

# Boletim de GESTÃO PÚBLICA

Nº 32/2023



## Governadora do Estado do Ceará

Elmano de Freitas da Costa

## Vice-governadora do Estado do Ceará

Jade Afonso Romero

## Secretaria do Planejamento e Gestão - SEPLAG

Sandra Maria Olimpio Machado - Secretária

Auler Gomes de Sousa - Secretário Executivo de Gestão e Governo Digital

Naiana Corrêa Lima Peixoto - Secretária Executiva de Planejamento e Orçamento

Raimundo Avilton Meneses Júnior - Secretário Executivo de Planejamento e Gestão Interna

## Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará - IPECE

### Diretor Geral

Alfredo José Pessoa de Oliveira

### Diretoria de Estudos de Gestão Pública - DIGEP

José Fábio Bezerra Montenegro

### Diretoria de Estudos Econômicos - DIEC

Ricardo Antônio de Castro Pereira

### Diretoria de Estudos Sociais - DISOC

José Meneleu Neto

### Gerência de Estatística, Geografia e Informação - GEGIN

Rafaela Martins Leite Monteiro

## Boletim de Gestão Pública - Nº 32/2023

### Unidade Responsável:

Diretoria de Estudos de Gestão Pública - DIGEP

### Coordenação:

José Fábio Bezerra Montenegro

### Colaboração:

Tiago Emanuel Gomes dos Santos (Apoio Técnico DIGEP)

Luiz Nivardo Melo Filho (Assessor Técnico DIGEP)

O Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) é uma autarquia vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará. Fundado em 14 de abril de 2003, o IPECE é o órgão do Governo responsável pela geração de estudos, pesquisas e informações socioeconômicas e geográficas que permitem a avaliação de programas e a elaboração de estratégias e políticas públicas para o desenvolvimento do Estado do Ceará.

**Missão:** Gerar e disseminar conhecimento e informações, subsidiar a formulação e avaliação de políticas públicas e assessorar o Governo nas decisões estratégicas, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do Ceará.

**Valores:** Ética, transparência e impessoalidade; Autonomia Técnica; Rigor científico; Competência e comprometimento profissional; Cooperação interinstitucional; Compromisso com a sociedade; e Senso de equipe e valorização do ser humano.

**Visão:** Até 2025, ser uma instituição moderna e inovadora que tenha fortalecida sua contribuição nas decisões estratégicas do Governo.

Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) - Av.

Gal. Afonso Albuquerque Lima, s/n | Edifício SEPLAG | Térreo -

Cambeba | Cep: 60 822-325 |

Fortaleza, Ceará, Brasil | Telefone: (85) 3101-3521

<http://www.ipece.ce.gov.br/>

## Sobre o Boletim de Gestão Pública

O Boletim de Gestão Pública do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) tem como objetivo principal a difusão de melhores práticas e inovações na área de gestão e de políticas públicas. Formado por artigos sintéticos (descritivo-analíticos), elaborados pelo corpo técnico do Instituto e ou por técnicos convidados de outros órgãos do Governo do Estado do Ceará e de outras organizações. Em linhas gerais, os artigos buscam: (i) difundir melhores práticas, com a análise de casos específicos locais, estaduais, nacionais ou internacionais; (ii) apresentar avanços na gestão pública do Ceará, com as principais inovações em gestão e políticas públicas no Estado; (iii) discutir avanços teóricos nas áreas de gestão e de políticas públicas e como esses conhecimentos podem ser postos em ação; (iv) analisar desafios para a gestão e para as políticas públicas; ou (v) verificar inovações no âmbito do setor privado, indicando como elas podem servir de inspiração para o setor público.

Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará - IPECE 2023

Boletim de Gestão Pública / Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) / Fortaleza - Ceará: IPECE, 2022.

ISSN: 2594-8709

1. Economia Brasileira. 2. Economia Cearense. 3. Gestão Pública.

Os autores são responsáveis pela revisão de seus trabalhos, bem como pelo conteúdo, formato, dados e referências bibliográficas. Desta forma, os artigos publicados são de inteira responsabilidade de seus autores. As opiniões neles emitidas não exprimem, necessariamente, o ponto de vista do IPECE.

É autorizada a reprodução total ou parcial destes artigos e de dados neles contidos, desde que a fonte seja citada. É totalmente proibido a reprodução para fins comerciais.

Nesta Edição:

**1. EVOLUÇÃO DO DESEMPENHO FINANCEIRO DO FUNDO ESTADUAL DE COMBATE À POBREZA – ESTADO DO CEARÁ: ANÁLISE DA PRIMEIRA QUADRA DO GOVERNO CAMILO SOBREIRA DE SANTANA (2015 A 2018).**

(Autor: José de Lima Freitas Júnior, Notlin de Araújo Almeida e Ricardo Wagner Dantas Silveira),4

**2. DIFERENÇA SALARIAL DE GÊNERO E RAÇA NO CEARÁ: UMA ANÁLISE PELA PERSPECTIVA DA MULHER NEGRA PARA OS ANOS DE 2016 E 2020.**

(Autor: Nádia Joênya Silva da Rocha e Maria Daniele Cruz dos Santos), 15

## SUMÁRIO EXECUTIVO

O primeiro artigo tem como objeto de estudo a evolução do desempenho financeiro do Fundo Estadual de Combate à Pobreza – Estado do Ceará, consubstanciado pela análise das finanças que foram operacionalizadas no âmbito da primeira quadra de governo, do então Governador de Estado – o senhor Camilo Sobreira de Santana (2015 a 2018). Este trabalho destaca o problema da ausência de dados consolidados a respeito do objeto de estudo, junto aos canais oficiais de informação quanto à prestação de serviços governamentais, em desprestígio aos postulados da transparência pública e do controle social. O estudo enfatiza, como justificativa, a necessidade de se investigar toda a movimentação financeira processada ao longo do período em alusão, sendo o seu objetivo demonstrar a evolução do desempenho financeiro alcançado pelo Fundo Especial de Gestão. Este ensaio foi produzido mediante pesquisa quantitativa e qualitativa, com incidência exploratória, descritiva e explicativa, com a adoção de procedimentos técnicos de pesquisas bibliográfica e documental. O artigo cinge-se em dissecar o tema a partir da abordagem desencadeada em dois aspectos importantes, inerentes a compreensão da matéria: coleta e elaboração de dados, e análise e interpretação de dados. Em termos conclusivos, superada a coleta e elaboração de dados, bem como, a análise e interpretação destes mesmos dados, tem-se, ao final, uma compreensão holística quanto a dinâmica financeira do Fundo, ao longo do período destacado.

O segundo artigo tem como objetivo primordial a identificação e análise das disparidades salariais de gênero e raça no contexto do mercado de trabalho no estado do Ceará. Particularmente, visa-se a testagem da hipótese de existência de discriminação salarial direcionada a mulheres e indivíduos negros. Além disso, busca-se avaliar a magnitude e a evolução dessas discrepâncias ao longo do período compreendido entre os anos de 2016 e 2020, conferindo especial destaque à situação das mulheres negras. Para alcançar tal objetivo, emprega-se o renomado método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), o qual se revela apropriado para desvendar os mecanismos subjacentes às diferenças salariais observadas. Para tanto, faz-se uso dos dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) referentes aos anos de 2016 e 2020. A aplicação desse método possibilita a identificação e avaliação das disparidades salariais entre grupos distintos, a saber: homens e mulheres, brancos e negros, e, de maneira específica, entre mulheres negras e homens brancos. Os resultados obtidos revelam uma disparidade salarial mais acentuada entre grupos raciais em comparação àquela observada entre gêneros. Entretanto, o componente atribuído à discriminação salarial evidencia que as mulheres enfrentam um nível superior de discriminação em relação aos homens, em contrapartida aos negros em relação aos brancos. Nesse contexto, destaca-se que as mulheres negras se encontram no epicentro das disparidades salariais, enfrentando uma situação ainda mais adversa, mesmo quando se considera a presença de fatores produtivos. Essa discrepância alarmante pode ser atribuída à interseccionalidade das categorias de gênero e raça, as quais convergem para agravar a desigualdade salarial sofrida pelas mulheres negras.

# 1. EVOLUÇÃO DO DESEMPENHO FINANCEIRO DO FUNDO ESTADUAL DE COMBATE À POBREZA – ESTADO DO CEARÁ: ANÁLISE DA PRIMEIRA QUADRA DO GOVERNO CAMILO SOBREIRA DE SANTANA (2015 A 2018).

*Autores: José de Lima Freitas Júnior<sup>1</sup>, Notlin de Araújo Almeida<sup>2</sup> e Ricardo Wagner Dantas Silveira<sup>3</sup>.*

## 1.1. Introdução

Este artigo trata sobre o desempenho financeiro alcançado pelo Fundo Estadual de Combate à Pobreza (FECOP), ao longo da primeira quadra de governo (2015-2018), do então governador Camilo Sobreira de Santana (Partido dos Trabalhadores – PT).

Como problema a ser enfrentado na vertente trabalho, tem-se o fato de inexistir dados consolidados, e, bem assim, publicizados, no âmbito dos canais informativos de prestação de serviços do governo estadual, em prestígio aos primados da transparência pública e do controle social.

O estudo em comento tem a sua justificativa pautada na necessidade de se investigar a movimentação financeira processada no período em alusão, sendo sua hipótese revelar dados que traduzam a operacionalização das finanças do Fundo, desencadeada no período firmado.

É seu objetivo demonstrar a evolução do desempenho financeiro alcançado pela Gestão do FECOP, sendo necessária a realização de uma detida investigação científica, que seja capaz de revelar a dinâmica das finanças operadas.

O ensaio foi construído mediante pesquisa mista (quantitativa e qualitativa), desencadeada sob forte incidência exploratória, descritiva e explicativa, com a pretensão prática de exaurir todos

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Vale do Acaraú – UVA. Especialista em Docência do Ensino Superior pela Universidade Federal do Ceará – UFC. MBA em Gestão Pública pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Analista de Gestão Pública da Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, do Governo do Estado do Ceará. Instrutor da Escola de Gestão Pública – EGP

<sup>2</sup> Graduado em Estatística pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Licenciado em Matemática pela Universidade Estadual do Ceará – UECE. Especialista em Ensino da Matemática pela Universidade Estadual do Ceará – UECE. Especialista em Gestão Pública pelas Faculdades Integradas de Jacarepaguá – FIJ. Mestre em Economia pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Analista de Gestão Pública, Orientador da Célula de Controle e Acompanhamento Financeiro – CECAF, da Coordenadoria de Promoção de Políticas de Combate à Pobreza – CPCOP, da Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, do Governo do Estado do Ceará.

<sup>3</sup> Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Especialista em Gerência Empresarial pela Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco, da Universidade de Pernambuco – UPE. Especialista em Administração Financeira pela Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco, da Universidade de Pernambuco – UPE. Técnico da Célula de Controle e Acompanhamento Financeiro – CECAF, da Coordenadoria de Promoção de Políticas de Combate à Pobreza – CPCOP, da Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, do Governo do Estado do Ceará.

os fenômenos existentes acerca do assunto, e, bem assim, gerar conhecimento agregador, aplicando-lhe, como procedimentos técnicos, pesquisas bibliográficas e documental, para fins de extrair toda uma compreensão a respeito do objeto em estudo, dotando-lhe de legitimidade e validade científica.

O estudo concentra-se em dois importantes aspectos, tidos como primordiais para o entendimento da matéria: coleta e elaboração de dados, e análise e interpretação de dados. Vejamos.

## **1.2 Desempenho Financeiro do FECOP no Período de 2015 a 2018**

### **1.2.1 Nota Introdutória**

Para fins de compreensão acerca do tema, importa realizar uma imersão em dois pontos fundamentais, os quais, interligados no entorno do objeto em estudo, viabilizam um sólido entendimento a respeito da matéria, a saber:

- a) primeiro ponto: coleta e elaboração dos dados de desempenho financeiro, e;
- b) segundo ponto: análise e interpretação dos dados de desempenho financeiro.

Senão vejamos.

### **1.2.2 Sobre a Coleta e Elaboração dos Dados de Desempenho Financeiro**

Cumpra inicialmente considerar que a evolução do desempenho financeiro<sup>4</sup> perpassa, necessariamente, por dois importantes e distintos cenários, revelados por variáveis que lhes são próprias, constituídos como séries históricas demonstrativas dos recursos que foram empregados ao longo do período, quais sejam:

- a) o cenário dos ingressos públicos, contando com: orçamento<sup>5</sup> e receita<sup>6</sup>, e;

---

<sup>4</sup> A função primordial do Estado é assegurar ao homem os meios necessários para que ele possa viver com dignidade. Esta procura de meios para satisfazer as necessidades públicas é denominada atividade financeira do Estado. [...] A atividade financeira do Estado “consiste em obter, gerir e despende o dinheiro indispensável às necessidades, cuja satisfação o Estado assumiu ou cometeu àquelas outras pessoas jurídicas de direito público” (BALEIRO, 1990 *apud* CAMPOS, Djalma de. Direito financeiro e orçamentário. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 24).

<sup>5</sup> O orçamento pode ser definido como um instrumento de planejamento da ação governamental composto do ato pelo qual o Poder Legislativo prevê e autoriza ao Poder Executivo, por certo período e em pormenor, efetivar as despesas destinadas ao funcionamento dos serviços públicos e outros fins, adotados pela política econômica ou geral do país. [...] Trata-se de documento em que se localiza a previsão de despesas e receitas para um período determinado (CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. Orçamento Público: planejamento, elaboração e controle. – São Paulo: Saraiva, 2013, p.19).

<sup>6</sup> Receita compreende “o complexo de valores recebidos pelo erário, sejam provenientes de rendas patrimoniais, sejam resultantes de rendas tributárias, destinados a fazer frente à despesa pública” (DE PLÁCIDO E SILVA, 1946 *apud* OLIVEIRA, Régis Fernandes de; HORVATH, Estevão. Manual de direito financeiro. 5ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002, p. 34).

b) o Cenário dos gastos públicos, compreendendo: deliberado,<sup>7</sup> empenhado<sup>8</sup> e pago.<sup>9</sup>

Os dados, que passaram a compor cada um dos cenários anteriormente apontados, foram efetivamente coletados e elaborados<sup>10</sup> por meio de levantamento de informações, devidamente apurados nos Relatórios de Desempenho Físico Financeiro do Fundo Estadual de Combate à Pobreza (FECOP),<sup>11 12</sup> concernentes aos exercícios financeiros de 2015, 2016, 2017 e 2018, respectivamente, resultando, ao final, na consolidação das Tabelas 1.1 e 1.2, conforme adiante se seguem.

**Tabela 1.1:** Desempenho Financeiro pelo Cenário dos Ingressos Públicos (2015 – 2018)

| Ano          | Orçamento               | Receita                 |
|--------------|-------------------------|-------------------------|
| 2015         | 509.227.593,54          | 456.997.518,17          |
| 2016         | 614.597.181,60          | 531.379.742,35          |
| 2017         | 589.750.181,90          | 545.566.161,32          |
| 2018         | 587.510.303,00          | 553.683.389,22          |
| <b>Total</b> | <b>2.301.085.260,04</b> | <b>2.087.626.811,06</b> |

Fonte: Relatório de Desempenho Físico Financeiro. Elaboração própria.

<sup>7</sup> Deliberação *in casu* é um ato de gestão a cargo do Conselho Consultivo de Políticas de Inclusão Social – CCPIS, incumbido de coordenar e estabelecer, em articulação com os órgãos responsáveis pela execução dos programas, a programação a ser financiada com recursos provenientes do FECOP (art. 5º, inciso II, da Lei Complementar Estadual nº 37, de 26/11/2003 – DOE de 27/11/2003), bem como, aprovar os projetos de aplicação dos recursos do FECOP submetidos à sua apreciação (art. 13, inciso III, do Decreto Estadual nº 29.910, de 29/09/2009 – DOE de 29/09/2009).

<sup>8</sup> O empenho é o ato emanado de autoridade competente que cria para o Estado obrigação de pagamento pendente ou não de implemento de condição. Consiste na reserva de dotação orçamentária para um fim específico (LIMA, Diana Vaz de. Orçamento, contabilidade e gestão no setor público. – São Paulo: Atlas, 2018, p. 35).

<sup>9</sup> Precede ao pagamento o estágio da liquidação da despesa, diga-se de passagem, consistente na verificação do direito adquirido pelo credor, tendo por base os títulos e documentos comprobatórios do respectivo crédito e tem por objetivos apurar a origem e o objeto do que se deve pagar; a importância exata a pagar; e a quem se deve pagar a importância, para extinguir a obrigação. [...] Por sua vez, o estágio de pagamento consiste na entrega de numerário ao credor por meio de cheque nominado, ordens de pagamentos ou crédito em conta, e só pode ser efetuado após a regular liquidação da despesa (*ibid.*, p. 36).

<sup>10</sup> A coleta de dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar a coleta dos dados previstos. [...] Após a coleta dos dados [...] eles são elaborados e classificados de forma sistemática. Antes da análise e interpretação, os dados devem seguir os seguintes passos: seleção dos dados, codificação, tabulação (LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 180).

<sup>11</sup> O Relatório de Desempenho Físico Financeiro é o instrumento de prestação de contas incumbido ao Conselho Consultivo de Políticas de Inclusão Social (CCPIS), no sentido de dar publicidade à alocação e uso dos recursos do fundo, encaminhando-o, semestralmente, à Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (ALECE), à Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE), e ao Tribunal de Contas do Estado (TCE), observado o prazo de 60 (sessenta) dias, após o encerramento do semestre, sob as penas da lei (*vide* art. 6º, inciso V, da Lei Complementar Estadual nº 37/2003, bem como, o art. 13, inciso VI, do Decreto Estadual nº 29.910/2009).

<sup>12</sup> Os relatórios estão disponibilizados na página eletrônica oficial do governo – <fecop.seplag.ce.gov.br> (ícone “Gestão” e aba “Desempenho”).

**Tabela 1.2:** Desempenho Financeiro pelo Cenário dos Gastos Públicos (2015 – 2018)

| Ano          | Deliberado              | Empenhado               | Pago                    |
|--------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 2015         | 587.320.455,60          | 486.482.418,08          | 437.069.494,05          |
| 2016         | 596.788.292,60          | 571.232.994,01          | 557.772.821,42          |
| 2017         | 579.693.422,05          | 568.704.089,96          | 525.411.625,29          |
| 2018         | 513.546.846,32          | 496.281.809,17          | 474.974.025,44          |
| <b>Total</b> | <b>2.277.349.016,57</b> | <b>2.122.701.311,22</b> | <b>1.995.227.966,20</b> |

Fonte: Relatório de Desempenho Físico Financeiro. Elaboração própria.

### 1.2.3 Da Análise e Interpretação dos Dados de Desempenho Financeiro

Superada a fase de coleta e elaboração de dados, importa doravante realizar uma análise interpretativa<sup>13 14</sup> incidente sobre o conjunto de elementos que foram consolidados, para efeito de apresentação dos resultados alcançados pela Gestão.

Pelo lado dos ingressos públicos, restou constatado que, no geral, o Fundo Especial de Gestão mobilizou um expressivo orçamento da ordem de R\$2.301.085.260,04 (dois bilhões trezentos e um milhões oitenta e cinco mil duzentos e sessenta reais e quatro centavos).

Este orçamento, distribuído conforme a mobilização ocorrida no período, revelou que, de 2015 para 2016, houve um crescimento orçamentário de R\$509.227.593,54 (quinhentos e nove milhões duzentos e vinte e sete mil quinhentos e noventa e três reais e cinquenta e quatro centavos), para R\$614.597.181,60 (seiscentos e quatorze milhões quinhentos e noventa e sete mil cento e oitenta e um reais e sessenta centavos), representando uma elevação proporcional de 17,15% (dezessete vírgula quinze por cento).

Contudo, de 2016 para 2017, houve um declínio de R\$614.597.181,60 (seiscentos e quatorze milhões quinhentos e noventa e sete mil cento e oitenta e um reais e sessenta centavos)

<sup>13</sup> A análise e interpretação são duas atividades distintas, mas estreitamente relacionadas e, como processo, envolvem, portanto, duas operações. A análise (ou explicação) é a tentativa de evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores. [...] Interpretação é a atividade intelectual que procura dar significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos (LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 182).

<sup>14</sup> A análise é uma forma prática de interpretação em que obras são retalhadas, agrupando as ideias com sentidos semelhantes, organizando-as hierarquicamente de modo que o conteúdo seja transmitido e resumido sem fugir da realidade pretendida pelo autor, podendo ser atualizado quando na introdução de informações novas. Embora seja difícil e não tão necessário distinguir a análise da interpretação, em geral a análise caracteriza-se por conclusões baseadas fortemente nos dados levantados enquanto a interpretação se caracteriza por suposições baseadas mais na percepção do pesquisador do que em evidências concretas. [...] Análise interpretativa caracteriza-se pelo estágio avançado – o leitor tem a capacidade de deduzir pelo raciocínio lógico a obra lida (LEITE, Francisco Tarciso. Metodologia científica: métodos e técnicas de pesquisa. – Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2008, págs. 204-207).

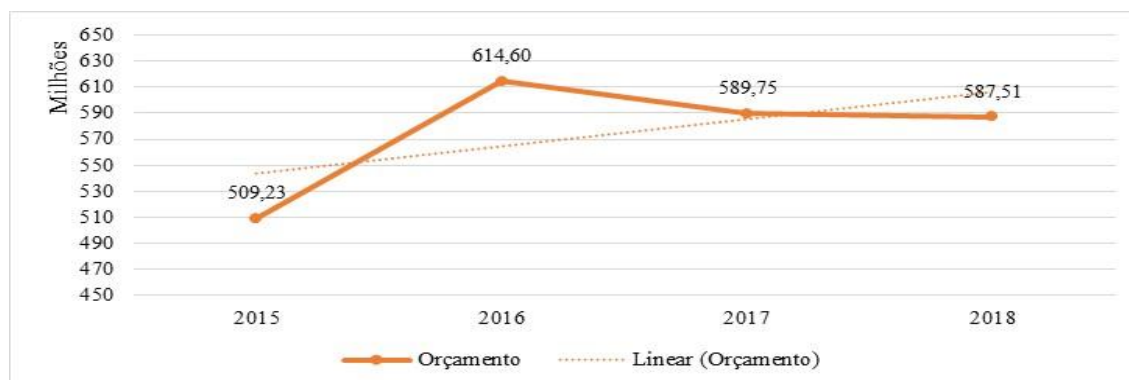
para R\$589.750.181,90 (quinhentos e oitenta e nove milhões setecentos e cinquenta mil cento e oitenta e um reais e noventa centavos), correspondendo a uma diferença de R\$24.846.999,70 (vinte e quatro milhões oitocentos e quarenta e seis mil novecentos e noventa e nove reais e setenta centavos), num percentual representativo de 4,05% (quatro vírgula zero cinco por cento).

Ademais, de 2017 para 2018, registrou-se um outro decréscimo, desta feita de R\$589.750.181,90 (quinhentos e oitenta e nove milhões setecentos e cinquenta mil cento e oitenta e um reais e noventa centavos) para R\$587.510.303,00 (quinhentos e oitenta e sete milhões quinhentos e dez mil e trezentos e três reais), porquanto, com uma redução de R\$2.239.878,90 (dois milhões duzentos e trinta e nove mil oitocentos e setenta e oito reais e noventa centavos), redução, esta, representada por um percentual de 0,38% (zero vírgula trinta e oito por cento).

Em resumo, considerado o robusto crescimento inicialmente alcançado, embora acompanhado de duas leves quedas, o fato é que se verifica a existência de duas fases distintas para a quadra de 2015 a 2018, a saber: a) uma, de crescimento orçamentário (2015-2016), e; b) outra, de inibição orçamentária (2016-2018). Firmou-se uma tendência linear de crescimento contínuo.

É o que demonstra o Gráfico 1.1, a seguir apresentado.

**Gráfico 1.1:** Desempenho Financeiro - Orçamento (2015 – 2018)



Fonte: Relatório de Desempenho Físico Financeiro. Elaboração própria.

Ainda pelo lado dos ingressos públicos, desta feita examinando os dados reunidos sobre a receita, constatou-se que o Fundo Especial de Gestão recebeu uma carga substancial de numerário equivalente a um montante de R\$2.087.626.811,06 (dois bilhões oitenta e sete milhões seiscentos e vinte e seis mil oitocentos e onze reais e seis centavos), de maneira que, no geral, o crescimento da receita foi um destaque constante.

De 2015 a 2016, a receita saltou de R\$456.997.518,17 (quatrocentos e cinquenta e seis milhões novecentos e noventa e sete mil quinhentos e dezoito reais e dezessete centavos) para



R\$531.379.742,35 (quinhentos e trinta e um milhões trezentos e setenta e nove mil setecentos e quarenta e dois reais e trinta e cinco centavos) – diferença de R\$74.382.224,18 (setenta e quatro milhões trezentos e oitenta e dois mil duzentos e vinte e quatro reais e dezoito centavos), num patamar vigoroso de crescimento percentual da ordem de 14,00% (catorze por cento).

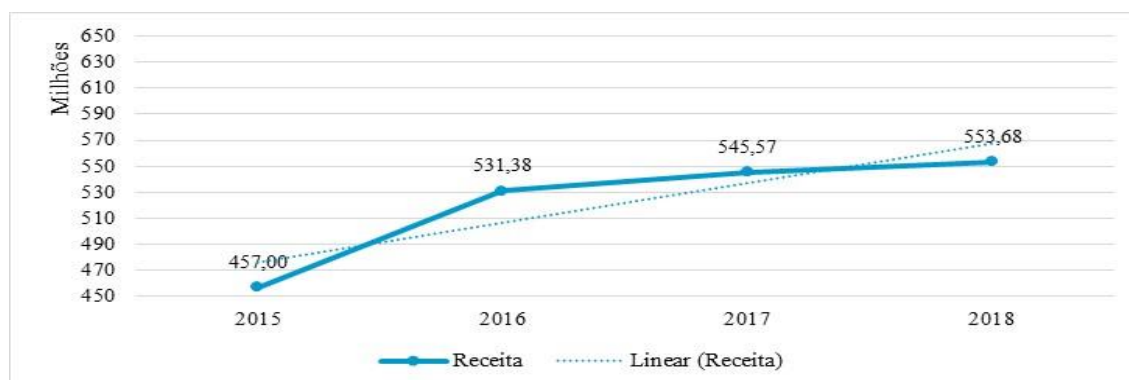
De 2016 a 2017, a receita pulou de R\$531.379.742,35 (quinhentos e trinta e um milhões trezentos e setenta e nove mil setecentos e quarenta e dois reais e trinta e cinco centavos) para R\$545.566.161,32 (quinhentos e quarenta e cinco milhões quinhentos e sessenta e seis mil cento e sessenta e um reais e trinta e dois centavos) – diferença de R\$14.186.418,97 (catorze milhões cento e oitenta e seis mil quatrocentos e dezoito reais e noventa e sete centavos), correspondendo a um leve acréscimo percentual de 2,6% (dois vírgula seis por cento).

De 2017 a 2018, a receita passou de R\$545.566.161,32 (quinhentos e quarenta e cinco milhões quinhentos e sessenta e seis mil cento e sessenta e um reais e trinta e dois centavos) para R\$553.683.389,22 (quinhentos e cinquenta e três milhões seiscentos e oitenta e três mil trezentos e oitenta e nove reais e vinte e dois centavos) – diferença de R\$8.117.227,90 (oito milhões cento e dezessete mil duzentos e vinte e sete reais e noventa centavos), equivalendo a uma levíssima expansão percentual de 1,47% (um vírgula quarenta e sete por cento).

Em suma, o Fundo Estadual de Combate à Pobreza – FECOP, obteve significativos crescimentos sequenciais em sua receita, evidenciando o sólido ambiente fiscal do aparelho estatal, o que permitiu com que a Gestão promovesse os desembolsos necessários à consecução das ações governamentais inerentes à satisfação das demandas sociais. Tendência de crescimento linear constante.

Veja o Gráfico 1.2, que adiante se segue.

**Gráfico 1.2:** Desempenho Financeiro - Receita (2015 – 2018)



Fonte: Relatório de Desempenho Físico Financeiro. Elaboração própria.

Pelo lado dos gastos públicos, cumpre preliminarmente considerar que o Conselho Consultivo de Políticas de Inclusão Social – CCPIS, deliberou, no decorrer de todo o período em análise, a realização de investimentos públicos na ordem de R\$2.277.349.016,57 (dois bilhões duzentos e setenta e sete milhões trezentos e quarenta e nove mil dezesseis reais e cinquenta e sete centavos), tendo recebido margem suficiente, para fins de deliberação, à luz dos recursos orçamentários mobilizados no período, qual seja, R\$2.301.085.260,04 (dois bilhões trezentos e um milhões oitenta e cinco mil duzentos e sessenta reais e quatro centavos).

Com efeito, em 2015 foram deliberados R\$587.320.455,60 (quinhentos e oitenta e sete milhões trezentos e vinte mil quatrocentos e cinquenta e cinco reais e sessenta centavos), saltando, em 2016, para R\$596.788.292,60 (quinhentos e noventa e seis milhões setecentos e oitenta e oito mil duzentos e noventa e dois reais e sessenta centavos), correspondendo a um acréscimo de R\$9.467.837,00 (nove milhões quatrocentos e sessenta e sete mil e oitocentos e trinta e sete reais), porquanto, 1,59% (um vírgula cinquenta e nove por cento) de crescimento.

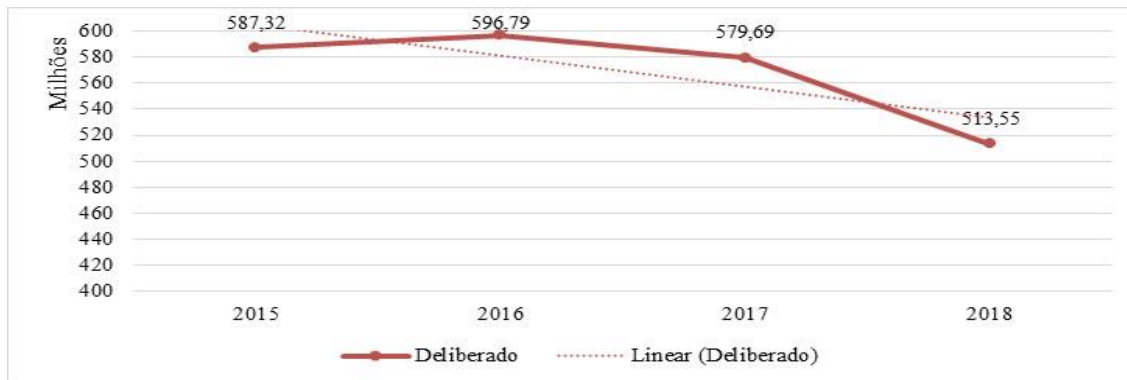
No entanto, de 2016 para 2017, o valor deliberado pelo órgão colegiado decaiu de R\$596.788.292,60 (quinhentos e noventa e seis milhões setecentos e oitenta e oito mil duzentos e noventa e dois reais e sessenta centavos) para R\$579.693.422,05 (quinhentos e setenta e nove milhões seiscentos e noventa e três mil quatrocentos e vinte e dois reais e cinco centavos), representando um decréscimo de R\$17.094.870,55 (dezessete milhões noventa e quatro mil oitocentos e setenta reais e cinquenta e cinco centavos), constituindo-se numa leve queda de 2,87% (dois vírgula oitenta e sete por cento).

Todavia, de 2017 para 2018, o valor deliberado pelo órgão consultivo sofre uma nova queda, desta feita mais forte, de R\$579.693.422,05 (quinhentos e setenta e nove milhões seiscentos e noventa e três mil quatrocentos e vinte e dois reais e cinco centavos), para R\$513.546.846,32 (quinhentos e treze milhões quinhentos e quarenta e seis mil oitocentos e quarenta e seis reais e trinta e dois centavos), numa diferença correspondente a R\$66.146.575,73 (sessenta e seis milhões cento e quarenta e seis mil quinhentos e setenta e cinco reais e setenta e três centavos), equivalendo a 11,42% (onze vírgula quarenta e dois por cento).

Em síntese, aqui também, tem-se a existência de duas fases distintas para o percurso de 2015 a 2018, a saber: a) uma, de crescimento de aprovação dos investimentos públicos (2015-2016), e; b) outra, de inibição de aprovação dos investimentos públicos (2016-2018). Com efeito, segue-se uma tendência de queda linear prevalecente.

É o que revela o Gráfico 1.3, a seguir destacado.

**Gráfico 1.3:** Desempenho Financeiro - Deliberado (2015 – 2018)



Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados consultados.

Ainda pelo lado dos gastos públicos, considerando desta feita o volume de recursos empenhados no período em exame, cumpre destacar que, do volume total deliberado (R\$2.277.349.016,57), a Gestão gerou para si a obrigação de pagar, em prol dos seus credores, R\$2.122.701.311,22 (dois bilhões cento e vinte e dois milhões setecentos e um mil trezentos e onze reais e vinte e dois centavos).

Em 2015 foram compromissados R\$486.482.418,08 (quatrocentos e oitenta e seis milhões quatrocentos e oitenta e dois mil quatrocentos e dezoito reais e oito centavos), saltando, em 2016, para R\$571.232.994,01 (quinhentos e setenta e um milhões duzentos e trinta e dois mil novecentos e noventa e quatro reais e um centavo), porquanto, num cenário de crescimento de R\$84.750.575,93 (oitenta e quatro milhões setecentos e cinquenta mil quinhentos e setenta e cinco reais e três centavos), crescimento este correspondente a um percentual de 14,84% (catorze vírgula oitenta e quatro por cento).

Entretanto, registram-se duas quedas seguidas:

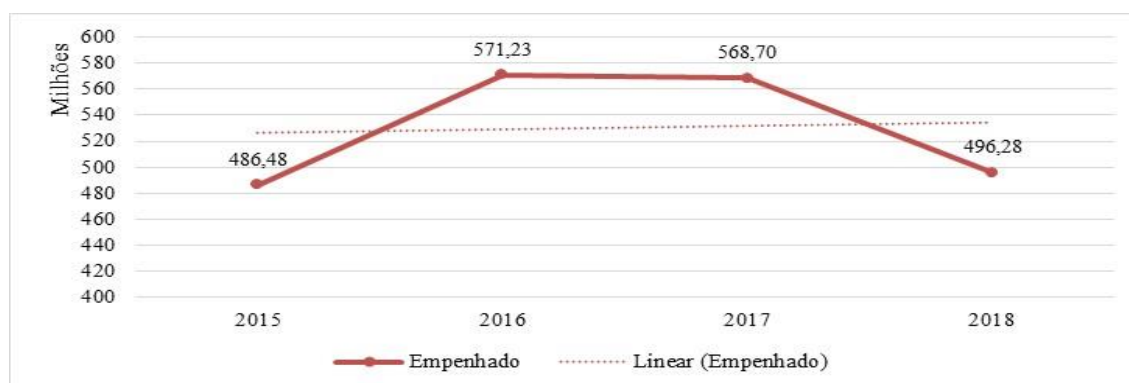
Uma, quando em 2016 foram empenhados R\$571.232.994,01 (quinhentos e setenta e um milhões duzentos e trinta e dois mil novecentos e noventa e quatro reais e um centavo), e, logo em seguida, em 2017, a Gestão empenhou R\$568.704.089,96 (quinhentos e sessenta e oito milhões setecentos e quatro mil oitenta e nove reais e noventa e seis centavos), numa diferença de R\$2.528.904,05 (dois milhões quinhentos e vinte e oito mil novecentos e quatro reais e cinco centavos), representado uma leve queda percentual de 0,45% (zero vírgula quarenta e cinco por cento).

E, outra, quando em 2018 foram empenhados R\$496.281.809,17 (quatrocentos e noventa e seis milhões duzentos e oitenta e um mil oitocentos e nove reais e dezessete centavos), que,

comparado ao que fora empenhado em 2017 (R\$568.704.089,96), representa uma inclinação diferencial expressiva de R\$72.422.280,79 (setenta e dois milhões quatrocentos e vinte e dois mil duzentos e oitenta reais e setenta e nove centavos), correspondente a um percentual de 12,74% (doze vírgula setenta e quatro por cento).

Resumidamente, mais uma vez a existência de duas fases distintas para o intervalo de 2015 a 2018, porém noutra ótica, a saber: a) uma, de crescimento de recursos comprometidos pela Gestão (2015-2016), e; b) outra, de inibição de recursos comprometidos pela Gestão (2016-2018). Mesmo assim, revela-se uma tendência linear de crescimento. Veja a seguir a representação contida no Gráfico 1.4.

**Gráfico 1.4:** Desempenho Financeiro - Empenhado (2015 – 2018)



Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados consultados.

Por derradeiro, como último tópico de abordagem relativa aos gastos públicos realizados, verifica-se que, no período perquirido, a Gestão movimentou um pagamento na soma de R\$1.995.227.966,20 (um bilhão novecentos e noventa e cinco milhões duzentos e vinte e sete mil novecentos e sessenta e seis reais e vinte centavos), diga-se de passagem, prontamente efetivado para fins de honrar os compromissos assumidos, tendo suporte na boa margem de receita acumulada em caixa no mesmo período (R\$2.087.626.811,06).

De 2015 para 2016, o volume de pagamento saltou de R\$437.069.494,05 (quatrocentos e trinta e sete milhões sessenta e nove mil quatrocentos e noventa e quatro reais e cinco centavos) para R\$557.772.821,42 (quinhentos e cinquenta e sete milhões, setecentos e setenta e dois mil, oitocentos e vinte e um reais e quarenta e dois centavos), com diferença de acréscimo de R\$120.703.327,37 (cento e vinte milhões setecentos e três milhões trezentos e vinte e sete reais e trinta e sete centavos), representando um percentual correspondente a 21,65% (vinte e um vírgula sessenta e cinco por cento) de crescimento.

Entretanto, o que tinha sido pago em 2016, no valor de R\$557.772.821,42 (quinhentos e

cinquenta e sete milhões setecentos e setenta e dois mil oitocentos e vinte e um reais e quarenta e dois centavos), caiu, em 2017, para R\$525.411.625,29 (quinhentos e vinte e cinco milhões quatrocentos e onze mil seiscentos e vinte e cinco reais e vinte e nove centavos), gerando uma diferença a menor de R\$32.361.196,13 (trinta e dois milhões trezentos e sessenta e um mil cento e noventa e seis reais e treze centavos), correspondendo a um percentual de queda de 5,81% (cinco vírgula oitenta e um por cento).

Na sequência, uma nova redução também acontece. Quando, em 2017, foram pagos R\$525.411.625,29 (quinhentos e vinte e cinco milhões quatrocentos e onze mil seiscentos e vinte e cinco reais e vinte e nove centavos), em 2018, a Gestão pagou R\$474.974.025,44 (quatrocentos e setenta e quatro milhões novecentos e setenta e quatro mil vinte e cinco reais e quarenta e quatro centavos), repercutindo uma diferença a menor de R\$50.437.599,85 (cinquenta milhões quatrocentos e trinta e sete mil quinhentos e noventa e nove reais e oitenta e cinco centavos), constituída como um déficit percentual de 9,6% (nove vírgula seis por cento).

Em termos conclusivos, o mesmo fenômeno, ocorrido com os quantitativos deliberados e com os quantitativos empenhados, ocorre em relação aos quantitativos pagos. Ou seja, acontece a existência de duas fases distintas na temporada 2015 a 2018, entretanto numa outra lógica, qual seja: a) uma, de crescimento de pagamentos realizados pela Gestão (2015-2016), e; b) outra, de inibição de pagamentos realizados pela Gestão (2016-2018). Não obstante, com tendência linear de crescimento. Segue Gráfico 1.5 representativo.

**Gráfico 1.5:** Desempenho Financeiro - Pago (2015 – 2018)



Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados consultados.

### 1.3 Conclusão

Em termos conclusivos, seguem três considerações finais, a seguir pontuadas:

Primeiro ponto: o cenário dos ingressos públicos evidência avultados crescimentos orçamentários e de receitas, demonstrados pelos dados consolidados, e comprovados pelas fortes

tendências de elevação, acentuados que foram no âmbito do período de 2015 a 2018.

Segundo ponto: ainda que tenha sido sedimentado um cenário de ingressos públicos bastante promissor, o cenário dos gastos públicos revela três situações *sui generis*:

- a) Situação um: os dados consolidados demonstram que os recursos deliberados tiveram sucessivos e significativos declínios ao longo do período de 2015 a 2018, cujas quedas sequenciais denunciam diminuição dos investimentos públicos;
- b) Situação dois: os dados sedimentados certificam que, considerado o volume de investimentos públicos realizados anualmente, os recursos empenhados passaram por três momentos seguidos e distintos:
  - i. Um primeiro, de crescimento quanto ao nível de comprometimento assumido pela Gestão (2015 a 2016);
  - ii. Um segundo, de leve queda no tocante a este mesmo nível de comprometimento (2016 a 2017), e;
  - iii. Um terceiro, de retração considerável quanto ao nível mencionado (2017 a 2018).
- c) Situação três: os dados estratificados exibem que os níveis de comprometimento assumidos anualmente impuseram limites para efeito de realização de pagamentos, pagamentos estes que, também obedientes às margens anuais autorizadas pelas receitas:
  - i. Num primeiro instante, cresceram em custeio (2015 a 2016);
  - ii. Num segundo momento, decaíram em custeio (2016 a 2017), e;
  - iii. Num terceiro acontecimento, continuaram a declinar em custeio (2017 a 2018).

Terceiro ponto: confrontando cada um dos dados relativos ao cenário dos ingressos públicos com os do cenário dos gastos públicos, e, bem assim, sopesando crescimentos e quedas na seara de cada um destes segmentos, para além de se constatar o comedimento adotado pela Gestão no trato das contas públicas, conclui-se que o Fundo Estadual de Combate à Pobreza – FECOP, alcançou um desempenho favorável de suas finanças, ao longo da primeira quadra de governo (2015-2018), do então governador Camilo Sobreira de Santana (Partido dos Trabalhadores – PT).

## 2. DIFERENÇA SALARIAL DE GÊNERO E RAÇA NO CEARÁ: UMA ANÁLISE PELA PERSPECTIVA DA MULHER NEGRA PARA OS ANOS DE 2016 E 2020

*Autores:* Nádia Joênya Silva da Rocha<sup>15</sup> e Maria Daniele Cruz dos Santos<sup>16</sup>

### 2.1 Introdução

Analisar os determinantes das disparidades salariais por gênero e raça é de suma relevância para compreender uma característica marcante da história que perdura até hoje: a discriminação salarial no mercado de trabalho. As desigualdades de gênero e raça têm sido amplamente estudadas na literatura, como destacam autores como Silva (2006)<sup>17</sup> e Souza (2011)<sup>18</sup>. No contexto do mercado de trabalho, houve avanços notáveis, no entanto, esses avanços não foram suficientes para eliminar a diferença salarial entre mulheres e grupos minoritários, especialmente em relação aos homens brancos (SOARES, 2000)<sup>19</sup>.

A discriminação de gênero e raça tem raízes em um passado histórico em que mulheres e indivíduos negros foram considerados inferiores aos homens brancos. As mulheres eram limitadas a papéis domésticos, cuidando de tarefas domésticas e filhos, enquanto os homens saíam para trabalhar. Por sua vez, os negros enfrentaram a brutalidade da escravidão, submetidos a trabalhos árduos sem remuneração, sendo tratados como mercadorias (TEIXEIRA, 2012<sup>20</sup>; NASCIMENTO, 2016<sup>21</sup>).

Após a revolução industrial, as mulheres gradualmente conquistaram novos espaços. Com o fim da escravidão, em 1888, os negros conquistaram a liberdade. No entanto, a discriminação contra esses grupos persiste, embora de maneira mais sutil (NASCIMENTO, 2016). Situações em

<sup>15</sup> Bacharel em Economia pela Universidade Regional do Cariri - Urca de Iguatu. Técnica em Finanças pela EEEP Lucas Emmanuel Lima Pinheiro de Iguatu.

<sup>16</sup> Doutora em Economia pela Universidade Federal Fluminense – UFF. Professora da Universidade Regional do Cariri – URCA. Diretora de ciência, tecnologia, inovação e empreendedorismo da prefeitura municipal de Juazeiro do Norte/CE.

<sup>17</sup> SILVA, Marta Helena Rosa da. Mulheres negras no mercado de trabalho: empregadas domésticas. Revista de Educação Popular, Uberlândia, v. 5, n. 1, 2006. DOI: 10.14393/REP-2006-19906. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/view/19906>.

<sup>18</sup> SOUZA, Paola Faria Lucas de. Importância da discriminação nas diferenças salariais: uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009. Dissertação (mestrado) - Programa de Pós Graduação em Economia, CAEN, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza-CE, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/5363>.

<sup>19</sup> SOARES, Sergei. Perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Ipea, Texto para Discussão nº 769. Brasília, novembro de 2000. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD\\_769.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf).

<sup>20</sup> TEIXEIRA, Michele da Silva. Perfil da mulher no mercado de trabalho. Artigo Original. Id online Revista de Psicologia. Ano 6, No. 17, julho de 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/idonline.v6i17.195>.

<sup>21</sup> NASCIMENTO, Abdias do. O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado. São Paulo: Editora Perspectiva, 2016.

que pessoas de diferentes gêneros e raças, com habilidades idênticas e exercendo funções equivalentes, recebem remunerações distintas que destacam a existência de discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho.

De acordo com a literatura existente, a discriminação salarial ocorre quando indivíduos igualmente produtivos e em funções semelhantes recebem remunerações diferentes com base em seu grupo ou categoria, seja relacionado à cor, gênero, religião, localização geográfica, *status* social ou outros fatores (CAMBOTA, 2011<sup>22</sup>; BARROS, CORSEUIL, SANTOS e FIRPO, 2001<sup>23</sup>; SOARES, 2000).

Conforme os dados das Nações Unidas (ONU) de 2020<sup>24</sup>, após analisar informações de 115 países, a disparidade salarial média entre homens e mulheres foi de 14%. Além disso, as mulheres representaram 39% de todos os trabalhadores assalariados em todo o mundo. No entanto, essa porcentagem caiu para 27%, quando se tratava de cargos administrativos. No Brasil, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)<sup>25</sup> de 2020, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre as pessoas com 14 anos ou mais, empregadas e com renda, a distribuição foi de 58,7% para homens e 41,3% para mulheres.

No que diz respeito à distribuição racial, a porcentagem para indivíduos de origem branca foi de 45,7%, para indivíduos negros foi de 9,6% e para indivíduos pardos alcançou 43,8%<sup>26</sup>. De acordo com o estudo de Soares (2000), as mulheres negras recebem aproximadamente de 40% a 50% a menos que os homens brancos, visto que enfrentam desafios em três etapas distintas: educação, entrada no mercado de trabalho e determinação salarial. Assim, mesmo diante dos avanços contínuos no mercado de trabalho, as disparidades salariais significativas persistem, especialmente para as mulheres negras em funções similares às de seus pares do sexo masculino e de origem branca.

---

<sup>22</sup> CAMBOTA, Jaqueline Nogueira. Discriminação Salarial por Raça e Gênero no Mercado de Trabalho das Regiões Nordeste e Sudeste: Uma Aplicação de Simulações Contrafactuais e Regressão Quantílica. Dissertação (Mestrado em Economia) – CAEN, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza. 2005. Disponível em: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/5204/1/2005\\_dissert\\_jncambota.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/5204/1/2005_dissert_jncambota.pdf).

<sup>23</sup> BARROS, Ricardo Paes de. CORSEUIL, Carlos Henrique. SANTOS, Daniel Domingues dos. FIRPO, Sérgio Pinheiro. Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar. IPEA. Texto para Discussão nº 796. Rio de Janeiro; IPEA; junho de 2001. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0796.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0796.pdf).

<sup>24</sup> Nações Unidas. ONU. News, Perspectiva Global Reportagens Humanas. Estudo da OIT mostra falta de progresso na igualdade de gênero no mercado de trabalho. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/01/1700382>. Acesso em: 14 de janeiro de 2020.

<sup>25</sup> IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2012-2019 (acumulado de primeiras visitas), a partir de 2020 (acumulado de quintas visitas). Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7434>. Acesso em: 19 de dezembro de 2022.

<sup>26</sup> IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2012-2019 (acumulado de primeiras visitas), a partir de 2020 (acumulado de quintas visitas). Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7431>. Acesso em: 19 de dezembro de 2022.



Nesse contexto, este artigo concentra-se exclusivamente no estado do Ceará, com seu mercado de trabalho sendo o ponto focal analítico. A principal fonte de dados é proveniente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para os anos de 2016 e 2020. O objetivo principal é desvendar as disparidades salariais baseadas em gênero e raça dentro do mercado de trabalho cearense, concentrando-se especificamente na perspectiva das mulheres negras nesse contexto.

A justificativa por trás desse estudo é fundamentada na importância de compreender que, mesmo com o passar do tempo, a discriminação de gênero e raça continua presente em determinadas áreas, como o mercado de trabalho. A existência de disparidades salariais entre indivíduos de diferentes gêneros e raças que desempenham funções similares destaca um problema social persistente de discriminação que ainda não foi superado, afetando não apenas a dinâmica social, mas também a economia do país. Consequentemente, esse tema possui relevância significativa para investigações sociais, econômicas e acadêmicas.

Este artigo está estruturado em três seções adicionais além desta introdução. A segunda seção aborda o referencial teórico, enquanto a terceira seção apresenta resultados preliminares e discussões decorrentes e a quarta seção conclui o artigo com reflexões finais.

## 2.2 Referencial Teórico

Apesar das salvaguardas proporcionadas pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>27</sup>, que estabelecem a igualdade e a equidade de direitos para todos, sem distinção de gênero, cor, raça, religião e outros possíveis critérios discriminatórios, é um fato amplamente reconhecido que essa equidade nem sempre é efetivamente assegurada na prática. Arraiado em um passado histórico permeado de preconceitos e discriminações, muitos dos quais persistem, muitos setores da sociedade, incluindo um que é suscetível de mensuração, como é o caso do mercado de trabalho, ainda operam em consonância com esses preceitos.

Contudo, antes de proceder à quantificação desses desequilíbrios, é de fundamental importância compreender as motivações subjacentes, às evidências empíricas e os perfis demográficos que caracterizam as categorias de mulheres negras e homens brancos. Esse conhecimento prévio se mostra crucial para uma análise abrangente das disparidades salariais e para uma apreciação aprofundada do impacto da discriminação de gênero e raça no cenário do mercado de trabalho.

---

<sup>27</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

### 2.3 Motivações para a Discriminação de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho

A problemática da discriminação salarial é de alcance global e tem sido objeto de análise em diversos contextos. Pesquisas conduzidas nos Estados Unidos da América por Carneiro, Heckman e Masterov (2005)<sup>28</sup> apresentaram indícios de discriminação indireta durante o período de 1990 a 2000 no mercado de trabalho norte-americano. Concluíram que os principais determinantes da disparidade salarial nesse mercado estavam vinculados a fatores pré-mercado. Uma investigação realizada na Índia por Khanna Shantanu (2012)<sup>29</sup> também identificou diferenças salariais de gênero em diversos quantis da distribuição salarial, notando a presença de evidências de discriminação baseada no gênero. Adicionalmente, essa pesquisa constatou que a discriminação é mais pronunciada em empregos que remuneram menos.

No contexto brasileiro, é compreendido que as raízes da discriminação remontam ao período da colonização europeia, em que o preconceito e o desejo de poder contribuíram para a segregação das pessoas. De acordo com os relatos de Nascimento (2016), os africanos escravizados eram forçados a executar trabalhos extenuantes, desumanos e desprovidos de remuneração para os portugueses, enquanto as escravas eram alocadas para afazeres domésticos, amas de leite e objetos sexuais para seus senhores. Embora houvesse tentativas de ocultar essa realidade, é visível, desde o início da formação da sociedade, a influência marcante da discriminação racial que persiste até os dias atuais, com negros frequentemente submetidos à submissão em relação aos brancos.

Conforme ressaltado por Souza (2011), a discriminação no Brasil não é apenas um legado da era colonial de escravidão, mas também um reflexo de padrões machistas que avaliam de maneira distinta homens e mulheres no mercado de trabalho, mesmo quando possuem características produtivas similares. A autora acrescenta que o mercado de trabalho não apenas revela desigualdades preexistentes, mas também contribui para sua perpetuação ao remunerar indivíduos com características produtivas iguais de maneira desigual.

A história das mulheres no período colonial é muitas vezes relegada ao silêncio, uma vez que seu papel social foi constantemente subjugado. Vistas primordialmente como reprodutoras e responsáveis pelo lar, sem voz ativa, as mulheres permaneceram, por um extenso período histórico, em grande parte despercebidas. Mesmo quando se iniciou uma luta por maior participação feminina, tal movimento frequentemente representava os interesses de uma minoria, especificamente as mulheres brancas e de melhor condição financeira. Partindo desse pressuposto, torna-se evidente

---

<sup>28</sup> CARNEIRO, Pedro; HECKMAN, James J; MASTEROV, Dimitriy. V. *Labor market discrimination and racial difference in premarket factors*. *Journal of Law and Economics*, Chicago, The University of Chicago, v. XLVIII, n. 1, p. 1-39, Apr. 2005.

<sup>29</sup> KHANNA, Shantanu. *Gender Wage Discrimination in India: Glass Ceiling or Sticky Floor? Working paper n° 214*, Center of Development Economics, Delhi School of Economics, University of Delhi. (2012).

que os obstáculos enfrentados pelas mulheres negras eram ainda maiores, uma vez que precisavam lidar simultaneamente com a submissão de gênero e a subjugação racial. (TEIXEIRA, 2012; RIBEIRO, 2017<sup>30</sup>).

Segundo Schwarcz (2012)<sup>31</sup>, embora a Lei Áurea tenha oficialmente libertado os negros, a liberdade permaneceu predominantemente acessível aos brancos. Os estudos de Souza (2011) também corroboram essa perspectiva, ressaltando que mesmo após o fim da escravidão em 1888, os negros continuaram enfrentando exclusão devido ao racismo. A assinatura da Lei Áurea marcou o término da instituição da escravidão, porém a discriminação racial permaneceu, muitas vezes camuflada. Em seu livro, Schwarcz (2012), enfatiza que o preconceito está mascarado através de uma “boa consciência”, onde esse problema sempre é visto como uma falha do outro. Ou seja, as pessoas reconhecem que existe o preconceito, mas não admitem ser preconceituosas, sempre lançam essa falha ao outro, pois o outro é o racista, mas a pessoa que vos fala não é. E partindo desse pressuposto, constrói-se uma sociedade baseada em uma discriminação disfarçada, cujo problema é sempre no outro.

“Preto rico no Brasil é branco, assim como branco pobre é preto”, diz o dito popular. Não se “preconceitua” um vereador negro, a menos que não se saiba que é um vereador; só se discrimina um estrangeiro igualmente negro enquanto sua condição estiver pouco especificada (SCHWARCZ, 2012, p.35).

Em conformidade, o posicionamento socioeconômico e hierárquico de um indivíduo na sociedade pode determinar sua exposição à discriminação em razão de sua etnia. No caso de um indivíduo negro e próspero, é possível evitar as diárias adversidades enfrentadas por negros de baixa renda no ambiente laboral. No entanto, essa dinâmica engendra um intrincado paradigma, onde a ausência de riqueza ao nascimento, aliada à identidade negra, exige uma incursão no mercado de trabalho para ascender à prosperidade, em um contexto no qual a manifestação de discriminação é patente.

Os segmentos economicamente privilegiados escapam das vicissitudes da discriminação, independentemente de seu gênero ou etnia (LIMA, 2016)<sup>32</sup>. Em contraste, aqueles de origem humilde, especialmente se mulheres ou negros, possuem consciência da história de seus antepassados e reconhecem terem sido submetidos a diversos episódios de discriminação. Sob essa perspectiva, o poder aquisitivo assume uma função preponderante como catalisador da

<sup>30</sup> RIBEIRO, Djamila. O que é: lugar de fala? Belo Horizonte (MG): Letramento: Justificando, 2017. (Feminismos Plurais). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/WrqXLFMHpLHgGZCpnph8wCM/>.

<sup>31</sup> SCHWARCZ, Lilia Moritz. Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociabilidade brasileira. 1ª ed. São Paulo: Claro Enigma, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360233440020>.

<sup>32</sup> LIMA, Tiago Jessé Souza de. O papel de representações sobre a raça e classe social no preconceito e discriminação. João Pessoa. 2016. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João pessoa, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/8543>.

discriminação de gênero e etnia na sociedade, ainda que essa manifestação se oculte sob véus sutis.

Nascimento (2016) levanta críticas às concepções apresentadas em sua obra, evidenciando o fenômeno do racismo disfarçado e expõe as justificativas históricas empregadas para justificar a prática da escravidão. A preservação de traços da cultura africana na sociedade brasileira, segundo o autor, foi utilizada como argumento para negar a existência de preconceito racial. "Cânticos, danças, culinária, religiões e elementos linguísticos de origem africana, entrelaçados de forma intrínseca na cultura brasileira, foram invocados como evidências da inexistência de viés discriminatório e racial entre a população 'branca' brasileira" (NASCIMENTO, 2016, p.81). Nascimento (2016), apresenta também o fato das mulheres africanas negras que eram abusadas sexualmente pelos seus senhores, tinham-se como justificativa de não preconceito o fato de o colonizador engajar-se numa "saúdável interação sexual com a mulher negra", ou seja, usava-se dessa justificativa para abusar das mulheres negras e mostrar que não existia discriminação.

Em meio a uma variedade de subterfúgios empregados na tentativa de ocultar os mecanismos discriminatórios, é imperativo enfatizar a persistência da discriminação, uma herança dolorosa que perpetua suas marcas até os dias atuais. A trajetória foi marcada por lutas árduas na busca pela inclusão de negros e mulheres em âmbitos como o mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de não apenas justificar tais comportamentos, mas também de reivindicar o reconhecimento, por meio das salvaguardas advindas das batalhas em prol da equidade, seja social, cultural ou econômica.

No contexto da Revolução Industrial, a participação das mulheres no mercado de trabalho emergiu como uma demanda crucial para suprir a necessidade de mão de obra nas grandes fábricas. As mulheres, que já haviam travado uma luta constante para assegurar seu espaço profissional, constituíram uma força laboral significativa nas unidades fabris. Contudo, a inserção das mulheres no mercado de trabalho daquela época era caracterizada como um "mal necessário", uma medida para complementar as parcas rendas domésticas. Todavia, as condições de trabalho eram adversas, os salários eram insatisfatórios e as mulheres frequentemente eram vítimas de abusos sexuais em seus ambientes laborais (MÉNDEZ, 2011)<sup>33</sup>.

Mulheres e homens, lado a lado, estavam inseridos no processo produtivo. O fato em si não alteraria, de imediato, a relação subordinada das operárias na sociedade. Estas ocupavam as piores funções no trabalho produtivo, as menos remuneradas. Aos olhos de seus irmãos, pais e maridos, o trabalho feminino não era visto como algo natural, mas decorrente da pauperização familiar. (MÉNDEZ, 2011, p. 52).

---

<sup>33</sup> MÉNDEZ, Natalia Pietra. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. NP Méndez - Mulher e trabalho. , Porto Alegre, v. 5, p. 51-63, 2011. Disponível em: <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2005/artigo3.pdf>.

Méndez (2011) salienta que a entrada das mulheres na produção industrial contribuiu para um movimento crescente de mobilização das trabalhadoras em busca de igualdade de direitos e da quebra de um sistema que as oprimia em virtude de sua condição de gênero e de sua posição como trabalhadoras. Desse modo, surgiram movimentos feministas com o intuito de melhorar as condições de trabalho e buscar outros direitos para as mulheres, incluindo o direito ao voto.

"Oscilando entre a imagem de vítima e a de uma produtividade equiparável à dos homens" (MÉNDEZ, 2011, p. 53), a autora argumenta que as mulheres, embora tenham conquistado o direito ao trabalho, depararam-se com a imposição social de seu papel como cuidadoras do lar e da família, relegando-as à maternidade. Isso resultou em uma sobrecarga de trabalho para as mulheres, que foram conduzidas a ocupar cargos alinhados com suas supostas aptidões "naturais", recebendo remunerações inferiores. "A mulher que se afastava dos padrões normativos da época, preferindo trabalho ou educação à maternidade, era vista como desempenhando um papel social inadequado, não relacionado à produção, mas à reprodução da força de trabalho" (MÉNDEZ, 2011, p. 59).

Principalmente, as mulheres brancas foram as que abandonaram o papel de donas de casa e ingressaram em profissões consideradas prestigiadas (MÉNDEZ, 2011). Por outro lado, as mulheres negras encontraram-se frequentemente ocupando cargos subalternos, saindo da condição de escravas, mas em grande parte restringidas a posições domésticas e de cuidadoras.

A obra de Ribeiro (2017), intitulada "O que é: lugar de fala", traz uma análise sobre a perspectiva que deve ser adotada em relação às mulheres negras. A autora questiona o olhar historicamente direcionado às mulheres negras, uma vez que as mulheres brancas frequentemente ocupavam o papel de donas de casa, tendo mulheres negras como suas empregadas. A fragilidade feminina, que deveria ser protegida pelos homens, foi associada às mulheres brancas, enquanto as mulheres negras eram frequentemente objetificadas sexualmente e subjugadas como escravas. Dessa forma, ao examinar a presença das mulheres no mercado de trabalho, é crucial discernir entre as mulheres brancas e as não brancas, e considerar a posição de fala desses dois grupos.

Silva (2006) corrobora essa perspectiva, destacando que as mulheres negras enfrentam um cenário desfavorável no mercado de trabalho, com representação relativamente reduzida em cargos de destaque, quando conseguem ingressar no mercado laboral. Carregando um legado marcado pela escravidão, onde eram submetidas a trabalhos extenuantes, prostituição e exploradas como "máquinas" de reprodução de novos escravos, as mulheres negras contemporâneas ainda enfrentam um reconhecimento limitado dentro da sociedade. Em suma, continuam a ser afetadas pela "perigosidade de uma única narrativa", termo cunhado pela autora Chimamanda Ngozi Adichie (2018)<sup>34</sup> em sua obra.

---

<sup>34</sup> ADICHIE, Chimamanda Ngozi. O perigo de uma história única. Tradução Julia Romeu. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

De acordo com Adichie (2018), essa é a mecânica que dá origem a uma narrativa unidimensional: retratar um grupo como uma entidade homogênea, sem variações, levando à definição desse grupo de acordo com essa visão limitada. Apresentar, ao longo da história, a mulher negra como mero objeto sexual ou restringi-la a funções de cuidado do lar e dos filhos das patroas é subestimar a rica história dessas mulheres, repleta de luta e superação, marcada pela resistência contra abusos e violências de natureza física, psicológica e moral. Essa perspectiva também contribui para a marginalização das trabalhadoras domésticas, em sua maioria mulheres negras, considerando-as inferiores às demais ocupações.

Méndez (2011) reforça a convergência de intenções dissemelhantes entre as mulheres proletárias, em sua maioria de origem negra, que buscavam melhorias nas suas ocupações física e socialmente exigentes, e, por outro lado, as mulheres pertencentes a estratos socioeconômicos médios e dotadas de formação intelectual, que se engajavam na reivindicação de direitos civis e igualdade ocupacional em comparação aos homens. O que é compartilhado entre esses dois grupos é o anseio coletivo pela equidade de gênero, visando assegurar uma representação justa nos contextos laborais.

Essa busca simultânea propiciou avanços notáveis para tanto mulheres quanto indivíduos negros, previamente excluídos dos nichos preferenciais reservados aos homens brancos. As mulheres expandiram seu âmbito de atuação, transcendendo os papéis tradicionalmente relegados às donas de casa, enquanto homens de origem negra adentraram o espectro de empregos remunerados, embora em termos salariais inferiores em relação aos homens brancos.

Não obstante as remunerações ainda aquém daquelas auferidas pelos homens brancos, as mulheres desencadearam mudanças paradigmáticas e forjaram uma nova identidade enquanto profissionais. Saindo dos estereótipos de meras donas de casa, passaram a ocupar funções como cantoras, engenheiras, políticas, professoras e empresárias, assumindo assim uma nova postura no âmbito social. A importância da luta para atingir esse novo patamar é indubitável, não obstante persistirem desafios preponderantes, especialmente no caso das mulheres negras.

De acordo com as pesquisas de Souza (2011), debates acerca do racismo tomaram relevância no Brasil a partir dos anos 2000, culminando na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância. Diante desses movimentos de amplitude internacional, o governo federal reconheceu as discrepâncias quantitativas existentes entre a população branca e negra. A partir da administração do Presidente Lula, medidas visando à promoção da igualdade racial foram concebidas e implementadas. Como exemplo relevante, destaca-se a política de cotas raciais nas instituições de ensino superior do Brasil. Tal iniciativa

proporcionou aos indivíduos negros, por meio de uma acessibilidade educacional mais ampla, a mitigação das disparidades salariais em relação aos seus pares brancos (SOUZA, 2011).

Dessa maneira, para alcançar uma apreensão integral da disparidade salarial que tem suas raízes em questões de gênero e raça no contexto do mercado de trabalho, é imprescindível considerar não apenas a contextualização histórica da discriminação, mas também a incorporação de elementos explanatórios adicionais, notadamente aqueles pertinentes à educação e à trajetória profissional dos indivíduos. Em consonância, a abordagem delineada pela metodologia proposta por Oaxaca e Blinder (1973)<sup>35</sup> revela que a inferência da presença de práticas discriminatórias é cabível apenas quando os fatores de cunho produtivo se revelam insuficientes para esclarecer a totalidade do hiato salarial objeto de análise.

#### **2.4 Evidências Empíricas de Discriminação Salarial no Mercado de Trabalho**

Através da análise das obras de renomados pesquisadores, tais como Soares (2000), Bohnenberger (2005), Cambota (2005), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Almeida e Besarria (2014), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Alvernaz (2016), Meireles e Silva (2019) e Santana (2021), emerge uma abordagem esclarecedora que sustenta a presença incontestável da disparidade salarial com raízes em questões de gênero e raça no contexto do mercado de trabalho. Tal fenômeno se apresenta como um dos componentes significativos que contribuem para a disparidade salarial observada entre distintas categorias de indivíduos, a saber, homens e mulheres, brancos e negros, e mais especificamente mulheres negras em relação a homens brancos.

Soares (2000) conduz uma análise por meio da metodologia de decomposição do diferencial de rendimentos, extensão da decomposição de Oaxaca, a fim de elucidar a configuração da discriminação no mercado de trabalho, examinando as disparidades salariais entre mulheres negras, mulheres brancas, homens negros e homens brancos. Seus resultados apontam para uma distinção salarial que transcorre em três estágios: formação, inserção e definição salarial. Esta análise se desdobra ao destacar que mulheres brancas enfrentam maior discrepância na etapa de definição salarial, enquanto homens negros deparam-se com obstáculos na formação e inserção no mercado de trabalho. Ademais, mulheres negras vivenciam disparidades em todas as etapas, além de fatores setoriais, regionais e ocupacionais. Soares (2000) sustenta a hipótese de uma inclinação à alocação de ocupações menos qualificadas aos negros como resultado de um viés discriminatório, minimizando assim a discriminação mediante a adesão a funções de menor requisito de qualificação. Esta premissa é ilustrada em suas palavras: "Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca

---

<sup>35</sup> JANN, Ben. The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal* (2008) 8, Number 4, pp. 453–479.

discriminação. Mas se porventura tentar ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre seus ombros" (SOARES, 2000, p. 24-25).

Bohnenberger (2005)<sup>36</sup> aduz que a remuneração diferenciada entre trabalhadores é atribuível a quatro determinantes do mercado de trabalho: atributos produtivos dos trabalhadores, segmentação ocupacional, salário de eficiência e discriminação. A pesquisa em questão se orienta a analisar a existência e evolução de discriminação nas regiões do Brasil, empregando a metodologia de decomposição de Oaxaca e Blinder (1973). Resultados aferidos apontam fortes indícios de discriminação, tanto de gênero quanto de raça, nas diversas regiões do país, evidenciando que a discriminação contra mulheres é mais acentuada em comparação à direcionada a indivíduos negros. Adicionalmente, a discriminação se manifesta de maneira mais expressiva sobre mulheres negras.

Cambota (2005) recorre a simulações contrafactuais e regressão quantílica para examinar a discriminação salarial com base em gênero e raça nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil. Suas análises revelam a existência de discriminação contra mulheres e negros nas duas regiões, bem como identificam uma discriminação mais acentuada contra indivíduos negros na região Sudeste, abrangendo todos os setores de atividade. Através da análise de regressão quantílica, demonstra-se que a disparidade salarial se acentua com o incremento dos salários.

O estudo realizado por Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009)<sup>37</sup>, valendo-se da abordagem da decomposição de Oaxaca-Blinder, tem por propósito estimar a incidência e evolução da discriminação racial e de gênero nos mercados de trabalho formal e informal no Brasil no período de 2002 a 2006. Seus resultados denotam que a discriminação entre homens brancos e demais grupos é mais pronunciada no mercado de trabalho formal do que no informal. A pesquisa assinala uma redução no hiato salarial dos grupos discriminados em relação aos homens brancos ao longo do período analisado, com exceção das mulheres brancas. Estes resultados ainda destacam que a diferença salarial entre os grupos, considerando cenários com e sem discriminação, apresenta variação limitada, exceto no caso das mulheres negras. Esta análise reitera que as mulheres negras se encontram em um contexto desfavorecido, sujeitas à discriminação tanto de gênero quanto de raça.

---

<sup>36</sup> BOHNENBERGER, Roger. Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro – 1992 a 2001. Dissertação (Mestrado em Economia de Empresas), Universidade Católica de Brasília- UCB, Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.bdttd.ucb.br/tede/tde\\_arquivos/2/TDE-2006-04-06T123843Z-249/Publico/Trabalho%20Final%205.pdf](http://www.bdttd.ucb.br/tede/tde_arquivos/2/TDE-2006-04-06T123843Z-249/Publico/Trabalho%20Final%205.pdf)>.

<sup>37</sup> CACCIAMALI, Maria Cristina. TATEI, Fábio. ROSALINO, Jackson William. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? Planejamento e Políticas Públicas, n. 33, 2009. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/159](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/159).



Almeida e Besarria (2014)<sup>38</sup>, em seu trabalho objetivaram analisar se há diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho nordestino através de uma análise via regressões quantílicas e decomposição de Oaxaca-Blinder, visando verificar se existe discriminação contra as mulheres e os trabalhadores não brancos com base em dados da Pnad de 2012. Obtiveram como resultados que as disparidades regionais não são tão significativas quantos os diferenciais setoriais e que há presente no mercado de trabalho nordestino a discriminação salarial, no qual a discriminação contra as mulheres se apresenta em maior porcentagem do que contra os não brancos no ano de 2012.

Madalozzo, Martins e Lico (2015)<sup>39</sup>, utilizando o índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan para mensurar o tamanho da segregação ocupacional por gênero no Brasil, formaram-se grupos de ocupações típicas masculinas, femininas ou integradas, de acordo com os dados da PNAD 2013 e, a partir deles, estimou-se equações Mincerianas com correção de Heckman via procedimento de Oaxaca-Blinder. Assim, buscaram analisar o comportamento do mercado de trabalho brasileiro mediante a definição de segregação ocupacional como piloto para a diferença salarial entre gêneros. Os resultados encontrados mostraram a persistência para a discriminação de gênero e a segregação ocupacional. Os autores mostram com os seus resultados que mesmo as mulheres com características superiores ou iguais aos dos homens, as suas remunerações são inferiores e que a segregação ocupacional é persistente no mercado de trabalho brasileiro de 2013.

O estudo de Alvernaz (2016)<sup>40</sup>, através da metodologia de equação Minceriana e do método de decomposição de Oaxaca-Blinder analisou a discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho dos anos de 2001, 2004, 2008 e 2012, usando como base o Nordeste em relação as demais regiões. Obteve como resultado da sua análise que a discriminação de gênero contra as mulheres é maior que a discriminação de raça contra os negros e ressalva que a discriminação é um problema persistente que não possui expectativa de igualdade.

---

<sup>38</sup> ALMEIDA, Wallace da Silva de. BESARRIA, Cássio Nóbrega. Diferenciais de rendimento por gênero e raça no mercado de trabalho nordestino: uma análise via regressões quantílicas e decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). X encontro de economia baiana – set. 2014. Salvador, BA. Anais... X Encontro de Economia Baiana.

<sup>39</sup> MADALOZZO, Regina. MARTINS, Sergio. LICO, Mariane Rizzo. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. *Inspere Working Paper* WPE: 357/2015. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2015/12/segregacao-ocupacional-hiato-salarial-entre-os-generos.pdf>.

<sup>40</sup> ALVERNAZ, Júlya Souza Pontes. Discriminação salarial por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise dos dados da Pnad para os anos de 2001, 2004, 2008 e 2012. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto. Mariana, Minas Gerais, p.56. 2016. Disponível em: [https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/917/1/MONOGRRAFIA\\_Discrimina%C3%A7%C3%A3oSalari alTrabalho.pdf](https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/917/1/MONOGRRAFIA_Discrimina%C3%A7%C3%A3oSalari alTrabalho.pdf).

Meireles e Silva (2019)<sup>41</sup>, utilizando o procedimento de Heckman (1979) e a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) buscaram analisar o diferencial de rendimento por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro com base em dados de 2009. E tiveram como resultados que os homens brancos recebem maiores remunerações que as mulheres brancas e não brancos devido terem maiores dotações em educação e mais chance de inserção no mercado de trabalho, como também obtiveram em seus resultados que há a discriminação no mercado de trabalho de 2009.

O estudo de Santana (2021)<sup>42</sup> por meio dos modelos de Regressão Linear Múltipla (OLS), regressão quantílica e decomposição de Oaxaca-Blinder, teve como objetivo analisar se existe discriminação salarial por sexo e raça nos cargos gerenciais do mercado de trabalho do Nordeste de 2019. Obteve como resultado que há a discriminação nos cargos gerenciais e ressaltou que principalmente em relação as mulheres não brancas há uma diferença salarial maior, pois essas sofrem nas duas categorias discriminatórias de mulheres e de negras.

## 2.5 Análise Descritiva dos Dados – Perfil Demográfico

A Tabela 2.1 disponibiliza uma síntese dos valores médios e desvio padrão referentes às características das categorias de mulheres negras e homens brancos, segregados por possuírem uma única ocupação ou mais de uma ocupação no estado do Ceará durante o ano de 2016. Os resultados revelam insights notáveis acerca das particularidades desses grupos demográficos.

No contexto das mulheres negras com múltiplas ocupações, observa-se que em média, 36,25% delas são casadas, enquanto 51,39% desempenham o papel de chefes de família. Essa observação é intrigante, uma vez que denota a presença de uma parcela substancial de mulheres negras que não apenas desempenham múltiplas atividades profissionais, mas também exercem um papel preponderante na dinâmica familiar como chefes de família. Notavelmente, as mulheres negras com múltiplas ocupações também apresentam um nível educacional médio quase dois anos superior àquelas que possuem apenas uma ocupação, acompanhado por uma renda mais substancial advinda de seu trabalho principal.

Examinando a dimensão temporal do engajamento laboral, verifica-se que as mulheres negras com uma única ocupação tendem a investir mais horas semanais de trabalho em seu emprego principal do que aquelas que têm múltiplas ocupações. Além disso, a taxa de vínculo empregatício formal, representado por carteira assinada, é superior entre aquelas com uma única ocupação,

---

<sup>41</sup> MEIRELES, Débora Chaves. SILVA, Jorge Luiz Mariano da. Diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. GÊNERO|Niterói|v.20|n.1| p.073-095 |2. sem.2019.

<sup>42</sup> SANTANA, Maria Karoline Fonseca. Discriminação salarial por sexo e raça: um estudo nos cargos gerenciais do mercado de trabalho do Nordeste brasileiro / Maria Karoline Fonseca Santana. - João Pessoa, 2021.

quando comparadas às suas contrapartes com múltiplas ocupações. Esta última observação pode indicar uma maior estabilidade no emprego formal para as mulheres negras com apenas uma ocupação.

Um achado notável surge ao examinar a média dos salários para qualquer trabalho realizado por horas semanais. Neste aspecto, ressalta-se que as mulheres negras com múltiplas ocupações demonstram as taxas mais elevadas de remuneração. Esse resultado sugere que o engajamento simultâneo em diversas ocupações pode ser uma estratégia eficaz para mitigar as disparidades salariais que frequentemente afetam as mulheres negras no mercado de trabalho. Em contraste, os homens brancos, embora não explicitados nos resultados apresentados, podem demonstrar um perfil distinto em relação a esses padrões, evidenciando a complexa interseção entre gênero, raça e ocupação no cenário laboral.

Em suma, as análises presentes na Tabela 1 fornecem uma visão perspicaz das características distintas das mulheres negras e homens brancos, considerando tanto a natureza de sua ocupação quanto sua atuação laboral. Esses insights são de grande relevância para a compreensão das nuances que permeiam a dinâmica do mercado de trabalho, contribuindo para um entendimento mais amplo das variáveis que moldam as disparidades salariais e ocupacionais entre diferentes grupos demográficos.

O perfil dos trabalhadores cearenses em 2016 segundo a PNAD é de, em média, mulheres negras com mais de uma ocupação são ligeiramente mais velhas (38,75 anos) do que as com uma única ocupação (36,94 anos). Mulheres negras tendem a ser mais casadas (36,25%) do que os homens brancos (14,07% com uma ocupação e 7,97% com mais de uma ocupação).

Um número muito baixo de mulheres negras com mais de uma ocupação (0%) tem filhos, enquanto essa proporção é mais significativa para mulheres negras com uma única ocupação (0,42%) e homens brancos com uma única ocupação (0,08%). Mulheres negras e homens brancos ambos com mais de uma ocupação (51,39% e 64,49% respectivamente) são mais propensos a serem chefes de família.

Mulheres negras com mais de uma ocupação têm em média mais anos de educação (11,77 anos) em comparação com aquelas com uma única ocupação (9,81 anos). Os homens brancos, independentemente da ocupação, apresentam níveis mais elevados de educação (acima de 12,5 anos).

Mulheres negras e homens brancos com mais de uma ocupação têm uma participação maior no setor de serviços. Mulheres negras com mais de uma ocupação têm uma maior presença na indústria, enquanto homens brancos com mais de uma ocupação estão mais representados no setor

agrícola. As horas dedicadas ao trabalho principal são maiores em ambos os casos em uma ocupação (33,56 horas e 38,17 respectivamente) do que aquelas com mais de uma ocupação (30,63 e 31,76 horas respectivamente).

Homens brancos com mais de uma ocupação têm uma renda média maior no trabalho principal do que mulheres negras com mais de uma ocupação ((R\$1626,38 e R\$912,40 respectivamente). Homens brancos com mais de uma ocupação têm a maior variação nas rendas (maior desvio padrão), o que pode indicar disparidades significativas na distribuição salarial nesse grupo. Mulheres negras, independentemente da ocupação, têm baixas taxas de carteira assinada, principalmente as que tem mais de uma ocupação (12,35%). Homens brancos, em geral, recebem salários por hora mais elevados do que mulheres negras, com homens brancos com mais de uma ocupação (R\$94,56 por hora) recebendo mais do que qualquer outro grupo.

Essas inferências destacam as complexidades das disparidades de gênero e raça no mercado de trabalho, indicando variações significativas nas características demográficas, educacionais e ocupacionais entre mulheres negras e homens brancos. Esses insights podem fornecer subsídios valiosos para abordagens de políticas públicas e estratégias empresariais que visem a redução das desigualdades observadas.

A análise dos perfis demográficos dos homens brancos com múltiplas ocupações apresenta insights intrigantes. Os dados revelam que uma parcela de 7,97% dos homens brancos com múltiplas ocupações é casada, enquanto um significativo percentual de 64,49% exerce o papel de chefe de família. Essa constatação sugere que, dentro dessa amostra, os homens brancos com múltiplas ocupações frequentemente assumem a responsabilidade de sustento e liderança familiar. Além disso, chama a atenção o fato de que esses homens apresentam uma média de mais de três anos adicionais de educação em comparação aos homens brancos que possuem uma única ocupação. Essa diferença educacional pode influenciar a capacidade desses homens de acessar oportunidades de emprego mais diversificadas e, conseqüentemente, de obter uma renda mais substancial em seus trabalhos principais.

No que diz respeito à carga horária de trabalho, os homens brancos que possuem uma única ocupação trabalham, em média, mais horas semanais, e essa observação está em consonância com a maior taxa de carteira assinada que eles apresentam nesse contexto. Isso pode indicar uma maior estabilidade e formalização do emprego para esse grupo de homens, refletindo uma possível vantagem na obtenção de direitos e benefícios trabalhistas.

Comparando as características demográficas das mulheres negras com os homens brancos do ano de 2016, emergem contrastes significativos. Enquanto os homens brancos são mais

propensos a assumir a posição de chefes de família e a trabalhar mais horas semanais, as mulheres negras tendem a exibir maiores taxas de casamento e níveis educacionais mais elevados na categoria de uma única ocupação. Notavelmente, as mulheres negras enfrentam uma menor incidência de carteira assinada, possivelmente indicando uma menor segurança no emprego formal.

No aspecto salarial, é evidente que os homens brancos recebem, em média, mais do que as mulheres negras tanto na categoria de uma única ocupação quanto na de múltiplas ocupações. Esse fato pode apontar para a persistência das disparidades salariais de gênero e raça, onde os homens brancos ainda têm uma vantagem significativa na remuneração em relação às mulheres negras.

Além disso, a análise dos setores de trabalho revela nuances importantes. Os homens brancos mostram uma maior participação nos setores de agricultura e indústria, possivelmente indicando uma maior presença em áreas tradicionalmente associadas a atividades mais intensivas em mão de obra e físicas. Por outro lado, as mulheres negras se destacam no setor de serviços, sugerindo uma inclinação para atividades que podem ser mais acessíveis em termos de flexibilidade e requisitos de capacidade física.

Em síntese, a comparação entre as características dos homens brancos e mulheres negras do ano de 2016 revela um quadro complexo e multifacetado de diferenças demográficas, educacionais e ocupacionais. Esses dados ressaltam a importância de considerar as interseções entre gênero, raça e ocupação ao analisar as disparidades no mercado de trabalho e podem informar estratégias eficazes para abordar essas desigualdades de forma mais abrangente.

**Tabela 2.1:** Perfil Demográfico por Sexo e Raça – Mulheres Negras e Homens Brancos do Ceará 2016:

| Características         | Mulheres Negras  |            |                          |            | Homens Brancos   |            |                          |            |
|-------------------------|------------------|------------|--------------------------|------------|------------------|------------|--------------------------|------------|
|                         | Com uma ocupação |            | Com mais de uma ocupação |            | Com uma ocupação |            | Com mais de uma ocupação |            |
|                         | Média            | DP         | Média                    | DP         | Média            | DP         | Média                    | DP         |
| Idade                   | 36,940           | 11,1800    | 38,7500                  | 9,0400     | 36,7600          | 11,7100    | 39,4800                  | 11,1600    |
| Casado                  | 0,3708           | 0,4830     | 0,3625                   | 0,4817     | 0,1407           | 0,3477     | 0,0797                   | 0,2718     |
| Temfilhos <sup>1</sup>  | 0,0042           | 0,0647     | 0,0000                   | 0,0000     | 0,0008           | 0,0291     | 0,0000                   | 0,0000     |
| Chefe                   | 0,3606           | 0,4802     | 0,5139                   | 0,5008     | 0,5454           | 0,4980     | 0,6449                   | 0,4803     |
| Educação                | 9,8100           | 4,3700     | 11,7700                  | 4,6000     | 9,1400           | 4,6500     | 12,6300                  | 4,1100     |
| Experiência             | 0,8878           | 0,3156     | 0,9681                   | 0,1760     | 0,9170           | 0,2759     | 0,9493                   | 0,2202     |
| Agrícola                | 0,0582           | 0,2341     | 0,0279                   | 0,1650     | 0,1932           | 0,3948     | 0,1087                   | 0,3124     |
| Indústria               | 0,1406           | 0,3476     | 0,0797                   | 0,2713     | 0,2221           | 0,4157     | 0,1014                   | 0,3030     |
| Serviços                | 0,8012           | 0,3991     | 0,8924                   | 0,3105     | 0,5847           | 0,4928     | 0,7899                   | 0,4089     |
| Horas_TP <sup>2</sup>   | 33,5600          | 14,4000    | 30,6300                  | 13,7000    | 38,1700          | 13,2800    | 31,7600                  | 14,2300    |
| Rural                   | 0,2143           | 0,4103     | 0,1514                   | 0,3591     | 0,2562           | 0,4366     | 0,2029                   | 0,4036     |
| Urbano                  | 0,7857           | 0,4103     | 0,8486                   | 0,3591     | 0,7438           | 0,4366     | 0,7971                   | 0,4036     |
| Sal_TP                  | 912,4000         | 1.082,0500 | 1.626,3800               | 2.266,1500 | 1.540,2800       | 3.302,7300 | 2.573,5100               | 3.048,4700 |
| Cart_assin <sup>3</sup> | 0,2638           | 0,4407     | 0,1235                   | 0,3297     | 0,2938           | 0,4555     | 0,2464                   | 0,4325     |
| Sal_Hr <sup>4</sup>     | 27,4400          | 41,8500    | 55,2400                  | 80,2500    | 40,0800          | 82,6100    | 94,5600                  | 120,0000   |

Fonte: PNAD / IBGE – 2016. Elaboração própria

<sup>1</sup> – Média com base em todas as pessoas das categorias de sexo e cor.

<sup>2</sup> – Média das horas semanais do trabalho principal.

<sup>3</sup> – Média de carteiras assinadas para o trabalho principal.

<sup>4</sup> – Média em relação a todos os trabalhos por horas semanais.

A Tabela 2.2 apresenta os valores médios e desvio padrão das características das categorias de mulheres negras e homens brancos divididos em uma ocupação e mais de uma ocupação do Ceará do ano de 2020. Infere-se que as mulheres negras com mais de uma ocupação em média, 24,26% são casadas e 59,90% são chefes de família. Elas possuem mais de um ano de estudo a mais que as mulheres com apenas uma ocupação e recebem uma renda maior no trabalho principal. Com relação à média das horas semanais trabalhadas no trabalho principal, as mulheres negras com apenas uma ocupação, trabalham mais horas semanais e possuem menores taxas de carteira assinada do que as mulheres negras com mais de uma ocupação. Ao analisar a média do salário para qualquer trabalho por horas semanais, as maiores taxas são das mulheres negras com mais de uma ocupação.

Ao analisar os homens brancos com mais de uma ocupação temos que 12,38% são casados e 68,57% são chefes de família. Sobre os anos de educação, observa-se que os homens brancos com mais de uma ocupação possuem mais de um ano a mais de estudo do que os com uma ocupação e recebem uma renda maior no trabalho principal. Ao verificar os dados sobre as horas semanais no trabalho principal, os homens brancos com uma ocupação em média trabalham mais horas e possuem as maiores taxas de carteira assinada.

Com isso, ao observar e comparar os perfis demográficos das mulheres negras e homens brancos de 2020, temos que os homens brancos são mais chefes de família, possuem mais experiência no mercado de trabalho remunerado, trabalham mais horas e recebem as maiores rendas. Já as mulheres negras, possuem as maiores taxas de serem casadas, os maiores anos de estudo e as menores rendas. Ao analisar os setores, na agricultura e indústria os homens brancos possuem as maiores taxas, e no setor de serviços são as mulheres negras que possuem as maiores taxas de participação.

**Tabela 2.2:** Perfil Demográfico por Sexo e Raça – Mulheres Negras e Homens Brancos do Ceará 2020:

| Características         | Mulheres Negras  |         |                          |         | Homens Brancos   |         |                          |         |
|-------------------------|------------------|---------|--------------------------|---------|------------------|---------|--------------------------|---------|
|                         | Com uma ocupação |         | Com mais de uma ocupação |         | Com uma ocupação |         | Com mais de uma ocupação |         |
|                         | Média            | DP      | Média                    | DP      | Média            | DP      | Média                    | DP      |
| Idade                   | 38,24            | 11,21   | 39,93                    | 10,26   | 37,60            | 11,64   | 38,24                    | 11,21   |
| Casado                  | 0,3198           | 0,4665  | 0,2426                   | 0,4297  | 0,1938           | 0,3954  | 0,3198                   | 0,4665  |
| Temfilhos <sup>1</sup>  | 0,0082           | 0,0904  | 0,0000                   | 0,0000  | 0,0019           | 0,0441  | 0,0082                   | 0,0904  |
| Chefe                   | 0,4181           | 0,4933  | 0,5990                   | 0,4913  | 0,5015           | 0,5001  | 0,4181                   | 0,4933  |
| Educação                | 11,08            | 4,01    | 12,56                    | 3,94    | 10,24            | 4,26    | 11,08                    | 4,01    |
| Experiência             | 0,8024           | 0,3982  | 0,9059                   | 0,2926  | 0,8583           | 0,3488  | 0,8024                   | 0,3982  |
| Agrícola                | 0,0403           | 0,1967  | 0,0099                   | 0,0993  | 0,1951           | 0,3964  | 0,0403                   | 0,1967  |
| Indústria               | 0,1242           | 0,3299  | 0,0644                   | 0,2460  | 0,1825           | 0,3863  | 0,1242                   | 0,3299  |
| Serviços                | 0,8355           | 0,3708  | 0,9257                   | 0,2628  | 0,6224           | 0,4849  | 0,8355                   | 0,3708  |
| Horas_TP <sup>2</sup>   | 29,58            | 16,80   | 26,30                    | 15,03   | 36,26            | 15,89   | 29,58                    | 16,80   |
| Rural                   | 0,2056           | 0,4042  | 0,1436                   | 0,3515  | 0,2713           | 0,4447  | 0,2056                   | 0,4042  |
| Urbano                  | 0,7944           | 0,4042  | 0,8564                   | 0,3515  | 0,7287           | 0,4447  | 0,7944                   | 0,4042  |
| Sal_TP                  | 1169,04          | 1638,70 | 1558,96                  | 1575,64 | 1918,71          | 3390,05 | 1169,04                  | 1638,70 |
| Cart_assin <sup>3</sup> | 0,2190           | 0,4136  | 0,2327                   | 0,4236  | 0,2681           | 0,4430  | 0,2190                   | 0,4136  |
| Sal_Hr <sup>4</sup>     | 38,44            | 56,44   | 64,52                    | 91,68   | 55,42            | 140,44  | 38,44                    | 56,44   |

Fonte: PNAD / IBGE – 2020. Elaboração própria

<sup>1</sup> – Média com base em todas as pessoas das categorias de sexo e cor.

<sup>2</sup> – Média das horas semanais do trabalho principal.

<sup>3</sup> – Média de carteiras assinadas para o trabalho principal.

<sup>4</sup> – Média em relação a todos os trabalhos por horas semanais.



Ao analisar as categorias de mulheres negras e homens brancos de 2016 e 2020, denota-se que mesmo após quatro anos as mulheres com uma ocupação e com mais de uma ocupação apresentam as maiores médias para a característica de serem casadas e as menores para horas no trabalho principal, o que reafirma o pensamento de autores como Méndez 2011 e Teixeira 2012, onde as mulheres são vistas como reprodutoras de mão de obra que devem ficar em casa cuidando da casa e dos filhos e os homens devem sair para trabalhar. Como relata também a segregação de gênero na participação no mercado de trabalho, onde é imposto que os homens devem e possuem espaços para participar no mercado de trabalho, já as mulheres não devem e os seus espaços de trabalho são restritos, pois devem ficar em casa cuidando dos filhos e realizando afazeres domésticos. (SEGGIARO, 2017)<sup>43</sup>.

O trabalho de Frota (2018)<sup>44</sup>, enfatiza a presença da discriminação salarial existente no mercado de trabalho que se estende para o mercado de múltiplos empregos. Ou seja, enfatiza que existem fatores além das características produtivas que são levados em consideração para a definição salarial seja no mercado de um ou de múltiplos empregos. Não podendo deixar de destacar a média de educação para os dois anos analisados, onde ao passar de quatro anos as mulheres possuem as maiores médias de anos de estudo, o que deveria possibilitar maiores chances e salários no mercado de trabalho, todavia as maiores rendas são dos homens brancos em 2016 e 2020. Portanto, o impacto da educação não reflete um efeito igualitário nos rendimentos, assim reafirmando-se os resultados encontrados por Frota 2018.

## 2.6. Resultados e Discussões

### 2.6.1 Análise Resultados Decomposição de Oaxaca-Blinder

Realizou-se a decomposição dos salários com base no método de Oaxaca Blinder (1973), levando em consideração o maior número de características possíveis para que pudesse ser analisado o quanto há de diferença salarial que não é explicada por nenhum motivo produtivo. Para a análise foi levado em consideração três componentes, o primeiro refere-se às diferenças produtivas, Efeito Dotação, no qual se analisa quanto é explicado devido a características produtivas dos trabalhadores, o segundo refere-se aos efeitos discriminatórios e o terceiro refere-se ao efeito interação, ou seja, a interação dos dois primeiros efeitos produtivos e discriminatórios.

---

<sup>43</sup> SEGGIARO, Felipe Balestrin. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. REMAS - Revista Metodista de Administração do Sul, v. 2, n. 1, 2017. P.84 e 85.

<sup>44</sup> FROTA, Marisa Guilherme da. Ensaio sobre participação e oferta de trabalho dos *moonlighters* no mercado de trabalho brasileiro. Fortaleza, 2018.

Considerando os trabalhadores de 14 a 60 anos e com base nas seguintes características: Idade, escolaridade, experiência, se é chefe de família, casado, se tem filhos, se mora na zona rural, o setor de trabalho e se tem carteira assinada, estimou-se os efeitos do logaritmo do salário dos trabalhadores do Ceará para os anos de 2016 e 2020. Comparando homens com mulheres, brancos com negros e mulheres negras com homens brancos foi realizada a análise das diferenças salariais.

A Tabela 2.3 mostra os resultados da decomposição de rendimento mediante os efeitos das características sobre o salário dos homens em comparação ao das mulheres do Ceará de 2016. O coeficiente da diferença do salário dos homens para as mulheres é de -0,0687783, o que indica que as mulheres recebem menos que os homens 6,87% em 2016. Ao analisar os efeitos, verifica-se que o “Efeito Dotação” possui sinal positivo, o que indica que as mulheres possuem maiores taxas de características produtivas, pois caso os homens possuíssem essas mesmas características produtivas, receberiam um aumento de 0,3391409 em seus salários. O “Efeito Discriminação” indica que há uma diferença salarial de -0,4938238 que não é explicada pelos efeitos produtivos, ou seja, após analisar todas as características produtivas as mulheres ainda recebem menos que os homens de forma que não é explicado por nenhum fator analisado e que pode ser subentendido como discriminação pura por ser mulher. O “Efeito interação” apresenta um efeito conjunto das diferenças das características com um coeficiente de 0,0859046.

Os resultados analisados corroboram com o estudo de Frota (2018), a qual também prova que as mulheres recebem salários inferiores aos homens, mesmo elas apresentando maiores fatores produtivos, são os homens quem são mais valorizados no mercado de trabalho e são as mulheres que mais sofrem com a discriminação salarial.

**Tabela 2.3:** Decomposição do Diferencial de Salários, por Gênero, entre os Trabalhadores do Ceará de 2016.

| <b>Lnsalario<sup>1</sup></b> | <b>Coeficiente</b> | <b>DP</b> | <b>Z</b> | <b>P&gt;z</b> |
|------------------------------|--------------------|-----------|----------|---------------|
| <b>Diferencial</b>           |                    |           |          |               |
| Mulheres                     | 6,532832           | 0,0079911 | 817,52   | 0,000         |
| Homens                       | 6,601610           | 0,0064485 | 1023,74  | 0,000         |
| Diferença                    | -0,0687783         | 0,0102684 | -6,70    | 0,000         |
| <b>Decomposição</b>          |                    |           |          |               |
| Efeito Dotação               | 0,3391409          | 0,0073938 | 45,87    | 0,000         |
| Efeito Discriminação         | -0,4938238         | 0,0104042 | -47,46   | 0,000         |
| Interação                    | 0,0859046          | 0,0084468 | 10,17    | 0,000         |

Fonte: Elaboração própria a partir das estimações.

<sup>1</sup> – Logaritmo do salário.

A Tabela 2.4 destaca as diferenças salariais entre negros e brancos do ano de 2016, independente do sexo. De acordo com a estimação, as pessoas negras ganham aproximadamente 29,33% a menos do que as pessoas brancas. O “Efeito Dotação”, que é o diferencial salarial devido às características específicas do grupo, destacam que a idade, a escolaridade, experiência, ser chefe de família, casado, ter filhos, morar na zona rural, o setor de trabalho e ser carteira assinada influenciam nessas diferenças aproximadamente 22,73% entre os dois grupos.

O “Efeito Discriminação” que analisa as características não observáveis, ou seja, independe do controle das características observadas, persiste uma diferença salarial de pelo menos 10,99% em favor das pessoas brancas. Em outras palavras, a estimação da tabela mostra que diferenciais salariais persistem ainda que haja explicação nas variáveis controladas. A interação entre os dois resultados persiste, destacando uma diferença de pelo menos 4,40%.

**Tabela 2.4:** Decomposição do Diferencial de Salários, por Raça, entre os Trabalhadores do Ceará de 2016.

| <b>Lnsalario<sup>1</sup></b> | <b>Coefficiente</b> | <b>DP</b> | <b>Z</b> | <b>P&gt;z</b> |
|------------------------------|---------------------|-----------|----------|---------------|
| <b>Diferencial</b>           |                     |           |          |               |
| Negros                       | 6,496365            | 0,0056928 | 1141,15  | 0,000         |
| Branco                       | 6,789666            | 0,0101905 | 666,27   | 0,000         |
| Diferença                    | -0,2933013          | 0,0116728 | -25,13   | 0,000         |
| <b>Decomposição</b>          |                     |           |          |               |
| Efeito Dotação               | -0,227397           | 0,008223  | -27,65   | 0,000         |
| Efeito Discriminação         | -0,1099873          | 0,0092424 | -11,9    | 0,000         |
| Interação                    | 0,044083            | 0,0037015 | 11,91    | 0,000         |

Fonte: Elaboração própria a partir das estimações.

<sup>1</sup> – Logaritmo do salário.

Ao realizar as mesmas análises para o Ceará do ano de 2020, a Tabela 2.5 mostra os resultados da decomposição de rendimento mediante os efeitos das características sobre o salário dos homens em comparação ao das mulheres. O coeficiente da diferença do salário dos homens para as mulheres é de -0,0155289, o que indica que as mulheres passaram a receber 1,55% a menos que os homens em 2020, esse resultado indica que houve uma redução nas diferenças salariais de 2016 para 2020, mesmo que seja pequena.

O “Efeito Dotação”, indica que em 2020 as mulheres possuíam maiores taxas de características produtivas, resultado que condiz com o estudo de Madalozzo, Martins e Lico (2015), pois caso os homens possuíssem essas mesmas características produtivas, receberiam um aumento de 0,3536698 em seus salários. O “Efeito Discriminação” indica que há uma diferença salarial de 52,80% que não é explicada pelos efeitos produtivos, ou seja, em 2020 as mulheres ainda sofriam discriminação a uma taxa que relativamente continua alta após quatro anos. O “Efeito interação” indica que mesmo com a interação dos dois primeiros efeitos ainda há uma diferença salarial de 15,88%.

**Tabela 2.5:** Decomposição do Diferencial de Salários, por Gênero, entre os Trabalhadores do Ceará de 2020.

| <b>Lnsalario<sup>1</sup></b> | <b>Coefficiente</b> | <b>DP</b> | <b>Z</b> | <b>P&gt;z</b> |
|------------------------------|---------------------|-----------|----------|---------------|
| <b>Diferencial</b>           |                     |           |          |               |
| Mulheres                     | 6,754045            | 0,0112638 | 599,62   | 0,000         |
| Homens                       | 6,769574            | 0,0095614 | 708,01   | 0,000         |
| Diferença                    | -0,0155289          | 0,0147748 | -1,05    | 0,293         |
| <b>Decomposição</b>          |                     |           |          |               |
| Efeito Dotação               | 0,3536698           | 0,0100313 | 35,26    | 0,000         |
| Efeito Discriminação         | -0,5280752          | 0,0161706 | -32,66   | 0,000         |
| Interação                    | 0,1588765           | 0,0130506 | 12,17    | 0,000         |

Fonte: Elaboração própria a partir das estimações.

<sup>1</sup> – Logaritmo do salário.

A Tabela 2.6 evidencia que os brancos em 2020 recebiam 32,07% a mais que os negros. Esse resultado mostra que houve um aumento de aproximadamente 2,74% do ano de 2016 para 2020. Além disso, o “Efeito Dotação” reafirma o resultado de 2016, que os negros possuem menos atributos produtivos do que os brancos, e para o ano de 2020 causando uma diferença salarial de 22,29%. O “Efeito Discriminação” mostra que no ano de 2020 as pessoas negras também sofriam discriminação, apresentando um coeficiente de -0,1420317 entre os grupos. E o “Efeito interação” indica que ainda há uma diferença salarial de aproximadamente 4,42%.

Esses resultados apresentados condizem com o estudo de Almeida e Bessaria (2014), no qual os autores enfatizam que o diferencial de salário por raça é maior do que por gênero, os trabalhadores brancos recebem mais do que os negros em comparação aos homens com as mulheres, porém quanto a decomposição, o “Efeito Discriminação” se apresenta em maior porcentagem para o gênero em relação a raça. Ou seja, a discriminação salarial é maior entre homens e mulheres do que entre brancos e negros.

**Tabela 2.6:** Decomposição do Diferencial de Salários, por Raça, entre os Trabalhadores do Ceará de 2020.

| <b>Lnsalario<sup>1</sup></b> | <b>Coefficiente</b> | <b>DP</b> | <b>Z</b> | <b>P&gt;z</b> |
|------------------------------|---------------------|-----------|----------|---------------|
| <b>Diferencial</b>           |                     |           |          |               |
| Negros                       | 6,680376            | 0,0082697 | 807,81   | 0,000         |
| Branco                       | 7,001106            | 0,0147906 | 473,35   | 0,000         |
| Diferença                    | -0,3207303          | 0,0169455 | -18,93   | 0,000         |
| <b>Decomposição</b>          |                     |           |          |               |
| Efeito Dotação               | -0,2229283          | 0,0117245 | -19,01   | 0,000         |
| Efeito Discriminação         | -0,1420317          | 0,013533  | -10,5    | 0,000         |
| Interação                    | 0,0442298           | 0,0051392 | 8,61     | 0,000         |

Fonte: Elaboração própria a partir das estimações.

<sup>1</sup> – Logaritmo do salário.

Tendo em vista as evidências das diferenças salariais existentes entre gêneros e raças em 2016 e 2020, tornou-se pertinente realizar análises levando em consideração amostras de categorias de gênero e raça comparando-se as mulheres negras com os homens brancos, para compreender como a mulher negra é vista no mercado de trabalho do Ceará. Assim, alguns cenários foram elaborados retirando-se dos dados amostras que contivessem apenas determinados grupos, com o fim de comparação entre os resultados do universo com resultados entre as amostras.

A Tabela 2.7 informa um diferencial de salário de 37,42% a mais para os homens brancos em relação às mulheres negras. Nesse contexto, está considerando o gênero e a raça diferente e tendo como comparativo ao grupo de mulheres negras, os homens brancos, que segundo autores como Soares (2000) é o grupo que possui as maiores rendas e apresentam-se em maior vantagem. O “Efeito Dotação” nessa análise afirma que as mulheres negras possuem mais características produtivas do que os homens brancos e o “Efeito Discriminação” indica que as mulheres negras são mais discriminadas. O “Efeito interação” evidencia que os resultados entre as duas análises ainda apresentam uma diferença de 0,36%.

As mulheres negras no ano de 2016 sofrem discriminação comparada aos homens brancos. O que se pode concluir que se dá devido a elas pertencerem aos dois grupos que se apresentam em desvantagem de mulheres e de negras.

**Tabela 2.7:** Decomposição do Diferencial de Salários, com Base em Homens Brancos, entre os Trabalhadores do Ceará de 2016.

| <b>Lnsalario<sup>1</sup></b> | <b>Coefficiente</b> | <b>DP</b> | <b>Z</b> | <b>P&gt;z</b> |
|------------------------------|---------------------|-----------|----------|---------------|
| <b>Diferencial</b>           |                     |           |          |               |
| Mulheres Negras              | 6,43917             | 0,0092876 | 693,31   | 0,000         |
| Homens Brancos               | 6,813392            | 0,0138407 | 492,27   | 0,000         |
| Diferença                    | -0,3742229          | 0,016668  | -22,45   | 0,000         |
| <b>Decomposição</b>          |                     |           |          |               |
| Efeito Dotação               | 0,1593292           | 0,01369   | 11,64    | 0,000         |
| Efeito Discriminação         | -0,5371625          | 0,0139327 | -38,55   | 0,000         |
| Interação                    | 0,0036103           | 0,0106307 | 0,34     | 0,734         |

Fonte: Elaboração própria a partir das estimações.

<sup>1</sup> – Logaritmo do salário.

Ao retirar amostras do ano de 2020 com os mesmos padrões de grupos foi possível realizar comparações entre os anos e compreender as evoluções das diferenças salariais.

Analisando 2020 pelo cenário de gêneros e raças diferentes, ao realizar a análise com as amostragens de homens brancos e mulheres negras, a Tabela 2.8 informa um diferencial de salário de 35,28% a mais para os homens brancos em relação às mulheres negras. O “Efeito Dotação”

afirma que as mulheres negras possuem mais características produtivas do que os homens brancos, a uma taxa de 16,95%. O “Efeito Discriminação” indica que as mulheres negras são mais discriminadas, resultado que se apresentou também no ano de 2016. A interação entre os dois resultados persiste, destacando uma diferença de pelo menos 6,77%.

É plausível destacar, que as análises das comparações por amostras das categorias de gênero e raça dos anos de 2016 e 2020 corroboram com o estudo de Bohnenberger (2005), o qual enfatiza que as mulheres negras arcam com todo o peso da discriminação de cor e de gênero.

**Tabela 2.8:** Decomposição do Diferencial de Salários, com Base em Homens Brancos, entre os Trabalhadores do Ceará de 2020.

| <b>Lnsalario<sup>1</sup></b> | <b>Coefficiente</b> | <b>DP</b> | <b>Z</b> | <b>P&gt;z</b> |
|------------------------------|---------------------|-----------|----------|---------------|
| <b>Diferencial</b>           |                     |           |          |               |
| Mulheres Negras              | 6,6626250           | 0,0131703 | 505,88   | 0,000         |
| Homens Brancos               | 7,0154360           | 0,0207574 | 337,97   | 0,000         |
| Diferença                    | -0,3528101          | 0,0245830 | -14,35   | 0,000         |
| <b>Decomposição</b>          |                     |           |          |               |
| Efeito Dotação               | 0,1695520           | 0,0187018 | 9,07     | 0,000         |
| Efeito Discriminação         | -0,5901292          | 0,0210401 | -28,05   | 0,000         |
| Interação                    | 0,0677670           | 0,0142792 | 4,75     | 0,000         |

Fonte: Elaboração própria a partir das estimações.

<sup>1</sup> – Logaritmo do salário.

Com isso, após comparar as tabelas do ano de 2016 com 2020 é possível evidenciar que mesmo com o passar de quatro anos ainda são as mulheres e os negros, em especial as mulheres negras, que mais são atingidos pelos fatores que ocasionam a diferença salarial. Os resultados apresentados mostram que para os dois anos analisados, 2016 e 2020, há uma diferença salarial entre homens e mulheres, brancos e negros, nos quais as mulheres e os negros recebem as menores remunerações.

Ao analisar as comparativas por categorias de sexo e raça, as mulheres negras recebem as menores remunerações comparado aos homens brancos. Ao decompor as características evidencia-se que as taxas de discriminação por gênero são maiores que por raça, ou seja, ser mulher te faz ser mais discriminada no mercado de trabalho do que ser negro. Os coeficientes do Efeito Dotação mostram que as mulheres possuem mais características produtivas do que os homens, todavia mesmo assim recebem as menores remunerações. E os coeficientes do Efeito Discriminação mostram que as mulheres negras são mais discriminadas mesmo com o passar dos anos em comparação aos homens brancos, que são os que recebem as maiores renda.

Portanto, os resultados analisados condizem com os estudos de Soares (2000), onde ele afirma que as mulheres negras sofrem em diversas etapas como na formação, na inserção e na definição salarial, pois elas precisam lidar com a discriminação de serem mulheres e negras.

## 2.7 Considerações Finais

O tema diferença salarial de gênero e raça no mercado de trabalho torna-se cada vez mais estudado devido a questões de lutas sociais que ganham forças na sociedade. Pois fatores discriminatórios como levar em consideração o gênero ou a raça para diferenciar as remunerações entre trabalhadores igualmente produtivos, mostra um problema social que precisa ser combatido. Por isso, esse artigo buscou analisar as diferenças salariais levando em consideração diversos fatores para testar a hipótese se existe discriminação salarial contra mulheres negras, como também a magnitude e a evolução dessa possível disparidade.

Com isso, primeiramente foi evidenciado que existe diferença salarial entre pessoas de sexo e cor diferente conforme afirmaram autores como Soares (2000), Bohnenberger (2005), Cambota (2005) e Almeida e Besarria (2014), com ênfase na região Nordeste que é uma das regiões com o maior número de pessoas negras e que paga os menores salários dentre as cinco regiões brasileiras, analisando assim o Estado do Ceará.

Foi possível demonstrar também que a diferença salarial é maior por raça, o que faz relevância ao fato de as pessoas negras além de sofrerem discriminação pelo seu antepassado de escravidão, elas também possuem menores acessos a educação. E devido a essas duas junções de menos fatores produtivos e mais fatores discriminatórios a diferença salarial entre raças é maior do que entre gêneros. E o Efeito Discriminação ressaltou que no mercado de trabalho do Ceará para os dois anos analisados ser do gênero feminino interfere-se mais na sua composição salarial do que ser negro. Ou seja, as mulheres sofrem mais discriminação em comparação aos homens do que os negros em comparação aos brancos.

A decomposição dos diferenciais provou que mesmo as mulheres possuindo maiores fatores produtivos elas ainda recebem menores remunerações quando comparado aos homens, e que as mulheres negras são as mais discriminadas no mercado de trabalho do Ceará. As mulheres negras do Ceará no ano de 2016 recebiam 37,42% a menos que os homens brancos e no ano de 2020 passaram a receber 35,28% a menos que os homens brancos, isso mostra uma redução nas diferenças salariais, entretanto apresenta-se como uma redução gradativa. Ou seja, os homens brancos apesar do passar de quatro anos eles ainda recebem cerca de 30% a mais que as mulheres negras.

Portanto, evidenciou-se que a discriminação é o principal determinante da diferença salarial e que possui forte influência na composição salarial. Assim, precisa-se ser combatida para que os

salários entre as categorias de gênero e raça possam se equiparar, para que as mulheres negras que são tão bem qualificadas quanto os homens brancos, possam receber uma remuneração justa no mercado de trabalho cearense. Para isso, é necessário que o governo invista mais em políticas públicas voltadas para a inserção de pessoas negras nas universidades, ou seja, reforcem as políticas de cotas e que fiscalizem para garantir que as vagas estejam sendo destinadas a pessoas negras. Que seja trabalhado desde as escolas infantis que as mulheres e os negros possuem as mesmas capacidades que os homens brancos e que devem ser respeitados e tratados todos igualmente para que assim garanta no futuro uma boa inserção na sociedade e no mundo do trabalho.





O “O Boletim de Gestão Pública” e outras publicações do IPECE encontram-se disponíveis na internet através do endereço:  
[www.ipece.ce.gov.br](http://www.ipece.ce.gov.br)