



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

Gabriel Mamede Carvalho

As mulheres e a economia: a discriminação de gênero no consumo e no trabalho.

BRASÍLIA

2021

Gabriel Mamede Carvalho

As mulheres e a economia: a discriminação de gênero no consumo e no trabalho.

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília (UnB) como requisito à obtenção do grau de bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr Carlos Alberto Ramos

BRASÍLIA

2021

AGRADECIMENTOS

Em meio à minha trajetória acadêmica diversas pessoas passaram e deixaram sua marca mesmo que inconscientemente. Gostaria de agradecer primeiramente à Deus, meu refúgio nas horas difíceis, a quem tanto recorri durante os anos que passei na belíssima Universidade de Brasília. Segundo, agradeço à minha mãe Christine por todo infinito apoio e amor e à minha irmã Christiana. *In memoriam*, agradeço a meu pai Antônio e à minha avó Ana que mesmo que não presentes fisicamente para lerem esta dedicatória tem morada eterna em meu coração. Sob profunda consternação, dedico este trabalho também ao pequeno Caio que recentemente nos deixou e que agora está no colo do Pai. Para além desses, gostaria de agradecer aos amigos que fiz no Centro Acadêmico de Economia e também aos amigos do Grupo de Estudos de Ciências Aplicadas, minhas companhias durante várias noites de estudos. Faço menção de gratidão ao Prof. Dr. Carlos Alberto por me orientar durante a escrita desta monografia, à minha namorada Bruna que nunca deixou com que eu me abatesse nos momentos mais duros e a todos os familiares (Vô Bene, Vô José, Vó Tita, ...), amigos e professores que participaram direta e indiretamente dos anos vividos na UnB.

RESUMO

Costuma-se dividir a microeconomia tradicional em duas áreas: Teoria do Consumidor e Teoria da Firma. A contingência do estudo microeconômico são justamente as escolhas do *Homo Economicus*. Este trabalho tem como escopo discutir os percalços da mulher enquanto consumidora (Capítulo 1) e a mulher no contexto da firma e sua participação no mercado de trabalho, explorando o conceito de Divisão Sexual do Trabalho (Capítulo 2). A partir de uma revisão bibliográfica discutiremos sobre como o fato de ser mulher, e apenas por isso, pode gerar mecanismos discriminatórios de preço tendo como base conceitos microeconômicos para diferenciar a elasticidade-preço da demanda entre os sexos fornecendo uma explicação via Teoria dos Jogos no Capítulo 1. No segundo capítulo, discutiremos sobre a influência do sexo do indivíduo na escolha profissional utilizando a metodologia bibliográfica e documental para explorar as relações de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: *Pink Tax*, elasticidade-preço da demanda, Divisão Sexual do Trabalho, Microeconomia.

ABSTRACT

It is customary to divide traditional microeconomics into two areas: Consumer Theory and Firm Theory. The contingency of the microeconomic study is precisely the choices of Homo Economicus. This work aims to discuss the misfortunes of women as consumers (Chapter 1) and their participation in the firm context and, beyond that, in the labor market, exploring the concept of the Sexual Division of Labor (Chapter 2). Starting from a bibliographic review, we will discuss how the fact of being a woman, and just for that reason, can generate discriminatory price mechanisms based on microeconomic concepts to differentiate the price elasticity of demand between the sexes providing an explanation via Game Theory in Chapter 1. In the second chapter, we will discuss the influence of the individual's gender on professional choice using bibliographic and documentary methodology to explore gender relations in the labor market.

Keywords: Pink Tax, price elasticity of demand, Sexual Division of Labor, Microeconomics.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO 1 - PREÇO E GÊNERO: A MULHER COMO CONSUMIDORA.	8
1.1 O <i>PINK TAX</i> E O ESTUDO <i>FROM CRADLE TO CANE: THE COST TO BE A FEMALE CONSUMER</i> .	8
1.2 OUTROS CASOS	11
1.2.1 TAMPON TAX	11
1.2.2 MULHERES PAGAM MAIS POR CARROS NOVOS?	12
1.2.3 MULHERES PAGAM MAIS POR HIPOTECAS?	13
1.3 IMPACTO ECONÔMICO: RESULTADOS DA PNAD CONTÍNUA.	13
1.4 MODELO	16
CAPÍTULO 2 – GÊNERO E PROFISSÃO. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.	19
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO JURÍDICA	19
2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	20
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	26

INTRODUÇÃO

No estudo da Microeconomia Clássica, costumamos tratar o indivíduo como sendo um agente representativo racional, maximizador de utilidade e dotado de uma capacidade de diferenciar seus gostos via preferências. O gênero, nesse contexto, não é um fator discriminante para modelarmos o comportamento das pessoas. As críticas ao modelo clássico se concentram muitas vezes no método e/ou nas premissas adotadas, mas ainda assim a maioria exclui o gênero das discussões mais abrangentes.

Com o advento do movimento feminista no Brasil e a necessidade de discutir com profundidade temas relacionados, diversas áreas passaram a incorporar o fator gênero nos estudos acadêmicos visando uma maior visibilidade para temas antes discutidos de forma mais restrita como violência, desigualdade e discriminação entre homens e mulheres.

Nesse contexto, áreas como a sociologia, antropologia e o direito largaram em vantagem formando uma vanguarda sobre as discussões mais avançadas sobre o tema gênero no meio acadêmico. Esse protagonismo de áreas fez com que em muitas outras, como a economia, pouco se incluísse o fator gênero nos artigos e pesquisas do chamado *mainstream* (o modelo padrão de abordagem, ou seja, o conjunto de modelos, ideias e ferramentas mais tradicionais utilizados em pesquisa e na divulgação de teorias).

Ainda que tardiamente, a Ciência Econômica começa a dar mais visibilidade para as discussões de gênero principalmente com o advento das mulheres na produção acadêmica. A sua consolidação, de acordo com Grecco et.al (2018) se deu em 1990, quando foram criados a *International Association for Feminist Economics* (IAFFE) e o periódico *Feminist Economics*, embora que na década de 70 alguns trabalhos já abordassem o tema.

Para além do campo da Economia Feminista, as mulheres também se destacam gerando produção acadêmica do mais alto nível em outros temas. Em 2019, juntamente com Kremer e Banerjee, a pesquisadora Esther Duflo foi laureada com o Prêmio Nobel de Economia por seu trabalho na área de combate à pobreza, sendo apenas a segunda mulher a recebê-lo em seus cinquenta anos de existência como mostra Alvarenga (2019).

Dado o exposto, a motivação do presente trabalho é contribuir e revisar as discussões sobre a atual situação das mulheres no mercado, seja enquanto consumidoras seja enquanto trabalhadoras justamente para fomentar as discussões de gênero no âmbito da Ciência Econômica.

O trabalho se dividirá em dois capítulos independentes, mas que dialogam entre si e uma conclusão final. No Capítulo 1, visamos discutir exemplos da disparidade que a mulher sofre enquanto consumidora de bens e serviços revisando dados e estudos que abordam o tema. Nosso objetivo é sugerir uma possível explicação do porquê isso poderia acontecer tendo em pauta fundamentos microeconômicos: uma diferença entre a elasticidade-preço da demanda entre homens e mulheres, relacionando o resultado encontrado com a Teoria dos Jogos. A metodologia utilizada foi a dedutiva, utilizando de uma abordagem qualitativa ao final do capítulo. Além disso, empregamos o método bibliográfico e documental, analisando artigos científicos, pesquisas de campo, notícias e legislação.

No Capítulo 2, falaremos sobre como o gênero influencia a participação de um indivíduo no mercado de trabalho discutindo o conceito de Divisão Sexual do Trabalho. Utilizamos aqui o método bibliográfico e documental novamente, analisando a produção de artigos, pesquisas do setor de trabalho tal como a jurisdição vigente com o objetivo de trazer à tona, assuntos pertinentes a situação das mulheres na esfera laboral.

Por fim, a Conclusão disserta brevemente sobre os temas discutidos nos dois capítulos do presente trabalho. Na mesma, iremos revisar as peças-chave que compõem este estudo, sugerindo em qual ponto pesquisas posteriores podem ampliar os resultados aqui mostrados fazendo os comentários finais sobre a monografia como um todo.

CAPÍTULO 1 - PREÇO E GÊNERO: A MULHER COMO CONSUMIDORA.

1.1 O *PINK TAX* E O ESTUDO *FROM CRADLE TO CANE: THE COST TO BE A FEMALE CONSUMER*.

A discriminação de preços é definida como sendo “[...] a venda de diferentes unidades de produto a preços diferentes. ” (Varian, 2006, p. 477). Quando se trata do estudo desse fenômeno na Microeconomia, costuma-se dividi-lo em três formas de discriminação:

- 1) Discriminação de Preços de Primeiro Grau ou discriminação perfeita de preços: “Cada unidade do bem é vendida à pessoa que lhe atribui maior valor e ao preço máximo que essa pessoa esteja disposta a pagar por ele” (Varian, 2006, p.477)
- 2) Discriminação de Preços de Segundo Grau ou fixação não linear de preços: “[...] significa que o preço por unidade produzida não é constante mas depende da quantidade que se compra”. (Varian, 2006, p.480).
- 3) Discriminação de Preços de Terceiro Grau: “[...] ocorre quando o monopolista vende a produção para pessoas diferentes por diferentes preços, mas cada unidade vendida a determinada pessoa é vendida pelo mesmo preço. ” (Varian, 2006, p.477).

O *Pink Tax*, ou imposto rosa, é o fenômeno econômico no qual ocorre discriminação de preços baseado apenas na diferenciação do público-alvo no que tange ao gênero do mesmo.

Diante dos três graus de discriminação de preços levantados por Varian (2006), aquele em que o *Pink Tax* se encaixa é o terceiro: ocorre uma segmentação pelo gênero do indivíduo. É também na discriminação de preços do terceiro grau que ocorre, por exemplo, o desconto de meia entrada para estudantes.

O *Pink Tax* pode ser visto nas mais diversas segmentações de mercado, como comprova o estudo do *New York City Department of Consumer Affairs* (DCA, 2015). O objetivo deste estudo foi estimar a diferença de preços entre produtos do mesmo tipo destinados ao público masculino e feminino.

O DCA analisou 794 produtos de 35 categorias distintas. Ao todo 95 marcas de 24 lojas diferentes e 5 tipos de indústria passaram pelo estudo: “A Agência selecionou produtos que tem versões masculinas e femininas similares e são o mais próximo em marca, ingredientes, aparência, textura, construção e/ou marketing.” (DCA, 2015).

Os resultados encontrados revelam que na média, nas 5 indústrias analisadas, produtos destinados ao público feminino custam 7% mais do que os similares destinados ao público masculino. Especificamente:

- 7% mais para brinquedos e acessórios
- 4% mais para vestuário infantil
- 8% mais para vestuário adulto
- 13% mais para produtos de cuidados pessoais
- 8% mais para produtos de assistência médica para idosos

Por fim, o estudo encontrou que em 42% dos produtos analisados as mulheres pagavam mais do que os homens, em 40% ambos pagavam a mesma quantia e em apenas 18% dos casos os homens pagavam mais como mostra a tabela abaixo:

Tabela 1

	Número de Vezes	Porcentagem
Mulheres Pagam Mais	168	42%
Ambos Pagam Iguais	157	40%
Homens Pagam Mais	72	18%
Total	397	100%

Fonte: (DCA, 2015). Elaboração própria.

Como mostra o estudo, nas cinco indústrias analisadas existem discrepâncias de preços. A maior discrepância de todas se encontra no setor de produtos de cuidados pessoais, no mesmo mulheres pagam mais, em média, em 56% dos produtos listados, enquanto os homens pagam mais em apenas 13% por um produto similar. Outros resultados:

Tabela 2: Vestuário Infantil

Quem Paga Mais	Incidência
Mulheres Pagam Mais	26% dos produtos
Homens Pagam Mais	7% dos produtos

Fonte: (DCA, 2015). Elaboração própria.

Tabela 3: Vestuário Adulto

Quem Paga Mais	Incidência
Mulheres Pagam Mais	40% dos produtos
Homens Pagam Mais	32% dos produtos

Fonte: (DCA, 2015). Elaboração própria.

Tabela 4: Brinquedos

Quem Paga Mais	Incidência
Mulheres Pagam Mais	55% dos produtos
Homens Pagam Mais	8% dos produtos

Fonte: (DCA, 2015). Elaboração própria.

Tabela 5: Assistência Médica para Idosos

Quem Paga Mais	Incidência
Mulheres Pagam Mais	45% dos produtos
Homens Pagam Mais	13% dos produtos

Fonte: (DCA, 2015). Elaboração própria.

Os resultados deste estudo mostram que existem implicações econômicas apenas ao assumir um gênero específico. Isso ocorre pois como o consumo mundo afora é padronizado, ser mulher ou se assumir como tal significa ter que pagar mais por um produto que quando destinado ao público masculino custa menos. Por fim, no agregado anual o estudo apontou um gasto feminino US\$ 1351,00 maior para adquirir os mesmos produtos.

1.2 OUTROS CASOS

1.2.1 TAMPON TAX

Existem ainda, evidências de que pessoas do gênero feminino são sobretaxadas apenas por serem mulheres. É o caso de cobrar impostos sobre produtos como absorventes (externos ou internos). Como a fisiologia masculina não produz ciclos menstruais, o fato de ser homem lhe poupa de pagar o preço do absorvente além de poupá-lo de pagar a taxa (tributo) pelo mesmo. Essa sobretaxa é denominada “*Tampon Tax*”. No Brasil, em média 27,25% do preço no varejo do absorvente higiênico é constituído por tributos estaduais e federais:

Tabela 6: Tributos Sobre o Absorvente Higiênico

	Preço no Varejo (Total)	IPI	PIS	COFINS	ICMS	Preço Líquido (descontado os tributos)
Absorvente Higiênico	R\$ 2,28	Isento	1,65% = R\$ 0,04	7,60% = R\$ 0,17	18% = R\$ 0,41	R\$ = 1,66

Fonte: Receita Federal. Elaboração Própria. Os valores consideram a tabela representativa dos tributos na maioria dos estados. Podem haver divergências pela definição de absorvente como “produto supérfluo” ou “consumo de subsistência”.

A isenção do IPI no primeiro momento se apresenta como um fator positivo. No entanto, a qualquer momento essa isenção pode ser revogada pelo Poder Executivo assim como foi instituída (Decreto nº 8.950, de 29 de dezembro de 2016, item 9619.00.00). Nesse contexto, tramita na câmara o projeto de lei 3085/2019 que “Estipula a isenção de IPI – Imposto sobre Produto Industrializado incidente sobre os produtos de higiene femininos aqui mencionados. ”

Dessa maneira, aprovando-se tal projeto, independente da vontade do *policy maker* os absorventes íntimos permaneceriam tributados à alíquota zero uma vez que a desoneração atual “[...] não é fruto de processo legislativo, e, desse modo, pode ser alterada a qualquer momento” (Borba, 2020, p. 754).

Além da isenção do IPI, já foi debatida a zeragem da alíquota do PIS e da COFINS via medida provisória nº 609 que, convertida na Lei nº 12.839/2013, foi vetada pela presidente em exercício Dilma Rousseff. Atualmente, o projeto de Reforma Tributária, instituído pela PL

Nº3887/2020 substituiria o PIS e COFINS pela CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços) mantendo isentos os produtos de cesta básica como pasta dental, papel higiênico, entre outros. Contudo, o absorvente não é mencionado como sendo item de cesta básica previsto no anexo I deste PL.

No que tange a cobrança do ICMS, estados como o Rio de Janeiro alteraram a alíquota base de 18% para 7% (Decreto RJ Nº32161/2002). Tal alteração foi possível uma vez que, como o absorvente íntimo era tratado como “produto supérfluo”, ele era sobretaxado como previa a Emenda Constitucional nº 31, de 14 de dezembro de 2000 que obrigou os estados, o Distrito Federal e os municípios a criarem os Fundos de Combate à Pobreza financiados via ICMS. No entanto, com a aprovação do PL Nº2004/2020, o absorvente higiênico feminino foi incluído como item componente da cesta básica no Estado do Rio de Janeiro tornando possível a redução tributária desse item. Além do Rio de Janeiro, apenas o estado de Goiás “inclui os absorventes femininos dentro de seus produtos de cesta básica [...]” (Borba, 2020, p.753).

1.2.2 MULHERES PAGAM MAIS POR CARROS NOVOS?

Harless e Hoffer (2001) publicaram estudo que encontrou que o vendedor de carros faz, em média, uma oferta inicial US\$200,00 maior se o comprador for um homem branco comparado com uma compradora branca. Se a comparação for entre um homem branco e uma mulher negra essa diferença salta para US\$400,00 na primeira oferta.

Além do mais, o estudo também encontrou que o mark-up final era 50% maior para mulheres brancas do que para homens brancos. Esse valor salta para 100% de diferença se ao invés de mulheres brancas compararmos mulheres negras com homens brancos.

Por fim, 40% dos homens brancos conseguiram uma oferta melhor que as mulheres que negociaram em média quarenta minutos ou mais, mostrando que as mulheres, nesse caso, possuem poder de barganha menor.

1.2.3 MULHERES PAGAM MAIS POR HIPOTECAS?

Evidência descrita no estudo de Cheng et.al (2011) revela que mulheres pagam em média uma taxa de juros pela hipoteca maior do que os homens. A diferença descrita pelo estudo é de 0,4% entre as taxas. Cheng et.al diz que as explicações usuais: “características

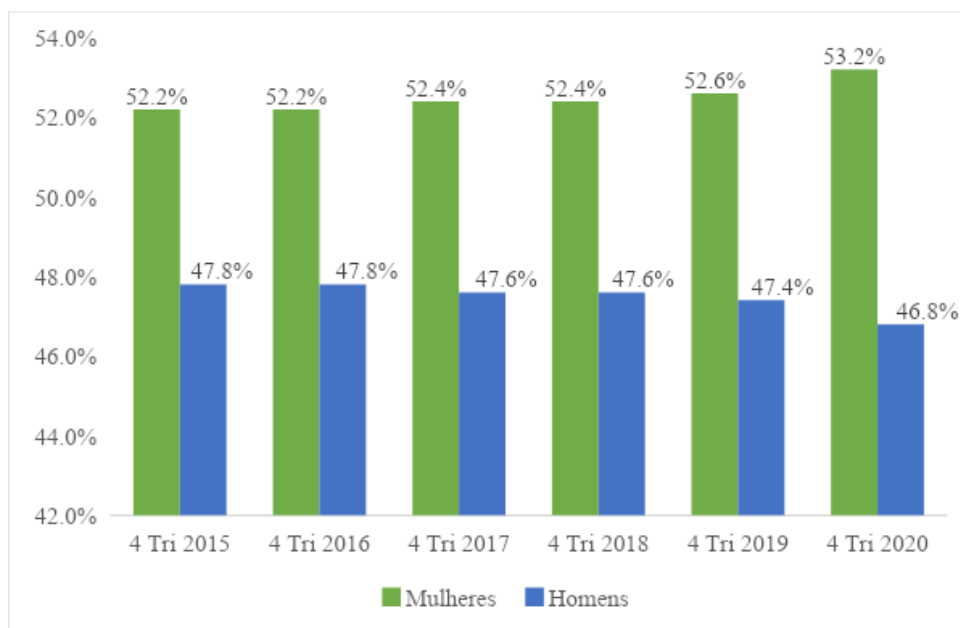
hipotecárias, características do mutuário, condições de mercado, etc, explicam parcialmente essa disparidade de gênero” (Cheng et.al, p.423. Tradução Própria).

O estudo conclui que o que explica perfeitamente a diferença entre as taxas de juros é o fato de que os homens são menos suscetíveis a pagar taxas de juros hipotecárias maiores, o que os fazem procurar pelas melhores condições possíveis recebendo um prêmio do mercado por isso, diferentemente das mulheres que tendem a fazer, segundo os autores, menos pesquisas de preços e por isso pagam maiores taxas.

1.3 IMPACTO ECONÔMICO: RESULTADOS DA PNAD CONTÍNUA.

A Pesquisa Nacional de Domicílios Contínua (2012-) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD - IBGE) constitui importante mecanismo de constatação e divulgação de dados socioeconômicos do Brasil assim como o monitoramento de flutuações e ciclos no que tange assuntos referentes a força de trabalho no país. Foi iniciada, em caráter experimental, em outubro de 2011 e a partir de janeiro de 2012 implementada de maneira definitiva. Sua periodicidade é trimestral para o “Conjunto de indicadores relacionados à força de trabalho para todos os níveis de divulgação da pesquisa” (IBGE 2020) podendo ser até mensal para divulgação de dados referentes apenas ao Brasil, sem distinção por região ou anualizada tratando esta de demais temas, indicadores e microdados complementares. A versão da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2020 concluiu que as mulheres representavam a maioria das pessoas em idade de trabalhar (14 anos ou mais) ou PIA:

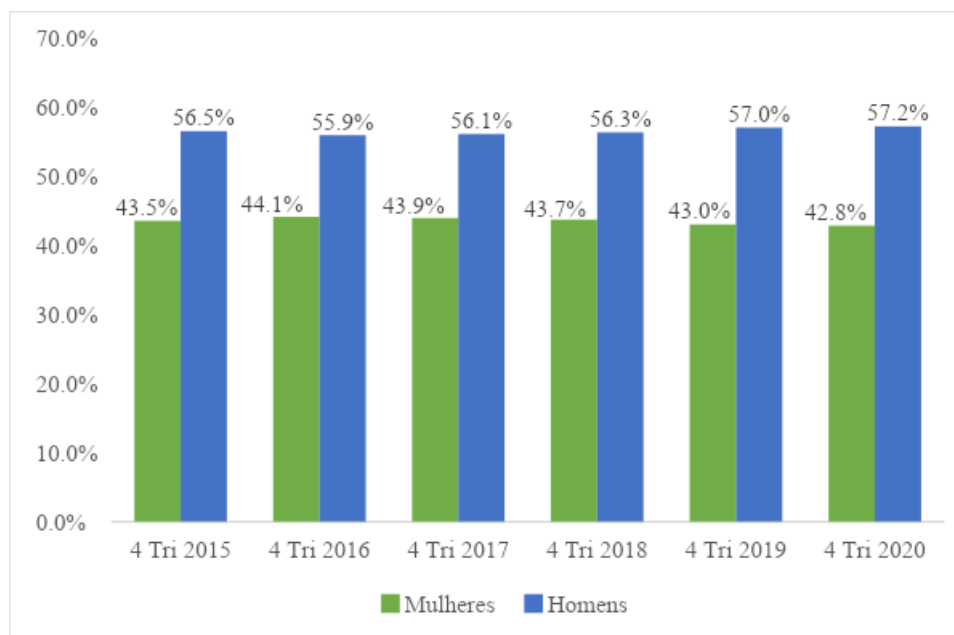
Gráfico 1: Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo
– Brasil.



Fonte: Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua (IBGE). Elaboração própria. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_4tri.

Notamos, pelo gráfico, que no quarto trimestre de 2015 a proporção de mulheres em idade de trabalho já era maior do que a dos homens. Tal proporção cresceu ainda mais até chegar ao patamar de 53,2% de mulheres contra 46,8% de homens no quarto trimestre de 2020. Pensando proporcionalmente, poderíamos esperar uma porcentagem semelhante tomando como critério a ocupação, todavia essa proporção se inverte a favor do sexo masculino:

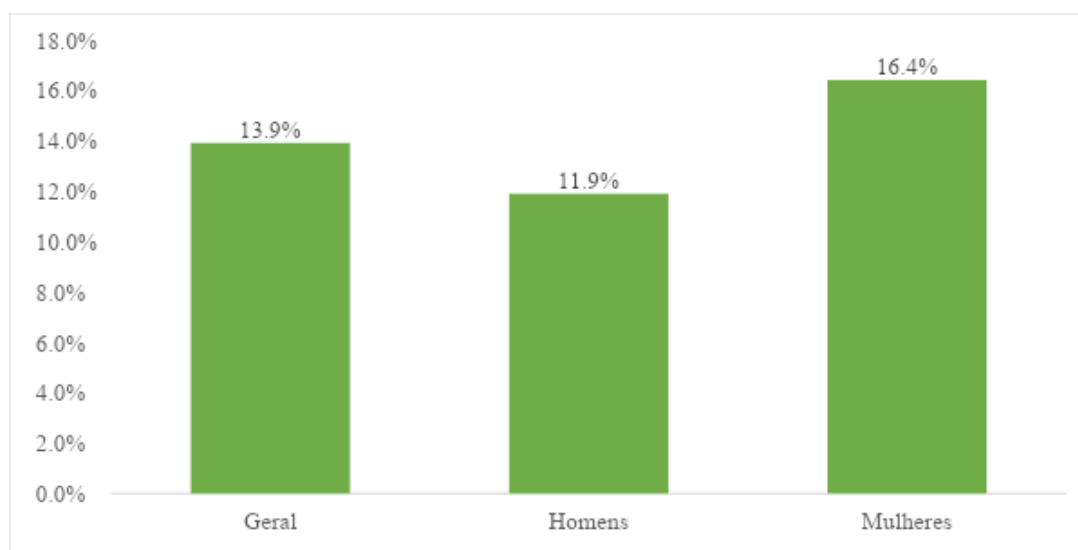
Gráfico 2: Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo – Brasil.



Fonte: Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua (IBGE). Elaboração própria.
Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_4tri.

Ao analisarmos a taxa de desocupação reportada pela PNAD Contínua, novamente temos uma disparidade entre os sexos. Notamos que a taxa de desocupação das mulheres é maior que a dos homens em dois pontos percentuais elevando a Taxa Geral a um patamar de 13,9%:

Gráfico 3: Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas com 14 anos ou mais de idade, por sexo – Brasil.



Fonte: Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua (IBGE). Elaboração própria.
Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_4tri.

Por fim, tratando-se de remuneração, os dados relativos ao quarto trimestre de 2018 indicaram que os rendimentos mensais médios dos homens alcançavam R\$2.579,00 contra R\$2.050,00 das mulheres. Apesar de trabalharem menos horas que os homens por mês (42h42min x 37h54min), proporcionalmente, O IBGE reportou um salário hora médio também maior em favor aos homens (R\$14,20 x R\$13,00). No quarto trimestre de 2019, tanto o salário de homens quanto o de mulheres caíram, no entanto, a disparidade ainda permanece: R\$ 1.985,00 deste contra R\$ 2.555,00 daquele

Efeito similar ocorre até em economias complexas como a dos Estados Unidos. Estudo conduzido pelo *Joint Economic Committee* (2016) e apresentado no Congresso Norte-Americano chegou à conclusão de que durante um ano as mulheres recebem em média \$10.800 a menos que o homem. Esta diferença pode chegar a \$500.000 comparando-se toda uma carreira no mercado de trabalho. Além disso, o estudo também concluiu que as mulheres têm 79% dos rendimentos médios anuais do homem, valor semelhante ao encontrado na PNAD Contínua com os dados do quarto trimestre de 2018 e 2019.

1.4 MODELO

O *gap* salarial mencionado e toda desvantagem reportada pela PNAD Contínua de 2020 são indicativo de uma possível distinção das elasticidades-preço da demanda entre os gêneros. A elasticidade-preço da demanda é definida como sendo “a variação percentual na quantidade demandada dividida pela variação percentual dos preços” (Varian, p.289):

$$\epsilon = \frac{\frac{\Delta q}{q}}{\frac{\Delta p}{p}}$$

Sendo:

ϵ = Elasticidade-preço da demanda

q = Quantidade demandada

p = Preço

Δq = Variação da quantidade demandada

Δp = Variação dos preços

Tomando como base esse conceito, se a quantidade demandada de um bem se altera bruscamente com variações no preço, este bem possui uma demanda elástica. Paralelamente,

se variações no preço pouco influenciam a demanda de um bem, o mesmo possui uma demanda inelástica.

Para que seja possível modelarmos a motivação do processo econômico que leva as mulheres à receberem menores salários partiremos do pressuposto de que as elasticidades-preço da demanda são diferentes entre os gêneros e faremos conclusões baseadas em teoria econômica visando uma explicação satisfatória dos fatos abordados neste capítulo.

Ao pensarmos na contradição desse pressuposto, ou seja, partindo do princípio de que as elasticidades-preço da demanda são iguais entre homens e mulheres invariavelmente chegaríamos à conclusão de que as firmas maximizadoras do lucro (Varian 2006, p. 359) cobrariam os mesmos preços entre produtos semelhantes separados pelo gênero já que o padrão de consumo entre homens e mulheres seria o mesmo, logo, o Pink Tax não existiria (o que não é verdade).

Como o modelo proposto depende de uma função de consumo, iremos recorrer a Keynes (1936) ao assumir que a renda é o principal determinante do consumo em detrimento da taxa de juros. Os manuais tradicionais de Macroeconomia como o de Mankiw (2008) equacionam o consumo keynesiano da seguinte maneira:

$$C = \bar{C} + cY \text{ sendo,}$$

C = Consumo total

\bar{C} = Consumo Autônomo

c = Propensão Marginal a Consumir

Y = Renda

“ \bar{C} ” seria a parcela do consumo que independe da renda, também conhecida como consumo de subsistência. “c” seria a parcela da renda que é consumida. C e Y são Consumo e Renda respectivamente como já descritos acima. Apesar dessa função respeitar uma tradição macroeconômica e nosso trabalho estar fundamentado em questões majoritariamente micro, iremos ainda assim utilizá-la pois como explica Mankiw:

[..] macroeconomia e microeconomia são intrinsecamente ligados. Quando nós estudamos a economia como um todo, nós devemos considerar as decisões dos atores econômicos individuais. Por exemplo, para entender o que determina o gasto com consumo total nós precisamos pensar em uma família decidindo quanto gastar hoje e quanto poupar para o futuro (Mankiw, 2008 p. 12. Tradução Própria).

Ainda sob a ótica keynesiana, consideraremos a renda Y como resultado da soma entre consumo (C) e poupança (S):

$$Y = C + S$$

Após manipulação algébrica, poderemos considerar a renda Y da seguinte maneira:

$$Y = \bar{C} + cY + S$$

Dado o exposto, agora será possível definir o encadeamento de fatos estilizados que acarretam na diferenciação de salários:

- 1) As firmas têm informação perfeita sobre as curvas de demanda de homens e mulheres em relação a produtos similares.
- 2) Firmas reconhecem que a demanda das mulheres é mais inelástica que a dos homens.
- 3) Ora, assumindo que as firmas são maximizadoras de lucro (Varian, p.359) as mesmas aplicam o “Pink Tax” e determinam a discriminação de preços baseada no gênero.
- 4) Considerando a identidade $Y = \bar{C} + cY + S$, teremos que, mantendo-se a Y constante, ao aumentarmos C , S diminui. Isso significa que, *Coeteris Paribus*, se as mulheres pagam mais pelos mesmos produtos a poupança das mulheres se torna menor que a dos homens para um determinado nível de renda, já que sua propensão marginal a consumir aumenta:

$$S = Y - C$$

- 5) Se considerarmos o poder de barganha B como uma função dependente de N variáveis entre elas a Poupança, teremos:

$$B(X_1, X_2, \dots, X_n, S)$$

Sendo $X_1, X_2, \dots, X_n =$ Variáveis que influenciam no poder de barganha de um indivíduo qualquer.

É razoável supor, diante do exposto, que indivíduos com maior S tenham mais B para negociar salários. Se $S_{mulheres} < S_{homens}$ as mulheres acabam tendo um poder de barganha menor no jogo da determinação de salários entre firmas-famílias.

- 6) Sendo assim, as firmas reajustam salários de forma mais modesta para mulheres do que para homens, sendo estes os detentores dos maiores *payoffs* gerando assim um gap de remuneração.

Tratando o processo descrito acima como um jogo, podemos aplicar as ferramentas da Teoria dos Jogos para extrairmos algumas constatações importantes. Segundo Mankiw (2006, p543) “A teoria dos jogos lida com a análise geral de interação estratégica. Pode ser utilizada para estudar jogos de salão, negociações políticas e comportamento econômico”.

Sendo assim, consideraremos como jogadores as firmas que buscam maximizar o lucro, homens que buscam maximizar sua renda e as mulheres que também possuem esta estratégia. O resultado do jogo seria o descrito pelo nº6, ou seja, firmas reajustam salários de forma mais moderada para as mulheres.

Nesse contexto podemos fazer a análise de equilíbrio do resultado encontrado verificando se o mesmo é um Equilíbrio de Nash. A teoria diz que “[...] um conjunto de estratégias constitui um equilíbrio de Nash se a escolha do jogador A for ótima, dada a escolha do jogador B e a escolha de B for ótima dada a escolha de A.” Varian (2006, p.545).

Dessa forma, as condicionais do jogo de determinação de salários que irão definir se o resultado encontrado em 6) é um equilíbrio de Nash ou não: se homens e mulheres quiserem maximizar sua renda condicionadas à sua elasticidade-preço da demanda então o resultado de fato é um equilíbrio de Nash. Caso contrário, não. Isso ocorre porque, num cenário em que a elasticidade-preço da demanda não é uma condição necessária para o jogo, a escolha ótima das mulheres seria receber o salário dos homens uma vez que sua estratégia é a maximização de sua renda.

CAPÍTULO 2 – GÊNERO E PROFISSÃO. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO JURÍDICA

Promulgada em 1988, a Constituição Federal é “[...] a mais alta norma num sistema num sistema de imputação normativa – lei das leis” (Carvalho, p 262). Além disso, ela é: “Princípio último da unidade política e do ordenamento social do Estado.” (Carvalho, p 262).

Dessa maneira, recorreremos à constituição para fazermos o desenho geral do Estado no tocante aos mais diversos temas: tributação, regulação, garantia de direitos entre outros assuntos.

No que tange a igualdade de gênero, a Constituição diz em seu artigo 5º que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.” (Brasil, 1988). Denotamos daí que desde sua promulgação ocorreu a preocupação com as disparidades de gênero existentes no país e que a inclusão desse tema na constituição foi fator importante para demonstrar a preocupação com a mitigação dessa disparidade no aspecto jurídico. Dentre os avanços conquistados na legislação constituinte estão:

- 1) Ampliação da licença-maternidade de noventa para cento e vinte dias sem qualquer tipo de prejuízo inclusive remuneratório para trabalhadoras urbanas e rurais (Brasil, Artigo 7º, XVIII).
- 2) Vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa de mulheres gestantes até cinco meses após o parto (Brasil, Artigo 10º, IIb).

Todavia, até 1989 constava na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) artigo que permitia ao marido, conforme citado por Proni et.al (2018), interferir no contrato de trabalho da mulher adulta. Tal artigo foi vigente durante quarenta e seis anos, desde a criação da CLT em 1943 até a sua revogação pela Lei 7.855/89. Não obstante, até 2001 o artigo 376 da mesma CLT vetava às mulheres a prática de horas extras, o que só foi revogado com a Lei 10.244/01.

Estas e outras alterações jurídicas levaram a um avanço social na busca de equidade entre os gêneros. No entanto, como já discutido no Capítulo 1 deste texto, verificamos que economicamente existe um descompasso no que se refere às remunerações e condições de consumo entre homens e mulheres, seja recebendo menos por hora trabalhada (acarretando num menor poder de compra) seja pagando o *Pink Tax* ou Imposto Rosa.

2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Tendo como referência o mercado de trabalho, as questões de gênero receberam maior enfoque na segunda metade do séc. XX com a ascensão de movimentos sociais de cunho feminista ao redor do mundo. Diante desse contexto, surgiu o conceito de Divisão Sexual do Trabalho. Por mais que muitos trabalhos anteriores abordassem indiretamente ou tangencialmente o tema, foi na França em 1970 que o assunto ganhou uma notoriedade, sendo objeto de estudo de várias pesquisas impulsionadas, principalmente, pelo fulgor social que o país vivia a época e que visavam sobretudo “[...] abordar o trabalho doméstico como atividade

de trabalho tanto quanto o trabalho profissional” Hirata et.al (2007). A definição clássica de Divisão Sexual do Trabalho é:

[...] a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.). Hirata et.al (2007, p.600)

Dado o exposto, podemos destacar inicialmente o que Hirata et.al (2007) classifica como a “designação prioritária [...] das mulheres à esfera reprodutiva”. Uma das grandes preocupações tanto de pesquisadores da área quanto do movimento feminista é a dupla jornada de trabalho executada pelas mulheres. Esse fato é consequência primeira da mulher estar associada diretamente a essa esfera.

Estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada -IPEA- coletou dados da PNAD entre 1995 e 2015 com o objetivo de metrificar como as desigualdades de gênero e raça se comportaram durante os vinte anos analisados pela pesquisa. O resultado foi divulgado por meio do estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” no ano de 2017, e encontrou que ao somarmos as horas trabalhadas no ambiente doméstico as mulheres trabalharam, em média, 7,5 horas a mais por semana.

O estudo também encontrou que dentre a população ocupada, em média, 90% das mulheres afirmou realizar algum tipo de atividade doméstica contra 50% dos homens. A proporção, segundo IPEA (2017), não se alterou significativamente durante os vinte anos analisados pela pesquisa. Os resultados desta pesquisa corroboram com a visão da Divisão Sexual do Trabalho descrita por Hirata et.al (2007).

Essa sobrecarga laboral sofrida pelas mulheres é pressionada pelo fato de as mesmas representam aproximadamente 44,3% dos chefes de família, como demonstra microdados do PNAD-IBGE descritos por Viecele et.al (2020). Apesar de serem minoria em relação aos homens (55,7%) esse percentual cresceu de maneira abrupta desde o primeiro dado da série histórica em 1995 que foi de apenas 22%.

Dessa maneira, cruzando-se os dados da PNAD-IBGE e do “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” é possível concluirmos que na verdade, em média, as

mulheres permanecem realizando atividades domésticas mesmo sob a crescente obrigação de garantir os proventos da família. O que poderia ser visto como um avanço sobre a cultura centrada no homem como provedor da casa é na verdade pretexto para ampliar a já sobrecarregada rotina de trabalho das mulheres, afirmando ainda mais a Divisão Sexual do Trabalho.

Nem mesmo em cargos assumidos por indivíduos com maior escolaridade podemos ver uma diminuição na disparidade da remuneração. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (que agora foi incorporado pelo Ministério da Economia) revelaram que em 2015, apesar das mulheres serem maioria entre os portadores de diploma de curso superior (59,1% contra 40,9% dos homens), a disparidade de salários permanece presente:

Tabela 7: distribuição de salários ponderados pela escolaridade

Escolaridade	Salário médio das mulheres (1)	Salário médio dos homens (2)	Proporção (1/2)
Graduação	R\$ 4.360,00	R\$ 7.004,70	62,2%
Mestrado	R\$ 5.991,20	R\$ 8.594,00	69,7%
Doutorado	R\$ 9.190,10	R\$ 11.334,00	81,1%

Fonte: MTE-RAIS (2015). Citado por Proni et.al (2018). Elaboração própria.

Apesar da disparidade decrescer com o avanço da escolaridade, entre indivíduos com os mesmos títulos ainda existe uma notável diferença como mostra a coluna proporção (divisão do salário médio das mulheres pelo salário médio dos homens expressos em porcentagem).

Outra implicação da Divisão Sexual do Trabalho seria a propensão de determinadas ocupações serem direcionadas especificamente às mulheres no mercado de trabalho. Sobre este tema que escreve Proni et.al (2018) em “Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil”. Os autores utilizaram dados da RAIS de 2015 para constatarem aferições sobre a participação de cada gênero no mercado de trabalho.

Essa pesquisa encontrou que das empresas do setor privado de grande porte (com quinhentos funcionários ou mais) e considerando apenas as posições de comando as mulheres representavam apenas 20,1% entre os empregados formais dos membros do subgrupo ocupacional “diretores de produção e operações”. A única ocupação em que eram maioria foi a de “diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, educação ou cultura” que as mulheres ocupavam 74,4% do total de cargos.

Tabela 8: Proporção de mulheres entre os empregados formais em cargos de comando em estabelecimentos de grande porte. Brasil: 2015.

Subgrupo Ocupacional	Percentual de mulheres ocupando o cargo (estabelecimentos de 500 ou mais funcionários)
Diretores gerais	42,4%
Diretores de produção e operações	20,1%
Diretores de áreas de apoio	44,6%
Diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, educação ou cultura	74,4%
Gerentes de produção e operações	30,1%
Gerentes de áreas de apoio	40,1%
Total	45,7%

Fonte: MTE-RAIS (2015). Citado por Proni et.al (2018). Elaboração própria.

A síntese da Divisão Sexual do Trabalho pode ser vista de maneira clara ao analisarmos a distribuição percentual presente na tabela 8. Hirata et.al (2007) nos diz que a divisão social do trabalho tem dois princípios basilares: o princípio da separação (que supõe que existam “trabalho de mulher” e “trabalho de homem”) e o princípio hierárquico (que supõe que o trabalho dos homens “vale” mais que o das mulheres). Os trabalhos destinados às mulheres são, segundo essa acepção, aqueles que são feitos “[...] em nome da natureza, do amor e do dever materno” Hirata et.al (2007, p.598).

Dentre os subgrupos ocupacionais analisados aquele que reafirma esse estereótipo da mulher é justamente o que elas representam a maioria percentual: “diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, educação ou cultura”. É possível notar que nele embarca-se a ideia da mulher como a figura afetiva que cuida (serviços de saúde) e da figura afetiva que tutora (educação ou cultura), prontamente relacionadas a visão tradicional do dever materno e do amor.

Considerando o salário pago para os mesmos cargos mais uma vez vemos disparidade de remuneração entre homens e mulheres. Em média, considerando o salário-hora em cargos de comando em estabelecimentos com quinhentos funcionários ou mais, as mulheres recebem 61,6% dos salários dos homens segundo dados da RAIS.

Tabela 9: Razão entre o salário-hora médio de mulheres e de homens em cargo de comando em estabelecimentos de grande porte. Brasil: 2015.

Subgrupo Ocupacional	Razão percentual dos salários das mulheres em relação ao salário dos homens (estabelecimentos de 500 ou mais funcionários)
Diretores gerais	38,5%
Diretores de produção e operações	62,5%
Diretores de áreas de apoio	44,8%
Diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, educação ou cultura	80,2%
Gerentes de produção e operações	57,8%
Gerentes de áreas de apoio	74,8%
Total	61,6%

Fonte: MTE-RAIS (2015). Citado por Proni et.al (2018). Elaboração própria.

Sabemos que um dos princípios básicos da economia é o de que os agentes reagem a incentivos (Mankiw, 2004). Dado que salários são um incentivo importante para a escolha profissional, vemos pela tabela 9 que as mulheres que alcançam cargos de diretoria em serviços de saúde, educação e segurança são incentivadas a permanecerem nesse tipo de cargo justamente porque em áreas como “produção e operações” a disparidade remuneratória em relação aos homens é maior. Não obstante, esse subgrupo ocupacional é o que representa maior proporção relativa de mulheres trabalhando vide tabela 8. Novamente vemos como a Divisão Sexual do Trabalho se faz presente no contexto brasileiro.

CONCLUSÃO

Os conceitos discutidos neste trabalho visaram evidenciar a forma como as mulheres vivem quando inseridas nos meios de consumo e nos meios de produção. Temas como Economia Feminista vem ganhando força nos últimos anos com o advento do estudo da Divisão Sexual do Trabalho, mas ainda assim poucas pesquisas do chamado “*mainstream*” econômico buscam abordar o tema de maneira mais abrangente.

Mesmo que por diferentes elasticidades-preço da demanda ou diferentes incentivos salariais o que vemos é que as condições de participação da mulher na economia são inferiores em relação aos homens mesmo com todo aparato jurídico-legal proibindo que exista esse hiato. Muito já se avançou, mas é necessário que as relações entre a mulher e a economia se tornem ainda mais homogêneas, justas e coerentes. Para isso, é necessário que a academia

traga à tona esse tema tão pertinente nos dias atuais, fomentando debates e discussões mais abrangentes.

Especificamente sobre o capítulo 1, um posterior trabalho poderá definir quantitativamente as diferentes elasticidades-preço da demanda em posse de informações como preço e quantidade vendida de produtos similares em que exista o *Pink Tax*. Metodologicamente, esta não era a motivação central do trabalho e sim a explicação econômica de um fenômeno que diferencia os preços de bens ou serviços tecnicamente iguais para homens e mulheres.

Por fim, destacamos a urgência de ampliarmos o debate de gênero dentro da Ciência Econômica. Problemas que antes eram restritos a áreas específicas, quando começaram a ser estudados via métodos da Ciência Econômica, ganharam um amplo leque de novas abordagens com diversas soluções. Podemos citar, por exemplo: crime, educação, pobreza, informação, combate às drogas entre outros. Vários desses temas já motivaram estudos laureados com o Prêmio Nobel. No que tange diretamente à discriminação econômica entre homens e mulheres, ainda não há um trabalho laureado com tamanha honraria, o que é um dos vários sinais do quanto essa área de estudo pode e deve ser desenvolvida sob a ótica da Ciência Econômica.

REFERÊNCIAS

ALLERJ: **Projeto de lei nº 2004/2020**. Altera a lei estadual nº 4892 de 1º de novembro de 2006, que dispõe sobre os produtos que compõem a cesta básica no âmbito do estado do rio

de janeiro, para incluir o absorvente higiênico feminino. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/scpro1923.nsf/18c1dd68f96be3e7832566ec0018d833/ff4072b6011a5d420325852d0067f465?OpenDocument&Start=1.1.1.11&ExpandSection=-1>.

Acesso em 21/03/2021

ALVARENGA, Daniel. **Trio ganha Nobel de Economia 2019 por pesquisas que ajudam combate à pobreza**. São Paulo. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/10/14/abhijit-banerjee-esther-duflo-e-michael-kr-emer-ganham-nobel-de-economia-2019.ghtml>. Acesso em: 15/05/2021.

BARROS, Alexandre. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019**, Agência IBGE, [S.I.]. Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 27/04/2021.

BORBA Dos Santos Neris, B. **Políticas Fiscais e Desigualdade de Gênero: análise da tributação incidente nos absorventes femininos**. Rio Grande do Norte. Revista FIDES, v.11, n.2, p.743-759, 2021. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/533/541>. Acesso em: 26/04/2021

BRASIL. **Decreto nº8.950 de 29 de Dezembro de 2016**. Aprova a Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados -TIPI. Brasil, 2016. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8950.htm. Acesso em 27/04/2021

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28/04/2021.

BRASIL. **Lei nº 12.839, de 9 de julho de 2013**. Presidência da República, Subchefia de assuntos jurídicos. Brasil, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/L12839.htm. Acesso em 22/03/2021

BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Presidência da República, Subchefia de assuntos jurídicos. Brasil, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm. Acesso em 29/04/2021.

BRASIL. **Lei no 10.244, de 27 de junho de 2001**. Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para permitir a realização de horas-extras por mulheres. Presidência da República, Subchefia de assuntos jurídicos. Brasil, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/L10244.htm. Acesso em 29/04/2021.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional**. Belo Horizonte, Editora del Rey, 2008.

CENSO 2021: **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens.** Brasil. Agência IBGE Notícias, [S.I.], 2019. Disponível em: <https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>.

CHENG, Ping; LIN, Zhenguang; LIU, Yingchun. **Do women pay more for mortgages?** Connecticut-EUA. The Journal of Real Estate Finance and Economics, v. 43, n. 4, p. 423-440, 2011. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1942424>. Acesso em: 03/12/2018

HARLESS, David; HOFFER, George. **Do women pay more for new vehicles? Evidence from transaction price data.** Pittsburgh-EUA. American Economic Review, v. 92, n. 1, p. 270-279, 2002. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/3083332?seq=1#metadata_info_tab_contents. Acesso em: 04/12/2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** São Paulo. Caderno de Pesquisas, v.37, n.132, p.595-609, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci_arttext >. Acesso em 28/04/2021

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.** Brasil. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_4tri.pdf. Acesso em: 22/03/2021

IBGE: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – O que é.** Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-d-e-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 22/03/2021.

IBGE, Agência: **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem.** Brasil. Agência IBGE Notícias, [S.I.], 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-deimprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-dohomem>. Acesso em: 22/03/2021.

IPEA, **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça.** Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em 28/04/2020.

GRECCO, Fabiana; FURNO, Juliane; TEIXEIRA, Marilane. **Por uma Ciência Econômica Feminista.** Campinas. Temáticas: Revista dos Pós-Graduandos em Ciências Sociais - Unicamp. v.26, n°52, p.11-22, 2018.

KEYNES, John. **Teoria Geral do Emprego do Juro e da Moeda.** São Paulo. Nova Cultural, 1996.

MANKIWI, Gregory. **Introdução à economia.** São Paulo, Cengage Learning, 2005.

MANKIWI, Gregory. **Principles of Macroeconomics.** Califórnia-EUA, South-Western College Pub, 2008.

NEW YORK CITY DEPARTMENT OF CONSUMER AFFAIRS. **From Cradle to Cane: The Cost of Being a Female Consumer**. Nova Iorque-EUA, 2015. Disponível em: <https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/partners/Study-of-Gender-Pricing-in-NYC.pdf>. Acesso em: 24/11/2018.

PISCITELLI, Tathiane e outros. **Tributação e gênero**. São Paulo. JOTA, 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/tributacao-e-genero-03052019>. Acesso: 22/03/2021

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. Florianópolis. Revista de Estudos Feministas, v.26, n.1, 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 29/04/2021.

RECEITA FEDERAL. **Carga Tributária sobre produtos de consumo popular**. Brasil, 2018. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/EducacaoFiscal/PrimeiroSeminario/22CARGATRI BUTARIAPRODUTOSDECONSUMOPOPULAR.pdf>. Acesso em: 23/11/2018.

RIO DE JANEIRO: **Decreto N° 32161 DE 11/11/2002**. Dispõe sobre o ICMS incidente nas operações com as mercadorias que compõem a cesta básica. Diário Oficial do Estado. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=157094>. Acesso em 22/03/2021.

UNITED STATES CONGRESS. **Gender Pay Inequality: Consequences for Women, Families and the Economy**. Washington-EUA, 2016. Disponível em: https://www.jec.senate.gov/public/_cache/files/0779dc2f-4a4e-4386-b847-9ae919735acc/gender-pay-inequality---us-congress-joint-economic-committee.pdf. Acesso em 23/11/2018.

VARIAN, Hal; **Microeconomia: Conceitos Básicos**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2006.

VIECELI, Cristina Pereira; ÁVILA, Róber Iturriet; CONCEIÇÃO, João Batista Santos. **Estrutura tributária brasileira e seus reflexos nas desigualdades de gênero**. Porto Alegre. Instituto Justiça Fiscal, 2020. Disponível em: <https://ijf.org.br/wpcontent/uploads/2020/07/Artigo-Tributa%C3%A7%C3%A3o-e-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 29/04/2021