



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

VITÓRIA KAROLINA LIMA DE SOUZA

**DESIGUALDADES NA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE  
TRABALHO EM PERNAMBUCO NO PERÍODO DE 2015 E 2025**

Caruaru  
2025

VITÓRIA KAROLINA LIMA DE SOUZA

**DESIGUALDADES NA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE  
TRABALHO EM PERNAMBUCO NO PERÍODO DE 2015 E 2025**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Coordenação do Curso de Ciências Econômicas  
do Campus Agreste da Universidade Federal de  
Pernambuco – UFPE, na modalidade de  
monografia, como requisito parcial para a  
obtenção do grau de bacharel em Ciências  
Econômicas.

**Área de concentração:** Economia do Trabalho

**Orientador:** Prof. Dr. Denis Fernandes Alves

Caruaru

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Souza, Vitória Karolina Lima de.

Desigualdades na Participação Feminina no Mercado de Trabalho em Pernambuco entre 2015 e 2025 / Vitória Karolina Lima de Souza. - Caruaru, 2025.

52 p. : il., tab.

Orientador(a): Denis Fernandes Alves

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Ciências Econômicas, 2025.

Inclui referências.

1. Mercado de trabalho. 2. Mulher. 3. Desigualdade de rendimentos. 4. Decomposição de Oaxaca-Blinder. 5. Pernambuco. I. Alves, Denis Fernandes. (Orientação). II. Título.

330 CDD (22.ed.)

VITÓRIA KAROLINA LIMA DE SOUZA

**DESIGUALDADES NA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE  
TRABALHO EM PERNAMBUCO ENTRE 2015 E 2025**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Coordenação do Curso de Ciências Econômicas  
do Campus Agreste da Universidade Federal de  
Pernambuco – UFPE, na modalidade de  
monografia, como requisito parcial para a  
obtenção do grau de bacharel em Ciências  
Econômicas.

Aprovado em: 18/12/2025

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Denis Fernandes Alves (Orientador)

Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Wellington Charles Lacerda Nóbrega (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco

---

Me. Eduarda Miller de Figueiredo (Examinadora Externa)

Universidade de São Paulo

**Dedico esse estudo aos meus pais e ao meu irmão.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela proteção constante ao longo da minha vida e, em especial, durante estes anos de dedicação aos estudos. Aos meus pais, Francisco e Luzia, e ao meu irmão, Francisco, minha gratidão por serem meu alicerce e minha força em todos os momentos.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Denis Fernandes, pela paciência e orientação neste trabalho. Seu profissionalismo e dedicação são um exemplo para mim.

Às amizades construídas durante esta caminhada, meu muito obrigado por tornarem a jornada mais leve, pelas risadas e pelo companheirismo.

Estendo minha gratidão aos membros da banca avaliadora, Prof. Dr. Wellington Charles e Me. Eduarda Miller, pela disponibilidade e pelas valiosas contribuições para o enriquecimento desta pesquisa.

## RESUMO

Ao longo da história, o papel feminino foi restrito ao ambiente doméstico, mas isso começou a mudar com a Primeira Revolução Industrial, quando as mulheres passaram a ingressar no mercado de trabalho. Com o tempo, ampliaram sua presença em áreas antes dominadas por homens, apesar de inicialmente terem sido incorporadas como mão de obra de baixo custo. Embora a legislação proíba discriminação no acesso e permanência no emprego, ainda há controvérsias quanto à efetiva aplicação desse princípio na prática. Diante disso, o objetivo deste estudo é analisar a desigualdade na participação feminina no mercado de trabalho em Pernambuco nos anos de 2015 e 2025. A pesquisa utiliza dados da PNAD contínua para os anos de 2015 e 2025, devido a mudanças econômicas e a pandemia da COVID-19 que ocorreu durante o período. Para atingir o objetivo proposto utiliza-se a estimação dos diferenciais de rendimento via regressão linear, a estimação da probabilidade de participação no mercado de trabalho via probit e a decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados evidenciam que a mulher no mercado de trabalho urbano pernambucano ainda enfrenta uma série de desigualdades. Observou-se que, mesmo possuindo as mesmas características produtivas que os homens, os rendimentos femininos permanecem inferiores. No entanto, verificou-se que essa disparidade é atenuada pelo fato de as mulheres apresentarem, em média, escolaridade superior à dos homens.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho; mulher; desigualdade de rendimentos; decomposição de Oaxaca-Blinder; Pernambuco.

## ABSTRACT

Throughout history, the role of women was restricted to the domestic sphere, but this began to change with the First Industrial Revolution, when women began to enter the labor market. Over time, they expanded their presence in areas previously dominated by men, although initially they were incorporated as low-cost labor. Although legislation prohibits discrimination in access to and retention of employment, there are still controversies regarding the effective application of this principle in practice. Therefore, the objective of this study is to analyze the inequality in female participation in the labor market in Pernambuco in the years 2015 and 2025. The research uses data from the Continuous National Household Sample Survey (PNAD Contínua) for the years 2015 and 2025, due to economic changes and the COVID-19 pandemic that occurred during the period. To achieve the proposed objective, the study uses the estimation of income differentials via linear regression, the estimation of the probability of participation in the labor market via probit, and the Oaxaca-Blinder decomposition. The results show that women in the urban labor market of Pernambuco still face a series of inequalities. It was observed that, even possessing the same productive characteristics as men, women's earnings remain lower. However, it was found that this disparity is mitigated by the fact that women, on average, have higher levels of education than men.

**Keywords:** labor market; women; income inequality; Oaxaca-Blinder decomposition; Pernambuco.



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis no período de 2015 e 2025	30
Tabela 2 – Determinantes do salário - Pernambuco 2015 e 2025	32
Tabela 3 – Probabilidade de Inserção no Mercado de Trabalho por sexo, Pernambuco - 2015 e 2025	35
Tabela 4 – Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, sem correção de viés de seleção - Pernambuco, 2015	38
Tabela 5 – Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, sem correção de viés de seleção - Pernambuco, 2025	40
Tabela 6 – Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, com correção de viés de seleção - Pernambuco, 2015	41
Tabela 7 – Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, com correção de viés de seleção - Pernambuco, 2025	43
Tabela 8 – Comparação das diferenças sem e com correção de viés, Pernambuco - 2015 e 2025	44

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b>	<b>13</b>
2.1	A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	13
2.2	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	15
2.3	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO PERNAMBUCANO	19
2.4	REVISÃO EMPÍRICA	23
<b>3</b>	<b>ESTRATÉGIA EMPÍRICA</b>	<b>26</b>
3.1	REGRESSÕES LINEARES (MQO) E MODELOS PROBIT	26
3.2	DECOMPOSIÇÃO DE RENDIMENTOS	27
3.3	BASE DE DADOS	28
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>30</b>
4.1	ESTATÍSTICA DESCRITIVA	30
4.2	ESTIMAÇÃO DAS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTO VIA REGRESSÃO LINEAR	31
4.3	ESTIMAÇÃO DA PROBABILIDADE DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO VIA PROBIT	34
4.4	DECOMPOSIÇÃO DE RENDIMENTOS DE OAXACA-BLINDER SEM CORREÇÃO DE VIÉS DE SELEÇÃO	37
4.5	DECOMPOSIÇÃO DE RENDIMENTOS DE OAXACA-BLINDER COM CORREÇÃO DE VIÉS DE SELEÇÃO	41
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>45</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>47</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As mulheres passaram a fazer parte do mercado de trabalho formal brasileiro de maneira mais significativa a partir da década de 1930, especialmente após 1943 com a promulgação da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), em que foi reconhecido formalmente o trabalho feminino e foram estabelecidos direitos trabalhistas para as mulheres. Essa participação se ampliou após a década de 1980, devido às leis de proteção ao trabalho, principalmente aquelas voltadas à força de trabalho feminina (Carvalho e Viego, 2023).

Em comparação com a média nacional, o emprego feminino apresentou crescimento entre 2003 e 2014, seguido por uma retração relativa entre 2014 e 2018, período marcado pela recessão econômica no país. Observa-se também que, embora melhorias nos níveis de produção favoreçam o aumento do emprego feminino, persiste uma forte segregação setorial por gênero: determinadas atividades, sobretudo aquelas relacionadas ao cuidado, concentram de forma desproporcional a mão de obra feminina. Essa sobrerrepresentação é influenciada pela maior oferta de postos de trabalho em regimes de tempo parcial ou com horários flexíveis, que permitem conciliar, ainda que parcialmente, trabalho remunerado e tarefas domésticas, características frequentemente associadas a setores de alta informalidade (Carvalho e Viego, 2023).

Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres após os anos 2000, a igualdade no mercado de trabalho ainda está longe de ser alcançada. Dados do IPEA (2010) mostram que, independentemente da área de atuação, as mulheres continuam recebendo remunerações inferiores às dos homens, diferença que se amplia nos níveis mais altos de escolaridade, em razão das barreiras à ascensão profissional enfrentadas por elas. A desigualdade também se evidenciou durante a pandemia, período em que mulheres, jovens e pessoas negras sofreram os maiores impactos no mercado de trabalho (Costa, Barbosa e Hecksher, 2021).

Ademais, segundo a secretaria de comunicação social (2025), em 2024 a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou, mas a desigualdade salarial persiste. Ainda segundo relatório, caso as mulheres ganhassem igual aos homens na mesma função, R\$95 bilhões teriam entrado na economia brasileira em 2024, ano em que a ocupação da população feminina aumentou para 40,6%, elevando o número de mulheres empregadas para 7,7 milhões.

A região Nordeste, onde as mulheres representam a maior parte da população, tem apresentado mudanças importantes ao longo dos anos: as mulheres alcançaram níveis de

escolaridade superiores aos dos homens e ampliaram sua participação no mercado de trabalho. Ainda assim, mesmo com maior qualificação, os postos de trabalho continuam majoritariamente ocupados por homens, revelando que a desigualdade de gênero persiste na estrutura ocupacional da região (Silva, 2024).

No caso de Pernambuco, uma das três maiores economias do Nordeste, observa-se dinâmica semelhante. Em 2021, o estado contabilizou 1.663.000 empregos formais, e seu desempenho econômico já havia impulsionado fortemente o mercado de trabalho em anos anteriores. Entre 2003 e 2011, período em que o PIB estadual cresceu 5,1%, acima da média nacional de 4,2%, o saldo de empregos aumentou 746%, efeito associado à expansão de grandes projetos industriais e à forte demanda por mão de obra na construção civil, com impactos positivos sobre diversos setores (Vasconcelos, 2015).

Quando considerado o ano de 2024, o estado contabilizou um total de 1.500.000 vínculos formais, dando continuidade a esse cenário, nos dez primeiros meses de 2025, foi registrado um saldo de 72.267 novos postos de emprego, sendo a maior parte deles na capital do estado, Recife (Novo Caged, 2025). Ainda em 2024, o PIB de Pernambuco cresceu em 4,7%, enquanto a taxa média nacional foi de 3,8% (IBCR, 2025).

A população de Pernambuco foi estimada em 9.539.029 habitantes em 2024, ano em que o estado também registrou o maior crescimento de renda do país, com variação de 17,64% no rendimento médio mensal domiciliar. Além disso, de acordo com o terceiro Relatório de Transparência Social (2025), Pernambuco apresenta as menores desigualdades salariais do Brasil (9,14%). Entretanto, essa melhora agregada convive com fortes contradições: segundo o DIEESE (2023), 56,8% das mulheres do estado estavam na informalidade, e em 2022 elas não apenas eram mais afetadas por vínculos precários do que os homens, como também dedicavam o dobro de horas semanais ao trabalho doméstico não remunerado.

Esses indicadores revelam que, apesar dos avanços socioeconômicos recentes, a desigualdade de gênero permanece estrutural, o que levanta a seguinte questão: a participação feminina no mercado de trabalho pernambucano acompanha o cenário de desigualdade observado no Brasil? Parte-se da hipótese de que mulheres com o mesmo nível de escolaridade que os homens enfrentam obstáculos distintos e recebem remuneração inferior, indicando a persistência de barreiras de inserção e progressão profissional.

Diante desse contexto, o presente estudo justifica-se pela necessidade de compreender o comportamento e a dinâmica da participação feminina no mercado de trabalho de Pernambuco entre 2015 e 2025. Tem como objetivo geral investigar as desigualdades de rendimento entre mulheres e homens no estado e, especificamente: (i) analisar a trajetória da participação

feminina no mercado de trabalho, com foco em Pernambuco; (ii) examinar os fatores socioeconômicos, laborais e regionais que estruturam essa participação; e (iii) identificar os determinantes das desigualdades por meio de estimações que consideram importantes controles, com ênfase nas disparidades salariais e nas barreiras à ascensão profissional enfrentadas pelas mulheres.

Assim, o estudo contribui ao oferecer uma análise atualizada e comparativa da dinâmica de gênero no mercado de trabalho pernambucano, destacando como as desigualdades se manifestam e evoluem ao longo do tempo. Para alcançar esse objetivo, utiliza-se não apenas estatísticas descritivas baseadas nos microdados da PNAD Contínua (2015 e 2025), mas também um conjunto de métodos econométricos robustos, regressão linear, modelo probit e a decomposição de Oaxaca-Blinder, que permitem compreender de forma mais precisa os determinantes, dimensões e mecanismos que sustentam as desigualdades de gênero no estado.

O presente estudo está organizado em cinco seções, incluindo esta introdução. A seção dois apresenta a revisão da literatura, destacando pesquisas nacionais e regionais sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A seção três descreve a estratégia empírica, detalhando os modelos adotados e as variáveis utilizadas. A seção quatro discute os resultados obtidos. Por fim, a seção cinco reúne as considerações finais, apontando implicações, limitações e possíveis direções para estudos futuros.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho

Ao longo da história humana, o trabalho desempenhou papel central na organização da vida individual e coletiva, assumindo sentidos singulares, concretos e historicamente determinados, dado que grande parte da estrutura social se organiza em torno dele (Sachuk e Araújo, 2007). Contudo, o conceito de trabalho não é uniforme: Silva, Nunes e Ottani (2018) destacam que a palavra possui mais de vinte significados, entre eles, a ideia de tarefa exaustiva, enquanto “emprego” envolve uma relação de interesses comuns vinculada ao trabalho. Embora o trabalho tenha surgido da necessidade básica de sobrevivência, produzindo alimentos, vestimentas e ferramentas, os avanços tecnológicos e a Revolução Industrial ampliaram seus sentidos e formas de organização. Nesse processo, consolidou-se também a divisão do trabalho, na qual os homens atuavam no mercado e as mulheres permaneciam responsáveis pelos cuidados domésticos, atividade historicamente não reconhecida como trabalho.

Entre os autores clássicos prevalecia o entendimento de que cabe às mulheres o espaço privado (âmbito familiar) e que, aos homens, caberia, portanto, a responsabilidade pelo sustento da família. A presença das mulheres no mercado de trabalho era vista como circunstancial e passageira, uma vez que sua atividade principal é de reprodutora e dona de casa (Teixeira, 2008). Essa presença feminina no mercado de trabalho ocorreu em razão da indústria que se iniciava precisar de mão de obra de baixo custo. Isso possibilitou a contratação de mulheres e crianças na indústria têxtil inglesa, as quais se sujeitavam ao trabalho industrial como forma de complementar a renda familiar (Rodrigues, 2015).

A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de forma lenta, e foram necessárias diversas reivindicações para que elas conseguissem direitos básicos, um dos movimentos que representou essa mobilização foi o ato de 08 de março de 1917, em que cerca de 90 mil operárias russas foram às ruas para reivindicar melhores condições de trabalho e de vida. Anterior ao evento de 1917, em 25 de 1911, ocorreu um incêndio na fábrica *Triangle Shirtwaist Company*, Segundo Blay (2001), esse incêndio foi provocado pelas condições precárias que o lugar oferecia e das 146 pessoas mortas, 125 eram mulheres<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Conforme Blay (2001), na década de 60, o 8 de março foi sendo constantemente escolhido como o dia comemorativo da mulher e se consagrou nas décadas seguintes. Certamente esta escolha não ocorreu em consequência do incêndio na Triangle, embora este fato tenha se somado à sucessão de enormes problemas das trabalhadoras em seus locais de trabalho, na vida sindical e nas perseguições decorrentes de justas reivindicações.

As reivindicações pelos direitos das mulheres não pararam no ato de 1917, em 1975 ocorreu a Primeira Conferência Mundial da Mulher, tendo como tema central: A eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. Em 1980 ocorreu a segunda conferência, em que foi cobrada uma maior participação das mulheres na produção das riquezas das sociedades. Em 1985 com a terceira conferência foi constatado que poucas metas tinham sido alcançadas, sendo assim foram apontadas medidas de caráter jurídico, para alcançar a igualdade na participação social e na participação política e nos lugares de tomada de decisões. Já em 1995, na quarta conferência, foi criada a Plataforma de Ação de Pequim (ONU Mulher, 2015).

Segundo a ONU Mulher (2015; 2025), a Plataforma de Ação de Pequim é o plano mais abrangente e visionário já criado para alcançar os direitos iguais de todas as mulheres e meninas, ele afirma os direitos das mulheres como direitos humanos e são comprometidos com ações específicas para garantir o respeito a esses direitos. No plano foram estabelecidas 12 áreas de preocupação sobre os direitos das mulheres e meninas, entre essas áreas estão: Educação e Capacitação de Mulheres, Mulheres e Economia, Mulheres no Poder e na liderança e Mecanismos institucionais para o Avanço das Mulheres. A Plataforma foi aprovada por 185 Estados, que contam um plano de ações do que precisam fazer para alcançar uma sociedade mais igualitária.

Adotado em 2015, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), também buscam reduzir as desigualdades econômicas e sociais de forma sustentável, tendo como alguns de seus objetivos a igualdade de gênero; a promoção do crescimento econômico sustentado, buscando trabalho decente para todas e todos e a redução da desigualdade dentro dos países e entre eles. Apesar de todo o movimento voltado para a igualdade de gênero, ao analisar o papel da mulher no mercado de trabalho nota-se que ainda persistem desafios a serem enfrentados. Segundo a ONU Mulheres (2024), se o trabalho não remunerado das mulheres recebesse um valor monetário, ele excederia 40% do PIB de alguns países. Além disso, elas são responsáveis por três vezes mais trabalho de cuidado não remunerado que os homens, mais da metade de todas as mulheres que trabalham estão na economia informal e globalmente, as mulheres na força de trabalho remunerada ganham em média 20% menos que os homens, em alguns países essa média chega a 35%.

Blau e Winkler (2010), explicam através da teoria da parcela explicada e não explicada, usada para analisar diferenças salariais entre grupos, que a parcela explicada da diferença salarial pode ser atribuída a características produtivas observáveis, como escolaridade, experiencia, além de outros aspectos. A parte não explicada é quando o diferencial de rendimentos permanece mesmo que os grupos possuem as mesmas características.

A segregação ocupacional também está associada a salários menores, essa segregação ocorre quando determinadas ocupações e setores tem predominância feminina, sendo essa uma explicação para a existência da diferença salarial entre homens e mulheres. As mulheres tendem a escolher profissões com menor penalidade para interrupção de carreira, além da influência da própria cultura. Quando analisado o lado da oferta de trabalho, os empregadores usam do gênero como um indicador para produtividade, assim dificultando o acesso das mulheres a determinados cargos Blau e Winkler (2010).

A dificuldade imposta pelos empregadores também é debatida por Becker (1971), que entende que a diferença salarial e de oportunidades entre homens e mulheres não é ocasionada necessariamente pela diferença de produtividade, mas devido o gosto pela discriminação. É entendido que a desigualdade de gênero é uma preferência do empregador e suas ações não consideram o custo monetário ao não empregar uma mulher, estando disposto a pagar algo, para que não as tenha no mercado de trabalho. Entretanto essa ação resulta em menos demanda pela mão de obra feminina e consequentemente por menores salários.

No Brasil, apesar dos avanços educacionais e da crescente participação feminina no mercado de trabalho, persistem barreiras significativas que limitam a igualdade de gênero. As mulheres permanecem concentradas em setores de menor remuneração, enfrentam maiores dificuldades de ascensão profissional e acumulam quase o dobro de horas de trabalho doméstico que os homens. Mesmo com escolaridade superior, seguem recebendo salários inferiores e ocupando menos cargos de liderança. Esses fatores revelam um descompasso entre os objetivos de igualdade promovidos internacionalmente e a realidade brasileira. Assim, o país ainda enfrenta desafios estruturais para garantir condições equitativas às mulheres no mundo do trabalho. A subseção seguinte explora melhor historicizando essas condições com dados e autores que investigam essa problemática no país.

## 2.2 A mulher no mercado de trabalho no Brasil

No Brasil, a inserção feminina no mercado de trabalho ganhou força a partir da década de 1940, impulsionada pela expansão econômica, pela urbanização e pelo avanço da industrialização, fatores que contribuíram gradualmente para enfraquecer as convenções sociais que atribuíam ao homem o papel exclusivo de provedor do lar (Ciriaco et al., 2019).

Quando analisada a Taxa de Participação Feminina no Trabalho (TPFT), que considera as pessoas ocupadas mais as que estão procurando emprego e em idade ativa, observa-se um crescimento consistente da presença das mulheres no mercado laboral. Scorzafave e Menezes-



Filho (2001) apontam que, no Brasil, a TPFT feminina aumentou de 41% para 54% entre 1982 e 1997, representando um acréscimo de aproximadamente 13 pontos percentuais. Os mesmos autores também investigaram a evolução dessa participação considerando diferentes indicadores, como região de residência, escolaridade, idade e posição na família, evidenciando variações significativas nos padrões de inserção feminina no mercado de trabalho (Scorzafave, 2001).

Mesmo que com o passar dos anos as mulheres tenham conquistado mais oportunidades no mercado de trabalho assumindo cargos antes vistos como masculinos, ou até mesmo superando em quantidade a mão de obra nas indústrias, ainda assim, seus salários por muitas vezes não são equivalentes aos dos homens, independentemente de ter uma escolaridade maior que a deles.

Em uma pesquisa específica sobre mulheres na área de TI no Brasil, a Softex (2019) apresentou dados que confirmam o aumento da participação feminina entre 2007 e 2017, mas que também mostra que a participação masculina cresceu mais ainda, passando de 76% a 80% em trabalhos neste período. Ainda, segundo dados deste estudo, além da remuneração média dos homens ter sido superior à das mulheres na década estudada, ela aumentou de 5,34% para 11,05%. De forma geral, as mulheres apresentam grau de escolaridade superior ao dos homens, mesmo assim, recebem menos que eles em todas as regiões do Brasil (Ferreira e Bueno, 2022).

Segundo pesquisa realizada pela PNAD (2019) o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens, e quando considerado os cargos de direção e gerência os salários delas equivalem a 61,9% dos salários deles. Essa pesquisa mostra que mesmo que as mulheres alcancem os mesmos cargos que os homens e realizem as mesmas atividades, ainda assim seus salários não são proporcionais. Considerado o cenário brasileiro, segundo dados do IBGE (2022), foi constatado que as mulheres mesmo mais escolarizadas que os homens ainda assim ganham em média 21% a menos que eles, também foi visto que a em áreas de Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática (CTEM), apenas 22% dos formandos são mulheres. Já na área de bem-estar social, como Serviço Social e Enfermagem, a participação feminina sobe para 92%.

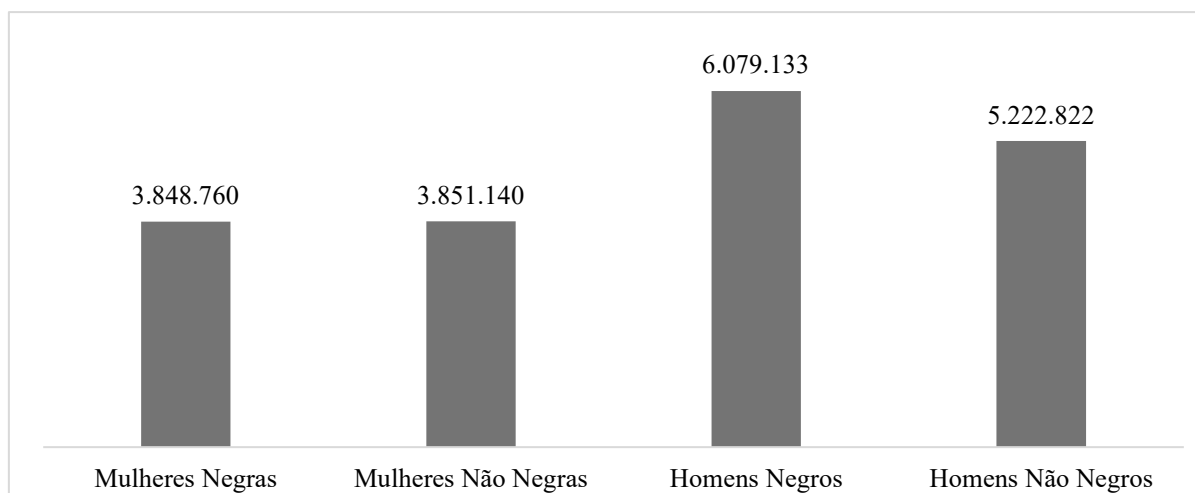
Quando analisado o ano de 2023, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2024), em 2023, os cargos de direção e gerência e de membros das Forças Armadas são dominados por homens, entretanto as mulheres se destacam quando o assunto é pessoas ocupadas em ciência, tecnologia, engenharia e matemática, contabilizando 7 milhões profissionais em 2023, em comparação com aproximadamente 5.4 milhões homens na mesma área.

O Brasil como um dos países membros da ONU, desenvolve ações pautadas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), uma dessas ações é o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral, lançado em 2024, ele visa promover maior igualdade de acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, considerando suas especificidades e diversidades. O Plano considera também as diferenças raciais, compreendendo que a promoção da igualdade de gênero no trabalho também está relacionada a inserção de mulheres negras nas políticas de desenvolvimento. O país também conta com uma legislação que busca promover a participação feminina na política, sendo obrigatório no mínimo de 30% de mulheres nas candidaturas eleitorais.

Conforme Porto, Barcellos e Tietbohl (2024), uma das instituições brasileiras alinhadas com a Agenda 2030 da ONU é o Poder Judiciário, atuando em duas frentes, investindo tanto em políticas públicas de ação afirmativa para o aumento de mulheres nos quadros de liderança quanto na redução de desigualdades no contexto do processo, incluindo o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Ele pretende promover a igualdade e evitar a perpetuação de estereótipos nos processos judiciais, recomendando a formação contínua em direitos humanos, gênero, raça e etnia para os profissionais da área.

Apesar das ações voltadas para igualdade de gênero e racial no Brasil, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2024, quando cruzadas as informações de gênero e raça é revelada uma profunda disparidade estrutural no mercado de trabalho brasileiro. Embora seja aproximado o número de mulheres negras e não negras no mercado de trabalho, como observa-se no gráfico 1, existe uma quantidade ainda maior de vínculos para os homens sejam negros ou não negros.

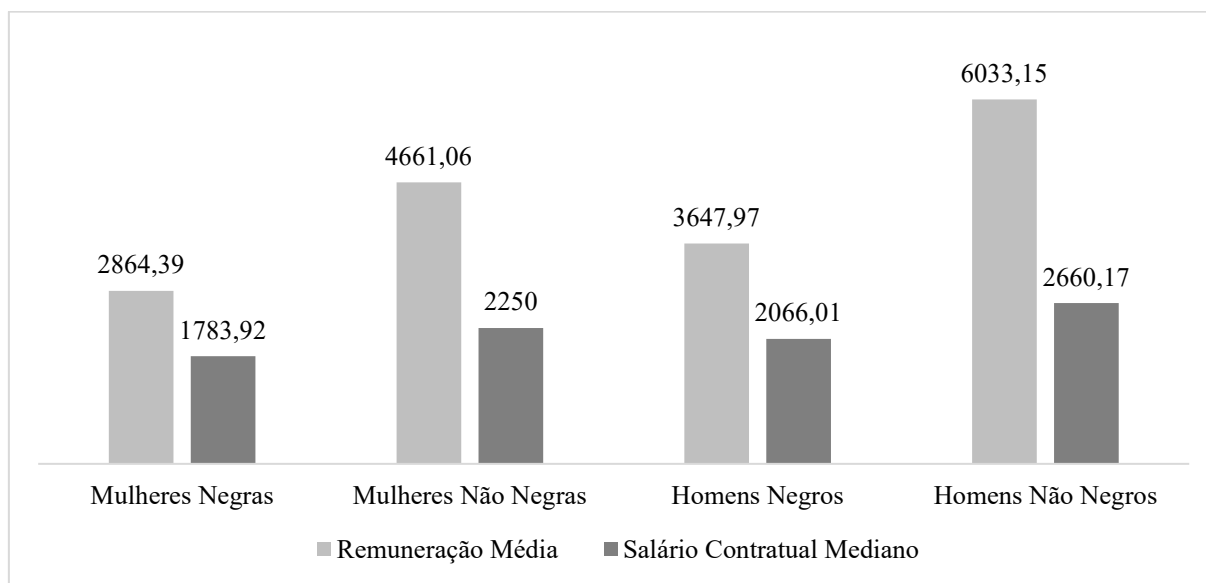
**Gráfico 1:** Quantidade de vínculos por sexo e cor, Brasil – 2024



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS – 2024

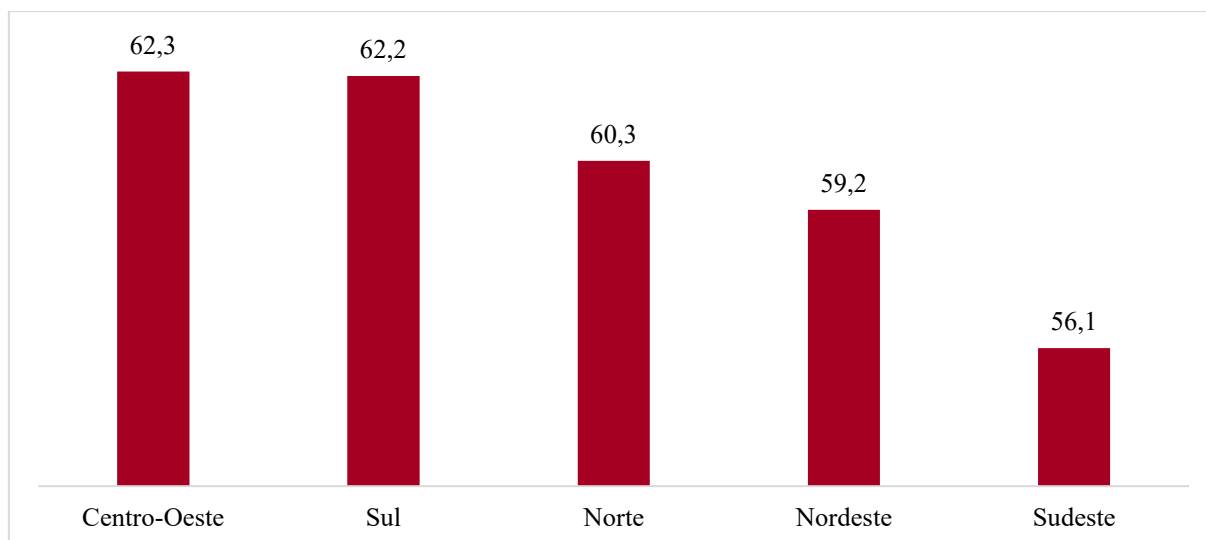
Quando observada a diferença salarial, presente no gráfico 2, enquanto a remuneração média de uma mulher não negra é de R\$ 4.661,06, a de uma mulher negra cai para R\$ 2.864,39. Essa desigualdade é ainda maior se comparado o salário de uma mulher negra ao de um homem não negro. Outro ponto é que o salário mediano é inferior a média, o que sugere uma concentração de trabalhadores com salários menores, sendo as mulheres negras as mais vulneráveis.

**Gráfico 2:** Remuneração média versus salário contratual mediano por sexo e cor, Brasil – 2024



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS – 2024

Segundo dados do IBGE, entre 2002 e 2020 os estados do Nordeste, Bahia, Pernambuco e Ceará, representaram, em média, 4,0%, 2,5% e 2,1% do PIB nacional, enquanto o PIB da região como um todo correspondeu a 13,6% do total do país. Apesar de ser considerada uma das regiões mais pobres do Brasil e apresentar altos índices de desigualdade, o Nordeste tem mostrado avanços significativos no que se refere à participação feminina no mercado de trabalho. Segundo a PNAD, em 2023 a região foi a segunda maior do país em número de mulheres ocupadas, totalizando aproximadamente 9,3 milhões de trabalhadoras. Nos pequenos negócios, conforme ilustrado no gráfico 3, 59,2% da mão de obra formal feminina está concentrada nessa faixa, posição abaixo do Centro-Oeste (62,3%), Sul (62,2%), Norte (60,3%), sendo maior apenas que o Sudeste (56,1%), mas ainda acima da média nacional de 58,4% registrada em 2016. Para os homens, 51,9% das funções nos pequenos negócios eram ocupadas nesse mesmo período, evidenciando a predominância feminina nesse segmento (Silva et al., 2019).

**Gráfico 3:** Concentração feminina nos pequenos negócios em por região em 2016

Fonte: elaboração própria a partir dos dados fornecidos por Silva et al. (2019).

Ainda segundo Silva et al. (2019), a pesquisa indicou que as disparidades nos rendimentos médios femininos em relação aos masculinos tiveram uma redução de quase 4%, caindo de 20% para 16,8% entre 2006 e 2016. O aumento da participação feminina no setor de serviços, especialmente nas microempresas, começou a se destacar a partir de 2009, quando ultrapassaram 51% das ocupações nesse segmento. No comércio, entretanto, 55% das funções continuam sendo ocupadas por homens, enquanto 45% são ocupadas por mulheres.

Para Ciriaco et al. (2019), no Nordeste, mulheres com maior número de dependentes no núcleo familiar, como bebês, crianças e idosos, tendem a apresentar menor probabilidade de inserção no mercado de trabalho. Isso ocorre porque, apesar dos avanços econômicos e sociais, persistem hierarquias de gênero que ainda atribuem às mulheres responsabilidades predominantes pelo trabalho doméstico e pelos cuidados familiares, limitando sua participação profissional.

Dando sequência à análise regional, a atenção se volta agora para o estado de Pernambuco, uma das maiores economias do Nordeste. Na subseção seguinte, serão explorados dados específicos sobre a participação feminina no mercado de trabalho pernambucano, considerando tanto a inserção em diferentes setores quanto as desigualdades salariais e os fatores que influenciam a permanência e o avanço das mulheres no emprego formal. Essa abordagem permitirá compreender as dinâmicas locais da desigualdade no mercado de trabalho.

### 2.3 A mulher no mercado de trabalho Pernambucano

Pernambuco, com seus 184 municípios, apresenta uma das economias mais robustas da região Norte-Nordeste. Segundo a Agência Estadual de Planejamento e Pesquisas de Pernambuco, o PIB estadual em 2022 foi de R\$ 254,9 bilhões, ocupando o segundo lugar na região, e em 2023 registrou crescimento de 1,4% em relação ao ano anterior. O estado abriga grandes indústrias, como Chesf, Sicoob Pernambuco, FedEx, e o Polo Automotivo da Stellantis, que recebeu um investimento inicial de R\$ 11 bilhões. Nesse município, o emprego formal passou de 12,9% em 2014 para cerca de 43,8% em 2024 (Stellantis, 2025).

Segundo Moraes (2016), no âmbito das instituições participativas referentes às mulheres, Pernambuco é o estado que apresenta o maior número de conselhos municipais da região Nordeste, contando com a presença do Conselho Estadual dos Direitos da Mulher de Pernambuco e quarenta e seis Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher, que abrange todas as microrregiões do estado. Além disso, o estado conta com a realização de Conferências Estaduais de Políticas para as Mulheres, que são consideradas um importante espaço político participativo para a sociedade civil.

Para Vasconcelos (2015), a evolução de empregos formais no estado de Pernambuco, nos primeiros anos de 2000, esteve associada ao crescimento do PIB. Inclusive, nos períodos em que o aumento percentual da taxa de crescimento do PIB pernambucano foi superior ao do país, pode-se verificar uma variação percentual do saldo de empregos pernambucano superior à do Brasil.

Quando considerado o avanço da mulher no mercado formal de trabalho, segundo Vasconcelos (2015), entre os anos de 2001 e 2005, a taxa de atividade feminina cresceu numa proporção superior a taxa de atividade masculina. As mulheres que em 2001 possuíam uma taxa de atividade de 46,06%, chegaram em 2005 a 48,62%, crescendo em 5,56%. Enquanto a taxa de atividade masculina cresceu apenas 0,45%, passando de 71,11% em 2001 para 71,43% em 2005. Já no período 2006/2011, a taxa de atividade masculina e feminina foi decrescendo até que, em 2011, apresentaram a menor taxa de atividade de todo o período analisado. Se for feita uma comparação da taxa de atividade masculina e feminina entre o ano de 2001 e 2011, pode-se notar que mulheres tiveram um decréscimo de 16,2% e os homens de 10,2%.

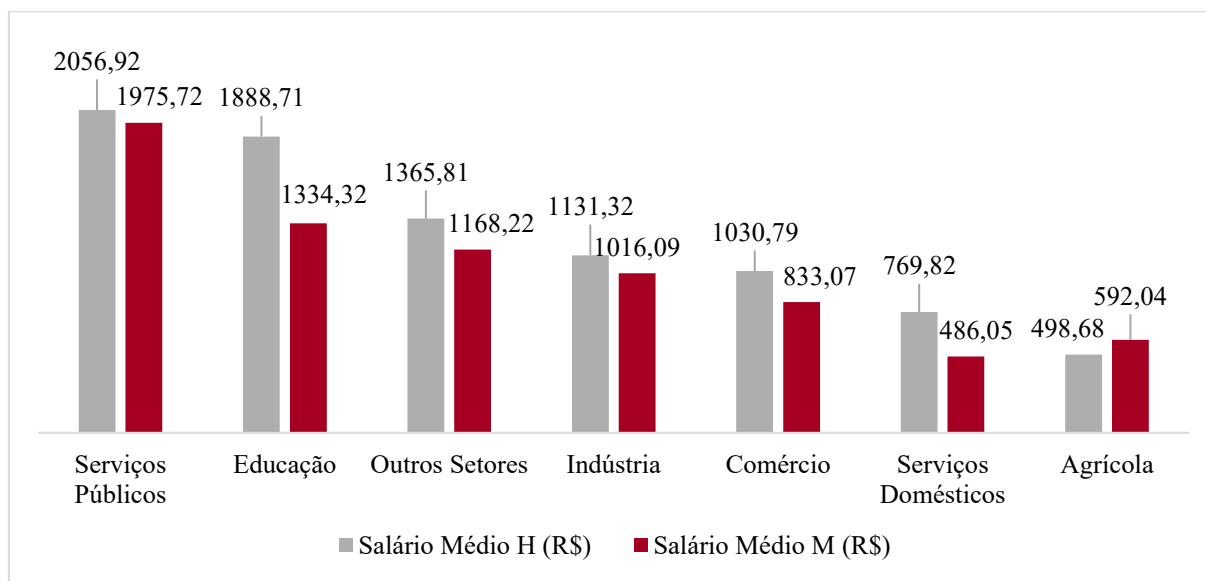
Para além das grandes indústrias, Pernambuco também conta com o Polo de confecções do Agreste, que consiste em um dos mais importantes aglomerados econômicos existentes na Região Nordeste e é considerado o segundo maior polo têxtil do Brasil. A mão de obra feminina tem um importante papel para o Polo, sendo a atividade de costura considerada uma “habilidade feminina”, além de que por meio da terceirização da mão de obra, permite que as mulheres exerçam essa atividade em suas casas. Entretanto, essa é uma atividade marcada pela

informalidade, o que permite aos produtores obter algumas vantagens ou benefícios, como por exemplo, à redução de custos de produção e de encargos trabalhistas, enquanto isso para os trabalhadores, em sua maioria mulheres, é intensificada a precarização do trabalho, com jornadas que chegam a durar cerca de 14 horas por dia, sendo desregulamentado e desprotegido pelos direitos trabalhistas (Araújo, 2019; Milanês, 2020; Pereira, 2020).

De acordo com a Secretaria de Comunicação Social (2024), em Pernambuco as mulheres ganham 11,1% a menos do que os homens em Pernambuco, esse dado foi revelado no primeiro Relatório de Transparência Salarial. O relatório registrou que 47% das empresas pernambucanas possuem planos de cargos e salários; 36,2% adotam políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência; 30,7% têm políticas de apoio à contratação de mulheres; e 23,4% adotam incentivos para contratação de mulheres negras.

Para Silva, Abreu e Moutinho (2015), às mulheres em Pernambuco apresentam média de anos de estudo superior aos homens, mas quando considerado o tempo de experiência no mercado de trabalho, esse tempo é inferior. Considerando que fator tempo de experiência seja mais relevante para a determinação de melhores rendimentos que o tempo dedicado aos estudos, assim é explicado que a renda média e a participação no mercado formal sejam inferiores para o sexo feminino quando comparado ao masculino, no gráfico 4 é possível analisar essa diferença de rendimentos.

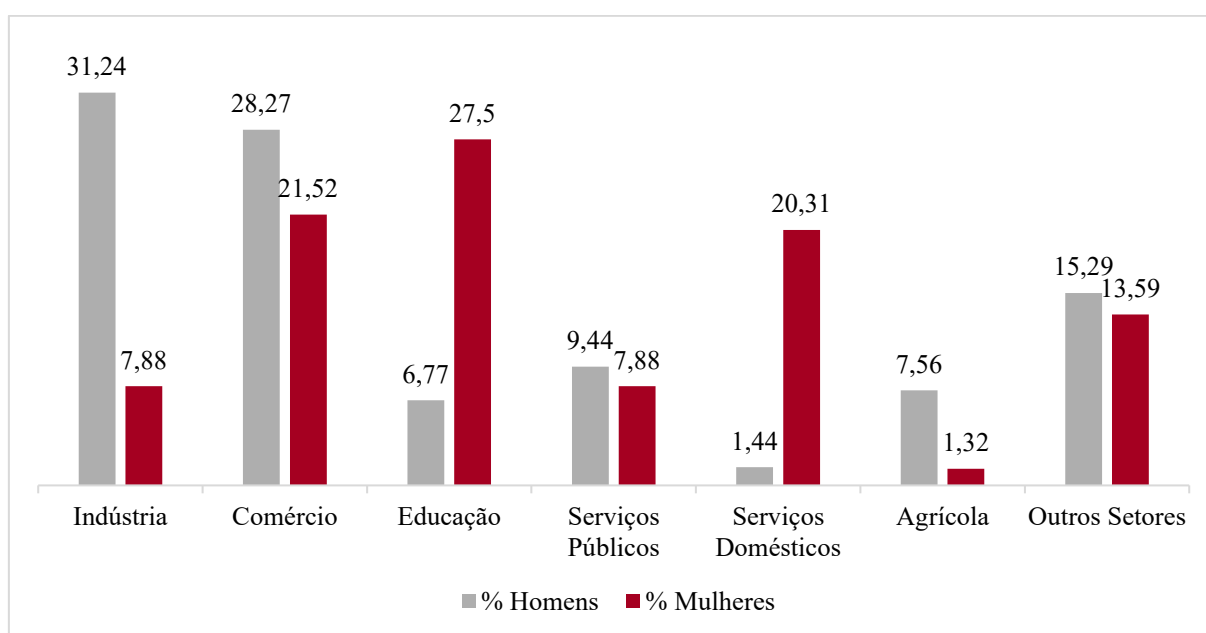
**Gráfico 4:** Distribuição de Salários Médios por Sexo em Pernambuco - 2013



Fonte: elaboração própria a partir dos dados fornecidos por Silva, Abreu e Moutinho (2015)

Silva, Abreu e Moutinho (2015), observaram que as características do sexo feminino são remuneradas de forma inferior em relação ao sexo masculino e, caso a remuneração dessas características fosse realizada de forma igualitária, o rendimento médio feminino tenderia a superar o masculino. Além disso, no estado há o predomínio das mulheres em atividades domésticas e educação, e predomínio masculino nas atividades típicas da indústria, como mostra o gráfico 5.

**Gráfico 5:** Distribuição de trabalhadores por tipo de Atividade e por Sexo em Pernambuco - 2013



Fonte: elaboração própria a partir dos dados fornecidos por Silva, Abreu e Moutinho (2015)

Os dados apresentados são reforçados pelos estudos de Blau e Winkler (2010), em que se nota que mulheres e homens estão distribuídos de forma desigual entre setores e ocupações, e essas diferenças desempenham um papel importante na explicação dos resultados observados no mercado de trabalho. Elas descrevem que os homens têm maior probabilidade de estarem empregados em setores e ocupações que oferecem salários mais altos e maior crescimento salarial, como é o caso da indústria, construção e engenharias. Por outro lado, as mulheres assumem maior responsabilidade pelas atividades de cuidado, influenciadas pelas atividades domésticas.

Goldin (1994), explica que a participação feminina e a divisão por setor seguem uma curva em formato de U, em que as mulheres iniciam suas atividades na agricultura e em pequenas produções domésticas. Com a industrialização elas também começam a fazer parte

da indústria leve, por ser uma mão de obra de baixo custo, porém em menor intensidade, com o crescimento do setor de serviços as mulheres voltam a ter uma maior participação no mercado de trabalho.

Para Goldin (2024), profissões que recompensam desproporcionalmente longas jornadas de trabalho e disponibilidade constante geram grandes disparidades de gênero, mesmo entre homens e mulheres com níveis de escolaridade semelhantes. Ela destaca que as disparidades de gênero são consideravelmente menores em profissões onde a remuneração é proporcional às horas trabalhadas e a flexibilidade é viável. Esse conceito é chamado de teto de vidro e mostra as barreiras enfrentadas pelas mulheres quando o mercado recompensa melhor os trabalhadores sem restrição de tempo, sendo a maternidade o principal fator que restringe o tempo das mulheres.

Posto isto, considerando o histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho global, no Brasil e na região Nordeste, esta pesquisa visa preencher a lacuna existente na literatura sobre a dinâmica da participação feminina no mercado de trabalho pernambucano, especificamente no período de 2015 a 2025. Busca-se compreender de forma integrada como fatores socioeconômicos, setoriais e institucionais influenciam a permanência, os rendimentos e a ascensão profissional das mulheres no estado. Além disso, o estudo pretende evidenciar as desigualdades salariais e os mecanismos que perpetuam a segregação de gênero, fornecendo subsídios para políticas públicas que promovam maior equidade e inclusão feminina no mercado formal de trabalho. Assim, a análise permite articular tendências históricas e contemporâneas, identificando barreiras e oportunidades para a redução das desigualdades de gênero em Pernambuco.

## 2.4 Revisão Empírica

Paz et al., (2024), busca por meio da decomposição de rendimentos Oaxaca-Blinder, analisar a diferença salarial de rendimentos entre homens e mulheres na região Nordeste do Brasil, durante o período de 2019 e 2023. Um dos objetivos desse estudo é investigar como a diferença salarial tem se manifestado antes e depois da pandemia da Covid-19 quais fatores mais influenciaram as mudanças observadas. Durante esse estudo foi observado que a pandemia teve impacto profundo nos setores econômicos da região, criando desafios tanto para homens como para as mulheres no mercado de trabalho da região.

Durante o estudo de Paz et al., (2024), foi destacada a persistência da desigualdade salarial entre os gêneros, mesmo que a maior proporção de trabalhadores com carteira assinada



sejam as mulheres, foi observado também que os setores com maior mão de obra feminina são os de serviços e assistência social. Além disso, na região as mulheres possuem uma proporção superior de trabalhadoras com mais de 15 anos de estudo.

Foi sugerido na pesquisa que mesmo após a pandemia, homens e mulheres apresentaram aumento na média do log do rendimento/hora, ainda assim foi indicado que mesmo se as mulheres possuíssem as mesmas características que os homens, ainda assim seus salários seriam menores. Além disso, se ambos possuíssem os mesmos coeficientes salariais, os rendimentos femininos seriam superiores. Foi observado que a crise da Covid-19 não apenas ampliou as desigualdades já existentes, mas também acrescentou novos desafios para a população feminina do Nordeste.

Gonçalves et al., (2021), aprofunda seu estudo para as diferenças salariais não apenas por gênero, mas também por cor, considerando os estados do Paraná e de Pernambuco, durante os anos de 2005 e 2015. Ele fez uso da decomposição de rendimentos Oaxaca-Blinder para mensurar as diferenças salariais e o impacto da discriminação nesses estados. Em seu estudo, é vista a teoria da discriminação de Becker e os três tipos de discriminação: (i) a do empregador, (ii) a do empregado e (iii) a do consumidor. Além de ver a presença de diferenciais salariais significativos e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho nordestino.

É sugerido que para o Paraná o salário mensal e salário hora se elevaram, sendo os homens o grupo em vantagem, enquanto as médias das horas trabalhadas na semana tiveram uma pequena redução, principalmente para o gênero masculino. Ao analisar Pernambuco, é observado que o número da população ocupada não branca é maior do que a branca e que tanto em 2005 quanto em 2015. O salário mensal elevou-se para os dois gêneros, os homens apresentaram salários maiores, porém as mulheres tiveram um aumento proporcionalmente maior, o que fez diminuir a diferença salarial entre eles.

Gonçalves et al., (2021), verifica que em Pernambuco os salários horas das mulheres não brancas foram os mais baixos em todas as faixas escolares de 2005 e em quase todas em 2015, exceto apenas para as menos escolarizadas. Ademais, a formalidade proporcionou maiores salários para todos os grupos, se comparada ao mercado informal, sendo maiores em 2005 do que em 2015. Ainda assim, para a discriminação ser eliminada, a mulher branca deveria receber um salário maior que comparado ao salário do homem branco, o mesmo acontece ao comparar os rendimentos da mulher não branca e do homem não branco. Foi visto que discriminação que já era elevada em 2005, apresentou crescimento em 2015 tanto para o Paraná quanto para Pernambuco.

Santos e Silva (2021), em seu estudo buscou analisar as relações entre trabalho e gênero na pandemia da Covid-19, e como as mulheres foram afetadas. Foi visto que foram as mulheres as mais afetadas pela pandemia, sendo expostas ao desemprego e aumento da pobreza. Considerando que no Brasil a maior concentração da força de trabalho feminina é nos setores de serviços, as mulheres são a maioria na força de trabalho hospitalar, foi notado o quanto elas estavam sujeitas a desigualdade e vulnerabilidade nesse período.

Foi verificado na análise que a estrutura social do trabalho desempenhado por mulheres, de forma mais ampla, indica maior exploração e que terá impactos substanciais no pós-pandemia, como o aumento da divisão sexual e racial do trabalho. Também foi visto que as desigualdades se atualizam e mostram faces variadas em seus efeitos.

### 3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Para atingir os objetivos propostos, o estudo utiliza os microdados trimestrais da PNAD Continua para Pernambuco, fazendo uma comparação entre as informações de 2015 e 2025. A metodologia adota a decomposição de rendimentos Oaxaca-Blinder (1973) e aplica a correção de viés de seleção de Heckman (1979), para correção de distorções. Para obtenção dos resultados da decomposição de rendimentos, foram estimados modelos de regressão linear e probit. Buscando dessa forma, analisar a desigualdade de gênero no estado e compreender as barreiras existentes.

#### 3.1 Regressões lineares (MQO) e modelos Probit

Modelos separados para mulheres e homens são análogos, essa estratégia de estratificar por gênero, permite capturar as diferenças na estrutura de remuneração e nos retornos as características de cada grupo. Para estimar os determinantes dos rendimentos, utilizou-se a regressão linear.

A variável dependente é o logaritmo de rendimento-hora. As variáveis explicativas são as características gênero, raça, idade, escolaridade, região e setor de atividade. O termo  $\epsilon_i$  representa o erro estocástico do modelo.

$$\begin{aligned} \log \log (RendaHora_i) & \\ &= \beta_0 + \beta_1 Mulher_i + \beta_2 Idade + \sum_{k=1}^4 \beta_{3+k} Raca_{ik} + \sum_{K=1}^5 \beta_{4+K} Escolaridade_{ik} \\ &+ \beta_5 Metro_i + \beta_6 informal + \beta_7 setor_i + \epsilon_i \end{aligned} \quad (1)$$

Modelos Probit separados são estimados para mulheres e para homens, permitindo capturar diferenças de probabilidade de participação no mercado de trabalho entre os sexos. O modelo inclui as variáveis idade, idade ao quadrado, raça, escolaridade, região metropolitana e variáveis de estrutura familiar, que são a presença de cônjuge e filhos. O modelo permite identificar quais dessas variáveis eleva a probabilidade de participação na força de trabalho e quais reduzem. Através dessas estimativas é gerada a Razão Inversa de Mills, usada para corrigir o viés de seleção.

$$P(\text{Trabalha}_i = 1) = \phi(\beta_0 + \beta_1 \text{Idade}_i + \beta_2 \text{Idade}_i^2 + \beta_3 \text{Raça}_i + \sum_{k=1}^5 \beta_{4+k} \text{Escolaridade}_{ik} + \beta_5 \text{Metrop}_i + \beta_6 \text{Conjuge}_i + \beta_7 \text{Filhos} - \epsilon_i) \quad (2)$$

### 3.2 Decomposição de rendimentos

Nesse modelo a diferença salarial é dividida entre três segmentos, em um segmento essa diferença é explicada por características observáveis como: escolaridade, cor, gênero, idade, experiência de trabalho, entre outras, no segundo segmento estão as diferenças residuais, que não podem ser atribuídas a essas características, e o terceiro segmento captura a influência simultânea das diferenças nas dotações e nos coeficientes. Essas partes “não explicadas” são usadas como medidas para verificar a discriminação ou “efeito residual”.

$$\ln w_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_i + u_i \quad (3)$$

$$\ln w_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_i^H + u_i^H \quad (4)$$

$$\ln w_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_i^M + u_i^M \quad (5)$$

$$\sum_j \beta_j^H X_i^{-H} - \sum_j \beta_j^M X_i^{-M} = \sum_j \beta_j^H (X_i^{-H} - X_i^{-M}) + \sum_j X_i^{-M} (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (6)$$

As equações (3), (4) e (5), são equações salariais, sendo a (3) a equação geral e a (4) e (5) as equações separadas para homens e mulheres. A equação (6) representa a decomposição de Oaxaca-Blinder. Este método é aplicado para decompor as diferenças médias dos logaritmos dos salários a partir de modelos de regressão linear de forma contrafactual. Por meio dele é possível analisar os resultados de dois ou mais grupos, nesse caso homens e mulheres, e verificar a influência das características explicadas e não explicadas no mercado de trabalho para as mulheres.

Considera-se a existência da discriminação contra as mulheres sempre que o salário relativo dos homens exceder o salário relativo predominante se homens e mulheres recebessem segundo os mesmos critérios. Na ausência de discriminação, ambos receberão os mesmos salários, caso possuam as mesmas características.

No modelo Oaxaca-Blinder, são estimadas regressões salariais separadas para diferentes grupos. Nessas equações relaciona-se o salário com as variáveis de controle e verifica-se o quanto da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada pelas características observáveis e quanto é residual.

A decomposição Oaxaca-Blinder é aplicada em dados salariais, e os salários são observados apenas para a população que está inserida no mercado de trabalho, sendo assim esse método está sujeito a limitação do viés de seleção amostral, que é um erro causado pela ausência de variáveis relevantes. Para atenuar esse problema, é empregada a técnica da correção de viés de seleção, proposto por Heckman (1979).

No modelo de Heckman são estimadas duas equações distintas: Estima-se a probabilidade de o indivíduo estar na amostra, através de uma regressão Probit, a partir desse modelo é calculado o inverso da razão de Mills e adiciona ele como uma variável na equação de rendimentos.

### 3.3 Base de dados

Para esta análise, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) do IBGE, ela disponibiliza as informações trimestrais e anuais sobre os trabalhadores do país, tanto para os que possuem vínculos formais quanto para os que não possuem. Para esse estudo, recorreu-se às informações referentes ao primeiro trimestre de 2015 e ao primeiro trimestre de 2025, esse período foi considerado devido ao aumento dos empregos temporários no segundo e último trimestre do ano.

Na amostra selecionada está sendo considerada apenas a população entre 16 e 65 anos, para captar a População em Idade ativa (PIA). Também é selecionada apenas a amostra que reside em áreas urbanas, devido à dificuldade de mensurar os rendimentos e a jornada dos trabalhadores das áreas rurais.

A unidade territorial de análise é o estado de Pernambuco, considerando o fato de seu PIB ser o segundo maior da região Nordeste e de abrigar o segundo maior polo têxtil da região, setor em que tem predominância da mão de obra feminina. A amostra final de 2015 é constituída por 14.850 trabalhadores e a de 2025 é composta por 12.869 trabalhadores. A redução dessa amostra se dá devido os feitos da pandemia da covid 19 que ocorreu entre um período e outro.

As variáveis consideradas nesse estudo são: cor da pele, idade, grau de escolaridade, formalidade na ocupação, setor de atividade da ocupação, indivíduo mora em área metropolitana e se é casado. A variável dependente é o log de rendimentos e o critério de

decomposição é a desigualdade de gênero. No quadro 1 é possível verificar a descrição de cada variável.

**Quadro 1:** Descrição das variáveis utilizadas no modelo econométrico

Variável	Descrição	Tratamento
<b>Variável Dependente</b>		
Log Renda-Hora	Logaritmo natural do rendimento-hora habitual	Variável contínua. Calculada dividindo a renda habitual pelas horas habituais trabalhadas.
<b>Variáveis Explicativas</b>		
Mulher (Gênero)	Sexo do indivíduo	Dummy: 1 se feminino, 0 se masculino.
Raça	Cor ou raça autodeclarada	Dummy: 1 se branca ou amarela, 0 se preta, parda ou indígena.
Idade	Idade do indivíduo	Variável contínua (em anos).
Idade <sup>2</sup>	Termo quadrático da idade	Variável contínua. Utilizada para captar retornos decrescentes da experiência.
Escolaridade	Anos de estudo concluídos	Conjunto de dummies: 1 a 3 anos; 4 a 7; 8 a 10; 11 a 14; 15 anos ou mais.
Cônjuge	Situação conjugal	Dummy: 1 se vive com cônjuge, 0 caso contrário.
Filhos (0-3 anos)	Presença de crianças pequenas no domicílio	Número de crianças de 0 a 3 anos no domicílio (por mulher).
Filhos (4-6 anos)	Presença de crianças em idade pré-escolar	Número de crianças de 4 a 6 anos no domicílio (por mulher).
Metropolitana	Localização do domicílio	Dummy: 1 se reside em Região Metropolitana, 0 caso contrário.
Informalidade	Posição na ocupação	Dummy: 1 se informal (sem carteira/conta própria sem CNPJ), 0 se formal.
Setor de Atividade	Setor econômico do trabalho principal	Conjunto de dummies: Agrícola, Indústria, Construção, Social, Adm. Pública.
<b>Variável de Seleção</b>		
Trabalha	Condição de ocupação	Dummy: 1 se o indivíduo está ocupado na semana de referência, 0 caso contrário.

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (IBGE), 2015 e 2025.

## 4 RESULTADOS

Essa seção apresenta os resultados do estudo. A primeira subseção destaca a estatística descritiva dos dois anos de análises. A segunda subseção apresenta o quanto o mercado paga por cada característica, através da estimação da regressão linear. A terceira subseção explora os efeitos iniciais por meio de uma estimação via probit. A quarta seção apresenta a decomposição de rendimentos mediante o modelo de Oaxaca-Blinder. A quinta seção apresenta os resultados da decomposição de rendimentos pelo método Oaxaca-Blinder, incorporando a correção de vies de seleção via modelo de Heckman.

### 4.1 Estatística descritiva

A Tabela 1 apresenta a estatística descritiva das variáveis no período de 2015 e 2025. Observa-se que mulher na média é maior em termos de participação, com um aumento de 1,3 pontos percentuais durante a última década, também ocorreu o aumento de pessoas brancas e amarelas, sendo o aumento de 5,1 p.p., durante o período. Além disso, nota-se o envelhecimento da população estudada, subindo em 2,4 pontos.

Ocorreu um avanço significativo no nível educacional. A proporção de indivíduos entre 1 e 3 anos de estudo, reduziu em 2,7 pontos percentuais. Em contrapartida, pessoas com 11 a 14 anos de estudo cresceu em 9,1 p.p., o mesmo ocorreu com o grupo com mais de 15 anos de estudo, que teve um crescimento de 4,0 p.p.

Os residentes em áreas metropolitanas mantiveram-se estáveis, com um crescimento de 0,4 p.p. O mesmo aconteceu com a informalidade, que passou de 16,3% para 16,4%. Por outro lado, os indivíduos que convivem com cônjuge aumentaram de 40,1% para 46,1%.

Para os setores de atividade, identifica-se uma mudança em sua composição. Enquanto os setores agrícola, indústria e construção civil caíram em 3,0 p.p., 1,4 p.p. e 1,1 p.p. respectivamente. Em contraste, o setor social, apresentou um crescimento de 5,1 p.p. para 6,6 p.p.

**Tabela 1:** Estatística descritiva das variáveis no período de 2015 e 2025

Variáveis	2015		2025	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Mulher	0,522	0,500	0,535	0,499
Branca e amarela	0,273	0,445	0,324	0,468

Idade	37,360	13,800	39,759	14,058
Idade ao quadrado	1586,17	1090,32	1778,4	1139,485
Indivíduos com 1 a 3 anos de estudo	0,101	0,301	0,074	0,262
Indivíduos com 4 a 7 anos de estudo	0,216	0,411	0,177	0,382
Indivíduos com 8 a 10 anos de estudo	0,177	0,382	0,142	0,349
Indivíduos com 11 a 14 anos de estudo	0,326	0,469	0,417	0,493
Indivíduos com mais de 15 anos de estudo	0,097	0,295	0,137	0,343
Reside em área metropolitana	0,159	0,366	0,163	0,370
Informalidade (Considera apenas quem declarou está ocupado)	0,163	0,369	0,164	0,370
Vive com cônjuge	0,401	0,490	0,461	0,498
Setor Agrícola	0,101	0,301	0,071	0,257
Setor Indústria	0,069	0,253	0,055	0,227
Construção Civil	0,047	0,213	0,036	0,186
Setor Social	0,051	0,219	0,066	0,248
Administração Pública	0,034	0,182	0,029	0,167
Total de observações	14.850		12.869	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2015 e 2025

#### 4.2 Estimação das diferenciais de rendimento via Regressão Linear

Ao analisar os determinantes do salário é possível verificar que em 2015, mesmo as mulheres que possuíam as mesmas condições que os homens, escolaridade, idade e setor, contavam com rendimentos reduzidos em aproximadamente 24%. Os dados mostram que essa desigualdade reduz levemente em 2025, as mulheres ainda ganham significativamente menos que os homens que possuem as mesmas qualificações, entretanto, essa redução passa a ser de aproximadamente 21%. Resultados semelhantes foram observados pela Secretaria de Comunicação Social (2024) para o estado e, pelo IBGE (2022), para o Brasil, na qual se verificou que as mulheres mesmo mais escolarizadas que os homens ainda assim ganham em média menos que eles. Contudo, ainda que em Pernambuco a desigualdade salarial permaneça expressiva, tem se observado uma tendência de declínio ao longo do período, mostrando melhorias nos rendimentos para as mulheres.

Quando analisado a variável idade, nota-se que quanto maior a faixa etária do trabalhador, melhor é a bonificação salarial, entretanto, chega em um determinado ponto em que o avanço da idade resulta em salários reduzidos. Assim como já esperado pela Função de Rendimentos de Mincer, que pressupõe que o salário não tem um crescimento linear



indefinidamente, eles crescem em taxas marginais decrescentes até atingirem um ponto máximo, tendendo a estabilidade ou ao declínio. Quando comparado os anos de 2015 e 2025 para homens e mulheres, foi observado em 2015 que a experiência aumentou o salário dos homens, já em 2025 o rendimento feminino teve um aumento e o masculino uma redução, de forma que aproximou os retornos por experiência.

Em termos de raça/cor e etnia, observou-se que trabalhadores brancos recebem remunerações superiores às de trabalhadores pretos, pardos e indígenas, mesmo após o controle das demais variáveis, resultado já amplamente demonstrado por pesquisas do IPEA (IPEA, 2022) e por análises empíricas de Nópo, Salardi e Hoyos (2010). Em 2015, a condição de ser branca representava uma vantagem para as mulheres; entretanto, em 2025, essa vantagem passou a favorecer os homens. Esse padrão é coerente com estudos que evidenciam a persistência de desigualdades salariais racialmente marcadas e a interação entre raça e gênero na determinação dos rendimentos, como discutem Arias, Yamada e Tejerina (2004), Silveira e Leão (2018) e Frio (2018).

É possível ver que trabalhadores que moram em região metropolitana tem rendimentos significativamente superior aos que moram em regiões não-metropolitanas. Morar em região metropolitana favorece as mulheres tanto em 2015 quanto em 2025, esse fato poder ser explicado por essas regiões apresentarem mais oportunidades em setores e ocupações que demandam qualificações específicas, permitindo as mulheres maximizarem o retorno de seu capital humano. Pelizza (2019), já havia avaliado que está em áreas com maior densidade populacional, tende a estar associado a salários maiores.

**Tabela 2** – Determinantes do salário - Pernambuco 2015 e 2025

Variáveis	2015			2025		
	Geral	Mulheres	Homens	Geral	Mulheres	Homens
Mulher	-0,243*** (0,020)			-0,215*** (0,024)		
Idade	0,033*** (0,005)	0,023*** (0,008)	0,039*** (0,007)	0,031*** (0,006)	0,029*** (0,010)	0,030*** (0,008)
Idade ao quadrado	-0,000*** (0,000)	-0,000* (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000** (0,000)	-0,000** (0,000)
Raça branca ou amarela	0,052*** (0,020)	0,061** (0,027)	0,038 (0,029)	0,057** (0,023)	0,050 (0,033)	0,059* (0,032)
Indivíduos com 1 a 3 anos de estudo	0,049 (0,050)	0,031 (0,110)	0,062 (0,056)	-0,134* (0,078)	-0,072 (0,188)	-0,145* (0,083)
Indivíduos com 4 a 7 anos de estudo	0,124*** (0,045)	0,003 (0,101)	0,179*** (0,050)	0,035 (0,061)	0,084 (0,106)	0,028 (0,074)

Indivíduos com 8 a 10 anos de estudo	0,242*** (0,044)	0,135 (0,100)	0,287*** (0,049)	0,139** (0,063)	0,165 (0,110)	0,138* (0,076)
Indivíduos com 11 a 14 anos de estudo	0,468*** (0,045)	0,319*** (0,100)	0,519*** (0,050)	0,316*** (0,061)	0,276*** (0,102)	0,341*** (0,075)
Indivíduos com mais de 15 anos de estudo	1,262*** (0,057)	1,003*** (0,105)	1,466*** (0,082)	1,010*** (0,068)	0,889*** (0,108)	1,136*** (0,092)
Reside em área metropolitana	0,132*** (0,022)	0,160*** (0,030)	0,100*** (0,033)	0,172*** (0,026)	0,196*** (0,036)	0,146*** (0,036)
Informalidade	-0,049* (0,028)	-0,049 (0,033)	-0,099 (0,076)	-0,112*** (0,035)	-0,123*** (0,042)	-0,205*** (0,076)
Setor Agrícola	-0,323*** (0,033)	-0,079 (0,076)	-0,350*** (0,037)	-0,188*** (0,039)	-0,029 (0,060)	-0,199*** (0,046)
Setor Indústria	0,061** (0,025)	0,061 (0,041)	0,056* (0,031)	0,084*** (0,031)	-0,026 (0,058)	0,130*** (0,036)
Construção Civil	0,048 (0,032)	0,378** (0,159)	0,021 (0,032)	0,065 (0,042)	0,299*** (0,101)	0,066 (0,046)
Setor Social	0,097*** (0,035)	0,157*** (0,037)	0,076 (0,089)	0,192*** (0,033)	0,252*** (0,039)	0,120* (0,064)
Administração Pública	0,295*** (0,061)	0,329*** (0,078)	0,320*** (0,104)	0,314*** (0,067)	0,326*** (0,084)	0,397*** (0,096)
Constante	2,008*** (0,101)	2,125*** (0,183)	1,828*** (0,121)	2,595*** (0,121)	2,501*** (0,196)	2,550*** (0,152)
Observações (N)	4.911	1.975	2.936	4.061	1.793	2.268
R <sup>2</sup>	0,411	0,393	0,435	0,343	0,333	0,361

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2015 e 2025

O trabalhador do setor agrícola recebe menos que o trabalhador urbano, esse diferencial em favor dos trabalhadores das cidades é impulsionado, sobretudo, pela maior valorização dos setores da indústria, comércio e serviços. Entretanto, é possível verificar que de 2015 para 2025 essa diferença foi amenizada, sendo essa uma atividade com predominância masculina. No setor industrial, ocorreu um aumento nos salários de 2015 para 2025, todavia, esse ganho foi mais significativo para os homens. Essa valorização salarial mais significativa para os homens é estudada por Blau e Winkler (2010), que sugere que homens e mulheres estão distribuídos de forma desigual entre setores e ocupações, sendo que os homens têm maior probabilidade de estarem empregados em setores com melhores salários, enquanto as mulheres por influência das atividades domésticas assumem mais atividades de cuidado.

Diferente dos demais setores, as mulheres da construção civil apresentam retornos mais significativos em ambos os anos, uma das explicações é por geralmente mulheres ocuparem cargos de alta qualificação, enquanto os homens ocupam cargos mais operacionais. Outro setor em que as mulheres apresentam retornos mais significativos é o social, além desse setor

apresentar retornos significativos de 2015 para 2025, as mulheres são as beneficiadas. Goldin (1994 e 2024), explica essa divisão setorial e destaca que as mulheres tiveram uma maior participação no mercado de trabalho após o crescimento do setor de serviços, além disso as disparidades de gênero são consideravelmente menores em profissões onde a remuneração é proporcional às horas trabalhadas e a flexibilidade é viável. Já no setor informal, ocorreu uma redução nos salários durante esse intervalo de uma década. Essa redução salarial corrobora com Cruz *et al.*, (2022), em que foi visto que a COVID-19 afetou diretamente os trabalhadores informais, sendo que a redução financeira de grande parte foi de 5% a 50%, devido a pandemia, enquanto Santos e Silva (2021), notou que no Brasil as mais afetadas pelo período pandêmico foram as mulheres.

A análise mostra que houve desvalorização salarial da educação entre 2015 e 2025, embora maiores níveis de escolaridade ainda elevem os rendimentos, sobretudo para os homens. Sugerindo que como ocorreu um aumento de indivíduos mais escolarizados, como mostra na tabela 1, também ocorreu um aumento da oferta de mão de obra qualificada, entretanto, existe a possibilidade de a demanda não ter seguido o mesmo ritmo. Contudo, para as mulheres, a educação permanece como um dos principais mecanismos de aumento salarial, aquelas com mais de 15 anos de estudo chegam a ganhar o dobro das que possuem apenas o ensino médio. Esses resultados dialogam com Silva, Abreu e Moutinho (2015), que apontam que, em Pernambuco, as mulheres estudam mais, mas acumulam menos experiência laboral, fator que pesa mais na determinação dos salários. Somado a isso, a segregação ocupacional, com mulheres concentradas em atividades domésticas e educação e homens predominando na indústria, contribui para manter a desvantagem feminina, mesmo diante de maior escolaridade.

A seção seguinte explora a estimação de diferenciais de rendimento via probit, essa estimação é importante para compreender a probabilidade de o indivíduo está inserido no mercado de trabalho. Além do mais, o probit é fundamental na correção de viés ao realizar a decomposição de rendimentos, devido ao fato de ele ser a ferramenta que resolve o problema de viés de seleção amostral.

#### 4.3 Estimação da Probabilidade de Participação no Mercado de Trabalho via Probit

A Tabela 3 apresenta a probabilidade de inserção no mercado de trabalho por sexo em Pernambuco nos anos de 2015 e 2025. Enquanto na regressão foram analisadas as características dos trabalhadores que contribuíam para crescimento ou redução dos salários, na

análise Probit é investigada a probabilidade de um indivíduo estar no mercado de trabalho, além de corrigir o viés de seleção amostral, via procedimento de Heckman.

A análise por idade mostra que a probabilidade de inserção no mercado de trabalho aumenta com o avanço da idade, mas volta a cair nos grupos mais velhos, padrão observado tanto em 2015 quanto em 2025. Na última década, porém, houve maior participação da força de trabalho em idades mais avançadas. Além disso, os coeficientes masculinos permanecem superiores aos femininos, indicando que as mulheres tendem a deixar o mercado de trabalho mais cedo que os homens. O conceito de teto de vidro de Goldin (2024), é válido nessa análise e traz a maternidade como o principal fator que restringe o tempo das mulheres quando o mercado prioriza trabalhadores sem restrição de tempo.

No quesito raça/cor e etnia, verificou-se que, em ambos os anos, os homens apresentam alta probabilidade de participação no mercado de trabalho independentemente da cor. Esses dados corroboram com a RAIS (2024), em que tanto os homens negros quanto os não negros possuíam mais vínculos no mercado formal que as mulheres, independentemente da cor delas. Entre as mulheres, porém, o cenário mudou: em 2015, as mulheres brancas tinham menor probabilidade de trabalhar, mas em 2025 passaram a apresentar maior participação. Uma possível explicação é que, historicamente, mulheres não brancas ingressam no mercado de trabalho por necessidade econômica; com a pandemia, essa necessidade também atingiu de forma mais intensa as mulheres brancas, ampliando sua presença na força de trabalho.

**Tabela 3:** Probabilidade de Inserção no Mercado de Trabalho por sexo, Pernambuco - 2015 e 2025

Variáveis	2015		2025	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Idade	0,150*** (0,006)	0,199*** (0,008)	0,172*** (0,006)	0,216*** (0,009)
Idade ao quadrado	-0,002*** (0,000)	-0,003*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	-0,003*** (0,000)
Raça branca ou amarela	-0,074*** (0,028)	-0,056 (0,044)	0,050* (0,029)	-0,003 (0,045)
Indivíduos com 1 a 3 anos de estudo	0,246*** (0,059)	0,338*** (0,083)	0,333*** (0,084)	0,473*** (0,111)
Indivíduos com 4 a 7 anos de estudo	0,344*** (0,052)	0,482*** (0,073)	0,441*** (0,074)	0,682*** (0,100)
Indivíduos com 8 a 10 anos de estudo	0,337*** (0,054)	0,506*** (0,078)	0,485*** (0,077)	0,789*** (0,106)
Indivíduos com 11 a 14 anos de estudo	0,522*** (0,051)	0,597*** (0,073)	0,720*** (0,071)	0,998*** (0,098)
Indivíduos com mais de 15 anos de estudo	0,972***	0,846***	1,232***	1,249***

	(0,063)	(0,101)	(0,077)	(0,114)
Reside em área metropolitana	0,076**	-0,008	0,244***	0,211***
	(0,033)	(0,052)	(0,035)	(0,058)
Vive com Cônjuge	0,527***	0,468***	-0,078***	0,155***
	(0,028)	(0,044)	(0,028)	(0,045)
Constante	-2,953***	-3,525***	-3,624***	-4,337***
	(0,109)	(0,164)	(0,133)	(0,194)
Observações (N)	14.704	7.037	12.868	5.977

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2015 e 2025

Foi verificado que quanto mais anos de estudo mais os indivíduos têm chances de entrar no mercado de trabalho sejam eles homens ou mulheres, os coeficientes aumentaram para as mulheres de 0,9722 em 2015 para 1,2322 em 2025, para os homens ocorreu um aumento de 0,8463 para 1,2488. Os coeficientes mostram que mulheres ter ensino superior aumenta significativamente a probabilidade de a mulher estar ocupada, enquanto em 2015 os coeficientes eram de 0,5223 para ensino médio e de 0,9722 para ensino superior, em 2025 eles são respectivamente de 0,7195 e 1,2322.

A literatura corrobora esse padrão ao mostrar que, historicamente, os homens apresentam maior probabilidade de participação no mercado de trabalho do que as mulheres, independentemente de raça ou escolaridade, como evidenciado por Scorzafave e Menezes-Filho (2001). Além disso, a maior inserção de mulheres não brancas motivada por necessidade econômica, fenômeno observado em 2015 e que se estende a 2025, é consistente com pesquisas que apontam que mulheres negras tendem a participar mais do mercado de trabalho por pressão financeira, enquanto mulheres brancas apresentam maior oscilação de participação conforme mudanças conjunturais, como discutem Ciriaco *et al.* (2019).

A ampliação recente da participação de mulheres brancas pode ser explicada pela intensificação das vulnerabilidades femininas após a pandemia, tendência identificada em nível nacional pela ONU Mulheres (2024), que destaca que crises econômicas ampliam a necessidade de inserção laboral feminina, especialmente em grupos antes menos pressionados economicamente.

A maior probabilidade de participação das mulheres residentes em áreas metropolitanas entre 2015 e 2025 pode ser explicada pelas transformações estruturais no mercado de trabalho brasileiro, já que regiões urbanas concentram mais oferta de empregos formais e serviços, setores onde a mão de obra feminina é predominante, como mostram Silva *et al.* (2019) ao destacar a forte presença das mulheres no setor de serviços. Além disso, conforme Ciriaco *et al.* (2019), a participação feminina é sensível às condições familiares e de cuidado. Assim, a

elevação da probabilidade de trabalho entre mulheres metropolitanas em 2025 pode estar associada à maior disponibilidade de creches, educação e serviços urbanos, que reduzem parte das barreiras de cuidado.

A mudança no efeito de ser casada, que em 2015 aumentava a chance de a mulher trabalhar, mas em 2025 reduz essa probabilidade, também encontra respaldo na literatura. Após choques econômicos e sociais, como a pandemia, ocorre uma retração da participação feminina no mercado de trabalho em função da sobrecarga de cuidados, fenômeno amplamente documentado pela ONU Mulheres (2024), que identifica que as mulheres assumem três vezes mais trabalho doméstico e de cuidado que os homens, sendo as primeiras a deixar o mercado quando há crise. Essa dinâmica é coerente com a análise de Silva, Abreu e Moutinho (2015), que mostram que as mulheres possuem mais escolaridade, mas menor tempo de experiência, justamente porque o cuidado doméstico interrompe ou limita sua trajetória no trabalho. Assim, com a piora das condições do mercado após a pandemia, muitas mulheres casadas puderam (ou precisaram) retornar ao lar, seja pela intensificação das demandas de cuidado, seja porque, como argumenta Ciriaco *et al.* (2019), a responsabilidade por dependentes recai majoritariamente sobre elas, reduzindo sua probabilidade de inserção no mercado de trabalho.

A seção seguinte apresenta a decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder, por meio desse método é possível distinguir qual parcela do diferencial salarial decorre de diferenças nas características produtivas, que é o efeito dotação, e qual parcela é atribuída a fatores não observados ou discriminação, que é o efeito estrutura salarial.

#### 4.4 Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder sem correção de viés de seleção

Para aprofundar o estudo, foi realizado o diferencial de rendimento entre homens e mulheres, para tal foi utilizado o método de decomposição Oaxaca-Blinder e posteriormente foi corrigido o viés de seleção por meio do procedimento de Heckman (1979). As Tabelas 4 e 5 apresentam os dados sem correção de viés para 2015 e 2025 respectivamente, enquanto as Tabelas 6 e 7 apresentam os dados com a correção de viés para o mesmo período. As Tabelas fornecem o efeito composição que reflete o quanto da desigualdade pode ser atribuído as diferenças nas características produtivas, em contraste, o efeito estrutura representa o quanto da diferença salarial entre dois grupos se deve aos diferentes retornos que o mercado atribui às mesmas características.

No que diz respeito a educação, constata-se que as mulheres são mais escolarizadas que os homens, de forma que se o salário dependesse apenas da educação, as mulheres receberiam

rendimentos maiores. Em oposição, os dados da Tabela 4 mostra que mesmo tendo o ensino superior, o homem recebe um salário significativo apenas por ser homem, efeito estrutura.

**Tabela 4:** Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, sem correção de viés de seleção - Pernambuco, 2015

Componentes da Decomposição - 2015						
Variáveis	Efeito Composição (Dotações)	(%)	Efeito Estrutura (Coeficientes)	(%)	Interação	(%)
Total	-0,096*	100	0,249*	100	-0,086*	100
	(0,026)		(0,026)		(0,030)	
Idade	-0,004	4,4	0,542	218,2	-0,003	3,4
	(0,008)		(0,362)		(0,005)	
Idade ao quadrado	0,001	-1,1	-0,160	-64,5	0,001	-0,7
	(0,005)		(0,185)		(0,003)	
Raça branca e amarela	-0,003**	3,4	-0,007	-2,9	0,001	-1,4
	(0,002)		(0,012)		(0,002)	
Indivíduos com 11 a 14 anos de estudo	-0,025***	25,4	0,091*	36,6	-0,015*	17,9
	(0,009)		(0,051)		(0,009)	
Indivíduos com mais de 15 anos de estudo	-0,093***	96,2	0,087***	34,9	0,043***	50,0
	(0,014)		(0,025)		(0,013)	
Reside em área metropolitana	-0,107***	110,5	-0,015	-6,0	0,004	-4,6
	(0,003)		(0,011)		(0,003)	
Informalidade	0,013	-12,9	-0,016	-6,3	0,013	-15,1
	(0,008)		(0,026)		(0,021)	
Setor Agrícola	-0,009	9,2	-0,006***	-2,5	0,031***	35,6
	(0,009)		(0,002)		(0,010)	
Construção Civil	0,045**	-46,7	-0,004**	-1,6	-0,043**	49,6
	(0,019)		(0,002)		(0,020)	
Setor Social	-0,022***	22,5	-0,014	-5,7	0,011	-13,0
	(0,005)		(0,017)		(0,013)	
Constante	-	-	-0,298	119,7	-	-
	-	-	(0,219)		-	-
Média do log de rendimentos no grupo de homens			3,167***			
			(0,014)			
Média do log de rendimentos no grupo de mulheres			3,101***			
			(0,015)			
Diferença total			0,066***			
			(0,021)			

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2015.

Em 2025, também ocorre esse efeito estrutura, em que mesmo as mulheres sendo mais escolarizadas, os homens têm salários maiores, conforme mostra tabela 5. Esses dados corroboram com os dados da PNAD (2019), apontando que mesmo que as mulheres alcancem

os mesmos cargos que os homens, ainda assim seus salários são desproporcionais. Através da teoria da parcela explicada e não explicada, Blau e Winkler (2010), explicam que uma parte da diferença salarial pode ser relacionada as características produtivas observáveis, enquanto isso outra parte não é possível explicar com base nessas características, essa parcela não explicada acontece como quando ambos possuem as características, ou nesse caso em que as mulheres possuem mais escolaridade, mas ainda assim o diferencial de rendimentos permanece. Porém como adotado pelas ODS (2015), em busca da redução das desigualdades econômicas e sociais, observa-se que de 2015 para 2025, o efeito estrutura reduziu, de 0,0867 em 2015 para 0,0616 em 2025, mostrando que ocorreu uma queda dessa desigualdade.

A decomposição de rendimentos indica que o setor de atividades segue um padrão clássico de segregação ocupacional. Os setores da indústria e construção civil apresentam um efeito composição positivo e estatisticamente significativo em ambos os períodos. Colaborando com a hipótese de que a concentração masculina em determinados setores com incentivos salariais para mão de obra técnica, eleva o salário dos homens. Embora esse efeito tenha reduzido de 2015 para 2025. Conforme sugerido por Paz *et al.*, (2024), ao longo do tempo, a diferença nas características entre homens e mulheres tem um impacto relativamente menor na diferença total de rendimentos.

Os salários maiores para os homens e menores para as mulheres também estão associados a segregação ocupacional, como defendido por Blau e Winkler (2010), pois dada a cultura associando as atividades domésticas ao sexo feminino, como mostrado no gráfico 5, as mulheres buscam atividades influenciadas por esse estereótipo, como é o caso do setor social. Além disso, elas de buscam por profissões com menor penalidade para interrupção de carreira, já que por diversas vezes são as responsáveis pelas demandas de cuidado do lar,

O setor social apresenta concentração feminina em ambos os períodos, sendo esse um fator considerável na redução da desigualdade. No período de 2015 para 2025 essa concentração foi ainda mais intensa, nota-se um aumento na magnitude do efeito composição, passando de -0,0217 para -0,0385. Quando observado o efeito estrutura, a decomposição sugere que no setor social, mesmo que mantidas as características constantes, as mulheres têm rendimentos superiores aos homens. A concentração feminina em atividades ligadas ao bem-estar e à economia do cuidado é um fenômeno amplamente analisado por órgãos federais, tendo sido ratificado, em âmbito nacional, pelo IBGE (2022). Essa tendência é corroborada para o Nordeste por Paz *et al.* (2024), cujos resultados indicam uma prevalência da mão de obra feminina nos setores de serviços e assistência social, ao passo que a masculina predomina na agropecuária, indústria e construção civil.



**Tabela 5** - Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, sem correção de viés de seleção - Pernambuco, 2025

<b>Componentes da Decomposição - 2025</b>						
<b>Variáveis</b>	<b>Efeito Composição (Dotações)</b>	<b>(%)</b>	<b>Efeito Estrutura (Coeficientes)</b>	<b>(%)</b>	<b>Interação</b>	<b>(%)</b>
Total	-0,095*	100	0,196*	100	-0,035	100
	(0,024)		(0,030)		(0,029)	
Idade	-0,017	18,0	0,030	15,5	-0,001	1,4
	(0,012)		(0,446)		(0,007)	
Idade ao quadrado	0,013	-13,6	0,078	39,6	-0,002	6,9
	(0,010)		(0,237)		(0,007)	
Raça branca e amarela	-0,002	2,5	0,003	1,6	-0,000	1,2
	(0,002)		(0,016)		(0,002)	
Indivíduos com 11 a 14 anos de estudo	-0,009	9,5	0,035	18,1	-0,002	6,3
	(0,006)		(0,068)		(0,004)	
Indivíduos com mais de 15 anos de estudo	-0,104***	108,7	0,062*	31,5	-0,029*	83,3
	(0,017)		(0,035)		(0,017)	
Reside em área metropolitana	-0,010***	10,1	-0,012	-6,2	0,002	-7,1
	(0,003)		(0,013)		(0,003)	
Informalidade	0,030***	-31,6	-0,023	-11,9	0,020	-57,3
	(0,010)		(0,025)		(0,021)	
Setor Agrícola	-0,003	3,0	-0,004**	-2,0	-0,017**	48,6
	(0,006)		(0,002)		(0,008)	
Setor Indústria	-0,002	2,1	0,015**	7,7	0,012**	-34,9
	(0,005)		(0,007)		(0,006)	
Construção Civil	0,039***	-40,5	-0,002*	-1,2	-0,030**	87,2
	(0,013)		(0,001)		(0,014)	
Setor Social	-0,039***	40,4	-0,029*	-14,6	0,020*	-58,4
	(0,007)		(0,016)		(0,012)	
Constante	-	-	0,049	25,1	-	-
	-	-	(0,248)		-	-
Média do log de rendimentos no grupo de homens			3,713***			
			(0,016)			
Média do log de rendimentos no grupo de mulheres			3,647***			
			(0,018)			
Diferença total			0,066***			
			(0,024)			

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2025.

#### 4.5 Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder com correção de viés de seleção

A análise das decomposições de Oaxaca-Blinder com correção de viés de seleção, apresentadas nas Tabelas 6 (2015) e 7 (2025), revela mudanças importantes na dinâmica da desigualdade salarial de gênero em Pernambuco ao longo da década. Embora a diferença salarial observada apresente variações, os resultados indicam que grande parte dessa desigualdade não decorre das características produtivas dos indivíduos, mas de fatores estruturais que se tornam mais evidentes quando se corrige a seleção para participação no mercado de trabalho.

Em 2015, a Tabela 6 apresenta o componente não explicado da diferença salarial, aquele que capta a parte estrutural e potencialmente discriminatória, corresponde a 0,4076. Esse resultado mostra que, mesmo controlando pelas características observáveis, uma parcela relevante da desigualdade de gênero permanece sem justificativa produtiva. A aparente redução da diferença salarial naquele ano é fortemente marcada pela seleção positiva, já que as mulheres que conseguem ingressar no mercado de trabalho tendem a apresentar características superiores à média, como maior escolaridade e inserção em setores menos penalizados. Assim, a desigualdade real é maior do que a diferença salarial bruta inicialmente sugere, sendo parcialmente ocultada por um padrão de inserção restrito às mulheres mais qualificadas.

**Tabela 6** - Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, com correção de viés de seleção - Pernambuco, 2015

Componentes da Decomposição - 2015						
Variáveis	Efeito Composição (Dotações)	(%)	Efeito Estrutura (Coeficientes)	(%)	Interação	(%)
Total	-0,094*	100	0,408*	100	-0,071**	100
	(0,026)		(0,078)		(0,031)	
Idade	-0,003	3,6	-1,228*	301,1	0,007	-9,1
	(0,006)		(0,666)		(0,012)	
Idade ao quadrado	0,001	-0,8	0,677**	166,1	-0,003	3,7
	(0,004)		(0,325)		(0,012)	
Raça branca e amarela	-0,003**	3,6	-0,006	-1,5	0,001	-1,5
	(0,002)		(0,012)		(0,002)	
Indivíduos com 11 a 14 anos de estudo	-0,024***	25,0	0,032	7,8	-0,005	7,6
	(0,009)		(0,053)		(0,009)	
Indivíduos com mais de 15 anos de estudo	-0,091***	96,2	0,056**	13,8	-0,028**	39,0

	(0,015)		(0,027)		(0,014)	
Reside em área metropolitana	-0,105***	111,2	-0,013	-3,2	0,004	-4,9
	(0,003)		(0,011)		(0,003)	
						-
Informalidade	0,013	-13,2	-0,018	-4,5	0,015	21,4
	(0,009)		(0,026)		(0,021)	
Setor Agrícola	-0,009	9,5	-0,007***	-1,6	-0,032***	45,1
	(0,009)		(0,002)		(0,010)	
Construção Civil	0,045**	-47,6	-0,004**	-1,0	-0,043**	60,3
	(0,019)		(0,002)		(0,020)	
						-
Setor Social	-0,022***	23,1	-0,014	-3,4	0,011	15,5
	(0,005)		(0,017)		(0,013)	
Constante	-	-	0,921**	226,0	-	-
	-	-	(0,453)		-	-
Média do log de rendimentos no grupo de homens			3,371***			
			(0,048)			
Média do log de rendimentos no grupo de mulheres			3,128***			
			(0,063)			
Diferença total (Ajustada)			0,242***			
			(0,079)			

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2015.

Em 2025, observa-se um agravamento significativo da desigualdade estrutural: o componente não explicado aumenta para 0,752. Esse avanço indica que, ao longo da década, os fatores discriminatórios se intensificaram, mesmo diante de aparentes avanços na participação feminina no mercado de trabalho. Embora as mulheres continuem concentradas em setores tradicionalmente mais favoráveis, como o setor social, essa inserção não tem sido suficiente para compensar a persistente desvalorização das ocupações feminizadas. Os resultados apontam que, mesmo nesses segmentos, os mecanismos que reduzem o salário potencial das mulheres permanecem atuando, evidenciando a força das barreiras institucionais, práticas discriminatórias e assimetrias estruturais na formação dos rendimentos em Pernambuco.

Becker (1971), decorre sobre esse “gosto pela discriminação”, considerando que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma preferência do empregador ou do público que ele atinge, dessa forma ele age como se não houvesse um custo monetário por não contratar mulheres, o que não é a realidade se considerado os dados da ONU Mulheres (2024), que sugere o trabalho não remunerado das mulheres recebesse um valor monetário, ele excederia 40% do PIB de alguns países.

**Tabela 7** - Decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder por condição de sexo, com correção de viés de seleção - Pernambuco, 2025

<b>Componentes da Decomposição - 2025</b>						
<b>Variáveis</b>	<b>Efeito Composição (Dotações)</b>	<b>(%)</b>	<b>Efeito Estrutura (Coeficientes)</b>	<b>(%)</b>	<b>Interação</b>	<b>(%)</b>
Total	-0,122* (0,041)	100	0,752** (0,367)	100	0,028 (0,046)	100
Idade	-0,040 (0,041)	33,1	-4,596* (2,446)	611,1	0,073 (0,060)	263,9
Idade ao quadrado	0,035 (0,038)	-29,0	2,368* (1,216)	314,9	-0,073 (0,059)	-
Raça branca e amarela	-0,003 (0,002)	2,4	0,001 (0,017)	0,2	-0,000 (0,002)	-0,7
Indivíduos com 11 a 14 anos de estudo	-0,015 (0,012)	12,5	-0,297 (0,182)	-39,5	0,018 (0,014)	65,3
Indivíduos com mais de 15 anos de estudo	-0,137*** (0,051)	112,1	-0,135 (0,117)	-17,9	0,063 (0,055)	227,1
Reside em área metropolitana	-0,012** (0,005)	9,8	-0,041* (0,023)	-5,5	0,008 (0,005)	30,0
Informalidade	0,030*** (0,010)	-24,8	-0,025 (0,025)	-3,4	0,022 (0,021)	78,0
Setor Agrícola	-0,003 (0,006)	2,5	-0,004** (0,002)	-0,5	-0,017** (0,008)	-61,0
Setor Indústria	-0,002 (0,005)	1,8	0,015** (0,007)	2,0	0,012** (0,006)	44,8
Construção Civil	0,039*** (0,013)	-31,6	-0,002* (0,001)	-0,3	-0,030** (0,015)	107,2
Setor Social	-0,039*** (0,007)	31,6	-0,029* (0,016)	-3,8	0,020* (0,011)	72,9
Constante	- -	- -	3,590* (1,932)	477,3	- -	- -
Média do log de rendimentos no grupo de homens			4,060*** (0,140)			
Média do log de rendimentos no grupo de mulheres			3,402*** (0,344)			
Diferença total (Ajustada)			0,658* (0,372)			

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2025.

Na Tabela 8, são apresentadas apenas as diferenças das médias de log de rendimentos nos anos de 2015 e 2025, considerando os dados com e sem correção de viés.

**Tabela 8:** Comparação das diferenças sem e com correção de viés, Pernambuco - 2015 e 2025

Componente	2015 (Sem Correção)	2015 (Com Correção)	2025 (Sem Correção)	2025 (Com Correção)
Diferença Total	0,066	0,242	0,066	0,658
Efeito Dotação	-0,096	-0,094	-0,095	-0,122
Efeito Estrutura	0,248	0,408	0,196	0,752

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados na PNAD-C 2015 e 2025.

A partir dessa análise, é possível verificar que como apresentado por Paz *et al.*, (2024), assim como nos demais estados do Nordeste, Pernambuco apresenta uma considerável diferença nos rendimentos entre homens e mulheres, além disso, setor de trabalho, cor e idade são pontos que explicam parte dessa desigualdade. Também foi sugerido que a pandemia da Covid-19, que aconteceu durante o intervalo de período estudado, colaborou para um mercado de trabalho mais desigual.

Identifica-se que as mulheres mesmo apresentando um grau de escolaridade superior ao dos homens, recebem menos que eles, como visto por Ferreira e Bueno (2022). Além disso, Gonçalves et al., (2021), já notou essa discriminação no Estado de Pernambuco nos anos de 2005 e 2015, em sua análise ele verificou que discriminação que já era elevada em 2005, apresentou crescimento em 2015. Dessa forma, torna-se evidente a importância tanto da análise dos salários quanto dos rendimentos globais. Focar apenas em uma dessas métricas pode enviesar o diagnóstico e apresentar resultados que divergem da realidade, tornando assim parte da desigualdade não identificada, logo mais longe de ser combatida.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo investigar as desigualdades de rendimentos entre mulheres e homens nos anos de 2015 e 2025, com foco no estado de Pernambuco, Brasil. A partir de estimações, buscou identificar os determinantes dessas desigualdades, analisando a trajetória feminina no mercado de trabalho, verificando as barreiras à ascensão profissional e quais fatores contribuem para os diferenciais de rendimentos. Para tal, foram utilizados os dados trimestrais da PNAD-C. Os resultados foram obtidos através da decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder com correção de viés de Heckman.

Através da regressão linear, foi possível verificar que a educação tem retornos favoráveis aos salários femininos, sendo uma das principais formas de combater a desigualdade de gênero. Também foi visto que as mulheres nos setores da construção civil e setores de serviços sociais possuem remuneração maiores que em outras áreas, além disso, morar em metrópoles contribui para o aumento dos salários.

Enquanto a regressão linear permitiu analisar os retornos salários, por meio do modelo Probit, foi investigada a probabilidade de o indivíduo estar inserido no mercado de trabalho. Dessa forma, foi evidenciado que o mercado de trabalho em 2025, exige cada vez mais escolarização, sendo morar em áreas metropolitanas também uma vantagem para essa inserção. Foi visto que a cor é uma barreira para a participação feminina, além de que diminuiu as mulheres casadas no mercado de trabalho de 2025. Sendo a pandemia da Covid 19, umas das possíveis causas para esse fato, considerando que muitas mulheres precisaram se dedicar as atividades de cuidado.

Os resultados da decomposição Oaxaca-Blinder, apontam que mesmo que os homens e as mulheres possuam as mesmas características, ainda assim os salários masculinos são superiores aos femininos. Também ficou evidente que as mulheres são em média mais escolarizadas que os homens. Ao acrescentar a correção de seleção de viés foi constatado que as diferenças de rendimentos são ainda maiores na última década.

Portanto, observa-se que Pernambuco apresenta uma considerável desigualdade de gênero no mercado de trabalho, mesmo que as mulheres estudem cada vez mais, ainda assim o mercado decresceu o rendimento para esta variável. Tais evidencias mostram que apesar da escolarização ser a grande arma contra a desigualdade, apenas ela não é suficiente. É preciso que o estado tenha políticas públicas de suporte a economia de cuidado. A expansão de creches publicas somadas a ofertas de escolas em tempo integral atuariam diretamente na restrição de tempo das mulheres. Também é preciso o fortalecimento de fiscalização de diferenças salariais

como as observadas durante no estudo. Considerando que a cor da pele também teve influência nos dados obtidos, além de pesquisas voltadas para a análise de formas mais eficientes para combater a desigualdade de gênero, também se faz necessária pesquisas voltadas para entender o tamanho da discriminação racial no estado, e conseqüentemente políticas de combate ao racismo.

## REFERÊNCIAS

- ARIAS, Omar; YAMADA, Gustavo; TEJERINA, Luis. **Education, family background and racial earnings inequality in Brazil**. Washington, DC: Inter-American Development Bank, 2004.
- BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.
- BLAU, Francine D.; WINKLER, Anne E. **The economics of women, men, and work**. [S.l.]: Oxford University Press, 2010.
- BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**, v. 23, n. 1, p. 123-135, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/zSfcjFQPyGjGDwpR53pQcxc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 abr. 2025.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, v. 8, n. 4, p. 436–455, 1973.
- BRASIL. A presença de mulheres em cargos de liderança muda a forma de fazer política e contribui para o esforço de redução das desigualdades. **Portal do Governo Federal**, 10 abr. 2023. Disponível em: <https://encurtei.online/r/RcJ0N>. Acesso em: 12 mai. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Mulheres no mercado de trabalho: uma evolução constante rumo à igualdade. **Ministério do Trabalho e Emprego**, 2024. Disponível em: <https://encurtei.online/r/YBT3U>. Acesso em: 12 mai. 2025.
- CARVALHO, Polliany Aparecida de; VIEGO, Valentina. **Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e 2018**. [S.l.: s.n.], 2023.
- CIRÍACO, Juliane da Silva; SOUSA, Patrícia Eugênia Monte de; LINS, Julyan Gleyvison Machado Gouveia; SOUSA, Cinthia Barbosa; OLIVEIRA, Celina Santos de. Participação feminina no mercado de trabalho nordestino: evolução e determinantes. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 3, p. 2739-2837, 2020. Disponível em:



<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/2739/2837>. Acesso em: 15 abr. 2025.

COSTA, Joana Simões; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; HECKSHER, Marcos Dantas. **Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da Covid-19**. Brasília, DF: Ipea, 2021. (Texto para Discussão, 2684)

CRUZ, Vera Lúcia; SILVA, Mayara dos Santos; NOLASCO, Deborah Martins de Sousa; FELIX JÚNIOR, Luiz Antonio. O impacto da COVID-19 no trabalho informal e as perspectivas pós-pandemia. **Revista Reuna**, Belo Horizonte, v. 27, n. 2, p. 93-114, 2022.

ECONODATA. **COMPANHIA HIDROELÉTRICA DO SÃO FRANCISCO**. Econodata, 2025. Disponível em: <https://encurtei.online/r/IJO5n>. Acesso em: 15 jun. 2025.

ECONODATA. **Maiores empresas de Pernambuco**. Econodata, 2025. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/maiores-empresas/pe>. Acesso em: 15 jun. 2025.

FERREIRA, Patrícia Queiroz; BUENO, Janaína Maria. **Barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente acadêmico e organizacional do setor de tecnologia da informação**. [S.l.: s.n.], 2022.

FOLHA PE. Representatividade de mulheres pernambucanas na política está abaixo da média nacional, diz IBGE. **Blog da Folha**, 04 mar. 2021. Disponível em: <https://encurtei.online/r/Ygr7g>. Acesso em: 20 mai. 2025.

FRIO, Gláucia S. Wage differentials associated with race between 2002 and 2014. **Economia**, v. 19, n. 2, p. 219–240, 2018.

GOLDIN, Claudia. **Carreira e família**: A jornada de gerações de mulheres rumo à equidade. [S.l.]: Portfolio-Penguin, 2024.

GOLDIN, Claudia. **The U-shaped female labor force function in economic development and economic history**. [S.l.: s.n.], 1994.

GONÇALVES, Guilherme G. C.; NADÚ, Pedro H. Souza; MAIA, Katy. Diferenças salariais por gênero e cor nos estados do Paraná e de Pernambuco em 2005 e 2015. **Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 148–179, 2021.

GOVERNO FEDERAL. Mulheres ganham 11,1% a menos que os homens em Pernambuco, revela 1º Relatório de Transparência Salarial. **Governo do Brasil**, 14 mar. 2025. Disponível em: <https://encurtei.online/r/ZJl4Y>. Acesso em: 20 ago. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Nota técnica sobre a PNAD Contínua**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/novo-portal-destaques/24138-nota-tecnica-sobre-a-pnad-continua.html>. Acesso em: 12 set. 2025.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: IPEA, 2025.

IPEA. Igualdade de gênero. **Boletim de Políticas Sociais**, n. 28, 2021. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas\\_sociais/210826\\_boletim\\_bps\\_28\\_igualdade\\_genero.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/210826_boletim_bps_28_igualdade_genero.pdf). Acesso em: 12 set. 2025.

IPEA. **Pandemia afetou mais o trabalho de mulheres, jovens e negros**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2012-pandemia-afetou-mais-o-trabalho-de-mulheres-jovens-e-negros>. Acesso em: 12 out. 2025.

LOPES, Eliana Tavares Paes; MENDES, Patrícia Rodrigues. 30 anos de Constituição Federal: avanços e lacunas no reconhecimento dos direitos das mulheres. **Revista Jurídica da Defensoria Pública do Estado do Paraná**, 2018. Disponível em: [https://www.defensoriapublica.pr.def.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/migrados/File/revista\\_juridica/edicao1/artigo3.pdf](https://www.defensoriapublica.pr.def.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/revista_juridica/edicao1/artigo3.pdf). Acesso em: 03 jun. 2025.

MELO, João Victor Benassi Bolfarini. **Prêmio salarial, desigualdades salariais e emprego urbano: três ensaios aplicados ao Brasil**. 2019. 174 f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/201283>. Acesso em: 18 jul. 2025.

MICROSOFT. **Microsoft Power BI** [relatório online]. Power BI. Disponível em: <https://encurtei.online/r/relatorioanual>. Acesso em: 27 set. 2025.

MILANÊS, Renata. O trabalho das mulheres costureiras na zona rural do Agreste pernambucano. **Revista IDeAS**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 1-29, 2020.

MULLIGAN, C. B.; RUBINSTEIN, Y. Selection, Investment, and Women's Relative Wages over Time. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 123, n. 3, p. 1061-1110, 2008.

NÓPO, Hugo; SALARDI, Paola; HOYOS, Ana María. **Gender and racial wage gaps in Brazil: 1996-2006**. Evidence using a matching comparisons approach. Washington, DC: Inter-American Development Bank, 2010.

PAZ, Edson Geraldo Nascimento da; FERREIRA, Cláudia Rafaela Alves; BRITO, Danyella Juliana Martins de; SILVA, Marcus Vinicius Amaral e; MOURA, Klebson Humberto de Lucena. **Desigualdade de rendimentos por gênero no Nordeste do Brasil: uma análise das mudanças entre 2019 e 2023**. [S.l.: s.n.], 2023.

PEREIRA, J. N. “Empreendedoras” das confecções: um estudo sobre a implementação do MEI e o trabalho faccionado no Agreste de Pernambuco. 2019. 249 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2019.

PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; BARCELLOS, Daniela Silva Fontoura de; TIETBOHL, Juliana Tozzi. Inserção da mulher negra no mercado de trabalho formal e impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades: uma análise comparativa entre Brasil, Argentina e Uruguai. **Revista Aracê**, 2024.

RODRIGUES, Fabiana Alves. **Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil**. [S.l.: s.n.], 2023.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, 2007.

SANTOS, Dayse Amâncio dos; SILVA, Laurileide Barbosa da. Relações entre trabalho e gênero na pandemia do covid-19: o invisível salta aos olhos. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 32, n. 1, 2021.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; MENEZES FILHO, Naércio Aquino. Casamento por interesse? Evolução da desigualdade entre as mulheres casadas de acordo com a renda dos seus maridos. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA - ANPEC, 31., 2003, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPEC, 2003. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro2003/artigos/F39.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2025.

SILVA, Alexandre da; NUNES, Alexandre dos Santos; OTTANI, Ana Paula. Origem e evolução das relações de trabalho no Brasil. **Transversal**, São Paulo, v. 12, p. 1-15, 2018

SILVA, Bruna Camilo de Souza Lima e. **Patriarcado e teoria política feminista: possibilidades na ciência política**. 2020. 147 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/31963/4/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Bruna%20Camilo%20-%20Vers%C3%A3o%20Final%20encadernada.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2025.

SILVA, Hugo Raphael de Albuquerque; ABREU, Eliane Aparecida Pereira de; MOUTINHO, Lúcia Maria Góes. Diferenciais de rendimentos de gênero no mercado de trabalho: uma análise para Pernambuco no ano de 2013. In: **ENCONTRO PERNAMBUCANO DE ECONOMIA (ENPECON)**, [s.l.]; [s.d.]. **Anais [...]**. [s.l.]: Corecon-PE.

SILVA, Rayla Keyla da; SOUZA, José Antonio Nunes de; FERREIRA, Francisco Danilo da Silva; FERNANDES, Vinicius Rodrigues Vieira; SILVA, Ricardo Vitor Fernandes da. **Ocupação e renda da mulher no Nordeste: evidências a partir da PNAD 2001 a 2015**. [S.l.: s.n.], 2020.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 35, n. 1, p. 1-26, 2018.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas**. Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, 2018.

TRECE, Juliana; CONSIDERA, Claudio. Breve retrato econômico da região Nordeste. **Blog do Ibge**, 27 abr. 2023. Disponível em: <https://blogdoibge.fgv.br/posts/breve-retrato-economico-da-regiao-nordeste>. Acesso em: 20 jun. 2025.

VASCONCELOS, Madsanny Thaís Silva. **O processo de inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro e pernambucano: uma análise do período 2001-2011**. 2025. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Economia) — Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/46407/1/VASCONCELOS%2c%20Madsanny%20Tha%2c%20Silva.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2025.