

## Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres

*Brazilian labour market in 2020: an analysis of the man and woman wage gap*

Letícia de Oliveira<sup>a</sup>  
Ana Márcia Rodrigues da Silva<sup>b</sup>  
Otávio Junio Faria Neves<sup>c</sup>

### RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, em 2020. Nesse intuito, foram empregados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do período em análise. O procedimento metodológico se fundamentou em estatísticas descritivas socioeconômicas e demográficas sobre os gêneros, bem como a estimação de uma equação minceriana. Os resultados permitiram concluir que os rendimentos auferidos pelas mulheres são inferiores aos dos homens, indicando que no ano de 2020 existe discriminação salarial no mercado de trabalho brasileiro. Dessa maneira, é importante a disseminação de mais pesquisas sobre o assunto de modo a influenciar na elaboração de políticas públicas com intuito de amenizar as disparidades de gênero.

**Palavras-chave:** Salário; Gênero; Mercado de trabalho; Pandemia; Desigualdade.

**JEL:** J71; C01.

### ABSTRACT

This research aims to analyze the wage gap between men and women in the Brazilian labor market in 2020. For this purpose, data from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) were used. The methodological procedure was based on descriptive socioeconomic and demographic statistics on genders, as well as the estimation of a mincerian equation. The results allowed us to conclude that the income earned by women is lower than that of men, indicating that in 2020 there is wage discrimination in the Brazilian labor market. Thus, it is important to disseminate more research on the subject in order to influence the development of public policies in order to minimize gender disparities.

**Keywords:** Salary; Gender; Job market; Pandemic; Inequality.

**Submetido em:** 24 de janeiro de 2023.

**Aceito em:** 10 de março de 2023.

<sup>a</sup> Graduação em Economia pela Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL), Varginha-MG, Brasil. E-mail: leticiaoliveira2211@gmail.com

<sup>b</sup> Doutora em Economia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e Professora do Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL), Varginha-MG, Brasil. E-mail: ana.rodrigues@unifal-mg.edu.br

<sup>c</sup> Mestre em Economia pela Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL) e Doutorando em Demografia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas-SP, Brasil. E-mail: o203580@dac.unicamp.br

## 1. Introdução

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro passou por diversas transformações ao longo das décadas, ganhando maior destaque após a Segunda Guerra Mundial. Trajetória que continuou o seu processo de ascensão e se intensificou após o decênio de 1970 (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996). A década de 1990 também foi marcada pelo crescimento da participação feminina no mercado laboral, paralelamente a uma elevação da responsabilidade das mulheres no comando de suas bases familiares. Isso porque as mulheres continuam exercendo, em maior intensidade que os homens, funções como trabalhos domésticos, serviço social e educação.

Mesmo com uma importante inserção das mulheres no mercado laboral a partir desse período, ainda assim existem desigualdades entre homens e mulheres que persistem dentro do mundo do trabalho (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004). Dentre essas desigualdades, destacam-se as diferenças salariais. A diferença salarial entre homens e mulheres se manteve no território brasileiro, mesmo com os avanços positivos alcançados pelas mulheres no mercado de trabalho.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho evidenciou que a maioria dessas trabalhadoras sofre discriminação, encontra-se segregada em ocupações precárias e auferem baixos níveis de renda. No contexto econômico, a discriminação é entendida como um tratamento desigual em aspectos desenvolvidos em determinadas atividades (JESUS; SILVA; NEVES, 2020). Há diversos estudos na literatura que evidenciam a diferença salarial entre os gêneros, mesmo ocupando funções idênticas ou similares (PASCHOALINO; PLASSA; SANTOS, 2017; MAIA *et al.*, 2018; PRESTES; BEZERRA, 2019; COSTA; CARRASCO-GUTIERREZ; REIS, 2020).

No século XXI, homens e mulheres igualmente capacitados ainda auferem salários distintos e esse aspecto é algo recorrente e notável no mercado de trabalho na segunda década desse século. Com referência ao contexto do mercado de trabalho, nota-se que o ano de 2019 ficou marcado pelas suas altas taxas de desemprego por consequência do baixo desempenho econômico e do cenário de flexibilização do mercado de trabalho. Em 2020, no contexto da pandemia de covid-19, as incertezas referentes ao mercado de trabalho ficaram ainda mais evidentes e preocupantes. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa média de desocupação, em 2020, alcançou números recordes em 20 estados do território brasileiro, seguindo a média do país que passou de 11,9%, em 2019; para 13,5%, em 2020.

Sendo assim, o objetivo geral da pesquisa é analisar a diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, em 2020. Para tanto, foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) referente ao mencionado ano. O período de análise se justifica pela situação pandêmica enfrentada pelo país, uma vez que essa crise pode acirrar a diferença salarial existente entre os homens e mulheres, já que o contexto de distanciamento social promove uma sobrecarga ainda maior de trabalho para as mulheres, o que pode influenciar sua renda na conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo.

Para atingir o objetivo principal desta pesquisa, inicialmente, foram estabelecidas estatísticas descritivas sobre as características socioeconômicas dos homens e mulheres. Ademais, foi estimada uma equação minceriana para verificar as diferenças salariais entre os gêneros no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2020.

A pesquisa foi estruturada em cinco seções, além desta introdução. Na primeira seção, apresenta-se assertivas sobre a participação da mulher no mercado de trabalho nas últimas décadas. Na próxima parte do trabalho, demonstra-se o contexto recente do mercado laboral brasileiro, pontuando os principais aspectos da economia brasileira sobre o mundo do trabalho. Na sequência, evidencia-se os principais procedimentos metodológicos empregados para o alcance do objetivo central do trabalho e, logo, em seguida, apresenta-se os principais resultados e discussões. Por fim, são denotadas as conclusões da presente pesquisa.

## 2. A inserção da mulher no mercado de trabalho

A inserção feminina no mercado de trabalho sempre foi caracterizada por diversas dificuldades. No decorrer do século XIX e limiar do século XX, as mulheres que exerciam algum tipo de trabalho não eram bem

aceitas pela sociedade como um todo. Nessa época havia a crença do marido como protetor do lar, responsável por trabalhar e sustentar a casa com o dinheiro proveniente do seu trabalho. Por outro lado, as mulheres deveriam ficar em seus domicílios, cuidando das tarefas domésticas (PROBST; RAMOS, 2019).

Com as guerras ocorridas no início do século XX, as mulheres passaram a ter uma inserção mais ativa no mercado de trabalho, principalmente, aquelas que se localizavam nas nações diretamente ligadas às guerras. Enquanto os homens estavam nas batalhas, suas esposas assumiram negócios familiares e posições de trabalho que anteriormente eram ocupadas pelos homens (PROBST; RAMOS, 2019). Houve grandes mudanças no fim do período de guerras mundiais, uma vez que muitos homens não voltaram para seus lares e, aqueles que voltaram, muitas vezes não tinham condições de exercer algum tipo de trabalho. Sendo assim, muitas mulheres se sentiram na obrigação de ocupar posições de trabalho e a promover e garantir o bem-estar e os rendimentos da sua família (BIASOLI, 2016).

Quanto ao Brasil, foi somente na década de 1940 que se identificou uma maior participação feminina no mercado de trabalho, juntamente com o processo de industrialização que acontecia nessa época (RIBEIRO; JESUS, 2016). Esse cenário colaborou para que as mulheres adquirissem maior espaço no mercado de trabalho brasileiro, ganhando força no decênio de 1970, quando se elevou a contribuição feminina na atividade econômica do país. Conforme Hoffmann e Leone (2004), as mulheres trabalhadoras eram na sua maioria jovens, solteiras e pouco escolarizadas.

Essa trajetória de expansão feminina no mercado laboral prosseguiu nos anos de 1980, mesmo com a estagnação econômica desse período. Nessa década, as mulheres adultas com níveis mais elevados de escolaridade e com renda média-alta, foram as que mais elevaram sua participação nesse mercado (BRUSCHINI, 2007). De acordo com Bruschini (2007), os anos de 1990, caracterizados pela abertura da economia, continuaram com o importante crescimento da inserção feminina na força de trabalho. Em consonância com o estreitamento do mercado de trabalho para os jovens e do aumento da participação das mulheres na atividade econômica, a força de trabalho assumiu traços distintos no Brasil.

Diante da abertura da economia e da implementação das políticas neoliberais no país na década de 1990, o mercado de trabalho nacional sofreu algumas consequências. De acordo com Lavinias, Amaral e Barros (2000), as mulheres compunham parcela representativa no desemprego do país. Por exemplo, em 1995, o desemprego urbano feminino estava em 8,5% enquanto o masculino era equivalente a 6%.

Quanto à desigualdade salarial, segundo Ribeiro e Jesus (2016), a diferença salarial entre os gêneros é algo recorrente no mercado de trabalho brasileiro, embora se tenha reduzido ao longo dos anos. Em consonância com a Constituição Federal de 1988 (CF), art. 5º, as mulheres e os homens são iguais em direitos e obrigações. Ademais, é vedada a diferença de salários, de exercício de funções e de admissões por consequência de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Contudo, a realidade vivenciada no mercado de trabalho brasileiro não acontece da mesma maneira que o texto exige. Para exemplificar esse cenário, nota-se que o salário de hora-média das mulheres, em 2014, era R\$ 9,80, caracterizando uma elevação de 5,3% em relação a 2013; por outro lado, o salário dos homens era de R\$ 12,04. Além disso, as mulheres ocupavam as piores condições de trabalho e estavam sujeitas aos postos de trabalho mais vulneráveis e sem carteira de trabalho assinada (RIBEIRO; JESUS, 2016). Entre os últimos trimestres de 2020 e 2021, as mulheres auferiram, em média, 20,50% menos do que homens no mercado de trabalho brasileiro. Mesmo diante da mesma escolaridade, idade, cor, região, setor de atividade e grupamento ocupacional, as mulheres ganham menos que os homens. Em 2021, o rendimento real das mulheres era de R\$ 8,94 por hora trabalhada; dos homens, de R\$ 11,22. Uma diferença salarial de 20,32%<sup>1</sup>.

Se for realizada uma verificação de cargos mais elevados, como gerenciais, as mulheres deveriam ter maiores oportunidades de se inserirem nesses cargos, assumindo papéis de liderança tanto no setor público quanto no setor privado e também recebendo um salário justo, equivalente ao dos homens que assumem os mesmos cargos. Em 2016, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres. Observa-se que, mesmo que as mulheres representem mais da metade da população brasileira, há uma maior proporção de pessoas do sexo masculino ocupando cargos gerenciais do que do sexo feminino, situação que se agrava com o crescimento da faixa etária (IBGE, 2018).

---

<sup>1</sup> Para mais informações: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 07 mar. 2023.

Uma justificativa que explica esse cenário pode estar ligada à visão dos empregadores sobre homens e mulheres, uma vez que esses empregadores acreditam que homens são mais flexíveis e de mais fácil mobilidade, por exemplo, caso ocorra ofertas de viagens a negócios, oportunidade de formação complementar ou cursos de especialização, a parcela masculina estaria mais apta a aceitar a realização desses aspectos comparada à parcela feminina, tendo em vista que os cuidados com a família podem ser um empecilho à ascensão profissional da mulher (BIASOLI, 2016).

Os empregadores podem levar em consideração que os maiores retornos no treinamento ofertado ao trabalhador serão alcançados conforme uma maior dedicação à empresa, o que, conseqüentemente, acarretará maiores remunerações. Destarte, nota-se a desvantagem na qual as mulheres se encontram, já que alguns treinamentos são realizados a longo prazo. Além disso, julgam que haverá uma maior dedicação da parcela masculina nas empresas, em contrapartida, as mulheres deterão uma menor vida útil no trabalho, o que afeta os ganhos entre os gêneros (KON, 2002).

A grande questão é que os cuidados com o domicílio, filhos e demais afazeres domésticos ainda estão sob responsabilidade da mulher, ainda que alguns homens assumam esses serviços. Segundo o IBGE (2018), em 2016, aproximadamente 73% das mulheres dedicaram mais horas nos trabalhos domésticos com relação aos homens. As mulheres a partir dos 30 anos se dedicam, em média, aproximadamente 20 horas semanais; enquanto as mulheres com idade entre 14 e 29 anos dedicam, aproximadamente, 15 horas semanais. Em contrapartida, os homens dedicam 10 horas semanais a esses serviços, independentemente da idade (IBGE, 2018). Esses dados mostram claramente a desigualdade na distribuição dessas tarefas domésticas entre os sexos.

Desse modo, percebe-se que as mulheres dedicam maior parte do tempo aos serviços domésticos em comparação aos homens, isto é, ao trabalho reprodutivo. Esse pode ser um fator que influencia o fato de as mulheres ocuparem posições com carga horária reduzida e com salários menores. De acordo com o IBGE (2018), as mulheres recebem uma remuneração  $\frac{3}{4}$  menor do que os homens, sendo uma das justificativas o fato de se dedicarem ao trabalho em tempo parcial.

### **3. Cenário do mercado trabalho brasileiro nos últimos anos**

Para a compreensão das diferenças salariais entre homens e mulheres, é necessário lembrar o contexto recente do mercado de trabalho nacional. O mercado de trabalho brasileiro apresentou um desempenho positivo em termos de emprego e renda, alcançando baixas taxas de desemprego entre 2004 e 2008 (MORETTO; PRONI, 2011). A volta do crescimento econômico brasileiro, no primeiro decênio do século XXI, foi um aspecto preponderante para elucidar o bom comportamento do mercado de trabalho, como a redução da taxa de desemprego, o crescimento do nível de formalização dos empregos e o aumento da renda média real dos ocupados (SILVA, 2020). Desde 2004, notam-se anos de relevantes modificações no dinamismo da economia internacional e uma nova orientação das medidas econômicas no território brasileiro, no sentido de uma nova trajetória do desenvolvimento econômico e social.

O mercado laboral no Brasil alcançou uma incumbência essencial na constituição do novo padrão de desenvolvimento do país. As medidas de incentivo à demanda agregada, assim como a estrutura do investimento e o consumo das famílias brasileiras, originaram-se por meio do crescimento do rendimento do trabalho, do acesso ao crédito, das baixas taxas de desemprego, além da ampliação dos gastos sociais, fatores que se consolidavam mutuamente (OLIVEIRA, 2015). Como já dito anteriormente, na primeira década do século XXI, verificou-se uma retomada do desempenho da economia brasileira com constituição de emprego e renda, declínio do desemprego e diminuição das desigualdades (TROVÃO; ARAÚJO, 2018).

Esse movimento importante na economia brasileira trouxe resultados positivos para as mulheres brasileiras no mercado de trabalho. No período entre 2004 e 2014, as mulheres conquistaram um importante avanço no que tange ao emprego formal. Além disso, houve um crescimento de 26,2% para 36,0% do total das mulheres ocupadas. Indicativos complementares dos efeitos das políticas públicas nesse grupo, foram o crescimento de 18,0% no emprego assalariado com carteira assinada e a queda de 9% no trabalho doméstico sem carteira assinada (ONU, 2016).

No entanto, a melhoria das condições de entrada no mercado laboral, nos últimos anos, não modificou a estrutura da divisão racial e sexual do trabalho no território brasileiro (PINHEIRO *et al.*,

2016). Ainda que esse período represente o aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal, essa mudança positiva não se configurou na sua inserção no que tange à estrutura ocupacional, já que seguiram ocupando funções associadas à educação, a saúde e aos empregos domésticos remunerados (TEIXEIRA, 2017).

A partir de 2015, o país se deparou com uma crise econômica que ocasionou o crescimento do desemprego e queda do Produto Interno Bruto (PIB) (CARVALHO, 2018). Esse contexto culminou em consequências negativas para o mundo do trabalho, deparando-se com uma reversão da trajetória de redução do desemprego no país (TROVÃO; ARAÚJO, 2018). Até o fim de 2014, o mercado de trabalho estava caracterizado por dois importantes movimentos, a saber: crescimento da formalização do trabalho feminino e a queda do diferencial de rendimentos entre os gêneros. Todavia, nos anos de 2015 e 2018, a crise econômica impactou pontualmente o mercado de trabalho formal, paralisando a trajetória positiva. A lenta recuperação da economia brasileira, no período de 2017 e 2018, não foi suficiente para recompor todos os empregos perdidos anteriormente (COTRIM, 2019).

O segundo decênio do século XXI evidencia as piores taxas de desemprego na historiografia recente do país. A crise que atingiu o Brasil no fim de 2014, foi mais ampla que a ascendente trajetória do desemprego nos anos de 1990 (MATTEI; HEINEN, 2020). De acordo com Mattei e Heinen (2020), nem mesmo a pequena queda da desocupação presenciada no fim de 2019 poderia ser julgada como um aspecto positivo, pois esse resultado se justificou mais pela saída dos indivíduos do mercado de trabalho do que pelo crescimento de geração de postos de trabalho.

Se os trabalhadores brasileiros já estavam sofrendo com o cenário do mercado de trabalho antes de 2020, com o início da pandemia de covid-19, declarada no dia 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), a situação ficou ainda mais crítica. O mercado laboral brasileiro foi um dos grandes setores sociais impactados pela crise pandêmica. Ao afetar o dinamismo da economia, a pandemia também influenciou os indicadores de mercado de trabalho. A maior proporção de pessoas afastadas dos trabalhos foram as que estavam presentes nos empregos domésticos sem carteira assinada, seguido dos empregadores do setor público sem carteira assinada (IBGE, 2020).

Diante da pandemia mundial de covid-19, a crise da economia brasileira que já apontava alerta ao sistema econômico, se expandiu. No território brasileiro, a instauração de uma nova crise econômica é ainda mais crítica, haja vista que a economia brasileira não se recuperou da recessão de 2015 e 2017, mesmo com a lenta retomada nos anos de 2018 e 2019. Desse modo, os impactos da crise pandêmica na economia do país se somam ao cenário socioeconômico já degradado (MATTEI; HEINEN, 2020).

Quanto à situação da mulher nesse cenário, houve um aumento da carga de trabalho feminino diante das medidas adotadas para a contenção da pandemia. A conciliação do trabalho doméstico, do cuidado com os filhos e com o trabalho produtivo, tornou difícil a condição enfrentada pelas mulheres (SILVA *et al.*, 2020), acentuando as amplas jornadas de trabalho enfrentadas por elas.

Além disso, os setores mais afetados pela pandemia são compostos majoritariamente por mulheres, como o comércio, o setor de turismo e o setor informal, por exemplo (SILVA *et al.*, 2020). Isso aponta para uma piora das condições de trabalho da mulher, com efeitos nos salários auferidos por elas.

## 4. Material e métodos

No presente artigo, utilizou-se os dados trimestrais da PNADC do ano de 2020. Para a análise dos dados, foram necessários empilhar os quatro trimestres do respectivo ano analisado. Essa pesquisa, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), tem como propósito adquirir informações sobre as características socioeconômicas e demográficas dos domicílios brasileiros em todo o território nacional.

O ano de 2020 foi um período de incerteza no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que os efeitos da pandemia se somaram aos reflexos da crise econômica que ainda estava assolando o território brasileiro. Por esse motivo, o ano de 2020 foi escolhido para realização desta análise, já que esses fatores podem afetar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Em um primeiro momento, o trabalho busca realizar estatísticas descritivas das principais variáveis estudadas conforme o sexo, a saber: cor ou raça, escolaridade, posição na ocupação e grupamentos

ocupacionais, setor de atividade, renda do trabalho, experiência, idade e horas trabalhadas. Além disso, são apresentadas variáveis que demonstram a situação da mulher no mercado de trabalho no ano de 2020. Posto isso, na segunda parte é realizada uma regressão linear com objetivo de analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho do Brasil, considerando outras variáveis importantes.

Em 1974, Mincer, em conjunto com Becker, elucidaram que o crescimento do salário de uma pessoa se sucedia por meio da elevação das suas habilidades, anos de estudos, capital humano e experiências adquiridas em seus postos de trabalhos. Conforme a evolução das pesquisas, Mincer, elaborou uma equação matemática, denominada na literatura como a equação minceriana, que tem como objetivo a análise do salário em função de outras variáveis, por exemplo, anos de estudos e experiência (OLIVEIRA *et al.*, 2015). Essa equação é verificada por meio da expressão (01):

$$\ln Y = a + b_1 s_1 + b_2 j_2 + \dots + b_j x_j + v \quad (01)$$

onde  $\ln Y$  é o logaritmo natural do salário;  $s$  é a escolaridade do indivíduo apresentada pelos anos de estudos;  $j$  é a experiência do trabalhador;  $a$  e  $b_j$  ( $j = 1, 2, 3, \dots, n$ ) são os parâmetros a serem estimados; e  $v$  é o termo de erro. Nesta pesquisa foi formulada a seguinte equação:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \beta_4 x_{4i} + \beta_5 x_{5i} + \beta_6 x_{6i} + \beta_7 x_{7i} + \beta_8 x_{8i} + \beta_9 x_{9i} + \beta_{10} x_{10i} \quad (02)$$

Para ter uma análise mais robusta sobre a diferença salarial ( $\ln Y$ ) entre homens e mulheres, empregou-se a variável sexo ( $x_1$ ). Além disso, foram empregadas nove variáveis de controle: anos de estudo ( $x_2$ ); cor ou raça ( $x_3$ ); idade ( $x_4$ ); setor de atividade principal ( $x_5$ ); horas trabalhadas ( $x_6$ ); experiência do trabalhador ( $x_7$ ); região geográfica ( $x_8$ ); grupamentos ocupacionais do trabalho principal ( $x_9$ ); posição de ocupação ( $x_{10}$ ). Assim, o salário é a variável dependente do modelo e as demais representam as variáveis independentes.

A experiência do trabalhador foi criada conforme duas variáveis do banco de dados da PNADC, sendo: Fazia quanto tempo que estava nesse trabalho (de 1 a menos de 2 anos) e fazia quanto tempo que estava nesse trabalho (2 anos ou mais).

Dessa maneira, o objetivo é verificar como as mudanças nas variáveis independentes estão relacionadas com a variável dependente. Isso significa que o principal propósito dessa regressão linear é apontar como os salários se comportam conforme as variáveis independentes descritas anteriormente.

Por fim, os  $\beta_k$  são parâmetros a serem estimados de acordo com as variáveis independentes. A título de exemplo, por meio deles pode ser esclarecido como uma elevação de dois anos na experiência do trabalhador pode afetar o aumento ou diminuição do salário médio desse indivíduo<sup>2</sup>. Realizadas todas as considerações que envolvem o processo metodológico da pesquisa, na próxima seção são apresentados os principais resultados deste estudo.

## 5. Estatísticas descritiva dos dados

Nesta seção, o intuito é demonstrar algumas estatísticas descritivas que retratam o perfil das mulheres e dos homens no Brasil, sobretudo, conforme as variáveis estudadas. Assim sendo, na Figura 1, verifica-se a quantidade de mulheres e homens no Brasil, segundo cor ou raça, no ano de 2020.

Por meio da Figura 1, percebe-se que as mulheres e os homens autodeclarados pardos são predominantes no Brasil, representando respectivamente, 45,83% e 47,72%. Entre a população branca, percebe-se que a porcentagem de mulheres brancas é maior com relação aos homens brancos, sendo 44,51% contra 42,72%. Entre a população preta, as mulheres estão em menor porcentagem, representando

<sup>2</sup> Para diagnosticar a multicolinearidade, optou-se pela Variance Inflation Factor (VIF). Analisou-se o quanto a variância dos coeficientes da regressão estimada se eleva se as suas variáveis estiverem correlacionadas. Se a VIF for menor que 10, o modelo é aceitável, caso contrário, há problema no modelo estimado. No caso da regressão estimada deste trabalho, não houve multicolinearidade. Ademais, para corrigir a heterocedasticidade, o modelo foi estimado por meio da opção robust do Software Stata, mecanismo que permite o ajuste dos erros padrão.

8,66%, enquanto os homens detêm de uma porcentagem equivalente a 8,93%. Na população que se considera amarela, os percentuais são similares em relação aos gêneros.

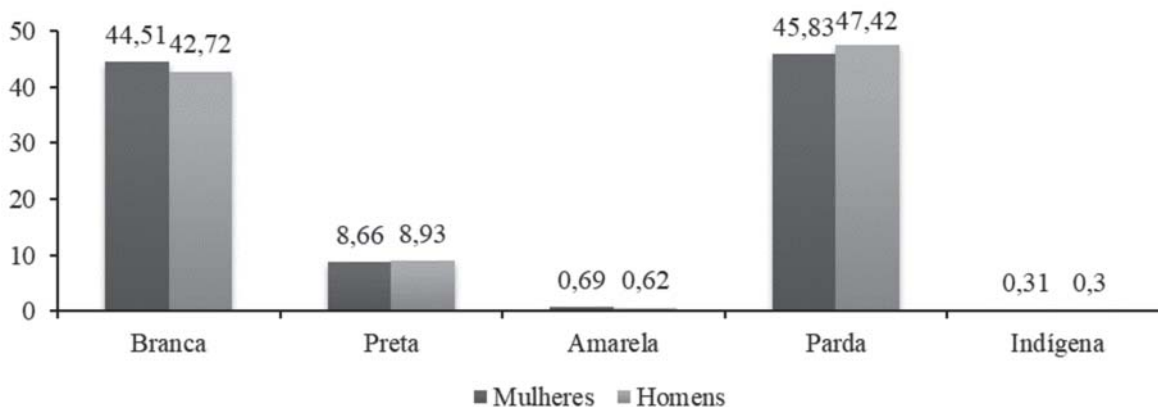


Figura 1: Porcentagem de mulheres e homens no território brasileiro conforme cor ou raça em 2020  
 Fonte: PNADC 2020.

O nível de escolaridade das mulheres tem aumentado no decorrer dos anos. Na Figura 2, nota-se que as mulheres, em geral, possuem maior grau de instrução. Nos níveis de escolaridade ensino médio completo e superior completo, as mulheres são as que possuem a maior porcentagem. Enquanto 25,77% de mulheres possuem ensino médio completo, a porcentagem de homens com esse grau de escolaridade corresponde a 24,64%. Quanto ao ensino superior completo, 15,92% das mulheres possuem essa escolaridade e apenas 11,84% dos homens, uma diferença de aproximadamente 4,08%.

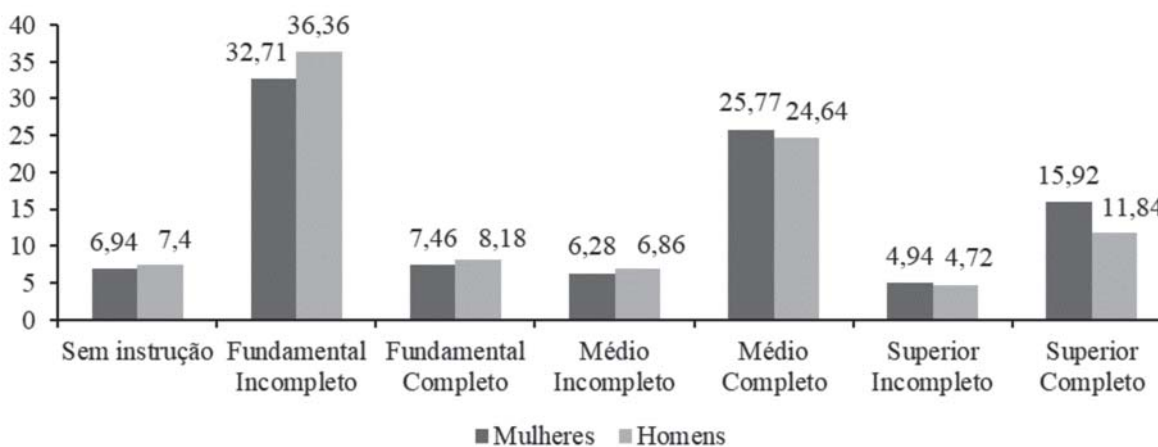


Figura 2: Porcentagem de mulheres e homens no território brasileiro conforme nível de escolaridade em 2020  
 Fonte: PNADC 2020.

A maior parte dos brasileiros possui ensino fundamental incompleto. Com destaque para os homens, representando uma porcentagem de 36,36%, enquanto as mulheres representam 32,71%. Há também mais homens sem instrução no território brasileiro, sendo uma porcentagem equivalente a 7,4%. De acordo com Jesus, Silva e Neves (2020), a escolaridade média das mulheres excedeu a dos homens desde o decênio de 1990 e continuou a crescer posteriormente. Esse fator afetou sua inserção no mercado de trabalho.

Por meio da Tabela 1, percebe-se que as posições mais ocupadas tanto por homens quanto por mulheres são por conta-própria e no setor privado com carteira de trabalho assinada, no ano de 2020. Com relação a essas duas posições de ocupação, verifica-se que os homens têm maior predominância em comparação às mulheres. Enquanto existem 37,33% de homens com carteira de trabalho assinada no setor privado, a participação das mulheres nessa categoria é de 33,33%, apontando para a maior

informalidade entre as mulheres. Quanto aos trabalhadores por conta própria, a diferença entre os gêneros é maior, sendo que existem 30,49% de homens exercendo alguma ocupação por conta própria, enquanto, entre as mulheres, o percentual é de 21,09% nessa mesma ocupação.

Tabela 1: Porcentagem de mulheres e homens no território brasileiro conforme posição de ocupação, grupamento de atividade principal e grupamentos ocupacionais do trabalho principal em 2020

Grupos	Mulheres	Homens
<b>Posição de Ocupação</b>		
Empregado no setor privado com carteira	33,33	37,33
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	8,15	13,60
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	3,29	0,37
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	9,10	0,49
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	1,78	1,09
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	3,97	1,77
Militar e servidor estatutário	12,87	7,48
Empregador	3,18	5,84
Conta-própria	21,09	30,49
Trabalhador familiar auxiliar	3,24	1,55
<b>Grupamento de atividade principal do empreendimento do trabalho principal</b>		
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	4,59	13,47
Indústria geral	9,93	15,01
Construção	0,66	11,54
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	18,37	18,72
Transporte, armazenagem e correio	1,14	8,16
Alojamento e alimentação	6,65	3,78
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	11,39	12,32
Administração pública, defesa e seguridade social	5,60	6,32
Educação, saúde humana e serviços sociais	22,76	5,85
Outros Serviços	6,40	3,93
Serviços domésticos	12,48	0,88
Atividades mal definidas	0,02	0,03
<b>Grupamentos ocupacionais do trabalho principal</b>		
Diretores e gerentes	3,55	4,41
Profissionais das ciências e intelectuais	17,94	8,71
Técnicos e profissionais de nível médio	8,84	8,23
Trabalhadores de apoio administrativo	12,32	5,65
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	27,95	16,71
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	3,11	9,28
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	5,43	18,71
Operadores de instalações e máquinas e montadores	2,28	12,78
Ocupações elementares	18,33	14,00
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0,24	1,50
Ocupações mal definidas	0,02	0,02

Fonte: PNADC 2020.



Ressalta-se que as mulheres têm maior predominância nas ocupações domésticas em comparação com os homens. Por exemplo, no trabalho doméstico com carteira de trabalho assinada, existem 3,29% das mulheres nessa ocupação, enquanto existem apenas 0,37% de homens. A diferença é ainda maior no que se refere ao trabalho doméstico sem carteira assinada, sendo que a participação feminina é de 9,1%; e a masculina, de 0,49%, o que denota a predominância das mulheres em ocupações mais vulneráveis e precárias.

Com relação ao grupamento de atividade principal do empreendimento do trabalho principal, verifica-se que as mulheres são predominantes nos seguintes grupamentos: Educação, Saúde Humana e Serviços Sociais (22,76%); Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (18,37%); e Serviços domésticos (12,48%). Por outro lado, os homens têm maior predominância nos grupamentos de Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (18,72%); Indústria geral (15,01%); e Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (13,47%).

Quanto aos grupamentos ocupacionais do trabalho principal, as mulheres são maioria entre os Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (27,95%); Ocupações elementares (18,33%); e Profissionais das ciências e intelectuais (17,94%). Enquanto os homens têm predominância entre Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (18,71%); Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (16,71%); e Operadores de instalações e máquinas e montadores (12,78%).

Nota-se que o mercado de trabalho brasileiro entre os gêneros é bastante segregado, e isso fica mais evidente ao analisar os dados dos trabalhadores domésticos, dado a grande diferença dos percentuais entre homens e mulheres. Segundo Ribeiro e Araújo (2016), esses dados dos empregados domésticos podem ser explicados pelas circunstâncias históricas e estrutura econômica regional do país.

A Tabela 2 apresenta dados sobre trabalho e renda, por sexo, em 2020. Observa-se que a renda média auferida mensalmente pelos homens é superior à renda das mulheres, mesmo tendo uma média de anos de estudo maior que a dos homens. As mulheres têm uma média de 9,24 de anos de estudo, enquanto os homens detêm de 8,73, uma diferença de aproximadamente 0,51%. Apesar dessa diferença, o rendimento mensal dos homens no mercado de trabalho é maior que o das mulheres. Com referência às horas trabalhadas e experiência nota-se que, as mulheres trabalham menos horas e têm um menor tempo de experiência comparadas aos homens. Esse fator aponta para a necessidade de conciliação entre as atividades domésticas e o trabalho produtivo exercido pelas mulheres.

Tabela 2: Características de trabalho e renda de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2020

	Homem		Mulher	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Renda mensal nominal do trabalho (em R\$)	2.683,92	4.720,04	2.168,64	3.195,25
Experiência (em anos)	8,73	10,22	7,44	8,80
Horas trabalhadas (semanais)	41,55	11,23	37,02	12,53
Anos de estudo	8,73	4,78	9,24	4,88

Fonte: PNADC 2020.

Por fim, na Figura 3, são apresentadas outras características de trabalho entre homens e mulheres no mercado laboral brasileiro, no ano de 2020.

Na Figura 3, apresenta-se características entre os gêneros no mercado de trabalho brasileiro, em 2020. Primeiramente, destacam-se os números de desalentados no país entre os sexos. Conforme os dados, nota-se que a porcentagem de mulheres desalentadas é maior que a dos homens, representando 54,56%. É importante ressaltar que, segundo o IBGE (2018), os desalentados são aqueles indivíduos que desejam trabalhar e estão dispostos, contudo, não buscaram trabalho porque induziram que não encontrariam um emprego. Esse número aumentou diante da situação da pandemia de covid-19. Segundo o Dieese (2020) o número de desalentados aumentou já no início da pandemia e o total de pessoas que desistiram de procurar emprego era em torno de 4,8 milhões.

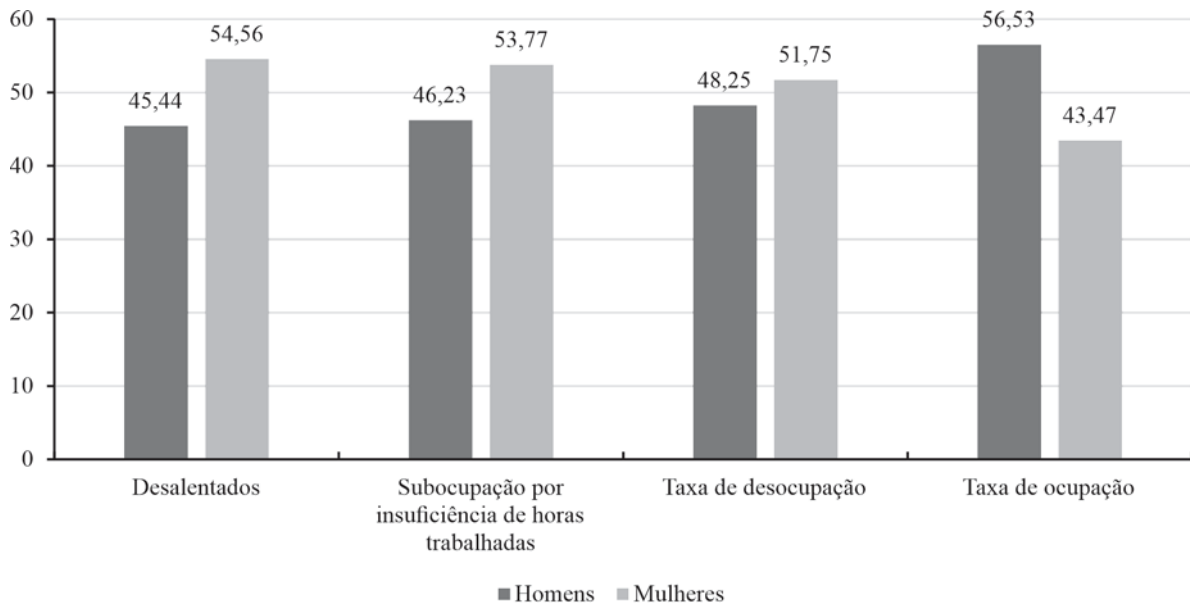


Figura 3: Características de trabalho entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2020 (%)

Fonte: PNADC 2020.

Com referência aos números da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas, essa variável se refere aos trabalhadores que têm jornada de trabalho menor que 40 horas por semana, porém, desejam trabalhar mais horas e estão dispostos a trabalhar. A porcentagem de trabalhadores subocupados é maior entre as mulheres comparando com os números dos homens: há 53,77% de mulheres no grupo de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas, enquanto entre os homens a porcentagem é de 46,23%.

A taxa de desocupação é maior para as mulheres, em 2020, representando uma porcentagem de 51,75%. Para os homens essa taxa corresponde a 48,25%. Diante desses números, nota-se que existem mais homens desocupados em comparação com as mulheres, fato comprovado quando se analisa os dados dos ocupados, visto que no ano de análise havia 56,53% de homens ocupados e 43,47% de mulheres ocupadas. A taxa de ocupação entre os gêneros é maior entre os homens do mercado de trabalho brasileiro no ano de 2020.

Segundo o Dieese (2020a) entre 2019 e 2020 aumentou o número de mulheres fora da força de trabalho. Esse número alcançou 8,6 milhões, acompanhado de redução da ocupação feminina e do número de mulheres desempregadas. Assim, o gráfico reflete a saída da mulher do mercado de trabalho diante da situação da pandemia. Apresentadas as estatísticas descritivas, na próxima seção será demonstrada a equação minceriana para o período de análise estudado.

## 6. Análise da equação minceriana

Por meio da estimação de equações mincerianas foi elaborada uma tabela com uma regressão geral com as variáveis selecionadas para o modelo. Nessa regressão por *default*, a primeira categoria de cada variável foi considerada como categoria de referência. Devido a essa circunstância não são apresentados os coeficientes para essas variáveis. Assim sendo, para o estudo dos dados é verificado como as variáveis escolhidas neste trabalho influenciam o salário. Destarte, na Tabela 3 estão expostos os dados para o ano de 2020.

De acordo com a Tabela 3, nota-se que o rendimento das mulheres é 23,22% inferior ao dos homens, no cenário de pandemia de 2020. Isso demonstra certa desigualdade no mercado de trabalho no ano de 2020. O artigo de Jesus, Silva e Neves (2020) apontou que, em 2012, a renda das mulheres era 40% menor que a renda do trabalho dos homens. Esse diferencial reduziu para aproximadamente 37%, em 2015; e para cerca 35%, em 2019. Contudo, o valor encontrado de 23,22% não reflete necessariamente que a renda da mulher seguiu uma trajetória de redução da desigualdade em relação à renda dos homens. Esse número pode ser explicado pela quantidade de mulheres que abandonaram o mercado de trabalho durante a pandemia em razão da vulnerabilidade das suas ocupações.

Tabela 3: Análise da equação minceriana para o ano de 2020

<i>Ln</i> salário		Coefficiente	Erro padrão	<i>P</i> -valor
Mulher	-	-0,2322	0,0037	0,000
Escolaridade	-	0,0577	0,0005	0,000
Cor ou Raça	Preta	-0,1120	0,0048	0,000
	Amarela	0,0962	0,0289	0,001
	Parda	-0,0987	0,0032	0,000
	Indígena	-0,0903	0,2111	0,000
Idade	-	0,0082	0,0002	0,000
Setor de atividade principal	Indústria geral	0,0905	0,0086	0,000
	Construção	0,1845	0,0089	0,000
	Comércio, reparação de veículos	0,0256	0,0079	0,001
	Transporte, armazenagem e correio	0,1465	0,0096	0,000
	Alojamento e alimentação	-0,0486	0,0101	0,000
	Informação, comunicação e atividades financeiras	0,1438	0,0090	0,000
	Administração pública, defesa e seguridade social	0,2458	0,0118	0,000
	Educação, saúde humana e serviços sociais	0,0069	0,0098	0,479
	Outros serviços	-0,0051	0,0113	0,655
	Serviços domésticos	-0,2792	0,1004	0,000
	Atividades mal definidas	0,0709	0,0693	0,306
Horas trabalhadas	-	0,2099	0,0002	0,000
Experiência	-	0,0084	0,0002	0,000
Região	Nordeste	-0,1217	0,0055	0,000
	Sudeste	0,1879	0,0051	0,000
	Sul	0,2308	0,0056	0,000
	Centro-Oeste	0,2693	0,0055	0,000
Grupamentos ocupacionais do trabalho principal	Profissionais das ciências	0,0285	0,0139	0,041
	Profissionais do nível médio	-0,3515	0,0137	0,000
	Trabalhadores de apoio administrativo	-0,5927	0,0131	0,000
	Trabalhadores dos serviços	-0,6203	0,0130	0,000
	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça.	-0,7555	0,0156	0,000
	Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	-0,6268	0,0133	0,000
	Operadores de instalações e máquinas	-0,5824	0,0135	0,000
	Ocupações elementares	-0,7363	0,0130	0,000
	Membros das forças armadas e policiais	-0,2116	0,1931	0,000
	Ocupações mal definidas	-0,3877	0,0936	0,000
Posição na ocupação	Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	-0,3040	0,0055	0,000
	Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	0,4241	0,0089	0,000
	Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	-	-	0,000
	Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	0,1434	0,1345	0,000
	Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	-0,1503	0,0086	0,000
	Militar e servidor estatutário	0,1750	0,0076	0,000
	Empregador	0,1989	0,0099	0,000
	Conta-própria	-0,4238	0,0047	0,000
	Trabalhador familiar auxiliar	-1,1734	0,1252	0,000

Fonte: PNADC 2020.

De acordo com o Dieese (2020b), muitos trabalhadores deixaram a força de trabalho, o que aumentou a subutilização da mão de obra e alcançou, de maneira geral, 29,1% no 2º trimestre de 2020. Enquanto isso, a taxa de subutilização da mulher, particularmente da negra, chegou ao percentual alarmante de 40,5%, demonstrando também que a situação do mercado de trabalho entre pessoas negras piorou com o cenário da pandemia. Isso porque a taxa de subutilização entre os trabalhadores não negros foi de 19,1% entre os homens e 26,4% para as mulheres, o que denota mais uma vez a pior condição de trabalho da mulher nesse cenário.

Utilizando os brancos como categoria de referência na variável raça, pode-se verificar que as variações nas rendas dos pretos, pardos e indígenas são negativas, semelhantes ao estudo de Jesus, Silva e Neves (2020). Essa variação negativa induz concluir que as pessoas brancas têm rendimentos superiores às demais. Nesse caso, o salário dos pretos foi o que apresentou a maior diferença com relação ao dos brancos, sendo 11,20% menor.

Com relação à variável idade, a cada um ano a mais de idade, o salário da população brasileira sofre uma variação positiva de 0,82%. Em referência à escolaridade, percebe-se que a cada um ano de escolaridade, o salário da população aumenta em 5,77%. No que se refere à experiência, pode-se mencionar que quanto maior o tempo de trabalho maior será a variação dos rendimentos, isto é, a cada um ano de experiência, o salário aumenta em aproximadamente 0,84%. O mesmo acontece com as horas trabalhadas: quanto mais horas a pessoa trabalha na semana, maior será a sua renda. Verifica-se que a cada hora trabalhada, o salário varia em 21%.

Em relação ao setor de atividade, os salários mais elevados são oriundos da Administração pública, defesa e seguridade social (24,58%). De maneira geral, os setores de atividade com predomínio de mulheres apresentaram rendimentos do trabalho maiores em relação à categoria de referência (agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura). Em oposição, a renda do trabalho é menor nos serviços domésticos (27,92%).

Apesar disso, considerando as posições de ocupações, percebe-se que as pessoas inseridas no trabalho doméstico com carteira assinada tiveram um coeficiente de rendimento de 42,41% maior que os trabalhadores da agricultura e pecuária (categoria de referência). Nota-se que nessa categoria há o predomínio da mão de obra feminina, o que pode ajudar a compreender o percentual encontrado de diferencial de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres. Em alguma medida, o trabalho formal das pessoas inseridas nesse grupo proporcionou garantia de renda no cenário de crise econômica, em 2020. A grande questão é que a maior parte das mulheres inseridas no emprego doméstico não possuem carteira de trabalho assinada.

De acordo com o Dieese (2020b), com a crise sanitária, em 2020, as trabalhadoras domésticas passaram a ser consideradas como transmissoras de covid-19 e, por isso, muitas delas tiveram seu contrato de trabalho encerrado. Esse fator prejudicou especialmente as mulheres de baixa renda e de baixa escolaridade. Nessa categoria, houve uma redução de 359 mil postos de trabalho; enquanto entre os empregados do setor privado com carteira assinada, essa redução alcançou 3.514 mil postos de trabalho entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020.

Quanto aos grupamentos ocupacionais do trabalho principal, somente os profissionais das ciências e intelectuais tiveram uma rentabilidade no ano de 2020: com relação aos rendimentos de diretores e gerentes, rentabilidade de aproximadamente 2,85%. Todos os demais profissionais possuem menores rendas que os diretores e gerentes, com destaque para os trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca, cujos rendimentos do trabalho são 75,55% menores.

Outra variável que influencia na variação do salário é a região geográfica onde se localiza o trabalhador. Com base na região Norte, somente a região Nordeste do Brasil possui rendimentos inferiores, às demais regiões do país apresentam coeficientes positivos para os rendimentos das pessoas. Na região Nordeste os salários passaram a ser 12,17% menores que no Norte.

Com base nesse raciocínio, nota-se que na situação de pandemia as piores condições salariais são encontradas entre mulheres, pretos, pessoas mais jovens, com menor experiência, menos escolarizadas, com menor número de horas trabalhadas e que residem na região Nordeste. Os salários são menores também entre os trabalhadores empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada e trabalhadores por conta própria, trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da

pesca e serviços domésticos. Em suma, o modelo apresentado apontou que a renda do trabalho da mulher é inferior à renda do homem.

## 7. Considerações finais

O debate sobre a discriminação das mulheres no mercado de trabalho é recorrente na literatura nacional. Com o avanço dos estudos, observou-se que a participação das mulheres no mercado laboral tem passado por transformações positivas, contudo, ainda está muito longe do esperado. Este trabalho teve como objetivo analisar a diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, em 2020. Para atingir o objetivo central do trabalho foram utilizados os dados da PNADC. Por meio dos dados foram elaboradas estatísticas descritivas e também realizada uma regressão, com base em uma equação minceriana.

As estatísticas descritivas demonstraram que existem mais homens e mulheres pardos no mercado de trabalho brasileiro, contudo, é importante ressaltar que os dados descritivos das raças entre os gêneros são bem próximos. Com referência à escolaridade, percebeu-se que as mulheres detêm de maior escolaridade completa em comparação com os homens. Em relação às posições de ocupação, observou-se que as mulheres estão inseridas predominantemente nas ocupações domésticas; ao contrário, os homens estão inseridos em posições como conta própria e setor privado. Além disso, a renda média auferida pelas mulheres é inferior em comparação com os homens, bem como possuem menor tempo de experiência e menos horas trabalhadas.

Com referência à análise do modelo estimado, notou-se que os rendimentos das mulheres são menores que dos homens, ressaltando a desigualdade salarial existente no mercado de trabalho brasileiro. Quanto à idade, escolaridade, horas trabalhadas e experiência, observou-se que quanto maior o nível alcançado nessas variáveis, maior será a variação positiva do salário. Com base na região Norte do Brasil, somente a região Nordeste possui níveis inferiores de renda, denotando a pior condição salarial nessa região, no ano de 2020.

Em suma, os dados a persistência de uma herança cultural patriarcal que ainda prevalece na sociedade brasileira. A análise aponta para a presença de segregação ocupacional e discriminação salarial no mercado de trabalho nacional. Desse modo, é relevante que ocorram mais estudos sobre o tema de maneira a influenciar na formulação de políticas públicas com objetivo de amenizar essa discriminação existente entre os gêneros.

## Referências

ALVARENGA, D. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. G1 Dia das Mulheres. 08 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 07 mar. 2023.

BIASOLI, P. K. Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 43, n. 3, p. 125-140, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso: 13 mai. 2021.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. DOI: 10.1590/S0100-15742007000300003

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. *In*: X Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu - MG, setembro de 1996, p. 483-513. **Anais**. Belo Horizonte: ABEP, 1996.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004. DOI: 10.1590/S0100-15742004000100006

CAMPAGNOLI, A. F. P. F.; COSTA, A. C.; FIGUEIREDO, A. M. S.; KOVALESKI, N. V. J. A mulher, seu espaço e sua missão na sociedade. Análise crítica das diferenças entre os sexos. **Emancipação**, v. 3, n. 1, p. 127-153, 2003.

CARVALHO, A. X. A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos. **Carta Social e do Trabalho**, n. 38, p. 12-31, 2018.

COTRIM, L. R. **Evolução recente do emprego formal no Brasil desde uma perspectiva de gênero**. Monografia (Graduação em Economia) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas: Unicamp, 2019.

COSTA, M. V.; CARRASCO-GUTIERREZ, C. E.; REIS, C. V. S. Diferencial de Salários por Cor e Sexo no Brasil: Uma Análise por Grandes Regiões. **Revista Economia Ensaios**, v. 35, n. 1, p. 292-312, 2020. DOI: 10.14393/REE-v35n1a2020-49476

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Pandemia pode ser oportunidade para a construção de um mundo novo. **Boletim de Conjuntura**, n. 22, maio de 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2020/boletimConjuntura022.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). As mulheres são fortemente afetadas pela deterioração do mercado de trabalho em 2020. **Brasil: inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 3º trimestres de 2019 e de 2020. 2020a. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. **Boletim especial**. 2020b. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020**. 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnadcontinua>>. Acesso em: 18 maio 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **O IBGE apoiando o combate a covid-19**. 2021. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

JESUS, D. F.; SILVA, A. M. R.; NEVES, O. J. F. Diferencial de rendimentos por nível de escolaridade entre homens e mulheres no Brasil: uma análise dos primeiros trimestres de 2012, 2015 e 2019. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, v. 9, n. 1, p. 57-81, 2020. DOI: 10.21680/2316-5235.2020v9n1ID21140

KON, A. A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 22, n. 3, p. 473-490, 2002. DOI: 10.1590/0101-31572002-1262

LAVINAS, L.; AMARAL, M.; BARROS, F. Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas. **Texto para Discussão**, n. 756, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

MAIA, K.; CATELAN, D. W.; BACCHI, M. D.; FONSECA, M. R. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. **Estudo & Debate**, v. 25, n. 1, p. 7-31, 2018. DOI: 10.22410/issn.1983-036X.v25i1a2018.1351

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Impactos da Crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 40, n. 4, p. 647-668, 2020. DOI: 10.1590/0101-31572020-3200

MORETTO, A. J.; PRONI, M. W. O desemprego no Brasil: análise da trajetória recente. **Economia e Desenvolvimento**, v. 10, n. 2, p. 7-35, 2011.

MINCER, J. **Schooling, Experience, and Earnings**. National Bureau of Economic Research. New York: Columbia University Press, 1974.

OLIVEIRA, T. **Trabalho e padrão de desenvolvimento: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro**. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas: Unicamp, 2015.

OLIVEIRA, F. R.; CASAGRANDE, D. L.; STUDART, G.; SILVA, I. B.; GUIMARÃES, P. H. M. Salário, educação e experiência: uma abordagem econométrica. **Revista Nexos Econômicos**, v. 9, n. 2, p. 7-20, 2015. DOI: 10.9771/rene.v9i2.13944

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. **Relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016**. Brasília: ONU, 2016.

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**, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.

PINHEIRO, L. S.; LIMA, A. T. J.; FONTOURA, N. O.; SILVA, R. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica**, n. 24, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: IPEA, 2016.

PRESTES, A. F.; BEZERRA, F. M. Desigualdade salarial entre gêneros: análise por setor e região do Paraná. **Economia & Região**, v. 7, n. 2, p. 29-45, 2019. DOI: 10.5433/2317-627X.2019v7n2p29

PROBST, E. R.; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) - Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Florianópolis: ICPG, 2003.

RIBEIRO, R. M.; JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, v. 16, n. 1, p. 42-56, 2016.

RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, p. 147-177, 2016. DOI: 10.1590/0103-6351/2652

SILVA, L. P. **Mercado de trabalho e as diferenças de gênero: o caso das ocupações de nível superior no Brasil (2004-2013)**. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas: Unicamp, 2020.

SILVA, J. M. S.; CARDOSO, V. C.; ABREU, K. E. SILVA, L. S. A Feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. **Revista Feminismos**, v. 8, n. 3, p. 149-161, 2020.

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

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. O mercado de trabalho após a reforma trabalhista de 2017. **Carta Social e do Trabalho**, n. 38, p. 32-45, 2018.