

## DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR: UM ESTUDO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO DE 2013 E 2023

Amanda Santos de Jesus<sup>1</sup>, Verônica Ferreira Silva dos Santos<sup>2</sup>, Leandro Batista Duarte<sup>3</sup>

**Resumo:** Este estudo teve como objetivo investigar as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho da região metropolitana de Salvador para o ano de 2013 e 2023. A metodologia combinou métodos quantitativos e qualitativos, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Foi aplicada a equação salarial de Mincer (1974) com o Método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), ajustado pela correção de Heckman (1979), para tratar o viés de seleção da amostra. Os resultados indicaram que a população composta por pretos e pardos, enfrentam desigualdades salariais significativas em comparação aos brancos na Região Metropolitana de Salvador, mesmo quando possuem qualificações similares. Esses achados evidenciam as disparidades estruturais que impactam no mercado de trabalho formal e reforçam a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade racial e de gênero.

**Palavras-chave:** desigualdades de gênero; desigualdades de raça; mercado de trabalho.

## GENDER AND RACE INEQUALITY IN THE METROPOLITAN REGION OF SALVADOR: A STUDY ON THE LABOR MARKET FROM 2013 TO 2023

**Abstract:** This study aimed to investigate gender and racial inequalities in the labor market in the metropolitan region of Salvador for the years 2013 and 2023. The methodology combined quantitative and qualitative methods, using data from the Continuous National Household Sample Survey (PNADC). The Mincer (1974) wage equation was applied with the Ordinary Least Squares Method (OLS), adjusted by the Heckman correction (1979), to address sample selection bias. The results indicated that the population composed of blacks and browns face significant wage inequalities compared to whites in the Metropolitan Region of Salvador, even when they have similar qualifications. These findings highlight the structural disparities that impact the formal labor market and reinforce the need for public policies that promote racial and gender equity.

**Keywords:** gender inequalities; race inequalities; labor market.

---

1 Graduada em Economia pela Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS).

2 Doutora em Economia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), Professora Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCIS/UEFS).

3 Doutor em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Professor Adjunto do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCIS/UEFS).

## 1 INTRODUÇÃO

As desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro têm precedentes históricos, quando se analisa dentro da perspectiva dos recortes sociais, as barreiras estruturais são profundas na educação, saúde, mercado de trabalho e em todos os âmbitos da sociedade (Madeira; Gomes, 2018).

As mulheres negras e homens negros são os grupos mais precarizados (Cobo; Oliveira, 2024). A mulher negra sempre enfrentou preconceitos e discriminação de raça e gênero em todo precedente histórico. Pesquisas apontam que a desigualdade de gênero e disparidade salarial muitas vezes acontecem por meio da discriminação racial, segregação ocupacional e justificativas da ausência de qualificação que atravessa um grupo majoritário que é minorizado nos espaços, principalmente as mulheres negras (Schwarcz, 1993; Conceição, 2009; Fernandez, 2019; Bento, 2022; Carneiro, 2023).

Estudos mostram que as relações raciais são marcadas pela exclusão e que os brasileiros de pele clara continuam sendo beneficiados com privilégios e possuem uma discrepância em termos de riqueza e poder (Telles, 2004). Apesar do país ser plural e diversificado, ainda existem grandes disparidades raciais na renda (Andrews, 2015). Os indicadores demonstram a urgência em políticas públicas para população negra e análise social através da intersecção entre raça/etnia, gênero e classe social (Madeira; Gomes, 2018).

Essas desigualdades vêm diminuindo ao longo do tempo, porém ainda é presente no mercado de trabalho baiano, mesmo o estado apresentando a maior população negra do país. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que os negros compõem a maioria das classes mais baixas e estão frequentemente sub representados em cargos de liderança, recebendo salários significativamente inferiores aos de brancos, mesmo quando possuem níveis de escolaridade equivalentes (IBGE, 2022). Essas desigualdades impedem que potências sejam reveladas para sociedade e continuam contribuindo com o estímulo da ausência de representatividade nos locais de poder social que deveriam ser igualitários para os indivíduos, perpetuando assim o racismo estrutural.

De acordo com o boletim “Especial 20 de novembro de 2023 - Dia da Consciência Negra” as mulheres negras enfrentam a discriminação por raça e gênero no mercado de trabalho e os trabalhadores negros enfrentam maiores desafios para progredir na carreira e ter ascensão salarial (DIEESE, 2023).

Como ação corretiva, o presidente da república Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei de Igualdade Salarial entre homens e mulheres. A Lei 1.085/ 2023<sup>4</sup> determina que a realização de trabalho com mesma função, é obrigatório a igualdade salarial. Promovendo a igualdade salarial entre homens e mulheres, e conforme mencionado pelo presidente Lula, a equidade de gênero precisa estar alinhada com a equidade racial. Em 2023 foi sancionada pelo governador Jerônimo Rodrigues a Lei 13.434<sup>5</sup> de 11/08/2021 de autoria da deputada estadual Neusa Cadore que institui o selo lilás no âmbito do estado da Bahia

---

4 Para mais informações, consulte: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157368>.

5 De acordo com: <https://www.ba.gov.br/mulheres/noticia/2024-03/6888/ministra-das-mulheres-e-governador-da-bahia-participam-do-lancamento-do-selo>.

para as empresas que promovam ações para o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Diante da contextualização apresentada, esse estudo tem como objetivo geral identificar as desigualdades salariais de gênero e raça no mercado de trabalho formal na região metropolitana de Salvador, no período de 2013 e 2023. A pesquisa visa analisar os níveis dessas desigualdades salariais e compreender como elas afetam a inserção de diferentes grupos no mercado de trabalho, com foco nos indivíduos pretos e pardos. Desse modo, esse trabalho é relevante para expor a desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Salvador, servindo como contribuição teórica para desenvolvimento de estudos socioeconômicos e implementação de políticas públicas, visando mitigar a disparidade salarial através da promoção de inclusão e equidade.

O artigo está estruturado em quatro seções, além desta introdução. Na primeira seção, apresenta-se uma revisão de literatura para compreender os debates sobre a teoria feminista, identificando as principais opiniões dos autores que são referências nesse campo de estudo. Na segunda seção, são expostos os procedimentos metodológicos adotados para avaliar os resultados da relação entre desigualdade de gênero e raça com o mercado de trabalho na região metropolitana de Salvador. Em seguida, são expostos os principais resultados e discussões e, por fim, as considerações finais do trabalho.

## **2 A TEORIA FEMINISTA E A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

A economia feminista surge em um contexto de crítica à economia tradicional, mas somente ganhou força perante os movimentos feministas que enfrentavam as teses liberais. Essas teses defendiam os interesses próprios, sem promover a justiça social. Enquanto os movimentos feministas questionam as desigualdades seculares como é a questão de gênero, raça, salários e trabalho doméstico não remunerado. Essas discussões ultrapassam o pensamento racionalizado, que busca o crescimento econômico sem colocar a sociedade no centro das discussões econômicas (Teixeira, 2018). Os estudos feministas tem um papel importante na desconstrução das representações e mecanismos que sustentam a divisão social do sexo e outros sistemas de dominação. Tendo em vista, que esses estudos contribuem com a construção do saber e crítica a ciência tradicional (Descarries, 2012).

Até a década de 1970 os estudos feministas estavam ligados “a mulher” no singular, com trabalhos voltados à opressão feminina e subordinação da mulher no patriarcado. Apenas a partir de meados de 1970 que é reconhecido mulheres no plural (Conceição, 2009). É preciso construir uma economia para além do “homem econômico”, analisando também o trabalho de cuidado não remunerado e do trabalho informal, incluindo seu papel fundamental na economia (Ferber e Nelson, 1993).

A teoria feminista e as críticas as classes dominantes é recente e as primeiras discussões surgiram na década de 1980, com a fundação da Associação Internacional para Economia Feminista (IAFFE), sendo assim, marcou início do campo teórico da economia feminista. Além disso, o período estabelece a utilização do termo gênero e patriarcado. Porém, somente nos anos 1990 que a economia feminista se consolida como uma corrente

de pensamento reconhecida (Teixeira, 2018). A economia feminista busca investigar as formas de discriminação e desigualdade que afetam em especial as mulheres e os corpos feminizados (Oliveira; Silva; Neves, 2021).

Existem três principais gerações do feminismo que contribuem para entender a origem das teorias feministas, sendo que a primeira geração no final do século XIX é marcada pelo movimento liberal das mulheres lutando pela igualdade dos direitos que eram negados, tendo como apoio o movimento sufragista lutando pelo direito ao voto e rompimento do patriarcado. Na segunda geração, período de 1960 e 1970, tem como marco as diferenças entre o feminismo nos Estados Unidos que lutava contra a opressão masculina e pela igualdade, enquanto na França elas lutavam pela valorização da experiência feminina.

De acordo com Barbosa (2024), as pressões do movimento feminista e o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho durante as décadas de 1970 e 1980 possibilitaram o surgimento de uma literatura voltada para discussão de diferenciais de gênero no mercado de trabalho. A economia feminista nasce das insatisfações e de críticas a teoria econômica dominante.

A autora Joan Scott (1993), em completa rejeição ao determinismo biológico e para enfatizar seu caráter social discute o termo gênero como uma organização social da relação entre os sexos. Com isso, “gênero” informa o caráter relacional dos estudos sobre as mulheres, já que a informação sobre a experiência social das mulheres também é informação sobre a experiência social dos homens, informando as construções culturais e os papéis sociais impostos aos corpos sexuados, se definindo, portanto, como uma construção social. (Scott, 1993)

A crítica feminista perpassa entre os espaços públicos e privados, determinando o lugar da mulher em casa, enquanto do homem é o mundo, fortalecendo os papéis sociais (Fernandez, 2019). Para Scott (1993), as categorias de gênero, raça e classe refletem o compromisso dos pesquisadores em narrar a história dos grupos oprimidos, reconhecendo, de forma científica, que as desigualdades sociais estão estruturadas a partir dessas interseções entre gênero, raça e classe. Enquanto Sardenberg (2002) afirma que as práticas feministas estão vinculadas à *práxis* políticas que dialogam com as transformações de gênero.

No estudo de Foss *et al.*, (2019) é analisado o gênero pela ótica do empirismo feminista, a teoria do ponto de vista feminista e a teoria feminista pós-estruturalista. Harding (1986) tem grande relevância nas críticas voltadas para o empirismo feminista relatando sobre as práticas científicas tradicionais que contribuem para o distanciamento das mulheres na ciência, e favorece os homens historicamente. Do ponto de vista da teoria feminista, perpassa por contribuições relevantes como Davis (1981) e Hooks (2000). A teoria pós-estruturalista rompe com a ideia da existência da identidade de modo hierarquizado, explorando a diversidade, desconstruindo a binariedade existente entre a conceituação de gênero (Butler, 2003).

Analisando a perspectiva brasileira, é possível compreender que a relação de poder entre os gêneros está enraizada em precedentes históricos e na base da estrutura social, evidenciando o quanto essa relação de poder estimula a desigualdade no mercado de trabalho. Para Costa e Silva (2008) as desigualdades de gênero estão presentes em várias

formas de trabalho, destacando que as mulheres enfrentam barreiras para entrar no mercado de trabalho e quando conseguem, seus rendimentos são inferiores aos homens. As autoras entendem que as desvantagens enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho causam um impacto coletivo na sociedade e a redução de desigualdades de gênero, de forma inversa, aumentaria a renda das famílias. Para Barros e Mendonça (1996) a discriminação por gênero e raça se destaca como contribuinte na formação de desigualdade no Brasil, principalmente entre diferentes regiões do país, a região Nordeste apresenta desigualdade salarial superior em comparação com a região Sudeste.

Segundo Barros e Mendonça (1996) o salário dos homens na década de 80 é em média 42% maior do que os salários das mulheres. Com base nos dados contidos em Barros e Mendonça (1996) foi possível constatar que as estimativas confirmam que os diferenciais salariais por gênero estiveram presentes em toda década de 80, principalmente quando se compara o salário de mulheres chefes de família com os salários dos homens.

Para além das discriminações de gênero identificadas, o mercado de trabalho apresenta discriminação de raça e classe social, que são verificadas nas desigualdades salariais. Por isso, é tão importante trazer à discussão a interseccionalidade, pois as discriminações se apresentam no conjunto de características dos indivíduos.

A discriminação é o ato de separar os indivíduos mediante suas diferenças seja de gênero, raça, idade fundamentada no preconceito e inferiorizando as vítimas (Coutinho, 2006). Existem vários tipos de discriminação na economia, especialmente no mercado de trabalho, onde apesar dos indivíduos obterem habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais, recebem salários diferentes devido sua raça, sexo, cor, religião, idioma, condição econômica e social.

O mercado de trabalho tem penalizado severamente a população negra, principalmente para as mulheres negras que não apenas enfrentam a tripla jornada de trabalho como também a discriminação de gênero, raça e classe social (Coutinho, 2006). A desigualdade salarial revela a disparidade existente entre trabalhadores de sexo opostos exercendo a mesma função, conforme exposto o sexo feminino negro recebe menos do que o sexo masculino branco. Já a discriminação de empregos afeta em sua grande maioria as mulheres e os negros no mercado de trabalho. E a discriminação de acesso ao capital humano, a ausência de oportunidades para o crescimento pessoal como a negação do acesso à educação, projeção de carreira e de modo geral, impedimentos para alavancar a produtividade (Loureiro, 2003).

A discriminação racial no Brasil tem raízes profundas na colonização e escravidão, com consequências que continuam até os dias atuais. A colonização portuguesa, iniciada em 1500, não apenas implantou um sistema de exploração econômica, mas também criou uma hierarquia racial que privilegia os europeus em relação às demais populações (Freyre, 1993). Durante o período colonial no Brasil o acesso à educação para os negros foi limitado, excludentes e invisibilizados o que evidencia a presença eurocêntrica na sociedade (Lima e Custódio, 2020). Esse efeito de sobressair uma população em relação a outra fortaleceu um modelo econômico que marginalizou populações racialmente subjugadas, limitando seu acesso a bens, serviços, educação e ao mercado de trabalho formal. O que tem relação com questões social, política, econômica e intelectual presente no país (Schwarcz, 1993).

Na perspectiva de Fernandez (2019) existem questões abandonadas pela economia formal e está presente nas economias feministas que é o trabalho doméstico não remunerado que corrobora com a segregação de gênero. Para além disso, menciona o conceito “teto de vidro” que são as barreiras invisíveis encontradas por determinados grupos e “vidro pegajoso” que é a dificuldade da permanência e ascensão nos espaços, como metáforas utilizadas pela economia feminista. Os trabalhos de cuidados ainda não são incorporados na análise do Produto Interno Bruto (PIB) o que acentua a invisibilização do ponto de vista quantitativo e político.

A sobrecarga doméstica não remunerada impacta negativamente na inserção da mulher no mercado de trabalho (Cobo e Oliveira, 2024). O mercado de trabalho, apesar dos avanços, continua refletindo os papéis femininos em tarefas relacionadas ao cuidado: serviços domésticos, cuidar das crianças e/ou idosos (Melo e Thomé, 2018). Segundo a análise das teorias feministas realizada por Costa (2023), a desigualdade de gênero pode ser explicada pelo contexto cultural, sendo fortemente influenciada por aspectos culturais e tradicionais. Dentro da narrativa da economia tradicional o trabalho no mercado formal existe valorização e remuneração, enquanto o trabalho doméstico, cuidados pessoais é invisibilizado por não gerar lucros, e nesse aspecto é excluído dos estudos econômicos (Fernandez, 2019). Os rendimentos das mulheres são inferiores aos dos homens, demonstrando como está enraizado a desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro (Oliveira; Silva; Neves, 2021).

Do ponto de vista, histórico-crítico existem três abordagens teóricas sobre gênero: teóricos do patriarcado que vai de encontro com as normas sociais, buscando justificar a dominação das mulheres através da reprodução e sexualidade, os teóricos feministas marxista que dialogam com a vertente histórica, buscando compreender a divisão sexual do trabalho e as teorias psicanalíticas de origem pós-estruturalista e por fim, anglo-saxônica que focam na análise das identidades dos indivíduos formadas a partir da infância (Conceição, 2009).

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza como um estudo descritivo e analítico, com o objetivo de investigar a temática sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho na região metropolitana de Salvador nos anos de 2013 e 2023, com foco especial na população negra. Portanto, foi adotada uma abordagem com método quantitativo com o objetivo de analisar as variações salariais e seus determinantes.

O modelo econométrico empregado é baseado na equação salarial de Mincer (1974) por meio do método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) com a correção de Heckman (1979) em dois estágios, para ajustar o viés de seleção da amostra. Para a análise econométrica, foi utilizado o *software* estatístico *Stata* 14, que permitiu a realização de estimativas econométricas com o objetivo de analisar as dinâmicas de desigualdades no mercado de trabalho. Foram realizadas as análises estatísticas descritivas e testes de hipóteses para compreender as disparidades salariais e discriminação de gênero e raça.

### 3.1 Fonte dos dados e descrição das variáveis

A coleta de dados foi realizada por meio de dados secundários, abrangendo o período trimestral, sendo utilizado todos os trimestres dos anos de 2013 e 2023. Logo em seguida, foi necessário utilizar o método de abordagem quantitativo para coletar dados através da base SIDRA, que permite a extração de dados com variáveis como período, faixa etária e gênero. Além disso, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), que fornece informações individuais sobre as características socioeconômicas da população brasileira. A PNADC é uma pesquisa de característica amostral, que não acompanha os mesmos indivíduos ao longo do tempo, sendo possível apenas uma análise transversal.

Neste trabalho, o objeto de análise foi a Região Metropolitana de Salvador (RMS), cuja escolha se justifica pela representação da população negra nesta região. Sendo importante para analisar as desigualdades sociais e econômicas, compreender como as dinâmicas de desigualdade racial e de gênero impactam no mercado de trabalho. Dessa forma, a análise de 2013 e 2023 observa como essas desigualdades evoluíram ao longo de uma década.

Nessa pesquisa, foram escolhidas as seguintes variáveis: salário efetivo, escolaridade, gênero, experiência, raça, anos de estudo, idade, região metropolitana, horas de trabalho, chefe de família e situação ocupacional para analisar o mercado de trabalho na região metropolitana de Salvador (Quadro 1).

Optou-se por pessoas de 14 anos ou mais da população em idade ativa na semana de referência da PNAD, por ser a idade regulamentada para iniciar a trajetória profissional conforme a Lei 10.097/2000 dos jovens aprendizes. Foram considerados indivíduos no mercado de trabalho principal com renda positiva e que estavam no mercado de trabalho na semana de referência e na variável raça foi considerada a população autodeclarados preto (pretos e pardos) e brancos. Na amostra foram selecionados indivíduos residentes na capital ou na Região Metropolitana de Salvador. A criação de variáveis *dummies* foi necessária para categorizar características binárias, como gênero, cor ou raça, condição de ocupação e condição de família.

## Quadro 1 - Resumo e descrição das variáveis presentes no modelo

Variável Dependente	Descrição	
Logaritmo natural do salário por hora	Renda real deflacionada tendo como ano base 2023	
Variável	Descrição	Fonte
Feminino	<i>Dummy</i> : 1 para feminino e 0 para masculino.	PNAD
Pretos	<i>Dummy</i> :1 para preto/pardos e 0 para branco.	PNAD
Escolaridade	Número de anos de estudos variando de 0 a 16 anos.	PNAD
Idade	14 a 18 anos (faixa 1) 18 a 24 anos (faixa 2) 25 a 30 anos (faixa 3) 31 a 40 anos (faixa 4) 41 a 50 anos (faixa 5) 51 a 60 anos (faixa 6) 61 anos ou mais (faixa 7)	PNAD
Experiência	<i>Proxy</i> do tempo do indivíduo no mercado de trabalho. Idade - anos de estudos - 6	PNAD
Experiência <sup>2</sup>	Experiência elevada ao quadrado.	PNAD
Chefe	<i>Dummy</i> :1 pessoa responsável pelo domicílio e 0 para todas as outras.	PNAD
Condição de Ocupação	<i>Dummy</i> :1 para empregado e 0 para desempregado.	PNAD
$\Lambda_i$	Variável que corrige o viés de seleção amostral através de Heckman. Razão inversa de Mills	PNAD

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Como exposto por Fonseca (2019), as variáveis de gênero e cor têm papel importante na análise das diferenças de rendimentos, ao expor as diferenças nas características pessoais que são valorizadas no mercado de trabalho e demonstra que no geral homens brancos têm maiores privilégios nos rendimentos salariais.

Para análise empírica e por utilizar uma equação minceriana foi necessário considerar a Teoria do Capital Humano, que fundamenta a inclusão de variáveis como anos de estudo, idade e experiência na análise.

A inserção das variáveis anos de estudo, idade, experiência são variáveis justificadas pela Teoria do capital humano que as relacionam com o investimento realizado em fatores que contribuem para elevação da produtividade individual e refletido nos retornos salariais, que por sua vez, espera-se um sinal positivo para as mesmas. O termo quadrático da experiência (anos de permanência no trabalho principal na semana de referência) remete a retornos decrescentes, explicitando que retornos no rendimento do trabalho atingem seu pico em determinada fase produtiva e no final do ciclo de vida produtivo do trabalhador tendem a uma redução (Fonseca, 2019, p. 54).

Conforme Carvalho (2005) a escolaridade dos trabalhadores é caracterizada pela quantidade de anos de estudo completos. A experiência profissional do trabalhador é calculada por meio da seguinte equação: experiência = idade (em anos completos) - anos

de estudo completos - 6. O indivíduo inicia suas atividades profissionais após o término dos seus estudos, então anos de estudos completos indicam o período dedicado ao estudo, enquanto o número seis, refere-se à idade em que o indivíduo começa a estudar.

Para ajustar o rendimento oriundo do trabalho principal, foi realizada uma atualização para o ano base de 2023, utilizando o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), convertendo-se assim em valores reais. Posteriormente, a renda real foi dividida pelas horas trabalhadas por semana, transformando-se em mensal quando multiplicado por quatro. Por fim, aplicou-se o *logaritmo* do rendimento por hora.

A abordagem adotada segue a equação salarial proposta por Mincer (1974) e o modelo utilizado para estimar foi similar ao empregado nos estudos de Fonseca (2019), que analisou a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho em uma comparação entre os rendimentos na Bahia e no Brasil no período de 2001 a 2015, e de Santos (2014), que examinou a relação entre escolaridade e rendimento do trabalho na Região Metropolitana de Salvador.

### 3.2 Modelo Econométrico

A equação salarial desenvolvida por Mincer (1974) analisa os retornos da educação e experiência no mercado de trabalho, destacando a relação entre fatores explicativos e os rendimentos com atributos pessoais como sexo e cor. A equação visa abordar dois aspectos econômicos: o primeiro trata da equação dos atributos produtivos como educação e experiência valorizados pelo mercado de trabalho e o segundo a taxa de retorno deve ser analisada em comparação com a taxa de juros de mercado para definir o nível ideal de investimento em capital humano (Rodrigues *et al.*, 2016).

Para Carvalho (2005) a equação minceriana incluiu a teoria do investimento em capital humano em um modelo empírico, com os princípios da teoria econômica. Tornando-se uma referência nos estudos sobre o mercado de trabalho. De acordo com o trabalho de Neri (2011) a equação de Mincer (1974) é expressa através do modelo econométrico de regressão que é representado por:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 educ + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + \gamma' x + \epsilon \quad (1)$$

onde  $w$  são os ganhos do indivíduo,  $educ$  é a escolaridade do indivíduo geralmente representando em anos de estudo,  $exp$  é a experiência profissional do indivíduo no mercado de trabalho,  $x$  é um vetor de variáveis observáveis como raça, gênero, região que podem influenciar o salário e  $\epsilon$  é o termo de erro estocástico, que captura fatores não observados que também afetam os salários.

A equação minceriana é uma equação log-linear que tem relevância para os estudos que analisam a relação existente entre a educação, experiência e salários, mas também investiga as desigualdades salariais dos grupos (Souza *et al.*, 2015). Dessa forma, o modelo econométrico utilizado foi estruturado da seguinte forma:

$$\text{Log}Y_i = \beta_1 \text{Feminino} + \beta_2 \text{ Pretos} + \beta_3 \text{ Escolaridade} + \beta_4 \text{ Idade} + \beta_5 \text{ Experiência} + \beta_6 \text{ Experiência}^2 + \beta_7 \text{ Chefe} + u_i \quad (2)$$

Segundo Neri (2011), o retorno à educação pode ser explicado como o preço que o mercado de trabalho atribui ao atributo educacional, pelas leis de oferta e demanda. No trabalho é apontado algumas limitações significativas nas equações mincerianas de determinação salarial: (1) Viés de habilidade sociemocionais não-observável, quando as habilidades sociemocionais afeta positivamente nos rendimentos dos indivíduos, mesmo que a educação recebida seja pequena; (2) Erro de medida quando a informação passada no momento da entrevista não é efetuada de maneira precisa sobre o nível de escolaridade; (3) horas trabalhadas quando o indivíduo com maior nível de educação trabalha mais do que aquele com menor nível de educação, podendo ser percebido as diferenças salariais nas horas trabalhadas e (4) os benefícios de retornos educacionais não são considerados como os impactos nas esferas política, psicológica e filosófica (Neri, 2011).

Além dos vieses citadas acima, por ser selecionados indivíduos que se encontram em idade ativa, a amostra também apresenta um viés de seleção amostral, já que não pode mais ser considerada aleatória.

Diante disso, a literatura sugere utilizar a correção de Heckman (1979), para correção do viés de seleção da amostra.

$$S_i^* = \beta_0 + \beta_1 \text{Feminino} + \beta_2 \text{ Pretos} + \beta_3 \text{ Escolaridade} + \beta_4 \text{ Idade} + \beta_5 \text{ Experiência} + \beta_6 \text{ Experiência}^2 + \beta_7 \text{ Chefe} + \epsilon_i \quad (3)$$

Na correção de Heckman investiga-se tanto a relação direta do salário com as variáveis de controle quanto a probabilidade do indivíduo está ocupado. Assim, variável dependente, no segundo estágio é ocupado, e o resultado verificado, corresponde a probabilidade de está inserido no mercado de trabalho dado as características de sexo, raça, idade, escolaridade, entre outras.

Outro ponto a ser destacado, refere-se ao problema da endogeneidade. Esta ocorre à medida que uma das variáveis explicativas se correlaciona com o erro, sendo que este método não é capaz de corrigir esta falha, como afirmam Rocha e Campos (2007), Almeida e Bessaria (2014). Diante do exposto, para corrigir este efeito adverso, faz-se pertinente um estudo sistemático deste evento e posteriormente a criação de alternativas que corrijam tais efeitos indesejados nas estimações que requerem a incorporação, a exemplo, de variáveis instrumentais ou até mesmo a incorporação de dados de um painel de efeitos fixos. Silva (2014) recomenda que nas estimações onde as características não observadas (dados censurados) dos trabalhadores não sejam levadas em consideração nas análises, podem ser adotadas estas alternativas que agem como corretores das estimativas econométricas. No entanto, a presente investigação se limita às estimações no entorno das assimetrias de rendimentos por gênero e cor, com as respectivas correções de seletividade amostral e as devidas decomposições salariais, pela ausência de variáveis alternativas no interior da própria base de dados postergando para um momento oportuno e com instrumentos adequados o detalhamento e correção desta ocorrência.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, o objetivo foi investigar as disparidades salariais de gênero e raça na Região Metropolitana de Salvador (RMS), com base nos microdados da PNADC no ano de 2013 e 2023. Dessa forma são apresentadas as estatísticas descritivas, além da aplicação da equação minceriana para estimar os retornos salariais com base no Método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Também foi utilizada a correção de Heckman (1979), para ajustar o viés de seleção da amostra.

Na Tabela 1 são apresentadas as estatísticas descritivas para o ano de 2013. A amostra possui 19.920 observações, nota-se que aproximadamente 54,29% da amostra é composta por mulheres, enquanto 84,59% dos indivíduos são autodeclarados como pretos ou pardos. A idade média é 39,3 anos com o desvio padrão de 17,08 anos e os chefes de família representam 41,30% da amostra.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas Região Metropolitana de Salvador em 2013

Variável	Observações	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Renda	11.638	1.399,33	1.979,6	0	31.770
Feminino	19.920	0,5429	0,4981	0	1
Preto	19.920	0,8459	0,3610	0	1
Escolaridade	19.920	9,7854	4,1216	0	16
Idade	19.920	39,308	17,079	14	102
Experiencia	19.920	23,522	18,360	-2	96
Chefe	19.860	0,4130	0,4923	0	1
Ocupado	13.535	0,8698	0,3364	0	1

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua (2013).

Os indivíduos ocupados no mercado de trabalho representam a média de 86,99% amostra, enquanto a renda média foi de R\$1.399,33 reais com desvio padrão de R\$1.979,64 reais variando entre R\$0 até R\$31.770 reais. Verifica-se que a escolaridade tem em média de 9,79 anos de estudo com desvio padrão de 4,12 anos e com variação entre 0 e 16 anos.

Na Tabela 2 são apresentadas as estatísticas descritivas para o ano de 2023. A amostra totalizou 16.378 observações, os indivíduos do sexo feminino representam 56,28% e os declarados pretos ou pardos correspondem a 83,18% da amostra, demonstrando a predominância dessa população na RMS. A idade média é de 44,3 anos e os chefes de família representam 46,95% da amostra. A proporção de ocupados equivale a 83,28% dos indivíduos e a renda média é R\$ 2.611,47 reais, com desvio padrão de R\$4.038,53 reais tendo como renda mínima de R\$0 reais e a máxima de R\$80.000 reais, demonstrando diferenciais nos rendimentos. Verificou-se que a escolaridade é de aproximadamente 10 anos com desvio padrão é de 4,2 anos.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas Região Metropolitana de Salvador em 2023

Variável	Observação	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Renda	8.322	2.611,4	4.038,3	0	80.000
Feminino	16.378	0,5627	0,4960	0	1
Preto	16.378	0,8317	0,3740	0	1
Escolaridade	16.378	10,591	4,2116	0	16
Idade	16.378	44,345	18,486	14	101
Experiência	16.378	27,753	19,795	-3	92
Chefe	16.326	0,4694	0,4990	0	1
Ocupado	10.053	0,8328	0,3730	0	1

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua (2023).

Com base nos dados apresentados nas estatísticas descritivas, foi possível diagnosticar que na Região Metropolitana de Salvador ao efetuar uma comparação entre 2013 e 2023 há uma predominância de indivíduos autodeclarados pretos ou pardos, que se mantém em percentuais próximos ao logo do tempo. Observa-se um aumento de 1,99 pontos percentuais (p.p.) dos indivíduos do sexo feminino e uma redução de 1,31 p.p. dos indivíduos declarados negros. Em relação à renda, apesar do aumento entre os anos ainda existe uma desigualdade elevada na distribuição de renda, com um aumento da diferença no desvio padrão de 2.058,89 e como destaque, no componente educacional de 9,79 anos de estudo em 2013 para 10,59 anos em 2023, observando um aumento de quase um ano de escolaridade. Ainda com relação à escolaridade ter 10 anos de estudos corresponde ao Ensino Fundamental completo.

#### 4.1 Análise das regressões

Na Tabela 3, apresentam-se as regressões por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e as correções em dois estágios do viés de seleção amostral de Heckman (1979) realizadas para a Região Metropolitana de Salvador em 2013.

Tabela 3 - Regressão por MQO e correção em dois estágios do viés de seleção amostral de Heckman (1979) para a Região Metropolitana de Salvador em 2013

Variável	Logrendhora		Logrendhora		Ocupado	
	Coefficientes	D.P.	Coefficientes	D.P.	Coefficientes	D.P.
Feminino	-0,695***	0,033	-0,807***	0,093	-0,217***	0,034
Preto	-0,461***	0,057	-0,527***	0,080	-0,155**	0,051
Escolaridade	0,128***	0,007	0,126***	0,010	0,0175*	0,008
14 a 18 anos	Ref.	-	Ref.	-	Ref.	-
18 a 24 anos	0,503***	0,092	0,405**	0,140	-0,193*	0,085
25 a 30 anos	0,784***	0,126	0,674***	0,164	-0,227	0,121
31 a 40 anos	0,689***	0,168	0,594**	0,228	-0,340*	0,165
41 a 50 anos	0,678**	0,222	0,587	0,307	-0,462*	0,223
51 a 60 anos	0,641*	0,265	0,501	0,388	-0,639*	0,275
≥ 61 anos	0,746*	0,321	0,401	0,465	-0,791*	0,345
Experiência	0,038***	0,009	0,062*	0,024	0,047***	0,009
exp <sup>2</sup>	-0,0052***	0,001	-0,0065***	0,001	-0,0019	0,001
Chefe	0,206***	0,036	0,300***	0,077	0,174***	0,039
Contante	2,867***	0,122	1,973**	0,627	0,221	0,116
R <sup>2</sup>	0,307		0,332		0,333	
Prob > F	0,000		0,000		0,000	
Estatística F	62,99		62,90		62,99	
Inverso de Mills	-		-		1,470	0,922

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua (2013). Notas: \*\*\*1% de significância, \*\*5% de significância, \*10% de significância. Desvio padrão (DP). Regressões feitas com base nos pesos amostrais.

Na primeira coluna da tabela, são analisados os resultados da regressão de MQO, verifica-se que todas as variáveis apresentaram coeficientes significantes ao nível de 1%. Observa-se que as mulheres ganham, em média 69,5% a menos que os homens e os indivíduos pretos ou pardos recebem, em média, 46,1% a menos que os brancos. Cada ano de estudo tem um aumento médio de 12,8% na renda por hora. Resultado superior ao encontrado no trabalho de Fonseca (2019) a qual detecta um incremento de 6,6% por ano de estudo (este trabalho faz a análise para o ano de 2015, com a PNAD <sup>6</sup>anual).

Em relação às faixas etárias, observa-se que os indivíduos maiores de 18 anos, tem rendimentos superiores ao grupo de referência, ou seja, àqueles entre 14 a 18 anos. A variável experiência tem efeito positivo com 3,8% na renda por hora por ano adicional de experiência e os chefes de família ganham, em média, 20,6% a mais do que os não chefes.

6 A PNAD anual encerrou a divulgação em 2015, passando a ser divulgada, após esse ano, apenas a PNADC.

Na terceira coluna da tabela, são analisados os resultados do primeiro estágio da correção do viés de seleção de Heckman (1979). Nesta regressão as variáveis que correspondem ao grupo de pessoas de 41 anos ou mais, não apresentam um resultado significativo, o que pode indicar uma estabilização na carreira, sendo a idade um fator sem significância para determinação de salários. Ademais observa-se que a variável feminina permanece com coeficientes negativos, indicando rendimentos menores do que os homens e a variável preto tem coeficientes que indicam rendimentos de 52,7% a menos que os brancos. A variável anos de estudo continua apresentando efeitos positivos, com um aumento de 12,6% na renda por hora. Em relação às faixas etárias os ganhos relativos continuam maiores em relação a sua base e chefes de família tem efeito positivo de 30% a mais na renda, com significância estatística.

Na quinta coluna da tabela, são os resultados da probabilidade dos indivíduos estarem ocupados, assim corresponde a segunda etapa do modelo de Heckman. Nos resultados, observa-se que as mulheres têm probabilidade de 21,7% menor de estarem ocupadas, a variável preta apresenta uma probabilidade negativa de 15,5%. Enquanto, a variável chefe de família teve efeito positivo de 17,4% com significância para estarem ocupados.

O termo inverso da razão de Mills apresentou valor de 1,470, mas não apresentou significância estatística, com erro-padrão de 0,922. O número de observações na equação de seleção, que inclui indivíduos ocupados, foi de 5.284. Ressalta-se que a inclusão dessa variável na equação de rendimentos é necessária para a correção do viés de seletividade amostral. Adicionalmente, a variável inverso de Mills possuir sinal positivo indica que os fatores não observados que aumentam a probabilidade de participação do mercado de trabalho, também aumentam os rendimentos salariais. O fato desta variável não ter apresentado resultado significativo não invalida, os resultados das demais variáveis do modelo. Nesse caso, seria possível concluir, caso tivesse sido significativo, que o uso de métodos tradicionais de estimação do *logaritmo* das taxas salariais horárias para a amostra, resulta, em valor absoluto, em uma estimativa negativamente viesada do verdadeiro efeito.

Em relação ao ano de 2023, na Tabela 4, apresentam-se as regressões por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e as correções em dois estágios do viés de seleção amostral de Heckman (1979) realizadas para a Região Metropolitana de Salvador.

Tabela 4 - Regressão por MQO e correção em dois estágios do viés de seleção amostral de Heckman (1979) para a Região Metropolitana de Salvador em 2023

Variável	Logrendhora		Logrendhora		Ocupado	
	Coefficientes	D.P.	Coefficientes	D.P.	Coefficientes	D.P.
Feminino	-0,454***	0,059	-0,972	1,002	-0,118*	0,046
Preto	-0,457***	0,093	-1,015	1,287	-0,148*	0,069
Escolaridade	0,160***	0,014	0,384	0,414	0,051***	0,010
14 a 18 anos	Ref.	-	Ref.	-	Ref.	-
18 a 24 anos	0,187	0,162	0,984	1,900	0,145	0,130
25 a 30 anos	0,335	0,226	1,358	2,344	0,169	0,172
31 a 40 anos	0,384	0,319	0,240	1,581	-0,083	0,236
41 a 50 anos	0,270	0,419	-0,585	2,496	-0,277	0,304
51 a 60 anos	0,0164	0,512	-2,365	5,031	-0,651	0,374
≥ 61 anos	-0,411	0,624	-2,769	5,506	-0,653	0,457
Experiência	0,022	0,018	0,177	0,294	0,034**	0,013
exp <sup>2</sup>	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Chefe	-0,165*	0,064	0,154	0,569	0,057	0,049
Contante	3,171***	0,224	-6,988	18,88	-0,961***	0,165
R <sup>2</sup>	0,307		0,332		0,301	
Prob > F	0,000		0,000		0,000	
Estatística F	62,99		62,90		62,99	
Inverso de Mills	-		-		7,020	13,18

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua (2023). Notas: \*\*\*1% de significância, \*\*5% de significância, \*10% de significância. Desvio padrão (DP). Regressões feitas com base nos pesos amostrais.

Os resultados da regressão por MQO expostos na primeira coluna para RMS mostram que as mulheres recebem, em média, 45,4% menos que os homens. Quando se compara esse resultado ao de 2013. Verifica-se uma redução da desigualdade salarial ao longo do tempo.

Indivíduos pretos ou pardos apresentam rendimentos, em média, 45,7% inferiores aos dos brancos. Além disso, cada ano adicional de estudo está associado a um aumento médio de 16% na renda por hora, corroborando com os pressupostos de Mincer ao evidenciar que cada ano adicional de estudo está associado a um aumento nos rendimentos. O resultado da variável anos de estudo revela uma valorização da educação, resultado diferente ao observado em Fonseca (2019) e Santos (2014). Esse resultado pode ser explicado pelo aumento percebido da média salarial, que pode está sendo impulsionado por uma valorização da educação no mercado de trabalho.

A variável chefe de família teve sinal negativo indicando que estes indivíduos ganham 16,5% a menos que os não chefes. As demais variáveis não apresentaram significância estatística.

Esses resultados estão em linha com o estudo de Oliveira, Vieira e Baeta (2021) que observou que os rendimentos das mulheres são inferiores aos dos homens, evidenciando a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro. Em relação às variáveis como escolaridade e experiência, verificou-se que o aumento no nível dessas variáveis está associado a um aumento nos salários.

Percebe-se que as variáveis feminino e preto apresentam efeitos negativos na renda por hora, confirmando a existência de disparidade salarial na Região Metropolitana de Salvador (RMS) no ano de 2023. Observa-se também que a variável anos de estudo tem um efeito positivo e é estatisticamente significativo, corroborando a literatura econômica que serve como base para entender a formação de rendimentos no mercado de trabalho.

Na terceira coluna, a primeira correção do viés de seleção de Heckman (1979), em relação à regressão MQO, as variáveis não apresentaram significância. De maneira geral, pode-se concluir que as variáveis na correção de Heckman perdem significância em relação à regressão de MQO. Na terceira coluna da tabela, são os resultados de probabilidade dos indivíduos de estarem ocupados. A variável de gênero feminino é estatisticamente significativa, demonstrando a continuidade da disparidade de gênero, com um efeito negativo de 11,8%. A variável preta apresenta-se significativa, afirmando a existência de desigualdade racial. Com relação a escolaridade, para cada ano adicional de estudo, aumenta em 5,15% e a variável experiência tem impacto positivo de 3,48% sendo estatisticamente significativa.

Verificou-se que os resultados encontrados estão de acordo com os achados por Santos (2014), onde na Região Metropolitana de Salvador nos anos de 2009 e 2011 com microdados da PNAD, as mulheres apresentavam rendimentos inferiores em relação aos homens. Além disso, indivíduos não brancos recebiam, em média, rendimentos menores do que os brancos. Apesar de o aumento nos anos de escolaridade ter contribuído para maiores rendimentos em geral, isso não foi suficiente para eliminar os diferenciais observados.

No trabalho de Fonseca (2019) os resultados encontrados para o estado da Bahia e o Brasil corroboram a existência de discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho, evidenciando que, mesmo controlando por características produtivas, como educação e experiência, mulheres negras enfrentam desvantagens salariais significativas em relação a outros grupos.

Os resultados evidenciam a persistência das desigualdades de gênero e raça na Região Metropolitana de Salvador, mesmo com o impacto positivo da educação na elevação da renda. Em comparação ao ano 2023 com 2013, os dados estimados indicam que, ao longo da década, a desigualdade salarial de gênero e raça se ampliou. Apesar de alguns avanços sociais e de políticas públicas equitativas voltadas para a inclusão, as disparidades salariais se mantiveram.

Após a correção, não foi detectado viés de seleção amostral, o teste para o coeficiente *lambda* não demonstrou significância. Em 2023, os resultados continuaram a indicar

disparidades semelhantes, evidenciando a persistência dessas desigualdades no mercado de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar a desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho baiano, no ano de 2013 e 2023. A partir da revisão bibliográfica foi abordado as contribuições sobre o surgimento da economia feminista em oposição a economia tradicional, destacando a importância pela luta da igualdade de gênero, raça, salários e trabalho doméstico não remunerado, principalmente, na luta pelas mulheres como menciona as teóricas feministas Scott (1993) e Harding (1986).

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) com os resultados das estatísticas descritivas, na região metropolitana de Salvador, 83,69% da população se autodeclara preta ou parda em 2023. Apesar do aumento na participação dessa população no mercado de trabalho, a desigualdade salarial persiste como um desafio significativo. Entre os anos 2013 e 2023, a população branca continuou a apresentar rendimentos mensais superiores aos da população preta e parda.

Por meio da equação de Mincer (1974) foram realizados os modelos econométricos para analisar as dinâmicas de desigualdades no mercado de trabalho e as correções em dois estágios de Heckman para ajustar os problemas de viés de seleção amostral. Os resultados indicaram que diferenças salariais entre homens e mulheres persistem ao longo do período analisado, sendo de 69,5% em 2013 e 45,4% em 2023, com as mulheres apresentando uma renda inferior à dos homens, tanto nas regressões realizadas em 2013 quanto em 2023. Os indivíduos negros ou pardos ganhavam, em média, 46,1% a menos em 2013 e 45,7% a menos em 2023, em comparação aos brancos. Em ambos os períodos analisados, os anos de estudo mostraram um efeito positivo sobre a renda, com um aumento que variou entre 12,8% e 16%. A variável experiência também teve um impacto positivo sobre a renda por hora em ambos os períodos. A educação, portanto, se mostra como um fator determinante na elevação da renda por hora, corroborando com a teoria do capital humano.

A partir dos resultados foi possível observar avanços na participação da população preta na força de trabalho. Esses números indicaram que, apesar de uma maior presença no mercado de trabalho, muitos indivíduos ainda enfrentam barreiras estruturais que limitam seu acesso a oportunidades de emprego de qualidade. Esses fatores apontam para a necessidade de políticas públicas efetivas, com medidas voltadas para combater a discriminação e promover a inclusão da população negra em todos os níveis do mercado de trabalho, visando à promoção de equidade na RMS.

Os resultados apresentados podem ser explicados por fatores estruturais e conjunturais que perpetuam as desigualdades de gênero e raça na RMS. A herança histórica da escravidão, juntamente com os preconceitos raciais e de gênero, ainda influencia as decisões de contratação no mercado de trabalho.

Com o estudo concluído, foi possível confirmar a hipótese que existe da desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho principal na RMS. Para futuras pesquisas, seria relevante incluir a análise do trabalho doméstico não remunerado. Com relação à

delimitação técnica, tem-se a ausência do modelo econométrico de Oaxaca-Blinder que se faz necessário e é importante para analisar os efeitos da discriminação no mercado de trabalho. Este modelo será incorporado nos trabalhos subsequentes.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. S.; BESARRIA, C. N. Desigualdades Salariais: uma análise sobre o segmento formal e informal do mercado de trabalho baiano (2012). *In: 12th Congress of the Brazilian Regional Science Association (XII ENABER)*, 2014, BELO HORIZONTE/MG. XII ENABER, 2014.

ANDREWS, G. R. **América afro-latina: 1800-2000**. São Carlos: EdUFSCar, 2015.

BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. Os determinantes da desigualdade no Brasil. **Perspectivas da Economia Brasileira**, Brasília, v. 2, p. 421- 473, 1996.

BARBOSA, G.N. de M. **Desigualdade salarial no mercado de trabalho: intersecção de gênero e raça a partir da economia feminista**. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Estadual de Feira de Santana. 2024

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.085 de 2023**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Projetos/Ato\\_2023\\_2026/2023/PL/pl-1085.htm](https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2023/PL/pl-1085.htm). Acesso em: 09/12/2025

BAHIA. **Lei nº 13.434 de 2021**. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=418774>. Acesso em 09/12/2025

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade**. Tradução de Berenice Bento. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARNEIRO, S. **Dispositivo de racialidade: corpo e discurso**. São Paulo: Pólen, 2023.

CARVALHO, A. P. **Decomposição o diferencial de salários no Brasil em 2003: uma aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas**. 2005. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais). Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2005.

COBO, B.; OLIVEIRA, B. M. M. de. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 41, p. 1-24, 2024.

CONCEIÇÃO, A. C. L. Teorias feministas: da “questão da mulher” ao enfoque de gênero. **Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, [S. l.], v. 8, n. 24, p. 738-757, 2009.

COSTA, D. T. **O papel das empresas no impacto econômico da mulher no mercado de trabalho a partir da promoção da igualdade de gênero**. 2023. Dissertação (Pós-Graduação em Direito) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2023.

COSTA, J.; SILVA, E. The Burden of Gender Inequalities for Society. **Poverty in Focus**, Brasília: IPC, IPEA e UNDP, n. 13, p. 8-9, janeiro, 2008.

COUTINHO, M. L. P. **Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Brasília: OIT-Secretaria Internacional do Trabalho, Igualdade Racial, 2006. Disponível em: <https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-escravo/OIT%20Mecanismos%20combate%20%C3%A0%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20e%20promo%C3%A7%C3%A3o%20igualdade.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

DAVIS, Angela. A obsolescência das tarefas domésticas se aproxima: uma perspectiva da classe trabalhadora. *In*: DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 225-244

DESCARRIES, F. Teorias feministas: liberação e solidariedade no plural. **TEXTOS DE HISTÓRIA**, [S. l.], v. 8, n. 1-2, p. 9–45, 2012.

DIEESE. **Boletim especial novembro de 2023**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/conscienciaNegra2023.html>. Acesso em: 22 jan. 2024.

FERBER, M. A.; NELSON, J. A. **Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics**. Chicago: University of Chicago Press, 1993.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 26, p. 79-104, 2019.

FONSECA, E. S. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho: uma análise comparativa do rendimento no trabalho na Bahia versus Brasil no período de 2001 e 2015**. 2019. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, 2019.

FOSS, L.; HENRY, C.; AHL, H.; MIKALSEN, G. H. Women’s entrepreneurship policy research: a 30-year review of the evidence. **Small Business Economics**, v. 53, n. 2, p. 409-29, 2019.

- FREYRE, G. **Casa-grande & senzala**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1993.
- HARDING, S. **The Science Question in Feminism**. Ithaca: Cornell University Press, 1986.
- HECKMAN, J. Sample Selection Bias as a Specification Error. **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-161, 1979.
- HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Tradução: Ana Luzia Libânio. 1.ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Brasília, 2022.
- LIMA, A. A.; CUSTÓDIO, E. S. Reflexões acerca da educação do negro no Brasil: um enfoque para a mulher negra. **Revista online de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 24, n. 3, p. 1312–1332, 2020.
- LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, [S. l.], v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.
- MADEIRA, Z.; GOMES, D. D. O. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. **Serviço Social & Sociedade**, [S. l.], n. 133, p. 463–479, dez. 2018.
- MELO, H. P. de; THOMÉ, D. **Mulheres e Poder**. São Paulo: FGV Editora, 2018.
- MINCER, J.; Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. **Journal of Political Economy**, 1974.
- NERI, M. **Equação de salários minceriana**. São Paulo: CPS & EPGE – FGV, 2011.
- OLIVEIRA, L.; SILVA, A. M.; NEVES, O. J. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. **Redepp**, v. 7, n. 1, p. 3-17, 2021.
- OLIVERA, M; VIEIRA, C; BAETA, F. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. **TD Instituto de Economia**, v. 21, 2021.
- ROCHA, M. A. A; CAMPOS, M. F. S. S. Desigualdades Salariais no Mercado de Trabalho Urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n.112, p. 47 71, jan./jun. 2007.
- SANTOS, V. F. S. dos. **Escolaridade e o rendimento do trabalho dos indivíduos: uma análise da região metropolitana de Salvador**. 2010. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

SCHWARCZ, L. **O espetáculo das raças**: a invenção da democracia racial no Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCOTT, J. G. A useful category of historical analysis. *In*: **Gender and the Politics of History**, New York: Columbia University Press, 1993.

SILVA, N. V. Updating the cost of not being white in Brazil. *In*: FONTAINE, P. (org.). **Race and Class Power in Brazil**, Los Angeles, Center for Afro-American Studies/UCLA, 1985.

SILVA, E. S. Diferenciais salariais entre os profissionais das ciências e das artes e demais ocupações: qual a importância das características não observáveis? / Dissertação (Mestrado em Economia), UFPE, Caruaru: 2014.

SOUZA, S. C. I. de; MAIA, K.; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. da. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 32-49, 2015.

TEIXEIRA, M. O. A economia feminista e a crítica ao paradigma econômico predominante. **Tematicas**, Campinas, v. 26, n. 52, p. 135–166, 2018.

TELLES, E. E. **Race in another America: the significance of skin color in Brazil**. Princeton: Princeton University Press, 2004.