas analisadas evidenciam as diversas barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, desde a segregação ocupacional e a desigualdade salarial até a violência no ambiente profissional. A persistência dessas desigualdades reflete um contexto estrutural em que o trabalho feminino ainda é desvalorizado e submetido a condições precárias. Além disso, o avanço da tecnologia e a digitalização de processos não trouxeram necessariamente melhorias para as mulheres, uma vez que muitas ainda enfrentam dificuldades para acessar empregos de maior qualificação e remuneração, além de lidarem com a dupla jornada imposta pelo acúmulo de responsabilidades no lar e no ambiente profissional.

A sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado, a falta de oportunidades de ascensão profissional e a penalização da maternidade são fatores que continuam limitando a autonomia e o crescimento das mulheres no mundo do trabalho. As dificuldades são ainda mais intensas para mulheres que pertencem a grupos marginalizados, como as mulheres negras e idosas, que lidam com múltiplas camadas de discriminação e exclusão. A interseccionalidade desses fatores reforça as desigualdades

sociais, demonstrando a necessidade de políticas direcionadas para corrigir essas assimetrias e garantir um acesso mais justo e equitativo ao mercado de trabalho.

O cenário agravado pela pandemia expôs ainda mais as fragilidades estruturais do mercado de trabalho, evidenciando a necessidade urgente de políticas públicas eficazes. A ampliação do acesso à educação infantil, programas de qualificação profissional e a fiscalização rigorosa contra o assédio e a discriminação são medidas fundamentais para a promoção da equidade no mercado de trabalho. Sem essas medidas, as mulheres continuarão a ocupar posições de maior vulnerabilidade, sem a segurança necessária para desenvolver carreiras estáveis e ascender profissionalmente.

Além disso, é fundamental repensar a estrutura do mercado de trabalho e das empresas para promover um ambiente mais inclusivo e acessível. Políticas de equidade salarial, incentivo à participação feminina em cargos de liderança e ações afirmativas para inclusão de mulheres em setores tradicionalmente masculinos são essenciais para transformar esse cenário. A ampliação de redes de apoio, como creches públicas, equipamentos de atendimento ao idoso e serviços de assistência para mulheres que cuidam de idosos ou pessoas com deficiência, também são fundamentais para garantir condições mais justas de participação no mercado.

Garantir um ambiente laboral mais justo e inclusivo passa pela implementação de políticas econômicas que considerem o recorte de gênero, bem como pela ampliação de mecanismos de proteção às trabalhadoras, principalmente àquelas inseridas em setores mais vulneráveis. Somente com ações concretas será possível avançar na construção de um mercado de trabalho verdadeiramente igualitário para as mulheres, onde todas tenham acesso a oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento profissional, sem que fatores estruturais ou preconceituosos limitem suas trajetórias e potencialidades.