

# DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS ENTRE OS SEXOS POR PORTE DO ESTABELECIMENTO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Fábio Lúcio Rodrigues<sup>1</sup>  
Elían Isa Ribeiro Gonçalves<sup>2</sup>  
Amanda Cristina de Menezes Bezerra<sup>3</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.4139>

---

**Resumo:** Este estudo investiga as disparidades salariais entre homens e mulheres em diferentes tipos de estabelecimentos no estado do Rio Grande do Norte em 2021. Utilizando os microdados da RAIS, a pesquisa adotou uma abordagem estatístico-descritiva para analisar as variações salariais por gênero em micro, pequenos, médios e grandes estabelecimentos. A decomposição de Oaxaca-Blinder foi empregada para desagregar os diferenciais salariais em componentes explicados (fatores produtivos como experiência e idade) e não explicados (indicativos de discriminação). Os resultados revelaram diferenças salariais estatisticamente significativas entre homens e mulheres em todos os portes de estabelecimento. As estimativas indicaram que as mulheres só tiveram rendimentos superiores aos dos homens em grandes empresas. Nas microempresas, a disparidade salarial foi mais acentuada, com 55% da diferença não sendo explicada por fatores produtivos. O estudo constatou que, quanto maior o porte do estabelecimento, menor foi a disparidade salarial entre gêneros, sugerindo uma correlação entre o tamanho do estabelecimento e uma maior equidade salarial para as mulheres.

**Palavras-chave:** Análise de Rendimentos. Composição Salarial. Disparidades Salariais por Sexo. Estado do Rio Grande do Norte.

---

<sup>1</sup> Pós-doutorado no Programa de Pós-graduação em Demografia (PPGDEM/UFRN). Doutorado e Mestrado em Economia Aplicada (PPGE/UFPB). Graduação em Ciências Econômicas (UERN). Docente do Departamento de Economia (FACEM/UFRN) e do Programa de Pós-graduação em Economia (PPE/UERN). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5809-4044>. E-mail: [prof.fabiolucio@gmail.com](mailto:prof.fabiolucio@gmail.com).

<sup>2</sup> Graduação em Ciências Econômicas (UERN). ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0779-5147>. E-mail: [elian.ribeiro.14@gmail.com](mailto:elian.ribeiro.14@gmail.com).

<sup>3</sup> Mestranda em Economia Aplicada (PPE/UERN). Graduação em Ciências Econômicas (UERN). ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1810-2486>. E-mail: [amandabezerra1@gmail.com](mailto:amandabezerra1@gmail.com).

## INCOME DIFFERENTIALS BETWEEN GENDERS BY ESTABLISHMENT SIZE IN THE STATE OF RIO GRANDE DO NORTE

**Abstract:** This study investigates gender-based salary disparities in various types of establishments in the state of Rio Grande do Norte in 2021. Utilizing microdata from RAIS, the research adopted a statistical-descriptive approach to analyze salary variations by gender in micro, small, medium, and large establishments. The Oaxaca-Blinder decomposition was employed to disaggregate the salary differentials into explained components (productive factors such as experience and age) and unexplained components (indicative of discrimination). The results revealed statistically significant salary differences between men and women in establishments of all sizes. The estimates indicated that women only had higher earnings than men in large companies. In microenterprises, the salary disparity was more pronounced, with 55% of the difference not explained by productive factors. The study found that the larger the size of the establishment, the smaller the gender pay disparity, suggesting a correlation between the size of the establishment and greater pay equity for women.

**Keywords:** Incomes Analysis. Salary Composition. Gender Wage Disparities. State of Rio Grande do Norte.

**JEL Codes:** J16; J21; J31.

### 1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro experimentou um aumento significativo após a Segunda Guerra Mundial, intensificando-se, notavelmente, a partir da década de 1970. Em 2003, as mulheres constituíam aproximadamente 41% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil. Neste contexto, observou-se que a remuneração feminina correspondia, em média, a mais da metade daquela percebida pelos homens, alcançando 60,7%. Paralelamente, nos Estados Unidos (EUA), a presença feminina no mercado de trabalho representava 47% do total, com as mulheres recebendo também uma proporção ligeiramente superior à metade dos salários masculinos, especificamente 60% (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

Diversos estudos empíricos e teóricos têm se dedicado a compreender as diferenciações nas carreiras profissionais entre os sexos, ao longo do tempo. Um estudo realizado nos Estados Unidos revelou que, apesar de indivíduos de ambos os sexos, com a mesma formação e ocupando cargos equivalentes, nos setores corporativos e financeiros, apresentarem ganhos salariais similares no início de suas carreiras, observou-se, com o passar do tempo, uma vantagem salarial de quase 60% para os homens. Este estudo apontou que tal discrepância nos ganhos por gênero pode ser inicialmente atribuída a três fatores: diferenças nas formações anteriores à graduação profissional, divergências nas interrupções de carreira – mais frequentes entre mulheres que decidem ter o primeiro filho – e nas diferenças de horas trabalhadas semanalmente, sendo as mulheres geralmente menos propensas a longas jornadas de trabalho (BERTRAND; GOLDIN; KATZ, 2010).

Na Europa, as mulheres ganham em média 16% menos que os homens, uma disparidade que varia significativamente entre os países membros da União Europeia. Na Ásia, a situação é ainda mais variada, com países como a Coreia do Sul apresentando uma das maiores diferenças salariais de gênero, enquanto outros, como as Filipinas, exibem disparidades menores (O'DORCHAI, 2011; BOLL; LAGERMANN, 2019; TAKENOSHITA, 2020).

Na América do Sul, as disparidades também são evidentes, embora com nuances locais. No Brasil, a diferença salarial no setor formal foi reduzida de 17% em 2007 para 15% em 2016, sugerindo um avanço lento em direção à igualdade salarial. Em comparação, em outros países da região, como Argentina e Chile, esforços semelhantes estão sendo feitos para abordar estas questões (UGARTE; GRIMSHAW; RUBERY, 2015; GUIMARÃES; SILVA, 2016).

No contexto brasileiro, especificamente na década de 1990, notou-se uma diminuição nas disparidades de rendimentos entre os sexos entre os empregados formais, abrangendo todos os níveis de postos de trabalho. Contudo, essas diferenças de rendimento ainda persistem de maneira significativa, apesar da Constituição Federal de 1988 garantir igualdade de direitos entre homens e mulheres, incluindo o direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (BRASIL, 1988, art. 7º, XXX). Esta proteção constitucional levanta questões sobre a eficácia da implementação dessas normas legais e a fiscalização das mesmas, já que as disparidades salariais continuam a existir. É notório, também, que a participação feminina em cargos mais bem remunerados tem avançado de forma expressiva. No entanto, ainda prevalece a predominância masculina em muitos setores, conforme destacado por Leone e Baltar (2006). Esta situação indica uma potencial falha no sistema de monitoramento e aplicação das leis, sugerindo a necessidade de medidas mais objetivas para garantir que a legislação seja efetivamente cumprida.

No que tange às diferenças de rendimentos entre os sexos, estas podem ser explicadas, em parte, pelas médias dos diferenciais característicos entre esses dois grupos, tais como experiência, idade, educação e tipo de trabalho. Entretanto, essas características explicam apenas parcialmente tais diferenças, sendo o restante atribuído a uma variável residual associada à discriminação. Outros estudos apontam que as diferenças salariais também podem ser explicadas pelas variáveis de sexo e cor. Assim, considerando as características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência dos hiatos salariais é majoritariamente explicada pela discriminação (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

Diversas pesquisas nacionais, realizadas por economistas e sociólogos, têm investigado as questões de sexo e raça no país, com a maioria desses estudos focando nos diferenciais de rendimentos por sexo. Entre esses trabalhos, destacam-se os de Carvalho, Neri e Silva (2006), Matos e Machado (2006), Bruschini (2007), Gonçalves e Monte (2008), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Hirata (2014), Souza e Gomes (2015), Gonçalves *et al.* (2016) e Monsueto, Carrijo e Gouveia (2017).

Atualmente, observa-se um aumento significativo da participação feminina em postos de trabalho que exigem alta qualificação e domínio de novas tecnologias. Contudo, mesmo com essa maior representatividade no mercado de trabalho ainda persistem diferenças de rendimentos em relação aos homens. Esses hiatos são mais acentuados entre trabalhadoras mais velhas, bem como entre aquelas que interromperam seus estudos ou que necessitaram adotar jornadas de trabalho mais curtas por determinados motivos (GOLDIN, 2017).

Em um estudo conduzido por Bando (2019), constatou-se que, mesmo considerando ocupações específicas, as mulheres na América Latina e no Caribe ganham menos que os homens. Em 2013, por exemplo, as mulheres ganhavam em média 0,87 centavos para cada dólar recebido pelos homens, mesmo levando em conta fatores como idade, educação, número de filhos, presença de outro provedor de renda em casa, tipo de emprego e número de horas trabalhadas por semana. Além disso, um estudo do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) revelou que, mesmo quando comparados indivíduos com características demográficas e relacionadas ao trabalho semelhantes, os homens ainda ganham mais do que as mulheres em todas as idades, níveis de educação e tipos de emprego na América Latina (NOPO; ATAL; WINDER, 2011).

No Brasil, a diferença salarial no setor formal foi reduzida de 17% em 2007 para 15% em 2016. No entanto, essa taxa de progresso sugere que a igualdade salarial só será alcançada por volta de 2083. O *gap* é particularmente notável entre trabalhadores com educação superior, onde mulheres com diploma universitário ganham 36% a menos que os homens com o mesmo nível de educação. A pesquisa do BID também aponta que a discrepância salarial de gênero é mais acentuada entre trabalhadoras mais velhas. Isso pode ser parcialmente explicado por diferenças na experiência de trabalho acumulada, uma vez que as mulheres muitas vezes saem do mercado de trabalho após o nascimento dos filhos. Políticas que facilitam o retorno das mulheres ao trabalho, como melhores serviços de cuidados infantis, podem ajudar a reduzir essas diferenças salariais. Mesmo após ajustar para diferenças em características individuais e relacionadas ao trabalho, uma parcela substancial do *gap* salarial de gênero permanece inexplicada. Isso sugere que fatores como discriminação e características não especificadas no estudo, como esforço e comprometimento no trabalho, estão influenciando os níveis de compensação (HUMAN RIGHTS WATCH, 2018).

Apesar de existirem leis no Brasil que proíbem a discriminação de gênero em salários, treinamento profissional e avanço na carreira, a realidade enfrentada pelas mulheres é bastante diferente. A implementação de sistemas que exigem que os empregadores divulguem informações salariais e garantam a conformidade com as leis que proíbem a discriminação de gênero no local de trabalho, além de fortalecer os canais legais para as mulheres reivindicarem seus direitos sob as leis de igualdade de emprego, seria uma maneira eficaz de combater a disparidade salarial (LITMAN *et al.*, 2020; IUS LABORIS, 2021).

No mercado de trabalho do Rio Grande do Norte, especificamente em 2021, observou-se um aumento na participação feminina em cargos de liderança em diversos segmentos. Apesar desse avanço, as mulheres ainda constituem uma minoria, representando apenas um terço do total de trabalhadores ativos. Estudos realizados pelo SEBRAE identificaram que 53% das empreendedoras no estado têm entre 25 e 44 anos, e uma proporção significativamente maior dessas mulheres ganha menos de um salário mínimo (TRIBUNA DO NORTE, 2021).

Adicionalmente, no estado do Rio Grande do Norte, estimativas baseadas na decomposição de Oaxaca-Blinder revelaram um crescimento na participação feminina no mercado de trabalho, impactando quase todos os segmentos ocupacionais. De maneira geral, constatou-se que, no período de 2010 a 2019, as mulheres experimentaram aumentos positivos em seus salários (BEZERRA, 2022).

Diante desse contexto, o objetivo deste estudo é identificar e analisar os diferenciais de rendimentos entre os sexos em estabelecimentos de micro, pequeno, médio e grande porte no

estado do Rio Grande do Norte em 2021. Para alcançar este objetivo, a pesquisa utiliza os microdados da RAIS e adota uma abordagem estatístico-descritiva, complementada pela técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder. Esta metodologia permite desagregar os diferenciais salariais em componentes explicados e não explicados, proporcionando uma análise detalhada das variações salariais por gênero.

Esta pesquisa se mostra essencial, pois, apesar dos avanços na participação feminina no mercado de trabalho e em cargos de liderança, as disparidades salariais persistem, impactando significativamente a equidade de gênero na economia. A análise detalhada desses diferenciais por tamanho de estabelecimento proporcionará uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas de gênero no mercado de trabalho potiguar. Além disso, ao focar em diferentes portes de empresas, o estudo busca orientar sugestões de políticas de igualdade de gênero e práticas empresariais que possam ser adaptadas para atender às necessidades específicas de cada contexto empresarial.

Além desta introdução, o artigo segue com uma revisão de literatura que contextualiza as disparidades de rendimentos entre gêneros no mercado de trabalho e examina estudos anteriores relevantes. A seção de estratégia empírica detalha as metodologias utilizadas para análise dos dados, incluindo a abordagem estatístico-descritiva e a técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder. Na sequência, a seção de apresentação e discussão dos resultados expõe os achados principais do estudo, enfocando como variam as disparidades salariais entre diferentes tamanhos de estabelecimentos e as implicações desses resultados. Finalmente, as considerações finais sintetizam as descobertas encontradas.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

De acordo com Souza e Gomes (2015), os diferenciais salariais entre os trabalhadores podem ser explicados pelas diferenças nos atributos produtivos, na segmentação dos postos de trabalho e na discriminação econômica e estatística. Inicialmente, as diferenças salariais são consequências das decisões de acumulação de capital humano, sendo os principais defensores dessas afirmações Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1962).

Mincer (1958) afirma que a escolaridade e a experiência atuam como determinantes do rendimento do trabalhador e que por meio dessas diferenças de capital humano ocorrem as diferenças salariais. Para Becker (1962), o rendimento e a produtividade do trabalhador aumentam à medida que se elevam os níveis de escolaridade e as habilidades adquiridas com a experiência.

As discriminações salariais pessoais são também enfatizadas pela teoria da segmentação ou mercado dual. Existem três explicações teóricas diferentes para a segmentação no mercado de trabalho: a primeira seria o fato de que as características individuais e o comportamento do trabalhador determinam para qual tipo de mercado serão designados e sua remuneração. Em segundo lugar, tem-se o fato de as empresas investirem em inovações tecnológicas, o que consequentemente acaba incentivando a qualificação da mão de obra e gerando um aumento de produtividade em determinado setor. Terceiro, a segmentação pode estar associada ao processo histórico e à existência de várias classes sociais, que acabam por criar a segmentação no

mercado de trabalho (DOERINGER; PIORE, 1970; VIETORISZ; HARRISON, 1973; HARRISON; SUM, 1979; LIMA, 1980).

Também existe a teoria da discriminação para explicar as diferenças de rendimentos entre os trabalhadores. Dadas as características produtivas dos trabalhadores e a inexistência de salários compensatórios, a persistência de hiatos salariais deve-se à discriminação. A discriminação econômica contra os trabalhadores de uma instituição ocorre quando os salários pagos são menores, mesmo após as diferenças por habilidades individuais serem descontadas. Essa discriminação pode ser provocada pelo empregador, cliente ou funcionário. Além disso, existe a discriminação estatística, decorrente do problema de informações imperfeitas do mercado sobre a produtividade e a real capacidade do empregado, pois seu valor é baseado na média do grupo ao qual pertence (BECKER; CHISWICK, 1966; ARROW, 1971; PHELPS, 1972).

São numerosas as constatações existentes sobre as diferenças salariais, tanto nos estudos internacionais quanto nos nacionais. Uma das explicações para o hiato salarial entre os sexos reside na capacidade de negociação de cada grupo. Em Portugal, foram utilizados instrumentos matemáticos e dados longitudinais dos salários entre os sexos de 2002 a 2009. Após a combinação das informações dos trabalhadores, concluiu-se que 10% a 15% da diferença salarial entre homens e mulheres podem ser associados a uma menor ação de negociação do sexo feminino. As mulheres são menos propensas a realizar negociações e, em sua maioria, as negociações se tornam menos eficazes do que as dos homens (CARD; CARDOSO; KLINE, 2013).

A análise das diferenças de rendimentos entre homens e mulheres na América Latina, indica uma complexa dinâmica socioeconômica que reflete tanto progressos quanto desafios persistentes na região. Estudos recentes indicam que, apesar dos avanços significativos em termos de participação feminina no mercado de trabalho, as disparidades salariais baseadas no gênero continuam a ser uma realidade incontornável, variando consideravelmente em função do porte dos estabelecimentos (BANDO, 2019; URQUIDI; CHALUP, 2023).

Em estabelecimentos de menor porte, como micro e pequenas empresas, observa-se frequentemente uma menor disparidade salarial entre homens e mulheres. Isso pode ser parcialmente atribuído à natureza desses negócios, que muitas vezes operam em setores com menor diferenciação salarial por gênero, como comércio e serviços. No entanto, essa aparente menor disparidade também pode refletir a falta de formalização e regulamentação nesses setores, o que por vezes mascara as verdadeiras diferenças de rendimentos. Por outro lado, em médias e grandes empresas, onde as estruturas organizacionais são mais hierarquizadas e formalizadas, as diferenças salariais tendem a ser mais pronunciadas. Estudos realizados em países como Brasil, México e Argentina mostram que, nesses ambientes, as mulheres não apenas ganham menos que os homens em posições equivalentes, mas também são sub-representadas em cargos de liderança e decisão. Essa realidade sugere a persistência de barreiras estruturais e culturais que impedem a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho (SCHNEIDER; RENTZSCH; SCHÜLTZ, 2022; BEAR *et al*, 2023).

Além disso, a segregação ocupacional por gênero é um fator que contribui significativamente para as disparidades salariais. Em muitos casos, as mulheres estão concentradas em setores de baixa remuneração e com menor potencial de crescimento salarial. Mesmo dentro de grandes empresas, é comum que as mulheres estejam em posições que

tradicionalmente oferecem salários mais baixos, enquanto os homens dominam os cargos mais bem remunerados e de maior status (BANDO, 2019).

A educação e a qualificação profissional emergem como fatores cruciais nesse cenário. Embora as mulheres na América Latina tenham alcançado e, em muitos casos, superado os homens em termos de conquistas educacionais, isso não se traduziu proporcionalmente em melhores oportunidades de emprego ou salários mais altos. Isso aponta para a existência de um teto de vidro que limita o avanço econômico das mulheres, mesmo quando possuem qualificações equivalentes ou superiores às dos homens (BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

Também é importante considerar o impacto das políticas públicas e das iniciativas corporativas na redução dessas disparidades. Alguns países da América Latina têm implementado políticas para promover a igualdade de gênero no trabalho, incluindo leis de igualdade salarial e programas de incentivo à participação feminina em setores tradicionalmente dominados por homens. Embora essas iniciativas sejam passos positivos, os estudos indicam que ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a verdadeira igualdade de rendimentos entre homens e mulheres na região (BANDO, 2019; BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2016, envolvendo 500 grandes empresas brasileiras, revelou que, apesar de as mulheres representarem 51,4% da população, elas ainda enfrentam um significativo “afunilamento hierárquico”. Esse fenômeno as exclui, em grande parte, de postos de trabalho mais altos na escala hierárquica. Nas transições de supervisor a gerente, as mulheres têm uma representatividade 7,5 pontos percentuais menor; na progressão de gerente a executivo, a diferença aumenta para 18 pontos percentuais. Esses dados contrastam com uma pesquisa anterior do mesmo instituto em 2010, que mostrou um aumento de 11,7% na participação feminina no cargo de supervisora e de 9,2% no quadro de gerentes (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Entretanto, apesar desse aumento na participação feminina no mercado de trabalho, não se observa uma correspondente equidade de rendimentos ou oportunidades de acesso a cargos de liderança. As mulheres, com frequência, têm níveis de instrução superiores aos dos homens e uma presença mais expressiva nas universidades. Contudo, essa realidade não se reflete proporcionalmente no mercado de trabalho, onde as mulheres tendem a ocupar posições inferiores. Mesmo quando alcançam cargos equivalentes aos dos homens, frequentemente seus salários permanecem desiguais (GONÇALVES *et al.*, 2016; MORAES, 2018).

Pesquisas indicam que as disparidades salariais entre gêneros não podem ser completamente explicadas por variáveis produtivas, como nível de escolaridade, jornada de trabalho, setor de atividade e tipo de ocupação. A discriminação de gênero no mercado de trabalho emerge como um fator crucial. Gonçalves *et al.* (2016), Maia *et al.* (2017) e Moraes (2018) apontam que a discriminação é um elemento central na explicação das diferenças salariais.

Em um estudo específico, Salvato *et al.* (2008) analisaram a discriminação nos estados da Bahia e Minas Gerais em 2005. Utilizando o modelo PROBIT e a decomposição de Oaxaca-Blinder, confirmaram a importância dos fatores discriminatórios de gênero e raça. Observou-se que nas faixas de renda mais altas, a discriminação, especialmente de gênero, é mais acentuada.

Em linhas gerais, no Brasil, a desigualdade salarial de gênero persiste, embora tenha havido uma ligeira redução ao longo dos anos. O setor de turismo, por exemplo, demonstra essa persistência, onde as mulheres, mesmo compartilhando características semelhantes de emprego com os homens, continuam a receber salários inferiores. Essa diferença é atribuída à discriminação salarial que ainda é prevalente no país, conforme evidenciado por Guimarães e Silva (2016) em seu estudo sobre o setor de turismo.

Na América Latina, a desigualdade salarial é influenciada pelas estruturas de relações industriais, como mostrado na comparação entre Argentina e Chile. Na Argentina, um sistema de relações industriais mais inclusivo ajuda a reduzir a desigualdade salarial de gênero, enquanto o sistema mais exclusivo do Chile não oferece o mesmo nível de equidade salarial. Este fenômeno é detalhadamente explorado por Ugarte, Grimshaw e Rubery (2015), que destacam como as diferenças nos sistemas podem impactar diretamente a disparidade salarial entre os gêneros.

Nos Estados Unidos, a desigualdade salarial entre gêneros também é afetada por fatores raciais e étnicos. De acordo com um relatório do *Institute for Women's Policy Research*, mulheres de minorias, como afro-americanas e hispânicas, ganham significativamente menos que seus colegas masculinos e até mesmo menos que mulheres brancas e asiáticas. Esta disparidade é mais acentuada quando comparada com homens brancos, que constituem o grupo de referência no mercado de trabalho. O estudo aponta que essa diferença salarial não pode ser completamente explicada por diferenças em educação ou experiência, sugerindo a existência de discriminação estrutural e de gênero que afeta especialmente mulheres de cor (HEGEWISCH; CHILDERS; HARTMANN, 2019).

Já na Europa, a disparidade salarial de gênero varia significativamente entre os países membros da União Europeia (UE). Países como a Estônia e a Alemanha apresentam disparidades maiores, enquanto na Bélgica e em Luxemburgo a diferença é menor. A pesquisa Boll e Lagemann (2019) analisa as divisões salariais na UE em 2014, revelando que, apesar dos esforços regulatórios, a desigualdade salarial ainda é uma realidade persistente na maioria dos países europeus.

### 3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Este estudo objetivou identificar e analisar as disparidades de renda entre os sexos entre trabalhadores formalmente contratados no Rio Grande do Norte, no ano de 2021, considerando estabelecimentos de diferentes portes: micro, pequeno, médio e grande. Diversas pesquisas anteriores abordaram os determinantes das disparidades salariais entre os sexos, entre outros aspectos. Entretanto, este artigo propõe-se a oferecer ferramentas empíricas que permitam quantificar o impacto da discriminação salarial entre homens e mulheres empregados no Rio Grande do Norte, com ênfase no tamanho do estabelecimento.

A Tabela 1 apresenta a classificação obtida a partir das seções de estabelecimentos para os principais tamanhos de organizações, conforme descrito na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021, categorizados pelo sexo do trabalhador.

A análise dos dados da Tabela 1 revela que, em estabelecimentos micro, pequenos e médios, há uma predominância masculina. Especificamente, a representação masculina é de

16,61% em micro, 22,40% em pequenos e 18,73% em médios estabelecimentos. Por outro lado, observa-se uma maior participação feminina em grandes empresas, onde as mulheres representam 54,31% do total de empregados, superando a participação masculina em 12,06 pontos percentuais. Este dado sugere uma tendência da força de trabalho feminina em se concentrar mais significativamente em grandes organizações.

**Tabela 1.** Distribuição percentual de empregados por sexo e tamanho de estabelecimento no Rio Grande do Norte, 2021

Tamanho do estabelecimento	Sexo do trabalhador	
	Homens	Mulheres
Micro (1 a 9 empregados ativos)	16,61%	16,27%
Pequeno (10 a 49 empregados ativos)	22,40%	17,18%
Médio (50 a 249 empregados ativos)	18,73%	12,23%
Grande (250 ou mais empregados ativos)	42,25%	54,31%

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS 2021.

### 3.1 Base de dados e tratamento das variáveis

Para a realização deste estudo, utilizou-se os microdados da RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 2021, especificamente para o estado do Rio Grande do Norte. A RAIS, caracterizada como uma pesquisa de registro administrativo de âmbito nacional e periodicidade anual, é obrigatória para todos os estabelecimentos. Essa fonte fornece informações sociais sobre vínculos empregatícios formais, visando gerar estatísticas sobre o mercado de trabalho formal. Tais informações são fundamentais na elaboração, monitoramento e implementação de políticas públicas relacionadas a trabalho, emprego e renda, entre outros aspectos (SOUZA; GOMES, 2015). O uso dos microdados da RAIS de 2021 visou identificar os diferenciais de rendimento entre homens e mulheres no Rio Grande do Norte, com desagregação dos dados por tamanho de estabelecimento.

A variável dependente utilizada foi o logaritmo do salário ajustado pelas horas trabalhadas e seu uso simplifica a análise, pois a aplicação de um modelo log-linear facilita a interpretação dos resultados das estimativas em formato percentual. O conjunto de controles inclui variáveis relacionadas ao capital humano do indivíduo e características pessoais. A amostra abrange indivíduos com idades de 14 a 64 anos, representando aproximadamente 100% das idades na base de dados e equivalendo à proporção da População em Idade Ativa (PIA) no Brasil, que considera indivíduos a partir dos 14 anos (SCHYMURA, 2023).

Variáveis como idade ao quadrado e experiência ao quadrado foram inseridas para capturar a diminuição dos rendimentos devido à redução da produtividade do trabalho ao longo do tempo. Variáveis de escolaridade foram aplicadas com o objetivo de captar o efeito do capital humano na composição dos rendimentos dos indivíduos, sendo os analfabetos a base de comparação. O Quadro 1 exibe as variáveis utilizadas e suas respectivas descrições.

**Quadro 1.** Descrição das variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	log do rendimento por hora trabalhada	Logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal
controles	Mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário
	Idade	Idade em anos
	idade ao quadrado	Idade ao quadrado
	experiência	Tempo de trabalho formal em meses completos
	experiência ao quadrado	Tempo de trabalho ao quadrado
	raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	região metropolitana	Assume valor 1 se o indivíduo trabalha na zona metropolitana de Natal e 0, caso contrário
	controles de escolaridade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de escolaridade específica (analfabeto, alfabetizado, ensino fundamental completo, ensino médio completo, nível superior completo e pós-graduação) e 0, caso contrário
controles para o porte do estabelecimento	Assume valor 1 se a empresa estiver enquadrada no tamanho do estabelecimento específico (conforme Quadro 1) e 0, caso contrário	

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS 2021.

### 3.2 Modelos empíricos e métodos de estimação

Pretende-se identificar as características da composição salarial e a magnitude dos diferenciais salariais por sexo para todos os tamanhos de estabelecimentos descritos no Quadro 1. Busca-se obter um panorama explicativo entre as semelhanças e diferenças entre homens e mulheres em diferentes tipos de estabelecimento. A estimação realizada para as diferenças salariais é fundamentada na teoria do capital humano, a qual pressupõe que esse capital é fruto de investimentos e decisões racionais, que também consideram a comparação de taxas como qualquer outro investimento. Define-se capital humano como o acúmulo de conhecimento, atitudes e habilidades interligadas a força de trabalho. Assim, o capital humano seria a consequência da acumulação de todos esses aspectos por parte dos trabalhadores, levando também ao crescimento econômico das nações (SCHULTZ, 1961; BECKER, 1962).

Mincer (1974) complementou os estudos sobre a influência do capital humano para a composição salarial dos indivíduos e criou uma abordagem para estimar os retornos marginais do investimento em capital humano sobre os rendimentos dos trabalhadores. O modelo de Mincer é conhecido como a *equação de salários minceriana* e pode ser representada, conforme descrita por Madalozzo, Martins e Lico (2015), da seguinte forma:

$$\ln w_{ki} = X'_{ki} \beta_k + \varepsilon_{ki} \quad (1)$$

Desse modo,  $\ln w$  é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho,  $X'$  são vetores de características observáveis de cada  $i$  indivíduos, relacionadas, também, ao seu capital humano, além de características de controle e  $\varepsilon$  é o termo de erro estocástico. A identificação do *gap* salarial entre homens e mulheres considera que a educação e a experiência profissional são fatores indispensáveis para a sua mensuração, já que o indivíduo investe em educação no início de sua vida profissional, quando seu estoque de capital humano é baixo e, à medida que adquire experiência, seu estoque de capital humano se eleva, passando a combinar o processo de aprendizado com suas tarefas profissionais (MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015).

A equação (1) é estimada para ambos os sexos e diferentes tipos de estabelecimentos utilizando o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), da seguinte forma:

$$\ln \bar{w}_m = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \quad (2)$$

$$\ln \bar{w}_f = \bar{X}'_f \hat{\beta}_f \quad (3)$$

Onde  $k = m$  se refere à equação de salário dos homens (masculino) e  $k = f$  se refere à equação de salários das mulheres (feminino).

Porém, com o uso do MQO não é possível dizer qual a parcela da diferença dos rendimentos se deve a aspectos individuais presentes entre homens e mulheres. Dessa forma, se faz necessário aplicar uma metodologia que identifique os componentes que influenciam os diferenciais ao longo da curva de rendimentos. O método de decomposição de diferenciais de rendimentos por meio de uma análise contrafactual foi proposto por Oaxaca (1973) e desenvolvido por Blinder (1973), tornando-se conhecido na literatura como Método Oaxaca-Blinder de decomposição de rendimentos.

Segundo Maia *et al.* (2017), O método de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder desagrega os diferenciais salariais em dois grupos, sendo uma parte explicada pelos fatores relacionados a produtividade do indivíduo e a outra parte sendo usada para medir a discriminação, e também elementos não observados na estimação. Uma parte é considerada residual, ou seja, não explicada pelas diferenças de produtividade. A partir das equações (2) e (3) a diferença de rendimentos entre homens e mulheres pode ser reescrita como sendo a diferença entre as equações estimadas por sexo, da seguinte forma:

$$\Delta w = \ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m - \bar{X}'_f \hat{\beta}_f \quad (4)$$

Multiplicando, reorganizando e isolando os termos da equação (4), obtém-se:

$$\Delta w = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_f + \bar{X}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (5)$$

A equação (5) representa a decomposição de Oaxaca-Blinder. O termo  $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_f$  significa a diferença nos rendimentos devida as diferenças na parte dos atributos produtivos, ou seja, representa a parte do diferencial salarial explicado pela decomposição. Já o termo  $\bar{X}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$  é a parte que não pode ser explicada pelos aspectos característicos dos

indivíduos, e que, a literatura comumente interpreta como uma parcela de discriminação. A terceira parte da equação mede o efeito da ligação entre a diferença nas dotações e nos coeficientes (MORAIS FILHO, 2011).

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, conduziu-se uma análise descritiva das variáveis selecionadas para os dados da pesquisa, visando identificar os fatores que influenciam as diferenças de rendimentos entre trabalhadores do estado do Rio Grande do Norte. Esta análise segmentou as diferenças salariais por sexo e por tipos de estabelecimento, abrangendo micro, pequeno, médio e grande estabelecimentos.

Em seguida, são apresentadas as estimações empregando a decomposição de Oaxaca-Blinder. Esta técnica é utilizada para mensurar os diferenciais de rendimentos por sexo, com o propósito de determinar a proporção da disparidade salarial explicada por fatores produtivos para cada tipo de estabelecimento, assim como a parcela que não é explicada por esses fatores, indicando uma possível discriminação.

### 4.1 Análise descritiva

A Tabela 2 fornece as estatísticas descritivas das variáveis selecionadas para a população de trabalhadores deste estudo, que compreende um total de 579.307 observações. Esta tabela permite analisar as características gerais dos indivíduos empregados e dos tipos de estabelecimentos no estado do Rio Grande do Norte, em 2021. A participação feminina no mercado de trabalho representava 39,89% neste ano. Este dado indica uma leve diminuição em relação a 2019, quando a participação feminina era de 42%, resultando em uma redução de 2 pontos percentuais durante o período analisado, como apontam Rodrigues, da Cruz e de Farias Souza (2021). Assim, a força de trabalho masculina continua sendo a predominante no estado.

Conforme apresentado na Tabela 2, na Região Metropolitana de Natal, a força de trabalho representava 58,74% em 2021. De forma separada, os dados mostram que 80,22% da amostra total eram compostos por indivíduos não brancos e 19,78% por brancos. É importante esclarecer que a composição por cor não se refere exclusivamente à Região Metropolitana de Natal, mas sim à totalidade da amostra analisada. Em termos de escolaridade, 58,06% dos indivíduos formalmente ocupados possuíam ensino médio completo. Quanto ao tipo de estabelecimento, observa-se que 43,12% dos trabalhadores estavam empregados em grandes empresas, corroborando as informações apresentadas anteriormente na Tabela 1 para este segmento.

**Tabela 2.** Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Logaritmo do salário hora	2,2639	0,6602	0,5485	7,4271
Horas trabalhadas	40,4815	6,4904	5	44
Mulher	0,3989	0,4896	0	1
Idade (anos)	36,9962	10,8454	14	64
Experiência (meses)	62,1835	87,4100	1	479,9
Não branca	0,8022	0,3982	0	1
Analfabeto	0,0344	0,1824	0	1
Alfabetizado	0,0666	0,2494	0	1
Fundamental	0,1330	0,3396	0	1
Médio	0,5806	0,4934	0	1
Graduação	0,1780	0,3825	0	1
Pós-graduação	0,0071	0,0842	0	1
Micro empreendedor individual	0,0306	0,1724	0	1
Micro empresa	0,1546	0,3615	0	1
Pequena empresa	0,1998	0,3998	0	1
Média empresa	0,1836	0,3872	0	1
Grande empresa	0,4312	0,4952	0	1
Região metropolitana	0,58736	0,4923	0	1
Observações		579.307		

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS, 2021.

É relevante destacar que, para fins de análise, foram consideradas jornadas de trabalho variando de 5 a 44 horas semanais, assegurando um mínimo de 1 hora de trabalho por dia útil semanal. No que tange à variável experiência, foi adotada a unidade de meses, variando de um mínimo de 1 mês a um máximo de 479,9 meses, o que corresponde a aproximadamente 40 anos de experiência laboral.

A Tabela 3 apresenta uma análise descritiva dos rendimentos médios por hora para os tipos de estabelecimento micro, pequeno, médio e grande, segmentados por sexo, além de realizar um teste de diferenças entre as médias salariais. A hipótese nula considerada para esse teste é a de inexistência de diferença salarial significativa entre os sexos, ou seja, uma diferença igual a zero. Os dados da Tabela 3 revelam que todas as diferenças de rendimentos por sexo são estatisticamente significativas.

Ao examinar as estimativas de rendimentos médios por hora para todo o estado do Rio Grande do Norte em 2021, observa-se uma inversão da assimetria salarial em favor das mulheres. A diferença média de rendimento por hora para as mulheres é de R\$1,25 menos do que para os homens quando considerados todos os tamanhos de estabelecimentos. Em

estabelecimentos de médio porte, especificamente, a vantagem salarial para os homens é de R\$ 0,43 por hora, com os homens ganhando em média R\$ 12,29 por hora e as mulheres R\$11,86 por hora. Contudo, para as grandes empresas, a situação se inverte, com uma vantagem salarial mais expressiva para as mulheres, indicando uma diferença de R\$1,31 a favor delas no rendimento médio por hora.

**Tabela 3.** Análise Comparativa dos rendimentos médios por hora entre homens e mulheres em diferentes tipos de estabelecimentos no Rio Grande do Norte, em 2021

Tamanho do estabelecimento	Homens	Mulheres
Todos	12,59 (0,0296)	13,85 (0,0346)
		- 1,25***
Micro	8,70 (0,0323)	7,88 (0,0306)
		0,82***
Pequeno	10,97 (0,0467)	10,60 (0,0596)
		0,37***
Médio	12,29 (0,0630)	11,86 (0,0797)
		0,43***
Grande	15,91 (0,0625)	17,22 (0,0563)
		- 1,31***

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (\*\*\*) < 1%; (\*\*) < 5%; (\*) < 10%. Erros-padrão nos parênteses.

Os resultados da Tabela 3 indicam variações significativas na disparidade salarial entre homens e mulheres no Rio Grande do Norte, dependendo do tamanho do estabelecimento. A análise sugere que, embora existam diferenças salariais por gênero em vários tipos de estabelecimentos, essas disparidades não são uniformes e variam significativamente entre diferentes categorias de empresas.

## 4.2 Resultados empíricos

A Tabela 4 apresenta as estimativas da decomposição de Oaxaca-Blinder para a força de trabalho no estado do Rio Grande do Norte em 2021, analisando micro, pequenos, médios e grandes estabelecimentos. Esta técnica divide a diferença salarial em componentes explicado e não explicado. O componente explicado da diferença salarial é atribuído a fatores produtivos mensuráveis, como experiência e idade, que são conhecidos por influenciar o rendimento. Por outro lado, o componente não explicado representa a parte do diferencial salarial que não pode ser justificada por essas características observáveis. Este componente abrange os fatores residuais que incluem, mas não se limitam, a discrepâncias que podem ser interpretadas como discriminação (RODRIGUES; DA CRUZ; DE FARIAS SOUZA, 2022).

Portanto, se uma proporção significativa da diferença salarial permanece inexplicada após contabilizar todos os fatores produtivos conhecidos, isso sugere fortemente a presença de discriminação por sexo, especialmente se essa tendência é consistente através de diferentes categorias e tamanhos de estabelecimento.

**Tabela 4.** Diferença salarial por sexo e porte do estabelecimento no Rio Grande do Norte

Variável	Tamanho do Estabelecimento				
	Micro	Pequeno	Médio	Grande	
Salário hora masculino	7,65*** (0,0143)	8,80*** (0,0180)	9,37*** (0,0207)	11,10*** (0,0215)	
Salário hora feminino	7,11*** (0,0151)	8,51*** (0,0245)	9,16*** (0,0317)	12,23*** (0,0254)	
Diferença	0,54*** (0,0030)	0,29*** (0,0036)	0,21*** (0,0042)	- 1,13*** (0,0025)	
Componente explicado	0,4526*** (0,0016)	0,4240*** (0,0022)	0,4004*** (0,0026)	0,4066*** (0,0016)	
Componente não explicado	0,5474*** (0,0031)	0,5760*** (0,0037)	0,5996*** (0,0043)	0,5934*** (0,0025)	
Observações	Homens	53.818	74.981	74.293	128.617
	Mulheres	35.053	39.326	31.588	125.016
	Total	88.871	114.307	105.881	253.633

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (\*\*\*) < 1%; (\*\*) < 5%; (\*) < 10%. Erros-padrão nos parênteses.

A análise dos dados da Tabela 4 revela que todas as diferenças salariais estimadas são estatisticamente significativas, indicando a presença de disparidades salariais consistentes entre os sexos em todos os tamanhos de estabelecimento. Nas microempresas, por exemplo, a diferença salarial de R\$0,54 por hora é favorável aos homens, com 45% dessa diferença explicada por fatores produtivos, como experiência e educação. No entanto, os 55% restantes do diferencial salarial não são explicados por essas variáveis observáveis e podem indicar a presença de discriminação por sexo. Esse padrão é observado também em estabelecimentos de pequeno e médio porte, onde as porcentagens do componente não explicado são ainda maiores, com 57,6% e 59,96%, respectivamente, sugerindo que a discriminação pode ser uma influência significativa nessas diferenças.

Nos grandes estabelecimentos, ocorre uma inversão, com a diferença salarial de R\$1,13 por hora favorecendo as mulheres. Esta diferença também possui uma grande parcela não explicada (59,34%), o que pode refletir outros tipos de dinâmicas no mercado de trabalho, incluindo possíveis políticas de equidade de gênero ou outras formas de compensação salarial que favorecem as mulheres nesses contextos.

Os resultados obtidos apontam para a discriminação por sexo como um componente significativo e consistente nas diferenças salariais entre homens e mulheres em diversos tipos de estabelecimentos no Rio Grande do Norte, especialmente em micro, pequenos e médios estabelecimentos. A constatação da significativa proporção de rendimento não explicado nos grandes estabelecimentos, mesmo favorecendo as mulheres, adiciona uma camada de

complexidade e indica a necessidade de investigar mais profundamente as causas dessas diferenças, incluindo a possibilidade de discriminação inversa ou outros fatores estruturais.

A distribuição equilibrada de gênero nos grandes estabelecimentos em 2021 é um fator relevante, destacando uma dinâmica de contratação mais balanceada nesse segmento. Segundo Gonçalves e Monte (2008; 2011), os estabelecimentos menores tendem a empregar uma força de trabalho mais jovem, exigir menos qualificações e oferecer salários inferiores. Em contraste, os estabelecimentos maiores geralmente demandam profissionais mais qualificados e oferecem remunerações superiores às pagas por micro e pequenas empresas.

Os resultados deste estudo revelam variações significativas na disparidade salarial entre homens e mulheres no Rio Grande do Norte, dependendo do tamanho do estabelecimento. Estas descobertas são consistentes com as observações de Boll e Lagemann (2019), que indicam uma variação significativa do *gap* salarial de gênero entre diferentes setores e tamanhos de empresas na União Europeia. Além disso, os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder, que mostram uma maior igualdade salarial em grandes empresas, alinham-se com as descobertas de Takenoshita (2020), que também observou tendências semelhantes em países asiáticos como Japão e Coreia do Sul, onde as grandes corporações mostram menores disparidades salariais de gênero.

Comparando com os resultados obtidos por Guimarães e Silva (2016) sobre a indústria turística no Brasil, onde o *gap* salarial de gênero também é acentuado, os resultados sugerem que políticas específicas poderiam ser desenvolvidas para abordar essas disparidades em setores e tamanhos de empresas variados no Rio Grande do Norte. A implicação política dessas descobertas é a necessidade de políticas de igualdade salarial mais direcionadas, possivelmente ajustadas para diferentes tipos de estabelecimentos, como sugerido pelo Instituto Ethos (2016), que enfatiza a importância de ações afirmativas em empresas maiores.

A aplicação direcionada para o Estado do Rio Grande do Norte se mostra relevante, pois fornece evidências empíricas que podem guiar políticas públicas e práticas empresariais para promover a igualdade de gênero. Além disso, os resultados desafiam a percepção comum sobre a dinâmica de gênero no mercado de trabalho local, fornecendo uma base para discussões futuras sobre políticas de equidade salarial. Este estudo também acrescenta à literatura global sobre disparidades salariais de gênero ao demonstrar como variáveis locais, como o tamanho do estabelecimento, podem influenciar o *gap* salarial. Essa abordagem é reforçada por estudos como o de Ugarte, Grimshaw e Rubery (2015), que compararam sistemas de relações industriais na América Latina e encontraram variações importantes que podem ser paralelas às dinâmicas observadas no Rio Grande do Norte.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diferencial salarial entre homens e mulheres permanece uma questão global, com magnitude que varia significativamente entre os países. Enquanto diversos fatores, incluindo aspectos produtivos e discriminação no mercado de trabalho, contribuem para essa disparidade de rendimentos, este estudo proporciona contribuições objetivas ao explorar essas diferenças no contexto específico do Rio Grande do Norte.

Utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder com dados da RAIS, foi identificado que as disparidades salariais entre os sexos são estatisticamente significativas em todos os tamanhos de estabelecimentos. No entanto, a análise mais aprofundada por porte de estabelecimento revela que, em grandes empresas, as mulheres não apenas alcançam rendimentos comparáveis aos dos homens, mas, em alguns casos, superam-nos. Esses resultados desafiam as percepções comuns e contribuem para a literatura ao mostrar que o porte do estabelecimento pode ter um papel crucial na mitigação das disparidades salariais de gênero.

Outra contribuição importante deste trabalho é a evidência de que, em médios estabelecimentos, as mulheres no Rio Grande do Norte enfrentam uma menor disparidade salarial comparativamente a microempresas, onde a diferença é mais acentuada e 55% dessa disparidade é inexplicada por fatores produtivos. Essas descobertas sugerem que políticas focadas em aumentar a equidade em empresas menores podem ser particularmente eficazes.

Os resultados deste estudo não apenas ampliam a compreensão das disparidades salariais de gênero no Brasil, mas também destacam a importância de políticas corporativas e públicas na promoção da igualdade de gênero. Ademais, oferecem diretrizes valiosas para as autoridades locais na formulação de estratégias para reduzir as disparidades de renda entre os sexos e incentivam a participação feminina no mercado de trabalho. Aprofundando o conhecimento sobre a dinâmica de gênero no mercado de trabalho, este estudo serve como uma base para futuras pesquisas em políticas de trabalho e renda no Rio Grande do Norte e além.

## REFERÊNCIAS

ARROW, K. The theory of discrimination. In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 30A., **Industrial Relations Section**, Princeton University, 1971.

BANDO, R.. Evidence-based gender equality policy and pay in Latin America and the Caribbean: progress and challenges. **Latin American Economic Review**, v. 28, n. 1, p. 10, 2019.

BEAR, J. B. *et al.* Gender, Pay Transparency, and Competitiveness: Why Salary Information Sometimes, but Not Always, Mitigates Gender Gaps in Salary Negotiations. **Group Decision and Negotiation**, v. 32, n. 5, p. 1143-1163, 2023.

BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9-49, 1962.

BECKER, G. S.; CHISWICK, B. R. Education and the Distribution of Earnings. **The American Economic Review**, v. 56, n. 1/2, p. 358-369, 1966.

BELTRAMINI, L. de M.; CEPellos, V. M.; PEREIRA, J. J. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, p. e2021-0073, 2022.

BERTRAND, M.; GOLDIN, C.; KATZ, L. F. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. **American economic journal: applied economics**, v. 2, n. 3, p. 228-255, 2010.

- BEZERRA, A. C. de M. **Evolução nos diferenciais de rendimentos dos trabalhadores potiguaras**: Uma análise por sexo e segmento ocupacional. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2022.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4. p. 436-455, 1973.
- BOLL, C; LAGEMANN, A. The gender pay gap in EU countries - new evidence based on EU-SES 2014 data. **Intereconomics**, v. 54, p. 101-105, 2019.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.
- CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, n. 33, p. 195-222, 2009.
- CARD, D.; CARDOSO, A. R.; KLINE, P. Bargaining and the gender wage gap: a direct assessment. **IZA Discussion Paper**, n. 7.592, Aug. 2013.
- CARVALHO, A. P. de; NERI, M. C.; SILVA, D. B. Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. **Ensaio Econômico da EPGE**, v. 638, 2006.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Mass: **ERIC - Education Resources Information Center**, 1970.
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, p. 369-384, 2005.
- GOLDIN, C. *et al.* The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. **American Economic Review**, v. 107, n. 5, p. 110-14, 2017.
- GONÇALVES, E. B. P. *et al.* Gestão de diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-111, 2016.
- GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. do. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008. **Anais...** [S.l.: s.n.], 2008.
- GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. do. A importância da experiência profissional na admissão e na disparidade salarial: um estudo para o mercado de trabalho formal do Nordeste. **Revista Economia e Desenvolvimento**, v. 10, n. 1, 2011.
- GUIMARÃES, C. R. F.; SILVA, J. R.. Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. **Tourism Management**, v. 52, p. 440-450, 2016.

- HARRISON, B.; SUM, A. The theory of “dual” or segmented labor markets. **Journal of Economic Issues**, v. 13, n. 3 p. 687-706, 1979.
- HEGEWISCH, A.; CHILDERS, C.; HARTMANN, H. Women, automation, and the future of work. **Institute for Women’s Policy Research**, v. 13, 2019.
- HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, p. 61-73, 2014.
- HUMAN RIGHTS WATCH. **Working for Less in Brazil**. 2018. Disponível em: <https://www.hrw.org/news/2018/03/08/working-less-brazil>. Acesso em: 12 mar. 2023.
- INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016.
- IUS LABORIS. **The new gender pay gap proposals in Brazil: what they may mean for employers**. 2021. Disponível em: <https://iuslaboris.com/insights/the-new-gender-pay-gap-proposals-in-brazil-what-they-may-mean-for-employers>. Acesso em: 29 fev. 2024.
- LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos de população**, v. 23, p. 355-367, 2006.
- LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.
- LITMAN, L. *et al.* The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. **PloS one**, v. 15, n. 2, p. e0229383, 2020.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. R. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. São Paulo, SP: **Inspers**, 2015.
- MAIA, K. *et al.* Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. **Espacios**, v. 38, n. 31, p. 16, 2017
- MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, v. 8, n. 1, 2006.
- MINCER, J. A. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MINCER, J. A. The human capital earnings function. In: **Schooling, experience, and earnings**. NBER, p. 83-96, 1974.
- MONSUETO, S. E.; CARRIJO, B. C. P. S.; GOUVEIA, J. M. A. Uma proposta de classificação das ocupações da PME usando indicadores de qualidade. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 15., 2017. **Anais...** 2017.

MORAES, S. C. **A economia da discriminação e a quota para mulheres na gestão das empresas**. 2018. 104 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Jurídico-econômicas) - Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018.

MORAIS FILHO, G. B. **Discriminação salarial e segregação ocupacional: Uma análise de gênero no mercado de trabalho paraibano (1995 – 2009)**. 2011. 76 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

NOPO, H.; ATAL, J.; WINDER, N. **New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America**. Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), 2011. Disponível em: <https://www.iadb.org/en/news/idb-study-finds-wide-gender-ethnic-wage-gaps-latin-america>. Acesso em: 12 mar. 2023.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, Oct. 1973.

O'DORCHAI, S. Í. L. E. The gender pay gap in research: a comparison of 23 european countries. **Brussels economic review**, v. 54, 2011.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v.62, n. 4, p. 659-661, 1972.

RODRIGUES, F. L.; DA CRUZ, M. S.; DE FARIAS SOUZA, W. P. S. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2021, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPEC, 2021.

RODRIGUES, F. L.; DA CRUZ, M. S.; DE FARIAS SOUZA, W. P. S. " Os amigos dos meus amigos são meus amigos?": as consequências do capital social para as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 52, n. 3, 2022.

SALVATO, M. A. *et al.* Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 13., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: CEDEPLAR/UFMG, 2008.

SCHNEIDER, S.; RENTZSCH, K.; SCHÜTZ, A. The gender pay gap is smaller in occupations with a higher ratio of men: Evidence from a national panel study. **Plos one**, v. 17, n. 7, p. e0270343, 2022.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American economic review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SCHYMURA, L. G. Queda da taxa de participação se concentra entre pobres e menos escolarizados. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 77, n. 6, p. 6-8, 2023.

SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 9., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: FIEB, 2015.

TAKENOSHITA, H. The gender wage gap in four Asian countries: Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan. **Low Fertility in Advanced Asian Economies: Focusing on Families, Education, and Labor Markets**, p. 41-59, 2020.

TRIBUNA DO NORTE. **Mulheres comandam 32% dos negócios no Rio Grande do Norte**. 2021. Disponível em: <https://tribunadonorte.com.br/economia/mulheres-comandam-32-das-empresas-no-rio-grande-do-norte-segundo-pesquisa-do-sebrae/>. Acesso em: 31 jan. 2024.

UGARTE, S. M.; GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: a comparison of Argentina and Chile. **Cambridge Journal of Economics**, v. 39, n. 2, p. 497-535, 2015.

URQUIDI, Manuel; CHALUP, Miguel. **The gender earnings gap in Latin America and the Caribbean: an analysis of its components**. (IDB Technical Note; 2650). Inter-American Development Bank, 2023.

VIETORISZ, T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: positive feedback and divergent development. **The American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.