



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO EXECUTIVO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

LUISA SILVA RAMOS

O IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE ETNIA NOS GAPS
SALARIAIS: UMA ANÁLISE PARA O MERCADO DE TRABALHO CEARENSE DE
2012 A 2021.

FORTALEZA

2022

LUISA SILVA RAMOS

O IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE ETNIA NOS *GAPS*
SALARIAIS: UMA ANÁLISE PARA O MERCADO DE TRABALHO CEARENSE DE
2012 A 2021.

Monografia do Curso de Ciências Econômicas
da Faculdade de Economia, Administração,
Atuária, Contabilidade e Secretariado
Executivo apresentado como requisito parcial
para obtenção do Título de Bacharel em
Ciências Econômicas.

Orientadora: Profa. Dra. Inez Silvia Batista
Castro.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Federal do Ceará

Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R144i Ramos, Luisa Silva.

O impacto da discriminação de gênero e etnia nos gaps salariais : uma análise para o mercado de trabalho cearense de 2012 a 2021 / Luisa Silva Ramos. – 2022.

59 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências Econômicas, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Inez Silvia Batista Castro.

1. Discriminação de Gênero. 2. Discriminação de Etnia. 3. Gap Salarial. 4. Mercado de Trabalho. 5. Intensidade Tecnológica. I. Título.

CDD 330

LUISA SILVA RAMOS

O IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE ETNIA NOS *GAPS*
SALARIAIS: UMA ANÁLISE PARA O MERCADO DE TRABALHO CEARENSE DE
2012 A 2021.

Monografia apresentada ao Curso de Ciências
Econômicas da Faculdade de Economia,
Administração, Atuária, Contabilidade e
Secretariado Executivo da Universidade
Federal do Ceará como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Econômicas.

Aprovada em: 23/07/2022.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Inez Silvia Batista Castro (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Jacqueline Franco Cavalcante
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Elano Ferreira Arruda
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais.

As minhas avós, tias, primos e ao Ederlan.

AGRADECIMENTOS

Mais uma etapa de mudanças chegou, em meio a tempo sombrios com crises econômicas e sanitárias, além do crescimento dos assassinatos de mulheres e de LGBTQIA+, para chegar aos últimos dias dentro da graduação é imprescindível lembrar das pessoas que estiveram junto a mim, de algum modo, no meu caminhar.

Aos meus pais, por me darem o aporte emocional para poder continuar dentro da universidade. Às minhas tias, Karine, Cristina, Lúcia, às minhas avós, Olga e Francisca, por mostrarem um amor incondicional.

Aos meus primos, Vitor, Mariana, Olga e Mila, que para além de família, foram amigos, com todo acolhimento e paciência para me fazer ir além, na faculdade e na vida. Nos meus piores momentos, os quais vivenciei durante a graduação, eles me fizeram sentir aceita, amada e respeitada.

Aos meus amigos, para este destaque alguns como Milena, Cloves, Lorrán, Juliana, Luis, Sandy e tantos outros que não serão nomeados aqui, por, de maneiras distintas e tempos de dificuldade, estiveram junto a mim como companheiros, quando eu já não acreditava em mim, eles mantinham a fé, e persistiam em me manter continuando.

À Deca, minha tia que me deu todo suporte literário durante a universidade, além de provê livros e artigos para apreciação, ainda foi uma guia e exemplo de compaixão, respeito e solidariedade. Com ela aprendi e aprendo sempre a ser mais empática e amorosa.

Ao Ederlan, que tive o prazer de chamar de amigo e irmão. Sentimento mútuo de irmandade que apenas crescia e que sempre irá permanecer.

Aos incríveis docentes que tive durante meu período de formação, em especial minha orientadora Inês Castro, a qual se tornou desde o primeiro dia que a vi na sala de aula meu referencial dentro da faculdade.

“Aprendi que coragem não é a ausência de medo, mas o triunfo sobre ele. O homem corajoso não é aquele que não sente medo, mas o que conquista esse medo”.

Nelson Mandela

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar os gaps salariais entre gênero e etnia para o estado do Ceará. A base utilizada foi a Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar contínua (PNADc), pertencente ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o último trimestre de 2012 até 2021. Além disso, foram usadas as estatísticas descritivas para analisar a taxa de participação e os rendimentos médios entre os gêneros (homens e mulheres) e etnia (brancos e não brancos) em diferentes setores da economia, agregados por nível de intensidade tecnológica (alta, média alta, média baixa e baixa). Outrossim, foi feita decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para observar a magnitude entre os diferenciais de rendimento efetivo médio e se em graus mais elevados de escolaridade há uma redução dos *gaps* entre os grupos de controle. Os resultados obtidos nesse artigo revelaram há diferença salarial entre gênero e etnia para o estado do Ceará no mercado de trabalho. Verificou-se que os há uma tendência de redução de *gap* quanto menor for a concentração tecnológica para os indivíduos brancos e não brancas. Por sua vez, para gênero, não houve um resultado conclusivo, visto que não há um comportamento linear entre as variáveis. Já na metodologia de Oaxaca-Blinder, foi possível observar que há discriminação no mercado de trabalho. No entanto, há uma redução desses *gaps* com o passar dos ciclos educacionais, em 2012. Entretanto, em 2021, além desses retornos se tornarem mais compensatórios para os homens em comparação ao início da série, os resultados não manifestaram uma tendência para poder estabelecer a mesma relação observada em 2012. Por fim, os *gaps* entre etnias foram mais acentuados, e tanto no início quanto ao final do período, também não foi observado a relação de menor discriminação com maior escolaridade.

Palavras-chave: Discriminação de Gênero; Discriminação de Etnia; Oaxaca-Blinder; Intensidade Tecnológica; Gap Salarial.

ABSTRACT

This study aims to analyze the wage gaps between gender and ethnicity for the state of Ceará. The base used was the continuous National Household Sample Survey (PNADc), belonging to the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), for the last quarter of 2012 until 2021. In addition, descriptive statistics were used to analyze the participation rate and average earnings between genders (men and women) and ethnicity (banks and non-whites) in different sectors of the economy, aggregated by level of technological intensity (high, medium high, medium low, and low). Furthermore, an Oaxaca-Blinder (1973) decomposition was performed to observe the magnitude of the average effective income differentials and whether at higher levels of education there is a reduction of the gaps between the control groups. The results obtained in this article revealed that there is a wage gap between gender and ethnicity for the state of Ceará in the labor market. It was found that there is a tendency for the gap to decrease the lower the technological concentration for white and non-white individuals. For gender, in turn, there was no conclusive result since there is no linear behavior between the variables. As for the Oaxaca-Blinder methodology, it was possible to observe that there is discrimination in the labor market. However, there is a reduction of these gaps with the passing of the educational cycles in 2012. However, in 2021, in addition to these returns becoming more compensatory for men compared to the beginning of the series, the results did not manifest a trend to be able to establish the same relationship observed in 2012. Finally, the gaps between ethnicities were more accentuated, and both at the beginning and at the end of the period, the relationship of less discrimination with higher education was also not observed.

Keywords: Gender Discrimination; Ethnicity Discrimination; Oaxaca-Blinder; Technological Intensity; Wage Gap.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Percentual da representação de mulheres no setor de Serviços Domésticos (CNAE divisão 97) no setor formal para Brasil e Ceará de 2012 - 2020 (%).	23
Gráfico 2 – Número de indivíduos identificados com o ensino superior completo por etnia no Brasil de 2012 a 2021.	28
Gráfico 3 – Número de indivíduos identificados com o ensino superior incompleto por etnia no Brasil de 2012 a 2021.	28
Gráfico 4 – <i>Gap</i> de rendimento entre gênero para o Ceará de 2012 até 2021 (último trimestre de cada ano).	31
Gráfico 5 – <i>Gap</i> de rendimento entre etnia para o Ceará de 2012 até 2021 (último trimestre de cada ano).	32
Gráfico 6 – Taxa de participação de homens e mulheres ocupados no Brasil no mercado formal de 2012-2021 (último trimestre de cada ano).	38
Gráfico 7 – Taxa de participação de homens e mulheres ocupados no Ceará no mercado formal de 2012-2021 (último trimestre de cada ano).	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxa de participação de mulheres no setor de Serviços (CNAE's seção de H até U) formal no Brasil e no Ceará de 2012-2020.....	23
Tabela 2 – Proporção de mulheres no setor formal e informal de Serviços Domésticos (CNAE divisão 97) para o Brasil e Ceará - 2012 – 2021.....	24
Tabela 3 – Taxa de participação entre brancos x não brancos no Brasil nos setores informais e formais de 2012 – 2021.....	29
Tabela 4 – Número de observações para Brasil e Ceará 2012 a 2021 (último trimestre de cada ano).....	36
Tabela 5 – Estatística descritiva Brasil e Ceará de 2012 até 2021.....	37
Tabela 6 – Rendimento médio e taxa de participação por gênero e por intensidade tecnológica no Ceará 2012 e de 2021 (último trimestre de cada ano).....	44
Tabela 7 – Rendimento médio e taxa de participação por etnia e por intensidade tecnológica no Ceará para 2012 e 2021 (último trimestre de cada ano).....	45
Tabela 8 – Coeficiente e constante das variáveis de etapa de ensino para gênero para o Ceará para 2012 e 2021 (último trimestre de cada ano).....	46
Tabela 9 – Coeficiente e constante das variáveis de etapa de ensino para etnia para o Ceará para 2012 e 2021 (último trimestre de cada ano).....	47
Quadro 1 – Ano da conquista do voto feminino por países.....	22
Quadro 2 – Descrição das variáveis dos microdados utilizadas.....	35
Quadro 3 – Classificação do mercado formal e informal.....	36
Quadro 4 – Taxonomia de Intensidade Tecnológica.....	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BR	Brasil
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CE	Ceará
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CONCLA	Comissão Nacional de Classificação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPCA	Índice de Preços no Consumidor
MTP	Ministério do Trabalho e da Previdência Social
NE	Nordeste
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P&D	Pesquisa e desenvolvimento
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADc	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
p.p	Pontos Percentuais
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TSE	Tribunal Superior Eleitoral

LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

R\$ Real

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
2. REVISÃO DA LITERATURA	17
2.1 Discriminação	17
2.2 A inserção feminina no mercado de trabalho e a luta pela conquista dos direitos	19
2.3 Racismo	25
2.3.1 O retrato da população não branca	26
2.4 Discriminação de Gênero e Racial no Mercado de Trabalho.....	29
3. METODOLOGIA	33
3.1 Base de dados	33
3.2 Equações Mincerianas.....	38
3.3 Oaxaca-Blinder	39
3.3.1 Decomposição utilizando Oaxaca-Blinder (1973).....	39
3.4 Intensidade Tecnológica.....	41
4. RESULTADOS.....	43
4.1 Taxa de participação e rendimentos médios dos grupos de controle (homens x mulheres; brancos x não brancos) nos níveis de tecnologia.....	43
4.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	45
4.2.1 Evolução dos <i>gaps</i> salariais para gênero	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
<u>REFERÊNCIAS</u>	51
<u>APÊNDICE A – SELEÇÃO DA CNAE: SEÇÃO H ATÉ U</u>	58

1. INTRODUÇÃO

A discriminação no mercado de trabalho é um tema que perdura o tempo. Observa-se que, no século XXI, o assunto ainda apresenta relevância nas discussões políticas e acadêmicas. Acredita-se que os *gaps* salariais sejam mais recorrentes em duas temáticas: em relação ao gênero e à etnia. Contudo, o impacto da educação associado a essas duas variáveis, em um contexto do estado do Ceará, ainda é pouco explorado.

Outrossim, a temática é atual e recorrente em nível internacional. Isso é corroborado pela pesquisa do *Global Gender Gap Report*, a qual possui uma metodologia cujo objetivo de mensurar os *gaps* salariais influenciados pelo gênero, por meio do ranqueamento dos países entre 0-1, no qual quanto mais próximo a um, o país possui salários mais igualitários entre homens e mulheres. No estudo mais recente (2021), foi identificado que o Brasil ficou em nonagésimo terceiro lugar de 156 países mapeados. Isso mostrou que o país está em uma tendência de declínio, ou seja, maiores índices de *gaps* relacionado ao gênero, em vista que, desde 2017, o resultado nacional já apresentou queda de três posições.

Além do mais, um dos ganhadores do Nobel de Economia de 2021, David Card, produziu pesquisa¹ que aborda a estrutura política brasileira e como ela impacta nos *gaps* salariais de diferentes etnias. Isso evidencia que a temática, além de relevante, é atual.

Já para a população não branca, o fator de discriminação também está vinculado ao passado histórico, à escravidão. No século XVI, a invasão portuguesa nas terras que hoje são denominadas de Brasil, resultou no genocídio dos povos indígenas e na escravidão dos povos africanos nas terras brasileiras. Com isso, mesmo passados mais de quinhentos anos, a herança histórica discriminatória perdura e influencia os retornos financeiros da população não branca.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a parcela de pessoas brancas presentes na População Economicamente Ativa (PEA)² teve um declínio de 4,6% entre 2003 e 2012. Logo, é possível assegurar que a parte dos brasileiros não-brancos estavam em tendência de crescimento na PEA³.

No que tange à presença feminina na força de trabalho, constatou-se que ela é apenas

¹ Assortative matching of exclusionary hiring? The impact firm policies on racial wage differences in Brazil-2018

² Não há dados mais recentes da PEA, já que a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em sua 19ª Conferência Internacional das Estatísticas do Trabalho (CIET) recomendou a adoção da terminologia “Força de Trabalho”. A força de trabalho engloba indivíduos de 14 anos ou mais de idade que estão ocupados e desocupados.

51,56% no ano de 2020. Enquanto para os homens este número é 20 pontos percentuais superior à média feminina, como revelou o IBGE (2021). Portanto, estudar o comportamento do rendimento desses grupos (não brancos e mulheres) é refletir sobre a maior parte da população brasileira.

Os efeitos desta discriminação no mercado de trabalho é um reflexo de um tratamento segregacionista que se inicia antes mesmo da inserção em empregos, visto que, para esses conjuntos de populações (mulheres e não-brancos) os desafios já se principiam na infância. Enquanto as mulheres são incentivadas pela sociedade a prestarem serviços relacionados a cuidados a terceiros ou a tarefas domésticas, as populações pretas e pardas são marginalizadas.

Por isso, o ingresso desses grupos no ensino superior e como os salários são impactados é algo interessante a se observar, principalmente, nos últimos anos, com o avanço de debates em torno do tema. É necessário distinguir o discurso das ações, e averiguar se a maior taxa de presença desses indivíduos no mercado de trabalho, também está sendo acompanhada pela presença em graus de escolaridade mais elevados.

A metodologia utilizada neste trabalho será aplicada aos setores de níveis tecnológico, subdivididos em alta, média alta, média baixa e baixa tecnologia. Será por meio da estatística descritiva analisada para gênero e etnia a taxa de participação e de rendimentos efetivos médio de todos os trabalhos. Outrossim, a metodologia de decomposição salarial permite observar a disparidade dos salários entre gênero e etnias. O método principal será o de Oaxaca-Blinder (1973), que é amplamente utilizado na literatura, os quais aplicam tal metodologia para comprovação empírica entre os *gaps* dos rendimentos vinculados às características específicas de cada indivíduo.

Entende-se que esta pesquisa tem por objetivo mensurar os *gaps* salariais por gênero e cor, considerando primordial avaliar se nos mais elevados setores de concentração de Pesquisa e Desenvolvimento há menores disparidades, além de maiores índices de escolaridade se constituem em um indicador que influi para regredir a desigualdade no mercado de trabalho cearense entre 2012-2021.

Para este fim, este estudo irá se dividir em cinco partes, sendo a primeira introdutória, seguida de uma revisão da história de lutas e conquistas dos direitos femininos e de pessoas não brancas, além de um retrato conjuntural da vivência desses indivíduos no mercado de trabalho, já no terceiro será abordada a metodologia do estudo. Em seguida, serão debatidos os dados para Brasil e Ceará do impacto da educação sobre os *gaps* salariais para estes grupos no decorrer de 2012 - 2021, tanto para o mercado formal, quanto para o informal. Por fim, as conclusões estão na última seção.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, será discutido o conceito de discriminação, além da correlação que ela desempenha com as variáveis de gênero, etnia, escolaridade e com setor formal e informal da economia brasileira e mundial.

Além disso, serão utilizados dados consolidados e divulgados do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTP), por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), para corroborar os argumentos aqui discorridos. Também será abordado o contexto mundial para evidenciar que tal problemática não é enfrentada somente pelo Brasil.

2.1 Discriminação

É fundamental conceituar o que seria essa discriminação no mercado de trabalho que será um dos temas em foco dessa pesquisa. Esta definição, neste estudo, é abordada como os rendimentos distintos para indivíduos que apresentam a mesma capacitação e produtividade, em virtude das características pessoais (gênero, etnia, sexualidade...).

A definição de discriminação é enfocada de forma ampla pela literatura, mas todas as caracterizações convergem para o significado de um tratamento segregacionista, exclutor e injusto de pessoas cujas características não sejam "comuns" ao padrão estabelecido pela sociedade. De acordo com Lima (2011), a discriminação ainda pode se segmentar em dois tipos: i) direta: comportamentos de violência física ou verbal; ii) indireta: marcada pela forma implícita, normalmente ligada ao modo discriminatório estrutural, seja pela conservação de leis e práticas habituais de caráter racista, sexista ou de outro cunho preconceituoso.

A OIT atua em luta contra a discriminação no mercado de trabalho, seja ela de gênero, de etnia ou de qualquer característica individual pessoal, e por isso convocou, por meio da convenção nº111⁴, as nações-membro a se comprometerem a “promover (...) a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido”.

Ademais, ainda caracterizou a discriminação pelo Artigo 1º desta mesma convenção como sendo:

⁴ Artigo 1º, “a”, da Convenção nº 111 da OIT.

toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão (OIT, 1960)

O combate a este ato percorre o mundo, inclusive punindo criminalmente tais práticas. Exemplo disso é o Brasil, o qual sancionou, em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas; ao passo que, nos EUA, foi somente em 1963; já, no Reino Unido (UK), foi autorizada em 1970⁵. Ademais, o UK foi além, e em 2017, como noticiou a Folha de São Paulo, promulgou a lei que exigiu que empresas acima de 250 funcionários publiquem os pagamentos discrepantes entre gêneros. Tal medida serviu de inspiração para o Brasil, e a Senadora Rose de Freitas (PMDB-ES) propôs, por meio do Projeto de Lei do Senado (PLS) 205/2018, que a mesma política seja empregada no território nacional. E em 05 de abril de 2022, o requerimento foi aprovado⁶. Todavia, apesar de combatida pelas legislações de vários países, a discriminação não é impedida de ser cometida diariamente no mercado de trabalho.

Este debate em torno da discriminação não é recente nos assuntos econômicos. Em 1957, Gary Becker já abordava a temática na obra *The Economics of Discrimination*. Entretanto, a origem para as diferenças salariais de gênero e de etnia acontece em dois momentos distintos, a primeira se acentua quando há inserção da mulher no mercado de trabalho pelo avanço da industrialização com a Revolução Industrial, enquanto a segunda está associada ao período de escravidão.

Historicamente, a estrutura do mercado de trabalho passou e passa por inúmeras mudanças. Desde o avanço do capitalismo por meio da Revolução Industrial houve a necessidade de maior inserção da mulher neste meio. Contudo, até começo do século XX, as taxas de participação feminina não se equiparavam às masculinas como avalia Toitio:

O trabalho feminino, ao contrário, passa a integrar crescentemente a estrutura econômica das sociedades capitalistas, sempre sob a determinação mencionada, ou seja, submetido ao capital e à sua necessidade de valorização. No entanto, nas primeiras décadas do século passado, era ainda muito superior a proporção do trabalho masculino em relação ao feminino na esfera produtiva. (TOITIO, p. 2, 2008)

Desde esse acontecimento histórico que marcou a industrialização, a mão de obra feminina já passa por discriminação, pois além da necessidade de uma maior participação na

⁵ Ato de Igualdade Salarial de 1970.

⁶ Atividade Legislativa - Projeto de Lei do Senado nº 205, de 2018.

força de trabalho, as mulheres se submetiam aos trabalhos por um salário bem inferior aos dos homens. Entretanto, ao longo dos anos, a taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho internacional vem se elevando, inclusive entre a população jovem, e no Brasil isso não é diferente.

Com isso, Silva (2013) afirmou que essa crescente participação das mulheres foi concebida pelo maior acesso às instituições de ensino e às maiores qualificações. Por outro lado, o mercado é fragmentado entre este grupo feminino, em vista que se percebe que os cargos de trabalho formal são ocupados preponderantemente por mulheres brancas, as mulheres pretas e pardas apresentam maior participação no mercado sem carteira assinada e com menores qualificações. Além disso, outro fator crucial para o avanço da participação feminina na mão de obra foi o acesso aos métodos anticoncepcionais que consequentemente reduziram as taxas de fecundidade, como ressalta Pazello (2006).

2.2 A inserção feminina no mercado de trabalho e a luta pela conquista dos direitos

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho é bem anterior à Revolução Industrial. Desde os primórdios da civilização, as mulheres desempenham atribuições consideradas trabalho. A diferenciação para o século XVIII é que esta ocupação passa a ser remunerada pelo capital. O ingresso da mão de obra feminina nas fábricas, principalmente de tecelagem, ocorreu devido à necessidade de complementar a renda das famílias. Esta condição de busca pelos rendimentos financeiros acarretou a submissão da mão de obra feminina em funções precárias, insalubres e de baixa remuneração.

Assim, desde o princípio, este grupo foi explorado e sujeito a remunerações mais baixas que as dos homens. Isso é corroborado por Lopes (2012), o qual reafirma que a dificuldade da inserção das mulheres ultrapassa os séculos:

Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças, foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção (...). Encontraremos a presença de trabalhadoras assalariadas, em grande número e essenciais ao desenvolvimento da indústria têxtil. Mesmo com isto há uma busca pela negação da inclusão da mulher na classe trabalhadora, ontem e hoje. (LOPES, p.1,2012)

Com isso, as mulheres eram sujeitadas a jornadas de trabalho exaustivas, sendo exploradas pelos donos das fábricas e sendo recompensadas com salários bem baixos. Contudo,

a busca por melhores condições no mercado de trabalho e de direitos impulsionaram as lutas femininas no decorrer do tempo.

No Brasil, após os anos de 1850 havia um movimento crescente pelas bandeiras da educação e do voto para as mulheres. Liderados pela abolicionista Nísia Floresta e Violante Bivar e Velasco, a discussão em torno do tema se expandia e, influenciado pela ascensão dos movimentos feministas inglês e americano, o debate tomou o Congresso Nacional em 1891 para que o voto fosse estendido às mulheres com curso superior.

Entretanto, a recepção da proposta não foi bem-vinda por parte dos congressistas. Além disso, a principal argumentação se dava que a família brasileira iria se dissolver e que as mulheres não podiam desempenhar tal função devido ao papel “inferior”, como revela D’Alkmin (2006).

Após lutas incansáveis, tanto de mulheres quanto de alguns homens, como Ruy Barbosa e Barão Rio Branco, em 1921 a pauta foi abordada novamente pelos parlamentares e foi aprovada na primeira votação. Mas a oposição era massiva dentro do Congresso Nacional, como retrata a redação da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (2002) na fala do Senador Thomaz Rodrigues: "Apesar de entendermos que é cedo, muito cedo, para conceder um direito tão amplo à mulher brasileira, que, em sua grande maioria ainda o não reclama"⁷. Assim, o projeto não foi aprovado pelo Congresso na segunda votação que era definitiva para a promulgação da lei, com isso, a conquista ao voto foi adiada.

Todavia, esta oportunidade perdida não fez com que as mulheres brasileiras feministas desistissem de lutar pela conquista ao voto. Em 1927, no Rio Grande do Norte, o voto feminino foi homologado e Celina Vianna e Julia Barbosa, de Natal, foram as primeiras a exercerem o direito ao voto.

Para o Brasil, a não distinção de gênero para exercer o voto foi apenas em 1932 com o Código Eleitoral Brasileiro, no governo de Getúlio Vargas, no dia 24 de fevereiro daquele mesmo ano. Em 1933, na Assembleia Nacional, Carlota Pereira Queiroz foi a primeira mulher eleita como deputada federal e consolidou o movimento sufragista.

Vale ressaltar que a região Nordeste foi um grande berço das lutas feministas, para além de ter a primeira mulher eleita prefeita não somente do Brasil, mas também da América Latina, na cidade de Lajes no Rio Grande do Norte- Alzira Teixeira Soriano (1928). Também contou com nomes da liderança do movimento como: a pernambucana Josefina Álvares de Azevedo (1851 – 1905) e a potiguara Nísia Floresta (1810 – 1885). Outrossim, o Ceará também foi um

⁷ Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo– Redação – O voto feminino, 2002.

dos principais atuantes na luta democrática pela ocupação de mulheres em postos de liderança política, a exemplo disso foi a Aldamira Guedes Fernandes (1923 – 2013) que fez parte da história do estado sendo a primeira mulher a assumir uma prefeitura no Brasil eleita por meio do voto direto, em 1959, na cidade de Quixeramobim.

A dificuldade da inserção das mulheres na política brasileira permanece. Constata-se que nas eleições de 2020, as mulheres ocupavam 12,1%⁸ dos cargos de prefeitura, a representação na Câmara dos Deputados é de aproximadamente 15%, tendo aumentado em 5 pontos percentuais (p.p) de 2014 para 2018. Essa variação foi observada no Senado Federal de maneira contrária, na passagem desses anos a representação feminina teve um declínio de 5,5 p.p, consolidando, em 2018, com cerca de 13%.

Logo, o progresso está ocorrendo vagarosamente e de maneira contraditória, visto que as mulheres já constituem 52% do eleitorado brasileiro, segundo o Tribunal Superior Eleitoral (TSE). Além do mais, outro retrato desse avanço tardio foi que, somente em março de 2022, o Ceará teve o cargo de governador ocupado de maneira efetiva por uma mulher – Izolda Cela -, é importante ressaltar que ela só assumiu este cargo após a renúncia do até então governador Camilo Santana. Então, o estado ainda prossegue sem eleger uma representante do sexo feminino para tal cargo por meio do voto popular. Entretanto, ainda é de caráter alarmante que em 90 anos (1932 – 2022) de conquista ao direito ao voto brasileiro, apenas 13 estados tiveram, pelo menos uma vez, mulheres ocupando cargos de governador(a), sendo de forma substitutiva ou definitiva.

A luta sufragista em torno do mundo se alastrou, muito embora, ainda no século XXI existam países em que este direito ainda não seja vigente, principalmente em governos autoritários e repressores, como por exemplo: Talibã, originado no Paquistão. No quadro 1 é possível ver que em diferentes anos e diferentes épocas, as mulheres alcançaram alguns direitos básicos, como o sufrágio.

⁸ Tribunal Superior Eleitoral - 2020

Quadro 1- Ano da conquista do voto feminino por países

Ano	País
1893	Nova Zelândia
1907	Finlândia
1917	União Soviética (URSS)
1918	Alemanha
1919	Estados Unidos da América
1928	Inglaterra
1932	Uruguai
1932	Brasil
1945	França
1947	Argentina
1971	Suíça

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos das informações disponibilizadas por Ministry of culture and heritage; This is Finland; Russia Beyond; DW; Archives.gov ; Parliament.uk; Corte Electoral; Camara.leg; France24; Argentina.gob; Swissinfo.

No entanto, a luta deste segmento é contínua, a percepção do papel da mulher ser limitado a exercer tarefas domésticas e de cuidados ainda é comum no século XXI. Mesmo no mercado de trabalho, a mão de obra feminina também está conectada com esse pré-julgamento de como e onde a mulher deve estar. A partir disso, o conceito de *Care Economy* captura esta percepção do trabalho feminino ser preconceituados para categorias que estão relacionados aos serviços, sejam cuidados com pessoas em ambientes domésticos ou corporativos. A distribuição de mulheres no mercado de trabalho é reflexo de ensinamentos culturais que perduram gerações, com algumas exceções, mas mantendo a soberania de mulheres no desempenho de funções atribuídas aos estigmas de delicadeza e de trabalhos que não requerem muita capacitação.

Com isso, é possível entender e analisar com mais clareza os dados do setor de serviços para o âmbito nacional e estadual. Na tabela 1, é perceptível que de 2012 até 2020 (último dado disponibilizado pelo MTP na base da RAIS), o setor de serviços empregou um maior número de mulheres tanto para o país quanto para o estado, com registros de emprego formal.

Contudo, observa-se que nos últimos anos esses dados para o Ceará vêm em tendência decrescente, mas em contrapartida, a contratação dessas mulheres está diminuindo também, logo, não é correto aferir que a discrepância do gênero está se voltando ao ponto “igualitário”

pela equidade de trabalhos no setor de serviços, mas sim pela taxa de contratação de mulheres estar diminuindo⁹.

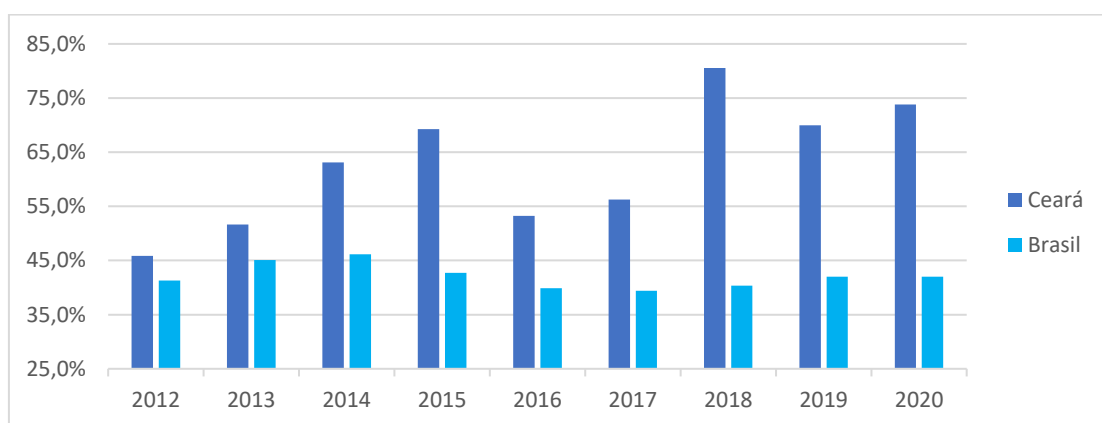
Tabela 1- Taxa de participação de mulheres no setor de Serviços (CNAE's seção de H até U) formal no Brasil e no Ceará de 2012 - 2020

Ano	Brasil	Ceará
2020	52,35%	50,74%
2019	52,69%	50,89%
2018	52,57%	51,31%
2017	52,47%	51,71%
2016	52,66%	51,99%
2015	52,61%	52,13%
2014	52,39%	51,97%
2013	52,13%	51,73%
2012	52,06%	52,50%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da RAIS- MTP

Ainda sobre a temática de economia do cuidado, quando analisado somente para o setor de serviços domésticos, as mulheres são responsáveis por constituírem 42,0% no setor formal nacional em 2020¹⁰. Entretanto, para o Ceará os dados se revelam opostos, sendo representado por 73,8% para o mesmo ano, como é visto no gráfico 1.

Gráfico 1- Percentual da representação de mulheres no setor de Serviços Domésticos (CNAE divisão 97) no setor formal para Brasil e Ceará de 2012 - 2020 (%)



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da RAIS- MTP

É fundamental a análise da participação feminina nos serviços domésticos no mercado

⁹ De acordo com os dados disponibilizados na base da RAIS- MTP de 2020 - 2012

informal. A despeito da regulamentação do(a) trabalhador(a) doméstico(a) em 2015, ainda que em 2018¹¹, 70% das pessoas que realizaram serviços de diarista estavam sem a carteira assinada. Na *tabela 2*, nota-se que a representatividade destas mulheres no âmbito nacional passa a ser superior frente ao trabalho formal, mas ,no Ceará, a mesma tendência permanece. Esses resultados demonstram que a política de regulamentação dos serviços domésticos teve efeito real sobre a formalidade, principalmente no estado, já que de 2012 para 2020 a taxa de empregadas formais cresceu 27,98 p.p. Contudo, nota-se que o país também manifestou avanço, mas de modo mais tímido (0,76 p.p).

Tabela 2- Proporção de mulheres no setor formal e informal de Serviços Domésticos (CNAE divisão 97) para o Brasil e Ceará de 2012 – 2021 (último trimestre de cada ano)

Ano	Brasil		Ceará	
	Formal	Informal	Formal	Informal
2021	25,07%	74,93%	13,28%	85,57%
2020	26,42%	73,58%	10,75%	88,08%
2019	28,18%	71,82%	15,05%	84,10%
2018	28,75%	71,25%	12,84%	86,31%
2017	29,77%	70,23%	12,87%	86,28%
2016	32,26%	67,74%	17,50%	81,62%
2015	33,74%	66,26%	15,25%	83,85%
2014	32,49%	67,51%	16,27%	82,71%
2013	31,29%	68,71%	16,34%	82,69%
2012	31,64%	68,36%	11,36%	88,64%

Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos microdados da PNADc (IBGE)

O estudo realizado pela Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE) evidenciou que pelo mundo a temática de mulheres realizarem mais serviços domésticos que os homens – em horas- impacta também nos retornos salariais, visto que nem sempre essas atividades são remuneradas. Nesta pesquisa, a qual foi intitulada de “Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex”, os dados evidenciam que todos os 30 países pesquisados possuem mulheres mais ocupadas, em tempo, com serviços que não possuem remuneração. Além disso, apenas 16,67% dessa lista -cinco países: Dinamarca, México, Países Baixos, Nova Zelândia e Noruega- constata que os homens possuem jornadas superiores às mulheres, contabilizando o tempo em trabalhos remunerados e não remunerados.

¹¹ Luciana Dyniewicz - O Estado de S. Paulo, 12 de ago. 2018

Segundo Sousa e Guedes (2016), no século XX, a estrutura familiar brasileira e mundial já tinha a imagem feminina como um ser pertencente ao lar e não ao trabalho fora de casa. Isso é corroborado pelo Código Civil de 1916¹² que afirmava que as mulheres só poderiam trabalhar se tivessem a autorização do cônjuge, ou seja, por lei, elas estavam proibidas de exercer a liberdade de escolha de ingressar ou não no mercado de trabalho, e apenas em 1962¹³ o código civil foi reformulado. Entretanto, apenas em 2002, pela Lei N° 10.406, a proibição de abertura de empresas por mulheres foi revogada.

Cumprе ressaltar, que a despeito das limitações legais acima discutidas, segundo Samparo (2017), a participação feminina no mercado de trabalho é primordial mesmo que apresente o fator da discriminação e a taxa de participação em todos os segmentos vem crescendo a cada década. Observou-se que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho não ficava abaixo de 50% desde 1991¹⁴. Contudo, em 2020, com os efeitos da pandemia de COVID-19, a PNADc do terceiro trimestre revelou que a taxa ficou em 45,8%, uma retração de 7,3 p.p em comparação ao último trimestre de 2019. Ao mesmo tempo que as mulheres atingem a maior parcela da população ativa (53,2%), e apresentam 16,8% de taxa de desemprego, a maior taxa já registrada pela PNADc. Amaral (2012) ressaltа que as mulheres precisam ter maior qualificação e estarem dispostas a receberem menores salários em comparação aos homens para que tenham espaço no mercado de trabalho para conseguir um emprego.

Além do mais, Bourdieu (2002) destaca que os homens tentam impor sua dominação sobre as mulheres através do que ele chama de “violência simbiótica”, a qual consiste na manipulação masculina na forma de agir, de se portar e até mesmo de pensar das mulheres, fazendo com que o ser feminino tenha uma posição submissa. Como observou o autor, por meio dessa violência, a discriminação é afetada e estimulada, mas as constantes lutas feministas resultam em feitos importantes, como: maior acesso de mulheres no ensino e maior presença de mulheres dentro do cenário político.

2.3 Racismo

As formas de discriminação vão para além do gênero, ela também se estende para questões de orientação sexual, faixa etária, etnia, para além de outras. Nessa monografia, será abordada mais um tipo, a racial. Assim, a próxima seção iniciará a discussão histórica sobre o

¹² Artigo 242 da Lei nº 3.071 de 01 de janeiro de 1916

¹³ Pelo Novo código Civil de 1962

¹⁴ 1991 é calculado sobre a PEA e depois sobre a força de trabalho

assunto, além de dados do contexto atual para explicar como esse preconceito impacta na vida de centenas de pessoas cearenses e brasileiras.

2.3.1 O retrato da população não branca

O Brasil apresenta uma pluralidade de etnias imensa, e isso aconteceu devido ao processo de miscigenação que o país apresenta desde a época colonial. Esse fator contribuiu para que houvesse diversidade de cor de pele, culturas e costumes.

Porém, o passado escravocrata do país ocasionou forte ideologia racista em uma parcela da população que contribui diretamente para a discriminação racial no mercado de trabalho, visto que, mesmo após a Lei Aurea, a qual consentia aos escravos liberdade e autonomia da própria vida, não foi dado aos pretos recém- libertos nenhum auxílio ou assistência para que eles pudessem se sustentar ou ter condições mínimas de vida.

A base da discriminação já estava fundada. Segundo Santos (2004), a polícia já afirmava que os pretos alforriados eram os culpados pelos crimes, mesmo que não tivesse nenhuma evidência para tal afirmação. O preconceito racial perdurou ao longo tempo e caracteriza uma das discriminações que afeta o trabalhador brasileiro. O indivíduo preto já enfrenta dificuldades para conseguir ingressar no mercado de trabalho.

Conforme Chadarevian (2011), não há política eficiente para a população preta voltada para a inserção dessa parcela da sociedade no mercado de trabalho. Neste sentido, em 2012, o governo Dilma sancionou a lei nº 12.711/2012, a qual garante constitucionalmente a destinação de vagas para pessoas não brancas nas universidades e institutos federais . Essa lei contribuiu para que estudantes pretos pudessem ingressar no ensino superior público, visto que, em 2018, pela primeira vez, indivíduos não brancos (pretos e pardos) configuram 50,3% do corpo estudantil do ensino superior público (IBGE, 2019).

As políticas públicas compensatórias e de natureza equitativa pelo período escravocrata foram discutidas e aprovadas de modo tardio. Com isso, as consequências observadas para as pessoas pardas e pretas foram as competições desleais no acesso à educação de qualidade e nas oportunidades de qualificação da mão de obra. Em comparação às pessoas brancas, pretos e pardos foram ocupando funções que não remuneravam com salários elevados, e isso resultou na qualidade de vida mais baixa frente aos indivíduos brancos. Esse fato pode ser comprovado quando é observada a taxa de pessoas que estão abaixo da linha da pobreza, a qual é constituída

de 32,9% de indivíduos pretos ou pardos, frente a 15,4% de brancos, de acordo com a pesquisa "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil" de 2019 do IBGE.

Entretanto, quando é vista a parcela da população mais rica, as pessoas brancas representam 70% (IBGE, 2019). É evidente que a discriminação afeta o mercado de trabalho e, consequentemente, a qualidade de vida. De acordo com a economista Fresneda (2018 *apud* GANDRA, 2019), a cor também é fator determinístico, visto que interfere na conclusão do curso. Ou seja, a proporção que se espera encontrar entre brancos e não brancos com diplomas universitários é desigual.

No Brasil, a autodeclaração da população preta e parda está crescendo nos últimos anos. Em 2015, pela primeira vez, a população parda ficou a frente da branca, e, em todos os anos, houve o avanço dessa parcela, o mesmo aconteceu com os pretos, em 7 anos, a expansão foi de 2%.

A elevação deste índice é influenciada diretamente pela maior constância de debates de cunho informativo e histórico em torno do tema, além da representatividade crescente desse grupo no cotidiano dos brasileiros. A identificação dessas pessoas é primordial não somente para o avanço do autoconhecimento, mas também para retirar a imagem depreciativa e preconceituosa que se tem sobre a pele escura. De acordo com Régis (*apud* El País (2015)), o maior acesso à educação da população não-branca permitiu o estudo da história dos povos africanos e afro-brasileiro, passando a ver com orgulho a própria cor.

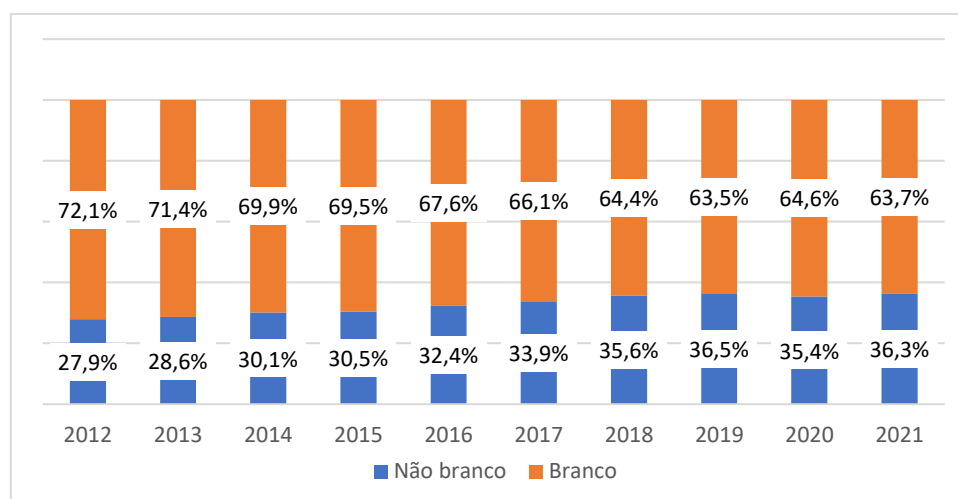
Contudo, ainda é marcante a marginalização dessa parcela da sociedade, além de constituírem um maior número nos dados de vítimas de violência, são maioria nas unidades penitenciárias. O racismo pode se manifestar de formas distintas, seja com ações físicas ou verbais de cunho violento, ou da maneira que é nomeada de “estrutural”, e esta é que ocorre com mais frequência e acarreta neste processo de visão das pessoas não-brancas serem marginalizadas.

A discriminação oriunda da segregação racial é um dos grandes determinantes para a discrepância salarial no mercado de trabalho. Em um estudo realizado por Soares (2000), verificou-se que o direito a uma educação básica de qualidade é “roubado”. Com isso, ele fala que: “é na escola [...] que o futuro de muitos negros é selado” (SOARES, 2000, p.23). Contudo, na oferta de trabalhos há uma expectativa de maiores retornos monetários para aqueles com maior qualificação, mas uma parcela dessa população, aqui definida como não branca, não apresentará instrução para assumir cargos elevados. Assim, elas estarão em maior fração nos indivíduos categorizados como pertencentes à pobreza.

O gráfico 2 apresenta os dados da PNADc, a qual revela que o maior número de

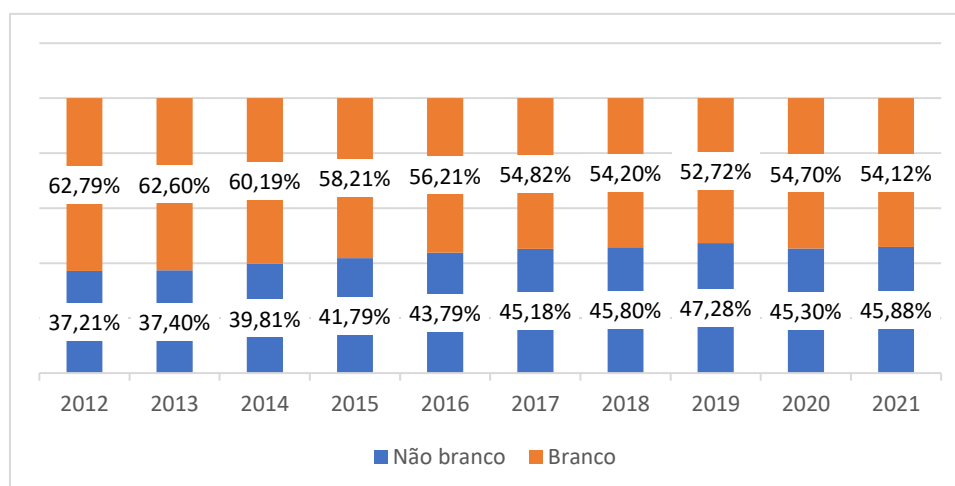
indivíduos com o nível superior completo ainda é predominantemente branco. Por sua vez, o número de pessoas que estão com o nível superior incompleto¹⁵ vinha se equiparando até 2019

Gráfico 2 – Número de indivíduos identificados com o ensino superior completo por etnia no Brasil de 2012 a 2021



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc (2012 – 2021)

Gráfico 3 – Número de indivíduos identificados com o ensino superior incompleto por etnia no Brasil de 2012 a 2021



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc (2012 – 2021)

¹⁵ A variável de ensino superior incompleto não possui a informação se essa pessoa desistiu ou ainda está frequentando o curso. Então, a informação do IGBE divulgou em 2019, a qual retrata o acesso de indivíduos não brancos nas universidades, possivelmente, pode estar convergindo com a informação que está nesta monografia no gráfico 3. visto que ao acessar o ensino superior em torno de 2018 e 2019, o indivíduo ainda estaria cursando, logo, ainda estaria sendo identificado como ensino superior incompleto.

Isso demonstra que a qualificação da parcela não branca da população é crescente, mas ao mesmo tempo, a presença no setor informal também é uma tendência a ser analisada. A tabela 3 revela que, apesar da taxa entre brancos e pretos terem se mantido estáveis, em tempos de crises, 2015- 2016 (crise econômica brasileira) e 2020 (crise sanitária mundial), o efeito sobre esses indivíduos também recai na precarização da força de trabalho, a partir da redução desse grupo no mercado formal, como pode ser evidenciado na tabela 3.

Tabela 3 - Taxa de participação entre brancos x não brancos no Brasil nos setores informais e formais de 2012 - 2021

Ano	Formal		Informal	
	Não Brancos	Brancos	Não Brancos	Brancos
2012	48,1%	51,9%	60,2%	39,8%
2013	48,4%	51,6%	61,1%	38,9%
2014	49,3%	50,7%	61,2%	38,8%
2015	46,6%	53,4%	60,7%	39,3%
2016	47,5%	52,5%	61,1%	38,9%
2017	48,7%	51,3%	60,9%	39,1%
2018	49,2%	50,8%	61,2%	38,8%
2019	49,8%	50,2%	61,9%	38,1%
2020	47,7%	52,3%	60,6%	39,4%
2021	49,0%	51,0%	60,6%	39,4%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNAD contínua (IBGE)

2.4 Discriminação de Gênero e Racial no Mercado de Trabalho

A discriminação no mercado de trabalho não se torna exclusiva para os fatores de gênero e etnia, há o conceito de interseccionalidades, a qual foi difundida na literatura, em 1989, por Kimberlé Crenshaw. Segundo esta teórica feminista norte-americana (2002), este conceito consegue abranger o efeito de mais de um tipo de opressão.

Esta nova concepção foi primordial para a noção de inclusão entre os modos de subordinação, visto que não existe a ideia de hierarquia entre discriminações. Logo, a análise da interseção entre o racismo e sexismo ganhou mais veracidade e confiança nos dados.

Inserindo esses dois modos discriminatórios na discussão, é importante ter a percepção que o conceito de *ex ante*, visto que a conceito de desigualdade parte desse princípio. Assim, o modelo utópico de oportunidade é que todas as pessoas estão sobre as mesmas condições e, portanto, partiriam da mesma “marca”. No entanto, não é isso que ocorre. Diferenças de salários,

de estrutura familiar e de apoio psicológicos são alguns dos exemplos que influenciam a performance de uma pessoa, assim, não é correto afirmar que os resultados *ex post* serão semelhantes.

Então para se ter resultados *ex post* é preciso entender o *ex ante*, por exemplo, o sistema educacional. A educação é considerada uma das variáveis de habilidade, a partir dela pode-se verificar qual o impacto que se obtém quando o indivíduo adquire mais anos de estudo. Contudo, a discriminação de gênero e de etnia geram influência no acesso ao ensino superior.

Isso é reforçado por Borjas (1996), em vista que, para determinar a presença de discriminação dentro do mercado de trabalho é necessário analisar as diferenças de rendimento, mas sempre avaliando comparativamente com indivíduos que possuem as mesmas habilidades. Por exemplo, quando averiguado para um conjunto de pessoas que possuem o mesmo grau de ensino, teoricamente, os resultados de rendimentos eram para ser o mesmo. Contudo, quando isso não ocorre, então observa-se o efeito da discriminação. Assim, é possível afirmar que fatores como cor, gênero e orientação sexual são levados em consideração na determinação do salário/hora.

Paschoalino (2017), analisa como o salário/hora para as mulheres é bem menor comparativamente aos homens, mesmo que as habilidades individuais estejam mais favoráveis a esse grupo. Na continuidade da pesquisa é possível afirmar que é devido a um intercepto, valor não explicado pelas variáveis, que apresentam valores superiores para os homens, ou seja, na determinação de salários, os homens recebem mais apenas por se encaixarem na categoria do gênero masculina.

Logo, o retorno salarial, que era para ser calculado com base no ponto central e determinístico da produtividade e atributos individuais especificados pelas habilidades, passa a ser influenciado por conceitos discriminatórios.

Conforme Aguiar e Vaz (2016), no Brasil e no mundo, a presença de mulheres em empregos formais aumentou, mas apesar da participação ter atingido números elevados, a desigualdade de rendimentos entre gêneros persiste em nível nacional e mundial. O racismo também está vinculado ao sexismo quando é observado o caso de mulheres não-brancas. Para Carneiro (2003), a luta deste segmento dentro da política é primordial para o avanço democrático das discussões de cunho antirracista e feminista:

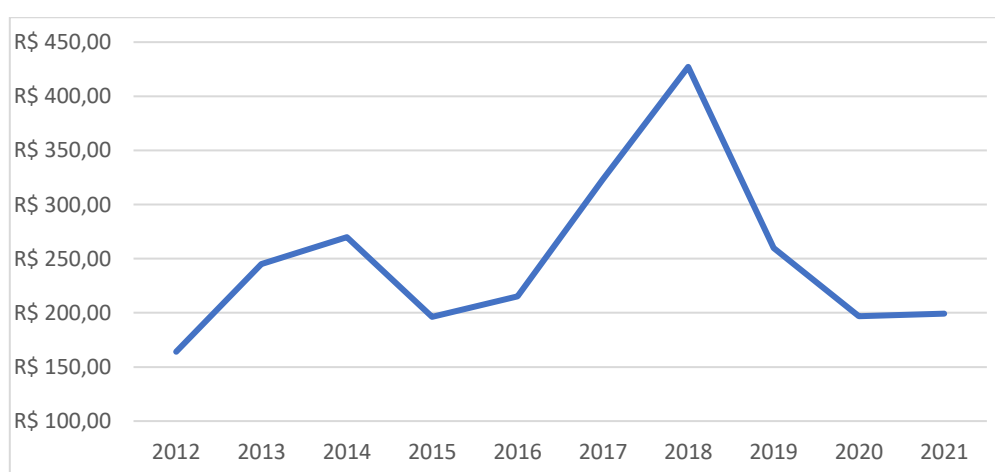
As denúncias sobre essa dimensão da problemática da mulher na sociedade brasileira, que é o silêncio sobre outras formas de opressão que não somente o sexismo vêm exigindo a reelaboração do discurso e práticas políticas do feminismo. E o elemento determinante nessa alteração de perspectiva é o emergente movimento de mulheres negras sobre o ideário e a prática política feminista no Brasil (CARNEIRO,p.118, 2003)

Esta dupla discriminação faz com que os retornos financeiros destas mulheres sejam inferiores no mercado de trabalho aos demais. Isso é observado em todas as regiões brasileiras pelo estudo de Estatística de Gênero (2019) do IBGE.

Com isso, os rendimentos médios para o estado do Ceará apresentam *gaps* em níveis de gênero e de etnia. Percebe-se no gráfico 4 e 5 esses retornos distintos entre os grupos. É possível analisar que a discrepância de retornos entre homens e mulheres teve uma grande variação crescente na passagem de 2015 até 2018, mas apresentou declínio, chegando a , chegando a R\$199,16 em 2021. Vale ressaltar que após tais elevações, o índice não alcançou o menor índice registrando, em 2012, o qual era de R\$164,07.

Já entre brancos e não brancos, no mesmo período, notou-se que o resultado foi similar com a tendência dos resultados também se elevando durante os mesmos anos ditos anteriormente. Entretanto, chama atenção que os *gaps* entre as etnias são bem mais acentuados, com o menor valor já registrado no ano de 2015 com R\$708,13.

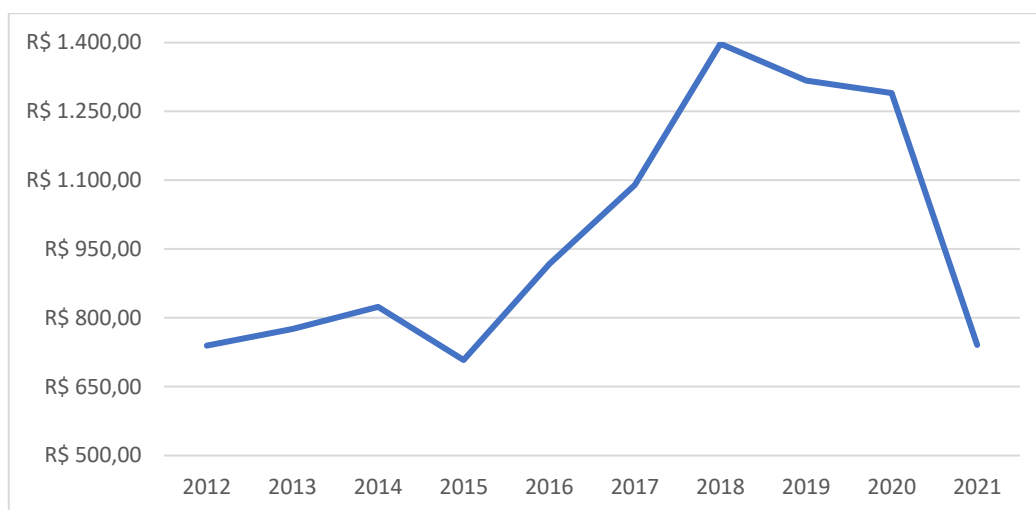
Gráfico 4 – Gap de rendimento entre gênero para o Ceará de 2012 até 2021
(último trimestre de cada ano)¹



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da PNADc de 2012 até 2021

Nota 1: Os dados de rendimento médio para o ano de 2012 e 2021 foram inflacionados para o último mês de 2021 utilizando o Índice de Preços no Consumidor (IPCA).

Gráfico 5 – *Gap* de rendimento entre etnia para o Ceará de 2012 até 2021
(último trimestre de cada ano)¹



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da PNADc de 2012 até 2021

Nota 1: Os dados de rendimento médio para o ano de 2012 e 2021 foram inflacionados para o último mês de 2021 utilizando o Índice de Preços no Consumidor (IPCA).

3. METODOLOGIA

Nesta seção do estudo será apresentada a metodologia de pesquisa utilizada, além de discorrer sobre os dados que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro e cearense. Ademais, serão analisadas as variáveis que caracterizam os *gaps* salariais para gênero e etnia tanto para o mercado formal quanto para o informal durante a série histórica que se inicia em 2012 e será estendida até o último trimestre de 2021.

Outrossim a análise em questão tem a originalidade de investigar discriminação por gênero e etnia, considerando os segmentos produtivos em que estão inseridos. A questão é se, haveria maior ou menor discriminação em segmentos que, em geral exigem maior escolaridade. Desta forma, a força de trabalho foi agregada em setores conforme a intensidade tecnológica da atividade desenvolvida. Logo, o estudo tem por objetivo averiguar se a discriminação nos setores considerados de alta tecnologia possuem retornos salariais mais igualitários, além de observar se, de 2012 até 2021, os *gaps* salariais reduziram.

Por sua vez, o método econométrico de decomposição será aplicado o Oaxaca-Blinder (1973), a qual desempenhará a função de observar as diferenças de rendimentos salariais para a população por meio de características observadas e não-observadas. Serão utilizadas variáveis de nível de escolaridade, como ensino médio completo, graduação, mestrado e doutorado para compor as regressões. É esperado que quanto maior o grau de escolaridade apresentado pelo indivíduo, os *gaps* se reduzam.

3.1 Base de dados

A principal base utilizada durante o estudo será a PNADc (Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio Contínua), a qual pertence ao IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) para os anos de 2012 – 2021. Além disso, alguns dados serão correlacionados com os resultados do Censo Escolar e Superior para observar se é possível confirmar que os efeitos do mercado de trabalho são reflexos na vida educacional dos brasileiros e cearenses.

Na PNADc, as variáveis escolhidas para fazer parte da pesquisa foram: anos de estudos, último curso frequentado, idade, estado da federação, sexo, cor, rendimento do trabalho principal, rendimento de todos os trabalhos, condição de atividade, Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da atividade e peso. Além disso, será observada a posição na ocupação e categoria do emprego do trabalho principal para determinar se o indivíduo está contido no trabalho formal ou informal.

Com isso, foi utilizado o peso da PNADc para conseguir gerar estimativas mais próximas de uma amostra populacional. Sendo limitado aos indivíduos da faixa etária de 14 até 90 anos. Também, para reduzir o número de resultados distorcidos devido ao informe de rendimentos incorretos, foi posto o intervalo de rendimento efetivo mensal maiores ou iguais a zero reais e menores ou iguais a cem mil reais. Ainda foi restringido a análise do estudo apenas para o quarto trimestre de cada ano. Essa restrição foi imposta para observar apenas o mesmo período em cada ano e o último período foi o escolhido para essa amostragem, visto que, historicamente, o vínculo empregatício neste período é o maior do ano. Logo, a captação de homens e mulheres que não estão ocupados em qualquer setor pode passar a ideia melhor de como o mercado de trabalho está se refletindo perante a amostra.

Além disso, para a realização dessa monografia foram realizados procedimentos de manipulação e tratamento dos dados da PNAD contínua, cuja função foi para adequar a linguagem e melhorar a visualização dos resultados que serviram para estruturar o estudo.

Quadro 2 - Descrição das variáveis dos microdados utilizadas

Variável Original	Terminologia da variável no modelo	Formato	Descrição
Trimestre	Trimestre	Inteiro	1 a 4 - Número do trimestre
Anos de Estudo	AnosEst	Inteiro	00 a 16 anos ou mais - Indicando o número de anos de estudos
Escolaridade	Escolaridade	Categoria	10 – Superior Graduação 11-Mestrado 12- Doutorado
Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da Atividade	CNAE	Categoria	01113 a 99008
Condição de Atividade	CondiçãoAtivid	Binária	1== Ocupada & 2==Desocupada
Cor	Etnia	Binária	1==Branco & 2==Não Branco
Estado da Federação	UF	Categoria	11 a 53 – Nome dos Estados da Federação
Horas Trabalhadas	HrTrab	Numérica	001 a 120 horas - Número de horas trabalhadas
Idade	Idade	Numérica	Número de anos informado pelo indivíduo
Peso	Peso2		
Rendimento de Todos os trabalhos	Rendimento	Numérica	Rendas que variam de 0 até 100.000
Rendimento do Trabalho Principal	RendTrabPrinc	Numérica	Rendas que variam de 0 até 100.000
Sexo	Gênero	Binária	1==Homem & 2==Mulher
Posição na Ocupação	Posocup2	Categoria	01 a 10 - Posição que ocupa no emprego do trabalho principal

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNAD contínua (IBGE)

Durante essa pesquisa foram observados os dados dos setores formais e informais. A classificação seguida foi com base na metodologia do IBGE , a qual classifica esse mercado de acordo com o quadro 3.

Quadro 3 – Classificação do mercado formal e informal

Formal	Informal
Empregos com Carteira	Empregados Sem Carteira
Trabalhador Conta Própria com CNPJ	Trabalhador Conta Própria sem CNPJ
Empregador Com CNPJ	Empregador Sem CNPJ
	Trabalhador Familiar

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados do IBGE

A distribuição do número de observações analisadas durante o período, já sendo aplicado o corte por idade e rendimento, como foi discutido anteriormente, estão presentes na tabela 4 a seguir:

Tabela 4– Número de observações para Brasil e Ceará de 2012 a 2021 (último trimestre de cada ano)

Ano de Referência	Ceará	Brasil
2012	22.892	433.315
2013	23.380	445.995
2014	24.375	455.452
2015	23.509	448.516
2016	24.047	457.136
2017	23.708	452.146
2018	22.855	448.068
2019	23.029	439.850
2020	13.288	276.228
2021	18.626	379.443
Total	219.709	4.236.149

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc – IBGE

Ainda sobre a divisão da amostra, é possível notar na tabela 5 que as mulheres representam maior parte da pesquisa em todos os anos, assim como a presença de pessoas não brancas. Outrossim, o fator de escolaridade não é uma variável explicável para justificar a remuneração, visto que apesar da média de anos de estudo do público ocupado feminino, para ambas as localidades, serem superiores, o rendimento médio permaneceu inferior aos homens em aproximadamente 12,0% no estado e em 21,1% no país.

Tabela 5- Estatística descritiva Brasil e Ceará de 2012 até 2021¹

Variáveis	Brasil			Ceará		
	Gênero		Geral	Gênero		Geral
	Mulheres	Homens		Mulheres	Homens	
Distribuição amostral (%)	52,5	47,5	-	47,2	52,8	-
Idade (média em anos)	42,7	40,9	41,9	41,9	40,0	41,0
Anos de estudo (média)	9,6	9,1	9,4	8,7	7,9	8,3
Ocupados (%)	88,2	91,5	90,0	88,5	91,2	90,1
Formais (%)	60,3	61,0	60,3	45,0	45,1	45,1
Informais (%)	39,7	39,0	39,7	55,0	54,9	54,9
Etnia Branca (%)	46,4	44,2	45,4	28,1	25,5	26,9
Etnia Não-Branca (%)	53,6	55,8	54,6	71,9	74,5	73,1

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc – IBGE de 2012 a 2021

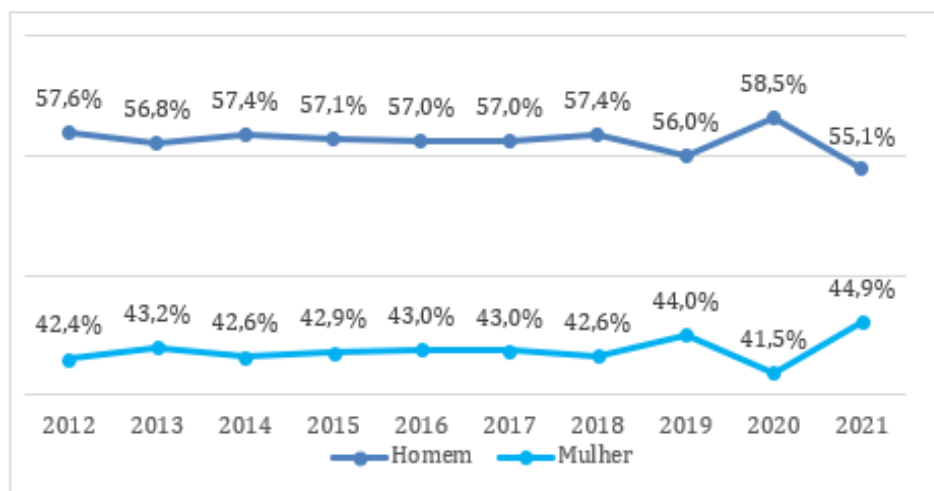
Nota 1: As variáveis “Anos de estudo médio” e Remuneração média” foram consideradas apenas para as pessoas ocupadas.

Além do mais, na tabela 5, retrata as estatísticas descritivas do grupo amostral. Percebe-se que o percentual de indivíduos identificados como homens estão em maiores números como ocupados. Contudo, nota-se que dos trabalhadores masculinos constituírem a maior parte no mercado de trabalho formal, no Brasil, o grau de informalidade é inferior ao de formalidade já no Ceará.

A visão do mercado formal, ano a ano, (2012 até 2021), revela que a presença de mulheres trabalhando formalmente no Brasil e no Ceará, no último período analisado, foi o recorde para essa série histórica. Mas é preciso ter cautela, pois esse *boom* é informado durante ainda um período de recuperação pandêmico. Uma explicação para o evento é que, durante o período de 2020 e 2021, foram estabelecidas medidas restritivas para diversas atividades econômicas, como por exemplo, o comércio. No estado do Ceará foram mais de 90 decretos tratando do assunto. Com isto, houve uma queda do número de pessoas na força de trabalho, com redução do mercado informal. Para explicar o menor declínio das vagas do mercado formal, há o Programa de Manutenção do Emprego e Renda que garantiu reduções de jornadas de trabalho bem como suspensão temporária de contratos.

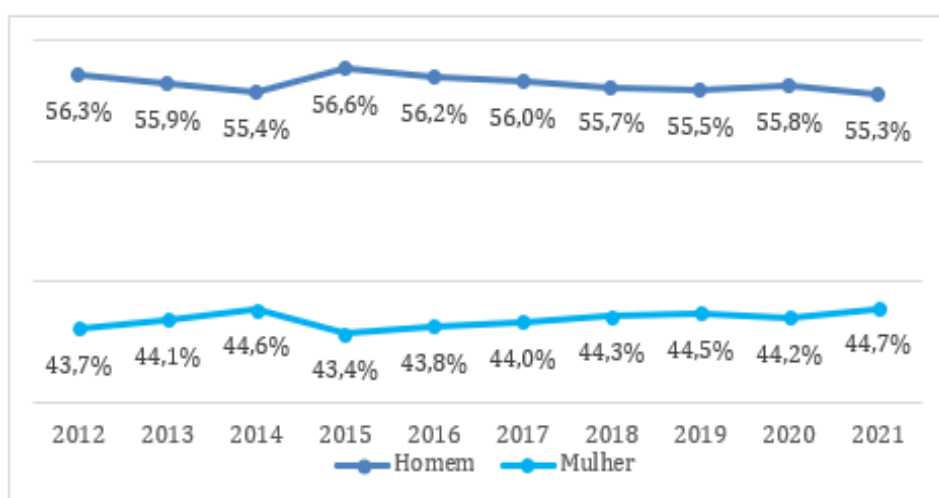
Ainda sobre a pandemia, pelo gráfico 6, nota-se que houve uma pequena retração de 0,3p.p, em 2020. de mulheres no mercado formal no país. Entretanto, é mostrado no gráfico 7 que a queda no Ceará foi bem mais acentuada (3,5 p.p), atingindo o menor índice registrado para o estado nessa análise.

Gráfico 6- Taxa de participação de homens e mulheres no Brasil no mercado formal 2012 – 2021 (último trimestre de cada ano)



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc (2012 – 2021)

Gráfico 7- Taxa de participação de homens e mulheres ocupados no Ceará no mercado formal de 2012-2021 (último trimestre de cada ano)



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc (2012 – 2021)

3.2 Equações Mincerianas

Em 1974, Mincer elaborou um modelo para realizar a análise entre rendimentos e educação. Posteriormente, essa metodologia foi aplicada para estabelecer a relação entre os retornos financeiros das pessoas de acordo com as características individuais – experiência, educação etc.-.

O modelo é representado por:

$$\ln Y_i = \alpha + \beta_1 educ + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + \varepsilon \quad (1)$$

No qual, é definido: i) α será definido pela constante; ii) Y_i é o logaritmo natural do salário recebido pelo indivíduo; iii) $educ$ como o valor em anos de estudo (dado em anos); iv) exp será definida pela experiência (dada em anos); v) β_i é definida o parâmetro das variáveis; vi) ε sendo o erro estocástico.

Também é possível visualizar a mesma equação de um modo mais genérico, a qual é mostrado por:

$$\ln Y_i = \alpha + \sum_{i=1}^h \beta_i X_i + \varepsilon \quad (2)$$

Assim, Jacob Mincer (1974), por meio desta equação, conseguiu observar o comportamento dos retornos financeiros perante alterações no capital humano. Isso é observado a partir da relação que o salário estabelece sobre as variáveis de características individuais- controle- e de discriminação. Aqui, serão definidas as variáveis de controle como sendo a educação e a experiência, e a de discriminação são gênero e etnia.

Desse modo, em um mercado de trabalho utópico (sem discriminação), os salários deveriam ser os mesmos para todos os indivíduos, independentemente do conjunto de características de gênero e etnia. Entretanto, será visto neste trabalho que não é isto que ocorre. Fatores como a cor da pele e a identidade de gênero são aspectos que influenciam os rendimentos. Também é esperado que em níveis mais elevados de escolaridade os retornos financeiros efetivos sejam mais próximos, ou seja, a discriminação se reduza.

3.3 Oaxaca-Blinder

A metodologia de decomposição de Oaxaca e Blinder é amplamente utilizada na literatura para discorrer sobre o assunto de discriminação no mercado de trabalho. Assim, essa monografia utilizará também desse tipo de decomposição econométrica para avaliar os *gaps* salariais dos grupos subdivididos por gênero e etnia.

3.3.1 Decomposição utilizando Oaxaca-Blinder (1973)

Como foi visto na seção anterior, a equação de Mincer (1974) permite analisar o retorno dos salários sobre as variáveis que foram colocadas no modelo, mas indo além, ainda é possível

utilização a diferenciação de salários entre grupos distintos. Neste trabalho, serão explanados entre homens e mulheres. Logo, a representação das equações Mincerianas para as pessoas que se identificam como homens e mulheres, respectivamente:

$$\ln Y_H = \alpha_H + \beta_H X_H + \varepsilon_H \quad (3)$$

$$\ln Y_M = \alpha_M + \beta_M X_M + \varepsilon_M \quad (4)$$

Na metodologia de Oaxaca-Blinder (1973), para uma sociedade que opere sem discriminação, os termos provenientes de β devem ser igualitários para todos os grupos analisados (homens e mulheres) com as mesmas habilidades, expressas em elementos como escolaridade e experiência, por exemplo. Ou seja:

$$\ln Y_H = \ln Y_M \quad (5)$$

Entretanto, com a existência de rendimentos distintos entre os grupos, após a aplicação do método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), é realizada a decomposição *two-fold* e encontrará a seguinte equação:

$$\ln \hat{Y}_H - \ln \hat{Y}_M = (\hat{X}_H - \hat{X}_M)\hat{\beta}_M + \hat{X}_H(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M) \quad (6)$$

A equação 6 pode ser dividida em duas partes, sendo a primeira atribuída aos diferentes salários com a justificativa das distintas habilidades entre os grupos e a segunda é pelo diferencial de retorno explicado somente pela discriminação:

$$\begin{aligned} \text{I)} & \quad (\hat{X}_H - \hat{X}_M)\hat{\beta}_M \\ \text{II)} & \quad \hat{X}_H(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M) \end{aligned}$$

Pode-se concluir que caso ocorra de $\hat{\beta}_H > \hat{\beta}_M$, então é possível afirmar que os homens auferem maiores salários pelas variáveis de capital humano do modelo. Ademais, se $\hat{\alpha}_H > \hat{\alpha}_M$, afirma-se que as pessoas que se identificam com o gênero masculino possuem maiores retornos independente das variáveis utilizadas na regressão.

A analogia é a mesma para o grupo de controle de etnia, sendo representado por:

$$\begin{aligned} \text{I)} & \quad (\hat{X}_B - \hat{X}_{NB})\hat{\beta}_{NB} \\ \text{II)} & \quad \hat{X}_B(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_{NB}) + (\hat{\alpha}_B - \hat{\alpha}_{NB}) \end{aligned}$$

No qual o subscrito B significa pessoas brancas e o NB remete a pessoas não brancas. Tendo a conclusão de que se o $\hat{\beta}_B > \hat{\beta}_{NB}$, pode-se concluir que os indivíduos brancos estão com retornos médios superiores aos não brancos pelas variáveis de habilidade. Por sua vez, se $\hat{\alpha}_B > \hat{\alpha}_{NB}$, então assume-se que o mercado de trabalho está remunerando menos as pessoas não caucasianas com base na discriminação.

3.4 Intensidade Tecnológica

A classificação da intensidade tecnológica utilizada nessa monografia é com base no conceito fornecido pela OCDE. Essa entidade utiliza a International Standard Industrial Classification (ISIC) de quarta revisão para categorizar o nível de Intensidade em Pesquisa e Desenvolvimento.

Na monografia foi feito um ajuste quanto a taxonomia. Visto que a PNADc não utiliza a classificação da ISIC, mas sim a CNAE, e sabendo que não há conversão total entre as duas a partir de três dígitos, então foi feita a compatibilidade entre essas duas variáveis. Isso foi realizado usando o documento do CONCLA que converte a CNAE 2.0 com a ISIC Rev. 4.0.¹⁶ O quadro 4 mostra como é realizado essa classificação:

¹⁶ Esse documento foi utilizado pela autora para a conversão de toda a base da PNADc. Logo, há alguns códigos da CNAE que não é convertido para a ISIC, então os dados apresentados nesse estudo, em referência à intensidade tecnológica, não perpassam para todos os indivíduos da amostra.

Quadro 4- Taxonomia de Intensidade Tecnológica

Intensidade em P&D	ISIC Rev . 4.0	Descrição
Alta	303	Aeronaves e componentes relacionados
	72	Pesquisa e desenvolvimento científico
	21	Farmacêutica
	582	Desenvolvimento de sistemas (softwares)
Média Alta	251	Armas e munições
	62-63	Outros serviços de informação
	29	Veículos automotores e autopeças
	325	Instrumentos médicos e odontológicos
	28	Máquinas e Equipamentos (M&Es)
	20	Químicos 6,52 27
	30	Veículos ferroviários, veículos militares de combate e outros (inclui ISIC 30.2, 30.4 e 30.9)
Média Baixa	13	Têxteis
	69-75	Atividades profissionais, científicas e técnicas, exceto P&D (menos 72)
	15	Calçados e artefatos de couros 1,65 61
	17	Papel e celulose
	05-09	Indústria extrativa
	581	Edição e edição integrada à impressão
	10-12	Alimentos, bebidas e fumo
	14	Vestuário e acessórios
	25	Produtos de metal (exceto código 25.2)
	19	Refino de petróleo e biocombustíveis
	31	Móveis
	16	Madeira e produtos da madeira
	18	Impressão e reprodução de gravações
Baixa	64-66	Financeiros, seguros e complementares
	35-39	Eleticidade e gás, água, esgoto e limpeza urbana
	45-47	Comércio
	59-60	TV, rádio, cinema e gravação/edição de som e imagem
	01-03	Agricultura, pecuária, florestal e pesca
	41-43	Construção
	77-82	Atividades administrativas e serviços complementares
	90-99	Artes, recreação, serviços domésticos, organizações associativas e outros serviços
	49-53	Transporte, armazenagem e correio
	55-56	Alojamento e alimentação
	68	Atividades imobiliárias

Fonte: Elaborada pela autora a partir das informações da OCDE *apud* Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE)

4. RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados pela metodologia de estatística descritiva para explicar a taxa de participação e os rendimentos efetivos de todos os trabalhos dos grupos de controle (gênero e etnia) para 2012 e 2021 no Ceará por intensidade tecnológica. O objetivo é analisar se a discriminação no mercado de trabalho é reduzida com a elevação dos níveis de P&D.

Além disso, foi realizado a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para o mesmo período dito anteriormente, a fim de avaliar se houve redução nos *gaps* salariais entre homens e mulheres, brancos e não brancos entre 2012 e 2021. Outrossim, será analisado se em níveis mais elevados de escolaridade a discriminação em torno dos retornos salariais é reduzido.

4.1 Taxa de participação e rendimentos médios dos grupos de controle (homens x mulheres; brancos x não brancos) nos níveis de tecnologia

Os resultados referentes ao nível de intensidade tecnológica avaliaram qual o percentual de participação que os homens, mulheres, brancos e não brancos desempenham em cada nível de tecnologia – alta, média alta, média baixa e baixa – no estado. Ademais, foi exposto as variações entre o quarto trimestre do início e do final da série, cujo objetivo foi avaliar o comportamento da presença dos grupos, além de observar se o *gap* salarial entre os grupos sofreu alterações.

Assim, para iniciar, é visto na tabela 6 os resultados de participação e rendimento por gênero nos setores classificados por intensidade tecnológica para o Ceará no último trimestre do início da série (2012) e ao final (2021). Destaque-se que na alta tecnologia as mulheres cearenses representam a maior parte do setor, para ambos os anos analisados, e ainda apresenta prevalência de mais 12,9 p.p de um período para o outro. Os segmentos encontrados dentro dessa classificação tecnológica para o estado do Ceará se resumem somente a dois: a fabricação de produtos farmoquímicos e farmacêuticos e pesquisa e desenvolvimento científico, e o número de trabalhadoras femininas cresceu 3,23% e 17,22%, respectivamente.

Com exceção da média alta tecnologia, na qual as trabalhadoras femininas do estado não estão sendo elencadas na pesquisa em 2021, em todos os outros níveis de tecnologia se notou uma participação desse público no mercado de trabalho por concentração em P&D, com a crescente de 5,4 p.p na média baixa e uma expansão um pouco menor no segmento de baixa tecnologia (3,9 p.p.)

Em relação ao retorno salarial médio de todos os trabalhos os dados para o estado do Ceará não foram conclusivos para afirmar a hipótese que no nível mais elevado de intensidade tecnológica o *gap* seria o menor observado entre gênero. Em 2021, apesar do público feminino da pesquisa ter sinalizado que os salários estavam mais elevados que o masculino no setor de alta tecnologia, o mesmo foi visto na baixa intensidade. Dentro dessa última classificação, em 2012, era possível observar uma maior concentração no setor de alojamento (23,2%). Por sua vez, no último ano, este número cresceu e passou a representar 29,5% dos empregos femininos no nível baixo de tecnologia. Além do mais, houve maior formalização no mercado de trabalho de alojamento para as mulheres, visto que a representação formal desse grupo se elevou 18,86 p.p.

Além disso, em termos de rendimentos, para 2021, ocorre exatamente o oposto do que foi sugerido na hipótese, os salários das mulheres iniciam correspondendo a apenas 39,51% do salário dos homens, mas evidenciaram ao final dos setores de intensidade tecnológica com os rendimentos médios superiores em mais de 200%.

Tabela 6 - Rendimento médio¹ e taxa de participação por gênero e por intensidade tecnológica no Ceará para 2012 e 2021 (último trimestre de cada ano)

Intensidade Tecnológica	2012				2021			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Rend. Médio	(%)	Rend. Médio	(%)	Rend. Médio	(%)	Rend. Médio	(%)
Alta	R\$3.829,10	48,3	R\$6.532,83	51,7	R\$5.345,08	35,4	R\$2.112,35	64,6
Média Alta	R\$1.621,30	75,6	R\$1.064,98	24,4	R\$2.731,68	100,0	-	-
Média Baixa	R\$4.350,82	65,0	R\$3.555,43	35,0	R\$4.935,78	59,7	R\$3.572,31	40,3
Baixa	R\$1.458,15	92,5	R\$2.412,46	7,5	R\$1.141,60	88,6	R\$3.262,70	11,4

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da PNADc (2012 e 2021)

Nota 1: Os dados de rendimento médio para o ano de 2012 e 2021 foram inflacionados para o último mês de 2021 utilizando o Índice de Preços no Consumidor (IPCA).

Além de avaliar o gênero, também foi analisado a taxa de participação da etnia, além dos rendimentos médios pelos níveis de intensidade tecnológica no decorrer dos anos. Assim, é visto que, em 2012, o número de pessoas que se identificam como não brancos estava em maior proporção em todos os níveis de tecnologia. Já em 2021, pela tabela 7, percebe-se alterações da taxa de participação entre os brancos e não brancos, com um crescimento de 0,7 ponto percentual na baixa intensidade tecnológica, mas em todos os outros houve declínio desse

público. A maior queda foi na alta tecnologia, a qual passou da representatividade não branca de 71,5% para 33,9%, uma redução de 37,7 p.p.

Os *gaps* entre os rendimentos médios desse grupo de controle revelaram o oposto do que foi colocado como uma hipótese a ser analisada. Tanto para o início quanto para o final da série, foi observado que, com ressalva para o setor de médio alta tecnologia, os retornos financeiros tendem a se tornar menos desiguais quanto menor é o nível de intensidade tecnológica.

Tabela 7 - Rendimento médio¹ e taxa de participação por etnia e por intensidade tecnológica no Ceará para 2012 e 2021 (último trimestre de cada ano)

Intensidade Tecnológica	2012				2021			
	Branços		Não Brancos		Branços		Não Brancos	
	Rend. Médio	(%)	Rend. Médio	(%)	Rend. Médio	(%)	Rend. Médio	(%)
Alta	R\$6.075,52	28,5	R\$1.481,10	71,5	R\$2.830,17	66,1	R\$1.658,57	33,9
Média Alta	R\$1.165,34	35,4	R\$1.661,26	64,6	R\$2.080,00	36,3	R\$3.103,65	63,7
Média Baixa	R\$3.520,92	45,4	R\$2.211,81	54,6	R\$3.188,67	41,5	R\$2.146,82	58,5
Baixa	R\$1.724,30	20,7	R\$1.261,50	79,3	R\$1.315,32	20,0	R\$ 1.118,08	80,0

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da PNADc (2012 e 2021)

Nota 1: Os dados de rendimento médio para o ano de 2012 e 2021 foram inflacionados para o último mês de 2021 utilizando o Índice de Preços no Consumidor (IPCA).

4.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)

4.2.1 Evolução dos *gaps* salariais para gênero

Este estudo verificou como os rendimentos de homens e mulheres estão respondendo se condicionados aos graus de escolaridade divididos em: fundamental completo, ensino médio completo, graduação, mestrado e doutorado. Desse modo, foi condicionado a decomposição de Oaxaca Blinder (1973) para os dois grupos de controle para o estado do Ceará.

Pelo pacote “oaxaca”, aplicado pelo programa econométrico STATA, foram aplicadas cinco regressões para gênero pelo nível geral de escolaridade e pelo grau mais elevado de educação que o indivíduo informou durante a pesquisa. Desse modo, selecionou-se as seguintes etapas de ensino para verificar a hipótese se com maior escolaridade os *gaps* se reduziriam: ensino médio completo (ensinomed), graduação completa (graduacao), mestrado completo (mestrado) e doutorado completo (doutorado). Assim, foram formuladas as seguintes regressões para serem analisadas pelo modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder:

- I) $Rendimento = ensinomed(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M)$
 II) $Rendimento = graduacao(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M)$
 III) $Rendimento = mestrado(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M)$
 IV) $Rendimento = doutorado(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M)$

Outrossim, foi aplicado para a amostra de etnia a fim de avaliar o mesmo comportamento dos rendimentos médios descrito anteriormente. As regressões para ficaram da seguinte forma:

- I) $Rendimento = ensinomed(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_{NB}) + (\hat{\alpha}_B - \hat{\alpha}_{NB})$
 II) $Rendimento = graduacao(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_{NB}) + (\hat{\alpha}_B - \hat{\alpha}_{NB})$
 III) $Rendimento = mestrado(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_{NB}) + (\hat{\alpha}_B - \hat{\alpha}_{NB})$
 IV) $Rendimento = doutorado(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_{NB}) + (\hat{\alpha}_B - \hat{\alpha}_{NB})$

Primeiramente, serão observados os resultados para gênero. Os números positivos refletem que os homens estão com retornos superiores aos das mulheres. Assim, analisa-se as seguintes estatísticas em relação às constantes e aos coeficientes para as variáveis elencadas no modelo.

Tabela 8 - Coeficiente e constante das variáveis de etapa de ensino para gênero para o Ceará para 2012 e 2021 (último trimestre de cada ano)¹

	2012		2021	
	Coeficiente	Intercepto	Coeficiente	Intercepto
Ensino Médio	56,42***	141,39***	45,42	256,14***
Graduação	130,84***	124,01***	151,39***	117,27*
Mestrado	91,98***	16,17***	185,18***	155,00**
Doutorado	-0,81**	81,52	20,73***	107,96*

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc de 2012 e 2021

Nota 1: *** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05.

No último trimestre de 2012, manifestou-se, dado a estatística do modelo deste estudo, que todos os interceptos das variáveis entre os gêneros, sinalizaram que os homens ganham a mais. Ou seja, independente do grau de instrução, a discriminação é presente no mercado de trabalho, além disso, é observado para 2021 o mesmo comportamento. Em relação aos *gaps*, nota-se que há um declínio com o passar dos níveis de ensino para o ano inicial da série. Já para o último ano, ocorre uma redução entre o ensino médio e graduação, contudo, retorna a subir no mestrado, para contrair novamente no doutorado.

Nesse prisma, com relação aos retornos perante os níveis de ensino, verifica-se novamente que os trabalhadores masculinos ainda estão em vantagem no mercado de trabalho cearense. Ainda é possível ponderar que esses indicadores aumentaram ao passar dos anos. Logo, o fator discriminação de gênero também se elevou de 2012 para 2021, no estado do Ceará.

Tabela 9 - Coeficiente e constante das variáveis de etapa de ensino para etnia para o Ceará de 2012 e 2021 (último trimestre de cada ano)¹

	2012		2021	
	Coeficiente	Intercepto	Coeficiente	Intercepto
Ensino Médio	-23,36	273,69***	12,59	281,92**
Graduação	38,64*	199,62***	24,24	469,95***
Mestrado	-18,06*	358,26***	451,63***	-4,64
Doutorado	2,07	367,07***	496,88***	6,919

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da PNADc de 2012 e 2021

Nota 1: *** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05.

Na tabela 9, é observada a mesma estatística, mas agora por etnia, onde os valores positivos, agora, favorecem os indivíduos identificados como brancos. Os interceptos avaliaram que, nesse modelo, há discriminação, em vista que $\hat{\alpha}_B \neq \hat{\alpha}_{NB}$. Ainda sobre as constantes, em todos os níveis educacionais, de ambos os anos, a população branca possui retornos superiores frente a não branca. No entanto, não é possível afirmar que há uma tendência de crescimento ou de declínio no *gap*, visto que as variáveis de mestrado e doutorado para 2021 não foram significativas.

Além disso, em 2012, a hipótese em que nos graus mais elevados de ensino há uma redução da discriminação é contrariada. Isso é notado pela crescente nos números dos interceptos ao passar das etapas de escolaridade. Assim, não é possível afirmar que com o passar dos ciclos educacionais, os retornos de rendimentos tendem a se equiparar entre essas segmentações da população cearense.

Cumprе salientar que Oaxaca-Blinder somente vai captar a discriminação das pessoas que conseguiram se inserir no mercado de trabalho, enquanto ocupadas. Há barreiras a serem vencidas tanto em nível de acesso a oportunidades (de ensino) como possibilidade de horas disponíveis para trabalho (dada uma sociedade patriarcal onde a função de cuidar dos infantes fica predominante ocupada pelo gênero feminino).

Contudo, é necessário cautela para avaliar os resultados apresentados durante esta monografia. Os dados aqui expostos foram condicionados a uma série de restrições, a qual podem influenciar na subestimação dos números. A exemplo, a etnia foi manipulada para conter

os indivíduos cearenses identificados como pardos estavam compondo, em 2019, 65,7% dos habitantes, de acordo com o IBGE.

Outrossim, na avaliação dos mercados de trabalho (formal e informal), não foram excluídos da amostra as categorias de ocupação de servidores públicos e militares, os quais possuem uma equidade de rendimentos. Logo, os *gaps* entre os grupos de controle tendem a diminuir com a permanência desses grupos dentro da amostragem.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia buscou analisar a existência dos *gaps* de rendimento médio efetivo de todos os trabalhos para gênero e etnia no estado do Ceará, de 2012 até 2021. A distribuição amostral revelou que as mulheres constituem a maior parte da população no Brasil (52,5%), mas já no Ceará, elas apresentaram uma taxa abaixo da masculina em 5,6 p.p, encerrando a participação neste estudo com 47,2%.

Pelo âmbito de estrutura de mercado de trabalho, dividido em formal e informal, as mulheres foram identificadas como pertencentes a maior parte da informalidade, e ainda pelos menores rendimentos efetivos médios mensais, tanto no país quanto no estado. Tais estatísticas revelam um parâmetro da discriminação, pelo argumento de retornos financeiros não compensados pelas habilidades, mas sim justificado pelo gênero, visto que a média de anos de estudos para as mulheres no Ceará (8,7 anos) e no Brasil (9,6 anos) são superiores as masculinas.

Já na avaliação por etnia, a informalidade é identificada predominantemente entre os não brancos. Entre 2012 e 2021, em nenhum dos anos, essa população ficou abaixo de 60% de representação nesse setor do mercado de trabalho, tendo o ápice em 2019 com 61,9%. Houve um pequeno declínio na passagem para 2020 e 2021, ambas de 1,3 p.p, mas tal redução pode ser justificada pela redução da amostra, visto que tais anos estavam inseridos em um contexto pandêmico.

Avaliou-se, no Ceará, que nos setores de maior concentração de intensidade tecnológica essa discrepância de retornos financeiros ainda é existente e persiste com o passar dos anos, visto que em de 2012 para 2021, as mulheres declaram rendimentos maiores, mas o mesmo comportamento também foi visto no baixo nível de P&D. Logo, não se pode confirmar a hipótese sugerida durante o estudo. Apesar disso, observou-se que na baixa tecnologia as trabalhadoras femininas estão em maior magnitude no setor imobiliário, além disso, a representação de mulheres formais se elevou cerca de 20 p.p.

No entanto, a etnia mostrou um comportamento que foi o oposto ao aguardado. Os *gaps* entre os rendimentos médios desse grupo de controle revelaram que os retornos financeiros estavam se equiparando quanto passava para os índices mais baixos de intensidade tecnológica. Então, no segmento de concentração tecnológica menos desigual para os não brancos –baixa -, o setor de construção de edifícios foi o que concentrou a maior parte da amostra em 2012 (69,1%) e em 2021 (72,1%). Contudo, a concentração desse público na informalidade apenas se elevou, durante o período, tal crescimento foi de 27,36 p.p.

Analisando a decomposição de Oaxaca-Blinder, foi notório para as variáveis de educação que os *gaps* para gênero estão com tendências de crescimento com o passar dos anos. Todavia, ao se elevar os graus de escolaridade, em 2012, essa diferença de rendimento tende a diminuir. Contudo, em 2021, essa tendência é percebida apenas entre o ensino médio e a graduação, em vista que no mestrado a discrepância se eleva, mas se reduz novamente no doutorado.

Foi percebido que no grupo de controle para etnia também é existente a discriminação no mercado de trabalho pelo intercepto. No entanto, ocorre uma crescente nos números dos interceptos ao passar das etapas de escolaridade em 2012, mas na passagem para 2021, as variáveis não se tornam significantes para o modelo, logo, não é possível concluir se há permanece a mesma tendência de divergência à hipótese.

Esses hiatos salariais para gênero, no estado do Ceará, influenciam não somente a vida das trabalhadoras femininas, mas sim de todo um sistema familiar. Isso afirmação é corroborada pela análise de mulheres que são consideradas chefes de família. Tal índice cresceu quase 70% nos últimos 10 anos, de acordo com o IGBE. Então o rendimento médio efetivo desse grupo influi em maior peso na renda *per capita*.

Portanto, como sugestão para outras pesquisas, recomenda-se que seja utilizada a uma base de dados mais ampla, como o Censo Demográfico, pois como a PNADc tem uma amostragem menor e se faz necessário a utilização do peso para ter uma similaridade à população, pode-se ter resultados que não condizem com a realidade do povo cearense e brasileiro. Também é necessário analisar a interseccionalidade das discriminações no mercado de trabalho no Ceará e no Brasil. Ademais, seria importante a observação dos dados de representatividade e rendimento efetivo médio por Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para os grupos de controle, a fim de verificar o acesso de mulheres e não brancos aos cargos de chefia.

Em relação ao modelo, a principal crítica é que por meio dessa metodologia só é possível avaliar os indivíduos que estão ocupados. Contudo, em termos de discriminação, o acesso ao mercado de trabalho já é dificultado. Então, não foi possível dentro desse estudo observar a distribuição desigual de oportunidade no mercado de trabalho. Logo, necessita-se também verificar as estatísticas para as pessoas que estão desocupadas por meio de outras decomposições.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, I. R. S.; VAZ, D. V. Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho: uma comparação entre as regiões brasileiras. **Revista da Abet**, v. 15, n. 1, p. 49-67, jan./jun., 2016.

ALESP (org.). **O voto feminino**. 2002. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=262455>. Acesso em: 05 jul. 2022.

AMARAL, Grazielle Alves. OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **Itinerarius Reflectionis**, [S.L.], v. 8, n. 2, 1 fev. 2013. Universidade Federal de Goiás. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336> . Acesso em: 26 jun de 2022.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 160p.

BRASIL. Lei 9.029/95, de 13 de abril de 1995. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abril 1995. Seção 1, p 1424.

CÂMARA DOS DEPUTADOS (org.). **A CONQUISTA DO VOTO FEMININO**. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/index.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

CAMPANTE, Filipe R. *et al.* Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, [S.L.], v. 58, n. 2, p. 185-210, jun. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-71402004000200003>.

CARD, David.; KRUEGER, A. B.. School Quality and Black-White Relative Earnings: a direct assessment. **The Quarterly Journal Of Economics**, [S.L.], v. 107, n. 1, p. 151-200, 1 fev. 1992. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.2307/2118326>.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 17, n. 49, p. 117-133, dez. 2003. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142003000300008>.

CARVALHO, Leandro. Mercado de escravos. **Portal Geledés**, São Paulo, 02 fev. 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mercado-de-escravos/>. Acesso em: 08 de maio 2022.

CHADAREVIAN, Pedro C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Revista Economia Política**, São Paulo, v.31, n.2, p.284, 2011

DYNIEWICZ, Luciana. Três anos depois de lei, 70% das domésticas estão na informalidade. **O Estado de S.Paulo**, São Paulo, p. 1, 12 ago. 2018. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,tres-anos-depois-de-lei-70-das-domesticas-estao-na-informalidade,70002444821>. Acesso em: 12 maio 2022

DW (org.). **How German women obtained the right to vote 100 years ago**. 2018. Disponível em: <https://www.dw.com/en/how-german-women-obtained-the-right-to-vote-100-years-ago/a-46256939>. Acesso em: 14 jul. 2022.

EBC, Portal. **Conheça 8 mulheres que influenciaram a luta pelos direitos femininos no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://memoria.ebc.com.br/cidadania/2016/03/feminismo-conheca-mulheres-precursoras-da-luta-pelos-direitos-da-mulher-no-brasil>. Acesso em: 05 jul. 2022.

ECONOMY, Care Work And The (org.). **WHAT IS THE CARE ECONOMY AND WHY SHOULD WE CARE?** 2021. Disponível em: <https://research.american.edu/careworkeconomy/blog/2021/04/02/what-is-the-care-economy-and-why-we-should-know-more-about-it-particularly-now/#:~:text=By%20care%20economy%2C%20I%20am,of%20current%20and%20future%20populations>. Acesso em: 05 jul. 2022.

FIUZA-MOURA, Flavio Kaue; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de; MAIA, Katy. CAPITAL HUMANO E SEGMENTAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA INDÚSTRIA CATARINENSE, POR NÍVEIS DE INTENSIDADE TECNOLÓGICA. In: ENCONTRO ESTADUAL DE ECONOMIA CATARINENSE, 8., 2014, Rio do Sul. **A mulher do século XXI no mercado de trabalho: uma abordagem das diferenças salariais por gênero no Brasil e macrorregiões**. Rio do Sul: [S.I.], 2014. v. 1, p. 1-26.

FRANCE24 (org.). **France marks 70 years of women's voting rights**. 2014. Disponível em: <https://www.france24.com/en/20140421-france-womens-voting-right-anniversary>. Acesso em: 14 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **NOTA TÉCNICA 02/2016**: Medidas de Subutilização da Força de Trabalho. [S.I], 2016. 8 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudo e Pesquisa**. Informação demográfica esocioeconômica. n. 41. 2019

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **NOTA TÉCNICA**: Deflacionamento dos rendimentos do trabalho dos trimestres móveis da PNAD Contínua. Rio de Janeiro: Ibge, 2018. 3 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece. 13 nov. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/> .Acesso em: 12 maio 2022

KORPELA, Salla. **WHEN EVERYONE GOT THE VOTE**. 2006. Disponível em: <https://finland.fi/life-society/when-everyone-got-the-vote/>. Acesso em: 14 jul. 2022.

GANDRA, Alana. **IBGE**: mulheres ganham menos que os homens mesmo sendo maioria com ensino superior. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior>. Acesso em: 14 maio 2022.

GERARD, François; LAGOS, Lorenzo; SEVERINI, Edson; CARD, David. **Assortative matching or exclusionary hiring? The impact of firm policies on racial wage differences in Brazil**. National Bureau of Economic Research, n. w25176, 2018.

MADEIRO, Carlos. **Negros são 75% entre os mais pobres; brancos, 70% entre os mais ricos**. 13 nov. 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/> . Acesso em: 14 maio 2022.

Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4):281–302.

Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. *National Bureau of Economic Research*.

MINISTRY OF CULTURE AND HERITAGE (org.). **Suffrage 125**. 2020. Disponível em: <https://mch.govt.nz/suffrage-125#:~:text=On%2019%20September%201893%20the,to%20vote%20in%20parliamentary%20elections..> Acesso em: 14 jul. 2022.

MINISTERIO DE CULTURA (org.). **Voto femenino: historia y acciones**. 2021. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/voto-femenino-historia-y-acciones>. Acesso em: 14 jul. 2022.

OLIVEIRA, Robson D. **Os desafios da inclusão racial no mercado de trabalho**. São Paulo: Rev Carta Capital. Set, 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaos/os-desafios-da-inclusao-racial-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 14 maio 2022.

MORCEIRO, Paulo César. **Nova Classificação de Intensidade Tecnológica da OCDE e a Posição do Brasil**. 461. ed. São Paulo: Fipe, 2019. 55 p.

NATIONAL ARCHIVES (org.). **19th Amendment to the U.S. Constitution: Women's Right to Vote (1920)**. 2022. Disponível em: <https://www.archives.gov/milestone-documents/19th-amendment#:~:text=Passed%20by%20Congress%20June%204,women%20the%20right%20to%20vote..> Acesso em: 14 jul. 2022.

NAHRA, C.; ALVES DA COSTA, F. . Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**, [S. l.], v. 27, n. 52, p. 67–86, 2020. DOI: 10.21680/1983-2109.2020v27n52ID19194. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/19194>. Acesso em: 5 jul. 2022.

NITAHARA, Akemi. **Pela primeira vez, negros são maioria no ensino superior público**. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-11/pela-primeira-vez-negros-sao-maioria-no-ensino-superior-publico>. Acesso em: 05 jul. 2022.

Oaxaca, R. L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14:693–709

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **CONVENÇÃO (111): SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO**. 42 ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1958. 3 p. Acesso em: 05 jul. 2022.

PACHOALINO,P.A.T et al. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro : uma análise para ao ano de 2015. **Revista Economia**. NE, Fortaleza,v.48, n. 3, p 43-54, jul/set, 2017

Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) 2012-2019.Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 05 jul. 2022.

PIMETEL, Samuel. Participação das mulheres em cargos de chefia retrocedeu ao mesmo nível de 2013, aponta pesquisa do IBGE. **Jornal OPOVO**, Fortaleza, 04 mar.de 2021. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/economia/2021/03/04/participacao-das-mulheres-em-cargos-de-chefia-retrocedeu-ao-mesmo-nivel-de-2013--aponta-pesquisa-do-ibge.html> . Acesso em: 10 jul. 2022

PINHEIRO, Luana S, et al. 2016. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período2004-2014. Brasília: IPEA, 2016.

ROSSI, Marina. **Mais brasileiros se declaram negros e pardos e reduzem número de brancos**. 2015. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/politica/1447439643_374264.html. Acesso em: 05 jul. 2022.

SAMPARO, Ana Júlia F; SIQUEIRA, Dirceu P. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero a luta pela igualdade. **Revista Direito em debate**, n.48, p.287-325, jul/dez, 2017

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Efeitos de classe na desigualdade racial no Brasil. **Dados**, [S.L.], v. 48, n. 1, p. 21-65, mar. 2005. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0011-52582005000100003>.

SANTOS, José Guilherme de Farias. **A discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho de Alagoas**. 2019. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Federal de Alagoas, Santana do Ipanema, 2019.

SANTOS, Myrian Sepúlveda D. A prisão dos ébrios, capoeiras e vagabundos no início da Era Republicana. **Topoi**, v. 5, n.8, jun., p.138-169, 2004

SENADO (org.). **Projeto de Lei do Senado nº 205**. 2018. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133056>. Acesso em: 05 jul. 2022.

SOARES, S. **Perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Ipea, 2000. Texto para discussão, n. 769

TEIXEIRA, Luciano. A ascensão das mulheres no mundo legal: algo natural, positivo e tardio. **LexLatin**, 13 mar. 2020, Disponível em: <
<https://br.lexlatin.com/portal/entrevistas/ascensao-das-mulheres-no-mundo-legal-algo-natural-positivo-e-tardio>>. Acesso em: 05 jul. 2022

TSE (org.). **Mulheres representam 52% do eleitorado brasileiro**. 2018. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2018/Marco/mulheres-representam-52-do-eleitorado-brasileiro>. Acesso em: 05 jul. 2022.

TSE (org.). **Mulheres representam apenas 12% dos prefeitos eleitos no 1º turno das Eleições 2020**. 2020. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2020/Novembro/mulheres-representam-apenas-12-dos-prefeitos-eleitos-no-1o-turno-das-eleicoes-2020>. Acesso em: 05 jul. 2022.

UNISINUS (org.). **Três anos depois de lei, 70% das domésticas estão na informalidade**. 2018. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/188-noticias/noticias-2018/581748-tres-anos-depois-de-lei-70-das-domesticas-estao-na-informalidade>. Acesso em: 05 jul. 2022.

UK PARLIAMENT (org.). **Women get the vote**. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/thevote/>. Acesso em: 14 jul. 2022.

VITYAZEVA, Anastasia. **How did Russian women win the right to vote?** 2015.

Disponível em:

https://www.rbth.com/society/2015/09/01/how_did_russian_women_win_the_right_to_vote_48911.html. Acesso em: 14 jul. 2022.

APÊNDICE A – SELEÇÃO DA CNAE: SEÇÃO H ATÉ U

H	TRANSPORTE, ARMAZENAGEM E CORREIO
I	ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO
J	INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
K	ATIVIDADES FINANCEIRAS, DE SEGUROS E SERVIÇOS RELACIONADOS
L	ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS
M	ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS
N	ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES
O	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL
P	EDUCAÇÃO
Q	SAÚDE HUMANA E SERVIÇOS SOCIAIS
R	ARTES, CULTURA, ESPORTE E RECREAÇÃO
S	OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS
T	SERVIÇOS DOMÉSTICOS
U	ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS

Fonte: Elaborado pela autora a partir das informações da CNAE