

# ADMISSÃO POR PRIMEIRO EMPREGO E REEMPREGO NO MERCADO FORMAL BRASILEIRO E CEARENSE: ANÁLISE COMPARATIVA DA REMUNERAÇÃO EM 2010 E 2020

*Admission for first employment and reemployment in the formal market in Brazil and Ceará: comparative analysis of remuneration in 2010 and 2020*

*Admisión por primer empleo y reemplazo en el mercado formal en Brasil y Ceará: análisis comparativo de la remuneración*

DOI: 10.48075/igepec.v28i1.31079

Ana Letícia Alves de Sousa  
Universidade Regional do Cariri

Silvana Nunes de Queiroz  
Universidade Regional do Cariri

# ADMISSÃO POR PRIMEIRO EMPREGO E REEMPREGO NO MERCADO FORMAL BRASILEIRO E CEARENSE: ANÁLISE COMPARATIVA DA REMUNERAÇÃO EM 2010 E 2020

*Admission for first employment and reemployment in the formal market in Brazil and Ceará: comparative analysis of remuneration in 2010 and 2020*

*Admisión por primer empleo y reempleo en el mercado formal en Brasil y Ceará: análisis comparativo de la remuneración en 2010 y 2020*

Ana Letícia Alves de Sousa<sup>1</sup>  
Silvana Nunes de Queiroz<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente estudo tem como objetivo geral analisar a presença de diferença salarial entre trabalhadores admitidos por primeiro emprego e por reemprego no Brasil e no Ceará, nos anos de 2010 e 2020. O tipo de pesquisa é descritivo-explicativa, utilizando o método dedutivo a partir da utilização do procedimento comparativo, além do método quantitativo para apresentar e explicar as diferenças encontradas. Os dados foram coletados a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Os principais resultados apontam que tanto para o Brasil quanto para o Ceará há discriminação de sexo, e os maiores níveis de contratação estão concentrados nos empregados que possuem o ensino médio completo, e na faixa etária de 18 a 24 anos ocupam o maior contingente de admitidos por primeiro emprego, enquanto de 30 a 39 anos por reemprego. Além disso, a maioria das admissões por primeiro emprego são regidas pela CLT e é o grupo que mais sofre demissões tanto no Brasil quanto no Ceará, sendo a diferença salarial maior no país.

**Palavras-chave:** Primeiro emprego. Reemprego. Diferença salarial

**Abstract:** *The present study has the general objective of analyzing the presence of a wage difference between workers admitted for the first job and for re-employment in Brazil and Ceará, in the years 2010 and 2020. The type of research is descriptive-explanatory, using the deductive method from the use of the comparative procedure, in addition to the quantitative method to present and explain the differences found. Data were collected from the Annual Social Information List (RAIS), from the Ministry of Labor and Employment (MTE). The main results indicate that both for Brazil and for Ceará there is gender discrimination, and the highest levels of hiring are concentrated in employees who have completed high school, and in the age group of 18 to 24 years old occupy the largest contingent of admitted for first job, while from 30 to 39 years old for re-employment. In addition, most first admissions are governed by the CLT and those who suffer the most dismissals are those hired for the first job both in Brazil and in Ceará, with the wage difference being greater in the country.*

**Keywords:** *First job. Re-employment. Wage gap.*

**Resumen:** *El presente estudio tiene como objetivo general analizar la presencia de una diferencia salarial entre los trabajadores admitidos para el primer empleo y para el reempleo en Brasil y Ceará, en los años 2010 y 2020. El tipo de investigación es descriptivo-explicativo, utilizando el método deductivo a partir del uso del procedimiento comparativo, además del método cuantitativo para presentar y explicar las diferencias encontradas. Los datos fueron recolectados a partir de la Lista Anual de Información Social (RAIS), del Ministerio del Trabajo y del Empleo (MTE). Los*

---

<sup>1</sup> Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri - URCA. E-mail: analeticia.alves@urca.br

<sup>2</sup> Professora adjunta no Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Urbana (PPGERU) na Universidade Regional do Cariri (URCA). Professora permanente no Programa de Pós-Graduação em Demografia na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PPGDem/UFRN). E-mail: silvana.queiroz@urca.br

principales resultados indican que tanto para Brasil como para Ceará existe discriminación de género, y los mayores niveles de contratación se concentran en empleados que tienen la enseñanza secundaria completa, y en el grupo de edad de 18 a 24 años ocupan el mayor contingente de admitidos para primero empleo, mientras que de 30 a 39 años para el reemplazo. Además, la mayoría de las primeras incorporaciones se rigen por la CLT y quienes más despidos sufren son los admitidos para el primer empleo tanto en Brasil como en Ceará, siendo la diferencia salarial mayor en el país.

**Palabras clave:** Primer trabajo. Reemplazo. Brecha salarial.

## INTRODUÇÃO

O Brasil é um país de grande extensão territorial e expressivo contingente populacional, mas carrega consigo a desigualdade econômica e social, tanto entre os indivíduos quanto entre regiões. Raiher (2016) aponta que a população brasileira é bastante heterogênea, formada por profundas desigualdades, e cada região apresenta características que as diferenciam umas das outras.

A economia, ao mostrar expansão ou retração, não afeta de forma homogênea as regiões/estados/municípios, bem como os empregados, pois os efeitos impactam de forma diferenciada o grupo dos jovens – maior quantidade que procuram o primeiro emprego e os que sofrem maior discriminação tanto na contratação quanto na remuneração. Estudos levantados sobre essa temática mostram que, mesmo com o passar do tempo, as discriminações salariais persistem no mercado de trabalho, sejam por raça/cor (OAXACA; BLINDER, 1973; MATOS; MACHADO, 2006), por sexo (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; MAIA ET AL., 2017), por faixa etária (POCHMANN, 2007; GALVÃO; QUEIROZ, 2017; PAULO; ALVES, 2019), entre outras variáveis que influenciam esse quadro.

As discussões acerca das admissões voltadas para o primeiro emprego vêm sendo tratadas pelos governos e pela sociedade devido as estruturais altas taxas de desemprego verificadas para esse grupo. Esse cenário é reflexo dos processos históricos de constituição e formação do mercado de trabalho, e também das desigualdades econômicas, regionais e sociais ainda presentes no Brasil. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), em 2020, a faixa etária de 15 a 24 anos corresponde a mais de 15% da população total do país, somando aproximadamente 31 milhões de jovens. Dentre estes, evidenciam-se os que ainda não se inseriram no mercado de trabalho formal, ou seja, destacam-se os trabalhadores em busca de sua primeira ocupação.

Diversos estudos (MONTE; ARAÚJO; LIMA, 2007; GONÇALVES; MONTE, 2008; RICARTE, 2014; REIS, 2015; SILVA, 2019) foram desenvolvidos a fim de entender como se dá essa discriminação. Entre os resultados encontrados, constatou-se que a discriminação salarial é atribuída, principalmente, pelo fator experiência (capital humano). Contudo, apesar de delinearem estudos voltados à existência da discriminação salarial, existem poucas análises com o escopo voltado para os tipos de admissões, ainda mais quando o recorte geográfico proposto no estudo é uma análise comparativa entre o Brasil e o estado do Ceará, pois não se tem conhecimento de estudos desenvolvidos para esse estado.

Dessa forma, este estudo tem como objetivo principal analisar a presença de diferença salarial entre trabalhadores admitidos por primeiro emprego e por reemprego no Brasil e no Ceará, nos anos de 2010 e 2020, dado que, para o Ceará, até o momento da escrita deste trabalho, não se conhece estudos com essa temática. A base de dados utilizada é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e do Emprego, de 2010 e 2020, utilizando-se as variáveis: remuneração média real, sexo, faixa etária, escolaridade e regime de contratação. Assim, tem-se como objetivo específico analisar as possíveis características que influenciam no ingresso dos jovens no primeiro emprego e no reemprego, visto que essa análise é essencial para que se entenda como se dá a estrutura do mercado de trabalho brasileiro e cearense, e a diferenciação salarial.

É importante observar que, durante da década de 2010 – especialmente, a partir de 2016 –, houve mudanças no modelo de gestão do Brasil, como adoção de ideias neoliberais e políticas de austeridade. Essa mudança de paradigma encerrou períodos de políticas desenvolvimentistas e fragilizou as conquistas sociais do

mercado de trabalho. A reforma trabalhista de 2017 e a reforma da previdência em 2019 são exemplos marcantes nesse período. Segundo Carneiro (2019), as medidas pretendidas e adotadas no governo de Michel Temer (2016-2018) mostram um alinhamento com a ortodoxia, que, somada às reformas neoliberais com foco no ajuste fiscal, desencadeiam-se problemas de estagnação econômica e aumento nas desigualdades sociais.

Ademais, esse período foi marcado por uma crise política que culminou no impeachment da presidenta Dilma Rousseff, em 2016, o que intensificou a crise econômica. Conforme aponta o IPECE (2016), a brusca mudança do comportamento da economia nacional entre 2010 e 2015 pode ser explicada principalmente por: deterioração das contas públicas brasileiras, piora das expectativas dos agentes, diminuição do nível de investimento privado, elevação da taxa básica de juros pelo Banco Central e aceleração da inflação brasileira. Além disso, é importante mencionar o enfrentamento da pandemia da Covid-19, que impactou a economia global e, conseqüentemente, o mercado de trabalho. De acordo com Silva e Barbosa (2021), a pandemia da Covid-19 juntamente com o governo de Jair Bolsonaro (2019-2022), o qual é evidenciado pelo seu cunho conservador, proporcionou um aprofundamento da recessão. Todos esses fatores tiveram impactos significativos na dinâmica do mercado de trabalho, causando efeitos, em geral, negativos.

Este artigo está dividido em quatro seções, a começar pela introdução, seguida por uma seção que aborda brevemente as evidências empíricas sobre as diferenças salariais em nível internacional e nacional. A terceira seção detalha a metodologia utilizada no estudo, enquanto a quarta apresenta os resultados da análise descritiva. Por último, têm-se as considerações finais.

## **2 – EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS**

Objetivando o resgate da literatura que trata a respeito da discriminação salarial sob diferentes vertentes, esta seção contém algumas pesquisas publicadas no âmbito internacional e nacional, buscando verificar, a partir de diversas perspectivas, estudos relevantes que apresentam aspectos que influenciam esse cenário.

### **2.1 – ESTUDOS INTERNACIONAIS**

Oaxaca (1973) desenvolveu um estudo a partir das características de homens e mulheres, brancos e negros, nos Estados Unidos, em 1950, o qual foi identificado a existência de discriminação salarial para esses grupos. O autor utilizou as seguintes variáveis: experiência, educação, grupo ocupacional, região, escolaridade, sexo e regime de contratação, concluindo que as variáveis escolhidas contribuem significativamente para o resultado das discriminações, mas não é possível controlar todas que provocam a diferença salarial.

Ao analisar as desigualdades salariais e a inserção ocupacional, de acordo com a teoria do capital humano, no ano de 1959, nos Estados Unidos, segundo Mincer (1974), a escolaridade, os anos de experiência profissional e a quantidade de período trabalhado influenciam nos rendimentos. Ademais, constatou-se que os conhecimentos e as habilidades adquiridas por meio da aprendizagem serão diferentes em decorrência das características pessoais de cada indivíduo, dos lugares e do tempo.

Reilly (1990) realizou um estudo sobre a discriminação salarial enfrentada pelos jovens na faixa etária de 15 a 24 anos, na Irlanda, em 1982. Foi possível observar que os jovens irlandeses sofrem discriminação salarial em diversos setores

ocupacionais, uma vez que essa fase representa uma transição para o primeiro emprego. Além disso, uma proporção significativa de jovens ocupa postos de trabalho manual e recebe salários baixos, devido à fase de treinamento em que se encontram.

Albrecht, Vuuren e Vroman (2004) analisaram a disparidade salarial de gênero na Holanda em 1985 para homens e mulheres que trabalham em tempo integral e notaram que há discriminação em detrimento das mulheres, pois estas recebem menor remuneração. Perceberam que a educação e a experiência são variáveis que influenciam na disparidade salarial, e acrescentaram ainda que não só as características dos indivíduos ajudam nessa discriminação, mas também as particularidades do mercado de trabalho.

Drolet (2011) estudou os fatores que contribuíram para a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres no Canadá no período de 1988 a 2008 e percebeu que o crescimento dos salários relativos das mulheres ultrapassou os homens. Quanto aos mais jovens, estes, ao ingressarem no mercado de trabalho nas últimas décadas, sofrem menos diferença salarial, em decorrência da mudança na absorção e na composição da força de trabalho.

Blau e Kahn (2017) desenvolveram um estudo a respeito da disparidade salarial entre gênero nos Estados Unidos entre 1980 e 2010 e observaram uma redução desse problema. As variáveis utilizadas pela teoria do capital humano explicavam pouco da diferença salarial, as quais identificaram como mais preponderantes a ocupação e o setor nos quais estavam inseridos. Todavia, a experiência no mercado de trabalho continua a ser uma característica importante para explicar a discriminação salarial entre os sexos.

## 2.2 – ESTUDOS NACIONAIS

A literatura nacional também apresenta estudos com a finalidade de entender como se dá a discriminação salarial sob diferentes óticas. Padilha (2010), ao analisar a inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro de 2003 a 2008, constata que a taxa de desocupação para os que procuram o primeiro emprego é superior aos que buscam pelo reemprego. Aqueles que buscam sua primeira oportunidade no mercado de trabalho formal se deparam com a precarização de grande parte dos postos de trabalho, salários menores e com pouca estabilidade, sendo a experiência um dos fatores determinantes para esse cenário.

O estudo de Ricarte (2014) buscou analisar como a experiência ocupacional impacta na inserção no mercado de trabalho brasileiro e na remuneração ao longo dos anos de 2003 a 2012. Os resultados revelaram que quem possui experiência tem mais de 10% de chance comparativamente aos que buscam o primeiro emprego. Os que buscam o reemprego são mais facilmente admitidos e com salários maiores.

Santos *et al.* (2021), ao desenvolverem um estudo voltado aos trabalhadores que buscam por primeiro emprego no Brasil entre 2006 e 2015, observaram que esse grupo está mais suscetível a aceitar postos de trabalhos não condizentes com a sua formação. Os trabalhadores, ao adentrarem no primeiro emprego, em geral, recebem menor salário, ficam menos satisfeitos e se mostram mais propensos a procurar outras oportunidades, sendo que este último pode ser um dos fatores que explicam a alta rotatividade desse grupo.

Nesse sentido, buscando analisar a admissão por primeiro emprego e reemprego no Nordeste em 2005, Gonçalves e Monte (2008) destacaram que há um alto percentual de jovens no mercado de trabalho, porém esse percentual se reduz ao voltar à análise para a ocupação formal no mercado formal, devido à pouca experiência, a qual é apontada como principal variável que contribui para esse

cenário. Os trabalhadores admitidos por reemprego, mesmo com menor escolaridade em relação aos que buscam o primeiro emprego, têm salários mais elevados e melhores ocupações, destacando que a inserção se dá de forma heterogênea para os dois grupos.

Paulo e Alves (2019), ao estudarem a respeito da condição do jovem no mercado de trabalho da região Nordeste de 2012 a 2017, constataram que, além da dificuldade de inserção, os jovens enfrentam fatores como: condições precárias de trabalho, baixa remuneração, saída da escola e ocupação em postos de trabalho informais, e são os mais impactados com a desestruturação do mercado de trabalho, principalmente em cenários de crise. Os jovens nordestinos configuram a ampla maioria da massa de desempregados e enfrentam maior precariedade nos postos de trabalho, comparando-os com outras regiões.

Em outra pesquisa sobre o perfil do desemprego juvenil no Brasil e no Ceará, no ano de 2004 e 2014, Galvão e Queiroz (2017) constataram que os jovens são os mais atingidos pelo desemprego, além de apresentar alta rotatividade. Esse cenário se justifica devido à falta de oportunidade e experiência, deficiência na formação e desigualdades sociais e econômicas, com isso, enfrentam dificuldades maiores comparando-os aos adultos. O Ceará possui percentual de jovens, entre 15 a 29 anos, maior que a média nacional, mas ao comparar o desemprego no estado em relação ao Brasil, o Ceará apresentou menor taxa de desocupação.

### **3 – METODOLOGIA**

No presente estudo foi utilizado o tipo de pesquisa descritivo-explicativa, com o objetivo de analisar comparativamente as remunerações dos admitidos por primeiro emprego e reemprego no Brasil e no Ceará, partindo da análise de dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), uma das bases mais confiáveis a respeito da situação do emprego formal. Dessa forma, utiliza-se o método dedutivo a partir da utilização do procedimento comparativo, além do método quantitativo para apresentar e explicar as diferenças encontradas.

No caso específico deste estudo, a base de dados foi direcionada aos empregados admitidos por primeiro emprego e por reemprego e restringiu-se aos anos de 2010 e 2020. A escolha desse período em particular (abrangência de uma década), se deu devido às significativas transformações no âmbito social, político e econômico que ocorreu no país e no Ceará. Com isso, procura-se explorar e compreender os efeitos dessas mudanças no estudo em questão, bem como identificar as possíveis variações no cenário nacional e estadual, ao longo do período recente em análise.

Para o alcance dos objetivos foram utilizadas as seguintes variáveis: remuneração média real, sexo (masculino e feminino), idade (até 17 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos e acima de 49 anos), escolaridade (analfabeto, até a 5ª série incompleta, 5ª série completa, 6ª a 9ª série do ensino fundamental, fundamental completo, médio incompleto e completo, e o ensino superior incompleto e completo), regime de contratação (celetista, estatutário e “outros”, que se refere aos regimes avulsos, contratação por lei estadual e municipal, contrato por tempo determinado e prazo determinado, menor aprendiz e temporário).

Com o objetivo de analisar a desigualdade salarial no mercado de trabalho formal do Brasil e do Ceará, nos anos de 2010 e 2020, foram feitas análises descritivas a partir da caracterização dos empregados admitidos por primeiro emprego e reemprego de acordo com a sua região (Brasil e Ceará).

#### 4 – ANÁLISE DESCRITIVA DOS TRABALHADORES ADMITIDOS POR PRIMEIRO EMPREGO E REEMPREGO

Desde a década de 1980, o mercado de trabalho vem apresentando mudanças significativas em seus paradigmas, como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, avanços tecnológicos, crescimento do setor de serviços, envelhecimento da população, entre outros. Contudo, grupos menos favorecidos ainda enfrentam desafios na busca da equidade de inserção e de remuneração – inclusive no trabalho formal –, visto que o mercado é concorrencial e bastante seletivo. Ao considerar a empregabilidade por sexo, a participação das mulheres ainda é menor que a dos homens, apesar de apresentarem o maior contingente populacional do país com 51,1% do total (IBGE, 2022).

A respeito da admissão por primeiro emprego (Tabela 1), no Brasil, o percentual de mulheres ingressando no mercado formal permanece praticamente inalterado após uma década, mantendo-se em torno de 47,3% em 2010 e 47,6% em 2020, representando um aumento de apenas 0,3%. No entanto, é importante notar que a remuneração média real do sexo feminino ultrapassou ligeiramente a dos homens, com diferença de R\$ 2,9 (R\$ 1.771,8 para elas frente a R\$ 1.768,9 para eles). Isto porque, a remuneração média real das mulheres passou de R\$ 1.532,2 em 2010 para R\$ 1.771,8 em 2020. No estudo realizado por Jesus, Silva e Neves (2020), foi analisada a disparidade de rendimento entre homens e mulheres no Brasil com base na escolaridade. Os resultados revelaram que as mulheres tem apresentado um nível de escolaridade médio maior do que os homens. Além disso, observou-se um aumento na participação feminina no mercado de trabalho, e constataram que a diferença salarial entre homens e mulheres tem apresentado redução, ratificando os resultados deste estudo.

Tabela 1 - Empregados formais admitidos por primeiro emprego e reemprego, segundo o sexo e a remuneração média real\* (R\$) - 2010/2020 – Brasil e Ceará

| Ano  | Local | Caracter.    | Primeiro Emprego |            |                        | Reemprego         |            |                        |
|------|-------|--------------|------------------|------------|------------------------|-------------------|------------|------------------------|
|      |       |              | Absoluto         | %          | Remun média real (R\$) | Absoluto          | %          | Remun média real (R\$) |
| 2010 | BR    | M            | 1.427.047        | 52,7       | 1.727,6                | 7.353.931         | 63,6       | 2.007,0                |
|      |       | F            | 1.282.157        | 47,3       | 1.532,2                | 4.212.135         | 36,4       | 1.693,0                |
|      |       | <b>Total</b> | <b>2.709.204</b> | <b>100</b> | <b>3.259,8</b>         | <b>11.566.066</b> | <b>100</b> | <b>3.700,0</b>         |
|      | CE    | M            | 67.339           | 50,7       | 1.422,3                | 190.216           | 67,9       | 1.372,3                |
|      |       | F            | 65.365           | 49,3       | 1.319,4                | 89.735            | 32,1       | 1.279,9                |
|      |       | <b>Total</b> | <b>132.704</b>   | <b>100</b> | <b>2.741,7</b>         | <b>279.951</b>    | <b>100</b> | <b>2.652,2</b>         |
| 2020 | BR    | M            | 642.691          | 52,4       | 1.768,9                | 5.889.671         | 60,8       | 1.975,5                |
|      |       | F            | 582.980          | 47,6       | 1.771,8                | 3.796.759         | 39,2       | 1.767,9                |
|      |       | <b>Total</b> | <b>1.225.671</b> | <b>100</b> | <b>3.540,7</b>         | <b>9.686.430</b>  | <b>100</b> | <b>3.743,4</b>         |
|      | CE    | M            | 28.211           | 46,5       | 1.895,0                | 163.412           | 64,8       | 1.523,7                |
|      |       | F            | 32.387           | 53,5       | 2.033,6                | 88.683            | 35,2       | 1.409,5                |
|      |       | <b>Total</b> | <b>60.598</b>    | <b>100</b> | <b>3.928,6</b>         | <b>252.095</b>    | <b>100</b> | <b>2.933,2</b>         |

Fonte: Organizada pela autora com base nos dados da RAIS (2010/2020).

Nota: \*Deflacionada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2020.

Já no Ceará, em 2010, a diferença no primeiro emprego entre os sexos não era tão significativa tanto na inserção, 50,7% para eles e 49,3% para elas, quanto na remuneração real, a diferença era pouco mais de R\$ 100,00. Esse cenário muda no ano de 2020, quando o sexo feminino passa a ocupar 53,5% dos postos de trabalhos



formais por primeiro emprego, quando, segundo o IPECE (2022), de 2012 a 2020, ocorreu uma pressão crescente por parte do grupo feminino para conquistar uma vaga no mercado de trabalho, muito maior do que o sexo masculino. Esse cenário pode ser atribuído às políticas públicas implementadas pelo Governo do Ceará, no qual as iniciativas estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e às ações estaduais que visam alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Além disso, uma importante conquista foi a promulgação da Lei nº 17.984/2022, que reserva vagas de trabalho para mulheres vítimas de violência, com o objetivo de promover sua autonomia econômica e cidadania. Essas medidas contribuirão para a promoção da inclusão e da valorização das mulheres no mercado de trabalho cearense.

Ainda considerando a remuneração real dos admitidos por primeiro emprego em 2020 no Ceará (Tabela 1), é possível observar uma diferença positiva de aproximadamente R\$ 130,0 para o sexo feminino (totalizando R\$ 2.033,6), em comparação com os homens que recebem em média R\$ 1.895,0. Além disso, destaca-se que a remuneração média real das mulheres por primeiro emprego no Ceará superou a média nacional, tanto para o sexo masculino quanto para o feminino. Conforme o IPECE (2019), a população feminina permanece mais tempo buscando qualificação educacional, apresentando aproximadamente um ano a mais de escolaridade que eles. Gomes e Souza (2018) ao analisarem as evidências das desigualdades salariais de sexo observaram que os dados favoráveis às mulheres estão na contratação por primeiro emprego.

Quanto à admissão por reemprego – debruçando-se ainda sobre a Tabela 1 –, é notória a maior discriminação em detrimento das mulheres, visto que em 2010 e em 2020, no Brasil e no Ceará, os homens ocupam mais de 60% dos postos de trabalhos formais, e a remuneração média real é maior tanto no âmbito nacional quanto no Ceará. No Brasil, de 2010 para 2020, a mudança no percentual de inserção no mercado de trabalho formal foi pouco significativa, com aumento apenas de 2,8% (36,4% em 2010, e 39,2% em 2020). Cabe notar que, enquanto a remuneração média real do sexo feminino aumentou – ao sair de R\$ 1.693,0 em 2010 para R\$ 1.767,9 em 2020 –, o masculino reduziu de R\$ 2.007,0 em 2010 e passou para 1.975,5 em 2020. Contudo, a diferença média salarial também não teve uma melhoria considerável, dado que em 2010 a diferença era de 15,6% a favor do sexo masculino (R\$ 314,0 a mais) e em 2020 passou a ser de 10,5% (R\$ 207,6 a mais). Segundo Carrijo (2017), os sexos masculino e feminino são alocados de maneira diferente no mercado de trabalho, e elas têm maior dificuldade em exercer categorias ocupacionais mais elevadas, com maior posição social, ficando limitadas a postos de trabalho de menor qualidade socioeconômica.

Trazendo a análise para o Ceará, considerando o reemprego, não destoa do que se observou no âmbito nacional, o sexo masculino ocupou mais de 64% dos postos de trabalho em 2020, enquanto o feminino foi de 35,2% (aumento de 3,1% entre 2010 e 2020). Já na discriminação salarial, constatou-se um aumento em prol deles, pois a remuneração real para o sexo masculino aumentou em cerca de R\$ 151,4, ao passar de R\$ 1.372,3 em 2010 para R\$ 1.523,7 em 2020, enquanto as mulheres tiveram um aumento salarial real menor quando comparado a eles, precisamente de R\$ 129,6 (passou de R\$ 1.279,9 em 2010 para R\$ 1.409,5 em 2020). Segundo Gonçalves e Monte (2008), as preferências a favor do sexo masculino são maiores entre os indivíduos que buscam o reemprego, e a remuneração média entre os sexos são semelhantes no primeiro emprego.

Com relação à admissão, considerando a escolaridade dos admitidos por primeiro emprego e reemprego, no ano de 2010 (Tabela 2) é perceptível o maior

número de ocupações para aqueles que possuem o ensino médio completo, tanto no Brasil quanto no Ceará. Ao analisar a escolaridade e o tipo de admissão no Brasil – no caso do primeiro emprego em 2010 –, o dado é de 45,9% em relação aos admitidos, e no Ceará, de 49,3% daqueles com ensino médio completo. Este cenário se acentua ao analisar pelo viés do reemprego, dado que no Brasil aumenta para 47% e no Ceará para 51,4%. Nessa mesma perspectiva, Neves, Gonçalves e Lima (2015) constataram, além de outras variáveis, a escolaridade e a experiência profissional como condicionantes para inserção no mercado de trabalho.

Tabela 2 - Empregados formais admitidos por primeiro emprego e reemprego, segundo escolaridade e a remuneração média real\* (R\$) – 2010/2020 – Brasil e Ceará

| Ano  | Local | Caracter.     | Primeiro Emprego |      |                        | Reemprego  |      |                        |
|------|-------|---------------|------------------|------|------------------------|------------|------|------------------------|
|      |       |               | Absoluto         | %    | Remun média real (R\$) | Absoluto   | %    | Remun média real (R\$) |
| 2010 | BR    | Analfabeto    | 12.952           | 0,5  | 1.030,6                | 66.168     | 0,6  | 1.240,8                |
|      |       | Até 5ª Incom. | 75.398           | 2,8  | 1.174,5                | 464.569    | 4,0  | 1.399,4                |
|      |       | 5ª Completa   | 78.719           | 2,9  | 1.232,5                | 476.951    | 4,1  | 1.467,9                |
|      |       | 6ª a 9ª Fund. | 187.585          | 6,9  | 1.165,2                | 967.686    | 8,4  | 1.479,6                |
|      |       | Fund. Comp.   | 312.154          | 11,5 | 1.267,6                | 1.645.132  | 14,3 | 1.517,2                |
|      |       | Médio Incom.  | 410.014          | 15,2 | 1.056,5                | 1.016.238  | 8,8  | 1.466,3                |
|      |       | Médio Comp.   | 1.241.296        | 45,9 | 1.375,5                | 5.418.918  | 47,0 | 1.704,9                |
|      |       | Super. Incom. | 102.173          | 3,8  | 1.814,6                | 457.450    | 3,9  | 2.296,9                |
|      |       | Super. Comp.  | 282.307          | 10,5 | 4.455,1                | 1.023.417  | 8,9  | 4.473,4                |
|      |       | Total         | 2.702.598        | 100  | 14.572,1               | 11.536.529 | 100  | 17.046,4               |
|      | CE    | Analfabeto    | 889              | 0,7  | 754,7                  | 2.133      | 0,8  | 1.037,0                |
|      |       | Até 5ª Incom. | 3.385            | 2,6  | 943,7                  | 12.849     | 4,6  | 1.160,6                |
|      |       | 5ª Completa   | 2.539            | 2,0  | 959,1                  | 8.021      | 2,9  | 1.137,1                |
|      |       | 6ª a 9ª Fund. | 7.061            | 5,4  | 985,6                  | 22.746     | 8,1  | 1.131,4                |
|      |       | Fund. Comp.   | 13.795           | 10,6 | 968,1                  | 38.360     | 13,7 | 1.144,2                |
|      |       | Médio Incom.  | 11.317           | 8,7  | 899,9                  | 22.032     | 7,9  | 1.106,8                |
|      |       | Médio Comp.   | 64.079           | 49,3 | 1.083,3                | 143.609    | 51,4 | 1.227,4                |
|      |       | Super. Incom. | 5.177            | 4,0  | 1.520,2                | 10.274     | 3,7  | 1.825,2                |
|      |       | Super. Comp.  | 21.665           | 16,7 | 2.724,5                | 19.209     | 6,9  | 2.983,7                |
|      |       | Total         | 129.907          | 100  | 10.839,1               | 279.233    | 100  | 12.753,4               |
| 2020 | BR    | Analfabeto    | 6.397            | 0,5  | 1.707,1                | 39.846     | 0,4  | 1.477,8                |
|      |       | Até 5ª Incom. | 12.519           | 1,0  | 1.296,2                | 218.573    | 2,3  | 1.507,6                |
|      |       | 5ª Completa   | 10.448           | 0,9  | 1.336,9                | 151.016    | 1,6  | 1.549,6                |
|      |       | 6ª a 9ª Fund. | 38.235           | 3,1  | 1.215,1                | 408.895    | 4,2  | 1.544,2                |
|      |       | Fund. Comp.   | 109.166          | 9,0  | 1.440,2                | 705.230    | 7,3  | 1.559,7                |
|      |       | Médio Incom.  | 153.788          | 12,6 | 993,8                  | 623.496    | 6,5  | 1.453,6                |
|      |       | Médio Comp.   | 594.658          | 48,8 | 1.377,0                | 5.808.189  | 60,2 | 1.599,4                |
|      |       | Super. Incom. | 56.004           | 4,6  | 1.675,1                | 412.330    | 4,3  | 1.948,9                |
|      |       | Super. Comp.  | 237.526          | 19,5 | 3.440,6                | 1.277.768  | 13,2 | 3.744,4                |
|      |       | Total         | 1.218.741        | 100  | 14.482,0               | 9.645.343  | 100  | 16.385,2               |
|      | CE    | Analfabeto    | 250              | 0,4  | 845,9                  | 1.359      | 0,5  | 1.159,8                |
|      |       | Até 5ª Incom. | 305              | 0,5  | 807,3                  | 6.070      | 2,4  | 1.204,5                |
|      |       | 5ª Completa   | 244              | 0,4  | 946,6                  | 3.030      | 1,2  | 1.369,9                |
|      |       | 6ª a 9ª Fund. | 863              | 1,4  | 1.091,6                | 9.989      | 4,0  | 1.304,4                |
|      |       | Fund. Comp.   | 2.111            | 3,5  | 1.210,3                | 18.695     | 7,5  | 1.283,3                |
|      |       | Médio Incom.  | 2.546            | 4,2  | 965,1                  | 12.354     | 4,9  | 1.198,4                |
|      |       | Médio Comp.   | 27.115           | 44,9 | 1.209,2                | 161.791    | 64,5 | 1.306,0                |
|      |       | Super. Incom. | 3.080            | 5,1  | 1.735,6                | 9.697      | 3,9  | 1.565,1                |
|      |       | Super. Comp.  | 23.921           | 39,6 | 3.081,9                | 27.724     | 11,1 | 2.816,8                |
|      |       | Total         | 60.435           | 100  | 11.893,5               | 250.709    | 100  | 13.208,2               |

Fonte: Organizada pela autora com base nos dados do RAIS (2010/2020).

Nota: \*Deflacionada com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2020.

Ainda considerando a Tabela 2 e o ano de 2010, o percentual de contratação para aqueles que possuem ensino superior completo e incompleto é consideravelmente menor, tanto para primeiro emprego quanto para reemprego, nos dois recortes geográficos analisados. Além disso, observa-se que a contratação de indivíduos com ensino superior completo era, em média, maior em comparação ao percentual daqueles que possuíam ensino superior incompleto. Diferentemente do que é percebido para outros grupos de escolaridade – como aqueles com ensino fundamental completo, ensino médio completo e incompleto –, evidenciando que maior escolaridade não é garantia de inserção no mercado de trabalho.

Ao analisar a remuneração média real (Tabela 2), tanto no Brasil quanto no Ceará, em 2010, pode-se perceber que ela é superior para aqueles contratados por reemprego em todos os níveis de escolaridade. Como afirma Gonçalves e Monte (2008), os indivíduos que ingressam no primeiro emprego recebem menor remuneração devido à pouca experiência, a qual é apontada como principal variável que contribui para esse cenário.

A maior variação da remuneração média real entre os tipos de admissibilidade é encontrada no nível superior incompleto. O Brasil, em 2010, apresentou variação de R\$ 482,3 (R\$ 1.814,6 para os inexperientes, frente a R\$ 2.296,9 para o reemprego), enquanto no Ceará a variação é de R\$ 305,0 (R\$ 1.520,2 para o primeiro emprego e R\$ 1.825,2 para os experientes). Em nível nacional, a remuneração média real daqueles que possuíam ensino superior completo era expressamente acima dos que possuem escolaridade mais baixa, e a discriminação acentua-se quando se observa por primeiro emprego que a remuneração média real chegou a ser mais que o dobro dos outros, quando se volta para o reemprego a diferença ainda persistia, porém ficou menor.

É possível afirmar que a educação e a experiência são variáveis que influenciam na discriminação salarial. No entanto, não somente as características dos indivíduos ajudam nessa disparidade, mas também as particularidades do mercado de trabalho de cada região/estado/município (ALBRECHT; VUUREN; VROMAN, 2004).

Dessa forma, em 2010, mesmo com o aumento na escolaridade, o trabalhador contratado por primeiro emprego recebeu menos do que por reemprego, mesmo apresentando uma escolaridade mais baixa, exceto os de ensino superior, em que a remuneração média real se apresentou maior nas duas formas de empregabilidade demonstrada. Conforme Padilha (2010), os que buscam sua primeira oportunidade no mercado de trabalho formal se deparam com a precarização de grande parte dos postos de trabalho, salários menores e com pouca estabilidade, sendo a experiência um dos fatores determinantes para esse cenário.

Cabe ressaltar que o período entre 2003 e 2014 foi marcado pela valorização da educação, com a criação de diversas Universidades, Campis e Institutos Federais no Brasil, resultado de um processo que já vinha sendo desenvolvido no governo anterior. Segundo Gouveia (2016), foram criadas 214 novas unidades de Institutos Federais entre 2003 e 2010, chegando ao final de 2014 com mais de 560 unidades no Brasil. Entre 2003 a 2014, observou-se no Brasil um crescimento na escolaridade média e no percentual de pessoas com formação superior, dado tanto pela expansão das vagas nas universidades públicas, bem como pelo aumento de crédito de financiamento nas instituições particulares e pela oferta de bolsas (JUSTO; ALENCAR, O; ALENCAR, S., 2017).

A interiorização do ensino superior foi fundamental para possibilitar o acesso à educação em regiões fora dos grandes centros urbanos, proporcionando a

acumulação de capital humano. Segundo Góes e Karpowicz (2017), dentre outros fatores, a escolaridade contribuiu para o declínio na desigualdade durante 2004-2014. É importante destacar que o Ceará vem apresentando um desempenho favorável nos índices de qualidade da educação, com adoção de medidas efetivas. Segundo o IPECE (2020), o estado registrou a maior evolução na educação básica entre 2005 e 2019, possuindo uma taxa de crescimento de 125%, ocupando o 3º lugar no ranking no país, ficando abaixo apenas dos estados de São Paulo e Paraná.

Trazendo a análise para o ano de 2020, é possível perceber que permanece o cenário em prol daqueles que concluíram o ensino médio nas duas formas de admissões dadas, tanto no Brasil quanto no Ceará. Contudo, nota-se que os trabalhadores contratados por reemprego sofreram menos impacto com a crise sanitária da Covid-19, bem como a crise política e econômica vivenciada no país desde 2015. As mudanças no modelo de gestão e a redução das políticas públicas afetaram diretamente os admitidos por primeiro emprego, podendo perceber-se que com o mesmo nível de escolaridade (ensino médio completo) os trabalhadores admitidos por primeiro emprego ocupam mais de 40% dos postos. Já as contratações por reemprego ficaram acima de 60% no Brasil e no Ceará, podendo estar ligado à discriminação no mercado de trabalho para os que ingressam por primeiro emprego. Consoante com Paulo e Alves (2019), os jovens são os mais impactados com a desestruturação do mercado de trabalho e em cenários de crise.

Fazendo um comparativo com os dois anos analisados (2010 e 2020), considerando a escolaridade, no Brasil, a redução de postos de trabalhos formais por primeiro emprego foi de 54,9% e por reemprego de 16,4%. O Ceará, por sua vez, não diverge do cenário nacional, dado que os que buscam a sua primeira ocupação sofreram diminuição de 53,5% dos postos formais (129.907 em 2010 para 60.435 em 2020). Por reemprego o cenário não foi tão impactado, com redução de 10,2% (279.233 em 2010 para 250.709 em 2020). Cabe notar que o percentual de contratação dos que concluíram o ensino superior aumentou nas duas formas de admissões apresentadas, no Brasil e no estado cearense, com destaque para o Ceará que por primeiro emprego totalizou 39,6% dos postos de trabalhos formais em 2020, sendo em 2010 de 16,7%. Conforme Gálvez (1999), quando há recessão econômica, os empregadores têm preferência por trabalhadores com maior nível educacional.

Todavia, com o contexto da pandemia da Covid-19 que desacelera a economia mundial e nacional e, conseqüentemente, o mercado de trabalho, é notável a redução da remuneração média real para os que possuem um maior nível de escolaridade, apesar de ainda auferirem quase o dobro quando comparados aos que possuem escolaridade mais baixa. Mesmo passados 10 anos, a remuneração média real da ampla maioria que busca o reemprego é maior do que os do primeiro emprego nos dois recortes estudados. Contudo, a diferença salarial média não se resume apenas ao grau de instrução do indivíduo, pois apesar da variável contribuir para o resultado das discriminações, pode também ser influenciada por outras características (OAXACA; BLINDER, 1973).

A Tabela 3 traz dados quanto à faixa etária, é sabido que a idade influencia tanto na contratação quanto na remuneração. Dessa forma, os jovens (18 a 24 anos) ocupam o maior contingente de admitidos por primeiro emprego e os de 30 a 39 por reemprego, no Brasil e no Ceará. No Brasil, em 2010, a faixa etária entre 18 e 24 anos possuía um contingente com 1.241.675 de trabalhadores formais, representando 45,8% do total de contratações por primeiro emprego. Para o Ceará, essa mesma faixa etária possuía 45% de admissões, evidenciando que os jovens são os que mais procuram o primeiro emprego. Analisando o reemprego, os indivíduos de 30 a 39

anos foram os mais contratados tanto no âmbito nacional (3.309.435) quanto no Ceará (85.683).

Cabe notar que a faixa etária acima de 49 anos para os recém-admitidos (primeiro emprego e reemprego) no Brasil e no Ceará possuem uma remuneração superior às demais faixas etárias tanto em 2010 como em 2020. A remuneração média real no ano de 2010 para os trabalhadores mais velhos foi maior para os que ingressaram por primeiro emprego, sendo um contraponto ao estudo de Mincer (1974) que percebeu a experiência ser mais significativa do que a idade.

Tabela 3 - Empregados formais admitidos por primeiro emprego e reemprego, segundo a idade e a remuneração média real\* (R\$) – 2010/2020 - Brasil e Ceará

| Ano  | Local | Caracter.        | Primeiro Emprego |      |                                 | Reemprego  |      |                                 |
|------|-------|------------------|------------------|------|---------------------------------|------------|------|---------------------------------|
|      |       |                  | Absoluto         | %    | Remun<br>média<br>real<br>(R\$) | Absoluto   | %    | Remun<br>média<br>real<br>(R\$) |
| 2010 | BR    | Até 17 anos      | 273.964          | 10,2 | 741,8                           | 93.765     | 0,8  | 1.058,1                         |
|      |       | 18 a 24 anos     | 1.241.675        | 45,8 | 1.321,8                         | 3.081.052  | 26,6 | 1.514,7                         |
|      |       | 25 a 29 anos     | 455.973          | 16,8 | 2.026,2                         | 2.540.168  | 22,0 | 1.915,0                         |
|      |       | 30 a 39 anos     | 458.404          | 16,9 | 2.170,4                         | 3.309.435  | 28,6 | 2.069,1                         |
|      |       | 40 a 49 anos     | 194.833          | 7,2  | 2.112,4                         | 1.738.853  | 15,1 | 2.072,9                         |
|      |       | Acima de 49 anos | 84.347           | 3,1  | 2.828,0                         | 802.773    | 6,9  | 2.514,9                         |
|      |       | <b>Total</b>     | 2.709.196        | 100  | 11.200,6                        | 11.566.046 | 100  | 11.144,7                        |
|      | CE    | Até 17 anos      | 2.611            | 2,0  | 517,7                           | 505        | 0,2  | 626,7                           |
|      |       | 18 a 24 anos     | 59.645           | 45,0 | 1.124,1                         | 66.340     | 23,7 | 1.165,6                         |
|      |       | 25 a 29 anos     | 28.188           | 21,2 | 2.196,1                         | 66.249     | 23,7 | 1.446,9                         |
|      |       | 30 a 39 anos     | 26.852           | 20,2 | 2.654,9                         | 85.683     | 30,6 | 1.620,6                         |
|      |       | 40 a 49 anos     | 4.297            | 3,2  | 2.549,0                         | 44.232     | 15,8 | 1.648,5                         |
|      |       | Acima de 49 anos | 11.111           | 8,4  | 2.696,7                         | 16.941     | 6,0  | 1.836,6                         |
|      |       | <b>Total</b>     | 132.704          | 100  | 11.738,5                        | 279.950    | 100  | 8.344,9                         |
| 2020 | BR    | Até 17 anos      | 88.334           | 7,2  | 668,1                           | 72.128     | 0,7  | 755,5                           |
|      |       | 18 a 24 anos     | 580.267          | 47,3 | 1.285,7                         | 2.363.329  | 24,4 | 1.432,3                         |
|      |       | 25 a 29 anos     | 163.078          | 13,3 | 2.305,6                         | 1.828.201  | 18,9 | 1.833,8                         |
|      |       | 30 a 39 anos     | 221.843          | 18,1 | 2.559,2                         | 2.931.890  | 30,3 | 2.126,9                         |
|      |       | 40 a 49 anos     | 115.150          | 9,4  | 2.359,8                         | 1.695.665  | 17,5 | 2.159,9                         |
|      |       | Acima de 49 anos | 56.993           | 4,7  | 2.809,3                         | 795.209    | 8,2  | 2.218,2                         |
|      |       | <b>Total</b>     | 1.225.665        | 100  | 11.987,7                        | 9.686.422  | 100  | 10.526,6                        |
|      | CE    | Até 17 anos      | 379              | 0,6  | 659,4                           | 289        | 0,1  | 868,7                           |
|      |       | 18 a 24 anos     | 22.943           | 37,9 | 1.064,9                         | 58.449     | 23,2 | 1.131,6                         |
|      |       | 25 a 29 anos     | 10.107           | 16,7 | 1.629,9                         | 52.244     | 20,7 | 1.349,1                         |
|      |       | 30 a 39 anos     | 15.722           | 25,9 | 1.659,4                         | 82.386     | 32,7 | 1.417,2                         |
|      |       | 40 a 49 anos     | 7.451            | 12,3 | 1.597,7                         | 40.913     | 16,2 | 1.424,2                         |
|      |       | Acima de 49 anos | 3.995            | 6,6  | 2.561,8                         | 17.813     | 7,1  | 1.831,3                         |
|      |       | <b>Total</b>     | 60.597           | 100  | 9.173,1                         | 252.094    | 100  | 8.022,1                         |

Fonte: Organizada pela autora com base nos dados da RAIS (2010/2020).

Nota: \*Deflacionada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2020.

Permanecendo com o mesmo viés de análise – idade –, mas agora para o ano de 2020 (Tabela 3), as características observadas em 2010 ainda permanecem, os jovens até 29 anos permanecerem perfazendo o maior contingente de contratados por primeiro emprego, já os trabalhadores acima de 30 anos foram mais admitidos por reemprego, nos dois recortes em estudo.

Ratificando os estudos desenvolvidos na literatura internacional e nacional, ainda se percebe que o contingente de admitidos por reemprego permanece maior em todas as faixas etárias, a exceção dos trabalhadores até 17 anos, pois a maior parte desse grupo ainda está em busca do primeiro emprego (BECKER, 1962; POLACHEK, 1987; GONÇALVES; MONTE, 2008; PADILHA, 2010). Ao defrontar o ano de 2020 com o ano de 2010, os jovens até 29 anos foram os que mais sofreram com redução dos postos de trabalhos formais nas duas formas de admissão, no Brasil e no Ceará.

No Brasil, em números absolutos, entre 2010 e 2020, no primeiro emprego, houve perda 1.139.993 trabalhadores até 29 anos, número três vezes maior em relação àqueles que possuem acima de 30 anos (343.598). No reemprego, apesar dos trabalhadores jovens não serem o maior percentual de admitidos, estes sofreram mais com as demissões, com 1.451.327 (até 29 anos) frente a 428.297 demissões dos trabalhadores acima de 30 anos. O Ceará apresenta um cenário semelhante ao até aqui percorrido. No primeiro emprego os que tinham até 29 anos de idade sofreram quase 4 vezes mais demissões do que aqueles acima de 30 anos (57.015 – até 29 anos; 15.092 – acima de 30 anos), entre 2010 e 2020. O cenário permanece no reemprego, enquanto os jovens (até 29 anos) tiveram redução de 22.112, os adultos (acima de 30 anos) sofreram, apenas, 5.744 demissões. Trazendo a perspectiva para a remuneração média real, é possível observar que mesmo passados 10 anos, a configuração percebida anteriormente permanece, com remunerações crescentes a cada faixa etária, tanto no primeiro emprego como no reemprego.

Dessa forma, pode-se afirmar que a idade influencia na contratação e na remuneração, mas esse cenário não é inédito. De acordo com Galvão e Queiroz (2017), as décadas de 1980 e 1990 sofreram transformações, com baixo ritmo de crescimento econômico e com o processo de desestruturação do mercado de trabalho, que refletiu no mercado de trabalho juvenil.

No que diz respeito ao regime contratual (Tabela 4), pode-se perceber uma mudança de cenário ao longo desses 10 anos, principalmente no primeiro emprego, mas ainda a ampla maioria das admissões por reemprego é pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Considerando as admissões por primeiro emprego, no Brasil, a maior parte dos admitidos é pela CLT, seguidos pelos estatutários e depois por outros tipos de regime. É necessário se atentar para a mudança nos regimes de contratação de 2010 para 2020, pois na categoria “outros” houve um aumento de mais 14% de admissões, mostrando o aumento da insegurança e da flexibilização dos contratos de trabalho.

No que concerne ao Ceará em 2020, o regime “outros” perfaz mais de 46% das contratações, enquanto pela CLT ficou com 35,8%, sendo em 2010 de 61,6%, e os estatutários também reduziu para 17,5% em 2020. Isso é o reflexo da soma da crise econômica e política desde 2015, da reforma trabalhista de 2017 e da crise sanitária em 2019, apresentando o mercado de trabalho – principalmente para os jovens –, com uma nova configuração, com falta de proteção, contratos incertos e desregulamentados. De acordo com Peyerl (2021), com o cenário de crise econômica e de calamidade pública (Covid-19), foram adotadas medidas visando a flexibilização dos contratos de trabalho, que priorizaram amenizar os danos empresariais, enquanto os trabalhadores sofreram impactos negativos.

Tabela 4 – Empregados formais admitidos por primeiro emprego e reemprego, segundo o regime de contratação e a remuneração média real\* (R\$) – 2010/2020 – Brasil e Ceará

| Ano  | Local | Caracter. | Primeiro Emprego |         | Reemprego |            | Remun. média real (R\$) |          |
|------|-------|-----------|------------------|---------|-----------|------------|-------------------------|----------|
|      |       |           | Absoluto         | %       | Absoluto  | %          |                         |          |
| 2010 | BR    | CLT       | 2.115.079        | 78,1    | 1.600,3   | 10.850.537 | 93,8                    | 2.151,8  |
|      |       | Estat     | 408.354          | 15,1    | 2.535,7   | 401.302    | 3,5                     | 2.626,2  |
|      |       | Out.      | 185.771          | 6,8     | 1.791,6   | 314.227    | 2,7                     | 1.627,5  |
|      |       | Tot.      | 2.709.204        | 100     | 5.927,6   | 11.566.066 | 100                     | 6.405,5  |
|      | CE    | CLT       | 81.758           | 61,6    | 1.125,2   | 267.941    | 95,8                    | 1.377,18 |
|      |       | Estat     | 37.300           | 28,1    | 1.964,4   | 5.580      | 1,9                     | 2.365,7  |
| Out. |       | 13.646    | 10,3             | 1.293,3 | 6.430     | 2,3        | 1.052,2                 |          |
|      | Tot.  | 132.704   | 100              | 4.382,9 | 279.951   | 100        | 4.795,1                 |          |
| 2020 | BR    | CLT       | 687.448          | 56,1    | 1.487,08  | 8.903.032  | 91,9                    | 2.950,9  |
|      |       | Estat     | 279.779          | 22,8    | 2.612,78  | 285.410    | 2,9                     | 2.909,7  |
|      |       | Out.      | 258.444          | 21,1    | 1.663,98  | 497.988    | 5,2                     | 1.701,2  |
|      |       | Tot.      | 1.225.671        | 100     | 5.763,84  | 9.686.430  | 100                     | 7.561,8  |
|      | CE    | CLT       | 21.687           | 35,8    | 1.825,5   | 236.761    | 93,9                    | 2.430,8  |
|      |       | Estat     | 10.601           | 17,5    | 2.242,9   | 6.077      | 2,4                     | 1.657,6  |
| Out. |       | 28.310    | 46,7             | 1.809,6 | 9.257     | 3,7        | 1.424,7                 |          |
|      | Tot.  | 60.598    | 100              | 5.878,0 | 252.095   | 100        | 5.513,1                 |          |

Fonte: Organizada pela autora com base nos dados da RAIS (2010/2020).

Nota: \*Deflacionada com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2020.

Debruçando-se mais sobre o aumento na contratação do regime “outros” (Tabela 4), percebe-se a maior fragilidade para os ingressantes por primeiro emprego, visto que o percentual de contratação por esse regime para os empregados inexperientes teve um aumento de 14,3% para o Brasil (6,7% em 2010, 21,1% em 2020) e de 36,4% para o Ceará, saindo de 10,3% em 2010 para 46,7% em 2020, enquanto para os experientes permaneceu quase o mesmo percentual. Isso pode ser reflexo da Reforma Trabalhista de 2017 que proporcionou a flexibilização dos direitos trabalhistas e a fragilização da proteção social dos trabalhadores. Conforme o IPEA (2017), a reforma trabalhista não se preocupou em fortalecer a associação coletiva dos trabalhadores, o que pode provocar um aumento das desigualdades no mercado de trabalho. Há ainda a preocupação de que a flexibilização da jornada de trabalho gere jornadas insuficientes para alguns empregados e excessivas para outros, o que contribui para a elevação da desigualdade de rendimentos.

Quanto ao reemprego, mais de 90% dos admitidos são regidos pela CLT tanto no Brasil quanto no Ceará, em 2010 e 2020, evidenciando uma maior proteção para esse grupo de trabalhadores, mesmo as taxas menores quando comparado ao primeiro emprego, a categoria “outros” cresceu. Outro importante ponto a ser observado é em relação aos admitidos pelo regime estatutário que apresentam maior percentual de contratação por primeiro emprego nos dois anos analisados, 22,8% frente a 2,9% por reemprego no Brasil; e no Ceará, 17,5% contra 2,4% por reemprego, em 2020.

Comparando a remuneração média real em 2010 e 2020, no âmbito nacional, percebe-se que houve uma redução para os admitidos por primeiro emprego no regime CLT e “outros”. Já no Ceará houve ganho em todas as categorias. No caso do estado cearense, essa tendência pode ser explicada por uma combinação de fatores, como os reajustes salariais concedidos para diversas categorias de trabalhadores, incluindo os servidores estaduais e agentes de saúde. Além disso, o Ceará tem

investido em qualificação profissional por meio de iniciativas como o Projeto Primeiro Passo, criado em 2007, que tem contribuído para o aumento do capital humano dos trabalhadores e, conseqüentemente, para o aumento da remuneração. Dessa forma, essas políticas têm sido importantes para a melhoria dos indicadores de emprego e renda no estado. Em relação às admissões por reemprego em 2010 e 2020, tiveram ganho em todos os regimes de contratação nos dois recortes geográficos, exceto para o regime estatutário no Ceará.

A análise descritiva dos admitidos por primeiro emprego e reemprego, ajuda a perceber as particularidades do mercado de trabalho brasileiro e cearense, bem como os efeitos das crises política, econômica e sanitária que o país vivencia desde 2015, bem como a Reforma Trabalhista de 2017, e como isso reflete na remuneração. Dessa forma, constatou-se o que a literatura vem apresentando, tanto no Brasil quanto no Ceará, de que aqueles que buscam o primeiro emprego são direcionados para postos de trabalhos precários, com pouca estabilidade e baixa remuneração, enquanto os que buscam o reemprego são mais facilmente admitidos e alocados em melhores postos de trabalhos, com salários superiores aos contratados por primeiro emprego.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As desigualdades presentes no mercado de trabalho levantam a possibilidade da existência de diferenças entre os trabalhadores com base em características pessoais (como sexo, idade, experiência) e ocupacionais, afetando a inserção e a remuneração desses indivíduos. Nesse sentido, a fim de destacar os principais aspectos que causam a ocorrência dessa assimetria, o presente estudo teve como objetivo analisar a presença de diferença salarial entre trabalhadores admitidos por primeiro emprego e por reemprego no Brasil e no Ceará, nos anos de 2010 e 2020.

Percebeu-se a existência de desigualdades salariais entre os sexos, visto que em 2010 os homens apresentaram maior remuneração média real tanto no Brasil quanto no Ceará, e nas duas formas de contratação em estudo. Entretanto, em 2020, para o primeiro emprego, as mulheres tiveram ganho superior aos homens em quase R\$ 3,00 no Brasil e R\$ 138,6 no Ceará. Apesar disso, no caso do reemprego, a remuneração média real para eles foi superior ao delas, tanto no âmbito nacional (com ganho de R\$ 207,6) quanto no estado cearense (com ganho de R\$ 114,2).

Já as contratações por grau de escolaridade, nos dois anos analisados (2010 e 2020), mostraram que os maiores níveis de contratação, mais de 40%, estão concentrados nos empregados que possuem o ensino médio completo em ambos os recortes geográficos estudados para o primeiro emprego e reemprego. Apesar do aumento na escolaridade o trabalhador contratado por primeiro emprego sofreu mais impacto com a crise sanitária da Covid-19, bem como a crise política e econômica vivenciada no país desde 2015, percebeu-se que este grupo recebe menos se os comparar com os admitidos por reemprego, mesmo que este possua uma escolaridade mais baixa, exceto os de ensino superior que a remuneração média real apresenta-se maior nas duas formas de empregabilidade demonstrada e em ambos os recortes geográficos estudados.

Trazendo os resultados sobre idade, os jovens de 18 a 24 anos ocupam o maior contingente de admitidos por primeiro emprego nos dois anos no Brasil e no Ceará, evidenciando que esse grupo é o que mais procura a primeira ocupação no mercado de trabalho; enquanto os trabalhadores entre 30 e 39 anos são os mais contratados por reemprego. Além disso, constatou-se que, em geral, a remuneração média real aumenta à medida que a idade dos trabalhadores também aumenta, o que demonstra



que a idade aliada a outros fatores como experiência e escolaridade, torna-se um fator importante na determinação da remuneração.

Quanto às admissões por regime contratual, considerando as admissões por primeiro emprego em 2010, no âmbito nacional e no estado cearense, a maior parte dos admitidos é pela CLT, seguidos pelos estatutários e depois por outros tipos de regime. Mas é necessário se atentar para a mudança nos regimes de contratação de 2010 para 2020, pois na categoria “outros” houve um aumento de mais 14% de admissões no Brasil, mostrando o aumento da insegurança e da flexibilização dos contratos de trabalho. No que concerne ao Ceará, esse apresentou mais fortemente a desregulamentação no mercado de trabalho e, conseqüente, desproteção para o trabalhador, dado que o regime “outros” perfaz mais de 46% das contratações, enquanto pela CLT ficou com 35,79%. Isso pode ser reflexo da Reforma Trabalhista de 2017, somada as crises política e econômica a partir de 2016 e da crise sanitária da Covid-19. Já o reemprego nos dois anos analisados, mais de 90% dos admitidos são regidos pela CLT tanto no Brasil quanto no Ceará, evidenciando uma maior proteção para esse grupo de trabalhadores.

Embora o Ceará acompanhe o ritmo da economia nacional, as políticas públicas estaduais têm demonstrado impacto positivo na empregabilidade e remuneração dos grupos mais vulneráveis, como se observa nos resultados para o sexo feminino e para os trabalhadores admitidos por primeiro emprego. Entre os anos analisados, o estado cearense apresentou melhora significativa no mercado de trabalho, pois em 2010, a remuneração média real era geralmente inferior à média nacional, mas em 2020, mostrou-se próxima ou até superior em alguns casos. Contudo, apesar dos impactos das crises política, econômica, sanitária e durante esse período, o mercado de trabalho brasileiro tem se mostrado mais resistente e ainda apresenta, em geral, uma média remuneratória superior ao Ceará.

Dessa forma, este estudo procurou contribuir com o debate acerca da diferença salarial entre os trabalhadores recém-admitidos no mercado de trabalho brasileiro e cearense nos anos de 2010 e 2020, a partir de uma análise descritiva, com o intuito de preencher o hiato existente na literatura sobre o assunto, especialmente no que diz respeito ao Ceará. No entanto, é importante ressaltar que este trabalho não é um exame conclusivo, mas sim uma análise da diferença salarial entre o primeiro emprego e reemprego em um período específico. Portanto, é necessário que futuros estudos sejam realizados para outros estados/regiões do país, com diferentes tipos de admissões, para que se possa ter uma visão mais ampla e completa das diferenças salariais no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, J. W.; VUUREN, A.V.; VROMAN, S. Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments. *Discussion Paper 1400* – Institute of Labour Economics (IZA), 2004.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. *Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional*. Porto Alegre, 2001. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/uploads/2021/06/2001-11.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Economic Literature*, v. 55, n. 3, p. 789-865, 2017.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Human Resources*, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

CARNEIRO, R. Governos Lula, Dilma e Temer: do espetáculo do crescimento ao inferno da recessão e da estagnação. *Cadernos da Escola do Legislativo*, v. 21, n. 36, p. 165-180, 2019.

CARRIJO, B. C. P. S. Análise do primeiro emprego e seu efeito sobre a trajetória ocupacional do jovem – 2002 a 2016. 2017. 72 p. *Dissertação* (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Goiás, Goiás, 2017.

DROLET, M. Why has the gender wage gap narrowed? *Perspectives on Labour and Income*, v. 23, n. 1, p. 3-13, 2011.

GALVÃO, T. L.; QUEIROZ, S. N. Retrato do desemprego juvenil no Brasil e no Ceará nos anos de 2004 e 2014. *Carta Social e do Trabalho*, n. 36, p. 46-61, 2017.

GÁLVEZ, M. E. L. Escolaridade e inserção no mercado de trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, n. 107, p. 133-148, 1999.

GÓES, C.; KARPOWICZ, I. *Inequality in Brazil: a regional perspective*. 2017. Disponível em: <<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/10/31/Inequality-in-Brazil-A-Regional-Perspective-45331>>. Acesso em: 28 abril 2023.

GOMES, M. R; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: Uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. *Economia Contemporânea*, v. 22, n. 3, p. 1-31, 2018.

GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. *Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Universidade Federal de Minas Gerais, Caxambu, 2008.

GOUVEIA, F. P. S. A expansão dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no território brasileiro: entre o local e o nacional. *Espaço e Economia*, n. 9, p. 1-17, 2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação*. 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps//populacao/projecao/>>. Acesso em: 14 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. *Características gerais dos moradores 2020-2021*. 2022. Disponível em: <<https://static.poder360.com.br/2022/07/populacao-ibge-2021-22jul2022.pdf>>. Acesso em: 17 dez. 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Uma visão geral sobre a reforma trabalhista*. 2017. Disponível

em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%c3%a3o.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2023.

IPECE – Instituto de Pesquisa e Estratégica Econômica do Ceará. Análise da participação feminina na composição familiar e no mercado de trabalho cearense no período 2012-2018. *IPECE Informe* n. 155, 2019.

\_\_\_\_\_. Evolução do Ceará no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB): uma análise para o ensino fundamental. *IPECE Informe*, n. 184, 2020.

\_\_\_\_\_. *Indicadores econômicos do Ceará*. 2016. Disponível em: <[ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2016/05/Indicadores\\_Economicos\\_2015.pdf](http://ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2016/05/Indicadores_Economicos_2015.pdf)>. Acesso em: 22 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. Resultados recentes no mercado de trabalho feminino cearense. *IPECE Informe*. n. 209, 2022.

JESUS, D. F.; SILVA, A. M. R.; NEVES, O. J. F. Diferencial de rendimentos por nível de escolaridade entre homens e mulheres no Brasil: Uma análise dos primeiros trimestres de 2012, 2015 e 2019. *Economia Regional Urbana e do Trabalho*, v. 9, n. 1, p. 57-81, 2020.

JUSTO, W. R.; ALENCAR, M. O.; ALENCAR, N. S. Retorno à educação no Brasil com uso de regressão quantílica: 2003-2014. *Informe GEPEC*, v. 21, n. 2, p. 09-23, 2017.

MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; MOURA, F. K. F.; SILVA R. J. Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. *Espacios*, v. 38, n. 31, p. 16-37, 2017.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987- 2001). *Econômica*, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.

MINCER, J. On-the-job training: costs, returns, and some implications. *Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 50-79, 1962.

MINCER, J.. *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research, 1974.

MONTE, P. A.; ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. Primeiro emprego e reemprego: análise de inserção ocupacional e duração do desemprego no Brasil metropolitano. *Economia e Desenvolvimento*, Recife, v. 7, n. 1, p. 139 – 177, 2007.

NEVES, M. C. R.; GONÇALVES, M. F.; LIMA, J. E. Empregabilidade dos jovens no Nordeste: fatores de influência. *Contextus - Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 13, n. 2, p. 61-81, 2015.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, p. 693-709, 1973.

- PADILHA, P. V. M. A inserção do jovem no mercado de trabalho e políticas públicas de primeiro emprego no Brasil. 2010. 48 f. *Monografia* (Graduação em economia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- PAULO, E. M.; ALVES, C. L. B. Dinâmica e tendências recentes do trabalho juvenil na região Nordeste (2012 – 2017). *GeoNordeste*, São Cristóvão, n. 3, p. 40–55, 2019.
- PEYERL, T. L. A flexibilização dos contratos de trabalho e o teletrabalho durante a pandemia do COVID-19. 2021. 52 f. *Monografia* (Graduação em direito) – Centro Universitário de Curitiba, Paraná.
- POCHMANN, M. *Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos*. São Paulo, 2007. Disponível em: <<https://observatoriodoensinomedio.ufpr.br/wp-content/uploads/2014/04/situac3a7c3a30-do-jovem-no-mercado-de-trabalho-marcio-pochman.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2022.
- POLACHEK, S. W. Occupational segregation and the gender wage gap. *Population Research and Policy Review*, v. 6, n. 1, p. 47-67, 1987.
- RAIHER, A. P. Condição de pobreza e vulnerabilidade da mulher brasileira. *Informe GEPEC*, v. 20, n. 1, p. 116-128, 2016.
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. *Dados gerais*. Disponível em: <[https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged\\_rais\\_vinculo\\_id/caged\\_rais\\_vinculo\\_basico\\_tab.php](https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/caged_rais_vinculo_basico_tab.php)>. Acesso em: 16 fev. 2023.
- REILLY, B. Occupational endogeneity and gender wage differentials for young workers: an empirical analysis using Irish Data. *The Economic and Social Review*, v. 21, n. 3, p. 311-328, 1990.
- REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 69, n. 1, p. 125-143, 2015.
- RICARTE, T. L. Uma análise do impacto da experiência ocupacional entre os jovens brasileiros: 2003 a 2012. 2014. 90 p. *Dissertação* (Mestrado em economia) - Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2014.
- SANTOS, M. M.; MARIANO, F. Z.; ARRAES, R. A.; OLIVEIRA, C. S. A armadilha da sobreeducação no primeiro emprego: evidências para o Brasil. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 415-452, 2021.
- SILVA, R. R. C. Discriminação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise comparativa entre o Nordeste e o Sudeste para o ano de 2018. 2019. 36 f. *Monografia* (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife.
- SILVA, W. P.; BARBOSA, E. P. O Estado brasileiro sob Bolsonaro. *Cadernos GPOSSHE Online*, v. 4, n. Único, p. 1-19, 2021.

SILVESTRE, A. L.; ÁVILA, F. G.; SANTOS, F. O.; PEREIRA, C. C. Q. Cortes orçamentários na educação: uma ameaça à expansão e consolidação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. *Educação e Políticas em Debate*, v. 11, n. 2, p. 669 – 687, 2022.

Recebido em 10/05/2023.

Aceito em 22/02/2024.