

ARTIGO

Evolução da composição de rendimentos dos trabalhadores potiguares: Uma análise por sexo e segmento ocupacional

Fabio Lucio Rodrigues[†], Amanda Cristina de Menezes Bezerra[‡]

Resumo

Quais são os determinantes dos rendimentos dos trabalhadores potiguares e como esses rendimentos diferem por sexo e segmento ocupacional? O objetivo foi analisar a composição dos rendimentos dos trabalhadores potiguares para identificar seus determinantes e diferenças por sexo e segmento ocupacional. A metodologia utilizou dados da Relação Anual de Informações Sociais dos anos de 2010, 2015 e 2019, aplicando modelos de decomposição salarial baseados em equações mincerianas. Os resultados mostraram que, embora a participação feminina tenha crescido em quase todos os setores, ainda persistem diferenças salariais significativas em favor dos homens na maioria deles. Foram encontradas evidências de uma redução de mais de 5 pontos percentuais no gap salarial médio entre homens e mulheres, sugerindo uma maior importância da mão de obra feminina no mercado de trabalho local. Além disso, houve uma diminuição na magnitude média dos prêmios salariais em segmentos específicos, indicando uma forte redução na massa salarial das ocupações formais no estado.

Palavras-chave: Rendimentos do Trabalho; Composição Salarial; Decomposição de Rendimentos; Equações Mincerianas.

Abstract

What are the determinants of the earnings of potiguar workers, and how do these earnings differ by gender and occupational segment? The objective was to analyze the composition of the earnings of potiguar workers to identify their determinants and differences by gender and occupational segment. The methodology used data from the Annual Social Information Report for the years 2010, 2015, and 2019, applying wage decomposition models based on Mincerian equations. The results showed that, although female participation has increased in almost all sectors, significant wage differences in favor of men persist in most of them. Evidence was found of a reduction of more than 5

[†]Professor da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Doutor em Economia aplicada pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: prof.fabiolucio@gmail.com

[‡]Economista pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). E-mail: amandacristina@alu.uern.br

percentage points in the average wage gap between men and women, suggesting a greater importance of female labor in the local labor market. Furthermore, there was a decrease in the average magnitude of wage premiums in specific segments, indicating a strong reduction in the wage mass of formal occupations in the state.

Keywords: Labor Wage; Wage Composition; Income Decomposition; Mincerian Equations.

1. Introdução

A discussão acerca das determinantes da composição dos rendimentos dos trabalhadores, bem como das conseqüentes diferenças salariais entre homens e mulheres geradas é temática recorrente na discussão econômica contemporânea. O motivo mais relevante para tal fato é o amplo crescimento da participação feminina no mercado de trabalho a partir de 1970. Segundo Araújo e Ribeiro (2002), a População Economicamente Ativa (PEA) feminina cresceu 260% entre os anos de 1970 e 1990 no Brasil, enquanto a participação dos homens se elevou em apenas 73% no mesmo período.

Por outro lado, conforme enfatizaram Rodrigues, Cruz e Souza (2020), o rendimento médio feminino até o início da década de 1990 representava cerca de 41% do masculino, apresentando evolução significativa até 2010, onde já representava aproximadamente 80% do rendimento médio dos homens. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016, assim como informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2018 evidenciam que essa diferença média vem se mantendo constante no limiar de 20% (GOMES; SOUZA, 2018).

Apesar do aumento da relevância feminina no mercado de trabalho ainda há diversas dificuldades que precisam ser discutidas visando a redução da desigualdade salarial ainda existente. O sucesso das mulheres em ocupar melhores espaços de trabalho é prejudicado por um conjunto de barreiras culturais que refletem o tradicionalismo histórico da sociedade e que relegam a mulher ao simples papel de responsável pelo trabalho doméstico e pelos cuidados com os filhos, percepção que ainda está difundida em todas as sociedades e parece ser o maior entrave atual para a igualdade entre os sexos (JAYACHANDRAN, 2021).

Mesmo nesse contexto de enormes desigualdades a serem resolvidas o aumento da participação feminina foi a mudança mais significativa ocorrida nos mercados de trabalhos globais no século XX. Goldin (2006) defendeu que foi essa revolução silenciosa o principal fator que resultou na expansão do feminismo, encorajando as jovens mulheres contemporâneas a pensar de forma independente.

Todavia, mesmo com o aumento da relevância feminina em postos de trabalhos mais modernos e relacionados à alta qualificação e tecnologia ainda persistem os diferenciais de rendimentos em relação aos homens. E esses hiatos são reverberados em maior amplitude para as trabalhadoras de maior idade, assim como para aquelas que abandonaram a escola a mais tempo ou precisam executar jornadas de trabalho mais curtas (GOLDIN et al., 2017).

No âmbito do Estado do Rio grande do Norte ainda são escassos estudos empíricos que possibilitem uma visão clara sobre a evolução e a composição dos rendimentos entre os sexos e, mais especificamente, acerca das desigualdades salariais existentes. Alguns trabalhos trazem uma discussão preliminar, contudo passam ao largo da temática aqui proposta. Por exemplo, Diniz (2017) realizou pesquisas de campo com vistas a compreender a relação existente entre os diferentes tipos de assédios e a precarização do trabalho de mulheres ocupadas no comércio potiguar. Já Mota, Barbosa e Filgueira (2015) analisaram o desenvolvimento regional do Estado do Rio Grande do Norte com base em uma matriz insumo-produto e observam que o segmento educacional é um dos itens mais importantes para formação de massa salarial e para a composição do valor adicionado e aumento do emprego. Também nesse contexto do segmento educacional, Sales e França (2018) demonstraram os efeitos positivos da aplicação das diretrizes estabelecidas pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) nos vencimentos de professores da rede estadual de ensino potiguar.

Diante desse contexto de escassez empírica parece imprescindível um estudo mais abrangente que busque identificar não somente a estrutura salarial dos trabalhadores, mas a evolução da composição dos seus rendimentos em todos os setores da atividade econômica, além da dinâmica das desigualdades salariais encontradas, visando implementações e ajustes cada vez mais refinados de políticas públicas voltadas à inclusão e redução das dissimilaridades existentes no mercado de trabalho potiguar.

Desse modo, o presente estudo tem como principal objetivo identificar os determinantes da composição dos rendimentos demonstrando a evolução nos determinantes salariais dos trabalhadores potiguares, caracterizando as diferenças por sexo e segmentos ocupacionais dos indivíduos em um recorte temporal de 10 anos.

A principal contribuição desse estudo é fornecer instrumentos empíricos que possibilitem mensurar a magnitude da diferença salarial e da segregação ocupacional entre homens e mulheres. E, a partir do conhecimento dessas informações, os gestores públicos possam promover ajustes e adequações nas políticas públicas de inclusão social e, principalmente, de redução das desigualdades encontradas no seio da sociedade norte-rio-grandense.

2. Transformações recentes no mercado de trabalho brasileiro e potiguar

No Brasil, os deslocamentos causados pela reestruturação produtiva começaram apenas na década de 1990, quando se implantou um Toyotismo sistêmico, paradoxalmente caracterizado pelo progresso quantitativo e qualitativo, com viés de inovação (ALVES, 2000).

Na década de 1990 o Brasil passou a vivenciar as mudanças trazidas por esse processo de reorganização produtiva, evidenciando problemas sociais específicos ao novo sistema de organização do trabalho no cenário produtivo capitalista. Problemas como desemprego estrutural elevado e o aumento da precariedade do emprego e do salário passaram a ser problemas recorrentes da nova estrutura produtiva brasileira, atingindo de frente a nova classe operária (ALVES, 2000; ANTUNES, 2007).

Pochmann (2008) enfatizou que essa ruptura se tornou mais pronunciada em 1990, tendo em vista que menos empregos registrados levaram a maior desemprego e salários mais baixos. Alves (2000) mostraram que os empregos nas montadoras de veículos paulistas declinaram em 1993 em decorrência do processo de terceirização dos serviços. Todas essas mudanças relatadas tiveram forte impacto no novo modo de produção e, portanto, afetou direta e indiretamente o mercado de trabalho no país.

Os anos 2000 trouxeram forte flexibilização das formas de contratação calcadas no alto desemprego e no aumento de formas precárias de inserção laboral, com predominância das atividades exercidas por profissionais autônomos que não possuíam

nenhuma garantia trabalhista formal (TAVARES, 2007).

O impacto mais forte dessa reestruturação produtiva foi, sem dúvida, sobre os rendimentos femininos, visto que os salários das mulheres representavam menos da metade dos rendimentos masculinos no início da década de 1990. A imensa disparidade foi sendo reduzida e em 2010 os salários femininos alcançavam 80% do rendimento médio dos homens (RODRIGUES; CRUZ; SOUZA, 2020).

Um panorama estatístico a partir de dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019 mostra que as mulheres receberam aproximadamente 78% dos ganhos dos homens. A desigualdade, por sua vez, é mais prevalente entre os grupos ocupacionais de maior renda. As mulheres recebiam 61,9% e 63,6% do salário dos homens, respectivamente, nos grupos de diretores e executivos e cientistas e intelectuais. Nas regiões Sudeste e Sul, as mulheres receberam, em média, 74,0% e 72,8% dos rendimentos dos homens, respectivamente. As desigualdades foram menores nas regiões Norte e Nordeste, onde as receitas médias foram mais baixas tanto para homens como para mulheres 92,6% e 86,5%, respectivamente, em relação aos estados do Sul e Sudeste (IBGE, 2019).

Já para o mercado de trabalho potiguar, estudos empíricos sobre sua dinâmica ainda são escassos. Em um estudo abrangente sobre os principais aspectos do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Natal, ao longo da década de 1990, Silva (2012) apresentou evidências de crescente precarização dos postos de trabalho no período, com forte ampliação das ocupações no setor terciário e maiores concentrações de rendimentos médios em atividades intensivas em capital.

Em trabalho mais próximo do escopo desta proposta, Silva Filho et al. (2019) analisaram dados dos censos demográficos de 2000 e 2010 para avaliar os efeitos das migrações intermunicipais no Rio grande do Norte e encontram evidências da existência de diferenciais de rendimentos em favor dos migrantes do sexo masculino, destacando que esses diferenciais aumentaram quando se observam os resultados de 2000, comparativamente aos de 2010. A desigualdade salarial em desfavor das mulheres potiguares também foi identificada por Silva e Souza Neto (2020) em estudo que analisa a dinâmica de remunerações em empregos formais no Rio Grande do Norte entre 2015 e 2016.

Coutinho e Mello (2021) indicaram que houve um aumento da presença de

mulheres em cargos de liderança em diversos negócios, apesar de elas continuarem sendo minoria. No Rio Grande do Norte, as mulheres representam apenas um terço de todos os negócios ativos. Estudos realizados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) potiguar apontaram que 53% das mulheres empreendedoras têm entre 25 e 44 anos e que 78% destas ganham menos de um salário-mínimo.

Dados consolidados extraídos da RAIS 2019 apontam que a maioria dos trabalhadores formais do Rio Grande do Norte eram homens, tinham apenas o ensino médio completo e idade entre 30 e 39 anos. Os dados apontaram que houve um pequeno aumento na contratação de mulheres em relação ao ano de 2018 de, aproximadamente, 1,3%. Estatísticas do IBGE apontam que a disparidade salarial entre homens e mulheres no Rio Grande do Norte atingiu média R\$ 304 entre 2018 e 2019 e que, apesar de um pequeno aumento nos rendimentos femininos desde 2012, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens, apesar do fato de que a mulher potiguar possuir escolaridade média 8% superior à dos homens (IBGE, 2019).

3. Estratégia empírica

O foco deste estudo é identificar o comportamento dos fatores determinantes dos rendimentos para os trabalhadores potiguares formalmente contratados nos anos de 2010, 2015 e 2019. Esses anos foram selecionados devido à sua representatividade em capturar diferentes contextos econômicos e políticos que influenciaram o mercado de trabalho no Rio Grande do Norte. O ano de 2010 marca um período de crescimento econômico pós-crise financeira global, 2015 representa um ano de recessão econômica no Brasil e 2019 reflete um cenário de recuperação econômica e mudanças na legislação trabalhista.

Muitos outros estudos foram realizados, levando em consideração análises individuais dos determinantes e diferenças salariais entre sexos, profissões, regiões geográficas etc. No entanto, a contribuição proposta é fornecer estimativas empíricas que possam ser utilizados para quantificar o tamanho dos efeitos da discriminação salarial e da segregação ocupacional entre homens e mulheres potiguares.

Paralelamente, é imprescindível identificar tais relações considerando não somente o contexto geral do mercado de trabalho, mas, prioritariamente, realizar uma abordagem intrassetorial, com vistas a acompanhar a evolução dos hiatos de rendimentos para os diferentes segmentos da atividade econômica. A Tabela 1 apresenta a classificação obtida a partir das categorias ocupacionais para os principais segmentos econômicos descritos na RAIS, separados pelo sexo do trabalhador.

Tabela 1. Classificação dos segmentos ocupacionais por sexo no Estado do Rio Grande do Norte para 2010, 2015 e 2019 – em percentual da população

Segmento Ocupacional	Período					
	2010		2015		2019	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
Agropecuária	90,74	9,26	87,04	12,96	89,35	10,65
Construção	94,91	5,09	92,47	7,53	92,52	7,48
Comércio	60,18	39,82	59,58	40,42	59,97	40,03
Alojamento e Alimentação	56,43	43,57	53,43	46,57	56,03	43,97
Transporte, armaz. e correio	87,75	12,25	83,89	14,11	87,57	12,43
Administração pública, defesa e seg. social	42,06	57,94	42,76	57,24	40,16	59,89
Educação, saúde e serviços sociais	37,30	62,70	37,21	62,79	32,06	67,94
Serviços domésticos	18,24	81,76	17,91	82,09	10,17	89,83
Outras Indústrias	71,20	28,80	71,53	28,47	73,15	26,85
Outras Atividades	63,96	36,04	59,06	40,94	56,56	43,44

Fonte: Adaptado de Rodrigues, Cruz e Souza (2021).

A Tabela 1 mostra que os setores da agropecuária, construção, transportes, além das atividades industriais diversas têm forte predominância da mão-de-obra masculina e que esse quadro tem se mantido relativamente constante ao longo da década estudada. Os dados também mostram que as mulheres têm participação predominante apenas nos serviços domésticos, elevando sua atuação em aproximadamente 8 pontos percentuais (p.p.) entre 2010 e 2019.

A tabela 1 também expressa uma forte rigidez na participação dos sexos entre os setores, visto que a participação de homens e mulheres praticamente não se modifica nos segmentos ocupacionais. Esse panorama vai de encontro à evidência encontrada por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), que defendem que a carga do trabalho

doméstico torna difícil para muitas mulheres concentrar seus esforços em sua profissão, particularmente em ocupações dominadas por homens.

3.1 Base de dados e tratamento das variáveis

A base de dados escolhida para esse estudo é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). A RAIS tem por finalidade fornecer dados essenciais à gestão governamental do setor do trabalho e averiguar as condições trabalhistas no Brasil, sendo obrigatório que todas as empresas formais do país enviem as informações de todos os empregados contratados, sejam eles pessoa física ou jurídica, sob o regime estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com contrato de trabalho por prazo indeterminado ou determinado, inclusive aqueles contratados a título de experiência. Serão utilizados os bancos de dados da RAIS referentes aos anos de 2010, 2015 e 2019 no intuito de identificar possíveis mudanças estruturais no comportamento dos componentes dos rendimentos ao longo da década estudada.

Quadro 1. Descrições das Variáveis

Tipo	Variável	Descrição
Dependente	Log. do rendimento por hora trabalhada	Logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal
Controles	Mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário
	Idade	Idade em anos
	Idade ao quadrado	Idade ao quadrado
	Experiência	Tempo de trabalho formal em meses completos
	Experiência ao quadrado	Tempo de trabalho ao quadrado
	Raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	Serviço público	Assume valor 1 se o indivíduo for trabalhador do serviço público e 0, caso contrário
	Região metropolitana	Assume valor 1 se o indivíduo trabalha na zona metropolitana de Natal e 0, caso contrário
	Escolaridade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de escolaridade específica (analfabeto, alfabetizado, ensino fundamental completo, ensino médio completo, nível superior completo e pós-graduação) e 0, caso contrário
Segmento ocupacional	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado no segmento ocupacional específico (conforme Quadro 1) e 0, caso contrário	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS.

A variável dependente é o logaritmo do rendimento ajustado pelas horas trabalhadas ($\ln(w)$). O $\ln(w)$ é utilizado para fins de simplificação da análise visto que a aplicação de um modelo log-linear possibilita a interpretação dos resultados das estimativas em formato percentual. O vetor de controles identifica as variáveis relacionadas ao estoque de capital humano dos indivíduos, bem como características pessoais. A idade do indivíduo atinge o máximo de 75 anos. A variável idade ao quadrado e experiência ao quadrado são incluídas para capturar a queda nos rendimentos devido à redução da produtividade do trabalho ao longo do tempo. São incluídas variáveis de escolaridade a fim de captar o efeito do capital humano na composição de rendimentos dos indivíduos, sendo os analfabetos a variável-base de comparação. O Quadro 1 apresenta as variáveis utilizadas e suas descrições.

3.2 Modelos empíricos e métodos de estimação

A proposta pretende identificar as características da composição salarial e o prêmio salarial para todas as ocupações descritas na tabela 1. A expectativa é obter um panorama explicativo que identifique as diferenças entre homens e mulheres, assim como os ganhos/perdas salariais em diferentes tipos de ocupações.

A estimativa para as diferenças salariais 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 inerentes à força de trabalho que pode ser acumulado. Desta forma, o capital humano seria uma consequência da acumulação de educação, habilidades 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 equação de salários de Mincer, também conhecida como equação minceriana, é formalmente descrita por Madalozzo, Martins e Lico (2015) da seguinte maneira:

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

Neste contexto, $\ln(w)$ representa o logaritmo do salário ajustado pelas horas trabalhadas. X' denota os vetores de características observáveis de cada indivíduo i , incluindo fatores relacionados ao capital humano e outras características de controle. ε é o termo de erro estocástico. A análise da diferença salarial entre homens e mulheres leva em consideração a educação e a experiência profissional como fatores fundamentais. Durante os primeiros anos de vida profissional, quando o estoque de capital humano é baixo, o indivíduo investe em educação. Com o tempo, conforme acumula experiência, seu capital humano aumenta, integrando o aprendizado com suas atividades profissionais (MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015).

A equação (1) é estimada utilizando o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Não se faz necessária a preocupação com possíveis vieses de seleção gerados por trabalhadores que eventualmente estejam fora da força de trabalho ocupada, visto que a RAIS, base a ser considerada para a identificação dos hiatos salariais, possui apenas indivíduos formalmente ocupados.

As especificações dos modelos empíricos adaptam o disposto em Becker (1962), Mincer (1974), Madalozzo e Artes (2017) e Rodrigues, Cruz e Souza (2021). As simulações com MQO são realizadas com três especificações distintas a fim de testar a robustez das estimativas. O Modelo 1 utiliza apenas as variáveis relacionadas a idade e experiência do indivíduo. O Modelo 2 adiciona as variáveis relacionadas à escolaridade (pessoa analfabetas são a base para comparações), raça, região econômica de atuação e uma *dummy* que capta o efeito da ocupação no serviço público. O Modelo 3 é estimado de forma irrestrita, de forma que as variáveis de segmentação ocupacional são incluídas como *dummies* para captar o efeito do setor sobre os salários. O setor relativo aos “serviços domésticos” é estabelecido como variável-base para comparações. Todas as simulações são realizadas para cada um dos anos de análise: 2010, 2015 e 2019.

4. Apresentação e discussão dos resultados

O objetivo deste trabalho é identificar os fatores que influenciam a composição salarial e demonstrar a evolução dos componentes salariais entre os trabalhadores potiguares, caracterizando as diferenças por sexo e segmentos ocupacionais. Para Madalozzo, Martins e Lico (2015) os diferenciais salariais por sexo no Brasil reduziram-se significativamente no final do século XX, mas essa tendência de queda parece que vem estagnando desde o início dos anos 2000.

Este trabalho ajuda a estabelecer um panorama objetivo sobre os hiatos salariais dos trabalhadores do estado do Rio Grande do Norte, principalmente por identificar os gaps de rendimentos por sexo, além dos prêmios salariais para cada segmento ocupacional no mercado de trabalho potiguar. Antes de apresentar as estimativas é imprescindível entender as características existentes entre homens e mulheres nos diferentes tipos de ocupações através de uma análise descritiva.

4.1 Análise descritiva do mercado de trabalho potiguar

A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas dos microdados da RAIS para cada um dos anos de análise. Os dados mostram que o rendimento/hora vem se elevando ao longo da década, aumentando aproximadamente 77% entre 2010 e 2019. Contudo, o desvio-padrão elevado em cada ano de análise reflete a alta amplitude dos dados e evidencia os altos salários para uma pequena parcela da população de trabalhadores no estado. Também é perceptível que após um crescimento em aproximadamente 60.000 postos de trabalho entre 2010 e 2015, essa tendência se inverteu no período entre 2015 e 2019, com o mercado de trabalho potiguar reduzindo mais de 30% de suas ocupações.

De acordo com dados da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), para o ano de 2012, 95,2% da mão-de-obra formal da Região Nordeste receberam até 3 salários-mínimos em média por mês, enquanto 97,9% receberam até 5 salários-mínimos médios mensais. Como resultado, o Nordeste teve uma queda de 4% na faixa salarial acima de três salários-mínimos e manteve-se estável na faixa salarial acima de cinco salários-mínimos. Exceto o Estado da Paraíba, que elevou sua

participação em 7,4% e 23,1%, respectivamente, nas faixas acima de 3 e 5 salários-mínimos (SUDENE, 2012).

Tabela 2. Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	2010		2015		2019	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Rend. Por hora trabalhada	7,14	12,95	10,98	17,41	12,63	17,50
Mulher	0,3916	0,4881	0,4018	0,4903	0,4170	0,4931
Idade	35,691	11,184	36,340	11,272	37,189	11,01
Experiencia	67,143	96,844	65,472	96,044	67,245	87,41
Não branco	0,7434	0,4368	0,7640	0,4246	0,7820	0,4128
Setor público	0,2709	0,4444	0,2319	0,4220	0,2116	0,4084
Região metropolitana	0,3098	0,4624	0,6431	0,4791	0,6050	0,4889
Analfabeto	0,0628	0,2427	0,0458	0,2090	0,0364	0,1872
Alfabetizado	0,1341	0,3407	0,0861	0,2805	0,0664	0,2490
Fundamental	0,1792	0,3835	0,1465	0,3536	0,0664	0,2489
Médio	0,4764	0,4994	0,5510	0,4974	0,1354	0,3421
Graduação	0,1465	0,3536	0,1667	0,3727	0,1845	0,3879
Pós-graduação	0,0010	0,0319	0,0039	0,0620	0,0050	0,0703
Agropecuária	0,0339	0,1810	0,0327	0,1778	0,4057	0,1973
Construção	0,0983	0,2977	0,0984	0,2978	0,0710	0,2569
Comércio	0,1919	0,3938	0,2051	0,4038	0,2120	0,4087
Alojamento	0,0443	0,2058	0,0497	0,2173	0,0441	0,2052
Transporte	0,0240	0,1531	0,0257	0,1584	0,0258	0,1586
Administração pública	0,2640	0,4408	0,2328	0,4226	0,2406	0,4274
Educação, saúde e serviço	0,0697	0,2546	0,0756	0,2644	0,0697	0,2546
Doméstica	0,0002	0,0143	0,0002	0,0155	0,0031	0,0177
Indústria	0,1514	0,3584	0,1252	0,3309	0,1232	0,3287
Outras atividades	0,1223	0,3276	0,1546	0,3615	0,1726	0,3780
Observações	748.841		810.750		554.548	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS dos anos de 2010, 2015 e 2019.

Ainda na Tabela 2, evidenciou-se um aumento relativo da participação feminina na força de trabalho ao longo do período, mesmo que em termos absolutos os postos de trabalho ocupados por mulheres foram reduzidos entre 2010 e 2019. Já os trabalhadores no serviço público que reduziram sua participação relativa em 6 p.p. no período.

Na região metropolitana observa-se que a força de trabalho se elevou ao longo do período, passando de 30,98% em 2010 para aproximadamente 60% em 2019. Segundo Sales e Moraes (2019), houve um aumento no número de empregos formais gerados no

estado do Rio Grande do Norte, principalmente nas atividades industriais e nas ocupações relacionadas à administração pública na região metropolitana e nas cidades polos, como Mossoró e Caicó.

A Tabela 3 segue com a análise descritiva apresentando as médias dos rendimentos por hora para os diferentes segmentos ocupacionais conforme o sexo do trabalhador, além do teste de comparação entre essas médias salariais. A hipótese nula considerada é de que a diferença salarial é igual a zero.

Tabela 3. Comparativo entre o rendimento/hora médio por sexo e segmento ocupacional no Estado do Rio Grande do Norte

Segmento ocupacional	Período					
	2010		2015		2019	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
Todos	7,23 (0,0194)	7,00 (0,0235)	11,06 (0,0260)	10,88 (0,0284)	12,40 (0,0322)	12,94 (0,0338)
	0,23***		0,18***		-0,54***	
Agropecuária	3,81 (0,0202)	3,97 (0,0826)	5,79 (0,0291)	5,62 (0,0735)	7,29 (0,0339)	7,26 (0,1052)
	-0,15**		0,17**		0,04	
Construção	5,00 (0,0216)	6,05 (0,1063)	7,48 (0,0375)	7,93 (0,1064)	9,71 (0,0440)	9,81 (0,1550)
	-1,05***		-0,45***		-0,10*	
Comércio	4,20 (0,0136)	3,83 (0,0125)	6,61 (0,0195)	6,11 (0,0179)	8,28 (0,0246)	7,77 (0,0260)
	0,37***		0,51***		0,51***	
Alojamento e Alimentação	3,88 (0,0217)	3,58 (0,0297)	6,26 (0,0342)	5,57 (0,0284)	8,00 (0,0415)	7,17 (0,0355)
	0,29***		0,70***		0,83***	
Transporte e armazenamento	6,68 (0,0501)	6,44 (0,1475)	10,05 (0,0723)	8,94 (0,1546)	12,47 (0,0885)	11,53 (0,2677)
	0,24***		1,11***		0,94***	
Adm. pública, defesa e seg.	12,38 (0,0622)	9,22 (0,0358)	19,96 (0,0920)	16,17 (0,0583)	20,79 (0,1255)	19,94 (0,0794)
	3,17***		3,79***		0,85***	
Educação, saúde e serv.	16,62 (0,2332)	10,59 (0,1494)	23,27 (0,2207)	14,68 (0,1339)	14,82 (0,1548)	11,94 (0,0725)
	6,03***		8,58***		2,88***	
Serviços domésticos	3,27 (0,1278)	3,05 (0,1640)	5,13 (0,1164)	5,01 (0,3342)	6,69 (0,2241)	6,74 (0,7308)
	0,22**		0,12		-0,05	
Outras Indústrias	7,43 (0,0499)	4,20 (0,0313)	11,76 (0,0849)	6,71 (0,0628)	14,94 (0,1186)	9,16 (0,1025)
	3,23***		5,05***		5,78***	
Outras Atividades	6,31 (0,0377)	5,85 (0,0465)	9,76 (0,0512)	8,18 (0,0508)	11,43 (0,0597)	9,76 (0,0552)
	0,46***		1,57***		1,67***	

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.

A Tabela 3 evidencia que a maioria das diferenças de rendimentos por sexo são estatisticamente significativas. As exceções ficam apenas para os setores da

agropecuária e construção civil em 2019, além do segmento de serviços domésticos em 2015 e 2019. Inclusive, o setor de serviços domésticos foi o que apresentou os menores rendimentos por hora em todo os anos analisados. Resultados que parecem plausíveis se considerado que os serviços domésticos são executados por indivíduos com pouca escolaridade e, na maioria das vezes, sem ocupação formal, corroborando a falta de diferenciais de rendimentos encontrados para o setor.

Considerando as estimativas de rendimentos/hora médios para todo o estado em 2019, as evidências empíricas apontam para a inversão do hiato salarial em favor das mulheres, onde a diferença de rendimento/hora médio feminino é R\$0,54 superior aos dos homens. As mulheres também apresentaram salários/hora médios superiores aos dos homens nos setores da agropecuária em 2010 e da construção civil em 2010 e 2015. No demais segmentos e períodos os diferenciais de rendimentos foram favoráveis à mão-de-obra masculina.

4.2 Resultados empíricos

Nesta subseção, são apresentados e discutidos os resultados empíricos obtidos a partir das estimativas dos modelos especificados, conforme exposto na Tabela 3. As estimativas dos modelos 1 e 2 para cada ano servem como testes de robustez para os resultados obtidos com a especificação do modelo 3. Devido ao grande número de observações, os dados apresentam uma distribuição aproximadamente normal dos erros. A heterocedasticidade, comum em grandes conjuntos de microdados, foi corrigida utilizando erros-padrão robustos, conforme recomendado por Wooldridge (2023).

Considerando sempre a especificação irrestrita, a Tabela 3 aponta evidências de que o gap salarial nominal entre homens e mulheres se reduz em mais de 5 p.p. ao longo da década, corroborando a crescente importância da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho potiguar. Conforme aponta Holzmann (2000) essa preponderância crescente da força de trabalho feminina é resultado de transformações nas relações sociais de gênero ocorridas desde os anos 1990, reflexo, também, conforme exposto por Rodrigues, Cruz e Sousa (2020), da melhor estrutura de capital social que é constituída pelas mulheres.

Os prêmios salariais para a idade, a experiência e a raça para todo o período corroboram os mesmos resultados já amplamente obtidos por trabalhos relacionados como Batista e Cacciamali (2009), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Silva Filho et al. (2019), Gomes e Souza (2018) e Rodrigues, Cruz e Sousa (2021). O retorno salarial pela ocupação em serviço público mostra uma drástica redução de quase 50 p.p. ao longo da década, resultado que parece sugerir um achatamento da massa salarial relacionada às ocupações de baixa produtividade e qualificação. Por outro lado, o ganho médio de rendimento para o trabalhador que possui ocupação no setor relacionado à administração pública, defesa e seguridade social, cujos requisitos de formação são mais complexos, são de quase 29% sobre o setor-base de comparação.

A importância de se estar em uma ocupação na região metropolitana de Natal cresce entre 2010 e 2015 e parece se manter constante a partir de então, com prêmios salariais médios em torno de 10%. Já os retornos à educação parecem seguir os mesmos resultados dos demais achados empíricos relacionados em todo o país, como visto em Madalozzo, Martins e Lico (2015) e Rodrigues, Cruz e Sousa (2021). Os resultados apontam que os ganhos de rendimento pela conclusão de um curso de nível superior giram em torno de 100% em todo o período, quando comparados com os indivíduos analfabetos. Já a pós-graduação vem perdendo importância na composição salarial, visto que seu impacto sobre os rendimentos se reduziu em aproximadamente 78 p.p. ao longo do período, fato que, seguindo as evidências de Torres (2017), parecem ser uma consequência direta da mercantilização da pós-graduação lato sensu no Brasil a partir dos anos 2000.

Em relação aos prêmios salariais relacionados aos setores ocupacionais, a Tabela 4 mostra que tanto a agropecuária quanto o setor de construção mantêm seus ganhos de rendimentos constantes ao longo da década, com retornos médios de 22% e 33%, respectivamente, quando comparados os serviços domésticos (segmento de comparação). No setor comercial, os ganhos de salário relacionados ao segmento apresentaram pequeno aumento entre 2010 e 2015, com viés de redução até 2019. Essa redução ocorreu, possivelmente, pelo segmento comercial englobar os serviços diretos e, conforme aponta dados do Cadastro Geral de empregados e Desempregados (CAGED) para 2019, foi o setor responsável pela maior parte do saldo negativo de empregos gerados no estado.

O segmento de alojamento e alimentação manteve seu prêmio salarial constante entre 15% e 16% no período, enquanto o setor de transporte e armazenamento tinha retornos salariais acima de 43% no início da década, caído para pouca mais de 36% em 2019. Para as ocupações ligadas à administração pública, defesa e seguridade houve um movimento de reversão de rendimentos, saindo de um prêmio salarial negativo em 2010 para retornos próximos de 30% do rendimento de comparação em 2019. Os demais segmentos tiveram relativa diminuição de retornos de rendimentos ao longo da década, sobretudo em decorrência da crescente informalidade e da redução dos postos de trabalhos formais no estado potiguar (QUEIROZ, 2013; SILVA; PEREIRA, 2020; CARVALHO, 2022).

Em síntese, o que a Tabela 4 mostra em relação aos prêmios salariais gerados pelas ocupações em segmentos específicos é a redução de sua magnitude média ao longo da década entre 2010 e 2019, sugerindo uma forte retração da massa salarial nas ocupações formais do Rio Grande do Norte, fato que pode estar relacionado ao encolhimento do número de postos de trabalho formais e do avanço da informalidade e da “pejotização” das ocupações laborais (SILVA, 2022).

Tabela 4. Prêmios salariais para os fatores determinantes da composição de rendimentos para os trabalhadores potiguares

Variáveis	2010			2015			2019		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
mulher	-0,0994*** (0,0015)	-0,2403*** (0,0014)	-0,2169*** (0,0014)	-0,0751*** (0,0014)	-0,2148*** (0,0012)	-0,2002*** (0,0012)	-0,0199*** (0,0016)	-0,1843*** (0,0014)	-0,1641*** (0,0014)
idade	0,0365*** (0,0004)	0,0249*** (0,0004)	0,0222*** (0,0004)	0,0369*** (0,0004)	0,0229*** (0,0003)	0,0215*** (0,0003)	0,0337*** (0,0005)	0,0197*** (0,0004)	0,0169*** (0,0004)
idade ao quadrado	-0,0004*** (0,0001)	-0,0003*** (0,0001)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0004*** (0,0001)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0004*** (0,0001)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0002*** (0,0001)
experiência	0,0034*** (0,0003)	0,0019*** (0,0003)	0,0021*** (0,0002)	0,0041*** (0,0002)	0,0023*** (0,0002)	0,0023*** (0,0002)	0,0033*** (0,0003)	0,0024*** (0,0002)	0,0025*** (0,0002)
experiência ao quadrado	-0,0001*** (0,0001)	0,0001*** (0,0001)	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001*** (0,0001)
raça não branca	---	-0,0297*** (0,0014)	-0,0327*** (0,0014)	---	-0,0343*** (0,0113)	-0,0385*** (0,0013)	---	-0,0425*** (0,0016)	-0,0482*** (0,0016)
setor público	---	0,1545*** (0,0024)	0,5602*** (0,0057)	---	0,2264*** (0,0223)	0,4214*** (0,0047)	---	0,1480*** (0,0024)	0,0761*** (0,0047)
região metropolitana	---	0,0287*** (0,0014)	0,0342*** (0,0014)	---	0,1131*** (0,0012)	0,1039*** (0,0013)	---	0,0854*** (0,0014)	0,0912*** (0,0015)
alfabetizado	---	0,0582*** (0,0021)	0,0643*** (0,0021)	---	0,0262*** (0,0024)	0,0338*** (0,0024)	---	0,0244*** (0,0031)	0,0343*** (0,0031)
ensino fundamental	---	0,1311*** (0,0020)	0,1430*** (0,0021)	---	0,0777*** (0,0023)	0,0916*** (0,0023)	---	0,0491*** (0,0029)	0,0703*** (0,0029)
ensino médio	---	0,2753*** (0,0020)	0,3047*** (0,0022)	---	0,1971*** (0,0021)	0,2193*** (0,0023)	---	0,1627*** (0,0027)	0,2027*** (0,0228)
graduação	---	1,0312*** (0,0033)	1,0280*** (0,0034)	---	0,9766*** (0,0032)	0,9778*** (0,0032)	---	0,9011*** (0,0037)	0,9305*** (0,0037)
pós-graduação	---	2,0771*** (0,0504)	2,0565*** (0,0498)	---	1,5749*** (0,0159)	1,4923*** (0,0155)	---	1,2434*** (0,0162)	1,2878*** (0,0161)

(continua na próxima página)

Tabela 4. Continuação

Variáveis	2010			2015			2019		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Agropecuária	---	---	0,2146*** (0,0110)	---	---	0,2285*** (0,0184)	---	---	0,2325*** (0,0209)
construção civil	---	---	0,3393*** (0,0199)	---	---	0,2806*** (0,0183)	---	---	0,3384*** (0,0208)
Comércio	---	---	0,1590*** (0,0199)	---	---	0,1659*** (0,0183)	---	---	0,1295*** (0,0207)
alojamento e alimentação	---	---	0,1512*** (0,0199)	---	---	0,1611*** (0,0183)	---	---	0,1576*** (0,0208)
transporte e armazenamento	---	---	0,4341*** (0,0201)	---	---	0,3954*** (0,0185)	---	---	0,3648*** (0,0210)
adm. pública, defesa e seg.	---	---	- 0,1761*** (0,0206)	---	---	0,0265*** (0,0188)	---	---	0,2875*** (0,0211)
educ., saúde e serv. Sociais	---	---	0,3225*** (0,0200)	---	---	0,2970*** (0,0184)	---	---	0,1721*** (0,0209)
outras indústrias	---	---	0,3216*** (0,0199)	---	---	0,2769*** (0,0183)	---	---	0,2819*** (0,0208)
outras atividades	---	---	0,2575*** (0,0199)	---	---	0,2417*** (0,0183)	---	---	0,2121*** (0,0208)
constante	0,6564*** (0,0071)	0,6619*** (0,0065)	0,4374***	1,0691*** (0,0069)	1,0937*** (0,0062)	0,8798***	1,3275*** (0,0082)	1,3970*** (0,0074)	1,2022*** (0,0221)
R ²	0,2071	0,4200	0,4398	0,2345	0,4813	0,4895	0,2045	0,4512	0,4605
Observações	748.841			810.750			554.548		

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

5. Considerações finais

Este estudo contribuiu com instrumentos empíricos que quantificam a dimensão da diferença salarial e da segregação ocupacional entre homens e mulheres no estado do Rio Grande do Norte. O estudo buscou identificar mudanças no diferencial de rendimentos dos trabalhadores do Estado, com foco nas diferenças por sexo e nos impactos de cada segmento ocupacional nos rendimentos dos indivíduos.

Os resultados encontrados sugerem que a participação das mulheres tem aumentado em quase todos os segmentos ocupacionais ao longo dos anos, embora a diferença salarial favorecendo os homens foi significativa na maioria dos setores econômicos. Foram identificadas evidências que apontam para uma redução de mais de 5 pontos percentuais no *gap* salarial nominal entre homens e mulheres ao longo da década, o que sustenta a crescente importância da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho potiguar.

Os resultados corroboram as contínuas mudanças nas relações sociais de gênero ocorridas desde os anos 1990, bem como a melhoria da estrutura de capital social que é construída pelas mulheres. Os resultados evidenciam que houve uma redução na magnitude média dos prêmios salariais gerados pelas ocupações em segmentos específicos ao longo da década entre 2010 e 2019. Isso sugere uma forte diminuição na massa salarial das ocupações formais no Rio Grande do Norte, o que pode estar relacionado ao declínio no número de postos de trabalho formais e ao aumento da informalidade e da prática de "pejotização" nas ocupações laborais.

Referências

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e a crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12 ed. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2007.

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. 1-22, 2002.

- BATISTA, N. N. F.; CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 26, p. 97-115, 2009.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v. 5, n. 70, p. 9-49, 1962.
- CARVALHO, V. O. P. A. **Sobrevivência e mortalidade do Microempreendedor Individual (MEI) nas mesorregiões do Rio Grande do Norte, 2016-2020**. Natal: UFRN, 2022, 103 p. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Programa de Pós-Graduação em Demografia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.
- COUTINHO, A.; MELLO, C. Mulheres comandam 32% dos negócios no Rio Grande do Norte. **tribunadonorte.com.br**, Natal, 7 mar. 2021. Disponível em: <http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/mulheres-comandam-32-dos-nega-cios-no-rio-grande-do-norte/504516>. Acesso em: 14 mar. 2023.
- DINIZ, M. I. **Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.
- GOLDIN, C. *et al.* The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. **American Economic Review**, v. 107, n. 5, p. 110-14, 2017.
- GOLDIN, C. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. **American Economic Review**, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.
- GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. 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, n. 3, 2018.
- HOLZMANN, L. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. **Sociologias**, p. 258-273, 2000.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.
- JAYACHANDRAN, Seema. Social norms as a barrier to women's employment in developing countries. **IMF Economic Review**, v. 69, n. 3, p. 576-595, 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. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, v. 18, p. 547-566, 2010.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. R. **Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros**. São Paulo: Insper, 2015.

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

MOTA, M. K. F.; BARBOSA, R. S.; FILGUEIRA, J. M. Desenvolvimento regional baseado na educação: uma análise insumo-produto no estado do Rio Grande do Norte-Brasil. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 11, n. 1, p. 206-223, 2015.

POCHMANN, M. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

QUEIROZ, J. V. *et al.* O avanço do mercado informal e o empreendedorismo individual: uma análise mercadológica no camelódromo do bairro alecrim em Natal/RN. **Revista Gestão do Conhecimento**, v. 7, p. 128-151, 2013.

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., Brasília. **Anais ... Brasília: ANPEC**, 2021.

RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S.; SOUZA, W. P. S. F. Os amigos dos meus amigos são meus amigos? As consequências do capital social para as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 48., Foz do Iguaçu. **Anais ... Foz do Iguaçu: ANPEC**, 2020.

SALES, A. P. D.; MORAIS, E. V. F. O mercado de trabalho no Rio Grande do Norte e a situação do segmento juvenil. *In*: SIMPÓSIO NACIONAL DE GEOGRAFIA URBANA, 16., 2019, Vitória. **Anais ... Vitória: SIMPURB**, 2019.

SALES, L. C.; FRANÇA, M. Efeitos da Lei do Piso nos vencimentos de professores do Piauí e do Rio Grande do Norte no contexto da política de fundos. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 34, n. 2, p. 461-478, 2018.

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

SILVA, B. J. B.; SOUSA NETO, P. B. Empregos formais e remunerações no Rio Grande do Norte (RN). **Disciplinarum Scientia: Série Sociais Aplicadas**, v. 16, n. 1, p. 73-85, 2020.

SILVA, C. C. F.; PEREIRA, W. E. N. Federalismo, fragilidade financeira e os desafios conjunturais para a economia do Rio Grande do Norte. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 94-123, 2020.

SILVA FILHO, L. A. *et al.* Dinâmica migratória e diferenciais de rendimentos no Rio Grande Do Norte – 2000/2010. **Revista de Economia Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 61-83, 2019.

SILVA, J. R. **Precarização do trabalho**: uma análise da experiência brasileira entre 2017 e 2020. Campos dos Goytacazes: UFF, 2022, 68 p. Monografia (Ciências Econômicas) – Bacharelado em Ciências Econômicas, Universidade Federal Fluminense, Campos dos Goytacazes, 2022.

SILVA, M. G. Caracterização e dinâmica econômica recente na Região Metropolitana de Natal (1991/2000). **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, v. 1, p. 10-20, 2012.

SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DO NRODESTE. **Boletim Conjuntural Emprego e Rendimento**. Recife: SUDENE, 2012.

TAVARES, D. A. C. Construção Civil e Mercado de Trabalho: uma análise socioeconômica no Nordeste em Aracaju – SE. **Revista da FAPESE**, v. 3, n. 2, p 101-116, 2007.

TORRES, L. M. LS. V. **A mercantilização da pós-graduação lato sensu no Brasil**. Curitiba: Appris, 2017.

WOOLDRIDGE, J. M. **Introdução à econometria: uma abordagem moderna**. Cengage Learning, 2023.

Recebido em: janeiro de 2024

Aceito em: agosto de 2024