

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: O QUE ESTAVA RUIM PODE PIORAR?

Jonilson de Souza Figueiredo ¹

Como citar: Figueiredo, J. de S. DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: O QUE ESTAVA RUIM PODE PIORAR?. Revista Análise Econômica E Políticas Públicas - RAEPP, 1(02), 20–38. 2021.

Resumo: A crise sanitária decorrente da pandemia da covid-19 impulsionou a crise em curso na economia brasileira desde 2014. Trata-se de uma crise de natureza diferente, cuja magnitude irá depender das respostas políticas às consequências da pandemia, particularmente o aumento da desigualdade. Nesse contexto pesquisa analisa as diferenças entre gêneros no mercado de trabalho do Rio Grande do Norte (RN), antes e durante a pandemia da covid-19. Utiliza os microdados da PNADC, especificamente as variáveis relacionadas condição de atividade, de ocupação e a remuneração média efetivamente recebida. Como resultado, apresenta um painel de indicadores que permite uma visão geral sobre a desigualdade entre gêneros. A partir dele foi verificado que aquilo que estava ruim ficou pior durante a pandemia, cujos indicadores revelaram o aumento da desigualdade em favor dos homens.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Desigualdade de Gênero. Pandemia.

Abstract: The health crisis resulting from the covid-19 pandemic boosted the ongoing crisis in the Brazilian economy since 2014. It is a crisis of a different nature, the magnitude of which will depend on political responses to the consequences of the pandemic, particularly the increase in inequality. In this context, research analyzes the differences between genders in the labor market of Rio Grande do Norte (RN), before and during the covid-19 pandemic. It uses the PNADC microdata, specifically the variables related to the condition of activity, occupation and the average remuneration actually received. As a result, it presents a panel of indicators that provides an overview of gender inequality. From it, it was verified that what was bad got worse during the pandemic, whose indicators revealed the increase in inequality in favor of men.

Keywords: Job market. Gender Inequality. Pandemic.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da covid-19 veio como um banho de água fria nos planos para 2020. Em 2021, com as novas variantes do coronavírus eles tiveram que continuar esperando pela oportunidade de execução. Chegando 2022, vacinados e com a expectativa

¹Graduado e Mestre em Economia e Doutorando em Demografia - UFRN. E-mail: jonilson23f@gmail.com.

nas alturas para o retorno pleno da rotina, há quem pergunte: o que está ruim, pode piorar?

Alguns fatos sugeriam que o pior havia passado. Na medida em que o processo de vacinação avançava, os casos confirmados e as mortes por covid-19 seguiam diminuindo. Eram sinais de que dias melhores estavam por vir. Assim, a interação social foi gradativamente sendo retomada. Contudo, 2022 herdou a variante ômicron, reconstituindo o cenário de incerteza.

Na mesma pegada dos avanços epidemiológicos, a economia pareceu reafirmar que sempre andou no mesmo passo que a saúde da população. Com o retorno gradativo da circulação de pessoas, as atividades econômicas e junto com elas o emprego e a renda sugerem que o pior parece ter passado, embora as sequelas desse passado ainda presente perdurem pelo futuro. Trata-se de um caminho que leva ao aumento das desigualdades.

Apesar desse otimismo da retomada, Pires, Carvalho e Xavier (2020) – baseados em estudos da gripe espanhola, H1N1 e SARS – ressaltam efeitos intensos e duradouros entre os mais vulneráveis. O que pode ser feito diante disso? Além da vacinação e das medidas de distanciamento social necessárias a redução da circulação do vírus, cada cidadão deve fazer aquilo que está a seu alcance. É nesse sentido que surge este ensaio.

O caminho por ele proposto é analisar as diferenças entre gêneros no mercado de trabalho do Rio Grande do Norte (RN), antes e durante a pandemia da covid-19. Considerando a dinâmica das taxas de atividade, de ocupação, de desocupação e remuneração média efetivamente recebida, a trilha pretende levar até um painel de indicadores que permita uma visão geral sobre a desigualdade entre gêneros.

Historicamente as mulheres têm desvantagem em relação aos homens no mercado de trabalho, isto é, a desigualdade entre gêneros a favor dos homens é uma marca estrutural na sociedade brasileira. Partindo disso, a perspectiva é lançar reflexões para responder se o que estava ruim, piorou no contexto pandêmico.

Essa desigualdade é um problema que se prolongou historicamente na medida que as mulheres assumiram “naturalmente” os cuidados da família, enquanto a carga dos homens ficou a provisão financeira. Como resultado, assistiu-se a exclusão das mulheres da vida produtiva/pública e a desigualdade de oportunidades (PASSOS; GUEDES, 2018). Contudo, nas últimas décadas a inserção da mulher passa por significativas transformações que revelam a busca por seus direitos e o desmonte dos papéis estereotipados (BARBOSA, 2014).

Embora esse tipo de assimetria tenha impacto direto nas mulheres, ela eleva o custo para o bem-estar de toda a população, tendo em vista que os custos se refletem na produção, no consumo e no investimento do país. Logo, entre outras consequências, essa dinâmica restringe o desenvolvimento econômico (KON, 2016).

Alinhadas com essa perspectiva, iniciativas globais vêm sendo promovidas. Entre elas destacam-se a “Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável”, proposta em 2015 pela ONU; o acordo “Construindo Consenso para um Desenvolvimento Justo e Sustentável” firmado no âmbito do G20 em 2018 e o “Movimento da Economia de Francisco e Clara”, liderado pela Igreja Católica a partir de 2020.

Assim, apontada a relevância do tema e considerando-o complexo, recorrer a uma literatura multidisciplinar é fundamental para entender os seus condicionantes. Teorias que considerem tanto a dinâmica demográfica, quanto a racionalidade econômica e os reflexos socioculturais presentes nessa desigualdade é a pegada escol-

hida para esta trilha. Dito isso, após a seção de revisão de literatura, o artigo discute os efeitos da pandemia, apresenta os aspectos metodológicos, seguidos do estudo de caso para o RN e das considerações finais.

2 MERCADO DE TRABALHO E DESIGUALDADE DE GÊNERO

Tal como qualquer outro, o mercado de trabalho constitui-se de dois lados: demanda e oferta. Como a mercadoria aqui é a força de trabalho, as famílias/indivíduos são ofertantes. Sua curva de oferta “reflete em parte os próprios ciclos e fluxos demográficos da população e o perfil do indivíduo em idade ativa, em especial o seu desejo, capacidade e necessidade em estar na condição de ocupado, desocupado e inativo (GOMES et al., 2019) (GOMES ET AL, 2019 p. 482)

Nesse sentido e, como dito anteriormente, enquanto as mulheres assumiram o trabalho reprodutivo, os homens se encarregaram do trabalho produtivo. Posto isso, em uma perspectiva multifacetária (demográfica, econômica e sociocultural), é, pois, sobre a oferta de trabalho produtivo e a dinâmica temporal das transições nesse mercado este item discute. Isto é, ele apresenta a literatura que lançará as bases teórico-metodológicas da pesquisa proposta.

2.1 Demografia do Mercado de Trabalho

O lado da oferta nesse mercado pode ser compreendido pela dinâmica demográfica a ele relacionada. Trata-se de analisar a força de trabalho da economia e seus condicionantes através de um modelo conceitual que enfatiza a importância dos fluxos entre as condições do mercado de trabalho. Nele propõe-se algumas perguntas: i) você tem “idade” de trabalhar? ii) você deseja trabalhar? iii) você consegue trabalho? iv) quais as condições desse trabalho?

Com a primeira pergunta chega-se à População em Idade Ativa (PIA), isto é, as pessoas em idade de trabalhar e que, potencialmente, podem ofertar o seu trabalho. Aqui surge um desafio aos pesquisadores: a delimitação dessa idade difere de país para país e/ou entre as pesquisas realizadas em um mesmo país. Nesse sentido, a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) orienta uma progressiva padronização dessa idade, considerando um aumento dela até chegar aos 18 anos.

Estabelecida a PIA, prossegue-se com a segunda pergunta: entre aqueles que “têm idade”, quantos desejam trabalhar? Trata-se de mensurar a População Economicamente Ativa (PEA), a força de trabalho da economia. Ela “refere-se a todas as pessoas que estão empregadas, buscando emprego ativamente ou aguardando para serem chamadas de volta depois de dispensadas” e, portanto, estão efetivamente no jogo - ofertam sua mão de obra no mercado de trabalho (EHRENBERG; SMITH, 2000, p. 31-32).

Grosso modo, a PEA se constitui como o somatório das pessoas consideradas ocupadas e desocupadas no período de referência estabelecido. Essa afirmação conduz a terceira pergunta proposta no início desta seção: entre aqueles que têm idade e que querem trabalhar, quantos não conseguem ocupação? Como resultado obtêm-se a taxa de desocupação, ou seja, a relação entre aquelas pessoas que embora tenham decidido ofertar seu trabalho, não encontraram compradores e, portanto, estão sem ocupação,

comparativamente em relação ao número de pessoas que ofertaram – a PEA. Trata-se de um dos principais termômetros do mercado de trabalho, a *proxy* mais utilizada para mensuração do desemprego.

Como visto, a análise desses fluxos populacionais se configura como insumo estratégico para formulação de políticas eficazes de combate ao desemprego (ANTIGO E MACHADO, 2006). Isso porque a taxa de desemprego (d), conforme Ehrenberg e Smith (2000), depende desses fluxos (equação 1).

$$d = f(P_{en}^+, P_{ne}^-, P_{dn}^-, P_{nd}^+, P_{ed}^+, P_{de}^-) \quad (1)$$

Seja P_{en} , fração de ocupados que saem da força de trabalho; P_{ne} , fração daqueles que não estavam na força de trabalho, entram nela e encontram ocupação; P_{dn} , fração de desocupados que saem da força de trabalho; P_{nd} , fração daqueles que não estavam na força de trabalho, entram nela e não encontram ocupação; P_{ed} , fração de ocupados que se tornam desocupados; e P_{de} , fração desocupados que encontram ocupação.

Finalmente, através da quarta pergunta é possível avaliar aspectos qualitativos da população ocupada, tais como a remuneração. Portanto, a análise da evolução e das tendências da dinâmica demográfica do mercado de trabalho em uma perspectiva de gênero integrará o marco conceitual e a literatura empírica aqui proposta, a qual estará associada aos modelos teóricos sintetizados nos dois subitens seguintes.

2.2 Mercado de Trabalho e a Relação de Gênero

A dinâmica demográfica no mercado de trabalho denotou que, entre outras coisas a pesquisa analisará o comportamento das pessoas/trabalhadores nesse mercado. Esses agentes, por sua vez, respondem a incentivos gerais de salários e outros aspectos não pecuniários das relações empregatícias, a exemplo das condições de trabalho, ascensão e outros incentivos.

Posto isso, supondo uma sociedade com pessoas com cônjuges, a decisão de ofertar mão de obra e assim enfrentar o trade-off individual entre trabalho e lazer seria repassado à 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 proposto por Becker (1965).

No modelo de Becker (1965) 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. Como resultado ter-se-ia a “exclusão” das mulheres do trabalho produtivo, em detrimento do trabalho reprodutivo.

Ao passo que a alocação do tempo dedicado ao trabalho reprodutivo estaria associada à alta produtividade do tempo da mulher na produção doméstica, e, portanto, ao seu alto salário de reserva. Logo, como o salário de reserva da mulher é maior que o oferecido no mercado, “racionalmente ela opta” pela produção doméstica. Tem-se uma solução de canto.

Apesar de acomodar a escolha familiar como algo possível, esse modelo não dá conta de explicar os determinantes da participação da mulher no mercado de trabalho. Uma vez que as decisões de alocação de tempo não são definidas apenas com base na produtividade, mas envolvem relações complexas de poder e estereótipos – condicionantes sociais e culturais.

2.3 Reflexos Sociais e Culturais No Mercado de Trabalho

Caso os papéis socialmente instituídos tivessem sido congelados no tempo e nas atribuições, o conflito na alocação do tempo entre trabalho e família presente no modelo de Becker (1965) seria mínimo. Contudo nas últimas décadas o papel da mulher na economia e na sociedade tem passado por significativas transformações (BARBOSA, 2014). Assim, apesar de acomodar a escolha familiar como resultado possível, esse modelo não explica a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho.

Isso porque as decisões de alocação de tempo parecem não ser definidas apenas com base na produtividade, mas envolvem condicionantes sociais e culturais, ao passo que as mudanças nesse sentido revelam o redirecionamento das mulheres na busca de seus direitos, no desmonte dos papéis estereotipados e no alcance dos espaços que lhes haviam sido negados. Essa evolução pode ser analisada a partir de alguns modelos, entre os quais o tradicional, de conciliação, de delegação e de parceria (HIRATA, 2015).

No modelo tradicional a mulher não trabalha fora, assume os cuidados da casa e dos filhos e o homem é o provedor. Aqui a divisão 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 – provedores. Hirata (2015, p. 5) aponta que essa característica predomina, sobretudo, “quando o número de filhos torna difícil a “conciliação” entre afazeres domésticos e de cuidados, e trabalho profissional”.

Apesar disso, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho passou de 19% em 1970 para quase 50% em 2010. Ao mesmo tempo, Passos e Guedes (2018, p. 76), 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.

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. Consequência: buscam alternativas como flexibilização no trabalho, trabalhos temporários e/ou em tempo parcial; quase todas elas danosas profissionalmente porque dificultam sua inserção, permanência e ascensão (PASSOS E GUEDES, 2018).

Apesar disso, o avanço profissional de algumas mulheres possibilitou a consolidação de mais um modelo, o de delegação. Nele, a mulher reduz a tensão na alocação de tempo entre trabalho e família, pois delega o trabalho reprodutivo a outras mulheres. Resultado: desigualdade entre as mulheres de distintas classes sociais (HIRATA, 2015).

Finalmente, o modelo de parceria se configura como “o sonho impossível” para teoria feminista. Ele pressupõe a parceria entre homens e mulheres e assim proporcionar igualdade de condições de inserção no mercado produtivo. Assim, após discorrer sobre os argumentos e os modelos sugeridos para a execução da pesquisa, o próximo item traz a sistematização dos objetivos a ela relacionados. Estes se constituirão como “guia” para a análise aqui proposta.

Assim, após discorrer sobre os modelos teóricos que auxiliam no entendimento da questão de gênero no mercado de trabalho, o próximo passo é apresentar uma visão panorâmica da evolução da pandemia e a consequente crise econômica.

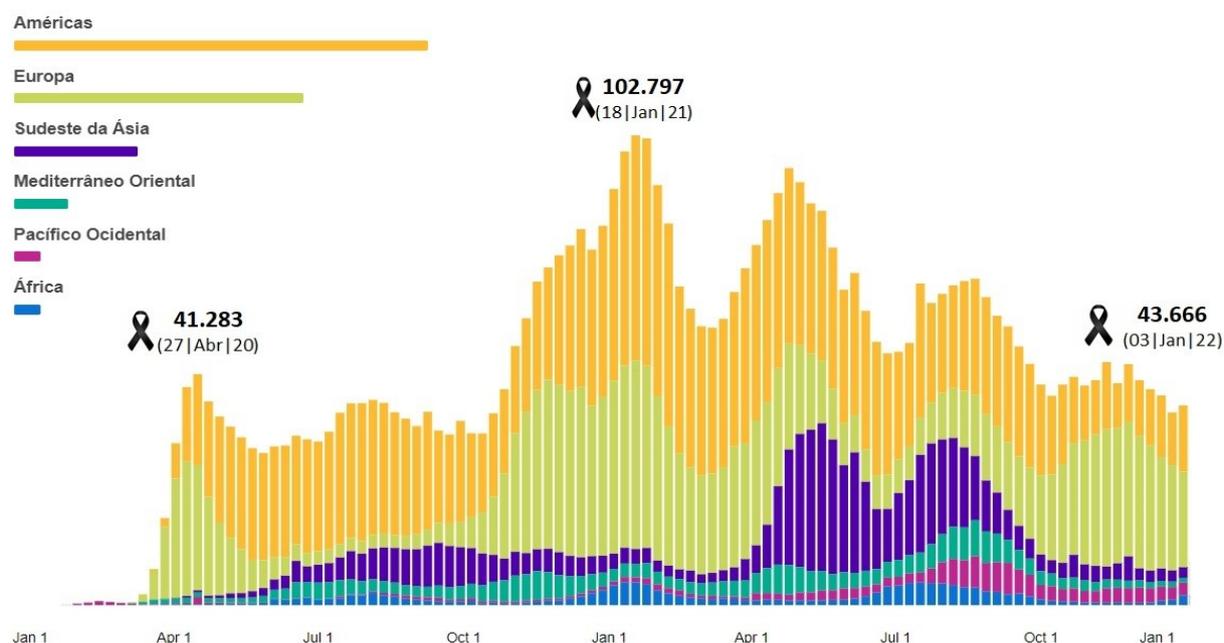
3 CRISE SANITÁRIA E CRISE ECONÔMICA

Depois do alerta recebido pela OMS sobre o surto na China em 31/12/2019, já se passaram dois anos convivendo com a COVID-19. Ao passo que a pandemia se instalou e até o início de 2022 foram mais de 300,5 milhões de casos, distribuídos em 238 países, e que resultaram em mais de 5,1 milhões de óbitos.

Além destes óbitos diretos, a sobrecarga no sistema de saúde acabou elevando o risco de morte por outras causas. Esse resultado revela os efeitos mais tristes e imediatos da pandemia. Trata-se de um impacto relevante na dinâmica demográfica, seja por meio dos obtidos (diretos e indiretos), seja por meio dos efeitos na fecundidade e na migração ².

Os óbitos por covid-19 se concentraram em duas regiões do mundo: América (44,24%) e Europa (30,97%), conforme Gráfico 1. Na perspectiva temporal de que “o que estava ruim poderia piorar”, ela faz memória de que aquele 27 de abril 2020, tido como “catastrófico”, foi menos da metade daquilo que estava por vir em 18 de janeiro de 2021. O fato é que, pela própria dinâmica epidemiológica, a única certeza era a incerteza.

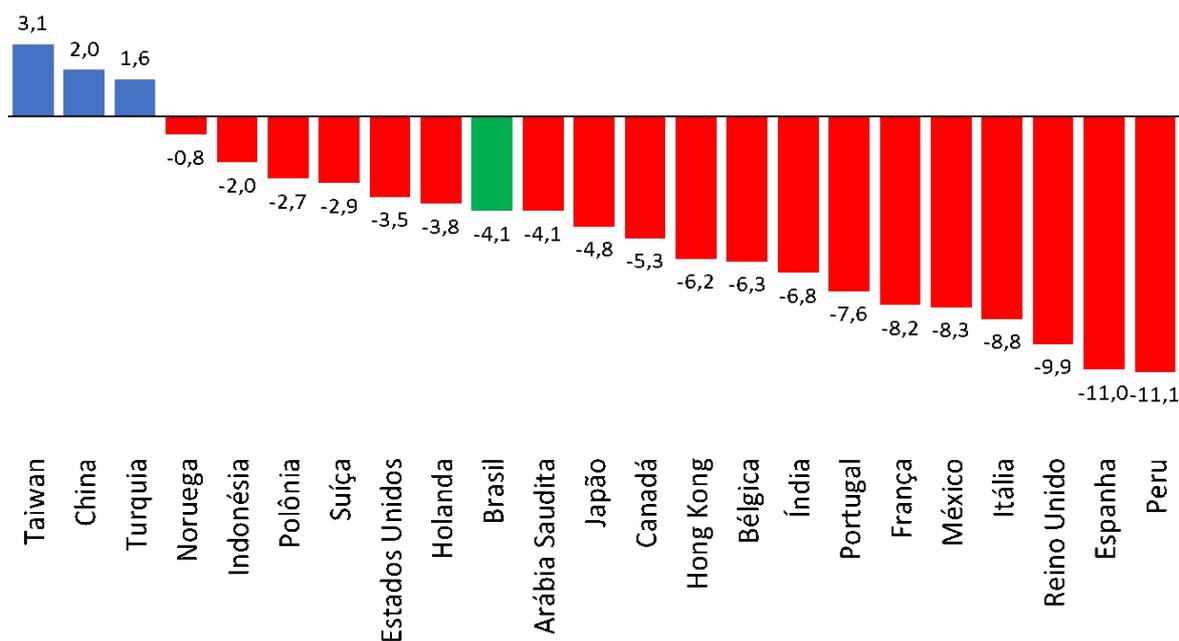
²Para uma análise veja respectivamente: Aassve et al. (2020), disponível em: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.abc9520>; e Fernandes et al. (2020), disponível em: https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/livros/impactos_pandemia/COVID%20NAS%20MIGRA%C3%87%C3%95ES%20INTERNACIONAIS.pdf

Gráfico 1 – Óbitos semanal por COVID-19, por região do mundo (dez-2019 a jan-2022).

Fonte: OMS. Acesso em 11/01/2022. Para dados mais atualizados acesse WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard;

A prevalência da América é justificada em grande medida pelos registros de óbitos acumulados nos Estados Unidos e no Brasil. Dos 2,4 milhões de mortes nessa região eles respondem, respectivamente por 831.548 (34,22%) e 619.981 (25,51%). Em termos mundiais eles concentraram até o momento 26,43% dos óbitos por covid-19.

A primeira coisa que os analistas observam são os efeitos no PIB, que é uma espécie de soma da renda de todos. De fato, em 2020 foi uma quebra geral. Como pode ser observado no Gráfico 2, com exceção de Taiwan, China e Turquia, todos os países tiveram redução, com destaque para o Peru, Espanha e Reino Unido. No Brasil, o baque foi de 4,1 – enquanto a média mundial foi de 4,8.

Gráfico 2 - Taxa de crescimento real do PIB em 2020 – países selecionados (em %)

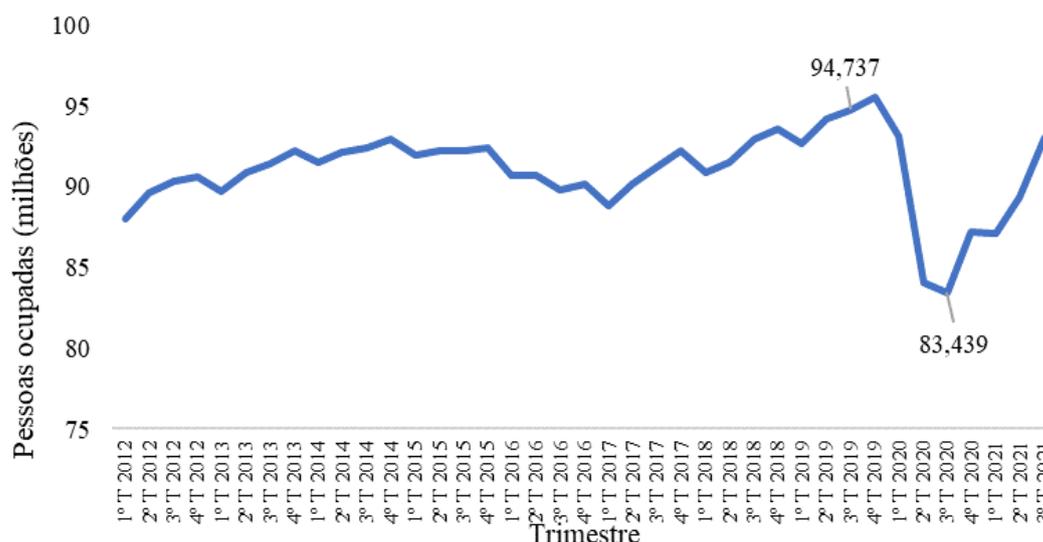
Fonte: Austin Rating

Para entender a dinâmica dessa crise é preciso ter claro que ela é diferente. Ela tem causas externas à economia ou, em “economês”, ela é motiva por choques exógenos. Em outras palavras, a covid-19 gerou a crise sanitária, que gerou a crise econômica, a qual afetou os dois lados da economia: a oferta e a demanda.

Conforme Amitrano, Magalhães e Silva (2020), do lado da oferta, ou seja, da produção, os efeitos negativos mais fortes foram no emprego (menos gente ocupada, e os ocupados trabalhando menos); na produtividade (decorrente dos efeitos físicos e do impacto psicológico da doença); e nas cadeias produtivas (faltaram insumos, dado o fechamento de fábricas e das restrições de transporte).

Do lado da demanda, as famílias reduziram os gastos, seja pela queda na renda, seja pelo isolamento social, que, ao limitarem a mobilidade (pelo medo ou coerção do Estado), reduziram o montante gasto. Os investimentos também diminuiriam, tanto em função da queda na rentabilidade, devido à redução da demanda, quanto pela deterioração das expectativas de retorno. Adicionalmente, no comércio exterior, a crise esteve associada à interrupção da produção em diversos países, o que gerou a diminuição da demanda internacional.

Analisando a economia brasileira, uma ideia do “efeito-covid” pode ser observada no Gráfico 3. Depois de ter encarado no terceiro trimestre de 2020 o pior momento da pandemia no quesito pessoas ocupadas (83.439 pessoas, queda de 11,93% em relação ao mesmo trimestre de 2019), ele passou a seguir uma tendência de recuperação e no terceiro trimestre de 2021 já retornava patamares próximos a 2019.

Gráfico 3 - Pessoas ocupadas no Brasil, por trimestre (2012-2021) em milhões.

Fonte: PNACT/IBGE – SIDRA Tabela 4096.

Menos pessoas ocupadas significa mais pessoas sem renda do trabalho; sem renda não há demanda. Resultado: esse processo fez a demanda cair novamente, reforçando o efeito inicial da pandemia, gerando uma crise econômica. Logo, a crise sanitária impulsiona a crise econômica. Qual a extensão dessas consequências?

Nesse sentido Aassve et al. (2020) apontam uma tendência de aumento da desigualdade entre países, cuja magnitude irá depender das respostas políticas às consequências da pandemia. Internamente, dado o fechamento prolongado de creches e escolas, o cuidado das crianças retornou aos pais, sobretudo as mulheres, elevando o custo de oportunidade para inserção no mercado de trabalho.

4 ASPECTO METODOLÓGICOS

Após a leitura panorâmica do debate sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como do contexto pandêmico enfrentado, a análise do comportamento recente dessa desigualdade passa ser a pegada da pesquisa. Trata-se de um estudo de caso do estado do RN, considerando dois momentos: antes e durante a pandemia.

4.1 Quem Tem os Dados Necessários?

As estatísticas foram extraídas dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar Contínua (PNADC), particularmente as variáveis VD4001, VD4002, VD4020. Elas buscam captar, respectivamente, a condição da população em idade ativa em relação à força de trabalho (se compõem ou não), a condição de ocupação (se ocupadas ou desocupadas) e o rendimento mensal efetivo de todos os trabalhos.

Após a interrupção da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), a PNADC passou a ser referência para análises do mercado de trabalho, particularmente nos intervalos intercensitários. Ela integra o Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares – SIPD,

produzindo indicadores para análises das flutuações (conjunturais) e da evolução (estruturais) da força de trabalho e outros temas necessários ao desenvolvimento do País.

Os dados da PNADC são autodeclarados, cuja coleta segue um plano amostral complexo – conglomerado em dois estágios de seleção com estratificação das unidades primárias de amostragens – realizada mensalmente nos domicílios selecionados. Uma visão geral da divulgação dos seus resultados é apresentada pelo Quadro 2, seguinte:

Quadro 1 - Periodicidade, desagregação e descrição geral da divulgação da PNAD

Periodicidade	Desagregação	Descrição
Mensal	Brasil	Conjunto restrito de indicadores relacionados à força de trabalho;
Trimestral	Brasil, Grandes Regiões, UF ¹ , RM ² , RIDE ³ e Municípios das Capitais	Amplo conjunto de indicadores relacionados à força de trabalho
Anual	Brasil, Grandes Regiões, UF ¹ , RM ² , RIDE ³ e Municípios das Capitais	Demais temas permanentes da pesquisa e indicadores complementares à força de trabalho.

Fonte: IBGE. Notas: (1) Unidades da Federal; (2) Regiões Metropolitanas; (3) Região Integrada de Desenvolvimento

Os resultados da PNAD mensal são publicados em trimestres móveis, constituídos dos últimos três meses. Como consequência, entre um trimestre móvel e o seguinte há uma sobreposição de dois meses. Em função disso os indicadores mensais não refletem a situação de cada mês, mas o cenário do trimestre móvel que finaliza a cada mês.

A PNAD trimestral (convencional) reflete um painel de rotação, de modo que os domicílios selecionados para a amostra são pesquisados uma vez por trimestre, durante 5 trimestres consecutivos. Finalmente, os resultados anuais sobre outros temas ou tópicos são obtidos acumulando-se informações de determinada visita ao longo do ano, ou são concentrados em determinado trimestre.

4.2 Como Gerenciar Esses Dados?

Em função da complexidade, o desenho amostral adotado na PNADC precisa ser considerado. Trata-se de estabelecer os pesos amostrais das Unidades Primárias de Amostragem (UPAs) no sentido de viabilizar análises coerentes. Em vista disso, a utilização de instrumentos apropriados para o gerenciamento dos microdados oferecidos pela PNADC é condição fundamental para atingir os objetivos da pesquisa.

Entre as possibilidades foi utilizado o ambiente de programação do *Google Colaboratory (Google Colab)*. Uma ferramenta em nuvem gratuita que permite combinar, entre outras possibilidades, códigos, textos, imagens e HTMLs em notebooks do Jupyter. Neste ensaio foram utilizados os códigos em linguagem R (*software* estatístico também gratuito) e as variáveis da PNADC trimestral descritas no Quadro 2.

Quadro 2 - Descrição das variáveis utilizadas

Variável	Descrição
UF	Unidade da Federação
UPA	Unidade Primária de Amostragem
ESTRATO	Agrupamentos de seleção
V2007	Sexo
VD4001	Condição em relação à força de trabalho na semana de ref. p/ pessoas de 14 anos ou mais de idade
VD4002	Condição de ocupação na semana de referência para pessoas de 14 anos ou mais de idade
VD4020	Rendimento mensal efetivo de todos os trabalhos para pessoas de 14 anos ou mais de idade
V1028	Peso trimestral com correção de não entrevista com pós estratificação pela projeção de população

Fonte: Dicionário de Microdados Trimestral da PNADC/IBGE.

A partir do exposto foi realizada a análise dos microdados de dois trimestres como proxies para análise do mercado de trabalho antes (terceiro trimestre de 2019) e durante a pandemia (terceiro trimestre de 2020), utilizando a biblioteca “PNADcIBGE”. Assim, após a composição do plano amostral desses dois bancos foi possível analisar os efeitos da pandemia no mercado de trabalho no RN sob as perspectivas de condição de atividade e de ocupação para homens e mulheres, seguindo o procedimento descrito no Quadro 3.

Quadro 3 - Método e interpretação dos indicadores de assimetria de gênero no mercado de trabalho.

Indicador	Variáveis	Condição de Assimetria
Taxa de atividade	$\frac{PEA \text{ entre homens}}{PIA \text{ entre homens}}$	$\frac{PEA \text{ entre mulheres}}{PIA \text{ entre mulheres}}$
Taxa de ocupação	$\frac{homens \text{ Ocupados}}{PEA \text{ entre homens}}$	$\frac{Mulheres \text{ Ocupados}}{PEA \text{ entre mulheres}}$
Taxa de desocupação	$\frac{homens \text{ desocupados}}{PEA \text{ entre homens}}$	$\frac{Mulheres \text{ desocupados}}{PEA \text{ entre mulheres}}$

Fonte: Dicionário de Microdados Trimestral da PNADC/IBGE.

Na contexto analítico da remuneração, a VD4020 considera apenas as pessoas que receberam em dinheiro, produtos ou mercadorias em qualquer trabalho. Para a correta utilização dessa variável foi considerado o deflator já disponível na biblioteca utilizada. A operacionalização dessas variáveis tem como fim a análise dos efeitos da pandemia na desigualdade e gênero no mercado de trabalho, considerando um estudo de caso do RN.

Como Medir Essa Desigualdade?

A partir das variáveis estudadas e inspirados em Kon (2013) foram calculados indicadores de assimetria de gênero, cujo método proposto e a respectiva interpretação para a condição de desigualdade estão expressas no Quadro 4 seguinte.

Quadro 4 - Descrição das variáveis utilizadas

Indicador	Variáveis	Condição de Assimetria
Assimetria de Gênero na Inserção (AGI)	de $\frac{\text{taxa de atividade entre homens}}{\text{taxa de atividade entre mulheres}} * 100$	AGI < 100, favorável às mulheres
		AGI = 100, igualdade de oportunidades
		AGI > 100, favorável aos homens
Assimetria de Gênero na Ocupação (AGO)	de $\frac{\text{taxa de ocupação entre homens}}{\text{taxa de ocupação entre mulheres}} * 100$	AGO < 100, favorável às mulheres
		AGO = 100, igualdade de oportunidades
		AGO > 100, favorável aos homens
Assimetria de Gênero na Desocupação (AGD)	de $\frac{\text{taxa de desocupação entre homens}}{\text{taxa de desocupação entre mulheres}} * 100$	AGD < 100, favorável aos homens
		AGD = 100, igualdade de oportunidades
		AGD > 100, favorável às mulheres
Assimetria de Gênero na Remuneração (AGR)	de $\frac{\text{remuneração média entre homens}}{\text{remuneração média entre mulheres}} * 100$	AGR < 100, favorável às mulheres
		AGR = 100, igualdade de oportunidades
		AGR > 100, favorável aos homens

Fonte: elaboração própria.

Pela acessibilidade dos dados necessários³ e pela perspectiva analítica, esses indicadores têm a vantagem de, com relativa facilidade, serem operacionalizados e replicados em diferentes recortes (temporal e espacial) e pelos variados atores envolvidos com a problemática estudada. Inserir, inclusive, indicadores de assimetria que relacionem a informalidade ou a subutilização, por exemplo.

5 O QUE ESTAVA RUIM PIOROU NO RN?

Esta seção analisa a assimetria de gênero no mercado de trabalho do RN, antes e durante a pandemia, organizando os resultados em quatro itens. Os três primeiros trazem respectivamente, a condição de atividade (taxa de atividade), a condição de ocupação (taxas de ocupação e desocupação) e a remuneração média de todos os

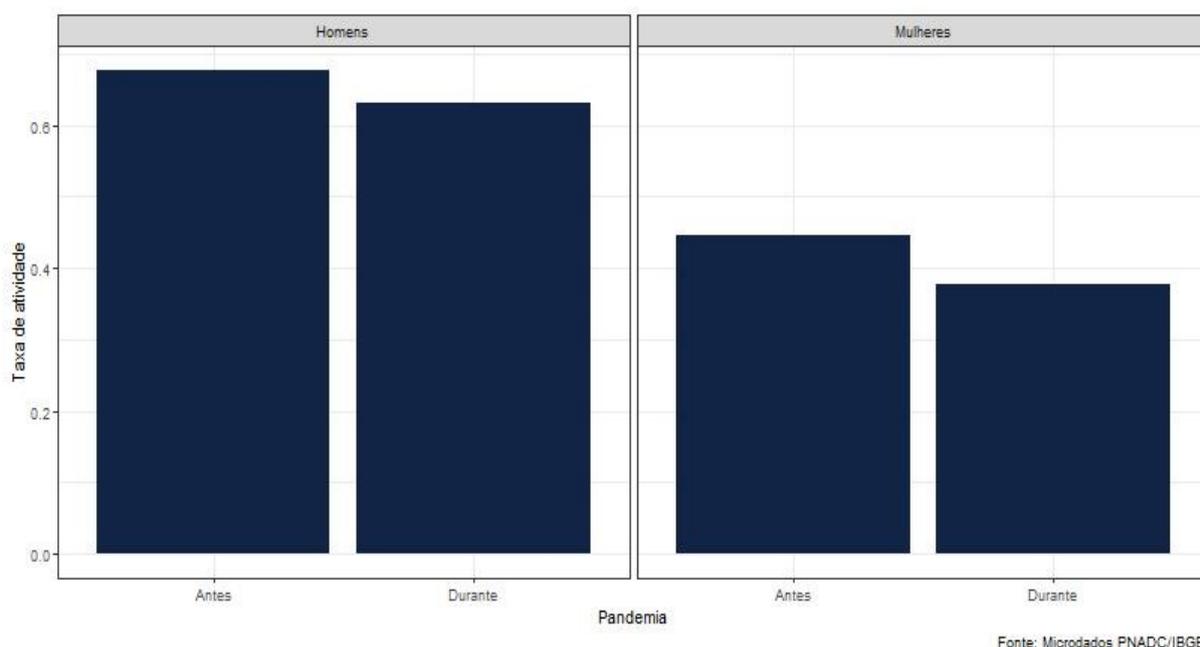
³Embora com defasagem de maior é possível obter resultados agregados de modo prático por meio do SIDRA Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA (<https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct/brasil>)

trabalhos. A partir desses resultados, o quarto item calcula os indicadores AGI, AGO, AGD e AGR.

5.1 Condição de Atividade

Conforme ilustra o Gráfico 4, enquanto no período anterior a pandemia a taxa de atividade – isto é, a proporção de pessoas na força de trabalho em relação ao total de pessoas em idade ativa – era de 67,82% para homens e 44,55% entre as mulheres, durante a pandemia essa taxa passou para 63,23% e 37,72%, respectivamente.

Gráfico 4 - Taxa de atividade no RN, por gênero (antes e durante a pandemia).

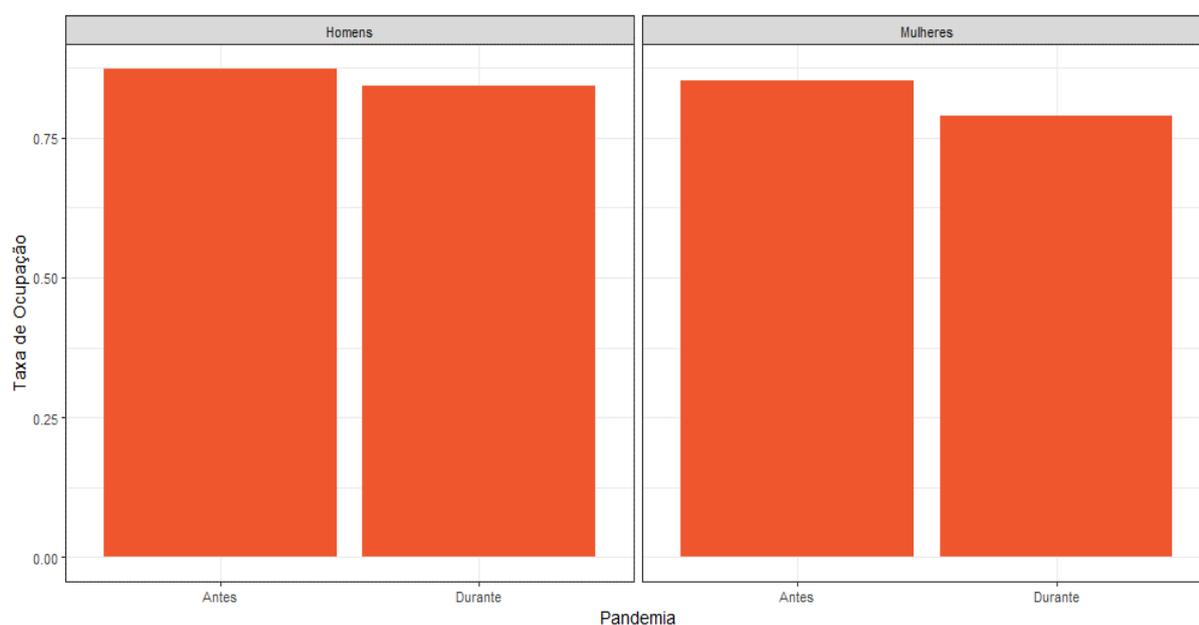


A redução na taxa de atividade foi de 4,59% entre os homens e de 6,83% para as mulheres. Estes resultados atestam que a pandemia influenciou negativamente a condição de atividade da população em idade ativa. Dito de outro modo, mais pessoas deixaram de compor a força de trabalho, seja pelo desalento, pela impossibilidade de procurar trabalho, diante das restrições de mobilidade social, ou até mesmo por decisão pessoal.

Considerando as proposições de Hirata (2015), é provável que a manutenção do modelo de conciliação em tempos de pandemia tenha se tornado mais difícil no RN, dada a dificuldade de realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitante ao trabalho profissional, necessidade menos presente nas decisões por parte dos homens.

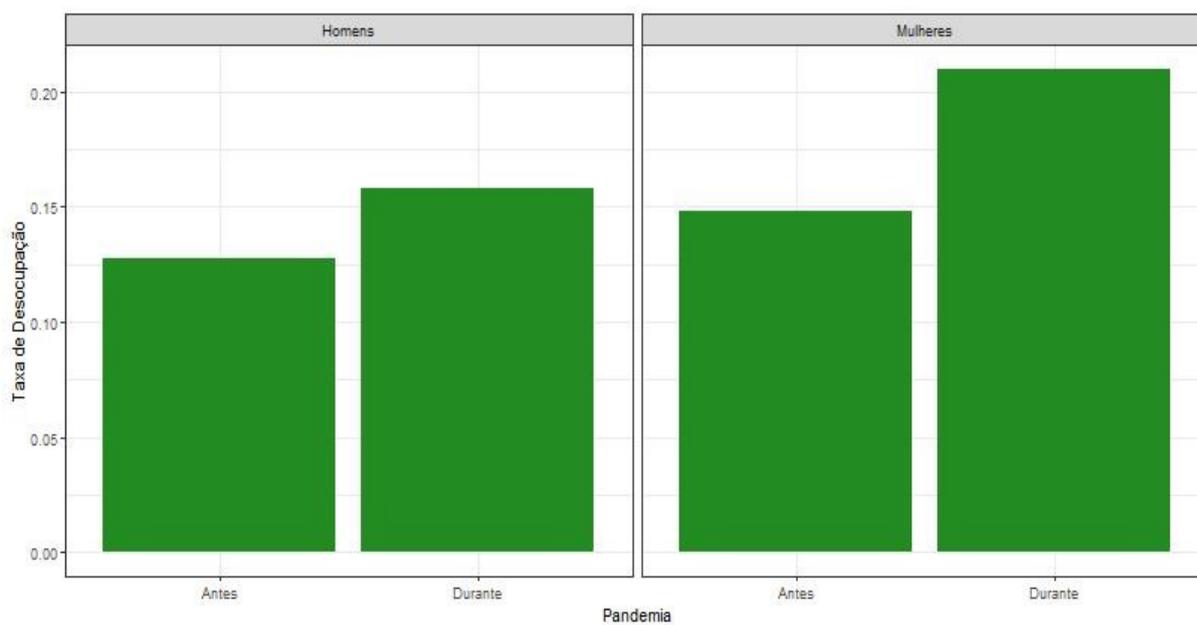
5.2 Condição de Ocupação

Entre aqueles que permaneceram na força de trabalho, a proporção de ocupados durante a pandemia foi de 84,19% entre os homens e 78,98% entre as mulheres. Antes da pandemia essa taxa era, respectivamente, de 87,26% e 85,16%, conforme Gráfico 5.

Gráfico 5 - Taxa de ocupação no RN, por gênero (antes e durante a pandemia).

Assim, com a pandemia a taxa de ocupação reduziu 3,06% entre os homens e 6,18% entre as mulheres, isto é, efeito duas vezes maior entre as mulheres. Recuperando a leitura de Amitrano, Magalhães e Silva (2020), esse resultado reflete os efeitos da redução da produção no período pandêmico: menor produção, menos gente ocupada.

Ao mesmo tempo, a taxa de desocupação compara o desemprego durante a pandemia em relação ao contexto anterior a covid-19. A elevada taxa de desocupação denota o ciclo de crise iniciada em 2014 e impulsionada pelos choques provocados pela pandemia, revelada pela demissão em algumas empresas e pelo fechamento em outras. Como ilustra o Gráfico 6, os resultados na desocupação ratificam os efeitos maiores entre as mulheres, cuja taxa passou de 14,84 para 21,02% (5,21% maior que entre homens).

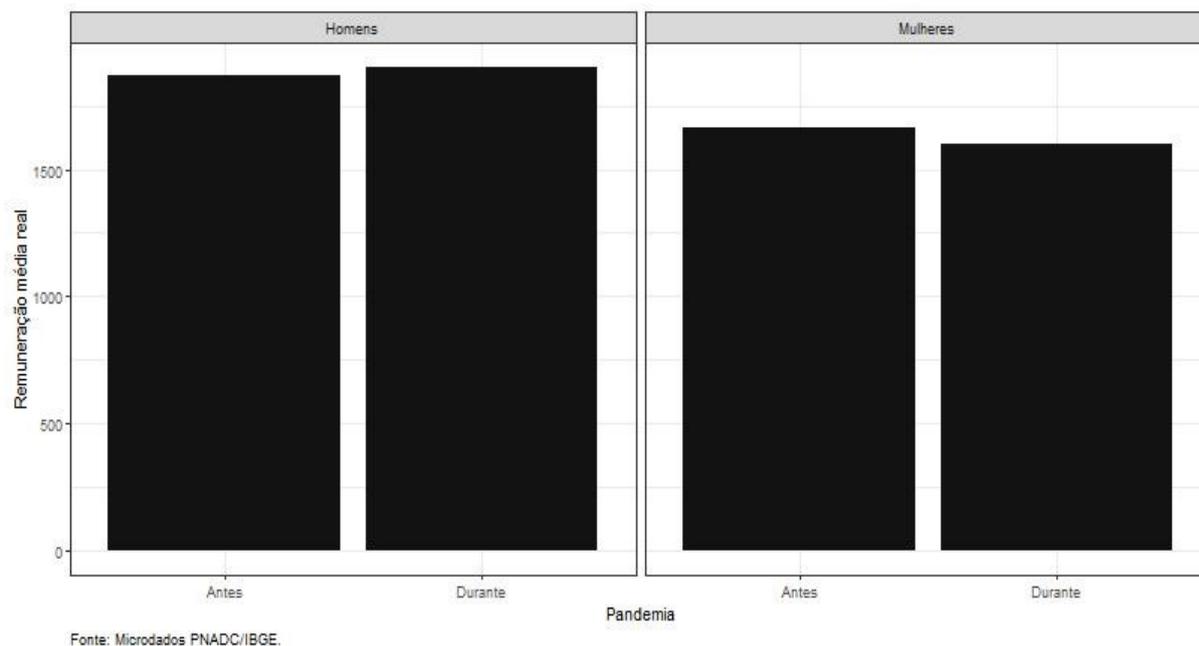
Gráfico 6 - Taxa de desocupação no RN, por gênero (antes e durante a pandemia).

Esse termômetro poderia estar medindo uma situação ainda pior, uma vez que diante da pandemia, conforme revelou a taxa de atividade, o fluxo de pessoas saindo da força de trabalho aumentou. Pessoas desocupadas deixaram de procurar trabalho durante a pandemia e passaram à condição de desalento (por opção ou pelo isolamento social), deixando de serem contabilizadas como desempregados.

5.3 Remuneração Média

Entre aqueles que compunham a força de trabalho na condição de ocupados antes da pandemia, a remuneração média entre os homens foi de R\$1.868,57 e entre as mulheres de R\$1.661,95. Durante a pandemia, enquanto os homens apresentaram um aumento para R\$1.904,73 (aumento de 1,94%) as mulheres passaram a receber em média R\$1.601,34 (redução de 3,65%), conforme ilustra o Gráfico 7.

Gráfico 7 - Remuneração média no RN, por gênero (antes e durante a pandemia), em reais.



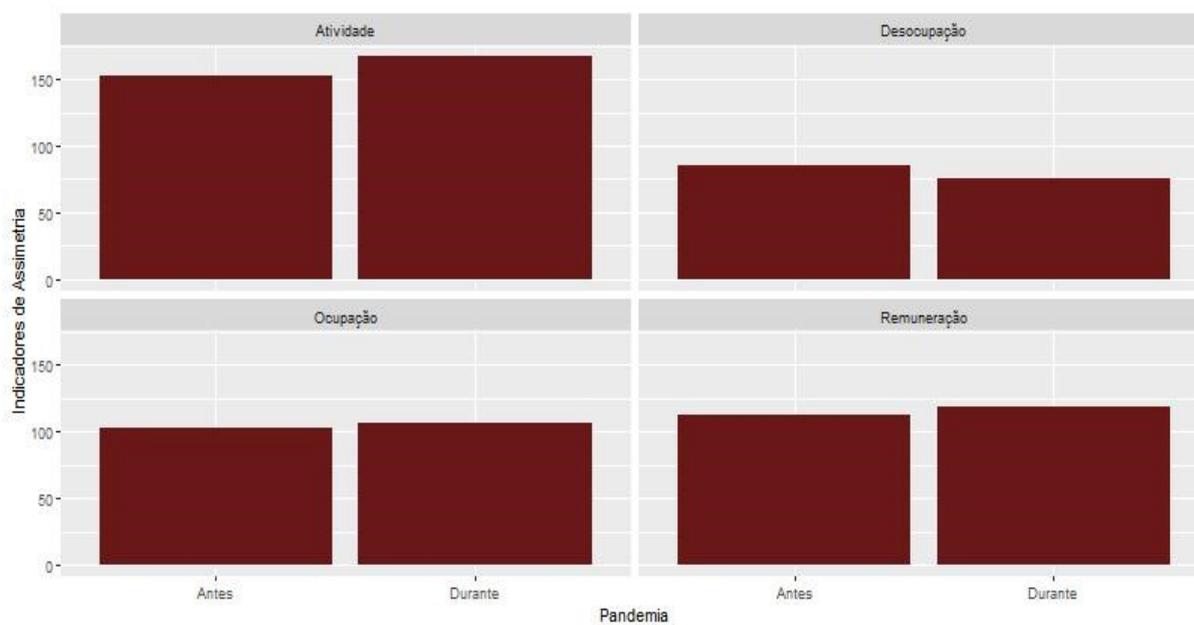
A desvantagem em termos de remuneração pode influenciar diretamente oferta de trabalho das mulheres. No contexto do modelo de Becker (1965), à alta produtividade do tempo da mulher na produção doméstica faz da sua remuneração média recebida no mercado ficar abaixo do seu salário de reserva (espécie de custo de oportunidade), ao passo que restringindo sua disposição em integrar a força de trabalho.

5.4 Um Painel da Desigualdade: O Que Era Ruim, Piorou?

A partir dos resultados dos itens anteriores e considerando os indicadores de propostos no item 5.3 (AGI, AGO, AGD e AGR), a última parada dessa trilha é a análise da assimetria de gênero no mercado de trabalho do RN antes e durante a pandemia, avaliando assim se a desigualdade piorou no contexto pandêmico. Resultados iguais a 100 indicam equiparação de oportunidades e, portanto, igualdade entre gêneros.

Conforme demonstra o painel do Gráfico 8, todos os indicadores ratificaram a desigualdade e indicaram piora nessa relação. Em termos de inserção, medido pela taxa de atividade, o AGI passou de 152,25 para 167,63, ou seja, se antes da pandemia resultado para cada 100 mulheres em idade ativa que faziam parte da força de trabalho, havia cerca de 152 homens nessa mesma condição, durante a pandemia se passou a ter 168.

Com a pandemia, o fechamento prolongado de creches e escolas devolveu o cuidado de crianças aos cuidados dos pais e mães, impulsionando as mulheres, sobretudo, a deixarem de trabalhar ou procurar trabalho (maior custo de oportunidade), o que reduziu sua taxa de atividade mais que proporcional ao ocorrido entre os homens, aumentando a desigualdade de oportunidades na inserção no mercado de trabalho em 10,10%.

Gráfico 8 - Indicadores de assimetria de gênero no RN (antes e durante a pandemia).

O AGD passou de 85,88 antes para 75,21 durante a pandemia. Como a desocupação denota uma situação ruim, quanto menor esse resultado menos favorável às mulheres. Se antes da pandemia para cada 100 mulheres na condição de desocupadas havia cerca de 86 homens, durante a pandemia observou uma quantidade ainda menor (menos de 76), piorando a desigualdade na taxa de desocupação em 12,43%.

Como saída da mulheres da força de trabalho (conforme AGI) foi mais intensa, esse resultado tende a piorar com a reinserção das mulheres (novo alento). Pois, com a melhora nos indicadores epidemiológicos e de vacinação e a consequente retomada de escolas e creches, bem como a melhora nas expectativas, mais pessoas ofertarão sua mão de obra (denominador da taxa de desocupação). Caso essa oferta seja acompanhada de oportunidades de emprego (demanda) esse indicador que já está ruim, tende a piorar.

No AGO e AGR os resultados foram “menos piores” que nos outros dois. Pelo AGO, para cada 100 mulheres que ofertaram sua mão de obra e encontraram ocupação, havia 102,46 homens (antes) e 106,60 (durante a pandemia). No AGR, como expressão da qualidade dos posto de trabalho, se antes da pandemia para cada R\$100,00 de remuneração de todos os trabalhos efetivamente recebidos pelas mulheres, os homens receberam R\$112,43; depois da pandemia esse indicador passou a ser de R\$118,95.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O passado ainda presente na dinâmica da desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho norte-rio-grandense foi ratificada pelos resultados da pesquisa. A partir deles foi verificado que aquilo que estava ruim ficou pior durante a pandemia, não refutando o preconizado por Pires, Carvalho e Xavier (2020) de que os efeitos de eventos como a pandemia são mais intensos entre os mais vulneráveis, nesse caso as mulheres.

Como visto, embora a remuneração média entre aqueles que conseguiram manter o emprego durante a pandemia tenha melhorado, seja pela condição de atividade ou de ocupação, independente do gênero, todos foram impactados negativamente pela pandemia. Esse resultado se torna mais preocupante quando analisados os indicadores de assimetria, os quais revelaram o aumento da desigualdade em favor dos homens.

Se esses autores também estiverem corretos quanto a duração maior desses efeitos entre os mais vulneráveis, a agenda de pesquisas e o debate de políticas públicas eficazes para a redução das desigualdades se tornará ainda mais necessário com a plena retomada. Logo, a continuidade de pesquisas nesse sentido é condição fundamental, as quais devem replicar os indicadores propostos aqui no pós-pandemia, bem como a inserção de outras dimensões de análise como a informalidade e a subutilização da força de trabalho.

REFERÊNCIAS

- AASSVE, A. et al. The covid-19 pandemic and human fertility. *Science*, American Association for the Advancement of Science, v. 369, n. 6502, p. 370–371, 2020.
- AMITRANO, C. R.; MAGALHÃES, L. C. G. de; SILVA, M. S. Medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia covid-19: panorama internacional e análise dos casos dos estados unidos, do reino unido e da espanha. Ipea, Texto para Discussão, 2020.
- BARBOSA, A. L. N. d. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. *Nota técnica. Mercado de trabalho. Ipea*, v. 57, p. 31–41, 2014.
- BECKER, G. S. A theory of the allocation of time. *The economic journal*, JSTOR, v. 75, n. 299, p. 493–517, 1965.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. A moderna economia do trabalho: teoria e política pública. 5ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- FERNANDES, D. et al. Impactos da pandemia de covid-19 nas migrações internacionais no brasil: resultados de pesquisa. *Campinas, SP: Núcleo de Estudos de População—Elza Berquo ||—Nepo/Unicamp*, 2020.
- GOMES, C. E. et al. Transições no mercado de trabalho brasileiro e os efeitos imediatos da crise econômica dos anos 2010. *Economia e Sociedade*, SciELO Brasil, v. 28, p. 481–511, 2019.
- HIRATA, H. S. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2015.
- KON, A. Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas: considerações teóricas. *RP3-Revista de Pesquisa em Políticas Públicas*, n. 02, p. 33–58, 2013.
- KON, A. A economia do trabalho: qualificação e segmentação no brasil. Rio de Janeiro: Alta Books Editora, 2016.

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, 2018.

PIRES, L. N.; CARVALHO, L.; XAVIER, L. d. L. Covid-19 e desigualdade: a distribuição dos fatores de risco no Brasil. *Experiment Findings*, v. 21, p. 1–3, 2020.