

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR SEXO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS NO BRASIL

Fábio Lucio Rodrigues¹

Emanoel Márcio Nunes²

Camila Escobar³

Matheus Victor de Medeiros Costa⁴

Diógenes Pinheiro de Medeiros Junior⁵

RESUMO: O objetivo deste trabalho é identificar os diferenciais de rendimentos dos profissionais em atividades administrativas no Brasil e analisar as características determinantes da composição salarial desses profissionais. Os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua foram utilizados para aplicar equações de rendimentos visando identificar a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres em ocupações tanto de apoio administrativo quanto de nível gerencial. Os resultados apontam hiatos salariais em desfavor das mulheres em cargos de apoio administrativo e nível gerencial, sendo o *gap* menor no primeiro caso (cerca de 14%) e maior no segundo (quase 24%). Foram encontradas evidências de que salários mais elevados geram maiores diferenciais de rendimentos, mesmo para mulheres que possuem os mesmos atributos masculinos.

Palavras-Chave: Atividades Administrativas; Composição Salarial; Diferenciais de Rendimentos; Equações Salariais.

GENDER WAGE GAPS AMONG WORKERS IN ADMINISTRATIVE OCCUPATIONS IN BRAZIL

ABSTRACT: The aim of this work is to identify the income differentials of professionals in administrative activities in Brazil and analyze the determining characteristics of the salary composition of these professionals. The microdata from the Continuous National Household Sample Survey was used to apply Mincerian income equations with population expansion to identify the existence of wage differences between men and women in both administrative support and managerial roles. The results indicate salary gaps against women in administrative support and managerial roles, with the gap being smaller in the former case (about 14%) and larger in the latter (almost 24%). Evidence was found that higher salaries generate greater income differentials, even for women who possess the same male attributes and are sometimes even better placed in terms of educational and technical qualifications.

Keywords: Administrative Activities; Salary Composition; Wage Differentials; Wage Equations.

¹Doutor em Economia Aplicada (PPGE/UFPB). Pós-Doutor em Demografia (PPGDEM/UFRN). Professor do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Economia (PPE/UERN). E-mail: prof.fabiolucio@gmail.com

²Mestre em Economia Aplicada (PPE/UERN). E-mail: camila.escoba@gmail.com

³Doutor em Desenvolvimento Rural (PGDR/UFRGS). Professor do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Economia (PPE/UERN). E-mail: emanoelnunes@uern.br

⁴Mestre em Economia Aplicada (PPE/UERN). E-mail: prof.matheusvictor@gmail.com

⁵Mestre em Economia Aplicada (PPE/UERN). E-mail: diogns_p@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho no Brasil apresenta diversas problemáticas, tanto em âmbito regional quanto nacional. Entre elas, destaca-se a baixa escolaridade dos indivíduos, as altas taxas de desemprego e informalidade, além dos diferenciais salariais e ocupacionais em relação ao gênero. Identificar a sociedade brasileira como majoritariamente patriarcal é fundamental para a implementação de intervenções que visem combater as discriminações de gênero presentes no país, uma vez que muitas vezes essas desigualdades são naturalizadas culturalmente e passam despercebidas (CAPPELLE et al, 2013).

Uma outra perspectiva importante é entender como o nível de escolaridade pode afetar os salários dos indivíduos no Brasil. Isso envolve também analisar como o salário pode influenciar em um país que sofre com desigualdades sociais, educacionais, raciais e de gênero. O salário-mínimo é a principal fonte de renda para aqueles que têm menos recursos, de acordo com Ramos e Reis (1995). O aumento real do salário-mínimo pode significar uma melhora na distribuição de renda e ajudar a reduzir a pobreza no país.

Porém, Saboia (2007) destaca que a relação entre o salário-mínimo e a pobreza pode ser mais complexa do que se imagina. Pessoas que ganham salários baixos podem tanto pertencer a famílias pobres quanto a famílias mais favorecidas financeiramente. Isso mostra que a relação entre salário e pobreza pode ter várias nuances.

Além disso, é importante lembrar que a questão salarial também é afetada por questões de raça e gênero. Infelizmente, ainda existem muitas disparidades salariais entre homens e mulheres e entre pessoas de diferentes raças e etnias. Isso mostra a necessidade de políticas públicas que visem a redução das desigualdades salariais e a promoção da equidade no mercado de trabalho (SABOIA, 2007).

Uma questão relevante para entendermos o mercado de trabalho na América Latina é o impacto da inflação no poder de compra dos salários. Desde o início dos anos 2000, os preços têm oscilado bastante, principalmente no que se refere a itens básicos como energia, transporte e alimentos, o que tem gerado preocupação nas famílias brasileiras. A consequência disso é o aumento dos níveis de insegurança alimentar no país, além de outras implicações negativas para a economia e a sociedade em geral.

No caso específico do Brasil, os índices inflacionários estão entre os mais altos do mundo, o que torna ainda mais urgente a necessidade de compreendermos os fatores que afetam os salários e a renda dos trabalhadores. Só assim será possível formular políticas de controle e minimizar os efeitos da inflação sobre a população mais vulnerável. É importante lembrar que as oscilações nos preços não afetam todos os grupos sociais de maneira igual. As famílias mais pobres são as mais afetadas, já que tendem a gastar uma parcela maior de sua renda com itens básicos. Por isso, é fundamental adotar medidas que protejam os trabalhadores mais vulneráveis e garantam a estabilidade econômica do país (PARENTE; LIMA, 2022).

A desigualdade salarial de gênero é uma questão presente no mercado de trabalho e que demanda ação imediata. Essas eventuais iniciativas contribuirão para a redução das disparidades salariais de gênero e para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo, que valorize as contribuições de todas as pessoas, independentemente do gênero. É necessário destacar que a luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho não se trata apenas de uma questão de justiça social, mas também de eficiência econômica. Ao valorizar o trabalho das mulheres e promover sua participação plena no mercado, é possível alcançar melhores resultados financeiros e impulsionar o crescimento econômico de maneira sustentável e inclusiva (ARAÚJO; RIBEIRO, 2002).

A discriminação salarial entre as ocupações profissionais no Brasil é um problema que afeta diversas categorias de trabalhadores, especialmente as mulheres e as pessoas negras. Essa desigualdade de remuneração está relacionada a uma série de fatores, como a falta de políticas públicas efetivas para combater o preconceito e a exclusão social, além de um sistema de valores sociais que tende a valorizar certas profissões em detrimento de outras (CAMPANTE et al., 2004; BALTAR, 2020).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que, em média, as mulheres recebem salários menores do que os homens em todas as categorias profissionais, independentemente da escolaridade ou do tempo de experiência na função. Em alguns casos, essa diferença pode chegar a até 30%. Além disso, a ocupação profissional das mulheres costuma ser concentrada em áreas que são tradicionalmente consideradas "femininas", como a saúde e a educação, onde os salários costumam ser mais baixos. Já as pessoas negras também enfrentam

desigualdades salariais no mercado de trabalho.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), em 2020, a renda média dos trabalhadores negros foi de R\$ 1.673, enquanto a dos brancos foi de R\$ 2.796, uma diferença de 40,2%. Essa desigualdade também está relacionada à ocupação profissional, uma vez que as pessoas negras costumam ser mais concentradas em atividades de menor remuneração. Outro fator que contribui para a discriminação salarial é a falta de políticas públicas efetivas para combater o preconceito e a exclusão social. O Brasil ainda carece de medidas concretas para combater o racismo e o machismo no mercado de trabalho, o que acaba perpetuando a desigualdade salarial entre as ocupações profissionais (OLIVEIRA, 2023).

Nas profissões relacionadas as atividades administrativas no Brasil a discriminação salarial é uma realidade presente em diversas organizações. Apesar de não haver uma única causa para essa desigualdade, é possível identificar alguns fatores que contribuem para essa situação. Um dos principais motivos é a falta de transparência nas políticas salariais das empresas. Muitas vezes, o salário de um administrador é definido de forma subjetiva, sem critérios claros e objetivos. Isso pode gerar discrepâncias entre os salários de profissionais que exercem a mesma função.

Outro fator que pode contribuir para a discriminação salarial é o gênero. As mulheres ainda são minoria na área de administração, e muitas vezes recebem salários inferiores aos dos homens que exercem a mesma função. Além disso, é importante considerar que a formação e a experiência profissional também podem influenciar nos salários dos administradores. Profissionais com cursos de graduação e pós-graduação podem receber salários mais altos do que aqueles que possuem apenas formação técnica, por exemplo (GOMES; SOUZA, 2019; VOGT et al., 2020).

Uhr et al. (2014) enfatizam que para combater a discriminação salarial entre os administradores, é necessário que as empresas adotem políticas salariais mais transparentes e objetivas. É fundamental que os critérios para a definição dos salários sejam claros e baseados em fatores como formação, experiência e desempenho profissional. Além disso, é importante que sejam realizados estudos sobre a remuneração de profissionais de diferentes gêneros, a fim de identificar possíveis desigualdades e buscar formas de corrigi-las.

Diante do exposto, é imprescindível a construção de um panorama descritivo que possa identificar as características da composição de rendimentos dos

profissionais em atividades administrativas no país, bem como a magnitude dos hiatos salariais existentes entre os gêneros nas ocupações relacionadas. Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo identificar os diferenciais de rendimentos dos administradores no Brasil, evidenciando as características determinantes da composição salarial desses profissionais, identificando as principais componentes salariais relacionadas aos atributos dos indivíduos.

A análise é realizada considerando a necessidade de especialização profissional do administrador, seja para atividades gerais de apoio administrativo ou para a gestão e direção de atividades e empresas em geral. Com isso, busca-se evidenciar a importância do nível de qualificação, a experiência profissional e a posição ocupada para a formação da remuneração dos administradores, bem como a influência desses fatores na desigualdade salarial de gênero.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Coelho e Corseuil (2002) afirmam que no Brasil há evidências consensuais que consideram o estoque de capital humano sendo determinado pelo nível de escolaridade e tempo de experiência, que pode ser dividido em experiência no emprego atual ou experiência de trabalho em geral. A educação aumenta o conhecimento e a capacidade de raciocínio do indivíduo, tornando-o mais eficaz na execução de tarefas e, conseqüentemente, aumentando sua remuneração. Da mesma forma, a acumulação de experiência faz com que o trabalhador se torne mais produtivo e, por isso, mais bem remunerado. Assim, trabalhadores com diferentes níveis de educação e experiência são diferentemente produtivos e remunerados.

Para Bressan e Hermeto (2009) existe forte polarização do mercado de trabalho no Brasil quando considerada uma perspectiva tecnológica. As evidências apontam um aumento na demanda por ocupações com requerimentos superiores para administração de recursos tecnológicos e não rotineiras. As análises salariais mostram que as variações salariais femininas são mais suscetíveis às características ocupacionais e o hiato salarial se expande nas ocupações de maior emprego de recursos tecnológicos. No entanto, ocorre uma redução do hiato salarial em ocupações com requerimento de habilidades mais complexas. A análise comparativa ao longo do tempo sugere o enfraquecimento das fontes de desigualdade entre

ocupações e o fortalecimento da desigualdade dentro das ocupações no estrato tecnológico alto, enquanto nas ocupações não manuais não rotineiras prevalece o enfraquecimento das fontes de desigualdade salarial entre e dentro das ocupações.

Madalozzo e Artes (2017) desenvolveram uma abordagem que se baseia em ocupações clássicas e identificaram diferenças significativas nas características dos indivíduos que escolhem profissões tradicionais, bem como na forma como são remunerados. As mulheres que trabalham em profissões masculinas têm retornos semelhantes aos dos homens, mas só conseguem reduzir a diferença salarial se escolherem profissões mais prestigiosas, como direito, engenharia ou medicina. Esses resultados foram corroborados por Rodrigues, Cruz e Souza (2021), que encontraram evidências adicionais de que as mulheres não conseguem melhorar sua condição na estrutura ocupacional, mesmo quando trabalham em profissões predominantemente femininas.

No Brasil, assim como em outros países, a idade, experiência e estado civil dos trabalhadores podem afetar diretamente os salários. Esses fatores têm sido amplamente estudados e documentados por pesquisadores que analisaram dados sobre salários e características dos trabalhadores. Em relação à idade, estudos sugerem que os salários tendem a aumentar com a idade até um certo ponto, e depois diminuem. Isso ocorre porque os trabalhadores mais velhos costumam ter mais experiência e habilidades, o que pode aumentar sua produtividade e, conseqüentemente, seus salários. No entanto, a partir de uma certa idade, os trabalhadores podem começar a enfrentar discriminação no mercado de trabalho, o que pode levar a uma diminuição em seus salários (MADALOZZO; ARTES, 2017).

A experiência também é um fator importante que pode influenciar os salários dos trabalhadores. Os trabalhadores com mais experiência geralmente têm habilidades mais desenvolvidas e são capazes de lidar com tarefas mais complexas, o que pode resultar em salários mais altos. Além disso, a experiência também pode indicar comprometimento e dedicação, o que é valorizado pelos empregadores. Quanto ao estado civil, estudos sugerem que os trabalhadores casados tendem a ganhar mais do que os solteiros ou divorciados. Isso pode ser atribuído à responsabilidade financeira que os trabalhadores casados assumem, além de terem mais estabilidade emocional e social. No entanto, há evidências de que as mulheres casadas podem enfrentar discriminação no mercado de trabalho, o que pode levar a uma disparidade salarial entre os sexos, sugerindo, assim, que as mulheres casadas,

apesar de suas qualificações, ainda podem enfrentar discriminação, o que é um claro indício de uma estrutura patriarcal (SAFFIOTI, 1976; MADALOZZO; ARTES, 2017; RODRIGUES; CRUZ; SOUZA, 2021).

Rodrigues, Cruz e Souza (2021) ainda apontam que no Brasil as diferenças de rendimentos entre diferentes ocupações são significativas e refletem a desigualdade social existente no país. Algumas ocupações, como médicos, advogados e engenheiros, geralmente recebem salários mais altos do que outras, como professores, trabalhadores da construção civil e serviços gerais. Essa disparidade de renda é resultado de diversos fatores, como a oferta e a demanda por determinadas profissões, a qualificação e a experiência dos trabalhadores, bem como a capacidade de negociação dos sindicatos. Além disso, as desigualdades raciais e de gênero também têm um papel importante na distribuição de renda no Brasil. Mulheres e pessoas negras geralmente recebem salários mais baixos do que homens brancos em ocupações similares, o que contribui para a desigualdade de renda.

De acordo com Mandel e Semyonov (2014), nos Estados Unidos houve uma redução substancial na diferença salarial entre homens e mulheres em todos os setores da economia entre 1970 e 2010. A maior parte dessa redução é atribuída à diminuição da parte não-explicável da decomposição de rendimentos, sugerindo uma queda significativa na discriminação econômica contra as mulheres. Por outro lado, o papel do capital humano e dos atributos pessoais na explicação da disparidade salarial entre os gêneros é relativamente pequeno em todos os setores da economia, em contraste com a discriminação. Evidências levantadas por Dwyer (2013) e Smith (2013) mostram que aumento na desigualdade no topo da cauda superior da distribuição salarial. Na parte inferior houve expansão seguida por uma compressão na distribuição salarial. Além disso, a dispersão nos maiores salários também cresceu entre os gêneros, aprofundando a desigualdade das mulheres em relação aos homens e ampliando potencialmente a discriminação por gênero.

Fauser e Gebel (2023) investigam a disparidade salarial entre trabalhadores temporários e permanentes, com idades entre 25 e 55 anos, em países europeus e constatam que os trabalhadores temporários apresentam desvantagens salariais, sobretudo aqueles em idade ativa e que atuam em ocupações de nível médio/alto. Não é evidenciado que uma dualização institucional mais forte, com maior proteção ao emprego para os contratos permanentes, resulte em uma redução da disparidade

salarial. Em vez disso, a desregulamentação parcial é apontada como um fator importante: em países onde os trabalhadores permanentes são fortemente protegidos, a diferença salarial é maior se o uso de contratos temporários for desregulamentado. Além disso, os resultados sugerem que quanto maior o número de empregos temporários, maior é a disparidade salarial.

Na China, as disparidades salariais entre trabalhadores em áreas urbanas e rurais são as mais significativas. Su e Heshmati (2013) revelaram que a educação e ocupação são fatores cruciais que influenciam o nível de renda das famílias chinesas, com efeitos diferentes em diferentes percentis de distribuição de renda. Em áreas urbanas, a educação é mais valorizada para pessoas com renda alta, enquanto nas áreas rurais, a educação especializada ou terciária é mais benéfica para as famílias mais pobres. Além disso, as atividades agrícolas apresentam retornos mais baixos em comparação com outras ocupações, especialmente para aqueles na faixa de menor renda.

Em todos os mercados mundiais, sobretudo em economias capitalistas desenvolvidas e em desenvolvimento, as diferenças de rendimentos entre ocupações, gêneros e condições de trabalho são uma realidade. Nesse contexto, é fundamental ter uma compreensão descritiva da composição de rendimentos dos profissionais em atividades administrativas no país e identificar a extensão das disparidades salariais de gênero para esses profissionais. Portanto, este trabalho se torna necessário para destacar a importância de planejar políticas que visem reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres, especialmente quando profissionais com a mesma formação e experiência ocupam cargos equivalentes, com vistas em combater a segregação ocupacional e a marginalização profissional que as mulheres ainda enfrentam em diferentes ocupações.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O foco deste trabalho é identificar as principais características da composição de rendimentos dos trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo no Brasil, identificando as principais componentes salariais entre os trabalhadores homens e mulheres.

A estratégia empírica adotada para este trabalho é fundamentada na Teoria do Capital Humano, a qual parte da premissa de que esse tipo de capital é fruto de

investimento e de decisões racionais que envolvem a comparação de taxas de retorno e de juros como qualquer outro investimento. O capital humano é definido como o conjunto de conhecimento, atitudes e habilidades possuídos pela força de trabalho que pode ser acumulado. Desta forma, o capital humano seria uma consequência da acumulação de educação, perícia e experiência por parte dos trabalhadores, levando, por sua vez, ao crescimento econômico das nações (SCHULTZ, 1961; BECKER, 1962).

Mincer (1974) ampliou os estudos sobre a influência do capital humano para a composição salarial dos indivíduos e desenvolveu uma abordagem em que é possível estimar os retornos marginais do investimento em capital humano sobre os rendimentos dos trabalhadores. A formulação de Mincer é conhecida como equação de salários minceriana e pode ser representada formalmente, conforme descrito por Madalozzo, Martins e Lico (2015), da seguinte forma:

Equação 1

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

Em que $\ln(w)$ é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho, X' são vetores de características observáveis de cada i indivíduos, relacionadas, inclusive, ao seu capital humano, além de características de controle e ε é o termo de erro estocástico. Essa especificação é inicialmente utilizada para a obtenção dos componentes formadores dos rendimentos, além do gap salarial por sexo separadamente para as atividades administrativas e de apoio administrativo, por meio do método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO).

A identificação do *gap* salarial entre homens e mulheres considera que a educação e a experiência profissional são fatores essenciais para a sua mensuração, pois o indivíduo se dedica a 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 (MORAIS, 2011; MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015).

Dessa forma, a equação (1) é, então, estimada para ambos os sexos (grupos de interesse) separadamente, também utilizando o método MQO, da seguinte forma:

Equação 2

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

Equação 3

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

Em que $k = m$ se refere à equação de salários dos homens (masculino) e $k = f$ faz referência à equação de salários das mulheres (feminino). As especificações separadas possibilitam a identificação da participação de cada componente sobre os salários dos homens e das mulheres de forma distinta. Essa separação proporciona a análise individual do impacto de cada variável na formação dos rendimentos por sexo.

2.1. BASE DE DADOS E TRATAMENTOS DAS VARIÁVEIS

A base de dados escolhida para esse estudo é a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNADC) relativa ao quarto trimestre do ano de 2020. A PNADC acompanha as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país (IBGE, 2020). Os dados do quarto trimestre, em particular, proporcionam informações relacionadas à recuperação e adaptação do mercado de trabalho brasileiro diante dos impactos ao longo do ano, sendo possível identificar aspectos da resiliência e readaptação do mercado de trabalho nacional após os desafios enfrentados em decorrência da pandemia de COVID-19.

Desde a divulgação de informações relativas ao Censo Demográfico de 2010 que o IBGE vem substituindo as informações constantes sobre as ocupações nos questionários da PNADC. Os novos dados coletados passaram a não mais considerar Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), substituindo pela Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD). A COD foi elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua estrutura é definida segundo características que dizem respeito às funções, tarefas e obrigações do trabalhador e ao conteúdo de seu trabalho (conhecimentos, habilidades e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação).

Neste sentido, este trabalho separa os profissionais de Administração em duas categorias, seguindo as diretrizes da COD: i) trabalhadores de apoio administrativo,

compreendendo os subgrupos de escriturários e secretários em geral, trabalhadores de atendimento direto ao público, trabalhadores de cálculos numéricos e encarregados do registro de materiais, além de outros trabalhadores com ocupações com exigências laborais semelhantes, e; ii) trabalhadores de nível gerencial, formada pelos subgrupos de diretores executivos, dirigentes da administração pública (excetuando-se os membros do poder executivo e legislativo), dirigentes administrativos e comerciais, dirigentes e gerentes de produção e operação, gerentes de hotéis, restaurantes, comércios e outros serviços, além dos analistas de gestão e administração e dos administradores de sistemas.

Tabela 1 - Descrições das Variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	logaritmo do rendimento por hora	Logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal
	idade	Idade em anos
	idade ao quadrado	Idade em anos ao quadrado
	raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	casado	Sendo igual a 1 se o indivíduo for casado e 0, caso contrário
	urbano	Assume valor 1 se o indivíduo reside na zona urbana e 0, caso contrário
	publico	Assume valor 1 se o indivíduo tem emprego público e 0, caso contrário
	controles	graduação
homeoffice		Assume valor 1 se o indivíduo exerce sua atividade profissional na própria residência e 0, caso contrário
responsável pelo domicílio		Assume valor 1 se o indivíduo é o responsável pelo domicílio e 0, caso contrário
peçoas no domicílio		Quantidade de moradores residentes no domicílio
macroregiões		Assume valor 1 se o indivíduo é residente em uma macrorregião específica (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro Oeste) e 0, caso contrário

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC 2020.

A base de dados do quarto trimestre da PNADC 2020 possui 461.795 indivíduos. Após a construção e o tratamento das variáveis para os trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo, a amostra final contém 19.388 indivíduos com rendimentos do trabalho principal diferente de zero, sendo 13.544 de apoio administrativo e 5.844 em atividades administrativas de nível gerencial (considerou-se apenas os indivíduos que possuem como trabalho principal atividades administrativas a nível gerencial e de apoio administrativo). Em termos de expansão

amostral, a população equivalente corresponde a 6.036.999 e 2.735.885, respectivamente. As especificações dos modelos empíricos adaptam o disposto em Shultz (1961), Becker (1962), Mincer (1974), Madalozzo et al. (2015), Madalozzo e Artes (2017), Santos e Hermeto (2019) e Rodrigues, Cruz e Souza (2021). A Tabela 1 apresenta as variáveis utilizadas e suas descrições.

A variável dependente é o logaritmo do rendimento ajustado pelas horas trabalhadas (logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal). As variáveis explicativas (controles) identificam as condições sociais e de localização dos indivíduos. A variável mulher é utilizada em uma especificação “unissex” para exatamente identificar a magnitude do *gap* salarial em relação aos rendimentos masculinos.

A idade do indivíduo assume intervalo de valores entre 14 anos – idade mínima para trabalhar no país como menos aprendiz – e 70 anos, que é a idade máxima em que a maioria dos trabalhadores conseguem aposentadoria no Brasil após a reforma da previdência de 2019. A variável idade2 é incluída a fim de captar o decréscimo na renda decorrente da redução da produtividade do trabalho ao longo da vida laboral.

A fim de identificar o impacto da formação em nível superior na composição do seu rendimento, a variável graduação é utilizada para captar esse efeito. Também são definidas *dummies* para identificar o setor público e a macrorregião de residência, sendo o Sudeste a região base para comparação. Também é definida a variável *homeoffice*, que identifica o fato de os indivíduos ocupados estarem trabalhando em formato remoto em suas próprias residências. A vantagem dessa inclusão é gerar informações que possam ser utilizadas para fins de comparação com novas atualizações da base de dados após a pandemia da Covid-19.

Na obtenção das estimativas é fundamental considerar que a PNADC é uma pesquisa em que o plano amostral é conglomerado em dois estágios de seleção com estratificação das unidades primárias de amostragem. Seguindo o disposto em Souza (2016), neste trabalho, os pesos amostrais são aplicados e ponderados, de forma que as estimativas obtidas possam ser extrapoladas para a população.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para identificar as características da composição de rendimentos dos trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo no Brasil será

utilizada a estratégia empírica de estimar os modelos para cada atividade profissional, ou seja, separando as especificações por atividades administrativas de nível gerencial e atividades de apoio administrativo.

Para cada atividade são estimadas três especificações distintas. O Modelo 1 é estimado de forma irrestrita e considera todos os indivíduos, além de utilizar a variável *mulher* a fim de mensurar a magnitude do hiato salarial existente. O Modelo 2 é estimado apenas para os rendimentos masculinos, enquanto o Modelo 3 considera os salários femininos, para os profissionais de apoio e nível gerencial, respectivamente. As estimações por sexo proporcionam captar os respectivos prêmios salariais que cada uma das características selecionadas impacta sobre a composição dos rendimentos para homens e mulheres separadamente. A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis para cada grupo de profissionais das atividades administrativas sob análise.

Considerando as informações populacionais estimadas para as atividades de apoio administrativo na Tabela 2, pode-se perceber que a média do rendimento por hora trabalhada é R\$12,81 e a idade média gira em torno de 34 anos, sendo que as mulheres são majoritárias nessas ocupações, com 62% da força de trabalho específica. Os dados mostram que aproximadamente 50% dos trabalhadores se autodeclaram de raça não-branca e 23% estão casados, enquanto 97% trabalham na área urbana e pouco mais de 21% estão no serviço público. O curso de nível superior foi concluído por cerca de 28% dos indivíduos e aproximadamente 3% atuam no formato *homeoffice*.

Já para as atividades administrativas de nível gerencial o rendimento médio por hora trabalhada é quase 3,5 vezes o valor dos trabalhadores de apoio, chegando a R\$43,71. As mulheres ocupam quase 42% dos postos de trabalho e a idade média é aproximadamente 43 anos. É perceptível uma predominância de indivíduos de raça branca, sendo que apenas 1/3 dos trabalhadores se autodeclaram não-brancos. Aproximadamente 32% estão casados, 97% atuam na área urbana e apenas pouco mais de 12% atuam no serviço público. A conclusão do curso de nível superior é predominante para essas ocupações, chegando a praticamente 61% dos indivíduos, enquanto 6,75% trabalham em formato remoto.

Tabela 2 - Comparação de desempenho entre três marcas de processadores amplamente utilizados no mercado de computadores pessoais

Variáveis	Amostra				População	
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Média	Erro Padrão
Atividades de apoio administrativo						
rendimento por hora	12,53	12,83	0,22	369,23	12,81	0,1633
idade	34,64	12,55	14	70	34,43	0,1486
mulher	0,6168	0,4862	0	1	0,6200	0,0057
raça não branca	0,5308	0,4991	0	1	0,4996	0,0063
casado	0,2300	0,4208	0	1	0,2321	0,0048
urbano	0,9301	0,2549	0	1	0,9693	0,0015
publico	0,2579	0,4375	0	1	0,2129	0,0047
graduação	0,2846	0,4512	0	1	0,2833	0,0060
homeoffice	0,0236	0,1519	0	1	0,0309	0,0023
responsável pelo domicílio	0,3344	0,4718	0	1	0,3310	0,0054
peças no domicílio	3,41	1,37	1	13	3,38	0,0177
norte	0,1186	0,3234	0	1	0,0595	0,0016
nordeste	0,2384	0,4261	0	1	0,1959	0,0038
sul	0,2097	0,4071	0	1	0,1684	0,0035
sudeste	0,2993	0,4580	0	1	0,4800	0,0056
centrooeste	0,1339	0,3406	0	1	0,0962	0,0026
observações	13.544				6.036.999	
Atividades administrativas de nível gerencial						
rendimento por hora	37,24	147,38	0,66	9.230,77	43,71	5,25
idade	42,88	11,27	16	70	42,98	0,2174
mulher	0,4103	0,4919	0	1	0,4192	0,0086
raça não branca	0,3727	0,4836	0	1	0,3373	0,0090
casado	0,3231	0,4677	0	1	0,3248	0,0087
urbano	0,9110	0,2847	0	1	0,9660	0,0017
publico	0,1489	0,3560	0	1	0,1221	0,0057
graduação	0,5650	0,4958	0	1	0,6098	0,0099
homeoffice	0,0436	0,2043	0	1	0,0675	0,0060
responsável pelo domicílio	0,5251	0,4994	0	1	0,5269	0,0088
peças no domicílio	3,23	1,25	1	9	3,22	0,0286
norte	0,0996	0,2995	0	1	0,0494	0,0029
nordeste	0,1665	0,3726	0	1	0,1322	0,0041
sul	0,2572	0,4371	0	1	0,1864	0,0500
sudeste	0,3474	0,4762	0	1	0,5465	0,0080
centrooeste	0,1294	0,3356	0	1	0,0855	0,0032
observações	5.844				2.735.885	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC.

Uma análise comparativa rápida mostra que os trabalhadores em ocupações gerenciais possuem rendimento bem maiores que os de apoio, possivelmente em decorrência da maior experiência, já que em média são mais velhos e, portanto, possuem mais tempo de atuação em suas atividades e terem mais que o dobro de indivíduos com graduação superior completa. Também são mais numerosos na atuação em *homeoffice*, principalmente devido à natureza de suas atividades. Para demonstrar as diferenças de rendimentos existentes entre as atividades e entre os sexos dos trabalhadores, a Tabela 3 apresenta os testes de diferenças entre médias realizados.

Tabela 3 - Testes comparativos amostrais entre o rendimento/hora médio por sexo e a natureza ocupacional das atividades administrativas – Brasil 2020

Variável	Natureza da Atividade			Pessoal de Apoio			Pessoal de Nível Gerencial		
	apoio	gerencial	diferença	sexo do trabalhador			sexo do trabalhador		
				homens	mulheres	diferença	homens	mulheres	diferença
rendimento por hora	12,52 (0,1102)	37,24 (1,9279)	-24,71***	13,71 (0,1980)	11,78 (0,1290)	1,92***	41,01 (1,8248)	31,82 (3,8963)	9,19***
obs.	13.544	5.844	---	5.190	8.354	---	3.446	2.398	---

Fonte: Elaboração própria com base em Rodrigues, Cruz e Souza (2021) e nos resultados das estimações. Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão entre parênteses. obs. – observações.

A Tabela 3 enfatiza a diferença salarial existente entre os trabalhadores de apoio e de nível gerencial, além do fato que o pessoal de apoio representa mais que o dobro de indivíduos. Para ambas as atividades há um hiato salarial estatisticamente significativo em desfavor das mulheres. Mas, enquanto nos trabalhadores de apoio esse gap representa apenas 14%, nas atividades de nível gerencial as mulheres ganham em média aproximadamente 22% a menos do que os homens em ocupações semelhantes. Neste sentido, para alcançar uma compreensão substantiva sobre as características de formação da composição salarial dos indivíduos, a Tabela 4 traz o primeiro grupo de estimativas, considerando as ocupações de apoio administrativo

O modelo irrestrito expresso na Tabela 4 indica um hiato salarial de aproximadamente 14% em desfavor das mulheres que atuam nas atividades de apoio administrativo. Em relação a idade, os homens elevam seu salário em 2,21% a cada ano de experiência, mas há indícios de haver produtividade decrescente ao longo da vida. A idade não é uma característica significativa para a composição dos rendimentos femininos.

Tabela 4 - Prêmio salarial estimado para as características selecionadas dos trabalhadores de apoio administrativo – Brasil 2020.

Variáveis	Modelo 1 (irrestrito)	Modelo 2 (homens)	Modelo 3 (mulheres)
mulher	- 0,1417*** (0,0123)	---	---
idade	0,0122*** (0,0035)	0,0221*** (0,0050)	0,0056 (0,0047)
idade ao quadrado	- 0,0001 (0,0001)	- 0,0001** (0,0001)	0,0001 (0,0001)
raça não branca	- 0,0635*** (0,0126)	- 0,0446** (0,0205)	- 0,0745*** (0,0157)
casado	0,0981*** (0,0171)	0,0954*** (0,0296)	0,0940*** (0,0201)
urbano	0,1135*** (0,0344)	0,0586** (0,0295)	0,1425** (0,0569)
publico	0,2853*** (0,0163)	0,3540*** (0,0256)	0,2383*** (0,0208)
graduação	0,3380*** (0,0160)	0,3812*** (0,0274)	0,3128*** (0,0194)
homeoffice	0,0825 (0,0595)	0,0851 (0,0741)	0,0844 (0,0769)
responsável pelo domicílio	0,1216*** (0,0173)	0,1821*** (0,0257)	0,0741*** (0,0219)
pessoas no domicílio	- 0,0147*** (0,0055)	- 0,0070 (0,0070)	- 0,0199** (0,0081)
norte	- 0,1379*** (0,0211)	- 0,2139*** (0,0331)	- 0,0908*** (0,0263)
nordeste	- 0,2914*** (0,0163)	- 0,3191*** (0,0253)	- 0,2772*** (0,0208)
sul	0,0518*** (0,0154)	0,0289 (0,0237)	0,0638*** (0,0191)
centrooeste	0,0167 (0,0205)	0,0041 (0,0294)	0,0261 (0,0268)
constante	1,8299*** (0,0682)	1,6413*** (0,0914)	1,8260*** (0,0960)
R ²	0,3149	0,3695	0,2779
amostra	13.844	5.190	8.354
população	6.036.999	2.294.090	3.742.908

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações. Notas: Significância (***) = 1%; (**) = 5%; (*) = 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

O efeito raça parece ser maior entre as mulheres, enquanto os homens perdem 4,4% dos seus rendimentos por serem de raça não-branca, as mulheres não-brancas têm redução de 7,45% em seus rendimentos. O prêmio salarial pelo casamento parece ser o mesmo para ambos os sexos, em torno de 9,5% de acréscimos salarial para os indivíduos casados. Já o fato de as mulheres atuarem em centros urbanos

elevam os rendimentos femininos em quase três vezes mais do que os salários dos homens nas mesmas condições. Por outro lado, os homens que trabalham no serviço público recebem um prêmio salarial de quase 12 pontos percentuais em relação as servidoras.

Como esperado, a graduação em nível superior promove um aumento superior a 30% dos rendimentos em ambos os sexos do pessoal de apoio administrativo, contudo, os rendimentos masculinos ainda ficam aproximadamente 7 pp superiores aos das mulheres graduadas. O trabalho em *homeoffice* não exerce influência sobre os rendimentos do pessoal de apoio, possivelmente pela baixa atuação dos profissionais em atividades no formato remoto. A condição de responsável pelo domicílio sugere um prêmio salarial superior para os rendimentos masculinos, dado que o responsável homem possui prêmio salarial acima de 18%, enquanto as mulheres chefes de família ganham 7,4% a mais por essa condição. Já a quantidade de pessoas morando no mesmo domicílio não influencia os rendimentos dos homens, mas reduzem os salários femininos em praticamente 2% para cada pessoa adicional na residência.

Os resultados da Tabela 4 também sugerem que não há diferenças de rendimentos para os trabalhadores de apoio que atuam nas regiões Sudeste (a região escolhida para comparações) e Centro Oeste, independente do sexo. Já os homens que trabalham nas regiões Norte e Nordeste possuem prêmio salarial negativo de aproximadamente 21% e 32%, respectivamente. As mulheres que trabalham nas regiões Norte e Nordeste também se deparam com prêmios salariais negativos, contudo, em magnitudes bem menores do que os homens, aproximadamente 9% e 28%, para as trabalhadoras do Norte e Nordeste, quando comparados com os rendimentos das trabalhadoras da região Sudeste. O Sul foi a única região que registrou ganhos salariais em relação ao Sudeste, aproximadamente 3% e 6% para os rendimentos dos homens e das mulheres, respectivamente. A Tabela 5 complementa as estimativas trazendo os resultados para os trabalhadores de nível gerencial.

Os dados da Tabela 5 apresentam um diferencial de rendimentos de quase 24% em desfavor das mulheres, evidenciando o fato de que os hiatos salariais são maiores nos salários mais elevados, resultados que vão de encontro as evidências descritas por Rodrigues, Cruz e Souza (2021).

Tabela 5 - Prêmio salarial estimado para as características selecionadas dos trabalhadores de nível administrativo gerencial – Brasil 2020.

Variáveis	Modelo 1 (irrestrito)	Modelo 2 (homens)	Modelo 3 (mulheres)
mulher	- 0,2368*** (0,0276)	---	---
idade	0,0292*** (0,0091)	0,0460*** (0,0118)	0,0113 (0,0137)
idade ao quadrado	- 0,0002** (0,0001)	- 0,0004*** (0,0001)	- 0,0001 (0,0002)
raça não branca	- 0,1611*** (0,0330)	- 0,1551*** (0,0413)	- 0,1731*** (0,0449)
casado	0,1949*** (0,0437)	0,1859*** (0,0570)	0,1950*** (0,0606)
urbano	0,2694*** (0,0519)	0,2755*** (0,0526)	0,2432*** (0,0808)
publico	0,1903*** (0,0392)	0,1747*** (0,0519)	0,2222*** (0,0541)
graduação	0,5641*** (0,0315)	0,6042*** (0,0397)	0,4964*** (0,0443)
homeoffice	0,3500*** (0,0904)	0,2975*** (0,1136)	0,4208*** (0,1305)
responsável pelo domicílio	0,3421*** (0,0429)	0,3880*** (0,0557)	0,2563*** (0,0595)
pessoas no domicílio	- 0,0134 (0,0138)	- 0,0013 (0,0150)	- 0,0453** (0,0222)
norte	- 0,0308 (0,0645)	- 0,0884 (0,0646)	0,0594 (0,0942)
nordeste	- 0,1906*** (0,0412)	- 0,2233*** (0,0510)	- 0,1420*** (0,0546)
sul	0,0217 (0,0366)	0,0043 (0,0443)	- 0,0635 (0,0484)
centrooeste	0,0933** (0,0404)	0,0929* (0,0508)	0,0979* (0,0578)
constante	1,6687*** (0,1812)	1,1715*** (0,2302)	2,0826*** (0,2591)
R ²	0,2422	0,2602	0,1974
amostra	5.844	3.446	2.398
população	2.735.885	1.589.123	1.146.763

Fonte: Elaboração dos autores conforme dados da pesquisa. Nota: Os valores são fornecidos apenas como exemplo e não refletem dados reais.

Já em relação à idade, as mulheres não parecem ter seus rendimentos impactados à medida que envelhecem, ao contrário dos homens, que possuem prêmio salarial superior a 4% a cada ano adicional de idade, apesar de que esse acréscimo parece ter um limite, a partir do qual o salário deixa de crescer com a idade, podendo, inclusive, gerar prêmios negativos quando a idade masculina for elevada. O

fato de pertencer a raça não-branca também traz prêmios negativos para ambos os sexos, contudo, o impacto é maior para as mulheres, visto que elas possuem uma perda salarial de quase 2 pontos percentuais já partindo de um rendimento de mais de 23% menor do que os dos homens.

Os resultados para as atividades administrativas de nível gerencial também apontam que os indivíduos casados tendem a ganhar aproximadamente 19% a mais do que os solteiros e que trabalhar na zona urbana aumenta os rendimentos em torno de 25%, em média, para ambos os sexos. As mulheres que trabalham no serviço público conseguem reduzir o hiato salarial em quase 5 pontos percentuais em relação aos homens no mesmo setor, mas possuem acréscimo de rendimentos de 10 pontos percentuais pela conclusão do curso de nível superior, apesar deste prêmio salarial pela graduação ser de praticamente 50%. Os resultados para a conclusão do curso de graduação evidenciam a grande vantagem profissional do acúmulo de capital humano, assim como defendido por Schultz (1961) e Becker (1962).

Um resultado que se mostra extremamente interessante, principalmente se comparado com as atividades de apoio administrativo, são as estimativas obtidas para as atividades em *homeoffice*. O trabalho remoto não influencia a composição de rendimentos do pessoal de apoio, mas se mostra de extrema importância para os profissionais de nível gerencial. Enquanto os homens aumentam seus rendimentos em aproximadamente 30% quando trabalham em formato em casa, as mulheres possuem um prêmio salarial um pouco superior a 42% quando executam suas tarefas profissionais em seus lares. Esses resultados parecem sugerir que as mulheres conseguem administrar melhor suas atividades profissionais com as domésticas quando estão em suas próprias residências, fato que pode ser positivo para um melhor planejamento organizacional de suas visas profissionais e pessoais, mas que também pode trazer malefícios, como por exemplo, Síndrome de Burnout ou depressão (LOPES et al., 2021; MAKOSKI, 2022).

O fato de ser responsável pelo domicílio provoca prêmios salariais positivos de aproximadamente 39% e 26%, respectivamente para homens e mulheres. Contudo, enquanto a quantidade de pessoas residente no domicílio não tem efeito nos salários masculinos, para as mulheres cada pessoa adicional na residência reduz seus rendimentos em mais de 4,5%, circunstância que pode comprometer fortemente os salários de mulheres com família numerosa morando na mesma residência. Em

relação à localização geográfica, os trabalhadores das regiões Norte e Sul não possuem diferenças de rendimentos significativas em relação àqueles que residem no Sudeste. Os trabalhadores do Centro Oeste apresentam ganhos salariais em torno de 9% em relação aos do Sudeste. Já no Nordeste o prêmio salarial é negativo para ambos os sexos, sendo que as mulheres nordestinas ainda sofrem uma penalidade de aproximadamente 8 pontos percentuais em relação aos salários masculinos. Resultados que indicam para uma forte discriminação feminina nos rendimentos da região.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este trabalho buscou identificar as principais características da composição de rendimentos dos trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo no Brasil, enfatizando os diferenciais salariais existentes entre homens e mulheres no Brasil.

Os resultados sugerem a existência de hiatos salariais em desfavor das mulheres em ambas as atividades, sendo que para o pessoal de apoio o gap se mostrou menor, cerca de 14%, enquanto para o nível gerencial o diferencial encontrado foi de quase 24%. As evidências encontradas corroboram a literatura empírica tradicional, a qual é enfática em apontar que salários mais elevados geram diferenciais de rendimentos maiores, mesmo para mulheres que possuem os mesmos atributos masculinos e as vezes até melhor colocadas em termos de formação escolar e técnica. Outro achado interessante foi a influência do trabalho remoto para os rendimentos femininos em nível gerencial, aumentando os salários das mulheres em aproximadamente 42%, ganho de quase 14 pontos percentuais superiores aos salários dos homens.

As estimativas sugerem, neste sentido, um perfil de discriminação dos salários femininos para as atividades administrativas, seja aquelas de apoio, seja as relacionadas ao nível gerencial. Sendo necessário, portanto, o planejamento de políticas direcionadas à redução das desigualdades de rendimentos existentes entre homens e mulheres, sobretudo quando os profissionais estiverem em um mesmo nível de formação e experiência profissional, reduzindo a ainda existente segregação ocupacional e a marginalização profissional da mulher arraigada na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 33, n. 2, p. 196-217, 2002.

BALTAR, C. T. Wage distribution in the period of economic growth with income distribution: The case of Brazil. **Panoeconomicus**, v. 67, n. 3, p. 361-384, 2020.

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

BRESSAN, G. S.; HERMETO, A. M. Polarização do mercado de trabalho sob viés tecnológico e impactos sobre diferenciais salariais por gênero. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 37., 2009. **Anais ... ANPEC: 2009.**

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R.; LEITE, P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, n. 58, p. 185-210, 2004.

CAPPELLE, M. C. A. et al. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 161-191, 2013.

COELHO, A. M.; CORSEUIL, C. H. Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama. In CORSEUIL, C. H. (ed.), **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**, v. 1, p. 67-100. Rio de Janeiro: Editora do IPEA, 2002.

DWYER, R. E. The care economy? Gender, economic restructuring, and job polarization in the US labor market. **American Sociological Review**, v. 78, n. 3, p. 390-416, 2013.

FAUSER, S.; GEBEL, M. Labor market dualism and the heterogeneous wage gap for temporary employment: a multilevel study across 30 countries. **Socio-Economic Review**, 2023.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. D. C. I. D. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Revista de Economia contemporânea**, v. 22, 2019.

AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA – Principais Resultados 2020.

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>

LOPES, B. G. et al. **Impactos da síndrome de Burnout em tempos de home office**. São Paulo: CEETPS. Monografia (Curso Técnico em Recursos Humanos) – Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes, Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2021.

MADALOZZO, R.; ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 202-221, 2017.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. **Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros**. (Insper Working Paper, n. 357). São Paulo: Insper, 2015.

MAKOSKI, E. **Síndrome de Burnout e home office**: Um estudo com Trabalhadores durante a pandemia de COVID-19. Monografia (Administração). Universidade Federal da Fronteira Sul, Bacharelado em Administração, Chapecó, 77 p., 2022.

MANDEL, H.; SEMYONOV, M. Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970–2010. **Demography**, v. 51, n. 5, p. 1597-1618, 2014.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.

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

PARENTE, M. A. S.; LIMA, M. S. M. C. No Pódio da Inflação: Covid-19 e o Caminho para a Pior Crise desde a Criação do Plano Real no Brasil. In CARVALHO, A. C., & CASTRO, A. C. (Orgs.), **Implicações socioeconômicas da COVID-19 no Brasil e no mundo**. Guarujá: Científica Digital, 2022.

OLIVEIRA, C. R. D. **Racismo: população negra e desemprego no tempo de pandemia na covid-19 no Brasil**. Monografia (Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Campina Grande, 2023.

RAMOS, L.; REIS, J. G. A. Salário Mínimo, Distribuição de Renda e Pobreza no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 25, n. 1, p. 99-114, 1995.

RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S.; SOUZA, W. P. S. F. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. In ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 49., Evento Remoto. **Anais ... ANPEC**, 2021.

SABOIA, J. O Salário Mínimo e seu Potencial para a Melhoria da Distribuição de Renda no Brasil. In BARROS, R. P.; FOGUEL, M.; ULYSSEA, G. (Orgs.), **Desigualdade de Renda no Brasil - Uma Análise da Queda Recente**. Brasília: IPEA, 2007.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. [S.l.]: Editora Moderna, 1976.

SANTOS, M. M. & HERMETO, A. M. Uma abordagem de decomposição quantílica para diferenciais regionais de salários no Brasil metropolitano. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 49, n. 1, p. 99-132, 2019.

SHULTZ, T. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SMITH, C. **The dynamics of labor market polarization**. Board of Governors of the Federal Reserve System. (Finance and Economics Discussion Series 2013-57), 2013. Disponível em: <https://www.federalreserve.gov/econresdata/feds/2013/files/201357pap.pdf>. Acesso em: 14 mar 2023.

SOUZA, P. F. L. **Efeitos da maternidade e do casamento sobre o nível salarial brasileiro**. Tese (Doutorado em Economia). Universidade Federal do Ceará, Centro de Aperfeiçoamento dos Economistas do Nordeste, Fortaleza, 2016.

SU, B., & HESHMATI, A. Analysis of the determinants of income and income gap between urban and rural China. **China Economic Policy Review**, v. 2, n. 1, 2013.

UHR, D. A. P. et al. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-213, 2014.

VOGT, M. et al. Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. **Cadernos EBAPE**, v. 18, p. 336-352, 2020.

Recebido em: abril de 2023
Aceito em: dezembro de 2023