



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP: **UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO** **PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023**

Homens **Salários médios de**
R\$ 1.783,86 **Admissão** Mulheres
R\$ 1.581,18

A redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres é objeto da Lei de Igualdade Salarial de julho de 2023.

Introdução

Neste boletim, a equipe de pesquisadores do Observatório da RMP apresenta um estudo sobre os salários médios de admissão e demissão no mercado formal de trabalho na Região Metropolitana de Piracicaba (RMP) e no estado de São Paulo, no período de janeiro de 2020 a junho de 2023.

O objetivo desta pesquisa é o de mostrar a evolução do ganho salarial real e as desigualdades salariais entre homens e mulheres no momento da contratação. O estudo foi feito a partir dos microdados divulgados mensalmente pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e deflacionados pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), com data base de janeiro de 2020. Além da análise dos microdados, os pesquisadores também ouviram profissionais de Recursos Humanos e da Justiça do Trabalho para que pudessem pontuar algumas reflexões a respeito das disparidades salariais.

Os salários de contratação sofreram perdas reais entre os anos de 2020 e 2022. Já em 2023, a RMP se mostrou mais resiliente e apresentou recuperação real

NESTA EDIÇÃO

Arrocho salarial durante a pandemia no estado de SP e na RMP

Desigualdade salarial entre homens e mulheres

Desafios no atendimento da Lei da Igualdade Salarial

dos salários, ao contrário do que ocorreu no estado de São Paulo.

Quando analisados os salários de contratação por gênero, há uma discrepância considerável para profissionais com níveis maiores de instrução. Este estudo também apresenta essas diferenças por setor e ocupação. Finalizamos o texto com algumas reflexões sobre o porquê de as mulheres enfrentarem menor poder de barganha na negociação salarial no momento na contratação.



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP:

UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Evolução dos salários médios de admissão e demissão

Os salários médios de contratação, deflacionados pelo IPCA, sofreram uma redução entre 2020 e 2022 no estado de São Paulo e na RMP. Isso se deve, em partes, a uma taxa média de desemprego que alcançou 13,5% da população economicamente ativa em 2020 e 13,2% em 2021. Apesar dessa taxa ter se reduzido para 9,3% em 2022, os salários de contratação ainda sofreram perdas em relação aos anos anteriores. A pandemia do COVID gerou um excedente de mão-de-obra no mercado de trabalho brasileiro, o que acabou aumentando o poder de barganha das empresas na negociação salarial no momento das contratações, situação também agravada pelo enfraquecimento dos sindicatos no Brasil.

Ainda em 2023, apesar da taxa de desemprego registrada até o mês de junho ter se reduzido para menos de 9%, no estado de São Paulo os salários médios de contratação ainda apresentaram queda. Já na RMP, os salários começaram a se recuperar, quando comparados aos de 2021 e 2022. Essa recuperação foi puxada pelos salários na Administração Pública, Defesa e Seguridade Social, Alojamento e Alimentação, Saúde Humana e Serviços Sociais e Informação e Comunicação. Relevante ressaltar que valorizações salariais acima da inflação contribuem para o crescimento econômico, pois estimulam o consumo e têm efeito multiplicador nos vários setores produtivos. Neste sentido, o setor público tem importante papel dinamizador desse processo ao iniciar o ciclo de valorizações acima da inflação.

Evolução dos salários de contratação: RMP e estado de SP





MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP:

UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

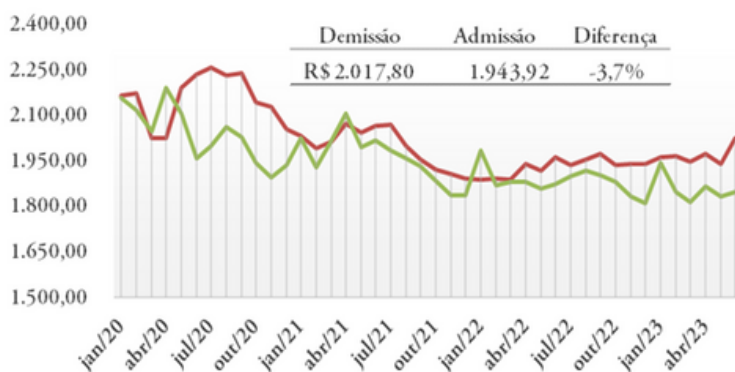
Além da alta taxa de desemprego vivenciada até o ano de 2021, é importante atentar para o fato de que existe uma tendência de redução dos salários médios de contratação e de demissão ao longo do tempo, o que reflete a estratégia empresarial para contornar efeitos de crises. Algumas empresas decidem se utilizar de salários base de contratação mais reduzidos e acrescentar remunerações indiretas e benefícios ao longo do tempo. Isso dá à empresa alguma flexibilidade em momentos de crescimento econômico comprometido ou de fragilidade financeira pela qual esteja passando.

Se houver redução do faturamento, ela pode reduzir

bônus e PLR (participação nos lucros e resultados), por exemplo, sem infringir a legislação trabalhista.

Os salários médios de admissão na RMP (R\$1.755,35) foram menores do que a média estadual paulista (R\$1.943,92). Essa diferença ocorre, principalmente, porque na RMP apenas 17,3% dos empregados formais possuem ensino superior completo; no estado de São Paulo essa estatística é de 25%, o que eleva as possibilidades de contratações com salários mais elevados.

A média paulista na contratação para aqueles que possuíam apenas o superior completo foi de R\$ 3.924,39, contra R\$ 1.608,32 para aqueles com níveis de instrução inferiores.



Salários médios de
admissão e
demissão no
Estado de São
Paulo

Salários médios de
admissão e
demissão na RMP





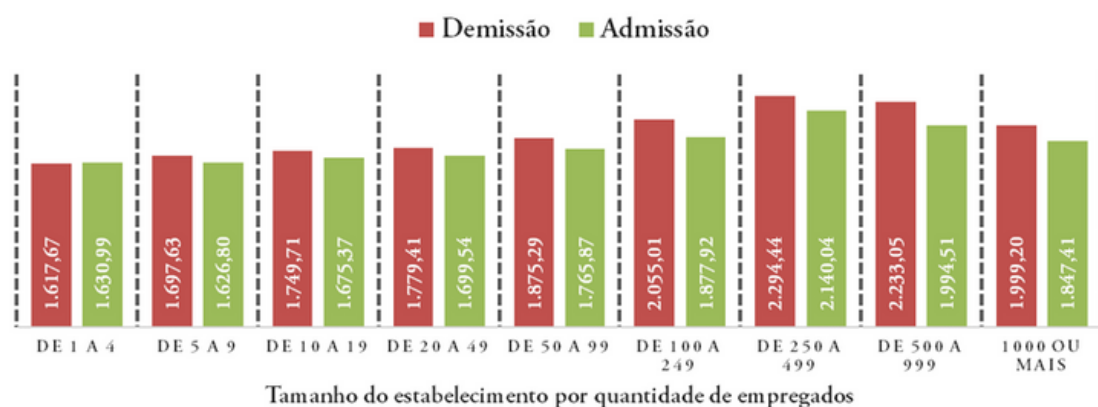
MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP: **UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO** **DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023**

Salários médios de admissão e demissão por tamanho de estabelecimento

Na RMP, as diferenças maiores nos salários de admissão e demissão, acabam se concentrando nos estabelecimentos de maior porte.

Duas hipóteses se colocam aqui: 1. estabelecimentos de menor porte possuem salários médios já relativamente baixos, e, portanto, haveria menor flexibilidade na contratação por valores ainda menores;

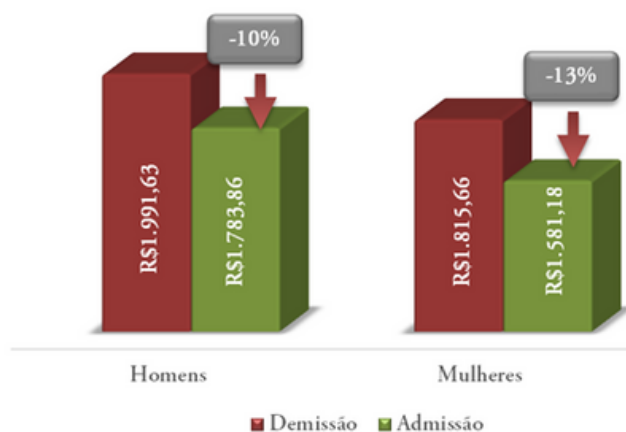
e 2. o número de pessoas com níveis de instrução maiores e, por consequência, com salários mais elevados, é menor em estabelecimentos de menor porte, o que reduz a possibilidade de demissões com salários maiores e contratação, na mesma vaga, por salários muito menores.



Desigualdades salariais por gênero

Quando os salários são separados por gênero, a RMP apresenta diferenças consideráveis em relação ao estado. Enquanto o salário de admissão de homens alcançou o valor médio de R\$ 1.783,36, o das mulheres representou 88,6% desse valor - R\$ 1.581,18. Essa estatística é agravada, pois para as mulheres, as perdas na contratação são ainda maiores do que a dos homens. Já a média estadual dos salários das mulheres no ato da contratação é de 92,2% do valor dos homens.

Salários médios de admissão e demissão na por gênero na RMP





MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP:

UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Isso mostra que os homens acabam agregando mais valor ao salário de permanência do que as mulheres, por uma série de razões que serão apresentadas no decorrer deste boletim. Esses dados só confirmam os resultados divulgados pelo Instituto Cidades Sustentáveis, que colocou a região em situação bastante desfavorável em relação ao objetivo “igualdade de gênero”.

As desigualdades são maiores em setores que concentram um número maior de profissionais qualificados (com pelo menos o ensino superior completo), como Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados, Educação, Informação e

comunicação, Atividades profissionais, científicas e técnicas, Artes, cultura, esporte e recreação e Atividades imobiliárias.

Já na Administração pública, defesa e seguridade social, apesar de empregarem um contingente considerável de pessoas com níveis de instrução mais elevados (57% no estado de São Paulo), as desigualdades são bastante reduzidas – 7,9% no estado de São Paulo e 6,8% na RMP. É importante lembrar que o setor público está sujeito a regras, entre elas, a divulgação da remuneração no momento da publicação do edital de contratação de pessoal, o que reduz a probabilidade de discriminação de gênero.

Salários médios de Admissão no Estado de São Paulo e na RMP por setor (Seção CNAE)

Seção	São Paulo			RMP		
	Homens	Mulheres	Diferença	Homens	Mulheres	Diferença
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	5.263,99	3.305,50	59,2%	3.515,58	2.801,26	25,5%
Informação e Comunicação	4.498,64	3.339,78	34,7%	2.200,47	1.761,44	24,9%
Artes, Cultura, Esporte e Recreação	2.086,34	1.626,75	28,3%	1.810,07	1.669,54	8,4%
Atividades Imobiliárias	2.424,65	1.900,02	27,6%	1.630,93	1.448,46	12,6%
Educação	2.356,23	1.948,73	20,9%	2.236,92	1.692,24	32,2%
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	2.807,07	2.445,78	14,8%	2.104,12	1.778,69	18,3%
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	1.668,72	1.473,87	13,2%	1.545,40	1.352,78	14,2%
Saúde Humana e Serviços Sociais	2.227,07	1.996,03	11,6%	1.594,10	1.579,78	0,9%
Indústrias de Transformação	1.964,30	1.783,30	10,1%	2.027,31	1.716,62	18,1%
Transporte, Armazenagem e Correio	1.761,43	1.630,66	8,0%	1.819,73	1.972,09	-7,7%
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	2.517,18	2.332,06	7,9%	2.268,61	2.123,31	6,8%
Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	1.403,32	1.301,35	7,8%	1.491,09	1.375,24	8,4%
Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	1.713,82	1.596,15	7,4%	1.663,25	1.502,97	10,7%
Alojamento e Alimentação	1.396,67	1.341,04	4,1%	1.399,73	1.352,58	3,5%
Outras Atividades de Serviços	1.648,20	1.593,02	3,5%	1.548,01	1.511,72	2,4%
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	1.598,39	1.614,06	-1,0%	1.779,39	1.717,32	3,6%
Construção	1.876,82	1.985,86	-5,5%	1.825,62	1.859,92	-1,8%
Eletricidade e Gás	4.108,09	4.793,80	-14,3%	1.990,28	1.196,78	66,3%
Indústrias Extrativas	2.186,86	3.006,82	-27,3%	2.299,46	1.560,91	47,3%



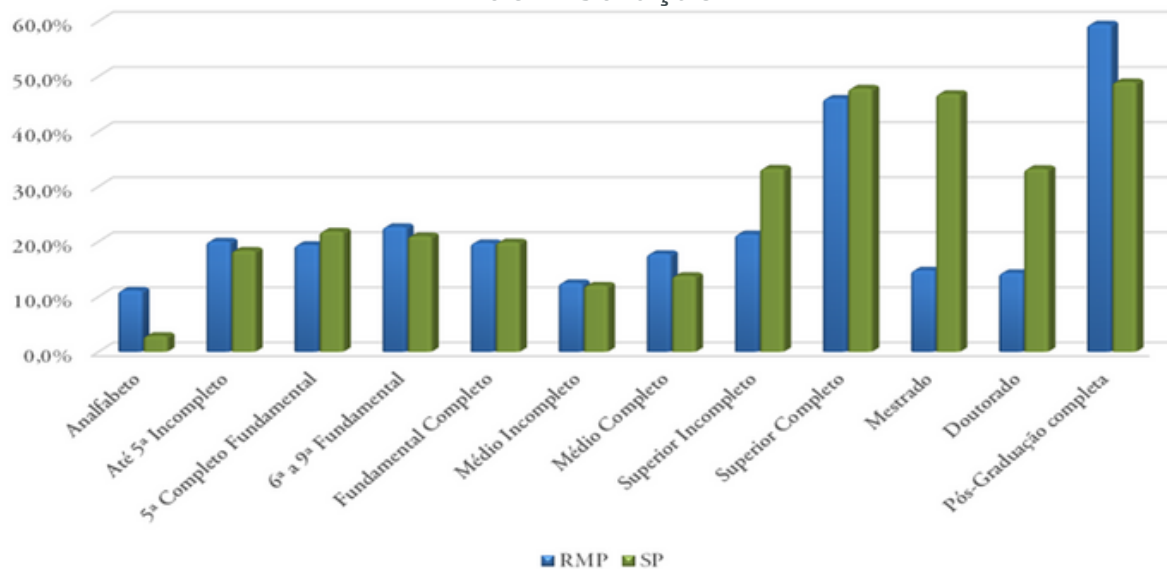
MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP:

UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

No geral, chama a atenção o fato de que as desigualdades de gênero nos salários de contratação são mais pronunciadas quando o nível de instrução formal é maior. Nesta pesquisa, o nível de instrução é uma característica da pessoa e não uma exigência para obtenção da vaga.

No estado de São Paulo e na RMP, homens com ensino superior completo são contratados por salários médios com diferenças que chegam a 48% em relação aos salários das mulheres.

Diferenças dos salários masculinos sobre os femininos por nível de instrução



Essas constatações se assemelham com alguns dos resultados do estudo intitulado *When the kids grow up: Women's employment and earnings across the family lifecycle* (Quando as crianças crescem: Emprego e rendimentos das mulheres ao longo do ciclo de vida familiar) publicado em 2022 por Claudia Olivetti, Sari Pekkala Kerr e Claudia Goldin (esta última, prêmio Nobel de Economia de 2023 por seus estudos sobre mulher e mercado de trabalho).

A partir de um estudo extensivo, as pesquisadoras observaram que “mulheres com diploma universitário perdem rendimentos rapidamente em relação aos homens com diploma universitário, [...]”. O estudo associa parte dessas perdas ao período em que as mulheres, mesmo que bem qualificadas, precisam se dedicar às responsabilidades dos cuidados com crianças, o que faz os rendimentos caírem significativamente.



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP: UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Uma outra hipótese levantada pelo Observatório da RMP para esta ocorrência é que as diferenças salariais persistem em função das oportunidades de vagas para homens e mulheres. Apesar de bem qualificadas, as mulheres poderiam estar subempregadas, ou seja, ocupando vagas que não exigem instrução formal mais elevada.

Para um maior aprofundamento sobre o problema, o Observatório da RMP também fez uma investigação por ocupações (CBO 2002), destacando aquelas que tradicionalmente exigem ensino superior e, ao se analisar os salários de contratação por ocupação, as diferenças ainda persistem, na maior parte delas.



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP:

UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Diferenças salariais na contratação por ocupação (CBO 2002)

Ocupações (CBO 2002)	Estado de São Paulo			Região Metropolitana de Piracicaba		
	Homens	Mulheres	Diferença	Homens	Mulheres	Diferença
Matemático	6.824,08	3.025,06	125,6%	-	-	-
Cientista Político	8.917,66	5.066,61	76,0%	-	-	-
Geólogo	8.444,99	5.232,37	61,4%	4.934,03	4.171,62	18,3%
Zootecnista	5.304,68	3.894,23	36,2%	5.558,60	3.907,24	42,3%
Urbanista	4.917,95	3.806,26	29,2%	1.950,73	1.313,75	48,5%
Médico Veterinário	4.769,21	3.773,70	26,4%	2.962,47	2.663,31	11,2%
Arquiteto	6.283,80	4.991,08	25,9%	3.524,39	2.612,85	34,9%
Contador	5.080,68	4.038,11	25,8%	4.412,91	3.472,55	27,1%
Arqueólogo	4.374,07	3.517,34	24,4%	-	-	-
Teólogo	2.844,12	2.291,98	24,1%	-	-	-
Economista	5.348,87	4.351,62	22,9%	3.877,51	3.260,90	18,9%
Geneticista	7.372,38	6.055,65	21,7%	-	-	-
Administrador	4.767,88	3.981,28	19,8%	3.492,96	2.919,90	19,6%
Pedagogo	2.776,43	2.415,34	15,0%	2.109,03	1.624,02	29,9%
Psicanalista	2.907,77	2.534,97	14,7%	-	-	-
Matemático Aplicado	8.776,92	7.692,69	14,1%	-	-	-
Biотecnologista	3.676,65	3.280,48	12,1%	-	-	-
Geógrafo	4.371,46	3.949,35	10,7%	4.148,33	3.345,53	24,0%
Engenheiro	7.780,44	7.031,13	10,7%	6.512,32	5.687,93	14,5%
Advogado	6.401,21	5.791,86	10,5%	4.011,91	3.564,02	12,6%
Biomédico	2.894,60	2.657,06	8,9%	2.506,12	2.309,57	8,5%
Turismólogo	2.731,15	2.521,19	8,3%	-	-	-
Fonoaudiólogo	3.145,16	2.960,14	6,3%	2.852,92	2.754,29	3,6%
Biólogo	3.126,81	2.948,60	6,0%	2.818,29	2.390,12	17,9%
Tecnólogo	3.549,97	3.389,72	4,7%	2.717,96	2.171,65	25,2%
Farmacêutico	5.039,04	4.827,47	4,4%	3.156,91	3.306,35	-4,5%
Psicólogo	3.052,26	2.927,88	4,2%	2.242,71	2.416,46	-7,2%
Físico	5.843,99	5.618,24	4,0%	-	-	-
Cirurgião Dentista	4.651,71	4.516,75	3,0%	4.401,84	4.181,35	5,3%
Bioengenheiro	6.441,87	6.257,80	2,9%	-	-	-
Fisioterapeuta	2.832,52	2.754,32	2,8%	2.521,74	2.797,26	-9,8%
Psicopedagogo	2.914,70	2.845,54	2,4%	-	-	-
Oceanógrafo	4.030,51	3.951,38	2,0%	-	-	-
Assistente Social	2.730,89	2.684,29	1,7%	2.383,49	2.521,66	-5,5%
Geofísico	3.424,97	3.380,37	1,3%	-	-	-
Estatístico	6.678,54	6.618,63	0,9%	5.309,63	2.851,81	86,2%
Enfermeiro	4.366,46	4.365,04	0,0%	2.905,67	3.105,10	-6,4%
Linguista	3.997,89	3.999,83	0,0%	-	-	-
Médico	6.993,10	7.018,44	-0,4%	9.934,52	8.698,39	14,2%
Nutricionista	2.799,88	2.958,54	-5,4%	2.729,29	2.715,27	0,5%
Jornalista	3.488,22	3.710,52	-6,0%	2.463,05	1.989,74	23,8%
Antropólogo	5.879,98	6.381,75	-7,9%	-	-	-
Terapeuta Ocupacional	2.859,14	3.131,51	-8,7%	3.518,26	2.898,63	21,4%
Sociólogo	3.660,04	4.086,57	-10,4%	-	-	-



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP:

UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Em uma pesquisa com profissionais de recursos humanos sobre as possíveis razões para essas diferenças, foram levantadas as seguintes hipóteses:

1. Homens demonstram maior disponibilidade para deslocamento e permanência no trabalho fora do horário comercial;
2. As oportunidades para ocupar vagas com salários maiores são mais escassas para as mulheres;
3. Mesmo com a disponibilidade de vagas mais bem remuneradas, há barreiras pessoais que dificultam galgar posições mais elevadas nas empresas. Geralmente, essas barreiras estão relacionadas aos afazeres domésticos e ao cuidado com crianças e idosos.
4. O trabalho remoto vem sendo preferido por mulheres que desejam se manter no trabalho, pois é possível atender a um maior número de tarefas ao mesmo tempo;
5. Nas mesmas ocupações, os fatores listados anteriormente dificultam o trânsito entre níveis maiores como as posições pleno e sênior; e
6. Mesmo com indicadores de desempenho melhores do que homens, em alguns casos, as mulheres não são indicadas para eventuais promoções em empresas.

Todos os fatores listados acabam reduzindo o poder de barganha da mulher na negociação salarial no momento da contratação.

Vale lembrar que, segundo estudo publicado pelo IBGE[1] em dezembro de 2022, no Brasil, a cada 100 pessoas que viviam em lares chefiados por mulheres sem cônjuge e com filhos menores do que 14 anos de idade, 62,8 encontravam-se abaixo da linha da pobreza.

Para reduzir o problema de desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, faz-se necessário formular políticas públicas que gerem melhores condições para que as mulheres possam assumir, em condições de igualdade, oportunidades e maiores responsabilidades no ambiente de trabalho. Uma iniciativa de grande repercussão internacional foi implementada na Espanha. O país adotou a licença maternidade e paternidade com o mesmo tempo de duração. A licença após o nascimento de uma criança é oferecida às mães e também aos pais – são 16 semanas para cada um, 100% remuneradas e intransferíveis – o que aumentou a corresponsabilidade na criação dos filhos, alterou a dinâmica dos cuidados, desencadeando mudanças culturais.



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP: UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Além das iniciativas que podem ser adotadas pelo setor público, há também o comprometimento das empresas com a pauta de boas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) para mitigar essas diferenças. A empresa O Boticário, por exemplo, adotou a licença maternidade de 180 dias para pessoas que gestam e 120 dias para homens (cis e trans), casais homoafetivos e pais de filhos não consanguíneos, 100% remuneradas, desde 2021.

Há um grande desafio no Brasil a respeito da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Um estudo do IBGE de 2022 revelou que as mulheres, no Brasil, ainda ganham 22% a menos que os homens, o que acabou sendo agravado com a pandemia. Ainda que previsto na Constituição Federal de 1988 que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, no Brasil, essas desigualdades persistem e culminaram na promulgação da Lei da Igualdade Salarial (14.611/2023), que entrou em vigor em julho do corrente ano, estabelecendo penalidades severas quando de seu descumprimento.

A nova regulação exige urgente adequação na Gestão de Pessoas das empresas, haja vista que persiste ainda no Brasil a responsabilização da mulher pelos cuidados com filhos e idosos, o que, muitas vezes, exige flexibilidade de horários, dificuldade em assumir maiores responsabilidades e, consequentemente, baixo poder de barganha nas negociações de salários de contratação e de permanência.

Medidas como a adotada pela empresa citada anteriormente são bastante disruptivas e tem o poder de moldar uma nova cultura doméstica e reduzir o problema da desigualdade salarial, mas há que se considerar que não necessariamente estão acessíveis às empresas de menor porte, que, provavelmente, encontrarão mais dificuldade no enfrentamento do problema e adequação à legislação vigente.



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP:

UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Notas Metodológicas

Para obter os resultados deste boletim, o Observatório da Região Metropolitana de Piracicaba se utilizou dos microdados do CAGED, do período de janeiro de 2020 a junho de 2023, somando 42 meses. As médias salariais mensais foram deflacionadas pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), com a data base de janeiro de 2020.

Os salários médios foram calculados seguindo metodologia similar do CAGED: Foram eliminados salários menores do que 0,3 salários mínimos e acima de 150 salários mínimos, porém considerando o valor base paulista, e os da categoria intermitente e não identificados. Em alguns casos optou-se pela média aparada eliminando-se 10% de outliers para evitar a tendenciosidade de valores extremos, quando comparados aos regulares, e erros de preenchimento.

Os microdados foram recuperados por meio do software FileZilla, extraídos pelo software RStudio e tratados no Excel.

Fontes

[1] IBGE (2022). Síntese de Indicadores Sociais. Em 2021, pobreza tem aumento recorde e atinge 62,5 milhões de pessoas, maior nível desde 2012. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35687-em-2021-pobreza-tem-aumento-recorde-e-atinge-62-5-milhoes-de-pessoas-maior-nivel-desde-2012#:~:text=Ainda%20em%202021%2C%20cerca%20de,pessoas%20pobres%20na%20sua%20popula%C3%A7%C3%A3o.>

OLIVETTI, Claudia; KERR, Sari Pekkala; GOLDIN, Claudia. When the kids grow up: women's employment and earnings across the family lifecycle. National Bureau Of Economic Research: Working Paper 30323, Cambridge, p. 1-41, ago. 2022. Disponível em: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30323/w30323.pdf. Acesso em: 09 out. 2023.



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP: UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Responsabilidade Técnica

Profa. Dra. Cristiane Feltre

Pesquisadora do Observatório da
Região Metropolitana de Piracicaba
Professora da Escola de Negócios da
PUC-Campinas

Contato: cristiane.feltre@usp.br

Profa. Dra. Eliana Tadeu Terceiro

Pesquisadora do Observatório da
Região Metropolitana de Piracicaba
Professora do Departamento de
Economia, Administração e Sociologia
da Escola Superior de Agricultura Luiz
de Queiroz (ESALQ/USP)

Contato: etterceiro@usp.br

**Prof. Dr. Carlos Eduardo de
Freitas Vian**

Pesquisador do Observatório da Região
Metropolitana de Piracicaba
Professor do Departamento de
Economia, Administração e Sociologia
da Escola Superior de Agricultura Luiz
de Queiroz (ESALQ/USP)

Contato: cefvian@usp.br

Equipe de apoio

Amanda Campos Pinto

graduanda em Ciências Econômicas

Gabriela Sousa Lima

graduanda em Ciências Econômicas

José Vitor de Sousa Kovac

graduando em Ciências Econômicas

Matheus Marino Leite

graduando em Ciências Econômicas



MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA RMP: UMA ANÁLISE DOS SALÁRIOS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2020 A JUNHO DE 2023

Redes Sociais



@oes.rmp



Observatório da Região Metropolitana de Piracicaba
(<https://www.facebook.com/oes.rmp>)

Site



Observatório da Região Metropolitana de Piracicaba
(<https://sites.usp.br/oes-rpm/>)