BOLETIM DE GEOGRAFIA
ISSN: 2176-4786 | DGE - EDUEM - UEM | http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/BolGeogr/index
DOI: https://doi.org/10.4025/bolgeogr.v41.a2023.e65651 | Submissão: 21-10-2023 | Aceite: 13-06-2023

Análise espacial da desigualdade de gênero no mercado de trabalho na região Matopiba, Brasil

Spatial analysis of gender inequality in the labor market in Matopiba region, Brazil

Antonia Francisca da Silva Saraiva
Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO, Brasil
antonyafc@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0002-1428-5110

Nilton Marques de Oliveira
Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO, Brasil
niltonmarques@mail.uft.edu.br
https://orcid.org/0000-0001-6485-314X

Walter Saraiva Lopes
Universidade Federal do Maranhão, Imperatriz, MA, Brasil
w.saraiva@yahoo.com.br
https://orcid.org/0000-0003-4433-2384

Waldecy Rodrigues
Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO, Brasil
waldecy@mail.uft.edu.br
https://orcid.org/0000-0002-5584-6586

RESUMO

O objetivo foi analisar a distribuição espacial da desigualdade de gênero no mercado de trabalho na região Matopiba, nos anos de 2013 e 2019. Os dados utilizados na pesquisa foram coletados da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes aos anos de 2013 e 2019, e organizados conforme por meio dos seguintes indicadores: número de empregos, faixa etária, remuneração, escolaridade e tempo de emprego. Foi realizada uma análise exploratória pela geoestatística espacial, empregando os indicadores de dependência espacial pelo software QGIS 3.16, para a análise dos dados e geração de mapas. Os resultados evidenciaram que os homens representaram 12,33% em 2013 e 10,87% em 2019, com maior representatividade nas ocupações de emprego do que as mulheres. Nesse período, a participação das mulheres teve um crescimento de 8,09%. Sobre a escolaridade, as mulheres se destacaram no ensino superior, com alta significância de 30,01%, de 2013 para 2019, enquanto os homens representaram 16,11%. Relativo à faixa etária, houve significância de 56,12% e 55,42% para os homens nos anos pesquisados, e à medida que a idade avança, essa diferença diminui gradativamente em relação às mulheres. Em relação à remuneração, foi observado que em 2013 uma taxa de 41,17% e em 2019 de 42,0% de mulheres empregadas que ganhavam menos de cinco salários-mínimos e superior a cinco salários-mínimos, 3,0% e 4,0% dos homens em ambos os anos. Quando ao tempo de emprego, os homens representaram 56,16% e 55,44% para 2013 e 2019, respectivamente, com maior significância, enquanto as mulheres tiveram um leve crescimento de 4,04% com mais de cinco anos no emprego, sendo inferior aos homens, que foram de 5,24%. Conclui-se, que a região Matopiba apresentou desigualdade de gênero, mas as análises espaciais evidenciaram a diminuição dessas desigualdades, ainda que de forma tímida.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Mercado de trabalho; Região Matopiba; Mulheres.

ABSTRACT

The objective was to analyze the spatial distribution of gender inequality in the labor market in the Matopiba region, in the years 2013 and 2019. The data used in the research were collected from the database of the Annual Relation of Social Information (RAIS) for the years 2013 and 2019, and organized using the following indicators: number of jobs, age group, remuneration, education and length of employment. An exploratory analysis was carried out using spatial geostatistics,

using the spatial dependence indicators through the QGIS 3.16 software, for data analysis and map generation. The results showed that men represented 12.33% in 2013 and 10.87% in 2019, with greater representation in employment occupations than women. During this period, the participation of women increased by 8.09%. Regarding education, women stood out in higher education, with a high significance of 30.01%, from 2013 to 2019, while men represented 16.11%. Regarding the age group, there was a significance of 56.12% and 55.42% for men in the years surveyed, and as age advances, this difference gradually decreases in relation to women. Regarding remuneration, it was observed that in 2013 a rate of 41.17% and in 2019 of 42.0% of employed women who earned less than five minimum wages and more than five minimum wages, 3.0% and 4 .0% of men in both years. As for length of employment, men accounted for 56.16% and 55.44% for 2013 and 2019, respectively, with greater significance, while women had a slight increase of 4.04% with more than five years in employment, with lower than men, who were 5.24%. It is concluded that the Matopiba region presented gender inequality, but the spatial analyzes showed a decrease in these inequalities, albeit in a timid way.

Keywords: Gender inequalities; Job market; Matopiba Region; Women.

1. INTRODUÇÃO

O fato de homens e mulheres não terem as mesmas oportunidades na vida em sociedade decorre das relações sociais de gênero, que estruturam e condicionam a vida desses indivíduos e constroem as desigualdades entre homens e mulheres.

A questão de gênero está relacionada à análise das relações dinâmicas de poder que se estabelecem entre homens e mulheres (BENDL; SCHMIDT, 2012). Pode-se definir gênero como as diferenças sociais e culturais entre homens e mulheres, especialmente no que se refere aos relacionamentos, diversidades, papéis comunitários e relações de poder (ZEBRACKI, 2014). Portanto, a relação de poder presente em uma sociedade influencia a construção dos papéis de gênero e as normas sociais associadas a eles (BENDL; SCHMIDT, 2012; ZEBRACKI, 2014).

De acordo com Louis (2006), o gênero pode ser compreendido de diversas formas, sendo uma delas como categoria de análise. A autora defende que, ao ser utilizado dessa categoria, o gênero pode contribuir para a identificação das desigualdades de gênero e para a classificação das relações de poder entre homens e mulheres. O gênero enquanto categorias de análise, pode auxiliar nas compreensões das desigualdades de gênero existentes no mercado de trabalho entre homens e mulheres.

A existência de desigualdades entre homens e mulheres decorrem tanto das diferenças biológicas entre ambos os sexos, quanto das diversas relações sociais. O tema da desigualdade de gênero tem sido amplamente discutido na sociedade. Para Araújo e Ribeiro (2001), a desigualdade de gênero está presente em praticamente todos os aspectos da sociedade, independentemente de fatores como cultura, religião, política e economia.

Neste sentido, as desigualdades de gênero vão além das relações e se refletem no mercado de trabalho. O mercado de trabalho interage com as diferenças existentes na sociedade, dentre elas, as diferenças de gênero, raça e classe (ADELEKAN; BUSSIN, 2018). Para os autores, essas diferenças são socialmente construídas e podem ser acentuadas por mecanismos que estabelecem relações de poder entre os indivíduos. Os autores acrescentam que o mercado de trabalho pode produzir, revelar, retroalimentar e perpetuar a desigualdade de gênero.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se limita apenas a homens e mulheres, mas se estende a pessoas de diferentes identidades de gênero. Essa desigualdade é resultado de fatores culturais, históricos e sociais que criam e mantêm relações de poder desiguais entre homens e mulheres. Manifestando-se em questões como disparidades salariais e falta de representação das mulheres em posições de liderança.

Sendo assim, a desigualdade de gênero é um fenômeno que se refere a disparidade entre homens e mulheres no que diz respeito ao acesso a oportunidades no mercado de trabalho (TZANNATOS, 1999). O autor destaca que no ambiente de trabalho há discriminação de gênero, segregação ocupacional e a diferença salarial entre homens e mulheres, principalmente para as mulheres em comparação aos homens. Essa desigualdade de gênero representa um obstáculo para a economia e impacta negativamente as mulheres, uma vez que restringe a realização plena do seu potencial (CHRISTOPHERSON *et al*., 2022).

A desigualdade de gênero relacionada à participação da mulher no mercado de trabalho está presente em vários países, principalmente em países emergentes e de maior extensão territorial, como o Brasil (OIT, 2018). Para Saffioti (2013), essa questão reforça a cultura de elementos como o machismo e o patriarcado na sociedade. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se deve à qualificação ou pela experiência profissional, mas sim ao fato de ser mulher, pois a mulher é submissa/subjugada em suas relações de trabalho. Ao associar gênero e mercado de trabalho, tornam-se compreensíveis as características sobre as desigualdades e discriminações que afetam mulheres e outros grupos no mercado de trabalho.

A participação feminina no mercado de trabalho tem atenuado as desigualdades de gênero, porém sua presença tem sido marcada pela exclusão das principais decisões desse mercado. Ao

associar gênero e mercado de trabalho é possível compreender essas relações, conhecer as suas características e revelar informações sobre o funcionamento do mercado de trabalho (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013).

Sendo assim, estudar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho envolve fatores como questões regionais, atividades econômicas, além das características socioeconômicas e demográficas da força de trabalho (FREGUGLIA; PROCÓPIO, 2013), pois, essas desigualdades levam em consideração as características próprias de cada país (ALMEIDA; ALMEIDA, 2014). Desse modo, no Brasil não é diferente, sendo relevante considerar as transformações que vêm ocorrendo tanto no aspecto econômico quanto no aspecto social do país. Para isso, foram analisadas as regiões, ou microrregiões geográficas com atividades capazes de contribuir para o equilíbrio econômico e social.

Dessa forma, destaca-se a importância da região Matopiba no contexto econômico do país, pois sua localização estratégica e infraestrutura em constante desenvolvimento têm contribuído para o aumento da competitividade econômica, fortalecendo a economia nacional e gerando emprego e renda para a população local e de todo o país (MIRANDA, 2012; VIEIRA FILHO, 2016; OLIVEIRA; RODRIGUES; LANZA, 2020). A relevância dessa região se concentra na produção da agricultura, pecuária e indústria, dentre outros setores, mas, também na melhoria dos indicadores sociais e econômicos (PEREIRA; PORCIONATO; CASTRO, 2018).

Diante dos desafios nas relações de trabalho entre gênero na região Matopiba, este estudo levantou a seguinte questão de pesquisa: Como se distribui espacialmente a desigualdade de gênero no mercado de trabalho da região Matopiba?

Foi realizado um estudo da análise espacial, em que se buscou identificar os elementos comuns entre gênero e mercado de trabalho. Sendo assim, este artigo teve como objetivo analisar a distribuição espacial da desigualdade de gênero no mercado de trabalho na região Matopiba, referentes aos anos de 2013 e 2019.

Esta pesquisa justifica-se socialmente pela importância de gênero e desigualdade no mercado de trabalho. Uma vez que, a compreensão das disparidades entre homens e mulheres no ambiente profissional é fundamental para o desenvolvimento de políticas e ações que promovam a equidade e a inclusão de gênero, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Enfim, para o estudo, foram utilizados dados provenientes da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para análise por meio da geoestatística. Para coleta e processamento dos dados, foram usando os termos homem e mulher como categorias de gênero. Dessa forma, o gênero está relacionado à identificação social das características associadas, e às dinâmicas sociais que envolvem homens e mulheres. Diante desse contexto, o estudo está centralizado na desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho na região Matopiba.

2. DESIGUALDADES POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A participação feminina no mercado de trabalho vem se destacando em diversos países e foi acentuada na segunda metade do século XX (SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001; BARBOSA, 2014). Estudos realizados nos Estados Unidos e no Canadá evidenciavam a presença feminina no mercado de trabalho, já a partir do século XIX, por meio da mão de obra nas indústrias (KILLINGSWORTH; HECKMAN, 1986; HANDERSON; JOSEPH, 2015).

Quanto aos estudos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, caracterizaram-se a partir da obra de Spindel (1987), Hirata (1989), Bruschini (1990), Castro (1990) e Saffioti (2013). A presença significativa das mulheres no mercado de trabalho brasileiro foi confirmada pelo censo do ano de 1.876 (SOARES; MELO; BANDEIRA, 2014). Naquela época, de acordo com os autores, já se observava a participação ativa das mulheres em diversas áreas profissionais.

Para Araújo e Ribeiro (2001, p. 197), a desigualdade, ou discriminação, no mercado de trabalho por gênero está relacionada a uma "situação em que indivíduos igualmente produtivos são

diferentemente avaliados, com base em atributos não produtivos". Conforme Macêdo e Macedo (2004), a desigualdade no mercado de trabalho é vista como uma questão de gênero. Para os autores, muitas vezes, sendo uma relação em que o masculino é mais valorizado, o que gera uma distribuição desigual de poder, autoridade e influência, conforme o gênero.

As desigualdades de gênero no ambiente profissional podem ser demonstradas de diversas maneiras, porém, são evidenciadas principalmente por discriminação salarial e segregação ocupacional (CAMBOTA; PONTES, 2007; SILVEIRA; LEÃO, 2020). A inclusão da mulher na força de trabalho não é somente uma questão de justiça social, mas, também um problema econômico, o que significa que é necessário levar em consideração fatores econômicos e social dos países (MIHALČOVÁ; PRUŽINSKÝ; GONTKOVIČOVÁ, 2015; MUKHOPADHYAY, 2015). Para Mattei e Baço (2017), a discriminação no mercado de trabalho tem sido marcada por várias consequências, principalmente para os grupos menos favorecidos, como negros e mulheres.

Mesmo com essas desigualdades, alguns fatores têm contribuído para o aumento da força produtiva da mulher no mercado de trabalho, tais como: a desistência da maternidade (queda na taxa de fecundidade) e o aumento do nível de escolaridade (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019; SILVEIRA; SIQUEIRA, 2021). Para Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho foi proporcionado pelo rápido desenvolvimento econômico, que gerou a necessidade da mão de obra feminina, ocasionando mudanças nos valores com relação ao trabalho das mulheres e influenciando novos padrões.

Para Schäfer e Gottschall (2015), as diferenças salariais entre homens e mulheres são influenciadas pelas estruturas e regulamentações do mercado de trabalho. Para os autores, essas diferenças diminuem quando políticas salariais efetivas são implementadas para influenciar a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta evidências de desigualdades de gênero, em se tratando de uma realidade social do país. Uma das características do mercado de trabalho no Brasil é a segregação ocupacional, que se apresenta de forma bastante expressiva (COTRIM, TEIXEIRA e PRONI, 2020). Outra característica desse mercado é que as mulheres recebem salários menores do que os homens em ocupações e níveis educacionais equivalentes (HAUSSMANN e GOLGHER, 2016).

Silva Filho e Queiroz (2011) salientam que o Nordeste é a região em que mais se acentuam as diferenças no ambiente de trabalho em comparação com as demais regiões do país. A realidade não é diferente na região Matopiba (SERIGATI *et al*., 2017; SILVA FILHO; PEREIRA; MIYAMOTO, 2020).

Para Introvini (2021), as mulheres têm marcante presença no mercado de trabalho da região Matopiba, desempenhando diversos papéis em todas as áreas desse mercado. Para a autora, embora a participação do homem seja mais significativa nesse ambiente, as mulheres têm assumido um papel protagonista na região.

Resumindo, a desigualdade no Brasil, em especial na região Matopiba, ainda sofre influência de uma sociedade com diferenças entre homens e mulheres. Não há valorização do gênero, em especial das mulheres ou de grupos vulneráveis, no mercado de trabalho, o que contribui para a desigualdade social. Dessa forma, é preciso reconhecer que homens e mulheres vivem em situações e condições diferenciadas. Essa questão envolve as relações de trabalho e reflete, principalmente, nas remunerações e nos cargos ocupados por homens e mulheres.

3. MATERIAS E MÉTODOS

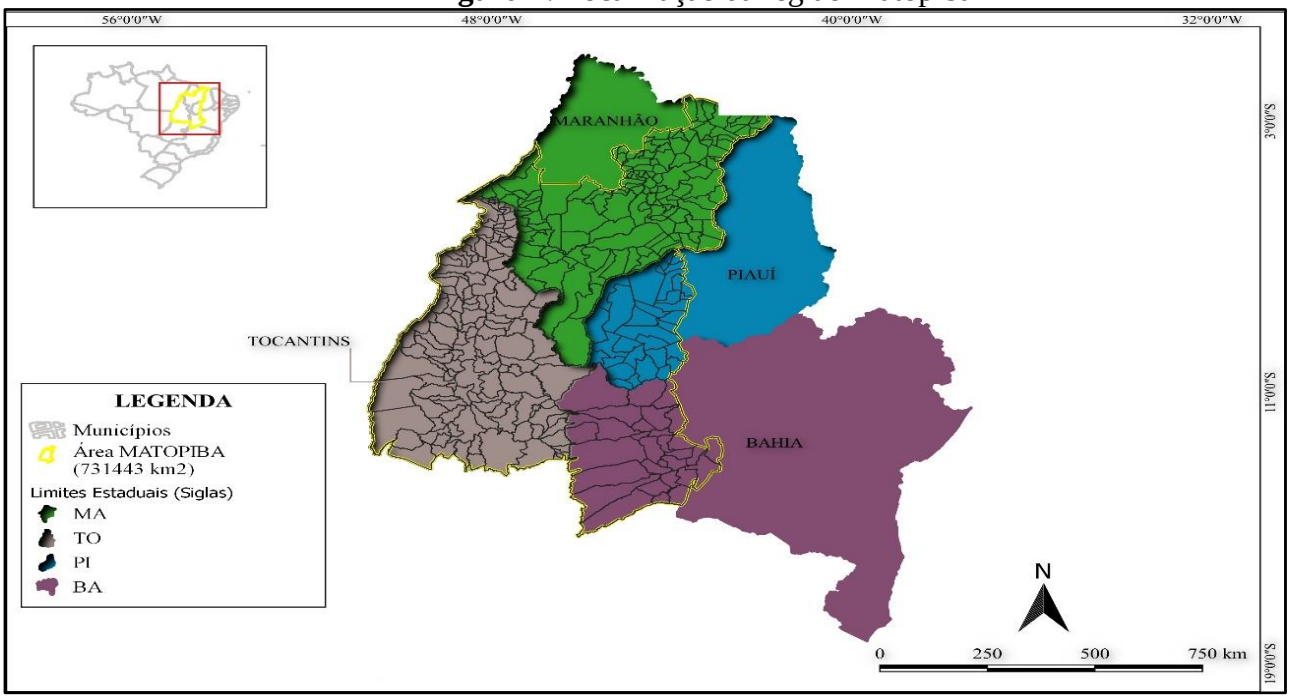
3.1. Caracterização da região Matopiba

A área de estudo desta pesquisa compreende parte dos estados de Maranhão (MA), Piauí (PI), Bahia (BA) e todo o estado de Tocantins (TO). A junção dos quatro estados forma um acrônimo

com as respectivas iniciais, denominado Matopiba (MIRANDA; MAGALHÃES; CARVALHO, 2014). Para os autores, essa região teve uma efetiva expansão econômica na segunda metade da década de 1980 e está localizada entre a região amazônica e o semiárido brasileiro, que corresponde a parte do norte e do nordeste.

A delimitação geográfica abrange 31 microrregiões geográficas e 337 municípios (BRASIL, 2015; EMBRAPA, 2015; MIRANDA; MAGALHÃES; CARVALHO, 2014), sendo: 135 no Maranhão; 139 no Tocantins; 33 no Piauí e 30 municípios na Bahia, totalizando uma área de 73 milhões de hectares e 90% de sua delimitação pertence ao bioma Cerrado. Os autores destacam que, nessa região, há assentamentos, quilombos e reservas indígenas. A **Figura 1** mostra a localização da região Matopiba.

Figura 1: Localização da região Matopiba



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A região Matopiba concretizou-se como uma nova fronteira do agronegócio no século XXI com a ajuda da inovação tecnológica nas melhorias à produção agrícola, agropecuária, indústria, e outros segmentos produtivos da região (BOLFE *et al.*, 2016; MIRANDA; MAGALHÃES; CARVALHO, 2014). Para os autores, esses fatores têm evidenciado a significância e a contribuição da região para o crescimento da economia de todo o país.

3.1. Coleta dos dados e caracterização da pesquisa

Os dados utilizados na pesquisa foram coletados da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (MTE/RAIS, 2022). Para a pesquisa foram considerados os empregos formais, com trabalhadores a partir de 18 anos de idade.

O recorte temporal foram os anos de 2013 e 2019. A escolha do ano de 2013 justifica-se por ser o início da delimitação geográfica da região Matopiba (MIRANDA; MAGALHÃES; CARVALHO, 2014; BRASIL, 2015). Quanto a 2019, foi devido a ser o último ano com dados disponíveis na RAIS. Para a coleta de dados, foram organizados utilizando-se os seguintes indicadores: empregos, faixa etária, rendimentos, escolaridade e tempo de emprego, sendo esses os dados que figuram na pesquisa, conforme **Tabela 1**.

Todos os indicadores da **Tabela 1** foram selecionados por sexo do trabalhador, conforme

informados na base de dados, e foram organizados de forma a atender aos objetivos da pesquisa e posteriormente reorganizados e classificados em homens e mulheres. No indicador grau de escolaridade, o ensino superior foi agrupado com a Pós-Graduação (lato sensu e stricto sensu).

Tabela 1: Indicadores do estudo

Número de empregos	Faixa etária (anos)	Remuneração média (salário-mínimo)	Grau de escolaridade	Tempo de emprego (anos)
Até 249	18 a 39 anos	Até 5	Analfabeto	Até 5
De 250 a 499	40 ou mais	De 5,01 a mais	Ensino Fundamental	De 5,01 a mais
De 500 a 999	-	-	Ensino Médio	-
1000 ou mais	-	-	Ensino Superior	-

Fonte: Elaborado pelos autores (2022) com base nos dados da RAIS (MTE/RAIS, 2022).

3.3. Autocorrelação espacial de Moran e Indicador Local de análise espacial (LISA)

Para a análise dos dados, foi aplicada a análise exploratória, por meio da estatística espacial, empregando os indicadores de dependência espacial global e local. Com base nessa estatística, foi possível visualizar e descrever as distribuições espaciais, identificar padrões de associação espacial e identificar observações atípicas e a existência de instabilidades espaciais (MOURA; LIRA, 2011).

Essas análises estão relacionadas à diferenciação espacial ou regional das esferas geográficas, à visualização de problemas sociais, além de influenciar os formuladores de políticas públicas (NUNES, 2013).

Para fazer a autocorrelação entre as variáveis consideradas no estudo, utilizou-se o Índice de Moran Global (I), uma das formas de interpretação dos valores de correlação entre duas variáveis aleatórias, cujos valores variam entre -1 e 1 (ALMEIDA, 2012; NUNES, 2013).

Os valores próximos de zero indicam que as variáveis de interesse não apresentam autocorrelação espacial relevante, pois quanto mais perto do valor unitário (um), mais autocorrelacionados estão (ALMEIDA, 2012; ANSELIN, 1995; CHEN, 2013). Para os autores, os valores positivos indicam uma autocorrelação positiva e os negativos uma autocorrelação negativa. Essa ferramenta detecta a correlação entre gênero no mercado de trabalho e a similaridade entre os municípios. A **Equação (1)** representa o Índice de Moran Global (I):

$$\mathbf{I} = \frac{\mathbf{n}}{\mathbf{\Sigma\Sigma\, w_{ij}}} \frac{\mathbf{\Sigma\Sigma w_{ij}\,(y_i - \bar{y})(y_i - \bar{y})}}{\mathbf{\Sigma (y_i - \bar{y})^2}} \quad (\mathbf{1})$$

Onde:
I: Índice de Moran Global;
n: é o número de unidades espaciais;
Wij: é o peso espacial para o par de unidades espaciais i e j
yi: é a variável de interesse;
$\bar{y}$ = média de y.

O Índice de Moran Local, conhecido como Indicador de Associação Espacial Local (LISA), é uma ferramenta estatística que permite análise espacial com influência do índice de Moran Global (ANSELIN, 1995). A **Equação (2**) representa o Índice de Moran Local (LISA):

$$\mathbf{I_{i\,=}} \frac{\mathbf{(y_i - \bar{y})\,\Sigma_{ij}\,(y_j - \bar{y})}}{\mathbf{\Sigma i (y_i - \overline{y})^2 / n}} \quad (\mathbf{2})$$

Onde:
$\boldsymbol{Ii}$ = Índice local de Moran;

y$\boldsymbol{i}$ = diferença entre o valor do atributo no local e a média de todos os atributos;
yj = diferença entre o valor do atributo no local e a média de todos os atributos;
$\boldsymbol{wij}$ = pesos ou graus de conectividade atribuídos conforme a relação topológica entre as $\boldsymbol{i}$ e $\boldsymbol{j}$.

O Indicador de Associação Espacial Local (LISA) é uma ferramenta decomposta do Índice de Moran Global, pois o LISA permite a identificação de agrupamentos espaciais (ALMEIDA, 2012; ANSELIN, 1995; NUNES, 2013). Para esses autores, a diferença do índice local é que a comparação não é feita pelos municípios, mas se há, ou não, padrões de concentrações locais entre os indicadores e os vizinhos examinados. Com a aplicação dos índices de Moran Global e Local é possível identificar áreas com alta, média ou baixa dependência espacial.

Para a análise espacial, foi utilizado o software livre QGIS 3.16 de código aberto (QGIS, 2022), que é uma ferramenta exploratória de dados de geoestatística. O software foi utilizado na análise dos dados e na geração de mapas (municípios), que foram organizados de acordo com a função de significância dos valores de seus índices locais, de acordo com critério de que quanto mais forte (escura) a cor desse(s) município(s) mais alta é a significância do município. Para o oposto, quanto menos intensa (clareando) a cor, mais baixa é a significância. Quando atingir a cor branca, a significância do(s) município(s) é zero.

Assim, através desta análise foi possível estimar a dependência espacial e evidenciar o comportamento dos indicadores no mercado de trabalho da região Matopiba. A análise local considerou as variáveis de cada município dessa região, para verificação da desigualdade espacial.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise espacial dos 337 municípios da região Matopiba sobre a desigualdade de gênero, nos anos de 2013 e 2019, para a efetivação dessas análises, foram verificados os seguintes indicadores: i) empregos; ii) escolaridade; iii) faixa etária; iv) rendimentos; v) tempo de emprego. Na **Figura 2**, apresentam-se os empregos por gênero na região Matopiba.

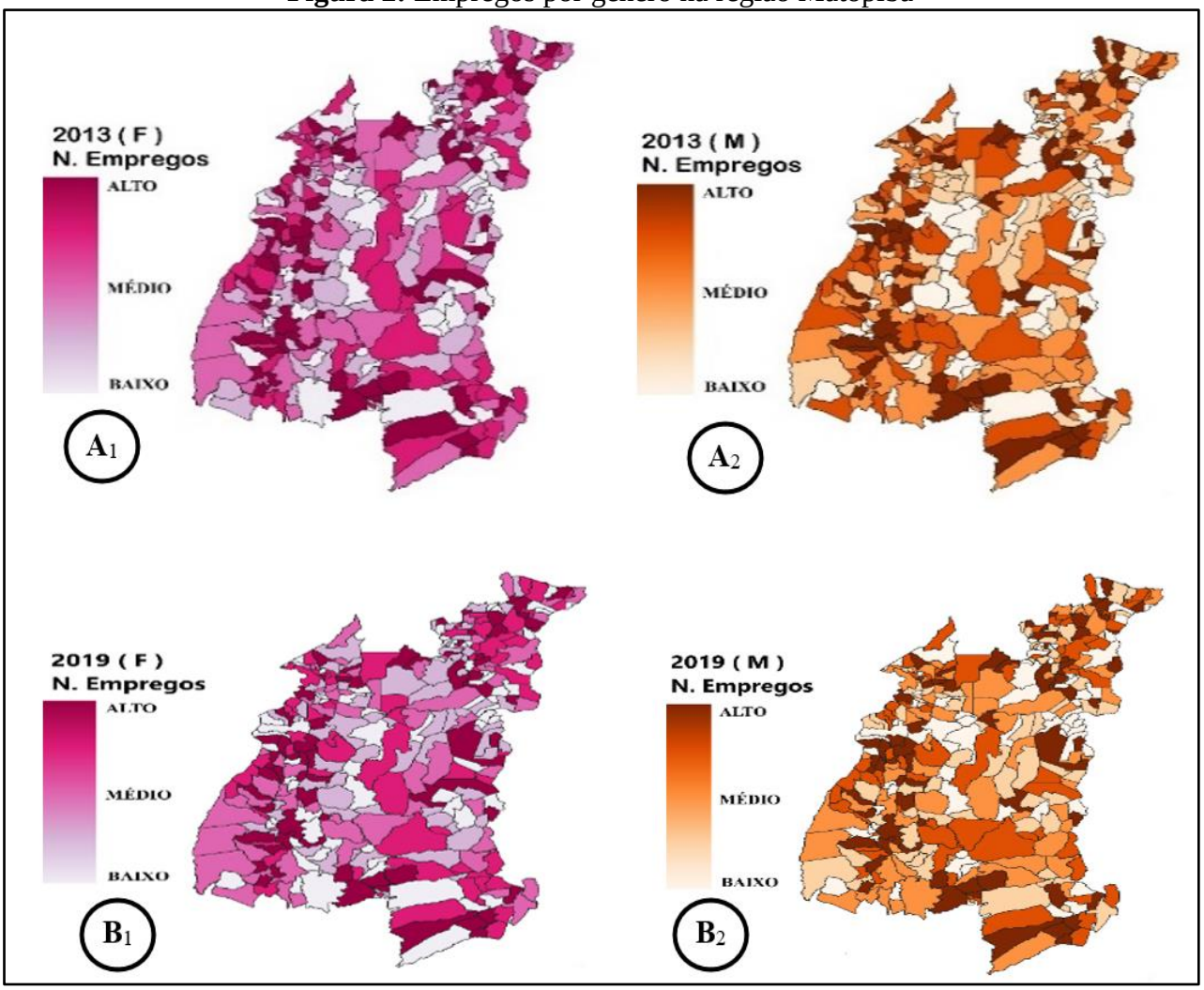
Na análise da **Figura 2** (A_1 e B_1), percebe-se uma alta significância de ocupação das mulheres em 68 municípios, em 2013, e 65 municípios, em 2019. Os respectivos anos também apresentaram alta significância na taxa de emprego para os homens em 65 municípios e em 64 municípios na **Figura 2** (A_2 e B_2).

Pode-se destacar que o ano de 2013 apresentou 20,18% dos municípios com maior influência da força de trabalho de mulher. Já em 2019, teve o maior número de municípios com predominância de empregos para o gênero feminino. Enquanto o gênero masculino manteve praticamente o patamar de ocupação por municípios nos anos pesquisados.

Alguns desses municípios apresentam baixas oportunidades de emprego. Com base na **Figura 2**, constatou-se a presença de dependência espacial de empregos, pois esses municípios são circundados por outros com altas taxas de empregabilidade, apresentando concentração em alguns deles.

Nesse sentido, para Pastor e Oña (2010), o mercado de trabalho opera em nível regional e não nacional. A região Matopiba é formada por microrregiões que se destacam pela sua cadeia produtiva, favorecendo economicamente alguns municípios por meio da concentração de empregos.

Figura 2: Empregos por gênero na região Matopiba



Fonte: Elaborado pelos autores (2022), com base nos dados da RAIS de 2013 e 2019.

Desta forma, destacam-se as seguintes microrregiões com seus municípios circundantes: i) Imperatriz-MA (João Lisboa e Davinópolis); ii) Araguaína-TO (Babaçulândia e Nova Olinda); iii) Uruçuí-PI (Sebastião Leal e Bertolínia); iv) Barreiras-BA (Luís Eduardo Magalhães e São Desidério).

No período compreendido entre 2013 e 2019, não houve aumento significativo no número de empregos na região Matopiba. O crescimento foi de 8,09% para o feminino e 5,32% para o masculino, com base na pesquisa. O crescimento para ambos os gêneros, na comparação entre 2013 e 2019, foi de 6,55%. A média de crescimento entre 2013 a 2019 foi de 1,78% ao ano para a região Matopiba (MTE/RAIS, 2022). É importante ressaltar que, nos anos pesquisados, o crescimento para as mulheres foi inferior ao dos homens, correspondendo a 19,61% em 2019.

Com a crise econômica a partir de 2014, a economia brasileira retraiu subitamente e passou a sofrer uma recessão prolongada (PAULA; PIRES, 2017). Essa crise refletiu-se na geração de empregos no Brasil, registando uma queda anual de -0,25% durante o período estudado entre 2013 e 2019 (MTE/RAIS, 2022).

Analisando os resultados da região Matopiba, pode-se observar que o percentual de crescimento de empregos das mulheres foi maior que o de empregos dos homens, mas os masculinos representaram o maior número de empregos em quantidade. No estudo de Cotrim, Teixeira e Proni (2020), identificou-se que o gênero feminino representou a menor ocupação em relação ao masculino no Brasil. Na região Matopiba, confirmam-se os resultados obtidos pelos autores.

A **Figura 3** representa a desigualdade de gênero em relação ao grau de escolaridade, formado

por analfabeto, ensino fundamental, ensino médio e ensino superior.

Ao analisar a significância do analfabetismo, evidenciou-se um alto número de empregados analfabeto, principalmente em 2013, que representou 2,24%, sendo 0,17% do gênero feminino, conforme a **Figura 3** (C_1 e C_2). Pode-se observar a diminuição do analfabetismo em 2019, conforme **Figura 3** (C_3 e C_4), porém o gênero masculino continua com uma maior quantidade de empregados analfabetos. Desse contexto, é possível inferir que: i) houve aumento da formação pela busca de educação formal; ii) a crise econômica pode ter reduzido o número de empregos para as pessoas analfabetas.

Figura 3: Escolaridade por gênero da região Matopiba

Fonte: Elaborado pelos autores (2022), com base nos dados da RAIS de 2013 e 2019.

Ainda na **Figura 3** (D_2 e D_4; E_2 e E_4), quanto ao ensino fundamental e ao ensino médio, os homens apresentaram alta significância nessas escolaridades: em 2013 com 9,68% e 31,08% e em 2019 com 11,90% e 33,68%, respectivamente. Esses resultados podem ser influenciados por municípios como os do estado do Maranhão, que apresentaram alta taxa de analfabetismo, e cujos resultados prejudicam a capacidade produtiva e a qualificação dos colaboradores (LEMOS, 2017).

Buzato *et al*., (2018) destacam que nos últimos dez anos houve redução da taxa de analfabetismo da região Matopiba em 32,49%. Porcionato, Castro e Pereira (2018) ressaltam que, na região Matopiba, somente o estado do Tocantins teve cinco municípios (Araguaína, Paraíso do Tocantins, Gurupi, Palmas e Porto Nacional) com desempenho alto na educação. Vinte e sete municípios tiveram desempenho médio, sendo vinte e um no estado do Tocantins, cinco no Maranhão (Açailândia, Imperatriz, Pedreiras, Porto Franco e Alvorada) e um na Bahia (Barreiras). Nesse sentido, os resultados obtidos na pesquisa vêm ao encontro aos achados dos autores, mas a região ainda preciso de políticas públicas voltadas para a educação.

No âmbito do ensino superior, destaca-se alta significância para as mulheres, com 30,01% entre de 2013 e 2019, enquanto os homens representaram 16,11%, conforme **Figura 3** (F_1 a F_4). Pode-se observar que, quanto mais aumenta o grau de escolaridade, mais evidente se torna a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Essa mesma evidência é confirmada nos estudos de Leone e Portilho (2018) e de Haussmann e Golgher (2016), nos quais se destacou o êxito das mulheres na educação, principalmente no que diz respeito ao nível superior. Para os autores, entretanto, esse êxito feminino nos estudos não resultou em igualdade no mercado de trabalho. Hausmann *et al*., (2014) enfatizam que levará pelo menos oito décadas para as mulheres alcançarem a igualdade econômica no mercado de trabalho.

Destaca-se que as diferenças salariais estão diretamente ligadas à escolaridade e que essas diferenças se acentuam quando aumenta o nível de escolaridade (SILVA FILHO; PEREIRA; MIYAMOTO, 2020). Segundo Garcia-Prieto e Gómez-Costilla (2017), a desigualdade no mercado de trabalho é marcante quanto se trata de trabalhadores com baixa escolaridade e quando se comparam questões de gênero no ambiente de trabalho. Para as autoras, essa desigualdade é menor quando se trata de mulheres com maior escolaridade.

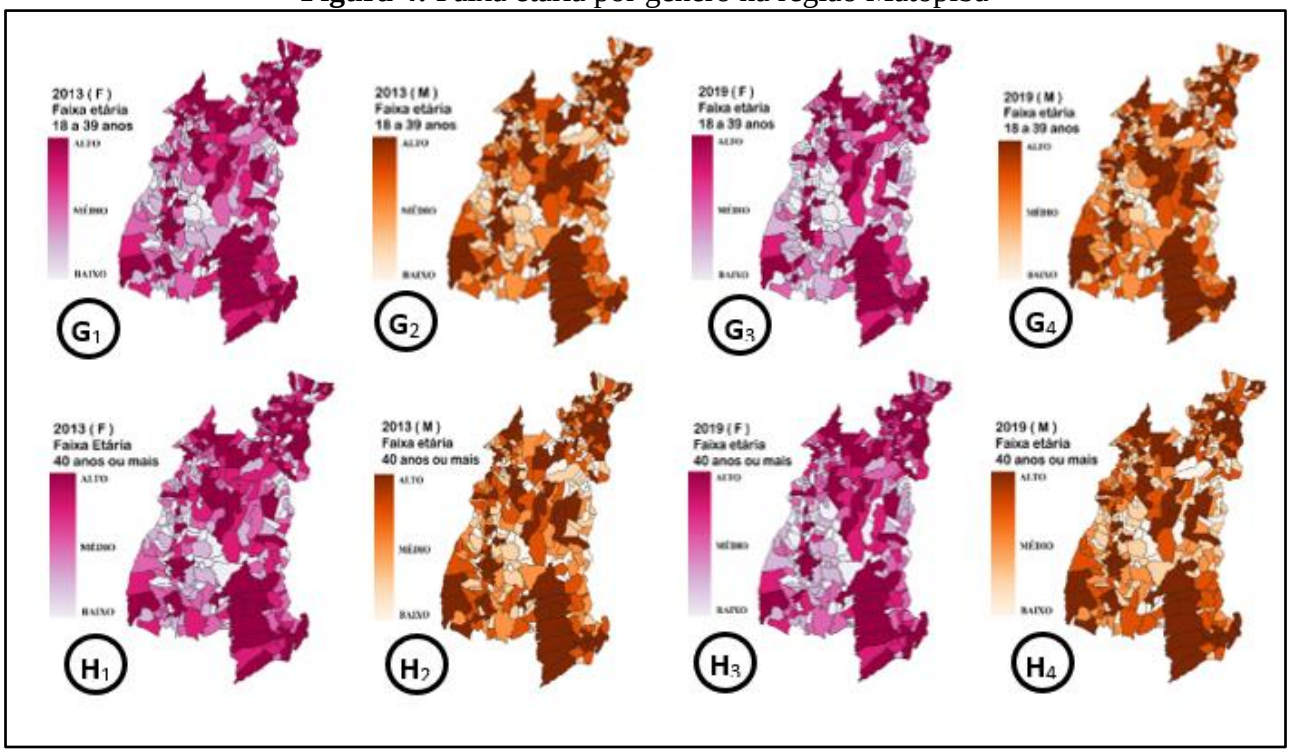
Os estudos sobre gênero têm evidenciado que as mulheres apresentam um nível mais alto de escolaridade (MACÊDO; MACEDO, 2004; PSACHAROPOULOS; PATRINOS, 2018). Para Beltrão e Alves (2009), na educação, ocorreu uma desigualdade reversa, ou seja, as mulheres estudaram e a sua maioria tem formação escolar, mas, mesmo qualificadas, não obtiveram igualdade salarial. Sobre a educação, é preciso considerar algumas limitações na região Matopiba, como poucas unidades de ensino e poucos formadores de mão de obra qualificada (OLIVEIRA; DÖRNER, 2015; OLIVEIRA; DÖRNER; SCHNEIDER, 2020).

A **Figura 4** representa análise do indicador da faixa etária (idade), considerando duas faixas etárias dos trabalhadores formais da região Matopiba: entre 18 a 39 anos; e 40 anos ou mais.

Quando se analisa o indicador faixa etária na **Figura 4** (G_2 e G_4), os homens apresentam alta significância de 39,44% em 2013 e de 35,06% em 2019, com idade de 18 a 39 anos. Esse resultado reflete algumas questões, como a idade fértil das mulheres, pois durante a maternidade elas dedicam boa parte de seu tempo ao cuidado com os filhos e com os afazeres domésticos (LARRAZ; PAVÍA; VILA, 2019; OFFER, 2014). Enquanto os homens, de acordo com os autores, eles participam pouco do processo de paternidade. Segundo os autores, ainda que as mulheres acabem tendo que reduzir a carga de trabalho ou acabem deixando o emprego até os filhos crescerem. Essas questões justificam a defasagem da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como a influência no tempo de permanência no emprego e na diminuição dos salários.

Ao analisar a faixa etária com 40 anos ou mais de idade na **Figura 4** (H_1 e H_3), as mulheres apresentam baixa significância, com 18,26% em 2013 e 20,21% em 2019, respectivamente. Larraz, Pavía e Vila (2019) destacam que as desigualdades salariais por gênero no mercado de trabalho aumentam conforme a idade e a escolaridade do trabalhador.

Figura 4: Faixa etária por gênero na região Matopiba



Fonte: Elaborado pelos autores (2022), com base nos dados da RAIS de 2013 e 2019.

Quanto ao indicador por faixa etária, **Figura** 4, os homens tiveram a maior quantitativo nos dois anos pesquisados, mas a desigualdade é maior no grupo mais jovem e à medida que a idade avança essa diferença diminui um pouco em relação às mulheres.

Ressalta-se que a região Matopiba é um corredor agrícola e pecuário, com suas atividades predominantemente voltadas para o agronegócio. Silva Filho (2013) destaca que o setor de agronegócio no Brasil ainda é marcado pela predominância de homens nessas atividades, e que, mesmo com o uso de tecnologia, ainda demanda maior força física. Esses resultados do autor refletem-se nos dados encontrados na pesquisa, pois a idade está relacionada à exigência da força de trabalho de homens mais jovem, que requer maior esforço no desenvolvimento das atividades ocupacionais.

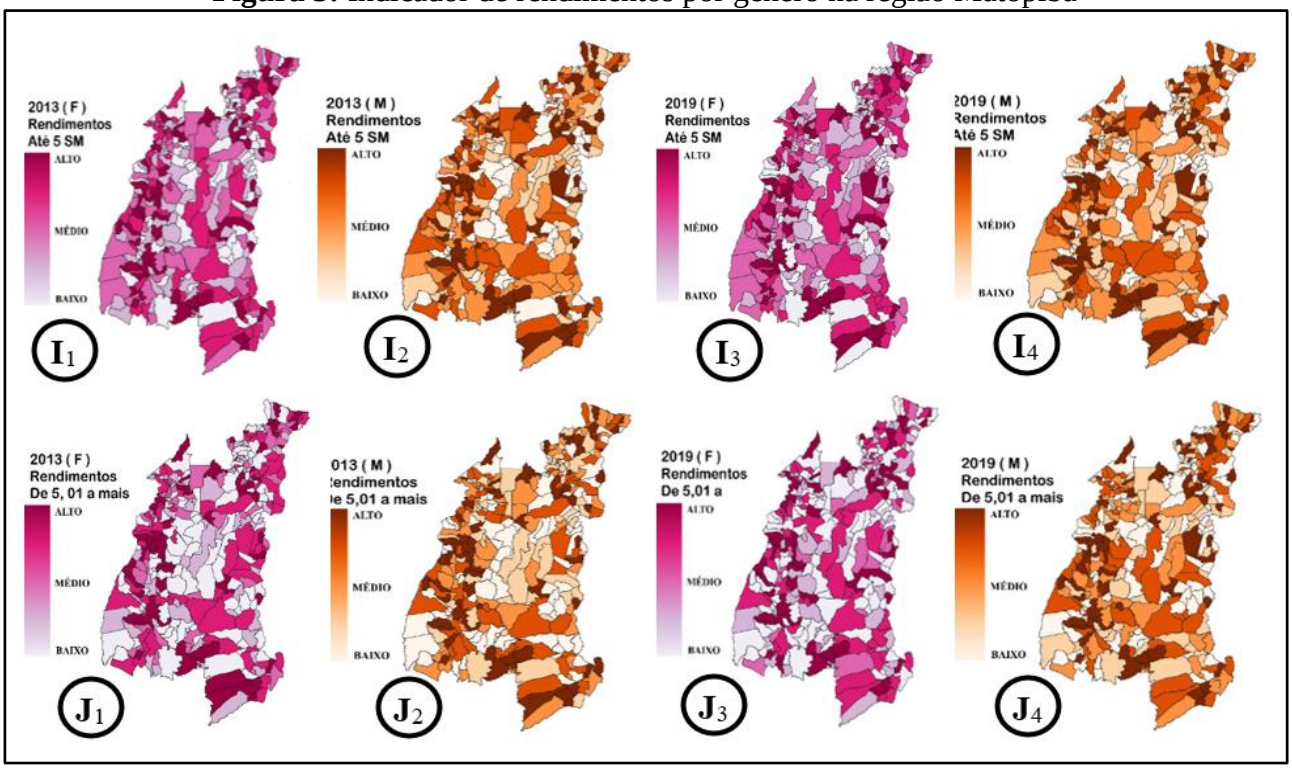
Na **Figura 5**, apresenta-se a análise do indicador de rendimento, que foi dividido em dois grupos salariais da região Matopiba: até 5 salários-mínimos; e 5,01 ou mais salários-mínimos.

O indicador apresentado na **Figura 5** (I_2) mostrou que em 2013, 51,65% de homens recebiam até 5 salários-mínimos. Ao analisar às mulheres, 40,69% delas ganhavam até 5 salários-mínimos, **Figura 5** (J_3). Já no ano de 2019, os homens que ganhavam 5,01 ou mais salários-mínimos representavam 4,03% e as mulheres 3,07%, **Figura 5** (J_3 e J_4). Observa-se um crescimento de 0,18% para os homens e 0,22% para as mulheres em relação à faixa de maior valor salarial.

Silva Filho, Pereira e Miymoto (2020) destacam que houve aumento da renda média na região Matopiba. Ainda para os autores, mesmo onde há maiores salários, existem desigualdades, devido às características econômicas, sociais e demográficas, bem como ao perfil dos postos de trabalho.

Quanto à questão dos rendimentos, Souza, Salvato e França (2014) questionam que diversas variáveis influenciam no mercado de trabalho, no que diz respeito à desigualdade, como a qualificação da mão de obra, a discriminação por gênero e o interesse dos empregadores, que sempre oferecem baixos salários e obtém alto retorno (lucro).

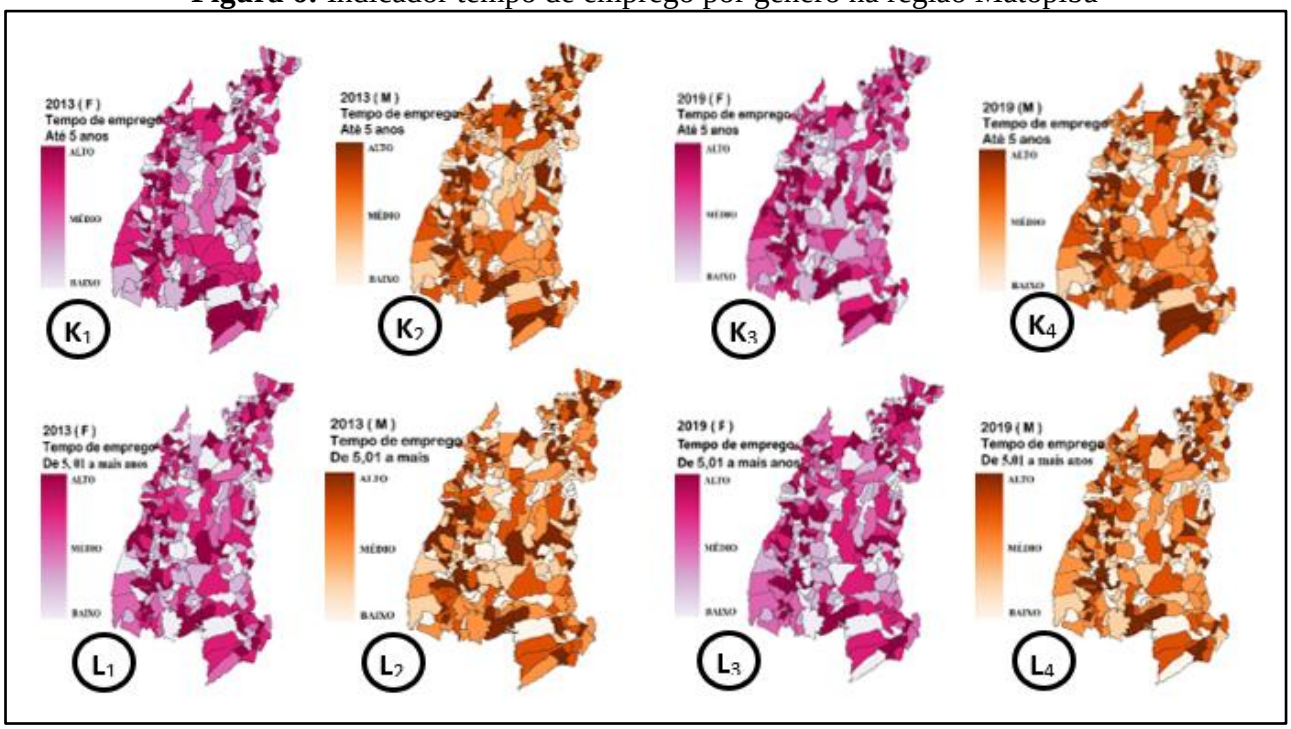
Figura 5: Indicador de rendimentos por gênero na região Matopiba



Fonte: Elaborado pelos autores (2022), com base nos dados da RAIS de 2013 e 2019.

Além disso, Silva Filho, Pereira e Miyamoto (2020) afirmam que um homem na mesma ocupação que uma mulher ganha uma renda maior pela função, tanto no agronegócio, quanto nos demais estabelecimentos empresariais (comércio, serviços e indústria). Na **Figura 6**, mostra-se o indicador tempo de emprego: até 5 anos de emprego; e 5,01 a mais anos de emprego.

Figura 6: Indicador tempo de emprego por gênero na região Matopiba



Fonte: Elaborado pelos autores (2022), com base nos dados da RAIS de 2013 e 2019.

De acordo com a **Figura 6** (K_2), o indicador tempo de emprego apresentou, no ano de 2013, os homens com maior participação, de 42,97% com até 5 anos no emprego. Em 2019, o masculino teve maior representatividade com 37,0%, **Figura 6** (K_4). Observa-se uma queda de 5,97% da participação dos homens de 2013 para 2019. Isso pode refletir na principal atividade econômica da região Matopiba, que são empregos temporários no agronegócio, considerando a questão da sazonalidade para as colheitas.

Quando se levanta o indicador de tempo de 5,01 anos ou mais no emprego, percebe-se que as mulheres se destacam com 18,26% e 22,30%, nos anos de 2013 e 2019, respectivamente, **Figura 6** (L_1 e L_3). Esse resultado pode estar ligado às características da região, pois, as mulheres com maiores níveis escolares conseguem fixar-se em empregos com contrato por tempo indeterminado, que requerem maior conhecimento, ou seja, formação específica.

A participação das mulheres no mercado de trabalho, em relação ao tempo, representa para elas a igualdade de acesso aos recursos econômicos que permitem sua autonomia (GUTIÉRREZ, 2021). Quanto maior o tempo de permanência dessas mulheres no emprego, maiores serão suas contribuições na economia e sua influência no contexto social do país.

Além disso, a participação e permanência das mulheres no mercado de trabalho dependem da combinação de vários fatores, como melhor educação, menor taxa de fecundidade e equilíbrio profissional e familiar (GUTIÉRREZ, 2021). Alguns fatores invariáveis não influenciam a produtividade de forma direta, mas podem influenciar os salários dos indivíduos (PASCHOALINO; PLASSA; SANTOS, 2017). A exemplo de gênero, idade, tempo de emprego, entre outros.

Conforme Silva Filho, Pereira e Miyamoto (2020) destacam a importância de políticas públicas para incentivar maior oferta de financiamentos para as atividades de agronegócios da região Matopiba. É preciso pensar em políticas públicas direcionadas a outras questões, como a geração de empregos em tempo integral para homens e mulheres terem acesso ao trabalho e à renda (RAHMAN; AL-HASAN, 2019; LARRAZ; PAVÍA; VILA, 2019). Ainda, conforme os autores, essas ações devem ir além da formulação de projetos que ajudem mulheres a encontrar a estabilização entre família e trabalho.

Os municípios que mais se destacaram em maior número de empregos são: Imperatriz-MA, Araguaína-TO, Uruçuí-PI e Barreiras-BA. O estudo de Pereira, Porcionato e Castro (2018) destacam as cinco microrregiões que mais produzem: Médio Mearim-MA, Imperatriz-MA, Porto Nacional-TO, Araguaína-TO e Barreiras-BA. Dessa forma, os municípios que mais se destacaram fazem parte dessas microrregiões. A força de trabalho da região Matopiba é predominantemente masculina, com maior representatividade de homens nos dois anos pesquisados.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objeto de estudo a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Buscou-se identificar o número de empregos, faixa etária, remuneração, escolaridade e tempo de emprego (**Tabela 1**). Foi feito o questionamento a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O objetivo foi analisar essa desigualdade no mercado de trabalho na região Matopiba. Com base nas análises espaciais (**Figuras 2 a 6**), obteve-se a evidência de desigualdade de gênero, em que as mulheres tiveram menor participação no mercado de trabalho da região analisada. Sendo assim, o objetivo foi atingido, uma vez que a questão de pesquisa foi respondida.

Por meio desta pesquisa, foi possível identificar que há vulnerabilidade na participação de mulheres no mercado de trabalho na região Matopiba. Conforme apresentado na literatura, conclui-se que as mulheres não possuem a mesma igualdade no mercado de trabalho que os homens.

Destaca-se que, nos anos estudados, o gênero masculino representou o maior número de empregos em quantidade. No mesmo período, os empregos para o gênero feminino tiveram maior crescimento em percentual, mas não ultrapassaram os homens em quantidade. O crescimento percentual foi de 8,09% para as mulheres e 5,32% para os homens.

A análise sobre a escolaridade dos trabalhadores em 2013 evidenciou um alto número de empregados analfabetos, que diminuiu em 2019, principalmente entre os homens. Em relação ao ensino superior, as mulheres destacaram-se com alta significância de 30,01% entre de 2013 e 2019, enquanto o gênero masculino representou apenas 16,11%.

Para as duas faixas etárias analisadas ocorreu alta significância relevante de homens, o que permite a conclusão de que, por ser uma região predominantemente de atividades ligadas ao agronegócio, há baixa presença de mulheres. Também existe interferência da idade fértil, para essas mulheres, na primeira faixa etária.

Em relação à remuneração, aproximadamente 41,17% e 42,0% das mulheres empregadas na região Matopiba nos anos de 2013 e 2019, respectivamente, ganhavam menos de cinco salários-mínimos.

Isso demonstra que a remuneração das mulheres ainda é muito baixa nessa região. Quando se levantam os dados referentes à remuneração superior a cinco salários-mínimos, em ambos os anos, o gênero feminino representa 3,0% das trabalhadoras e os homens se destacam com 4,0%.

Quanto à análise do tempo de emprego, verificou-se que o indicador de até cinco anos no emprego foi significativo para os homens, com 56,16% e 55,44% para 2013 e 2019, respectivamente, mas, houve queda nesse período. Houve, também um leve crescimento de 4,04% para as mulheres na faixa de mais de cinco anos no emprego, mas esse número ainda é inferior aos homens, que foi de 5,24%. Pode-se inferir que o gênero masculino permanece menos tempo no emprego devido à sazonalidade da oferta de empregos temporários característicos da atividade agrícola. No que se refere às mulheres, a permanência no emprego por mais de cinco anos pode ser influenciada por um nível de escolaridade mais elevado.

Conclui-se que a região Matopiba apresentou desigualdade de gênero, mas as análises espaciais evidenciaram a diminuição dessas desigualdades, ainda que de forma tímida, sendo preciso considerar os aspectos da região e o perfil dos postos de trabalho, que são ligados ao agronegócio. Essa região necessita de ações de gestão de políticas públicas, para melhorias na diminuição da desigualdade, capazes de gerar oportunidades no mercado de trabalho, principalmente para grupos vulneráveis como o das mulheres.

A contribuição deste estudo foi acadêmica, organizacional e social. Acadêmica, pois pode ser de utilidade como fonte de pesquisa. Para as organizações públicas e privadas, pode influenciar novas políticas de incentivo à redução da desigualdade de gênero, principalmente na região Matopiba. Para a sociedade, mostra a relevância das questões de gênero diante da busca por igualdade.

A limitação do estudo se dá por falta de dados atualizados nas bases governamentais, como RAIS. Outras limitações foram, quanto a utilização de dados de uma única região e a ausência de comparativo entre os estados da região Matopiba para identificar as desigualdades de gênero.

Como sugestão para futuros estudos, aponta-se a comparação da região Matopiba com outra região, para verificar as principais desigualdades entre elas na questão de gênero; comparar os estados que compõem a região Matopiba para evidenciar em quais estados se acentuam mais as desigualdades de gênero em relação ao mercado de trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Primeira autora agradece à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela bolsa de estudo.

REFERÊNCIAS

ADELEKAN, A. M.; BUSSIN, M. H. R. Gender pay gap in salary bands among employees in the formal sector of South Africa. **Sa Journal of Human Resource Management**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 1-10, 16 ago. 2018. AOSIS. http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1018.

ALMEIDA, E. **Econometria Espacial Aplicada**. 1. ed. Campinas: Alínea, 2012. 498 p.

ALMEIDA, W. S.; ALMEIDA, P.M. Diferenciais Salariais e Discriminação por Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Potiguar (2012). **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, [s. l], v. 3, n. 2, p. 14-30, 01 abr. 2014.

ANSELIN, L. Local Indicators of Spatial Association-LISA. **Geographical Analysis**, [S.L.], v. 27, n. 2, p. 93-115, 3 set. 1995. Wiley. http://dx.doi.org/10.1111/j.1538-4632.1995.tb00338.x.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de rendimentos por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, [s. l], v. 33, n. 2, p. 196-217, abr.-jun. 2001.

BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **IPEA Mercado de Trabalho**, [s. l], n. 57, p. 31-41, ago. 2014.

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l], v. 39, n. 136, p. 125-156, jan.-abr. 2009.

BENDL, R.; SCHMIDT, A. Gender mainstreaming: An assessment of its conceptual value for gender equality. **Gender, Work & Organization**, [S.L.], v. 20, n. 4, p. 364-381, 13 fev. 2012. Wiley. http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00584.x.

BOLFE, É. L.; VICTÓRIA, D. C.; CONTINI, E.; BAYMA-SILVA, G.; SPINELLI-ARAUJO, L.; GOMES, D. Matopiba em crescimento agrícola Aspectos territoriais e socioeconômicos. **Revista de Política Pública**, [s. l], v. 25, n. 4, p. 38-62, out.-nov.-dez, 2016.

BRASIL. **Portaria Nº 244, 244, de 12 de novembro de 2015**. Brasília, DF Diário Oficial da União, 2015.

BRUSCHINI, M. C. A. **Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas médias Paulistanas**. São Paulo: Vértice, 1990. 222 p.

BUZATO, H. C.; CARDOSO, R. C.; FAVARETO, A.; MAGALHÃES, C.; GARCIA-DRIGO, I.; SOUZA, L. I. A soja no Matopiba: contradições do modelo de desenvolvimento, riscos e perspectivas para a conservação do cerrado. **Sustentabilidade em Debate**, [s. l], n. 6, p. 1-26, 2018.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, [S.L.], v. 11, n. 2, p. 331-350, ago. 2007. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s1415-98482007000200006.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, Trabalho e Administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S.L.], v. 2, n. 2, p. 161-191, 16 mar. 2013. Universidade Federal da Bahia. http://dx.doi.org/10.9771/23172428rigs.v2i2.9875.

CASTRO, M. G. Mulher e crise no Brasil: a mulher no mercado de trabalho urbano dos anos 80. **Cadernos do Ceas**, [S.L.], v. 129, p. 64-79, 1990.

CHEN, Y. New Approaches for Calculating Moran's Index of Spatial Autocorrelation. **Plos One**, [S.L.], v. 8, n. 7, p. e68336, 12 jul. 2013. Public Library of Science (PLoS). http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0068336.

CHRISTOPHERSON, K. M.; YIADOM, A.; JOHNSON, J.; FERNANDO, F.; YAZID, H.; THIEMANN, C. **Tackling legal impediments to women's economic empowerment**. International Monetary Fund, 2022.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M.; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária. **Matopiba delimitação, caracterização, desafios e oportunidades para o desenvolvimento Tocantins**. 2015. Disponível em: https://www.cnpm.embrapa.br/projetos/gite/projetos/matopiba/150513_MATOPIBA_TO.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

FREGUGLIA, S.; PROCÓPIO, T. Efeitos da mudança de emprego e da migração interestadual sobre os salários no Brasil formal: evidências a partir de dados em painel. **IPEA Pesquisa e Planejamento Econômico**, [s. l], v. 43, n. 2, p. 255-278, 2013.

GARCIA-PRIETO, C.; GÓMEZ-COSTILLA, P. Gender wage gap and education: a stochastic frontier approach. **International Journal of Manpower**, [S.L.], v. 38, n. 3, p. 504-516, 5 jun. 2017. Emerald. http://dx.doi.org/10.1108/ijm-11-2015-0186.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S.L.], v. 36, p. 1-26, 4 nov. 2019. Associação Brasileira de Estudos Populacionais. http://dx.doi.org/10.20947/s0102-3098a0090.

GUTIÉRREZ, Á. M. Spatial analysis of the gender gap in employment in the labor market of the Region of Murcia (Spain). **Brazilian Journal of Business**, [S.L.], v. 3, n. 3, p. 2671-2684, 13 ago. 2021. South Florida Publishing LLC. http://dx.doi.org/10.34140/bjbv3n3-046.

HANDERSON, J.; JOSEPH, R. M. As Relações de Gênero, de Classe e de Raça: mulheres migrantes haitianas na França e no Brasil. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, [s. l], v. 9, n. 2, p. 1-33, 2015.

HAUSMANN, R.; TYSON, L. D.; BEKHOUCHE, Y.; ZAHIDI, S. **Gender gap report 2014**. World Economic Forum, World Economic Forum, v. 4, 2014.

HAUSSMANN, S.; GOLGHER, A. B. Shrinking gender wage gaps in the Brazilian labor market: an application of the apc approach. **Nova Economia**, [S.L.], v. 26, n. 2, p. 429-464, ago. 2016. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/0103-6351/2680.

HIRATA, H. DIVISÃO CAPITALISTA DO TRABALHO. **Tempo Social**, [S.L.], v. 1, n. 2, p. 73-103, dez. 1989. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/ts.v1i2.84767.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2021.

INTROVINI R. G. Matopiba, a region of opportunities. In: Conservation International Brazil. **Matopiba: Sustainability, Diversity and Gender.** Brasilia, 2021.

KILLINGSWORTH, M. R.; HECKMAN, J. J. Chapter 2 Female labor supply: a survey. **Handbook Of Labor Economics**, [S.L.], p. 103-204, 1986. Elsevier. http://dx.doi.org/10.1016/s1573-4463(86)01005-2.

LARRAZ, B.; PAVÍA, J. M.; VILA, L. E. Más allá de la brecha salarial de género. **Convergencia Revista de Ciencias Sociales**, [S.L.], n. 81, p. 1, 26 jun. 2019. Universidad Autonoma del Estado de Mexico. http://dx.doi.org/10.29101/crcs.v26i81.11579.

LEMOS, J. J. S. Entrevista. **Revista da Federação das Indústrias do Estado do Maranhão**. [s. l], v. 38, p. 32-37, 01 mai. 2017.

LEONE, E. T.; PORTILHO, L. Inserção de mulheres e homens com nível superior de escolaridade no mercado de trabalho brasileiro. **Temáticas**, [S.L.], v. 26, n. 52, p. 227-246, 30 dez. 2018. Universidade Estadual de Campinas. http://dx.doi.org/10.20396/tematicas.v26i52.11709.

LOUIS, M.V. Diga-me: o que significa Gênero? **Revista Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 21, n. 3, p. 711-724, set.-dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0102-69922006000300008.

MACÊDO, G. S.; MACEDO, K. B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, [s. l], v. 4, n. 1, p. 61-90, 2004.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 547-566, ago. 2010.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. **Drd - Desenvolvimento Regional em Debate**, [S.L.], v. 7, n. 2, p. 96, 29 out. 2017. Universidade do Contestado - UnC. http://dx.doi.org/10.24302/drd.v7i2.1455.

MIHALčOVÁ, B.; PRUžINSKÝ, M.; GONTKOVIčOVÁ, B. The Consequences of Gender Stereotypes in the Work of Managers. **Procedia Economics and Finance**, [S.L.], v. 23, p. 1260-1265, 2015. Elsevier BV. http://dx.doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00464-5.

MIRANDA, E. E.; MAGALHÃES, L. A.; CARVALHO, C. A. Proposta de Delimitação Territorial do MATOPIBA. **Embrapa Territorial-Outras publicações técnicas (INFOTECA-E)**, 2014.

MIRANDA, H. Expansão da agricultura e sua vinculação com o processo de urbanização na Região Nordeste/Brasil (1990-2010). **Eure (Santiago)**, v. 38, n. 114, p. 173-201, maio 2012. [S.L.], v. 38, n. 114, p. 173-201, maio 2012. Pontificia Universidad Catolica de Chile. http://dx.doi.org/10.4067/s0250-71612012000200007.

MORE. **Mecanismo online para referências**, versão 2.0. Florianópolis: UFSC: Rexlab, 2013. Disponível em: http://www.more.ufsc.br/. Acesso em: 25 out. 2022.

MOURA, R.; LIRA, S. A. Aplicação da análise exploratória espacial na identificação de configurações territoriais. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S.L.], v. 28, n. 1, p. 153-168, jun. 2011. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0102-30982011000100008.

MTE/RAIS. Ministério do Trabalho e Emprego/Relação Anual de Informações Sociais. **Bases Estatísticas RAIS e CAGED**. 2022. Disponível em: https://bi.mte.gov.br/bgcaged/. Acesso em: 20 nov. 2022.

MUKHOPADHYAY, U. Economic liberalization and gender inequality in the labor market: a theoretical approach. **Review of Urban e Regional Development Studies**, [S.L.], v. 27, n. 1, p. 68-87, 24 fev. 2015. Wiley. http://dx.doi.org/10.1111/rurd.12032.

NUNES, F. G. Análise exploratória espacial de indicadores de desenvolvimento socioambiental das regiões de planejamento do Norte e Nordeste Goiano. **Ateliê Geográfico**, [s. l], v. 7, n. 1, p. 237-259, 22 abr. 2013.

OFFER, S. Time with children and employed parents' emotional well-being. **Social Science Research**, [S.L.], v. 47, p. 192-203, set. 2014. Elsevier BV. http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.05.003.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo**: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Genebra, 2018.

OLIVEIRA, T. J. A.; DÖRNE, S. H. Desenvolvimento rural nas regiões sojicultoras do Mapito. **Campo-Território: Revista de Geografia Agrária**, [S.L.], v. 10, n. 20, p. 114-134, 12 ago. 2015. EDUFU - Editora da Universidade Federal de Uberlândia. http://dx.doi.org/10.14393/rct102028228.

OLIVEIRA, T. J. A.; DÖRNER, S. H.; SCHNEIDER, M. B. Desenvolvimento econômico no Matopiba: os arranjos produtivos locais da soja. **Revista Economia Ensaios**, [S.L.], v. 35, n. 2, p. 67-81, 11 set. 2020. EDUFU - Editora da Universidade Federal de Uberlândia. http://dx.doi.org/10.14393/ree-v35n2a2020-57246.

OLIVEIRA, T. J. A.; RODRIGUES, W.; LANZA, J. I. H. A expansão do agronegócio nos cerrados do Centro Norte brasileiro: uma análise espacial. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, [s. l], v. 16, n. 3, p. 300-311, set-dez.2020.

PASCHOALINO, P. A. T.; PLASSA, W.; SANTOS, M. P. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. **Revista Econômica do Nordeste**, [s. l], v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.

PASTOR, L. M.; OÑA, M. D. V. S. El papel de los Mercados Locales Laborales en la aglomeración indutrial y cómo las economías externas explican la importancia del territorio. **Tec Empresarial**, [s. l], v. 4, n. 1, p. 23-31, 2010.

PAULA, L. F.; PIRES, M. Crise e perspectivas para a economia brasileira. **Estudos Avançados**, [s. l], v. 31, n. 89, p. 125-144, abr. 2017.

PEREIRA, C. N.; PORCIONATO, G. L.; DE CASTRO, C. N. Aspectos Socioeconômicos a Região do Matopiba. **IPEA Boletim regional, urbano e ambiental**, [s. l], p. 47-59, jan.-jun. 2018.

PORCIONATO, G. L.; CASTRO, C. N.; PEREIRA, C. N. Aspectos sociais do Matopiba: análise sobre o desenvolvimento humano e a vulnerabilidade social. **IPEA,** 2018.

PSACHAROPOULOS, G.; PATRINOS, H. A. Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. **Education Economics**, [S.L.], v. 26, n. 5, p. 445-458, 7 jun. 2018. Informa UK Limited. http://dx.doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426.

QGIS Development Team. **Documentação do QGIS**. Versão 3.16. 2022. Disponível em: https://qgis.org/pt_BR/docs/index.html. Acesso em: 20 jan.2022.

RAHMAN, M.; AL-HASAN, M. Male–Female Wage Gap and Informal Employment in Bangladesh: a quantile regression approach. **South Asia Economic Journal**, [S.L.], v. 20, n. 1, p. 106-123, mar. 2019. SAGE Publications. http://dx.doi.org/10.1177/1391561418824477.

SCHÄFER, A.; GOTTSCHALL, K. From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany. **Cambridge Journal of Economics**, [S.L.], v. 39, n. 2, p. 467-496, 21 fev. 2015. Oxford University Press (OUP). http://dx.doi.org/10.1093/cje/bev005.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes**: Mito e realidade. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SERIGATI, F.; RODRIGUES, R. M.; POSSAMAI, R.; VIEIRA FILHO, J. E. R. O mercado de trabalho na fronteira do agronegócio: quanto a dinâmica no Matopiba difere das regiões mais tradicionais? **IPEA Texto para discussão**. 2017.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **IPEA Pesquisa e planejamento econômico**, v. 31, n. 3, p. 441–478, 2001.

SILVA FILHO, L. A. Mudanças estruturais, mercado de trabalho e rotatividade no emprego agropecuário no Brasil. **Rde - Revista de Desenvolvimento Econômico**, [S.L.], v. 1, n. 39, p. 5-15, abr. 2013. Revista de Desenvolvimento Econômico. http://dx.doi.org/10.21452/rde.v15i27.2557.

SILVA FILHO, L. A.; PEREIRA, D. N.; MIYAMOTO, B. C. B. Disparidade de renda do trabalho agropecuário no Matopiba. **Revista de Política Agrícola**, [s. l], p. 98-112, 2020.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, [S.L.], v. 14, n. 27, p. 41-76, 9 jul. 2020. Asocicacion Latinoamericana de Poblacion. http://dx.doi.org/10.31406/relap2020.v14.i12.n27.2.

SILVA FILHO, L. A.; QUEIROZ, S. Recuperação econômica e emprego formal: avaliação para o nordeste brasileiro entre 2000 e 2008. **Perspectiva Econômica**, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 42-54, 1 jul. 2011. UNISINOS - Universidade do Vale do Rio Dos Sinos. http://dx.doi.org/10.4013/pe.2011.71.04.

SILVEIRA, L. S.; SIQUEIRA, N. L. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S.L.], v. 38, p. 1-22, 26 jul. 2021. Associação Brasileira de Estudos Populacionais. http://dx.doi.org/10.20947/s0102-3098a0151.

SOARES, C.; MELO, H. P.; BANDEIRA, L. O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1872 a 2010. *In*: **Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Anais, p. 1-20, 2014.

SOUZA, P. F. L. DE; SALVATO, M. A.; FRANÇA, J. M. S. DE. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011.In: **XLI Encontro Nacional de Economia**. Anais, 2014.

SPINDEL, C. R. Formação de um novo proletariado: as operárias do Distrito Industrial de Manaus. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [s. l], v. 4, n. 2, p. 1-38, jul. dez. 1987.

TZANNATOS, Z. Women and labor market changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters. **World development**, [S.L.], v. 27, n. 3, p. 551-569, mar. 1999. Elsevier BV. http://dx.doi.org/10.1016/s0305-750x(98)00156-9.

VIEIRA FILHO, J.E.R. A fronteira agropecuária brasileira: redistribuição produtiva, efeito poupa-terra e desafios estruturais logísticos. *In*: VIEIRA FILHO, J.E.R.; GASQUES, J.G. (Org.). **IPEA Agricultura, transformação produtiva e sustentabilidade**, p.89-107, 2016.

ZEBRACKI, M. Intervention–'Explosive Multiscalar Negotiations of Sexual Citizenship: The 2014 Russian Winter Olympics Countdown'. **Antipode Radical Journal of Geography**, Feb. 2014.

Informações sobre a Licença

Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da Licença de Atribuição Creative Commons, que permite o uso irrestrito, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que o trabalho original seja devidamente citado.

License Information

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which allows for unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, as long as the original work is properly cited.