

Um evento para reunir acadêmicos e profissionais vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BAIANO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DA ECONOMIA FEMINISTA

Gesiele Nadine de Moura Barbosa¹

Resumo: A presente pesquisa tem por objetivo a investigação das desigualdades nos rendimentos do mercado de trabalho formal dos grupos homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras na Bahia, conforme a perspectiva da Economia Feminista. A fim de verificar as assimetrias de rendimentos do trabalho entre esses grupos, essa investigação implica, especificamente, na análise dos pressupostos que fundamentam a compreensão sobre as desigualdades salariais na perspectiva economia feminista. A metodologia adotada é do tipo exploratória, de caráter bibliográfico e abordagem quantitativa e qualitativa, pois utiliza-se como estratégia empírica a regressão de uma equação Minceriana de determinação de salários a partir dos microdados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) para o ano de 2022, a fim de se verificar a hipótese da existência de uma diferença salarial positiva em favor dos homens e de indivíduos brancos, e que discriminação conjunta de raça e gênero produz prejuízos significativos aos grupos discriminados. Os resultados apontam para diferenciais salariais entre os grupos ligados às características natas como gênero e raça e, diante deste cenário, sugere-se que as teorizações da Economia Feminista se revelam atuais e fecundas para explicar e interpretar fenômenos que interseccionam as relações de poder.

Palavras-chave: Desigualdade Salarial; Mercado de Trabalho; Economia Feminista; Gênero; Raça.

INTRODUÇÃO

De acordo com a literatura especializada do tema, as diferenças salariais podem surgir tanto a partir das diferenças educacionais entre os trabalhadores quanto pela discriminação e segmentação no mercado de trabalho. No Brasil, as pesquisas empíricas sinalizam que a maioria da desigualdade de renda é oriunda das diferenças educacionais entre os trabalhadores (Ferreira 2000; Ramos e Vieira, 2001), embora fenômenos estruturais mais complexos, como as desigualdades de gênero e raça, podem ser essenciais para o entendimento das assimetrias de rendimentos e, com isso, possibilitar uma maior compreensão da geração e reprodução das demais desigualdades sociais.

Há uma vasta literatura empírica que quantifica e corrobora a existência de um hiato salarial significativo proveniente da discriminação racial e de gênero (Fonseca e Jorge, 2021;

¹ Graduada na Universidade Estadual de Feira de Santana, UEFS. 0009-0005-1236-3874. E-mail: gesiele55@gmail.com

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

Firmino, 2021; Cassini, 2015; Souza, 2015), apesar de haver uma gradual diminuição nos últimos anos (Leone e Teixeira, 2013; Souza et al., 2015; Teixeira, 2016). Mas há também a compreensão de que variáveis como remuneração, ocupação, setor econômico e escolaridade são insuficientes para explicar a complexidade do comportamento das desigualdades raciais e de gênero de modo que outros aspectos ligados à formação histórica-estrutural, bem como fenômenos de natureza econômica, política e social da sociedade brasileira podem ser essenciais para explicar a persistência das diferenças salariais e da segregação ocupacional no mercado de trabalho (Mincato, Filho e Soares, 2013).

Além das compreensões de gênero, raça é um marcador fundamental para a compreensão da desigualdade econômica (Almeida, 2021). No âmbito das relações raciais, como afirma Almeida (2021, p. 154) “falar sobre raça e economia é essencialmente falar sobre desigualdade”. Para o autor, embora a justificativa mais comum para os diferenciais salariais seja ligada ao mérito e ao desempenho individual dos trabalhadores e das trabalhadoras, as questões nascem quando fatores como eficiência e produtividade não esclarecem o porquê majoritariamente mulheres e negros ainda auferem salários mais baixos, encontram-se em trabalhos precarizados e de baixa remuneração, bem como possuem maiores taxas de desemprego.

Dessa forma, no Brasil, o racismo enquanto construção ideológica se operacionaliza em um conjunto de práticas que se materializam em diferentes processos de discriminação racial (Gonzalez, 2020) e no plano econômico atua diferenciando as possibilidades de ter ativos econômicos e meios de mobilidade social ascendente, como, por exemplo, o acesso a empregos, crédito, propriedades, terra, educação formal, acesso ao ensino superior, qualificação e treinamento profissional (Paixão, 2010).

Mesmo com séculos de movimentações políticas trazidas pelos movimentos feministas e demais movimentos de mulheres gerando aumento progressivo de estudos críticos relacionados às diferenças sociais tanto entre homens e mulheres quanto entre grupos raciais

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

 27 a 29 de novembro

 Evento online

 even3.com.br

em diversas áreas do conhecimento, foi somente da década de 1990 que dentro da Ciência Econômica nasce a “Economia Feminista”, embora os primeiros trabalhos que debatem sobre as discriminações raciais e de gênero no mercado de trabalho datem da década de 1970. Em uma perspectiva crítica a ciência econômica tradicional – formatada a partir do homem econômico racional como ser universal e não incorporando o trabalho doméstico ou trabalho de reprodução da vida (considerado como improdutivo) – a Economia Feminista convida a abordagens que em seus aportes teóricos e metodológicos incorporem as divisões sexuais e raciais permeadas por relações de poder que estruturam as sociedades. Assim, fenômenos como os estereótipos discriminatórios, as violências bem como a sobrecarga com as atividades domésticas e de cuidado podem ser incorporadas às análises (Fernandez, 2019), pois historicamente a construção das análises do “mercado formal” foi forjada a partir de perspectivas masculinas, ou seja, de indivíduos socializados apenas para o trabalho produtivo (Sardenberg, 2004).

A partir dessas considerações, o presente trabalho possui como objetivo geral investigar as desigualdades nos rendimentos do mercado de trabalho formal dos grupos sociais homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras na Bahia. Para tanto, como estratégia empírica, serão utilizados os microdados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), para se verificar a hipótese da existência de uma diferença salarial positiva em favor dos homens e de indivíduos brancos, e que discriminação conjunta de raça e gênero produz prejuízos significativos aos grupos discriminados. Assim, a fim de quantificar a diferença salarial entre os grupos entre os anos será utilizada a regressão econométrica de uma equação Minceriana de salários com a correção do viés de seleção amostral de Heckman (1979) a fim de quantificar a diferença salarial entre os grupos.

METODOLOGIA

Este trabalho utilizou os microdados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua – PNAD Contínua do ano de 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

Estatística (IBGE). Foram utilizados os dados de todos os trimestres, construindo um painel para cada ano.

Assim, tal como se apresenta na literatura sobre o tema (Cassini, 2015; Souza et al., 2015), as variáveis possuem alguns filtros como parte do tratamento da amostra: (1) são considerados apenas indivíduos que possuem de 15 a 65 anos— composição da População em Idade Ativa (PIA); (2) são considerados apenas indivíduos com a renda mensal positiva no trabalho principal; (3) na variável raça são considerados indivíduos que se autodeclararam como brancos e negros (pretos e pardos), pois os trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados amarelos e indígenas foram excluídos da amostra devido a sua baixa representatividade.

Com relação à renda, foi levado em consideração o rendimento mensal do trabalho principal dos trabalhadores e trabalhadoras que se encontravam no mercado de trabalho na semana de referência. Como aponta Fonseca e Jorge (2021), as variáveis “anos de estudo”, “idade” e “experiência” são ligadas aos atributos produtivos dos indivíduos e se relacionam com a Teoria do Capital Humano e sua perspectiva sobre a desigualdade dos rendimentos. Nesse sentido, há a hipótese de que seus coeficientes sejam positivos, já que contribuem para o aumento da produtividade do indivíduo. A escolaridade, portanto, será mensurada pela variável “anos de estudos” da amostra, a qual se baseia em um sistema que mensura desde o nível “sem instrução ou menos de um ano de estudo” até dezesseis anos ou mais de estudos. A experiência é uma variável construída conforme se apresenta na literatura sobre o tema. Como em Santos (2014), o cálculo da experiência é feito através da equação: experiência do indivíduo = anos de estudo– 6. A autora aponta que tal arranjo matemático entende que, ao finalizar os estudos, em seguida, os indivíduos se alocam no mercado de trabalho, logo se explica a utilização deste na equação, bem como o número seis se refere a idade a qual os indivíduos começam a estudar. Ademais, esta mesma variável é utilizada com um termo quadrático a fim de acomodar ao modelo a perspectiva dos retornos decrescentes os quais sinalizam que os rendimentos do

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

trabalho durante a vida produtiva do(a) trabalhador(a) possui um movimento e, que após o seu pico, assume uma tendência de redução.

A variável salário mensal do trabalho principal será dividida pela quantidade de horas trabalhada na semana e multiplicada pela quantidade de semanas no mês (4), para tão logo ser aplicado o logaritmo a fim de se obter o resultado das variações em termos percentuais. Além desta, tal como utilizado em Meireles e Silva (2019), a variável horas trabalhadas mensalmente é gerada a partir da multiplicação por quatro (4) das horas trabalhadas por semana.

Para as variáveis que abordam características não produtivas, tal como raça/cor e gênero, foram construídas dummies interativas a fim de mensurar os diferenciais de remuneração para os grupos homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Além destas, há variáveis binárias para as zonas, as quais a zona urbana admite valor 1 e a zona rural o valor 0, bem como são geradas dummies para cada setor de atividade de acordo com o grupamento estabelecido no dicionário da PNAD contínua, conforme o Quadro 1.

A variável “setor econômico” é importante à medida que pode demonstrar a situação salarial mediante a algum tipo de segregação ocupacional ou segmentação racial, ou de gênero; assim, a variável setor de atividade é modificada, similar ao que foi feito por Fonseca e Jorge (2021), através da aglutinação dos grupamentos que constam na PNAD. São eles: (1) setor agrícola; (2) indústria; (3) construção, comércio e serviços (o qual agrupa também alojamento e alimentação, transporte, armazenagem e comunicação); (4) educação, saúde e serviços sociais; (5) serviços domésticos; (6) outros serviços e atividades mal definidas; (7) administração pública. Esse procedimento é semelhante à maneira adotada por Cirino e Lima (2011) e Fonseca e Jorge (2021), porém optou-se por manter em categorias diferentes tanto o setor de administração pública quanto os serviços domésticos, pois ambos possuem especificidades a serem analisadas dentro do espectro racial e de gênero, como, por exemplo, a segregação ocupacional.

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

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

Variável dependente (y)		
Representação	Variável	Descrição
Salário/hora	rendimento principal por hora	Renda real deflacionada com base em 2022
Variáveis explicativas (x)		
Representação	Variável	Descrição
Escolaridade	Anos de estudo	Número de anos de estudos declarados pelos indivíduos
Experiência	Experiência = Idade - anos de estudo - 6	Proxy do tempo do indivíduo no mercado de trabalho
Experiência ²	Experiência ao quadrado	Representa os rendimentos decrescentes ao longo da vida produtiva
Horas trabalhadas	Horas trabalhadas na semana multiplicadas por 4	Representa a quantidade de horas trabalhadas mensalmente pelos indivíduos
Bahia	Amostra limitada as observações no território baiano	Observações da Bahia
Região Metropolitana	Dummy para as regiões metropolitana	Dummy onde Salvador e Região Metropolitana assumem valor 1 e 0 para os demais casos.
Chefe Familiar	Responsável pelo domicílio ou familiar	Dummy para caso o indivíduo seja responsável familiar: assume valor 1 e assume valor 0 caso contrário
Zona	Zona urbana	Dummy para zona onde o indivíduo habita: 1 para zona urbana e 0 para zona rural
Trabalho	Trabalho formal	Dummy: se o indivíduo possui carteira assinada 1, caso contrário 0.
Setor	Setor de atividade econômica	Dummy: cada setor de atividade assume valor 1.
Homens Brancos Mulheres Brancas Homens Negros Mulheres Negras	Grupos demográficos formados a partir do gênero e da raça	Dummy para cada grupo social assume o valor 1.
γ	Função inversa da razão inversa de Mills	Variável que representa a correção de Heckman na equação.

Fonte: Elaboração própria.

No âmbito da Teoria do Capital Humano, Jacob Mincer (1974) propôs em suas análises a utilização de um modelo de retornos salariais o qual apresenta uma associação positiva entre escolaridade e ganhos salariais, inferindo sobre a relação entre educação e produtividade. Assim, o autor formula uma equação de retornos de rendimento a qual associa seus fatores explicativos ligados a atributos produtivos como, por exemplo, escolaridade e experiência, como também atributos pessoais, tal como sexo, raça, idade, etc. (Santos, 2014). Segundo Neri

Um evento para reunir acadêmicos e profissionais vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

(2011), o modelo econométrico de regressão comum das equações mincerianas é representado por

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exper}^2 + \beta_k x + u$$

onde y é o salário do indivíduo, educ é a variável que aglutina informações sobre a educação dos indivíduos, sendo geralmente mensurada por anos de estudos; exper é a experiência do indivíduo no mercado de trabalho, sendo, geralmente, gerada a partir da idade do indivíduo; x se apresenta como o conjunto de características observáveis do indivíduo, podendo ser constituída por fatores como gênero, raça, religião, etc. e o u é o termo estocástico com as propriedades usuais. É importante salientar que tal modelo de regressão é apresentado no formato log-linear de tal modo que a variável dependente “ y ” está em logaritmo e as variáveis explicativas estão em seus respectivos formatos. Nesse sentido, os parâmetros mensuram o quanto as variações nas variáveis explicativas causam uma variação proporcional nos salários, isto é, em y .

O modelo estrutural da equação de Mincer (1974) a ser estimado neste trabalho para cada grupo social adota a seguinte forma:

$$\ln \text{Salário/Hora} = \beta_0 + \beta_1 \text{gênero e raça} + \beta_2 \text{anos de estudo} + \beta_3 \text{exper} + \beta_4 \text{exper}^2 + \beta_5 \text{horas de trabalho} + \beta_6 \text{trabalho formal} + \beta_7 \text{Chefe familiar} + \beta_8 \text{zona} + \beta_9 \text{setores} + \beta_{10} \text{região metropolitana} + u_i$$

Como aponta Fonseca e Jorge (2021), os indivíduos que participam da PNAD e compartilham suas informações compõem o mercado de trabalho, mas podem possuir características diferentes dos trabalhadores e trabalhadoras que estão fora da força de trabalho denotando, portanto, um problema na especificação ou um viés de seleção. Assim, a metodologia desenvolvida por Heckman (1979) objetiva corrigir esse viés de seleção da amostra, visto que os salários são estimados com base nas pessoas que estão na força de trabalho se constituindo na seleção de um grupo e, portanto, não correspondendo à totalidade de situações existentes na população (Madalozzo, Martins e Lico, 2015).

Um evento para reunir acadêmicos e profissionais vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

O procedimento de Heckman de correção do viés de seleção amostral se baseia na estimação de um modelo probit— um modelo de probabilidade linear— que introduz na equação de rendimentos uma equação que considera a decisão do indivíduo participar da amostra, no caso, a decisão de participar do mercado de trabalho (Cirino e Lima, 2012). Nesse sentido, Santos (2014) propõe a seguinte explicação para o modelo de Heckman: têm-se

$$L_i^* = \alpha Z_i + u$$

onde “ Z_i ” representa as variáveis que compõem os fatores que determinam a participação do indivíduo no mercado de trabalho e L^* uma variável que precisa ser pensada do seguinte modo:

$$\text{Se } L > 0, \text{ logo } L = 1$$

$$\text{Se } L \leq 0, \text{ logo } L = 0$$

Numa equação de rendimentos do tipo $W = \beta R_i + v_i$, onde R_i representa os fatores explicativos para tal nível de rendimentos, o valor do rendimento “ W ” se relaciona com L^* no sentido que este indica a participação do indivíduo no mercado de trabalho, assumindo-se as propriedades e condições usuais dos termos de erro de cada equação (u_i e v_i). Assim, adiciona-se a regressão da equação de rendimento como variável explicativa uma função chamada inversa da razão de Mill (γ) a qual incorpora em si o resultado da equação de participação no mercado de trabalho.

Logo, nesse trabalho, a regressão da equação de Mincer (1974) e o procedimento de correção do viés de seleção amostral proposto por Heckman (1979) será realizado pelo software Stata 14.0.

1. AS DIFERENÇAS SALARIAIS NO MERCADO DE TRABALHO NA VISÃO DA ECONOMIA FEMINISTA.

Para Fernandes (2002) o debate sobre o tema pode ser dividido em duas posições: a primeira credita as fontes das desigualdades ao funcionamento imperfeito do mercado— sendo essa uma visão predominante na corrente marxista e na vertente institucionalista. Já a segunda

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

posição entende que as diferenças nos rendimentos auferidos no trabalho advém da alocação pertinente de habilidades e preferências no mercado, sendo as imperfeições derivadas das interferências nesse funcionamento através, por exemplo, da legislação sobre salários— sendo essa a visão do arcabouço da análise neoclássica.

O nascimento e consolidação da Economia Feminista nas últimas décadas do século XX trouxeram novas perspectivas para o debate sobre as assimetrias nos rendimentos. Esta corrente de pensamento se constrói a partir de críticas à economia tradicional— ou seja, desde a tradição clássica e neoclássica até a teoria marxista— a partir da introdução de análises que levam em consideração as divisões sexuais do trabalho. Na visão da economia feminista, o homem econômico, racional e maximizador— categoria universal das metodologias presentes na economia mainstream— não dão conta dos fenômenos sociais vivenciados por corpos feminizados que consideram em sua socialização o trabalho fora do âmbito do mercado ligados aos processos de reprodução da vida. Portanto, os hiatos salariais, as diferenças de uso do tempo, as menores participações na vida social e menor representação política são objetos invisibilizados nos estudos econômicos (Oliveira, Vieira e Baeta, 2021).

Desta forma, a Economia Feminista enseja incorporar novos aportes teóricos e metodológicos, a fim de compreender não apenas as discriminações derivadas da divisão sexual do trabalho, mas também aquelas oriundas de outros marcadores sociais como, por exemplo, a raça, a etnia, a classe social, a religião, a identidade e/ou orientação sexual, etc. (Oliveira, Vieira e Baeta, 2021).

Assim, as análises que possuem como objeto de estudo o mercado de trabalho brasileiro evidenciam que a distribuição dos empregos não é igualitária entre homens e mulheres, bem como é díspar entre pessoas brancas e negras e, sobretudo, continuamente discrepante entre indivíduos ricos e indivíduos pobres. Portanto, corpos feminizados, racializados e pobres são expostos a maior vulnerabilidade socioeconômica por auferirem menores rendimentos médios

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

no trabalho, estarem predominantemente na informalidade ou em situações de desemprego, ou seja, em precárias condições de vida (Oliveira, Vieira e Baeta, 2021).

Foram as pressões do movimento feminista e o ingresso maciço de mulheres no mercado laboral durante as décadas de 1970 e 1980 que oportunizaram o surgimento de uma literatura econômica com abordagem de gênero. Ao analisar a distribuição dos rendimentos do trabalho e suas especificidades atuais, é inerente o debate sobre a divisão racial e sexual do trabalho. O debate da divisão sexual do trabalho se origina da concepção que as relações entre homens e mulheres em uma sociedade não são fundadas em questões biológicas, mas são essencialmente construções sociais; com isso, as relações sociais entre os sexos desenvolvidas de forma singular em cada sociedade se baseiam em tensões no campo social decorrentes de interesses antagônicos e são caracterizadas por uma hierarquização entre os sexos, sustentada em relações de poder e dominação (Kergoat, 2009).

Nesse sentido, os aportes da teoria e da crítica feminista trazem à economia olhares para a estrutura social a partir da dicotomia entre espaço público e privado os quais se relacionam com as hierarquizações dos papéis de gênero, onde os homens são destinados ao espaço público e às mulheres ao espaço privado da casa— processos decorrentes da divisão sexual do trabalho. Com isso, em consequência dos diferentes papéis sociais que cada gênero desempenha, questões ligadas ao trabalho doméstico— invisível para a economia tradicional e a dupla jornada das mulheres tornam-se fatores ligados às desigualdades e aos processos discriminatórios no mercado de trabalho a partir do olhar da Economia Feminista. (Fernandez, 2019). Esta enseja estudar as discriminações e desigualdades multifacetadas derivadas da divisão sexual do trabalho que afetam as mulheres e os corpos feminizados de forma sistêmica, símbolos do racismo e do sexismo existente no capitalismo patriarcal (Oliveira, Vieira e Baeta, 2021).

Assim, Fernandez (2019) define como segregação ocupacional por gênero a configuração da distribuição de homens e mulheres nos postos de trabalho que são marcadas por estereótipos que tipificam as ocupações em masculinas e femininas. Assim, tem-se a

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

segregação horizontal— a qual os processos de socialização que definem os papéis de gênero condicionam as mulheres a trabalhos que possuem identificações com o espaço privado do lar, ou seja, a concentração em atividades associadas ao feminino— as quais são ligadas aos cuidados de pessoas e a educação como, por exemplo, a enfermagem, o serviço social, os serviços domésticos e o ensino. É tomado como fator explicativo da menor média salarial o fato dessas profissões, ocupadas majoritariamente por mulheres, possuírem menor prestígio e valor social, bem como por serem mais expostas à precariedade em condições de trabalho e ausência de cobertura social (Fernandez, 2019; Lamerião, 2011).

Na literatura da economia feminista esse fenômeno é chamado de “piso pegajoso”, pois simboliza a dificuldade das mulheres que estão concentradas nessas profissões em mudar de situação socioeconômica. De maneira oposta, os homens se concentram nos setores primários e secundários, onde as médias dos rendimentos são maiores, bem como usufruem de melhores condições de trabalho e seguridade social (Fernandez, 2019).

Já a segunda situação – a segregação ocupacional vertical – se verifica quando há a concentração de homens ocupando postos de trabalho em termos hierárquicos mais elevados que as mulheres, sendo as esferas de trabalho mais baixas formadas por mulheres. Assim, à medida que a escala profissional cresce, diminui a presença feminina, deixando-as sub-representadas nas posições de comando, chefia, gerências, diretorias e presidências. Na literatura feminista, esse fenômeno é chamado de “teto de vidro”, pois faz referência aos desafios ocultos que perpassam o processo de ascensão profissional das mulheres (Fernandez, 2019; Lamerião, 2011), sendo alguns deles os estereótipos, a falta de oportunidade, a cultura empresarial- muitas vezes hostil a presença feminina em posições de comando- e as responsabilidades com a esfera doméstica (Enriquez, 2012 apud Fernandez, 2019). Salienta-se também que dentro das análises para a segregação ocupacional vertical, há a interpretação desta ser vinculada a um retorno desigual dos investimentos em educação e capacitação profissional feito pelas mulheres quando comparado aos investimentos feitos pelos homens.

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

No âmbito racial, como a maioria dos conceitos, “raça” tem seu sentido forjado a partir da sua dimensão temporal. Longe dos elementos biológicos que outrora compuseram seu sentido, seu emprego é carregado de aspectos ideológicos e enfatizam relações de poder e de dominação que existem na realidade social e política, ou seja, se constitui como uma construção sociológica (Munanga, 2004). Em um sentido lógico e ideológico, “raça” aborda “racismo” e este é definido por Munanga (2004) como uma ideologia essencialista que pensa a humanidade a partir da divisão de grupos (raças), as quais são agrupadas por características comuns ligadas ao físico hereditário, sendo este determinante para aspectos psicológicos, morais, intelectuais e estéticos– numa hierarquia de valores. Ou seja, “o racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural” (Munanga, 2004, p. 8).

Para Gonzalez (2020) a funcionalidade da discriminação racial, no Brasil, se opera no âmbito das representações sociais, as quais enfatizam e reproduzem culturalmente, e de diferentes formas, um racismo que naturaliza a posição das mulheres– especialmente das mulheres negras– em papéis socialmente desvalorizados na população em idade ativa. Nesse sentido, para a autora: “ser negra e mulher no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no nível mais alto da opressão.” (Gonzalez, 2020, p. 58).

Assim, como a categoria mulher não é homogênea sendo, portanto, formada por sujeitos sociais que experienciam múltiplas relações sociais de poder as quais atuam conjuntamente com o gênero, ao analisar a inserção da mulher negra no mercado de trabalho a partir da década de 1950, a autora Gonzalez (2020) aponta que, mesmo diante da crescente modernização urbana e industrial, o processo de seleção racial ocasionou um preterimento em relação às trabalhadoras brancas e destinou as mulheres negras a serem a minoria nos postos de trabalho que surgiram.

Um evento para reunir acadêmicos e profissionais vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

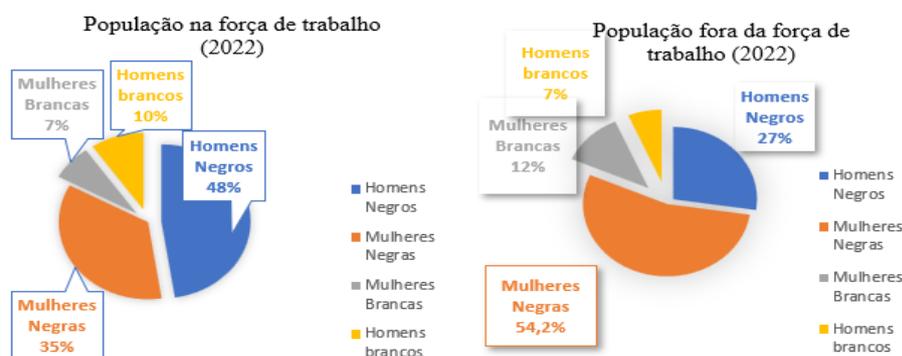
Evento online

even3.com.br

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em relação à força de trabalho², em consonância com a desigualdade estrutural na dinâmica observada no território nacional apresentada por Oliveira, Vieira e Baeta (2021), as mulheres negras são o maior contingente fora da força de trabalho— totalizando 54,2% em 2022. Em seguida, diferente do cenário nacional, onde as mulheres brancas são o segundo grupo social fora da força de trabalho, na Bahia, tal lugar é ocupado pelos homens negros, os quais totalizavam 27% no referido ano estudado. A força de trabalho baiana tal como sua população é majoritariamente negra, representando, portanto, cerca de 80% do total ao contabilizar homens negros e mulheres negras.

Figura 01 – Composição da população na força de trabalho e fora da força de trabalho por gênero e raça na Bahia em 2022 (em %)



O rendimento médio do trabalho principal no mês de referência das pessoas que fazem parte da população em idade ativa do estado baiano corresponde a R\$ 1.512,91 e o diferencial entre este e o valor médio recebido pelas mulheres é de R\$31,30, ou seja, -2,07%. Já em relação

²Segundo o dicionário metodológico da PNAD Contínua, as pessoas na força de trabalho correspondem ao conjunto de indivíduos que estão ocupados e desocupados na semana de referência da pesquisa.

Segundo o dicionário metodológico da PNAD Contínua, as pessoas que se encontram fora da força de trabalho correspondem ao conjunto de indivíduos que não estavam ocupados nem desocupados na semana de referência da pesquisa. Ver em:

https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Notas_metodologicas/notas_metodologicas.pdf

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

à diferença entre homens e mulheres, o diferencial de remuneração é de R\$52,05, ou seja, menor 3% em relação ao gênero masculino. Neste mesmo ano, o diferencial entre a população negra e a população branca é de R\$109,20, o que corresponde a -43,87% na remuneração da população negra.

No rendimento médio por grupos de gênero e raça, observa-se que os homens brancos são os que possuem maior remuneração – acima da média geral – no período estudado. Em seguida, a segunda melhor remuneração é das mulheres brancas, as quais auferem rendimentos acima da média geral – cerca de R\$ 1.989,57. Em seguida, os homens negros auferem na média cerca de R\$ 1.427,76. E, por fim, nota-se o diferencial remuneratório das mulheres negras, as quais ainda em 2022, seus rendimentos médios ainda são menores, 49,3% em relação aos homens brancos.

Tabela 01 – Rendimento médio do trabalho mensal da população ocupada na Bahia em 2022 (em R\$).

	Rendimento médio em 2022 (em R\$)
Total	R\$ 1.512,91
Mulheres	R\$ 1.481,61
Homens	R\$ 1.533,66
Negros	R\$ 1.403,71
Branco	R\$ 2.019,55
Homens Brancos	R\$ 2.040,75
Homens Negros	R\$ 1.427,76
Mulheres Brancas	R\$ 1.989,57
Mulheres Negras	R\$ 1.366,97

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua 2022

Desse modo, observa-se, a partir da tabela 02, que a amostra populacional para o ano de 2022 são cerca de 62.927 indivíduos. Assim, para o respectivo ano, a renda média foi de aproximadamente R\$1.523,69. Em termos de escolaridade média da população – encontrou-se a média de 8,78 anos de estudo – e na experiência no mercado de trabalho, aproximadamente 24 anos, bem como também as médias de horas semanais trabalhadas de 36,3 horas – e na idade dos

Um evento para reunir acadêmicos e profissionais vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

indivíduos – de 38,8 anos. Nas características qualitativas da força de trabalho, as proporções são, respectivamente: 82,4% são pessoas negras, 51,67% são mulheres, 44,89% possuem carteira assinada, 85,4% residem na zona urbana e 21,3% na região metropolitana. Destaca-se, contudo, a categoria “chefe de família”, que corresponde 40,88% da população estudada.

Tabela 02 - Estatísticas Descritivas das variáveis utilizadas no modelo.

Variável	Observações	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Renda Real	31.636	1.523,69	2.404,30	0	80000
Escolaridade	62.927	8,78	4,60	0	16
Idade	62.927	38,82	14,38	15	65
Experiência	62.636	24,04	16,48	-4	59
Negros	62.927	0,8243	0,3806	0	1
Mulheres	62.927	0,51667	0,4997	0	1
Chefe Família	62.889	0,4088	0,4916	0	1
Trabalho formal	18.390	0,4404	0,4964	0	1
Horas trabalhadas	32.905	36,3	13,33	1	120
Zona Urbana	62.927	0,5841	0,4929	0	1
Metropolitana	62.927	0,2125	0,40904	0	1

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua 2022

As tabelas 03 apresenta os resultados para a correção de Heckman segundo a equação, com o objetivo de corrigir o viés de seleção salarial. Assim, após a correção, observaram-se alterações em todos os coeficientes e a maior parte deles são estatisticamente significativos a 1% de significância, com algumas exceções. Destaca-se que a razão inversa de Mills (γ) também foi significativa a 1% nas duas equações de rendimento estimadas, sinalizando a importância de seu uso na regressão para a melhor especificação do modelo.

Tal como preconiza a teoria do capital humano e como é visualizado nos trabalhos de Cirino e Lima (2012), Santos (2014) e Fonseca e Jorge (2021), os coeficientes das variáveis “educação” e “experiência” indicam que estas contribuem positivamente na determinação

Um evento para reunir acadêmicos e profissionais vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

salarial para todos os grupos sociais estudados. Ademais, o sinal negativo do coeficiente do termo quadrático da experiência também é correspondente ao encontrado na literatura, pois refletem que os rendimentos salariais são decrescentes ao longo da vida dos indivíduos, como foi constatado também por Almeida e Bessária (2014).

Assim, dado o modelo de probabilidade linear presente do modelo de correção de Heckman, este evidencia a probabilidade dos grupos estudados estarem ocupados no mercado de trabalho. Nesse sentido, os valores do coeficiente para a educação - o retorno salarial associado aos anos adicionais de estudo – demonstra que a probabilidade média de estarem ocupados com um ano adicional de estudo foi de cerca de 2%, com exceção dos homens negros que apresentou a probabilidade de 5,28%.

Tabela 03 - correção do viés de seleção amostral de Heckman (1979) - Bahia 2022.

Bahia - 2022				
Variável dependente: logaritmo do salário/hora				
Variável	Homem Branco	Mulher Branca	Homem Negro	Mulher Negra
Const.	0,7514956	0,7373043	0,8863184*	0,9131945*
Educ	0,0275198**	0,0283403**	0,0528136***	0,0277434**
Experiência	0,0065981	0,0067677	0,0094917	0,0049273
Experiência ²	-0,0001421***	-0,0001381***	-0,0001912***	-0,0001364***
Horas trab. mensal	0,0060278***	0,0060409***	0,006053***	0,0059284***
Zona Urbana	0,0752898***	0,0732255***	0,0643527**	0,0803246***
Trab. Formal	0,3621378***	0,3640428***	0,3676599***	0,3610095***
Metropolitana	0,1141035***	0,1079446***	0,0620753*	0,1156794***
Indústria	0,1839412***	0,1849311***	0,2242063***	0,187092***
Comércio e Serviços	0,0653516*	0,0645214**	0,0906529**	0,0800859**
Adm. Públ.	0,4883486***	0,4903948***	0,4663645***	0,5136286***
Educação e Saúde	0,3320735***	0,323905***	0,3796904***	0,3923077***
Outras Atividades	0,0649354	0,0607253	0,1919049**	0,0989335

Um evento para reunir acadêmicos e profissionais vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

Serviço Doméstico	-0,3333888***	-0,3454988***	0,0045748	-0,2328934***
Variável Dependente: ocupadas				
Const.	-0,0463007	-0,0463007	0,0842625*	-0,0463007**
Educ	0,0370171***	0,0370171***	-0,0021466	0,0370171***
Chefe fam	0,074163***	0,074163***	0,0891283***	0,074163***
Experiência	0,0175899***	0,0175899***	0,0135908***	0,0175899***
Lambda	-1,385156**	-1,3424**	-1,493501*	-1,561092**
Rho	-1,00000	-1,00000	-1,00000	-1,00000
Sigma	1,385156	1,3424001	1,4935005	1,5610921

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua 2022

Após a correção de Heckman, tem-se que os homens negros obtêm 7,79% a menos em seus rendimentos do trabalho. Já as mulheres negras apresentaram resultados com sinais negativos, isto é, apresentam as sinalizações de discriminação salarial que as fazem receber menos por suas características não-produtivas. Assim, as mulheres negras auferiram menos 18,44 %.

Tabela 04 - Resultados da correção do viés de seleção amostral para as características ligadas a gênero e raça em 2022.

Homem branco	0,1375988***
Mulher branca	-0,020223
Homem negro	-0,0778569**
Mulher Negra	-0,1844158***

Fonte: Elaboração própria através dos microdados da PNAD Contínua 2022

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que, em relação aos resultados apresentados na regressão sobre as variáveis como educação, morar na zona urbana, ter carteira assinada e os diferenciais ligados aos setores econômicos, pode-se inferir que os resultados não evidenciaram diferenciais excessivos entre os grupos sociais. Com isso, como aponta Mincato, Filho e Soares (2013), variáveis como remuneração, ocupação, setor econômico e escolaridade são insuficientes para

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

explicar a complexidade do comportamento das desigualdades raciais e de gênero de modo que outros aspectos ligados à formação histórica-estrutural, bem como fenômenos de natureza econômica, política e social da sociedade brasileira podem ser essenciais para explicar a persistência das diferenças salariais e da segregação ocupacional no mercado de trabalho.

Este trabalho buscou contribuir para a discussão sobre as desigualdades econômicas a partir dos estudos raciais e de gênero e tentou utilizar as concepções da economia feminista para tais fins. Optou-se também em utilizar um modelo econométrico para quantificar as diferenças salariais, embora assumam-se, de antemão, por predileção teórica e posição política, suas limitações. Assim, quantificar as diferenças salariais podem contribuir para acompanhar ao longo do tempo as mudanças e permanências e facilitar a proposição de políticas adequadas à realidade, tais como, por exemplo, a proposição dos novos orçamentos sensíveis a gênero e a raça. Embora aspectos ligados às dimensões sociais das relações de poder precisam ser elaboradas de forma conjunta para melhor entendimento dos seus encadeamentos estruturais.

Dentre as limitações deste trabalho, nota-se: a dificuldade de conciliar a abordagem da economia feminista com o modelo empírico proposto, pois a proposição de uma análise conjunta foi elaborada de forma experimental; a base de dados não possibilita o estudo do mercado trabalho para pessoas transgêneros, sendo este, portanto, um resultado que não capta a realidade laboral para estas pessoas, além da exclusão da amostra de pessoas amarelas e indígenas e da junção de pretos e pardos, o que pode não captar esses diferenciais no âmbito do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. Racismo estrutural. São Paulo: Jandaíra, 2019.

ALMEIDA, W.S.; BESARRIA, C. N. Desigualdades salariais: uma análise sobre o segmento formal e informal do mercado de trabalho baiano. In: CONGRESS OF THE BRAZILIAN REGIONAL SCIENCE ASSOCIATION, 12., 2014, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ENABER, 2014.

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

CASSINI, M.V. Discriminação Salarial entre Gêneros e Raças: uma análise por faixas etárias no Brasil, 2015. Dissertação (Mestrado)- Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2015.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho: uma comparação entre os sexos e entre os mercados das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. Revista Econômica do Nordeste, Fortaleza, v. 42, n. 1, p. 165-182, 2011.

FERNANDES, Reynaldo. Desigualdade Salarial: Aspectos Teóricos. In: CORSEUIL, Carlos Henrique (Ed.). Estrutura Salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FERNANDEZ, B. P. M. (2019). “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, (26), 79-104

FERREIRA, F. H. G. Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional. In: HENRIQUES, Ricardo (Org.) Desigualdade e pobreza no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

FIRMINO, W. V. S. DIFERENÇA SALARIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL: UMA ANÁLISE PARA O ANO 2020. 2021. Monografia (Graduação)- Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, 2021.

FONSECA, E. S.; JORGE, M. A. A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO RENDIMENTO NO TRABALHO DE BAHIA VERSUS BRASIL, NOS ANOS DE 2001 E 2015. Revista Planejamento e Políticas públicas, n. 60, out.- dez. 2021.

GONZALEZ, L. Por um feminismo afro-latino-americano. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo. In : HIRATA, Helena (Org.) ; LABORIE, Françoise (Org.). LE DOARÉ, Helène (Org.) SENOTIER, Danièle (Org.) Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Unesp, 2009. p.67-75.

LAMERIÃO, A.P. Seminário Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais, I, 2011, Vitória. Mercado de Trabalho, Desigualdade Social e de gênero. Vitória: UFES, 2011, v.1, n.1.

LEONE, E.T.; TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. CESIT Carta Social e do Trabalho, n. 21– jan./mar. 2013

Um evento para reunir **acadêmicos e profissionais** vem aí



III Seminário de Políticas Públicas e Interseccionalidades

27 a 29 de novembro

Evento online

even3.com.br

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. R.; Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. São Paulo: Insper Working Paper, n°357, 2015.

MINCATO, R; FILHO, A. A. D; SOARES, L.M.P.C. Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional. In: XII Encontro sobre os aspectos econômicos e sociais da região nordeste do RS, 7-8 / 10 / 2013, Caxias do Sul, RS.

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Tradução. Niterói: EDUFF, 2004.

OLIVEIRA, M.; VIEIRA, C; BAETA, F.; Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. Texto para Discussão 018, IE-UFRJ. 2021.

RAMOS, L.; VIEIRA, M.L. Desigualdades de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: Evolução e principais determinantes. Texto para Discussão, n° 803, Rio de Janeiro. IPEA, 2001.

SARDENBERG, C. M. B; O TRABALHO FEMININO NO BRASIL: DESIGUALDADES DE GÊNERO E CONTRASTES REGIONAIS. In C. M. B. Sardenberg (Org.). A face feminina do complexo metalmeccânico: mulheres metalúrgicas no norte e nordeste (pp. 27-50). Salvador: NEIM/UFBA:REDOR:CNM/CUT, 2004.

SANTOS, V. F. S. dos. Escolaridade e rendimento do trabalho dos indivíduos: uma análise da Região Metropolitana de Salvador. 75 f. Dissertação (Mestrado)– Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia, 2014.

SOUZA, S. de C. I. et al. DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR E O IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA. Revista brasileira de Estudos Regionais (RBERU), v.09, pp.32-49, 2015.

TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. Revista Gênero, v.9, n.1, p.31-45, 2008.

TEIXEIRA, M. O. AVANÇOS E CONTINUIDADES PARA MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO (2004-2014). Revista da ABET, v. 15, n. 1, p. 127-137, jan./jun. 2016.

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