

INDICADORES DE ASSIMETRIA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE PARA O BRASIL, NORDESTE E RIO GRANDE DO NORTE¹

GENDER ASYMMETRY INDICATORS IN THE LABOR MARKET: AN ANALYSIS FOR BRAZIL, NORTHEAST AND RIO GRANDE DO NORTE

Jonilson de Souza Figueiredo¹

Suzete Câmara da Silva Figueiredo²

William Gledson e Silva³

RESUMO

Este artigo analisa a evolução da assimetria de gênero no mercado de trabalho no Rio Grande do Norte (RN), Nordeste (NE) e Brasil (BR) no período de 2012 a 2019. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral foram calculados três indicadores no que diz respeito à inserção, desocupação e remuneração entre homens e mulheres no mercado trabalho. Na média do período, o BR se destacou no indicador de inserção, frente ao RN e ao NE. Na desocupação, a dinâmica se inverteu, tendo o RN apresentado menor assimetria quando comparado com NE e BR. Na remuneração observou-se algo semelhante, com pior resultado para o BR em relação ao RN e ao NE. A análise aponta ainda que, apesar da dinâmica favorável aos homens, a redução dessas desigualdades é característica do período estudado. Isso sugere um progresso no sentido da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-chave: mercado de trabalho, desigualdade de gênero, indicadores de assimetria.

ABSTRACT

This article analyzes the evolution of gender asymmetry in the labor market in the Rio Grande do Norte (RN), Northeast (NE) and Brazil (BR) in the period from 2012 to 2019. Using data from the National Quarterly Continuous Household Sample Survey, three indicators are calculated regarding the insertion, unemployment and remuneration between men and women in the labor market. In the mean period, the BR stands out in the insertion indicator, against the RN and the NE. In the unemployment, the dynamics were reversed, with the RN presenting lower asymmetry when compared with NE and BR. In the remuneration, something similar was observed, calculating the worst result for BR, in relation to RN and NE. The analysis also points out that, despite the favorable dynamics to men, the reduction of these inequalities is characteristic of the period studied. This suggests progress towards gender equality in the labor market.

Keywords: labor market, gender inequality, asymmetry indicators.

JEL Classification: J24, J31, J71.

¹ Agradecemos os valiosos comentários sobre os méritos e deficiências da pesquisa, bem como as pertinentes sugestões dos pareceristas e editores. Nossa gratidão também a equipe de revisão de textos.

² Bacharel e mestre em Economia pela UFRN e discente do curso de doutorado do Programa de Pós-graduação em Demografia da UFRN. E-mail: jonilson23f@gmail.com

³ Bacharel e mestre em Economia e doutor e pós-doutor em Ciências Sociais pela UFRN. Professor Adjunto IV do Departamento de Economia da UERN-Assú. E-mail: williangledson@gmail.com.

⁴ Licenciada em Geografia pelo IFRN e mestre em Geografia pela UFRN. Professora do Centro Estadual de Educação Profissional Ruy Antunes Pereira (CEEP Ceará Mirim-RN). E-mail: suzetcamara@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, conforme apontou o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNAD), no primeiro trimestre de 2019 foram registrados aproximadamente 13,4 milhões de trabalhadores desocupados. Com esse resultado, a taxa de desocupação – *proxy*⁵ da taxa de desemprego – atingiu 12,72% (1,6 vezes a do mesmo período de 2012, primeiro ano da série da pesquisa).

Esse resultado denota o desaquecimento da economia, dado o contexto econômico vivido desde 2014. Logo, considerando a decisão das empresas de contratar trabalhadores como sendo derivada do mercado de bens e serviços⁶, diante de uma conjuntura adversa, a exemplo da COVID-19 em 2020, o desemprego constitui um desafio ainda maior.

Em vista disso, nas políticas públicas a ênfase comumente é dirigida à consecução e manutenção da estabilização do emprego e da renda⁷. No caso específico da crise da pandemia de 2020, as medidas tomadas foram alicerçadas em transferências diretas de renda ou subsídios para pagamento de salários, além de outras ações para preservar emprego e renda, como subsídios e créditos como auxílio às empresas (FREIRE *et al.*, 2020).

Nesse contexto, Pires, Carvalho e Xavier (2020), tomando como referência estudos realizados com dados da gripe espanhola, H1N1 e SARS, chamam atenção para o efeito desproporcional da COVID-19 na população mais vulnerável, tornando o debate sobre a mitigação da desigualdade uma questão-chave em tempos de crise sanitária.

Dito isso, a análise e a avaliação de quais transformações e quais respostas são necessárias para que, nas crises, não se acentuem ou criem novas formas de desigualdade, configuram-se como desafio para formuladores de políticas públicas. Trata-se da necessidade de um efetivo monitoramento que associe a dimensão social (mais vulneráveis) com a econômica (principais gargalos). E, como resultado, a proposição de ações eficazes.

É, pois, nesse contexto que a presente pesquisa se propõe a analisar a evolução das assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Rio Grande do Norte (RN), no Nordeste (NE) e no Brasil (BR) no período de 2012 a 2019. O intuito é promover a análise comparativa inter e intrarregional, de modo a apresentar a dinâmica da desigualdade de gênero nesses recortes espaciais distintos e, assim, subsidiar o debate e a formulação de políticas públicas.

Os dados foram coletados da PNAD contínua trimestral e disponibilizados no Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA). As variáveis utilizadas na pesquisa dizem respeito à disposição de ofertar a mão de obra (participação na força de trabalho), a condição de ocupação, bem como a remuneração média, como reflexo do reconhecimento nesse mercado⁸. Todas as variáveis sendo coletadas por gênero – homem e mulher⁹.

⁵ Esse termo se refere a uma aproximação. Utiliza-se quando não é possível obter um resultado diretamente.

⁶ Coerente com o Princípio da Demanda Efetiva, tal como postulado por John M. Keynes em seu modelo básico. Isto é, na medida em que a demanda agregada aumenta, dados os preços, as vendas se elevam e os estoques das empresas diminuem. Como consequência, decidem por elevar a produção e o emprego.

⁷ Comumente associada a contextos inflacionários (estabilização de preços), nesse contexto trata-se da estabilização do nível de produção e emprego – ciclo de crise (VASCONCELLOS; GARCIA, 2007).

⁸ A seção 2 trará explicações sobre as definições inerentes a essas variáveis.

⁹ Apesar da descrição das variáveis no SIDRA/IBGE trazerem a palavra “sexo”, ela se refere a homens e mulheres e, portanto, é coerente com a perspectiva de gênero. Isso pode ser ratificado, inclusive, pelo fato de a PNAD ser uma pesquisa autodeclaratória, cuja resposta depende do papel social que cada entrevistado exerce.

A análise, por sua vez, pauta-se em três indicadores de assimetria entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Os dois primeiros retratam aspectos quantitativos (a *Assimetria de Gênero na Inserção no mercado de trabalho* (AGI) e a *Assimetria de Gênero na Desocupação* (AGD); o terceiro compara a qualidade dos postos de trabalho assumidos por homens e mulheres, tomando como *proxy* a remuneração média nominal, denominado de *Assimetria de Gênero na Remuneração* (AGR).

Esse desafio da igualdade de gênero figura entre os dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pelos 193 países-membros da Organização das Nações Unidas (ONU)¹⁰. Trata-se de, entre outras coisas, garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

A assimetria de gênero se apresenta como um problema estrutural que se prolongou historicamente. Isso porque, enquanto as mulheres assumiram “naturalmente” os cuidados da família, a carga dos homens ficou a provisão financeira. Assim, assistiu-se à “exclusão” das mulheres da vida produtiva (pública), em detrimento da reprodutiva (doméstica) (SOUZA; GUEDES, 2016).

Contudo, como sinalizam esses autores, um novo curso da história tem revelado mudanças. Assiste-se a uma **trajetória de reconfigurações sociais. Nela**, o modelo de homem provedor e mulher cuidadora pouco a pouco cede lugar a novas concepções. Isso revela a busca das mulheres por seus direitos e o desmonte dos papéis estereotipados¹¹.

Nessa perspectiva, o artigo segue constituído de mais quatro partes além da introdução. Na seção 2 apresenta uma visão geral do mercado de trabalho em termos de definições e tendências; na seção 3 recupera perspectivas teóricas do modelo de oferta de mão de obra, a saber: a teoria convencional e a teoria feminista; em seguida, são discutidos os procedimentos metodológicos e os resultados do estudo, reservando ao último item algumas considerações finais.

2. MERCADO DE TRABALHO: FUNDAMENTOS, DEFINIÇÕES E TENDÊNCIAS

As teorias econômicas sugerem percepções sobre o comportamento individual e social, as quais contribuem diretamente na compreensão de aspectos importantes da vida humana, particularmente no que diz respeito ao mercado de trabalho. Assim, o governo, as famílias, as empresas e outros grupos passam a compreender e, por consequência, incorporar o pensamento dos economistas na formulação de políticas e na análise dos problemas sociais e das suas tendências (EHRENBERG; SMITH, 2000).

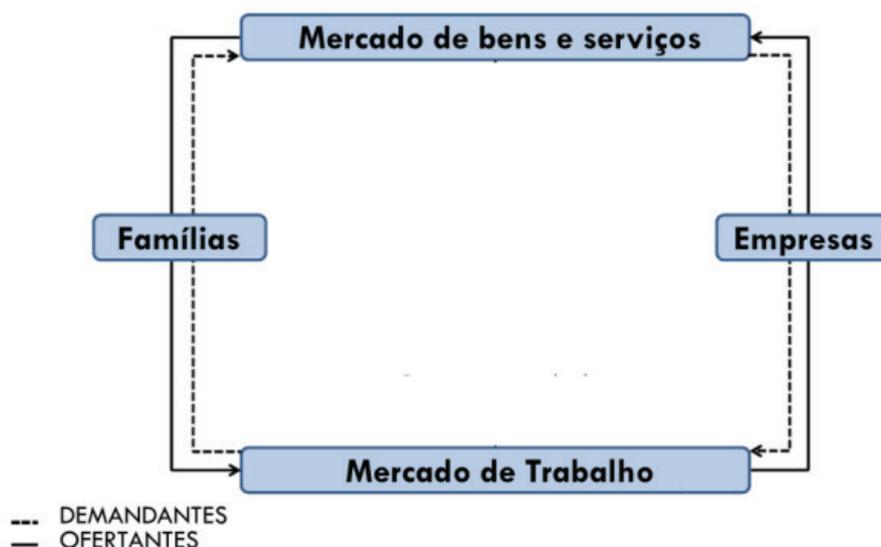
¹⁰ Trata-se da agenda “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável de desenvolvimento sustentável”. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 5 maio 2021.

¹¹ Um exemplo dessa perspectiva é a discussão em torno de uma política de cuidados e do enquadramento do mercado de trabalho, a qual pode ser vista em Melo e Castilho (2009).

2.1 Definições e tendências

Tal como o mercado de bens e serviços ou qualquer outro, o mercado de trabalho constitui-se de ofertantes e demandantes. Enquanto as famílias ofertam no mercado de trabalho e demandam no mercado de bens e serviços, as empresas seguem o fluxo invertido, dado que no mercado de trabalho a mercadoria é o trabalho, e não os produtos. Esses fluxos de oferta (linha contínua) e demanda (linha pontilhada) são ilustrados pela Figura 1.

FIGURA 1 – OFERTANTES E DEMANDANTES NO MERCADO DE BENS E SERVIÇOS E NO MERCADO DE TRABALHO



Fonte: Elaboração dos autores.

A Figura 1 sugere que as decisões tomadas, em qualquer caso, são influenciadas pelo comportamento e pelas decisões de terceiros. Isto é, quando as empresas estão aumentando o faturamento, por exemplo, ela pode decidir contratar (demandar) mais mão de obra. Essa demanda, por sua vez, estaria diretamente relacionada aos resultados das decisões de demanda de bens e serviços por parte das famílias. Em outras palavras, a demanda no mercado de trabalho é derivada do mercado de bens e serviços.

O mercado de trabalho é assim composto por compradores e vendedores de trabalho. Contudo, alguns desses agentes podem não ser ativos em dado momento. Empresas podem não estar procurando novos trabalhadores, no sentido de incorporá-los aos seus fatores de produção. Os trabalhadores, por outro lado, podem optar por somente estudar em vez de ofertar sua mão de obra para os compradores.

Essa dinâmica do lado da oferta pode ser mais bem compreendida por meio de algumas definições básicas quanto à situação do mercado de trabalho. Trata-se de configurar a força de trabalho da economia e, com base nela, chegar aos desempregados. Para tanto, com fins meramente didáticos, propõe-se algumas perguntas-chave: i) Você pode e tem idade de trabalhar? ii) Você deseja trabalhar? iii) Você consegue trabalhar?

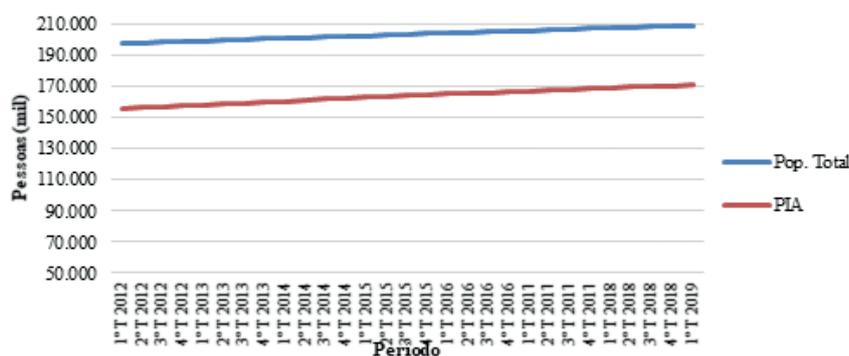
Por meio da primeira pergunta se mensura a População em Idade Ativa (PIA), quer dizer, aquelas pessoas em idade de trabalhar e, portanto, que potencialmente podem ofertar seu trabalho. Aqui reside um desafio para os pesquisadores da área, tendo em vista que a delimitação

dessa idade difere de país para país, e também dentro do país, entre as pesquisas realizadas. Nesse sentido, a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) orienta uma progressiva padronização dessa idade, considerando aumentos até os 18 anos¹².

Em seu Artigo 2, parágrafo 3, essa Convenção estabelece que a idade mínima “não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos”. Não obstante a isso, no parágrafo 4 estabelece que “o País-Membro, cuja economia e condições de ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos”.

Considerando isso no Brasil, na PNAD contínua trimestral, define-se em idade de trabalhar, isto é, em idade ativa, as pessoas de 14 anos ou mais de idade na data de referência. Nessa perspectiva, no primeiro trimestre de 2019 a PIA brasileira foi de cerca de 170,5 milhões de pessoas, o que representa 81,63% da população total. Quando analisada a série disponível, observa-se que a proporção da PIA em relação à População Total (Pop. Total), diga-se: “taxa de atividade”, se mantém estável, considerando que após os mais de sete anos disponíveis (29 trimestres) a taxa de crescimento foi de 3,34%.

GRÁFICO 1 – POP. TOTAL E PIA NO BRASIL – EM MIL PESSOAS. (2012.T1-2019.T1)



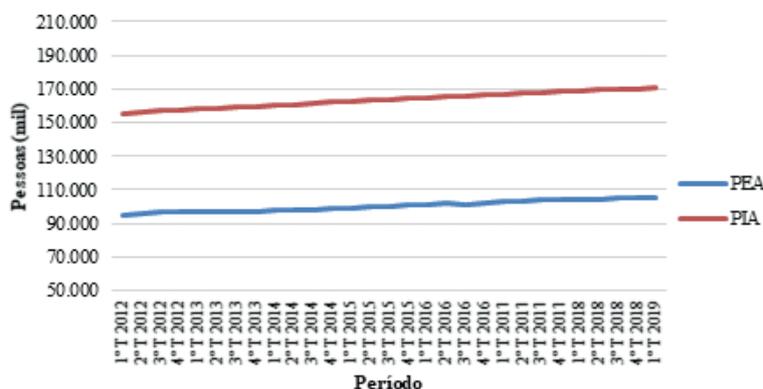
Fonte: Elaboração dos autores, com base no SIDRA/IBGE (2019). Tabela 5917.

Para fins estatísticos, estabelecida a definição e a tendência daqueles que estão em idade de trabalhar, prossegue-se com a pergunta: “Entre aqueles que ‘têm idade’, quantos desejam trabalhar?”. Dessa maneira, delimita-se a População Economicamente Ativa (PEA) ou a oferta de trabalho ou, simplesmente, a força de trabalho da economia.

Nas palavras de Ehrenberg e Smith, a expressão *força de trabalho* “refere-se a todas as pessoas que com [mais de 14 anos] estão empregadas, buscando emprego ativamente ou aguardando para serem chamadas de volta depois de dispensadas” (2000 p. 31-32). Nesse contexto, a evolução comparada da PEA com a PIA no Brasil é apresentada no Gráfico 2.

¹² Para ver na íntegra: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 maio 2021.

GRÁFICO 2 – PIA E PEA NO BRASIL – EM MIL PESSOAS. (2012.T1-2019.T1)



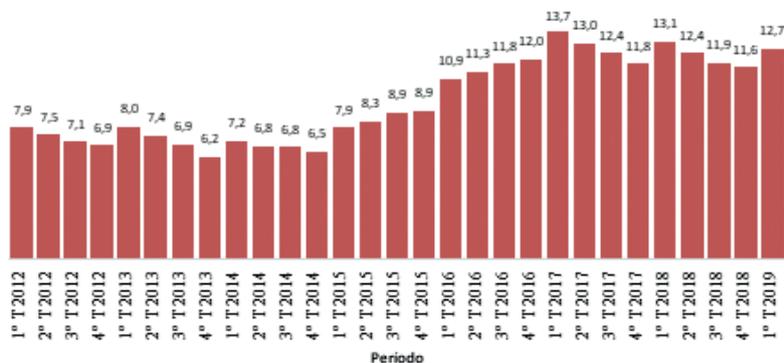
Fonte: Elaboração dos autores, com base no SIDRA/IBGE (2019). Tabela 5917.

Como observado no último levantamento, a PEA no Brasil apresentou cerca de 105,2 milhões de pessoas, o equivalente a 61,7% daqueles em idade considerada ativa. Esse resultado afere a taxa de participação na força de trabalho. Tal como a evolução da PIA, a PEA também se apresenta estável.

Grosso modo, a PEA se constitui como o somatório das pessoas consideradas ocupadas e desocupadas no período de referência. Essa afirmação conduz à última pergunta proposta no início desta seção: entre aqueles que têm idade e querem trabalhar, quantos não conseguem ocupação?

Trata-se de investigar a taxa de desocupação¹³, ou seja, a razão entre aquelas pessoas que, embora tenham decidido ofertar seu trabalho, não encontraram compradores e, portanto, estão “desempregados”, comparativamente ao número de pessoas que ofertarão – a PEA. Essa relação é expressa no Gráfico 3.

GRÁFICO 3 – TAXA DE DESOCUPAÇÃO NO BRASIL (2012.T1-2019.T1)



Fonte: Elaboração dos autores, com base no SIDRA/IBGE (2019). Tabela 5917.

¹³Conforme Kon (2016) por meio dessa taxa é sinalizado apenas o desemprego aberto. Nesse sentido, a OIT recomendou e o IBGE passou a publicar também a taxa de subutilização da força de trabalho, a qual, além dos desocupados, inclui a força de trabalho subocupada por horas trabalhadas (menos de 40 horas) e os desalentados. Dessa maneira tem-se uma proxy alternativa para análises do mercado de trabalho.

Posto isso, verifica-se uma dinâmica diversa da observada anteriormente na PIA e na PEA. A estabilidade destas cede lugar à instabilidade instalada ao longo do período. Como visto no Gráfico 3, a taxa do primeiro trimestre de 2019 é 60% maior que a verificada no mesmo período de 2012. Em termos absolutos, foram 13,4 milhões de pessoas desempregadas no primeiro trimestre de 2019 frente aos 7,5 milhões em 2012.

Por outro lado, após atingir o pico da série no primeiro trimestre de 2017 (taxa de desocupação de 13,7%), observa-se uma tendência de redução nos anos seguintes. Ao comparar o primeiro trimestre de 2019 com o mesmo trimestre do ano anterior, por exemplo, tem-se uma redução de 3,05%.¹⁴ Dito isso, o próximo item traz consigo alguns fundamentos teóricos no sentido de entender a dinâmica imersa nas tendências da PIA, PEA e taxa de desocupação ora apresentadas.

2.2 Alguns apontamentos teóricos

As definições apresentadas no item anterior denotam que o estudo da economia do trabalho analisa essencialmente o comportamento dos trabalhadores e empresários. Esses agentes, por sua vez, respondem a incentivos gerais de salários, preços, lucros e aspectos não pecuniários das relações empregatícias, a exemplo das condições de trabalho, perspectivas de ascensão e outros incentivos.

Para os trabalhadores, o salário se constitui como a principal recompensa (incentivo) pelo trabalho. Assim como qualquer recurso escasso, as horas despendidas ao trabalho têm um custo de oportunidade (*trade-off* consumo-lazer).¹⁵ Admite-se que a oferta de trabalho seja uma função crescente do salário real, porém até certo ponto crítico – “trecho reverso da curva de oferta do trabalho” –, quando os trabalhadores passam a dedicar mais tempo ao lazer, em face de aumentos do salário real (SIMONSEN; CYSNE, 2009, p. 321).

Para os empresários, esse mesmo salário é um custo de produção. Operando em condições do modelo de concorrência perfeita e dado o nível de preços, eles buscarão a maximização dos seus lucros, produzindo no nível de emprego em que a produtividade marginal do trabalho seja igual ao salário real. Assim, a curva de demanda por trabalho será inversa ao salário real (SIMONSEN; CYSNE, 2009).

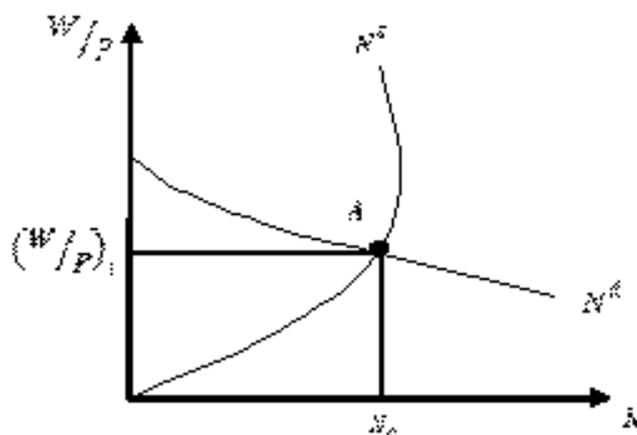
Assim, a interseção entre as curvas de oferta () e de demanda de trabalho () determina o nível de pleno emprego da força de trabalho da economia. Tal situação expressa a existência de apenas desemprego voluntário¹⁶, na qual há trabalhadores que não estão dispostos a receber o salário real médio proposto pelo mercado e assim preferem não ofertar sua mão de obra no mercado. Essa condição de equilíbrio (ponto A) é apresentada no Gráfico 4. Considere o tamanho da força de trabalho e o salário real.

¹⁴ Cabe ressaltar que, ao comparar apenas os primeiros trimestres de cada ano, a análise elege a maior taxa de desemprego do ano, dado o desemprego sazonal inerente ao início de cada ano, decorrente da dispensa das contratações temporárias do trimestre imediatamente anterior (out.-nov.-dez.).

¹⁵ Essa discussão será ampliada na próxima seção.

¹⁶ Consistente também com a existência de desemprego *friccional*.

GRÁFICO 4 – EQUILÍBRIO NO MERCADO DE TRABALHO NA VISÃO NEOCLÁSSICA



Fonte: Elaboração dos autores, adaptado de Simonsen e Cysne (2009, p. 300).

Na perspectiva neoclássica, sob a hipótese de que a flexibilidade de preços e salários mantenha o mercado em equilíbrio, o salário real médio será determinado de modo a não haver excesso de demanda nem de oferta de mão de obra. Ao passo que “se há um ponto em que estão de acordo os economistas clássicos (Marshall, Pigou, entre outros), Keynes [...] e os novos clássicos (da tradição [...] de Friedman-Lucas) é de que há uma correlação entre o movimento dos salários reais e o nível de emprego” (AMADEO, 1986, p. 133).

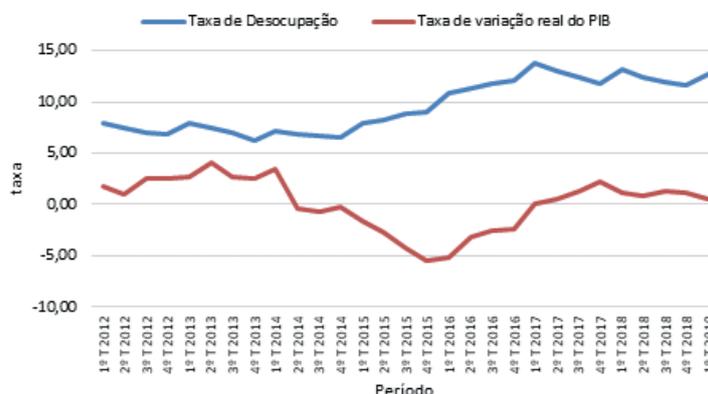
Assim, Keynes continuou a aceitar em sua análise a relação (inversa) neoclássica entre o nível de produção e os salários reais como uma consequência da lei dos custos marginais crescentes. Porém, sua principal crítica ao modelo neoclássico é a ausência das considerações do lado da demanda agregada. Para ele, o nível de emprego é explicado pela demanda efetiva, de modo que não seria o mercado de trabalho que o estabeleceria, mas as forças que operam do lado do mercado de bens, conforme recupera Lima (1983).

Segundo o sentido da causalidade presente na teoria keynesiana, o nível de demanda efetiva determina a produção, o emprego e os preços, o que, dado o salário nominal, acarreta a determinação do salário real. Daí a defesa da tese de que o sistema econômico pode encontrar um ponto de equilíbrio a um nível inferior ao de pleno emprego. A existência desse desemprego, então, está ligada a insuficiências na demanda efetiva, e não à rigidez de salário.

Ao observar no Gráfico 5 o comportamento da taxa de desocupação com a taxa de variação real no PIB, a preços de mercado, esse resultado teórico não deve ser refutado. Isso porque o comportamento predominante entre tais variáveis se deu de maneira inversa, tal como preconiza o postulado keynesiano. Considerando o período entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2019, o índice de correlação de Person foi de -0,21, ratificando uma correlação negativa entre PIB e desocupação¹⁷.

¹⁷ Trata-se de uma análise consideravelmente genérica e, portanto, passível de críticas. A rigor, ao longo do período apresentado podem ser observados trimestres em que as variáveis seguem a mesma tendência, a exemplo de meados de 2016 a 2017. Essa dinâmica pode esconder ou “camuflar” os efeitos adversos da redução no nível de atividade econômica na taxa de desocupação, tal como posto no Gráfico 5. Isso pode ser explicado tanto pelo aspecto de defasagem na resposta do mercado de trabalho em relação ao mercado de bens (como explica o item 2.1) quanto por mudanças estruturais internas ao mercado de trabalho, como o comportamento da taxa de informalidade e da taxa de subutilização da força de trabalho (seja pela insuficiência de horas trabalhadas, seja pelo desalento).

GRÁFICO 5 – TAXA DE DESOCUPAÇÃO E TAXA DE VARIAÇÃO REAL DO PIB A PREÇOS DE MERCADO (2012.T1-2019.T1)



Fonte: Elaboração dos autores, com base no SIDRA/IBGE (2019).

Portanto, como visto, o desemprego no Brasil é um problema estrutural que vem se prolongando há muito tempo, mas é provável que se acentue como consequência das crises. Por isso, a proposição desta pesquisa parte do fato de que a preocupação crescente com o desemprego não deve se restringir ao elevado número de pessoas desempregadas (13,4 milhões – 2019.T1). Essa análise torna-se mais preocupante quando observados aspectos qualitativos, a exemplo das condições de trabalho, ou vista de maneira desagregada, quando analisadas variáveis de gênero, geração, região e nível de instrução.

3. OFERTA DE MÃO DE OBRA E ASSIMETRIA DE GÊNERO

Dentro do escopo do artigo, a dimensão social e a econômica, particularmente a desigualdade no mercado de trabalho e, por conseguinte, as decisões intrínsecas a ele assumem papel central. Como dito no item 2.1 nesse mercado se encontram os ofertantes de trabalho (trabalhadores) e demandantes de trabalho (empresários).

O comportamento do trabalhador pode ser expresso em uma teoria da decisão de trabalhar. Em outras palavras: decidir se ele deve ou não participar da força de trabalho. Ou ainda decidir se deve procurar emprego de tempo integral ou parcial. Com isso tem-se a oferta de mão de obra ou a força de trabalho disponível ao funcionamento da economia.

A teoria econômica convencional aponta que cada indivíduo dispõe de uma quantidade de tempo limitada que escolhe alocar entre trabalho pago e lazer (ou outra atividade); mostra que as escolhas realizadas implicam um custo de oportunidade, ou seja, a opção por uma coisa implica renunciar a outra (EHREMBERG; SMITH, 2000).

Essa teoria é **adequada** para discutir o conflito existente na alocação do tempo dos agentes econômicos, levando em consideração a escassez de tempo. Simultaneamente, a distribuição de tempo desenha-se em um par de eixos principais: o trabalho, ligado à atividade produtiva; e a vida doméstica, que se relaciona com a família (PASSOS; GUEDES, 2018). É, pois, nessa **óptica** que estão constituídos os itens que seguem, a saber: a teoria convencional e a teoria feminista.

3.1 Teoria convencional

Como a mão de obra constitui o fator mais importante da produção, o bem-estar do país no longo prazo depende da disposição ao trabalho do seu povo. Assim, a teoria econômica convencional ajuda a entender as tendências na oferta de mão de obra. Nessa perspectiva teórica, para os indivíduos que estão trabalhando o custo de oportunidade de demandar uma hora adicional de lazer (ou simetricamente ofertar uma hora adicional de trabalho) corresponde a sua taxa de salário (salário hora). Essa taxa, por sua vez, é determinada pela produtividade do trabalho.

Supondo uma sociedade heterossexual e com pessoas com cônjuges, o *trade-off* individual entre trabalho e lazer seria repassado para a vida conjugal. Para entender esse processo decisório no contexto familiar, o marco da análise da alocação do tempo da mulher tem como base o modelo teórico proposto por Becker (1965).

Historicamente, as mulheres assumiram “naturalmente” os cuidados da família, enquanto os homens assumiram a provisão do sustento financeiro. Assim, como consequência das atribuições socialmente definidas aos homens e às mulheres, o conflito alocativo para os primeiros foi anulado por muito tempo. Tendo em vista que

O chamado “trabalho produtivo” é [foi] exercido pelos homens, enquanto as mulheres compartilham [compartilhavam] seu tempo “naturalmente” entre a produção de mercadorias fora de casa, a execução das tarefas domésticas e os cuidados da família – o dito “trabalho reprodutivo” (MELO; CASTILHO, 2009 *apud* PASSOS; GUEDES, 2018. p. 71).

Logo, essa escolha estaria amparada na dicotomia de mulheres responsáveis pela vida doméstica, e homens, pelo trabalho. Como resultado ocorreria a “exclusão” das mulheres do trabalho produtivo, em detrimento do trabalho reprodutivo. No modelo convencional essa diferença entre os gêneros pode ser explicada pelas capacidades para o trabalho, as quais conduzem à exploração das vantagens comparativas, traduzidas pela produtividade do trabalho de cada um dos gêneros.

O modelo de Becker (1965) supõe uma função de utilidade agregada para o domicílio e que a maximização dessa utilidade definirá a oferta de trabalho de todos os membros do domicílio. Com isso, a decisão de ofertar trabalho de cada indivíduo é determinada pela maximização da função de utilidade familiar, a qual fornece a distribuição da quantidade de horas que cada um dos cônjuges dedica ao trabalho remunerado e às demais atividades, as quais incluem a produção doméstica e o lazer (PASSOS; GUEDES, 2018).

Como as mulheres são predominantemente as responsáveis pelos cuidados do lar, esse modelo, em certa medida, permite perceber por que as mulheres têm baixo tempo de trabalho remunerado. Nesse modelo, a oferta de trabalho [da mulher] tende a diminuir com o crescimento da renda do “não trabalho” da família e com seu salário de mercado, e a diminuir com o salário do cônjuge.

Assim, a alocação do tempo dedicado ao trabalho remunerado em relação ao tempo dispendido com as demais atividades estaria associada à alta produtividade do tempo da mulher na produção doméstica, e, portanto, ao seu alto salário de reserva.¹⁸ Logo, como o salário de reserva da mulher é maior que o oferecido no mercado, “racionalmente ela opta” pela produção doméstica (PASSOS; GUEDES, 2018).

¹⁸ Trata-se do salário mais baixo ao qual um trabalhador estaria disposto.

Com isso, sua decisão de entrar no mercado de trabalho será uma solução de canto, em que o total de horas dispendidas nas “demais atividades” é igual à dotação de tempo.¹⁹ Isso significa que a mulher estaria disposta a ofertar zero hora de trabalho do produtivo e, portanto, não integrar a PEA, cabendo ao homem ofertar as horas de trabalho no mercado que maximizem a função utilidade familiar.

Apesar de acomodar a escolha familiar como algo possível para todos os entes, esse modelo **não dá conta de explicar as complexas relações que determinam a participação da mulher no mercado de trabalho**. Simultaneamente, em um contexto familiar, as decisões de alocação de tempo não são definidas apenas com base na produtividade marginal dos membros da família; envolvem também relações de poder e estereótipos – elementos inseridos no arcabouço teórico feminista.

3.2 Os modelos feministas

Como visto no item anterior, os limites da teoria convencional da oferta de trabalho familiar demandam elementos adicionais para a compreensão da alocação do tempo. Esse tema é destaque do arcabouço teórico feminista. Conforme Hirata (2015), a leitura da inserção no mercado de trabalho e, por assim dizer, da divisão sexual do trabalho é sistematizada por meio de quatro modelos: i) tradicional; ii) conciliação; iii) delegação; iv) parceria.

Como dito, historicamente as mulheres assumiram os cuidados da família, enquanto os homens assumiram a provisão. Caso os papéis socialmente instituídos tivessem sido congelados no tempo e nas atribuições, o conflito na alocação do tempo entre trabalho e família seria mínimo. Contudo, conforme Barbosa (2014), nas últimas décadas o papel da mulher na economia e na sociedade tem passado por significativas transformações.

Esse processo tem revelado a virilidade das mulheres na busca de seus direitos, no desmonte dos papéis estereotipados e no alcance dos espaços que lhes haviam sido negados. Esse papel de perpetuação das sociedades por meio do “cuidar” da força de trabalho predominantemente masculina esteve a cargo exclusivo das mulheres em muitas sociedades de forma gratuita, com pouco ou nenhum reconhecimento e valorização social.

Essa dinâmica integra o *modelo tradicional*. Nele a mulher não trabalha fora, assume os cuidados da casa e dos filhos e o homem é o provedor. Aqui a divisão sexual do trabalho reserva o espaço para a manutenção dos papéis complementares, isto é, reserva as responsabilidades familiares e domésticas para as mulheres – cuidadoras – e a provisão financeira para os homens – provedor.

Hirata aponta ainda que essa característica predomina, sobretudo, “quando o número de filhos torna difícil a ‘conciliação’ entre afazeres domésticos e de cuidados, e trabalho profissional” (2015, p. 5). Corroborando, Passos e Guedes (2018) apontam que no Brasil, até a década de 2010, pouco se alterou na distinta atuação econômica entre os sexos, de modo que a vivência produtiva ainda não é traço preponderante na vida das mulheres.

¹⁹ Para maiores detalhes sobre esse resultado teórico, consultar Varian (2015).

Apesar disso, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho passou de 19% em 1970 para quase 50% em 2010. Apesar da maior participação das mulheres, as relações assimétricas de gênero parecem mantidas. Além das desigualdades de rendimentos, elas enfrentam barreiras para ascensão profissional, em especial as mulheres mais escolarizadas – “teto de vidro”²⁰.

Diante dessas mudanças, Passos e Guedes apontam que

À medida que o modelo homem provedor e mulher cuidadora tem sua dominância fragilizada, brechas são abertas para a configuração de novos modelos de divisão sexual do trabalho. Se, por muito tempo, o modelo atuava de modo quase exclusivo nas sociedades ocidentais, hoje ele convive com outras formas de organização sexual do trabalho. (2018, p. 76)

Ao discorrer sobre os fatores que influenciam a participação feminina na oferta de trabalho, Kon (2013) considera alguns determinantes que resultam em mudanças na curva de oferta de trabalho feminino: i) a mudança tecnológica; ii) a composição da família; iii) a queda dos salários médios familiares.

A mudança tecnológica ocasionou maior disponibilidade de substitutos de produtos domésticos por produtos de mercado e a preços baixos, induzindo à procura de ganhos maiores para o consumo; a maior eficiência na produção doméstica e a maior disponibilidade de tempo a ser dedicado ao trabalho no mercado. Na composição da família predomina a tendência decrescente do número e da idade de casamentos, tamanho da família; e, finalmente, a queda dos salários médios familiares, estimulando assim a ida da mulher ao mercado de trabalho no sentido de complementar a renda familiar (KON, 2013).

Assim, acompanhando a entrada acentuada das mulheres no mercado de trabalho, configurou-se um novo arranjo, o *modelo de conciliação*. Nele, a mulher trabalha fora, mas concilia trabalho profissional e trabalho doméstico, isto é, trabalho produtivo e trabalho reprodutivo; enquanto “o homem não vê a necessidade de conciliar, pois não existe para ele uma norma social, segundo a qual ele deva realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitante ao trabalho profissional” (HIRATA 2015, p. 5).

Resultado: cabe às mulheres encontrarem modos de equilibrar o trabalho pago com o cuidado da família. Isso fica mais evidente no percentual de 91% de mulheres que eram economicamente ativas e realizavam atividades domésticas. Consequência: buscam alternativas como flexibilização no trabalho, trabalhos temporários e/ou em tempo parcial; quase todas elas danosas profissionalmente porque dificultam a inserção e a permanência da mulher em empregos melhores e bem remunerados (PASSOS; GUEDES, 2018).

Conforme Hirata (2015), as desigualdades de classe e o avanço profissional de algumas mulheres possibilitaram a consolidação de mais um modelo, o *modelo de delegação*. Nele, a mulher delega à outras mulheres o cuidado com a casa, a família e as crianças, isto é, o trabalho reprodutivo. Com isso, esse modelo retira algumas mulheres do modelo de conciliação, uma vez que as possibilita reduzir a tensão na alocação de tempo entre trabalho e família, ao comprar no mercado os serviços de cuidados e de tarefas domésticas.

²⁰ Expressão comumente utilizada na literatura especializada que se refere às restrições de ascensão na carreira das mulheres, sem que haja motivação aparente (HIRATA, 2015).

Por um lado, dado o relaxamento da tensão trabalho e família, as mulheres de classe média e alta alcançam postos no mercado de trabalho melhores, o que possibilita a manutenção ou ascensão do nível de renda. Por outro lado, por não terem meios de conciliar trabalho e família, as mulheres pobres encontram dificuldades adicionais de inserção e de alcance de melhores postos e rendimentos do trabalho. Resultado: mulheres bem-posicionadas financeiramente galgam postos superiores e maiores rendimentos, mantendo a distância de ascensão profissional entre as mulheres de distintas classes sociais (HIRATA, 2015).

Passos e Guedes (2018), por sua vez, apontam que, sendo o Brasil um país com altos níveis de pobreza e de renda média, é de se esperar que a quantidade de mulheres que podem usufruir do modelo de delegação não seja tão expressiva. Para tanto, a baixa porcentagem de mulheres que declararam a não realização de afazeres domésticos (10%) na PNAD 2015 reforça o argumento. Assim, apesar do modelo de delegação não refletir a realidade geral da população, certamente, no Brasil, ele tem mais espaço do que em muitos países desenvolvidos cuja oferta de trabalho doméstico é reduzida.

Finalmente, *o modelo de parceria* se configura como o desejável ou “o sonho impossível” para a teoria feminista²¹. Aqui mulheres e homens repartem tarefas domésticas e cuidados da família. Parceria supõe igualdade de condições. Em outras palavras, há uma repartição equilibrada entre homens e mulheres dos serviços de cuidados e tarefas domésticas. Sobre essa óptica, Passos e Guedes (2018) apontam que esse modelo ainda não encontra espaço em sociedades marcadas pela tradição patriarcal e desigual como o Brasil.

Assim, após discorrer sobre os modelos teóricos que auxiliam no entendimento da questão de gênero no mercado de trabalho, o próximo passo é analisar empiricamente essa dinâmica. A consecução desse objetivo é **dada por meio** de indicadores de assimetria de gênero, cujos procedimentos metodológicos são apresentados na seção seguinte.

4. INDICADORES DE ASSIMETRIA DE GÊNERO: MÉTODO E APLICAÇÃO

Ao recuperar os aspectos inerentes ao mercado de trabalho nas seções anteriores, foi estabelecida a dinâmica relacionada à desigualdade entre homens e mulheres. Ao passo que alterações, tanto do ponto de vista econômico-financeiro, quanto de aspectos culturais, vêm motivando mudanças significativas na postura, sobretudo das mulheres. Como consequência disso tem-se uma perspectiva de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, corroborando com o objetivo cinco de desenvolvimento sustentável, proposto pelos países-membros da ONU na agenda 2030.

Dito isso, acaba-se por lançar as bases para o objeto central da presente pesquisa. Trata-se de analisar a evolução da assimetria de gênero no mercado de trabalho em termos de Brasil, Nordeste e Rio Grande do Norte, no período de 2012 a 2019, com base na PNAD contínua trimestral disponibilizada no Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA).

A análise proposta foi subsidiada por três indicadores sintéticos inspirados em Kon (2016). Os dois primeiros, retratando aspectos quantitativos (a *Assimetria de Gênero na Inserção no mercado de trabalho* (AGI) e a *Assimetria de Gênero na Desocupação* (AGD), e o terceiro retratando a qualidade dos postos de trabalho assumidos por homens e mulheres, tomando como *proxy* a remuneração média nominal, denominado de *Assimetria de Gênero na Remuneração* (AGR).

²¹ Sobre “o sonho impossível” acesse: <https://www.youtube.com/watch?v=dKSdDQqkmlM>.

4.1 Aspectos metodológicos

4.1.1 *Assimetria de Gênero na Inserção no mercado de trabalho (AGI)*

O índice de assimetria de gênero na inserção no mercado de trabalho relaciona a taxa de participação na força de trabalho entre mulheres em relação à mesma taxa entre os homens, conforme Equação 1, apresentada a seguir. Essa taxa de participação é disponibilizada pelo IBGE por meio da PNAD contínua trimestral. Grosso modo, ela compara a PEA e a PIA, em cada um dos gêneros, estabelecendo assim a proporção de pessoas em idade de trabalhar que efetivamente estão no mercado de trabalho²².

$$AGI = \frac{\text{taxa de atividade entre mulheres}}{\text{taxa de atividade de homens}} \quad [1]$$

Trata-se de mensurar o grau de inserção das mulheres *vis-à-vis* a inserção dos homens no mercado de trabalho. Um resultado maior que 1 indica que a inserção entre as mulheres em idade ativa é maior que essa mesma inserção entre os homens. Isso não significa, contudo, que existirão mais mulheres que homens, mas que o percentual de mulheres em idade de trabalhar que decidem se inserir no mercado de trabalho é maior que o percentual de homens em idade ativa que estão trabalhando ou procurando trabalho. A dinâmica desse índice nos oferece uma leitura da redução da assimetria de gênero, dado que a participação das mulheres, como visto na seção 2, é historicamente menor.

4.1.2 *Assimetria de Gênero na Desocupação (AGD)*

O índice de Assimetria de Gênero na Desocupação no mercado de trabalho traz consigo a mesma dinâmica do índice anterior. Porém, em vez da taxa de participação, ele utiliza a taxa de desocupação. Esse indicador, também disponibilizado pelo IBGE, se refere ao percentual de pessoas sem trabalho, mas que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência.

Com efeito, ele compara a proporção de desocupação entre mulheres em relação a essa taxa entre os homens, tal como expresso na Equação 2, apresentada a seguir. Como visto na seção 2, a taxa de desocupação é comumente utilizada como *proxy* taxa de desemprego. Nesse sentido, compara-se a taxa de desemprego aberto entre mulheres em relação a taxa de desemprego aberto entre os homens²³.

$$AGD = \frac{\text{taxa de desocupação entre mulheres}}{\text{taxa de desocupação entre homens}} \quad [2]$$

²² Conforme o IBGE, refere-se às pessoas de 14 anos ou mais de idade (%) que estavam trabalhando ou procurando trabalho na semana de referência.

²³ O desemprego aberto se constitui como uma subestimação da ociosidade da força de trabalho na economia, pois não inclui a mão de obra subutilizada. Isto é, aquela na condição de subocupação por insuficiência de horas e os que desejariam trabalhar, mas desistiram de procurar emprego – os desalentados. Ele contempla estritamente o desemprego cíclico, sazonal, estrutural e conjuntural (EHREMBERG; SMITH, 2000).

Tal como no índice de inserção, um resultado igual a 1 indicaria uma dinâmica de igualdade de gênero na desocupação. Isto é, a taxa de desemprego aberto entre as mulheres seria a mesma entre os homens. Contudo, diferentemente do item anterior, um resultado maior que 1 seria desfavorável para as mulheres, tendo em vista que a taxa de desocupação entre as mulheres seria maior que a taxa entre os homens.

4.1.3 Assimetria de Gênero na Remuneração (AGR)

O índice de assimetria de gênero na remuneração, por sua vez, traz consigo uma leitura relativamente simplista quanto qualidade da ocupação entre os gêneros. Ele compara a remuneração média nominal das mulheres em relação aos homens, disponibilizada pelo IBGE²⁴. Aqui reside uma comparação direta entre os gêneros. Trata-se de mensurar a diferença de remuneração média entre homem e mulher, conforme expressa a Equação 3.

$$AGR = \frac{\text{remuneração média entre mulheres}}{\text{remuneração média entre homens}} \quad [3]$$

O resultado igual a 1 indica que mulheres e homens recebem em média a mesma remuneração, denotando uma simetria de gênero nesse quesito. Caso ele seja maior que 1, o resultado será favorável às mulheres, isto é, a cada uma unidade monetária recebida em média pelos homens, as mulheres auferem uma quantidade relativamente maior.

4.2 Assimetria de gênero: uma análise comparativa

Estabelecidas as bases metodológicas, este item apresenta uma análise das assimetrias de gênero verificadas no Brasil, no Nordeste e no Rio Grande do Norte, no período entre o 1º trimestre de 2012 e o 1º trimestre de 2019, com base nos índices de assimetria na inserção, na desocupação e na remuneração, pretendendo analisar a evolução desses indicadores e assim identificar a dinâmica dessa desigualdade.

Considerando a desigualdade de gênero como um problema estrutural, conforme Passos e Guedes (2018), a exposição e análise dos resultados consideraram a média aritmética dos trimestres de cada ano pesquisado, exceto para 2019, quando foi utilizado somente o primeiro trimestre – disponível até então. O objetivo é minimizar a volatilidade dentro de cada ano, particularmente entre o último trimestre de cada ano (emprego temporário) e o primeiro trimestre do ano subsequente (consequente desemprego sazonal).

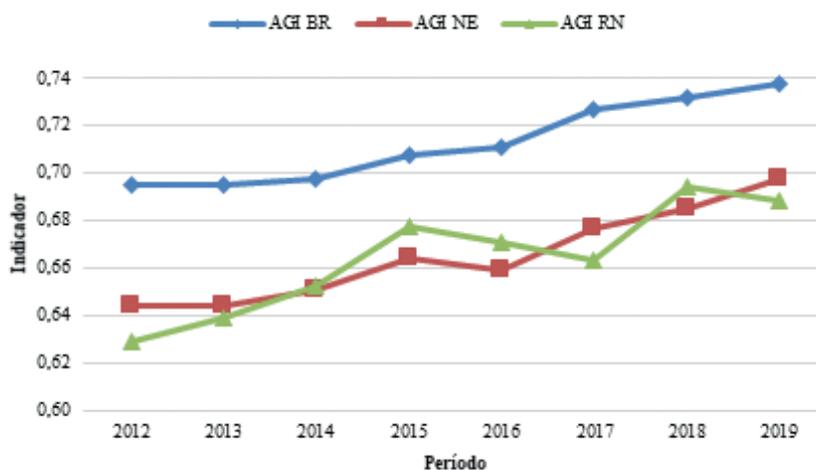
4.2.1 Assimetria de Gênero na Inserção no mercado de trabalho (AGI)

Para o indicador de assimetria na inserção, considerando o período estudado, observou-se uma tendência de redução da desigualdade nesse quesito, tendo apresentado em 2019 o melhor nível de toda a série estudada. Esse resultado é observado para as três unidades de análise, cujas taxas de crescimento no período foram de 6,16%, 8,30% e de 9,42%, respectivamente para o Brasil (BR), Nordeste (NE) e Rio Grande do Norte (RN).

²⁴ Precisamente, trata-se do rendimento médio, habitualmente recebido por mês e efetivamente recebido no mês de referência, do trabalho principal e de todos os trabalhos, por sexo.

Analisando o AGI em 2019 para o BR, NE e RN, respectivamente, para cada 1% de homens na PIA que ofertaram sua mão de obra em 2019, o AGI aponta 0,74%, 0,70% e 0,69% mulheres, frente a 0,70%, 0,64% e 0,63% no ano de 2012, primeiro da série pesquisada. Adicionalmente, observa-se um cenário desigual tanto na perspectiva inter-regional (Brasil em relação à região Nordeste), quanto intrarregional (Nordeste em relação ao Rio Grande do Norte), conforme expressa o Gráfico 6.

GRÁFICO 6 – AGI NO BR, NE E RN (2012-2019)



Fonte: Elaboração dos autores, com base no SIDRA/IBGE (2019).

A explicação das mudanças na curva de oferta de trabalho das mulheres, isto é, no maior estímulo à ida da mulher ao mercado de trabalho, deriva de alguns determinantes, conforme discussão apresentada por Kon (2013) na seção 3. Seja pela queda dos salários médios familiares, seja pela maior eficiência na produção doméstica e, por conseguinte, maior disponibilidade de tempo a ser dedicado ao trabalho no mercado, seja, até mesmo, pela maior disponibilidade de substitutos de produtos domésticos por produtos de mercado e a preços acessíveis. De maneira geral, esses fatores vêm induzindo à procura de ganhos maiores para o consumo, em que a mulher passa a participar ativamente do orçamento familiar.

Apesar da melhora no indicador nos três níveis analisados, o Gráfico 6 ratifica a assimetria de gênero em favor dos homens ao longo dos anos. Isto é, no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, denota-se uma disposição menor das mulheres que compõem a PIA em constituir a força de trabalho (PEA), uma vez que todos os resultados para o AGI se apresentaram menores que 1.

Em nível de Brasil, cuja média no período foi de 0,71, o indicador retrata que para cada 1% de homens na PIA (em idade de trabalhar) que ofertam sua mão de obra no mercado, têm-se 0,71% das mulheres nessa mesma condição. Esse resultado é ainda mais desfavorável às mulheres quando analisados o NE e o RN, cujo indicador médio no período foi de, respectivamente, 0,60 e 0,66, denotando maior desigualdade em relação ao Brasil.

A despeito dos avanços observados em todos os níveis de desagregação, quando observada a evolução no tempo – especificamente após 2015 – identificam-se desvios da tendência de redução da desigualdade na inserção. No caso do NE, essa dinâmica foi retomada já no ano seguinte (2016), com o AGI passando de 0,66 para 0,68.

Já no RN, somente em 2018 observou-se melhora nesse aspecto. Entre 2015 e 2017 o AGI do RN reverteu a sequência positiva obtida nos anos anteriores, observada a taxa de variação de -0,97%, em que para cada 1% de homens na força de trabalho em 2017, apresentava-se 0,68% mulheres, frente às 0,66% no ano de 2015.

Diante desses resultados, observa-se que a decisão de ofertar mão de obra no mercado de trabalho não se mostra como uma solução de canto, tal como postula o modelo teórico proposto por Becker (1965). Nele, a mulher estaria disposta a ofertar zero hora de trabalho produtivo e, portanto, não integraria a PEA.

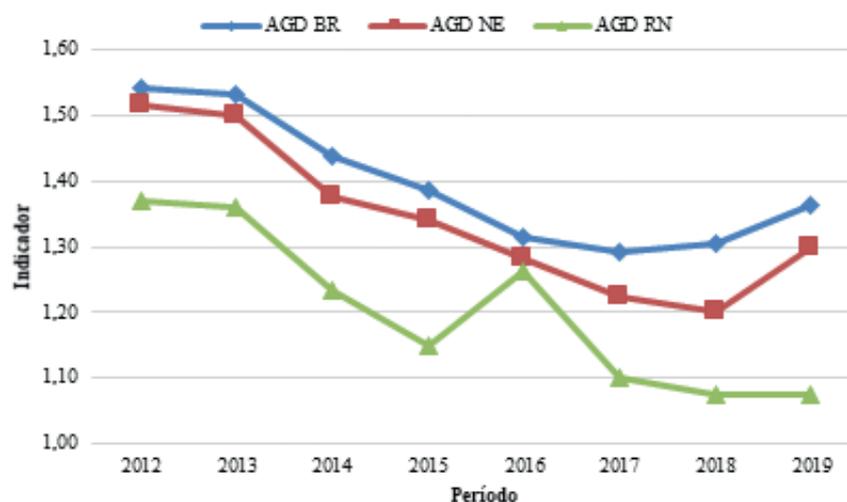
Do contrário, a maximização da função utilidade familiar parece passar também pela crescente oferta de mão de obra das mulheres. Sobre esse aspecto, Barbosa (2014) sinalizou que o papel da mulher na economia e na sociedade tem passado por significativas transformações. Ao passo que a entrada acentuada das mulheres no mercado de trabalho configurou um novo arranjo, seja pelo modelo de conciliação, seja de delegação, seja até mesmo de parceria em relação aos homens, sentido contrário do modelo tradicional em que somente ao homem era reservado o papel de provedor financeiro (HIRATA, 2015).

4.2.2 Assimetria de Gênero na Desocupação (AGD)

Os indicadores que relacionam a taxa de desocupação entre os gêneros denotam a crise imersa na economia e, em particular, no mercado de trabalho. A despeito disso, conforme os resultados do índice de assimetria na desocupação, AGD, observou-se uma tendência de melhora (redução no indicador) da desigualdade na desocupação – convergência ao AGD = 1.

Esse resultado é observado para as três unidades de análise, cujas taxas de crescimento no período estudado foram de -11,47, -14,39 e de -21,51, respectivamente para o Brasil (BR), Nordeste (NE) e Rio Grande do Norte (RN). Em outros termos, o AGD aponta que, enquanto em 2012 para cada 1% de homens na condição de desocupados apresentavam-se 1,54% (BR), 1,52% (NE) e 1,37% (RN) de mulheres; em 2019 esses indicadores foram reduzidos, respectivamente para 1,36%, 1,30% e 1,07%, conforme denota o Gráfico 7.

GRÁFICO 7 – AGD NO BR, NE E RN (2012- 2019)



Fonte: Elaboração dos autores, com base no SIDRA/IBGE (2019).

Como ilustra o gráfico anterior, os melhores indicadores foram verificados em nível de RN. Observando a média do período, seu AGD foi de 1,20. Um resultado significativamente melhor que os obtidos para o NE e para o BR, respectivamente, de 1,40 e 1,34. Ressalte-se, porém, que tal análise deve levar em conta ainda que, conforme apontou o AGI anteriormente, a oferta de mão de obra por parte das mulheres no RN se deu em menor proporção quando comparada com os demais níveis de análise, sugerindo assim uma “menor” concorrência e, portanto, “menores” possibilidades de que as mulheres norte-rio-grandenses estejam desocupadas²⁵.

Ainda no contexto do RN, ao longo do período estudado observou-se uma interrupção na evolução do AGD, semelhante à verificada no AGI. Trata-se de uma variação do indicador entre os anos de 2015 e 2016 de 9,68%. Ou seja, enquanto em 2015 para cada 1% de taxa de desocupação entre homens apresentava-se 1,15% para as mulheres, em 2016 esse percentual passou para 1,26. Esse movimento, contudo, foi revertido em 2017, com um AGD de 1,10.

Outro aspecto que merece destaque é a tendência dos anos finais pesquisados. Nesse caso, enquanto o RN apresenta estabilidade no indicador, BR e NE sinalizam uma tendência crescente e, portanto, de piora da assimetria na desocupação entre os gêneros. Quando comparados os dois últimos anos, tem-se um aumento no indicador de 8,0% para o NE e de 4,4% para o BR, o que suscita a necessidade de monitoramento dessa tendência.

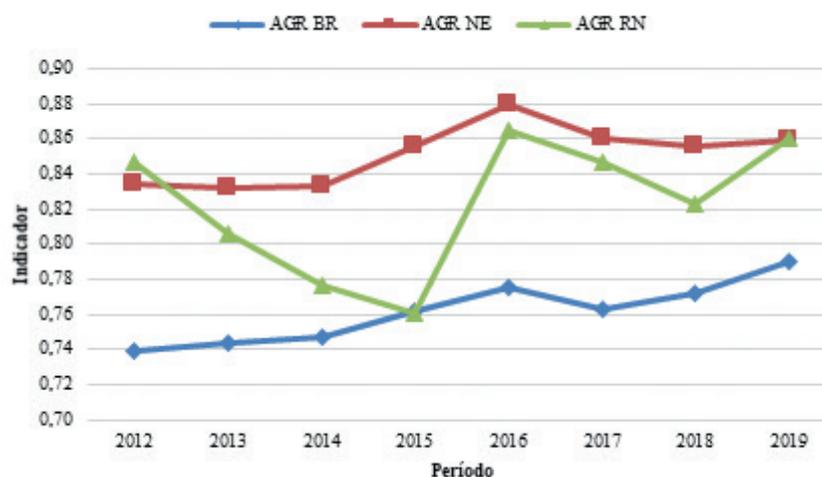
Portanto, a despeito da maior participação das mulheres, as relações assimétricas de gênero na desocupação parecem mantidas, inclusive pelo fato de estas terem de equilibrar o trabalho pago com o cuidado da família. Nesse sentido, Passos e Guedes (2018) apontam como consequência a busca de alternativas como flexibilização no trabalho, trabalhos temporários e/ou em tempo parcial; quase todas elas danosas profissionalmente porque dificultam uma melhor inserção e a permanência da mulher em empregos melhores e bem remunerado.

4.2.3 Assimetria de Gênero na Remuneração (AGR)

Finalmente, para o indicador de assimetria na remuneração, a exemplo dos indicadores anteriores, observou-se uma tendência de redução da desigualdade. Ao passo que a diferença na remuneração média entre homens e mulheres se reduziu, isto é, o AGR está mais próximo de 1. Esse resultado é observado para as três unidades de análise, cujas taxas de crescimento no período foram de 6,89%, 2,99% e 1,68%, respectivamente para o Brasil, Nordeste e Rio Grande do Norte. Esse movimento pode ser observado no Gráfico 8.

²⁵ Para melhor entendimento dessa dinâmica, pode-se recorrer ao estudo dos fluxos no mercado de trabalho, os quais influenciam decisivamente o comportamento da taxa de desocupação (EHREMBERG; SMITH, 2000).

GRÁFICO 8 – AGR NO BR, NE E RN (2012-2019)



Fonte: Elaboração dos autores, com base no SIDRA/IBGE (2019).

Os piores resultados são observados em nível de Brasil, com média do AGR no período de 0,76. Isto é, para uma remuneração de R\$ 1.000,00 dos homens, as mulheres obtêm em média R\$ 760,00. Quando comparado à evolução de 2012 a 2019, o crescimento de 6,89%, apontado anteriormente, equivale a dizer que a diferença de rendimento expresso no AGR neste intervalo passou de 0,74 para 0,79. De modo que, apesar da desigualdade verificada para o BR ter sido maior em todos os anos, a taxa de crescimento é promissora.

No caso específico do RN, observa-se uma instabilidade no indicador, com picos e vales ao longo dos anos. Os picos se dão nos anos de 2012 (AGR = 0,85), 2016 (AGR = 0,87) e 2019 (AGR = 0,86). Por outro lado, entre 2012 e 2015 verificou-se uma piora na assimetria no que diz respeito à remuneração. Com uma taxa de variação de -10,15%, atingiu em 2015 o pior resultado do período: AGR de 0,76. Dinâmica semelhante à verificada entre 2016 e 2018, que após o pico de 2016 voltou a cair a uma taxa de -4,90%, passando de 0,87 para 0,82.

O Nordeste, por sua vez, apresentou a menor assimetria entre os recortes analisados. Em 2016 foi observado AGR de 0,88. Isto é, para cada R\$ 1.000,00 que os homens recebiam como remuneração do trabalho, as mulheres ganhavam R\$ 120,00 a menos. Menor diferença identificada tanto para o NE quanto em relação aos indicadores calculados para BR e RN.

Após a menor assimetria calculada (pico em 2016 no NE) e comparando com o último ano estudado, houve uma redução no AGR de 2,26% neste recorte. Em outros termos, a mulher em 2019 recebeu em média 86% da remuneração dos homens (AGR = 0,86). Como ressaltaram Passos e Guedes (2018) e Hirata (2015), esse resultado reflete a manutenção da desigualdade de gênero refletida pelos papéis socialmente instituídos, delineando funções assimétricas entre os gêneros e consagrando uma divisão “sexual” do trabalho que pode ser considerada desigual e desfavorável para as mulheres.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve a preocupação de analisar a evolução das assimetrias de gênero no mercado de trabalho no período de 2012 a 2019, em três níveis de desagregação: RN, NE e BR. Apesar de terem denotado assimetria em favor dos homens, os resultados apontaram uma

melhora nos indicadores ao longo do período estudado, sugerindo um progresso para a igualdade de gênero, corroborando com as perspectivas de desenvolvimento sustentável, propostas pelos países-membros da ONU na agenda 2030.

Essa análise se deu por meio de indicadores de assimetria entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Na *Assimetria de Gênero na Inserção* no mercado de trabalho (AGI), o Brasil apresentou melhores resultados (0,71). Na *Assimetria de Gênero na Desocupação* (AGD), quem obteve o melhor resultado foi o RN, com 1,20; e em se tratando da qualidade dos postos de trabalho assumidos por homens e mulheres, a *Assimetria de Gênero na Remuneração* (AGR), a Região Nordeste se destacou, apresentando o AGR de 0,88 – o melhor do período.

Diante dos destaques acima apresentados, *a priori* os indicadores parecem não apresentar correlação entre si. Isto é, maior igualdade de gênero na inserção não significou necessariamente menor assimetria na desocupação e, mais ainda, melhor remuneração das mulheres em relação aos homens. Outro aspecto que merece destaque foi a maior instabilidade nos indicadores no caso do RN, sobretudo no que se refere à remuneração.

Além disso, pelos resultados apurados, o contexto de crise, por si só, não pareceu se constituir, efetivamente, como um agravante no que diz respeito a desigualdade de gênero – a despeito da relação crise-desigualdade de gênero não constituir objeto da presente pesquisa e, portanto, variáveis como PIB, taxa de informalidade, perfil dos postos de trabalho, agenda de políticas públicas, entre outras, não terem sido elencadas nos indicadores calculados.

Posto isso, a presente pesquisa pretende subsidiar e, portanto, contribuir na formulação de políticas públicas e com o debate sobre as desigualdades das relações de gênero no Brasil, particularmente por estudar o Nordeste – oferecendo assim um parâmetro comparativo inter-regional, assumindo o Brasil como média das demais regiões – e o estado do Rio Grande do Norte – no mesmo sentido, mas na perspectiva interna a Região Nordeste.

Adicionalmente, os indicadores de assimetria aqui utilizados sinalizam a ampliação das possibilidades dentro da agenda de pesquisa sobre a desigualdade nas relações de gênero. Pela acessibilidade dos dados necessários e pela perspectiva analítica, esses indicadores têm a vantagem de, com relativa facilidade, ser operacionalizado e replicado em diferentes recortes (temporal e espacial) e pelos variados atores envolvidos com a problemática estudada.

As limitações residentes nesta pesquisa decorrem da revisão de literatura, a qual carece de maior amplitude, visto que a revisão aqui apresentada fornece apenas as linhas gerais desse debate; além disso, sugere-se para posteriores exames o uso de procedimentos técnicos que busquem captar também os fluxos entre os estados no mercado de trabalho.

Recomenda-se ainda, a ampliação do campo de pesquisa, tanto em relação ao recorte espacial a ser examinado quanto ao recorte temporal. Além disso, sugere-se o desenvolvimento de uma investigação relacionando a crise (sobretudo aquela decorrente da COVID-19) à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como as políticas públicas utilizadas no sentido de atingir os objetivos de desenvolvimento sustentável propostos na ONU.

Portanto, a análise do fenômeno da assimetria de gênero no mercado de trabalho ainda permanece distante de um eventual esgotamento. Isso porque, a despeito das transformações ocorridas – maior participação das mulheres, sobretudo – as relações assimétricas parecem mantidas. Além das desigualdades de rendimentos, elas enfrentam barreiras para ascensão profissional, seja pelo “teto de vidro”, seja pelo desafio da “conciliação” entre afazeres domésticos e o trabalho profissional.

REFERÊNCIAS

- AMADEO, E. J. Salários reais e nível de emprego: uma nota sobre causalidade. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 7, n. 2, p. 133-142, 1986.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 2007. (Coleção Mundo do Trabalho). p. 258.
- BARBOSA, A. L. N. de H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Nota técnica**. Mercado de trabalho, v. 57. Ipea, p. 31-41, ago. 2014.
- BECKER, G. S. A theory of the allocation of time. **The Economic Journal**, v. 75, n. 299, p. 493-517, 1965.
- DUPAS, G. **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A Moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- FREIRE, D. *et al.* Renda básica emergencial: uma resposta suficiente para os impactos econômicos da pandemia da COVID-19 no Brasil? **Nota Técnica**. NEMEA – Núcleo de Estudos em Modelagem Econômica e Ambiental Aplicada. Belo Horizonte, 20 maio 2020. Disponível em: https://pesquisas.face.ufmg.br/nemea/wp-content/uploads/sites/20/2020/05/Nota_Tecnica_RBE_VF.pdf. Acesso em: 9 ago. 2020.
- HIRATA, H. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada**. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2015. (Análise, n. 7).
- KON, A. **A economia do trabalho: qualificação e segmentação do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.
- KON, A. Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas: considerações teóricas. **Revista de Pesquisa em Políticas Públicas**, n. 2, p. 33-58, 2013.
- LIMA, J. H. Salários e demanda agregada em Keynes, Kalecki e Marx. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 4, p. 91-110, 1983.
- MELO, H. P.; CASTILHO, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, 2009.
- PASSOS, L.; GUEDES, D. R. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 50, jan./jun, p. 67-94, 2018.
- PASSOS, L.; MACHADO, D. C. Diferença salarial de gênero no Brasil: um contraponto entre o setor público e privado. [s.l.]: [s.n], 2018. **No prelo**.
- PIRES, L. N.; CARVALHO, L.; XAVIER, L. L. COVID-19 e desigualdade: a distribuição dos fatores de risco no Brasil. **Cebes – Centro Brasileiro de Estudos de Saúde**. 6 abr. 2020. Disponível em: <http://cebes.org.br/2020/04/covid-19-e-desigualdade-no-brasil/>. Acesso em: 5 maio 2021.
- POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.
- SIMONSEN, M. H.; CYSNE, R. P. **Macroeconomia**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SOUZA, L. P; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**. v. 30, n. 87, 2016.

VARIAN, H. R. **Microeconomia**: uma abordagem moderna. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

VASCONCELLOS, M. A. S; GARCIA, M. E. **Fundamentos de economia**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.