



GÊNERO, TRABALHO E PANDEMIA

NO BRASIL E EM UBERLÂNDIA - MG



Instituto de Economia e Relações Internacionais
Universidade Federal de Uberlândia



Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Valder Steffen Júnior
Reitor

Instituto de Economia e Relações Internacionais – IERI

Haroldo Ramanzini Junior
Diretor

Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais – CEPES

Henrique Daniel Leite Barros Pereira
Coordenador

Organizadores da Publicação:

Alanna Santos de Oliveira
Ester William Ferreira
Welber Tomás de Oliveira

Como citar este trabalho:

CEPES, 2022. **Gênero, Trabalho e Pandemia, no Brasil e em Uberlândia.** Uberlândia-MG: Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais/Instituto de Economia e Relações Internacionais/Universidade Federal de Uberlândia, março. 42 p. Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br/cepes/Publicacoes-especificas-sobre-o-Mercado-de-Trabalho>

GÊNERO, TRABALHO E PANDEMIA, NO BRASIL E EM UBERLÂNDIA

Autoras(es)

Alanna Santos de Oliveira
Ester William Ferreira
Welber Tomás de Oliveira

Colaboração:

Rondon Ferreira de Souza Filho

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do CEPES/IERIUFU. É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais não são permitidas.

SUMÁRIO

Introdução	4
1. Panorama geral da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro no período 2012-2021	5
2. A situação das mulheres no recente contexto de crise da Covid-19: uma análise para o mercado formal.....	14
2.1. Panorama nacional.....	15
2.2. Panorama municipal: Uberlândia.....	27
3.Considerações Finais.....	40

Introdução

Este trabalho busca analisar as condições das mulheres no mercado de trabalho nacional e municipal (de Uberlândia-MG), tendo em vista o contexto da pandemia da Covid-19, que, por refletir um momento de crise, tende a ter efeitos mais adversos onde já existem desigualdades e assimetrias socioeconômicas. Para tanto, são analisados alguns indicadores mais gerais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-C) apenas para contextualização da evolução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho nacional ao longo dos anos 2012-2021. Em seguida, passa-se a uma análise específica do mercado de trabalho formal (no Brasil e em Uberlândia), nos anos da pandemia (2020 e 2021), a partir das movimentações do emprego por gênero e raça.

Apesar do longo percurso decorrido desde os primeiros estudos que denunciavam as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, tanto os dados como a própria vivência cotidiana evidenciam que as assimetrias não somente persistem como também se renovam. Embora a participação da mulher na esfera produtiva tenha se elevado, com incremento em setores tradicionalmente masculinizados (contudo, bem menos do que seria esperado, conforme as informações aqui analisadas mostrarão) e reduções na desigualdade de salários tenham ocorrido ao longo do século passado¹, o cerne da questão – que se encontra nas atribuições de papéis em um espaço de cisão entre o trabalho produtivo e o reprodutivo – não se alterou significativamente.

Nesse sentido, cumpre destacar que a pandemia reforça as atribuições com base em papéis de gênero, na medida em que delata uma situação de cuidados, e estes, historicamente, têm sido atribuídos à mulher (tanto no mundo do trabalho produtivo quanto reprodutivo). Com isso, além das desvantagens econômicas que elas apresentam (como maiores taxas de desemprego, menores salários e maior presença em setores informais e precários), e que são naturalmente reforçadas pela pandemia, esta última ainda aprofunda outra dura face do ônus da desigualdade de gênero: a sobrecarga com a responsabilização pelo cuidado. E, embora esse não seja um tema que será tratado aqui, não poderia deixar de ser mencionado.

¹ O hiato salarial entre sexos reduziu-se significativamente entre 1980 e 2000, mas, desde então, permaneceu quase estagnado, segundo Lavinhas et al (2016).

1. Panorama geral da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro no período 2012-2021

O objetivo desta seção é analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, enfocando-se, principalmente, a questão dos rendimentos associada ao sexo (homem e mulher) e considerando, também, as segmentações de cor ou raça. Os dados utilizados são provenientes da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre 2012 e 2021, e se referem ao panorama nacional.

Nas últimas décadas as mulheres brasileiras conseguiram aumentar sua participação no mercado de trabalho, bem como seu nível educacional e alcançar maior representatividade política e em cargos gerenciais (IBGE, 2019). É evidente que esse processo é fruto de mudanças na sociedade brasileira, da mesma forma que sinaliza a possibilidade de avanços mais significativos no futuro, porém ainda permanecem desigualdades relevantes em relação à inserção no mercado de trabalho e de rendimento associadas à questão de gênero. A dimensão da cor ou raça emerge sendo mais um fator que se superpõe à discriminação de rendimentos, uma vez que mulheres pardas e pretas costumam experimentar distanciamento maior em relação aos homens brancos, assim como também aos de sua própria cor ou raça, e serem um grupo mais prejudicado entre as próprias mulheres.

A desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres evidencia uma das resistências mais complexas de rompimento no universo de assimetrias de gênero no mercado de trabalho. Conforme discutido no estudo do CEPES (2021), as diferenças salariais têm por base uma série de fatores que expressam, em última instância, uma divisão sexual do trabalho, que estabelece papéis específicos com base no gênero e que historicamente promove uma cisão entre trabalho produtivo e reprodutivo. Dentre os principais elementos explicativos se encontram: i) a segregação ocupacional, que acaba reservando às mulheres ocupações muito ligadas aos papéis de gênero e que, geralmente, são mal remuneradas; ii) o uso do tempo, que, em função da maior responsabilização por tarefas domésticas e reprodutivas por parte do sexo feminino, acaba sendo desfavorável para elas; iii) o “fantasma do salário acessório” (percepção de que a mulher faz parte de um núcleo familiar no qual ela não é a figura determinante

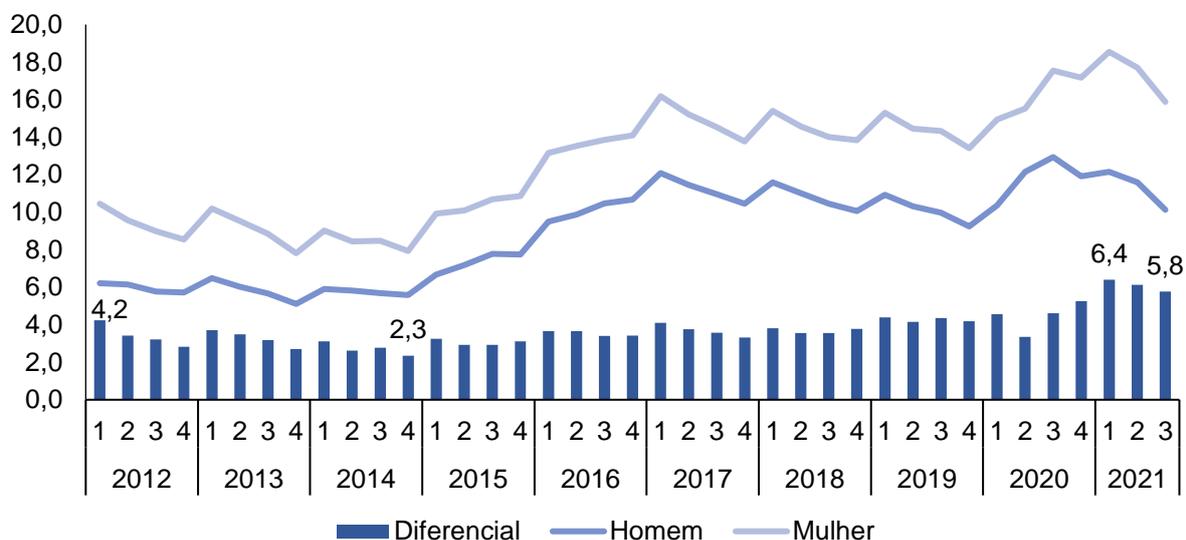
para geração de renda); e iv) a maior presença feminina nas atividades informais, que decorre de um entrelaçamento de todos esses fatores.

É relevante enfatizar que rendimentos possibilitam o acesso a bens, serviços e a direitos, portanto, a desigualdade daqueles também estará associada à desigualdade no acesso destes, mesmo quando se trata de bens ou serviços públicos. Para exemplificar, é esperado que uma pessoa mais rica tenha maiores chances de possuir acesso a saneamento básico, à educação e a serviços de saúde do que uma pessoa mais pobre. O acesso desigual associado à renda decorre da capacidade de pagamento de tarifas, taxas ou mensalidades, do local de moradia, de opções públicas (motivações políticas) e outras dimensões. Desta forma, ao discutir acesso ao mercado de trabalho e rendimento, o trabalho, ainda que indiretamente, sinaliza desigualdades no acesso a direitos básicos.

Quanto à inserção no mercado de trabalho é possível observar que, entre 2012 e 2021, a taxa de desocupação², no Brasil, entre mulheres, sempre esteve maior que a mesma taxa entre homens. Por exemplo, no primeiro trimestre de 2012, a taxa de desocupação entre homens era de 6,20%, enquanto para mulheres era de 10,45%, diferencial de 4,2 pontos percentuais (**Gráfico 1.1**). É interessante notar que a desigualdade no acesso ao mercado de trabalho sofreu variações no tempo. O ano de 2014 foi o de menor desigualdade de acesso ao mercado de trabalho da série - 2,3 pontos percentuais no quarto trimestre, enquanto 2021 foi o de maior desigualdade (6,4 pontos percentuais).

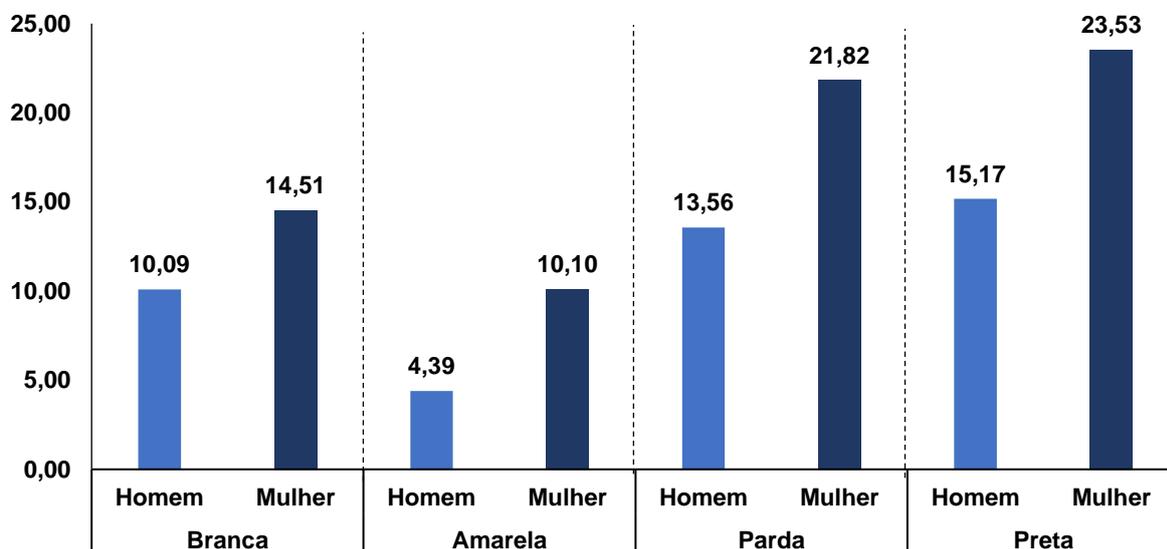
As taxas de desocupação e as desigualdades também variam significativamente entre cor ou raças. O **Gráfico 1.2** apresenta as taxas de ocupação de homens e mulheres segundo cor ou raça no primeiro trimestre de 2021. A taxa de desocupação de homens brancos era de 10,09%, enquanto de mulheres brancas era de 14,51%, diferença de 4,43 pontos percentuais. Ao mesmo tempo a desocupação de homens pretos era de 15,17% e de mulheres pretas era de 23,53%, diferença de 8,36 pontos percentuais. Sendo assim, tanto a taxa de desocupação era maior entre pessoas pretas como a desigualdade de gênero.

² Percentual das pessoas na força de trabalho que se encontram sem atividade formal ou informal remunerada, seja de forma monetária ou com produtos ou serviço. Pessoas na força de trabalho são aquelas com 14 anos ou mais que estão trabalhando ou que efetivamente procuraram emprego nas últimas duas semanas de referência

Gráfico 1.1 – Brasil: taxa de desocupação de homens e mulheres e diferencial entre gêneros (2012.1 – 2021.1)

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Outro ponto que é possível observar no **Gráfico 1.2** é a diferença entre mulheres de cor ou raça diferentes, que tende a ser tão significativa ou maior que a diferença entre homens e mulheres da mesma cor ou raça e menor que a diferença entre homens e mulheres de cor ou raça distintas. Por exemplo, mulheres pretas apresentam diferença de 9,01 pontos percentuais na desocupação em relação a mulheres brancas, valor superior à diferença em relação a homens pretos, porém a diferença entre homens brancos chega a 13,44 pontos percentuais, sendo 133% maior a desocupação de mulheres pretas do que de homens brancos. As pessoas de raça amarela são as com menores taxas de desocupação, e as pessoas pardas possuem taxas de desocupação muito próximas às de pessoas pretas.

Gráfico 1.2 – Brasil: taxa de desocupação de homens e mulheres segundo cor ou raça (2021.1)

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

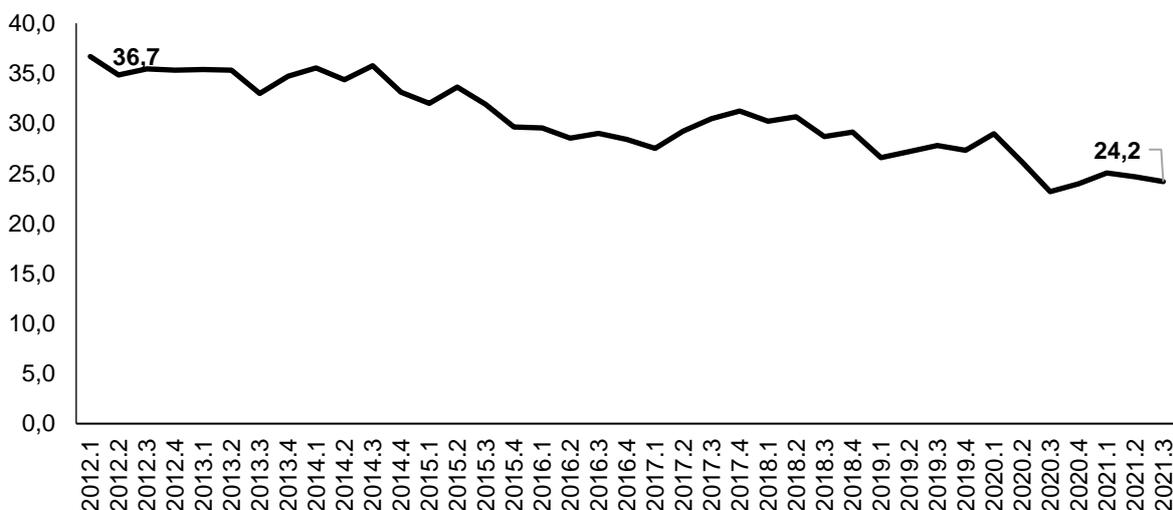
A **Tabela 1.1** apresenta os valores dos rendimentos mensais médios de mulheres e homens no primeiro trimestre (janeiro a março) de 2012 a 2021 e o **Gráfico 1.3** mostra a evolução do diferencial de rendimento, em porcentagem, de mulheres e homens no mesmo período. Em 2012, o rendimento médio habitual mensal das mulheres brasileiras, em valores do terceiro trimestre de 2021, era de R\$ 2.003,14, ao passo que o de homens era de R\$ 2.737,85, diferença de 36,7% em favor do segundo grupo. Entre 2012 e 2021, contudo, o rendimento médio das mulheres acumulou aumento de 14,62%, alcançando o valor de R\$ 2.295,11, enquanto que o rendimento médio dos homens apresentou aumento de 4,86%, atingindo o valor de R\$ 2.871,01. Devido à dinâmica de ganhos mais acelerados para as mulheres do que para os homens, a diferença percentual entre os rendimentos reduziu 12,5 pontos percentuais, chegando a 24,2%.

Tabela 1.1 – Brasil: rendimento habitual mensal médio de mulheres e homens, variação anual e variação acumulada ano a ano, em valores de 2021.1 (2012.1 – 2021.1)

Período	Mulheres			Homens		
	Rendimento (R\$)	Δ (%)	Acumulado (%)	Rendimento (R\$)	Δ (%)	Acumulado (%)
2012.1	2.003,14	-	-	2.737,85	-	-
2013.1	2.059,57	2,82	2,82	2.788,10	1,84	1,84
2014.1	2.134,60	3,64	6,56	2.893,47	3,78	5,68
2015.1	2.169,12	1,62	8,29	2.863,40	-1,04	4,59
2016.1	2.128,77	-1,86	6,27	2.757,62	-3,69	0,72
2017.1	2.190,77	2,91	9,37	2.793,23	1,29	2,02
2018.1	2.183,78	-0,32	9,02	2.843,70	1,81	3,87
2019.1	2.253,11	3,17	12,48	2.851,86	0,29	4,16
2020.1	2.247,66	-0,24	12,21	2.898,55	1,64	5,87
2021.1	2.295,95	2,15	14,62	2.871,01	-0,95	4,86

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Gráfico 1.3 – Brasil: percentual de diferença do rendimento habitual mensal médio de homens em relação a mulheres (2012.1 – 2021.1)



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

A dimensão da cor ou raça, como adiantado, é extremamente relevante, sobretudo em um país de herança colonial e escravagista como o Brasil. A **Tabela 1.2** mostra os rendimentos de mulheres e homens por cor ou raça. As mulheres com maior remuneração são as amarelas, seguidas pelas brancas, pardas e pretas, respectivamente. O primeiro grupo teve como rendimento habitual mensal no primeiro

trimestre de 2021 o total de R\$ 4.198,44; os demais grupos, na mesma ordem, tiveram rendimentos de R\$ 2.887,19, R\$ 1.707,90 e R\$ 1.685,33.

Tabela 1.2 – Brasil: rendimento habitual mensal médio de mulheres e homens, variação anual e variação acumulada ano a ano por cor ou raça, em valores de 2021.1 (2012.1 – 2021.1)

Período	Mulher				Homem			
	Rendimento (R\$)							
	Branca	Preta	Amarela	Parda	Branca	Preta	Amarela	Parda
2012.1	2.472,23	1.472,58	3.392,93	1.488,74	3.583,12	1.986,49	4.223,86	1.944,80
2013.1	2.583,99	1.522,59	3.819,56	1.509,63	3.659,88	2.128,80	5.903,13	1.983,11
2014.1	2.651,54	1.564,62	4.197,60	1.581,50	3.795,80	2.103,05	5.353,85	2.089,53
2015.1	2.703,09	1.578,48	4.988,66	1.620,58	3.771,16	2.105,97	6.981,25	2.070,09
2016.1	2.690,34	1.517,62	3.812,59	1.566,28	3.612,52	1.975,89	6.425,74	1.999,89
2017.1	2.767,01	1.626,74	3.776,22	1.609,44	3.705,82	2.031,90	5.697,33	2.000,35
2018.1	2.746,51	1.620,11	4.155,55	1.657,59	3.754,00	2.041,73	5.763,40	2.103,69
2019.1	2.865,57	1.655,43	4.056,07	1.673,03	3.780,18	2.102,79	4.831,52	2.099,77
2020.1	2.869,69	1.661,98	4.066,35	1.659,28	3.870,31	2.093,83	5.221,16	2.132,50
2021.1	2.887,19	1.685,33	4.198,44	1.707,90	3.785,44	2.035,71	4.600,44	2.123,71
	Variação anual (%)							
2012.1	-	-	-	-	-	-	-	-
2013.1	4,52	3,40	12,57	1,40	2,14	7,16	39,76	1,97
2014.1	2,61	2,76	9,90	4,76	3,71	-1,21	-9,30	5,37
2015.1	1,94	0,89	18,85	2,47	-0,65	0,14	30,40	-0,93
2016.1	-0,47	-3,86	-23,57	-3,35	-4,21	-6,18	-7,96	-3,39
2017.1	2,85	7,19	-0,95	2,75	2,58	2,83	-11,34	0,02
2018.1	-0,74	-0,41	10,05	2,99	1,30	0,48	1,16	5,17
2019.1	4,33	2,18	-2,39	0,93	0,70	2,99	-16,17	-0,19
2020.1	0,14	0,40	0,25	-0,82	2,38	-0,43	8,06	1,56
2021.1	0,61	1,40	3,25	2,93	-2,19	-2,78	-11,89	-0,41
	Variação acumulada (%)							
2012.1	-	-	-	-	-	-	-	-
2013.1	4,52	3,40	12,57	1,40	2,14	7,16	39,76	1,97
2014.1	7,25	6,25	23,72	6,23	5,94	5,87	26,75	7,44
2015.1	9,34	7,19	47,03	8,86	5,25	6,01	65,28	6,44
2016.1	8,82	3,06	12,37	5,21	0,82	-0,53	52,13	2,83
2017.1	11,92	10,47	11,30	8,11	3,42	2,29	34,88	2,86
2018.1	11,09	10,02	22,48	11,34	4,77	2,78	36,45	8,17
2019.1	15,91	12,42	19,54	12,38	5,50	5,85	14,39	7,97
2020.1	16,08	12,86	19,85	11,45	8,01	5,40	23,61	9,65
2021.1	16,79	14,45	23,74	14,72	5,65	2,48	8,92	9,20

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Para os homens, os de raça amarela também são os que apresentam maior rendimento habitual mensal médio, sendo de R\$ 4.600,44 no primeiro trimestre de

2021, em seguida estão os brancos com rendimentos de R\$ 3.785,44, acompanhados por pardos que recebiam, em média, R\$ 2.123,71 e os pretos com R\$ 2.035,71.

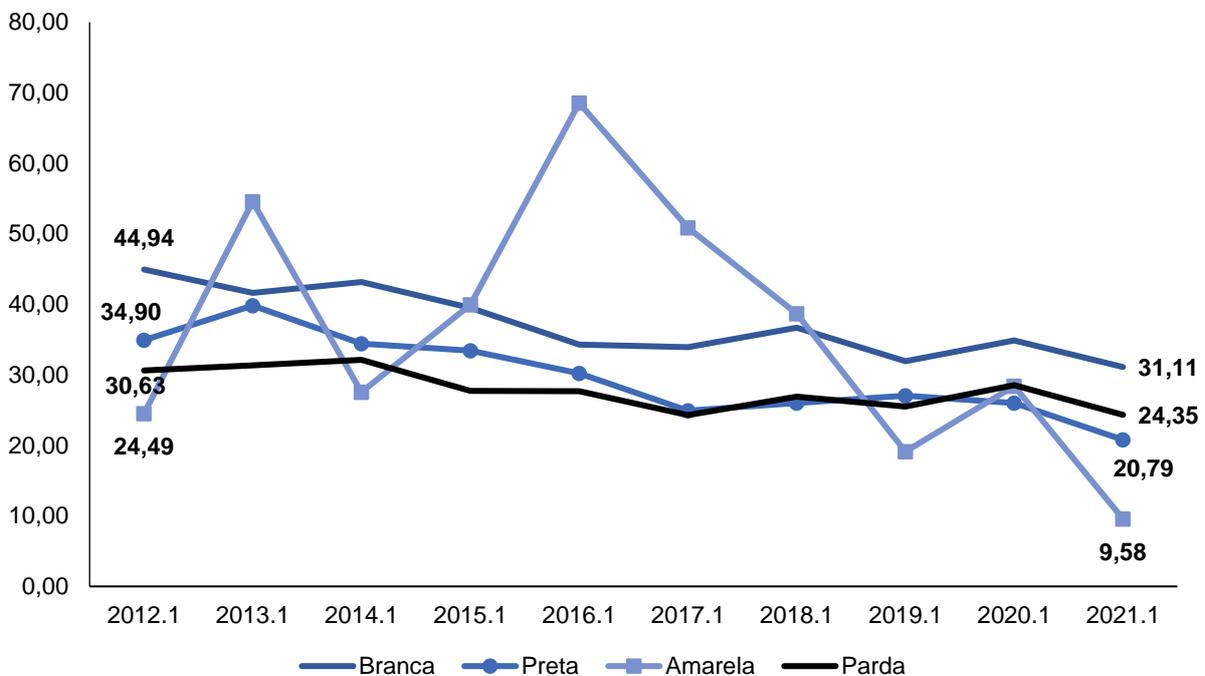
As variações anuais mostram que, no primeiro trimestre de 2016 em relação ao mesmo período de 2015, todos os grupos de sexo e cor ou raça considerados perceberam redução dos rendimentos, sendo o único período em que houve esse fenômeno. O grupo com maior redução nesse período foi de mulheres amarelas, com perda de 23,57%, ao passo que o grupo com menor redução foi de mulheres brancas, com perda de 0,47%. Entre o primeiro trimestre de 2020 e de 2021, todos os grupos de homens, independentemente da cor ou raça, tiveram redução de rendimentos, sendo que os amarelos foram os mais afetados, com perda de 11,89%.

No acumulado do período (2012 a 2021), as mulheres, independente da cor ou raça, alcançaram ganhos no rendimento habitual maiores que os homens. As mulheres brancas tiveram aumento de 16,79%, enquanto homens brancos tiveram aumento de 5,65%. Em relação à cor ou raça preta, as mulheres aumentaram seus rendimentos em 14,45% contra 2,48% dos homens. Para a cor ou raça amarela, as mulheres tiveram acréscimo de 23,74% e os homens, de 8,92%. Já as mulheres pardas tiveram aumento de 14,72% e os homens pardos, de 9,20%. Alguns elementos que concorrem para explicação dessa maior valorização dos rendimentos femininos passam: i) pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho, possibilitado, em grande medida, pela oferta de creches públicas; ii) pelo aprofundamento cada vez maior da escolarização das mulheres que, já há algum tempo, são mais representativas nos níveis superiores de ensino do que os homens, conforme mostrou estudo do CEPES (2019); iii) pela inserção (ainda que diminuta, porém crescente) do sexo feminino em setores tradicionalmente masculinizados e melhor remunerados; e iv) pelas pressões, legislativas ou não, exercidas em favor da paridade nas políticas de trabalho intrafirmas.

O crescimento de renda mais acelerado das mulheres em relação aos homens mitigou, porém não eliminou, o diferencial de rendimento associado ao sexo. Além disso, também é importante destacar a persistência de heterogeneidades relevantes quando considerado o fator cor ou raça, de modo que nem sempre é possível afirmar que os avanços são igualmente conquistados entre as próprias mulheres. Em 2012, as mulheres brancas recebiam 44,94% a menos que homens brancos; as mulheres

pretas recebiam 34,90% a menos que homens pretos; as amarelas e pardas recebiam 30,63% e 24,49% a menos que seus respectivos pares. Em 2021, o diferencial entre mulheres e homens brancos havia reduzido em 13,82 pontos percentuais em relação a 2012, alcançando o nível de 31,11%; no caso das diferenças entre mulheres e homens pretos a redução foi de 14,11 pontos percentuais, ficando em 20,79%; para mulheres e homens amarelos a redução ficou em 14,91%, de forma que o diferencial alcançou 9,58%; quanto às mulheres e homens pardos, o diferencial reduziu em 6,25 pontos percentuais, ficando em 24,35% (**Gráfico 1.4**).

Gráfico 1.4 – Brasil: percentual de diferença do rendimento habitual mensal médio de homens em relação a mulheres por cor ou raça (2012.1 – 2021.1)

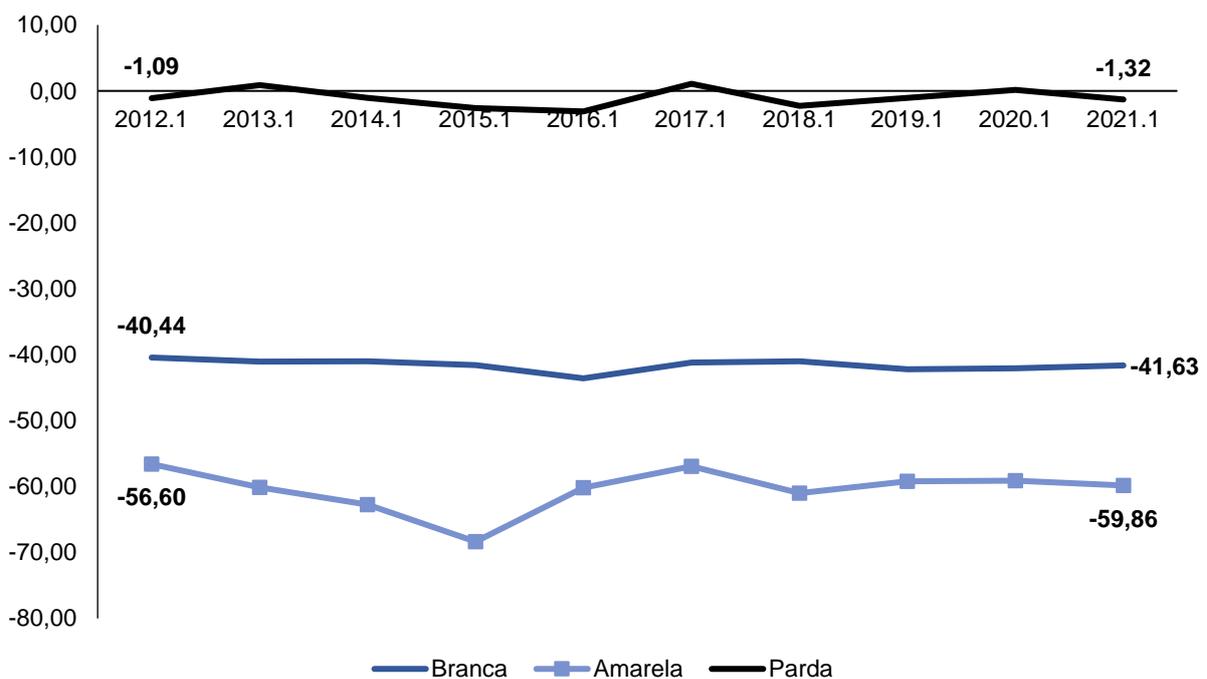


Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Há também significativa desigualdade entre mulheres e homens de cor ou raças diferentes. O **Gráfico 1.5** mostra o diferencial percentual de rendimento de mulheres brancas, amarelas e pardas em relação a mulheres pretas entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2021. Em 2012, as mulheres pretas recebiam 40,44% a menos que mulheres brancas e 56,60% a menos que mulheres amarelas, diferenciais bastante superiores ao quanto recebiam a menos de homens

pretos. Já em relação às mulheres pardas, as mulheres negras recebiam 1,09% a menos. Mais grave é que, entre 2012 e 2021, o diferencial entre mulheres pretas e as mulheres brancas e amarelas aumentou 1,19 pontos percentuais e 3,26 pontos percentuais, alcançando as diferenças de 41,63% e 59,86%, respectivamente. Em relação às mulheres pardas, também houve aumento, porém de 0,24 pontos percentuais, tornando a diferença de 1,32%. Também é relevante enfatizar que a diferença de rendimento das mulheres pardas em relação às mulheres brancas e amarelas também é significativa, uma vez que a diferença com as mulheres negras é mínima. Portanto, houve aprofundamento da desigualdade racial entre mulheres.

Gráfico 1.5 – Brasil: percentual de diferença do rendimento habitual mensal médio de mulheres brancas, amarelas e pardas em relação a mulheres negras (2012.1 – 2021.1)

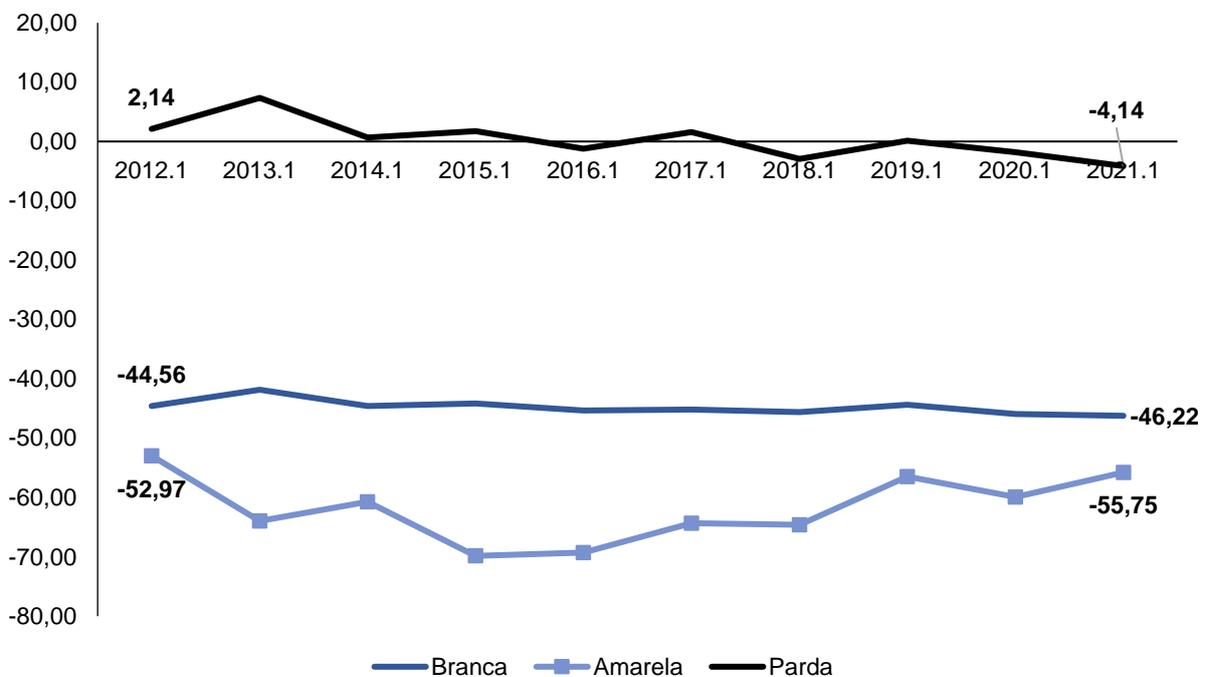


Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

No caso dos homens a diferença associada à cor ou raça também é significativa. O **Gráfico 1.6** apresenta o percentual de diferença entre os rendimentos habituais de homens pretos em relação a homens brancos, amarelos e pardos entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2021. Em 2012, homens pretos

ganhavam, em média, 44,56% a menos do que homens brancos, 52,97% a menos do que homens amarelos e 2,14% a mais do que homens pardos. O diferencial de rendimentos de homens pretos e homens brancos e amarelos aumentou em 1,66 e 2,78 pontos percentuais, nesta ordem, entre 2012 e 2021, alcançando o nível de 46,22% e 55,75%, respectivamente. Por outro lado, o diferencial entre homens pretos e pardos sofreu uma inversão em 2021, quando homens pretos tiveram rendimento 4,14% menor do que homens pardos.

Gráfico 1.6 – Brasil: percentual de diferença do rendimento habitual mensal médio de homens brancos, amarelos e pardos em relação a homens negros (2012.1 – 2021.1)



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU.

2. A situação das mulheres no recente contexto de crise da Covid-19: uma análise para o mercado formal

A existência e persistência de desigualdades de gênero é muito bem retratada no país por meio do recurso aos dados da Pnad Contínua, os quais foram apresentados na seção anterior. Como foi visto, as taxas de desemprego são mais

elevadas para as mulheres e as remunerações, em média, também são mais desfavoráveis para elas. A análise anterior também possibilitou constatar que essas diferenças (leia-se, desvantagens) não são homoganeamente distribuídas entre as próprias mulheres, de modo que o fator cor e raça constitui um elemento vívido de como as assimetrias no mundo do trabalho sofrem da dupla determinação que entrelaça gênero à raça. As mulheres negras, neste universo, são, historicamente, as mais desfavorecidas.

Nesta seção, procura-se avaliar como o contexto de crise, especificamente o determinado pela Covid-19, pode afetar um quadro já adverso para as mulheres. Para tanto, com o objetivo especial de trazer a análise para o município de Uberlândia, foram levantados os dados do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), os quais, por sua vez, se referem exclusivamente ao mercado formal, delineando um quadro de fluxo de movimentações empregatícias (admissões e demissões), segundo diversas variáveis que são contempladas nos registros administrativos.

Antes, porém, de adentrar o cenário municipal indicado, a subseção 2.1 levanta as informações para o mercado de trabalho brasileiro. Em seguida, na subseção 2.2, é então apresentada a análise e discussão dos dados específicos de Uberlândia.

2.1 – Panorama nacional

Os dados do Novo Caged retratam o fluxo das movimentações (admissões e demissões) no mercado formal de maneira mensal. O contraste entre admissões e demissões fornecem, então, o saldo líquido dessas movimentações, que pode ser positivo, indicando que as admissões foram superiores às demissões, ou negativo, evidenciando o contrário.

A **Tabela 2.1.1** apresenta esse saldo para o sexo feminino e masculino nos meses de 2020 e 2021. De acordo com esses dados, as mulheres sofreram uma redução de mais de 220 mil vagas de trabalho no mercado formal, no ano de 2020, ao passo que os homens acumularam o acréscimo de mais de 34 mil novos postos de trabalho. Esse resultado permite uma primeira inferência de que a crise da Covid-19 afetou mais adversamente as mulheres, dado a superioridade das demissões em

relação às admissões. Isso tanto pode decorrer do fato de que as mulheres são, em geral, mais afetadas pelas crises, uma vez que predominam em ocupações precarizadas e instáveis, bem como se enquadram com frequência na informalidade, como também pode ter relação com o contexto de maior necessidade de cuidados que a crise da pandemia surtiu, já que muitas pessoas passaram a permanecer no ambiente doméstico (como as crianças) necessitando cuidados em tempo integral (e, como se sabe, esse tipo de atividade ligada ao cuidado geralmente recai sobre o sexo feminino). Também por essa razão, foi de suma importância a política de manutenção da renda por meio do Auxílio Emergencial, ou seja, auxiliando na situação de manutenção de um rendimento mínimo para diversas mulheres na referida condição.

No ano seguinte, tanto homens quanto mulheres apresentaram saldos das movimentações mensais positivos no acumulado do ano. Contudo, essa geração de vagas ainda foi superior para o sexo masculino (1,4 milhão) relativamente ao feminino (1,2 milhão).

Tabela 2.1.1 – Brasil: saldo mensal das movimentações empregatícias para os sexos feminino e masculino, 2020 e 2021.

Mês	2020		2021	
	F	M	F	M
Jan	23.639	88.446	85.877	164.442
Fev	107.979	109.371	175.203	217.474
Mar	-141.724	-153.154	59.260	90.360
Abr	-430.975	-550.818	25.439	60.945
Mai	-174.083	-224.156	119.069	143.781
Jun	-60.352	6.816	138.387	171.949
Jul	-164	108.787	127.870	171.951
Ago	40.603	174.101	176.704	201.646
Set	85.964	213.468	143.668	177.923
Out	149.209	216.884	145.173	99.113
Nov	209.665	166.517	190.758	109.424
Dez	-35.435	-122.039	-101.652	-164.159
Total	-225.674	34.223	1.285.756	1.444.849

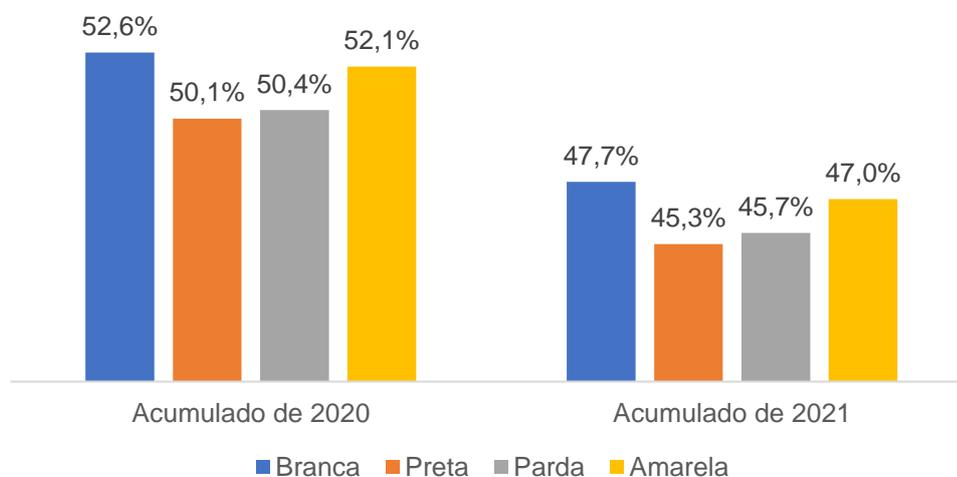
Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Analisando as movimentações empregatícias para as mulheres apenas, e considerando o fator cor e raça, é possível adentrar o campo das interrelações de

gênero com este último fator³. O **Gráfico 2.1.1** apresenta o percentual que as demissões tiveram no total de movimentações de cada mulher por cor e raça, ou seja, evidencia se registrou-se uma quantidade relativa de demissões no total das movimentações diferente para essas mulheres a depender desse fator.

De acordo com os dados analisados, não é possível reconhecer que as mulheres pretas e pardas tiveram maior predomínio de demissões nas movimentações empregatícias do que as brancas e amarelas, pois, ao contrário, estas últimas apresentam um percentual mais elevado de demissões nas movimentações registradas. No acumulado do ano de 2020, 52,6% das movimentações registradas para mulheres brancas representavam demissões; 50,1% no caso das pretas; 50,4% para as pardas, e 52,1% para as amarelas. Já em 2021, esses números baixam, respectivamente, para 47,7%; 45,3%; 45,7%; e 47%.

Gráfico 2.1.1 – Brasil: percentual de demissões no total das movimentações empregatícias para o sexo feminino, por cor e raça, 2020 e 2021.



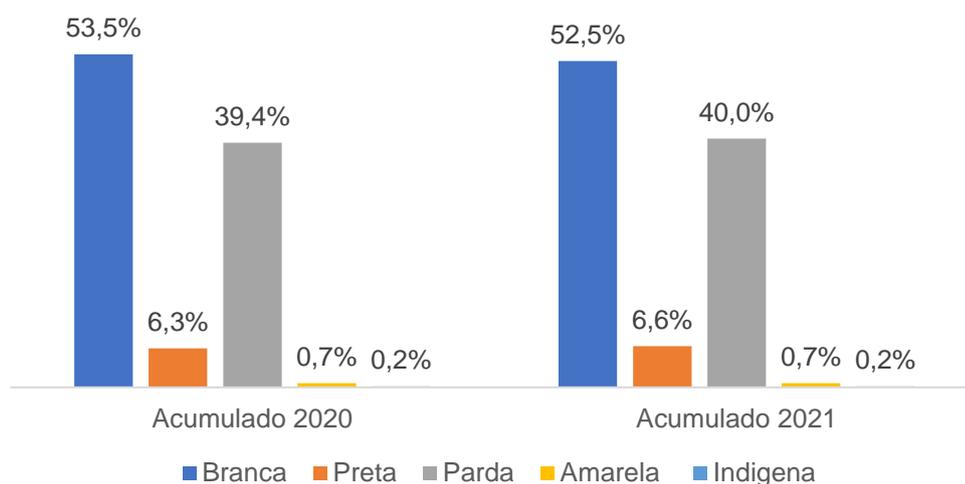
Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Se, por meio do referido indicador, não é possível concluir em favor de uma desvantagem para as mulheres negras, por outro lado, distribuindo-se o total das movimentações (admissões e demissões) do mercado de trabalho formal por cor e

³ Aqui cumpre reiterar o que foi colocado no estudo do CEPES (2021) em relação às limitações dos dados de cor e raça para a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e que é válido para o Novo Caged. A grande limitação se refere à heteroatribuição da pesquisa com todas as implicações que foram apontadas no referido estudo.

raça, é possível verificar que as mulheres brancas predominam, respondendo, em 2020, por 53,5% do total de movimentações empregatícias e, em 2021, por 52,5%. As mulheres declaradas como pretas responderam por 6,3% e 6,6%, nos dois anos analisados. As pardas tiveram uma participação bem maior que essas últimas, com 39,4%, no primeiro ano, e 40% no segundo. Amarelas e indígenas, por sua vez, foram as menos representativas. Cumpre destacar que foram desconsideradas as trabalhadoras registradas como de cor e raça “ignorada” ou “não identificada”, nos registros administrativos que são preenchidos pelos empregadores (ou, em muitos casos, por seus contadores).

Gráfico 2.1.2 – Brasil: distribuição percentual das movimentações empregatícias entre as mulheres, segundo cor e raça, 2020 e 2021.



Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Dando continuidade à investigação das assimetrias entre o sexo feminino e masculino, os dados setoriais possibilitam uma compreensão de como o saldo das movimentações empregatícias se comportou para cada um dos sexos no interior de cada grupamento de atividade econômica. A **Figura 2.1.1** apresenta essa informação para o acumulado dos anos de 2020 e 2021.

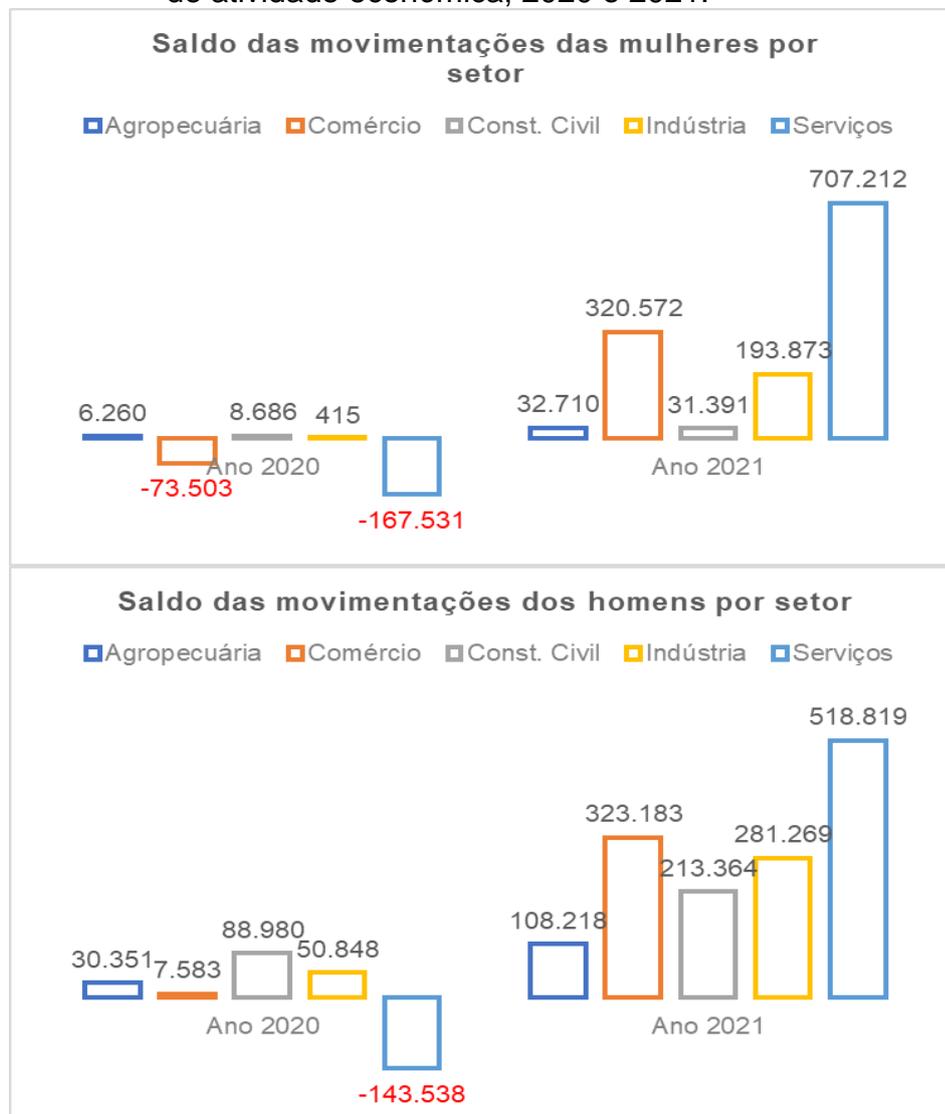
Em 2020, a agropecuária, construção civil e indústria mantiveram saldos positivos para as mulheres, ao passo que o comércio e o setor de serviços apresentaram saldo negativo impressionante. Como estes são os dois setores de maior importância para o emprego em geral (e especialmente para o sexo feminino, que tem

participação muito inferior nas atividades da agropecuária, construção civil e indústria), disso resulta o resultado negativo geral evidenciado para as mulheres que foi retratado na Tabela 2.1.1. No caso dos homens, o único grupo de atividade que registrou saldo negativo foi serviços, de modo que os saldos positivos apresentados pelos demais setores foram suficientes para reversão do quadro de demissões no referido setor, resultando em um saldo positivo para o conjunto dos setores.

Já em 2021, as contratações são superiores às demissões em todos os setores, tanto para o sexo feminino quanto masculino. Contudo, é notável a reprodução do esquema de segregação setorial baseada nos papéis de gênero, o qual evidencia que as mulheres têm maior dificuldade de inserção em atividades consideradas tradicionalmente masculinizadas.

Os saldos da agropecuária, comércio e indústria são muito mais elevados para os trabalhadores do sexo masculino do que para o feminino. Por outro lado, em serviços as mulheres apresentaram saldo bem mais elevado, possivelmente inserindo-se em atividades tipicamente caracterizadas como femininas, voltadas, sobretudo, ao cuidado (conforme foi bem analisada a questão setorial do emprego no estudo do CEPES (2019)). No comércio, o saldo positivo foi bem próximo entre os dois sexos, porém, ainda um pouco mais elevado para os homens.

Figura 2.1.1 – Brasil: saldo das movimentações por sexo e por grande grupo de atividade econômica, 2020 e 2021.



Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

A **Tabela 2.1.2** também apresenta outra informação relevante no quesito setorial. Ela mostra a distribuição percentual das admissões e das demissões em cada setor entre os dois sexos. As mulheres registraram menor participação no total de admissões empregatícias em todos os setores, tanto em 2020 como em 2021. Aqueles em que sua representatividade foi mais próxima da masculina foi no comércio (44%, contra 56% para os homens, no ano de 2020; e 45,7% contra 54,3%, em 2021) e em serviços (47,7%, contra 52,3% para os homens, em 2020; e 49,9%, contra 50,1%, em 2021). A construção civil foi o grupo de atividade econômica que registrou menor participação das mulheres nas contratações (6,8% em 2020, e 7,4% em 2021),

seguida pela agropecuária (17,6% em 2020, e 18,6% em 2021) e pela indústria (29,2% em 2020, e 31,2% em 2021). Apesar do ligeiro aumento dessas participações no ano de 2021, esse incremento foi longe de suficiente para colocá-las em uma posição de maior igualdade com os homens nas contratações que compõem a mão de obra desses setores.

A análise que se pode fazer da distribuição das demissões é bastante semelhante à das admissões, o que, em última instância, denota uma manutenção da distribuição setorial dos homens e mulheres na força de trabalho denotada pela baixa representatividade de mulheres na agropecuária, construção civil e, em menor grau, na indústria também. Mesmo dentro desta última, o estudo do CEPES (2019) também mostrou que as mulheres se concentram em subsetores específicos do setor industrial, como o têxtil e o da produção de alimentos e bebidas e apresentam menor participação em subsetores de maquinaria, por exemplo.

Tabela 2.1.2 – Brasil: distribuição percentual das admissões e demissões no interior de cada setor por sexo, 2020 e 2021.

Distribuição percentual do número de Admissões por setor, segundo sexo				
Setor	Ano de 2020		Ano de 2021	
	M	F	M	F
Agropecuária	82,4%	17,6%	81,4%	18,6%
Comércio	56,0%	44,0%	54,3%	45,7%
Construção	93,2%	6,8%	92,6%	7,4%
Indústria	70,8%	29,2%	68,8%	31,2%
Serviços	52,3%	47,7%	50,1%	49,9%
Total	62,2%	37,8%	60,0%	40,0%

Distribuição percentual do número de Demissões por setor, segundo sexo				
Setor	Ano de 2020		Ano de 2021	
	M	F	M	F
Agropecuária	82,4%	17,6%	82,1%	17,9%
Comércio	54,9%	45,1%	54,9%	45,1%
Construção	93,4%	6,6%	93,3%	6,7%
Indústria	70,2%	29,8%	70,4%	29,6%
Serviços	52,0%	48,0%	51,3%	48,7%
Total	61,3%	38,7%	61,1%	38,9%

Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Assim como no caso dos dados setoriais apresentados, informações acerca da participação feminina em determinados grupos ocupacionais auxiliam na compreensão da manutenção das explorações de gênero sob a forma da segregação ocupacional. Isso quer dizer que as desigualdades de gênero se reproduzem também sob o prisma da dificuldade de inserção, por parte das mulheres, em determinadas ocupações, as quais, em geral, expressam um elevado grau de autoridade e poder numa hierarquização institucional, por exemplo.

Nesse sentido, o grande grupo 1 da Classificação Brasileira das Ocupações (CBO 2002), classificado como “*Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, e gerentes*”, compreende, segundo próprio MTE (2010), profissões cujas atividades principais consistem em definir e formular políticas de governo, legislações e regulamentos, fiscalizar a aplicação dos mesmos, representar as diversas esferas governamentais, preparar, orientar e coordenar as políticas e as atividades de uma empresa ou de uma instituição.

Refletem diferentes atividades e distintos graus de autoridade, de todas as esferas de governo e esferas de organização, empresarial, institucional e religiosa do país, tais como legisladores, governadores, prefeitos, dirigentes sindicais, dirigentes de empresas, chefes de pequenas populações indígenas e dirigentes de instituições religiosas (MTE, 2010, p. 49).

Assim, a análise a seguir refere-se a esse grande grupo de ocupações, mostrando como se distribuiu as admissões empregatícias nos anos de 2020 e 2021, entre homens e mulheres, e também levando em consideração o fator cor e raça. É possível notar que os homens foram predominantes nas admissões, tanto em 2020 (57%) quanto em 2021 (55%). Porém, o mais interessante é analisar como essas admissões distribuíram-se por cor e raça. Em 2020, por exemplo, os homens brancos tiveram uma participação de cerca de 36% nas admissões, seguidos das mulheres brancas com 28%; em sequência registrou-se os homens pardos com 19%, as mulheres pardas com 13%, os homens declarados pretos 2%, mulheres 1%; indígenas e amarelos tiveram participações inferiores a 1% (tanto homens como mulheres). No ano de 2021, essas proporções se mantêm praticamente inalteradas, apenas com um ligeiro aumento das mulheres brancas e pardas em detrimento dos homens brancos e pardos.

Assim, com exceção dos declarados amarelos e indígenas, que compõem percentuais diminutos da população brasileira, os declarados pretos apresentaram participações inferiores no conjunto das admissões dessas ocupações dirigentes, tendo sido ainda pior a situação para as mulheres pretas. A supremacia racial branca é evidenciada nesse quadro pela representatividade muito mais elevada nesse grupo ocupacional que expressa a hierarquização do poder na esfera pública e privada. A discussão de gênero dificilmente pode ser bem realizada quando não é feita à luz dessas questões, ou seja, sem incorporar o elemento racial como determinante para a estruturação do quadro de desigualdades dominado pelo arranjo patriarcal.

Tabela 2.1.3 – Brasil: distribuição percentual das admissões ocorridas nas ocupações superiores do poder público, e de dirigentes de organizações públicas ou de empresas e de gerência, por sexo e cor e raça⁴, 2020 e 2021.

Ano de 2020 (total)		
	Homens	Mulheres
Branca	35,7%	28,2%
Preta	2,2%	1,4%
Parda	18,6%	12,7%
Amarela	0,6%	0,5%
Indígena	0,1%	0,1%
Total	57,2%	42,8%
Ano de 2021 (total)		
	Homens	Mulheres
Branca	34,1%	29,7%
Preta	2,5%	1,8%
Parda	17,5%	13,1%
Amarela	0,7%	0,6%
Indígena	0,1%	0,1%
Total	54,8%	45,2%

Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU,

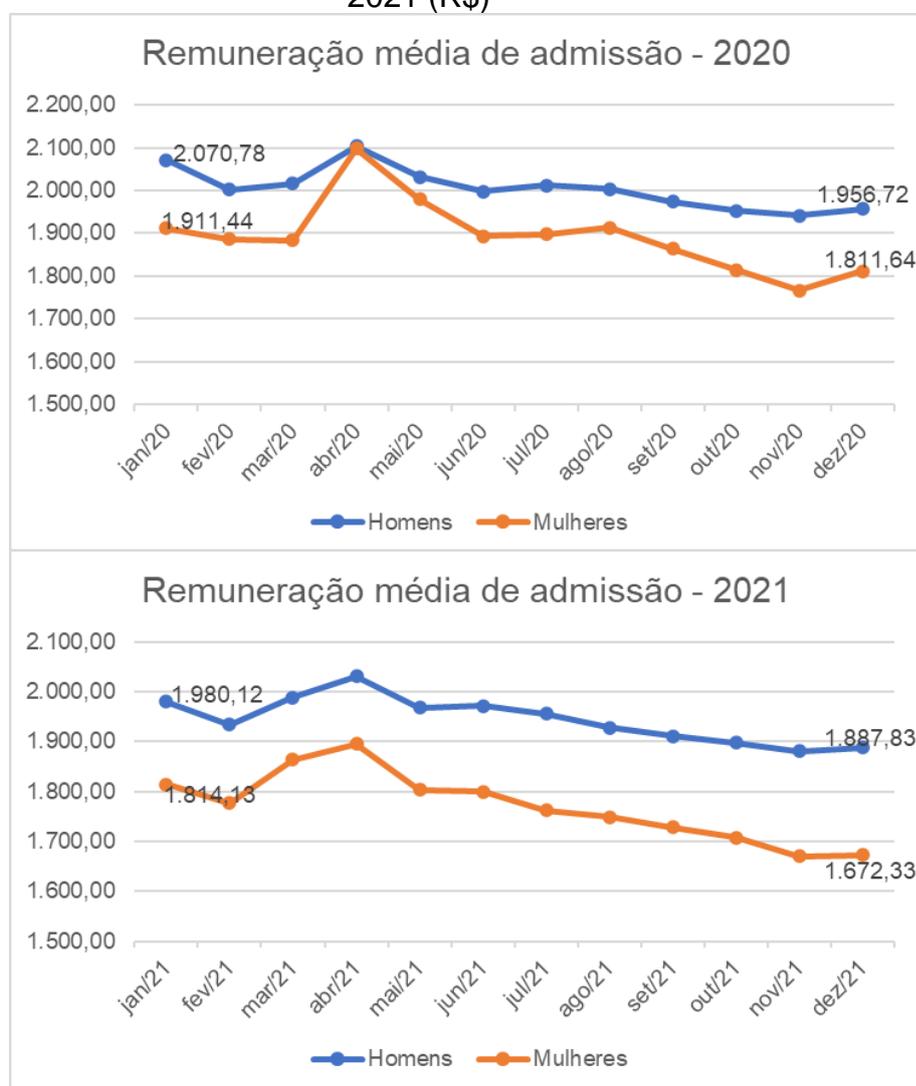
Por fim, uma última análise que essa subseção propõe refere-se à questão da desigualdade salarial, cujos contornos já foram discutidos na seção anterior, quando a análise recaiu sobre os dados da Pnad-C. Com respeito às informações do Novo Caged, será analisada a remuneração média de admissão registrada para homens e mulheres nos anos de 2020 e 2021, seguindo a metodologia utilizada pelo próprio

⁴ Para esta análise foram excluídas as admissões cuja cor e raça foi informada como “não informada”.

Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), ou seja, desconsiderando-se os trabalhadores intermitentes e as remunerações inferiores a 0,3 salários mínimos e as superiores a 150 salários mínimos.

A **Figura 2.1.2** apresenta a remuneração média real⁵ de admissão para homens e mulheres ao longo dos meses dos dois anos analisados. A remuneração feminina é inferior à masculina em todos eles, sendo que essa diferença se alarga de modo significativo ao longo de 2021.

Figura 2.1.2 – Brasil: remuneração média real de admissão, segundo o sexo, 2020 e 2021 (R\$)

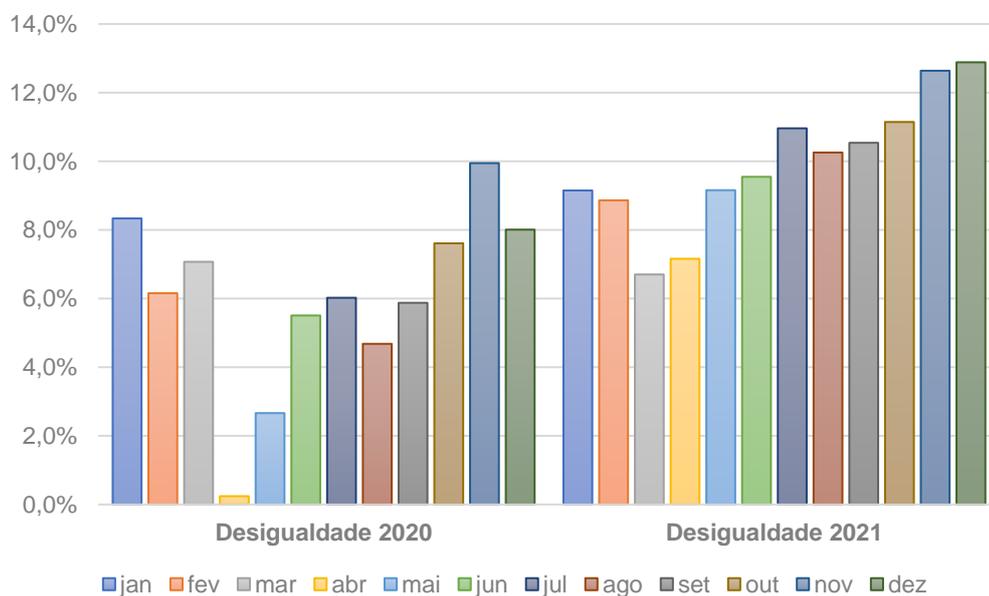


Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU

⁵ Os valores foram atualizados para dezembro de 2021, utilizando-se o INPC.

O **Gráfico 2.1.3** apresenta um indicador da desigualdade salarial entre os dois sexos. O mês de abril de 2020 foi o que indicou maior proximidade entre as remunerações médias registradas para homens e mulheres, de modo que a remuneração masculina foi apenas 0,2% superior à feminina, ao passo que dezembro de 2021 registrou a maior diferença (a remuneração média dos homens foi 13% maior que a das mulheres).

Gráfico 2.1.3 – Brasil: diferença entre a remuneração média real de admissão do sexo masculino em relação ao feminino (%)



Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

A desigualdade salarial pontuada pela diferença percentual entre o salário auferidos pelos homens em relação ao das mulheres também merece ser analisada tomando-se em consideração fator cor e raça. Neste caso, é possível, mais uma vez, concluir em desfavor das mulheres negras. Na **Tabela 2.1.4** é mostrada a diferença do salário médio masculino em relação ao feminino, primeiramente considerada dentro de cada cor e raça e, em seguida, tomando por base apenas o salário dos homens de cor branca e comparando-o em relação ao registrado pelas mulheres de todas as cores e raças. A análise é referente à média anual das remunerações médias mensais.

Os dados revelam que, no interior de cada cor e raça, a diferença salarial é registrada em favor dos homens, sendo que, no caso dos amarelos, é identificada a maior (a remuneração média dos homens declarados amarelos é 12% superior à das mulheres de mesma cor, em 2020, e 18%, em 2021). Quando se passa à comparação das remunerações médias em relação unicamente ao salário masculino dos declarados brancos, percebe-se que a desigualdade é ainda maior no caso das mulheres pretas, pardas e indígenas, de modo que a remuneração média dos homens brancos chega a ser 37% maior que a das mulheres pardas, em 2021. As mulheres declaradas de cor amarela foram as únicas que exibiram remunerações médias superiores às registradas pelos homens declarados brancos, em 2020 e 2021.

Tabela 2.1.4 – Brasil: diferença entre a remuneração média real de admissão do sexo masculino em relação ao feminino por cor e raça (%), 2020 e 2021.

Salário base para comparação: masculino		
	Ano de 2020	Ano de 2021
Branca	8,4%	13%
Preta	6,3%	11%
Parda	7,4%	10%
Amarela	12,4%	18%
Indígena	0,7%	0,2%
Total	8,2%	10%
Salário base para a comparação: masculino e BRANCO		
	Ano de 2020	Ano de 2021
Branca	8,4%	13%
Preta	27,9%	36%
Parda	28,4%	37%
Amarela	-3,2%	-5%
Indígena	21,3%	29%
Total	29,6%	35%

Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Apresentada esta última informação, é possível inferir que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal brasileiro se mostrou perversa durante a pandemia da Covid-19. Todo e qualquer tipo de desigualdade é acentuada por períodos de crise, os quais, por sua vez, revelam, em geral, uma maior fragilidade dos grupos em desvantagem. No ano de 2020, os efeitos mais adversos dessa crise sobre o sexo feminino puderam ser notados pelo saldo líquido de vagas negativo, resultando

na demissão de mais de 225 mil mulheres do mercado formal e, por outro lado, um saldo positivo para o sexo masculino, implicando na criação de aproximadamente 34 mil postos de trabalhos para os homens neste mercado. Em 2021, quando a situação foi de geração de vagas para ambos os sexos (embora ainda menor para as mulheres), o alargamento da desigualdade salarial reforçou a desigualdade de gênero e, ainda, mostrou a perversidade dessa distinção quando levado em consideração o fator raça, denotando uma situação pior para as mulheres negras.

2.2 – Panorama Municipal: Uberlândia

A análise do saldo mensal das movimentações empregatícias no mercado de trabalho formal do município de Uberlândia, nos anos 2020 e 2021, segundo o sexo (**Tabela 2.2.1**), evidencia, à primeira vista, um quadro diferente do que se observou em âmbito nacional, qual seja: nos dois anos, as mulheres acumularam maior número de novos postos de trabalho relativamente aos homens, ainda que a diferença percentual tenha sido pequena – em 2020, o saldo acumulado total foi de 765 para as mulheres vis-à-vis 713 para os homens (diferença percentual de 7,3%) e, em 2021, 7.088 e 7.055, respectivamente (diferença percentual de 0,47%).

Tabela 2.2.1 – Uberlândia/MG: saldo mensal das movimentações empregatícias para os sexos feminino e masculino, 2020 e 2021.

Mês	2020		2021	
	F	M	F	M
Jan	-180	294	1.392	967
Fev	605	21	1.234	1.589
Mar	-793	-417	-241	527
Abr	-1.768	-2.322	-362	74
Mai	511	-916	407	303
Jun	23	57	747	648
Jul	-275	176	182	715
Ago	0	936	922	286
Set	608	761	377	624
Out	420	1.045	1.082	1.102
Nov	1.297	1.289	1.423	899
Dez	317	-211	-75	-679
Total	765	713	7.088	7.055

Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Em que pese esse resultado geral, verifica-se que, em 2020, ano em que a pandemia da Covid-19 atinge o Brasil, nos meses de março e abril acontecem as maiores perdas de postos de trabalho, tanto para os homens quanto para as mulheres – em março, foram fechadas 793 vagas de emprego ocupadas pelo sexo feminino e 417 vagas ocupadas pelo sexo masculino; em abril, o fechamento de vagas se intensificou, sendo maior para os homens (saldo de -2.322) relativamente às mulheres (-1.768). Em maio ainda foi registrada a perda de 916 vagas de trabalho para o sexo masculino, enquanto o saldo de emprego para as mulheres foi positivo (511). A partir de junho são observados saldos positivos para ambos os sexos, exceto em julho, para as mulheres, que perdem 275 postos de trabalho. Os saldos positivos de emprego registrados no segundo semestre de 2020, porém, mostram melhor recuperação dos postos de trabalho por parte dos homens relativamente às mulheres, com maiores saldos positivos para eles em quase todos os meses em relação a elas, denotando maior dificuldade de retorno ao mercado de trabalho por parte das trabalhadoras naquele ano.

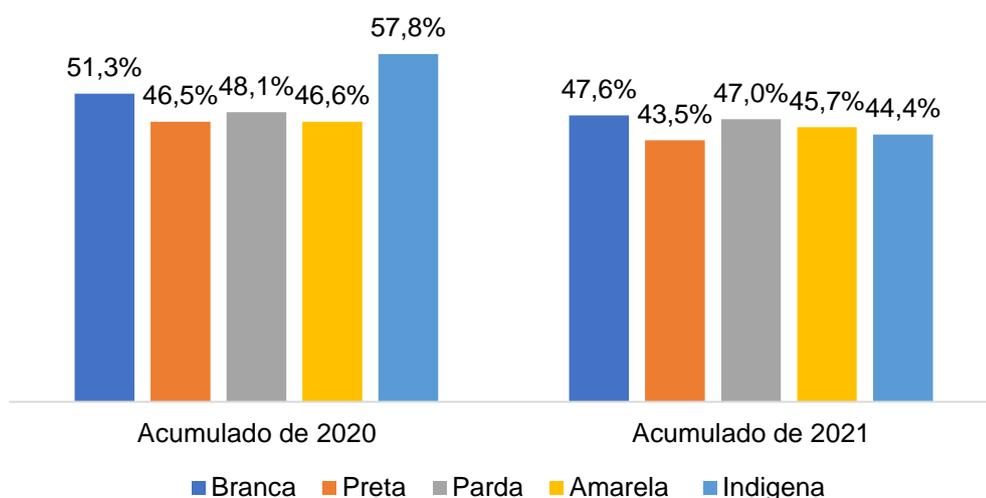
Em 2021, após os dois primeiros meses com resultados positivos no mercado de trabalho formal do município, os meses de março e abril trazem os impactos do recrudescimento da pandemia, particularmente para as mulheres – é registrada a destruição de 241 e 362 postos de trabalho em março e abril, respectivamente –, além de se observar forte desaceleração nas contratações relativas ao sexo masculino, com saldo de 527 (em março) relativamente a 1.589 (em fevereiro) e de 74 em abril. A partir de maio, embora com saldos de emprego positivos para ambos os sexos, a geração de vagas de trabalho formal no município se mostrou instável, com movimentos de maior crescimento, mas também de desaceleração nas contratações relativamente às demissões, quadro que demonstra a dificuldade de recuperação da geração de emprego de forma sustentada também em Uberlândia, mesmo num contexto de reabertura das atividades econômicas e de maior mobilidade da população como resultados do avanço da imunização contra a Covid-19, principalmente no segundo semestre de 2021.

Para além da análise desses dados mais gerais, é importante averiguar se, no conjunto das movimentações empregatícias no município de Uberlândia, as demissões atingiram de forma diferenciada as mulheres segundo sua cor e raça, nos

anos considerados, tomando os dados do Novo Caged com esses recortes. O **Gráfico 2.2.1** traz o percentual de demissões no total das movimentações empregatícias para o sexo feminino, por cor e raça nos anos 2020 e 2021. Cabe lembrar o que foi dito na seção anterior: foram desconsideradas as trabalhadoras registradas como de cor e raça “ignorada” ou “não identificada”, nos registros administrativos.

Observa-se que, em 2020, do total das movimentações de emprego para cada cor ou raça declarada, as mulheres de cor branca apresentaram maior percentual de demissões (51,3%), seguidas pelas mulheres de cor parda (48,1%), amarela (46,6%) e preta (46,5%). Em 2021, com participação relativa menor de demissões nas movimentações empregatícias em seu grupo, as mulheres brancas registraram o percentual de 47,6%; as de cor parda, 47%; amarela, 45,7% e preta, 43,5%. Importante esclarecer que, embora a participação relativa das demissões no grupo das mulheres indígenas seja de 57,8% em 2020 e de 44,4% em 2021, esses percentuais referem-se a números absolutos pequenos (total de 37 mulheres indígenas foram demitidas em 2020 e 44 em 2021), considerando a baixa participação de mulheres com essa declaração de cor ou raça no mercado de trabalho formal do município relativamente aos demais grupos de mulheres.

Gráfico 2.2.1 – Uberlândia/MG: percentual de demissões no total das movimentações empregatícias para o sexo feminino, por cor e raça, 2020 e 2021.

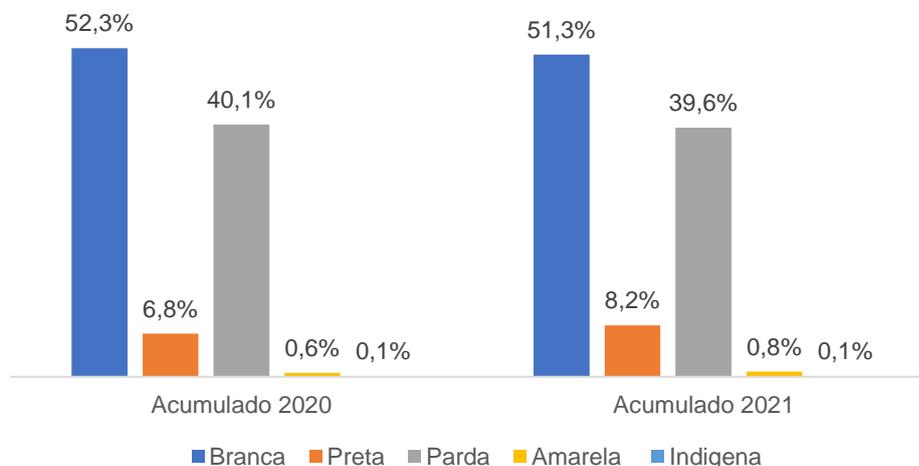


Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Percebe-se que, de um ano para outro, há variação em pontos percentuais para baixo para todas as mulheres, independentemente da cor ou raça declarada, mostrando que houve diminuição do número de demissões no conjunto das movimentações empregatícias, sendo, no entanto, maior tal redução no caso das mulheres brancas, que passaram de uma participação relativa de 51,3%, em 2020, para 47,6% em 2021 (diminuição de 3,7 pontos percentuais), enquanto, para as mulheres pretas, essa diminuição foi de 3 pontos percentuais (p.p.); para as de cor parda; de -1,1 p.p. e, para as de cor amarela, de -0,9 p.p. As mulheres indígenas apresentaram diminuição de 13,4 p.p. em seus percentuais de demissões de um ano para outro. Esses resultados podem estar sinalizando uma lenta volta ao mercado de trabalho formal para alguns grupos de mulheres frente a outros, mesmo num quadro em que as mulheres, por si só, já apresentam maior dificuldade de reinserção relativamente aos homens, seja pela desigualdade de inserção, seja pela maior rotatividade nos postos de trabalho, seja pelo peso da responsabilidade nas atividades de cuidado doméstico e de familiares, que dificultam e/ou impedem o reingresso no mercado de trabalho.

A análise da distribuição percentual das movimentações empregatícias (admissões e demissões) entre as mulheres (**Gráfico 2.2.2**), segundo cor e raça, permite constatar que, também no município de Uberlândia, assim como verificado em âmbito nacional, as mulheres brancas registraram as maiores participações relativas, tanto em 2020 quanto em 2021, com resultados de 52,3% e 51,3%, respectivamente, seguidas das mulheres declaradas como pardas, com participações relativas de 40,1% e 39,6%; das mulheres pretas, com resultados de 6,8% e 8,2%; e daquelas que se declararam amarelas e indígenas, com percentuais pouco representativos (menor que 1%).

Gráfico 2.2.2 – Uberlândia/MG: distribuição percentual das movimentações empregatícias entre as mulheres, segundo cor e raça, 2020 e 2021.



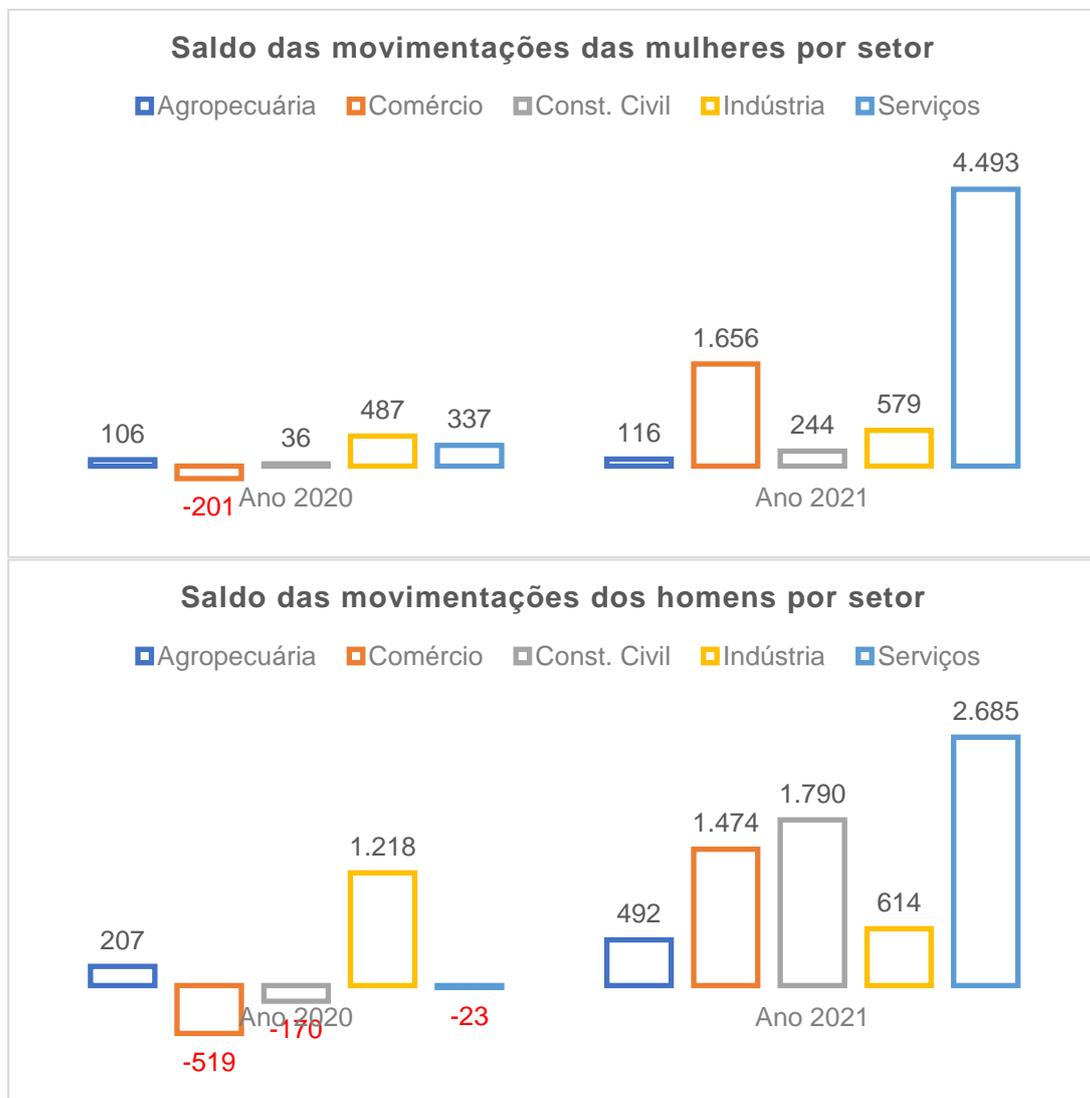
Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

A distribuição do saldo das movimentações empregatícias por setor de atividade econômica, segundo o sexo do trabalhador (**Figura 2.2.1**), permite verificar que os homens passaram por maior perda de postos de trabalho em 2020 relativamente às mulheres, com saldos acumulados negativos em três dos cinco setores: comércio (-519), construção civil (-170) e serviços (-23). Nesse ano, as mulheres registraram saldo negativo no setor comércio (-201), contudo, tiveram saldos positivos de emprego nos demais setores, destacando-se indústria (487) e serviços (337). Cabe observar que, dentre as movimentações de emprego dos homens, o maior saldo positivo foi o da indústria, com a criação de 1.218 postos de trabalho, saldo este superior ao observado para as mulheres no mesmo setor (487). Também na agropecuária foi maior a absorção de trabalhadores homens (saldo de 207) do que de mulheres (106).

Em 2021, no município de Uberlândia, analogamente ao que se verificou para o país, observa-se maior absorção de mão de obra feminina nos setores serviços e comércio, com a criação de 4.493 e 1.656 vagas de emprego formal, respectivamente, vis-à-vis saldos de 2.685 e 1.474 relativos a postos de trabalho ocupados pelo sexo masculino nesses setores, na mesma ordem. O setor construção civil, tradicionalmente com preponderância da participação de homens, foi o segundo setor com maior saldo positivo no total das movimentações de emprego entre eles, com resultado de 1.790 frente saldo de 244 para as mulheres. Também na indústria e na

agropecuária foram maiores os saldos apurados para os homens em relação às mulheres – 614 e 492, respectivamente, ante os totais de 579 e 116. A maior geração de vagas de emprego para a mão de obra feminina nos setores serviços e comércio está relacionada ao fato de que, embora a mulher se encontre em processo de avanço e conquista quanto à sua inserção nos demais setores, é nos segmentos de serviços e comércio que se observa maior facilidade de entrada. Os dados sugerem, portanto, a persistência da desigualdade de gênero em termos setoriais.

Figura 2.2.1 – Uberlândia/MG: saldo das movimentações por sexo e por grande grupo de atividade econômica, 2020 e 2021.



Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

A fim de continuar averiguando as diferenças de inserção entre as mulheres e os homens no mercado de trabalho formal em Uberlândia, por meio do detalhamento das movimentações empregatícias (admissões e demissões), tem-se, na **Tabela 2.2.2**, a distribuição percentual dessas movimentações, por sexo, no interior de cada setor de atividade econômica, nos anos em estudo.

Tabela 2.2.2 – Uberlândia/MG: distribuição percentual das admissões e demissões no interior de cada setor por sexo, 2020 e 2021.

Distribuição percentual do número de Admissões por setor, segundo o sexo				
Setor	Ano de 2020		Ano de 2021	
	M	F	M	F
Agropecuária	76,7%	23,3%	74,4%	25,6%
Comércio	55,4%	44,6%	52,8%	47,2%
Construção	94,9%	5,1%	93,4%	6,6%
Indústria	71,8%	28,2%	69,6%	30,4%
Serviços	49,5%	50,5%	46,3%	53,7%
Total	59,3%	40,7%	56,6%	43,4%

Distribuição percentual do número de Demissões por setor, segundo o sexo				
Setor	Ano de 2020		Ano de 2021	
	M	F	M	F
Agropecuária	77,8%	22,2%	73,4%	26,6%
Comércio	55,9%	44,1%	53,5%	46,5%
Construção	95,3%	4,7%	94,2%	5,8%
Indústria	71,9%	28,1%	71,7%	28,3%
Serviços	49,8%	50,2%	47,3%	52,7%
Total	59,5%	40,5%	57,4%	42,6%

Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

No que tange às admissões, nota-se, inicialmente, que as mulheres registraram menor participação em quase todos os setores, tanto em 2020 quanto em 2021, com exceção do setor serviços, que registrou maiores percentuais relativos de mão de obra feminina relativamente à masculina – 50,5% vis-à-vis 49,5%, em 2020, respectivamente, e 53,7% versus 46,3% em 2021. No setor comércio, ainda que seja preponderante a participação relativa dos homens - 55,4%, em 2020, e 52,8% em 2021 -, o percentual de mulheres mostra tendência à maior equalização em relação a eles, com crescimento desse percentual de um ano para o outro - 44,6% e 47,2%, na

mesma ordem. Nos demais setores, verifica-se que as admissões de mão de obra do sexo feminino ficaram, aproximadamente, entre 5% e 28%, em 2020, e entre 7% e 30% em 2021. Observou-se preponderância impressionante de ocupação dos postos de trabalho por homens relativamente às mulheres nos setores: construção civil (com percentual de 94,9% contra 5,1%, em 2020, e de 93,4% versus 6,6% em 2021, respectivamente); agropecuária (76,7% contra 23,3%, em 2020, e 74,4% versus 25,6% em 2021) e indústria (71,8% contra 28,2%, em 2020, e 69,6% contra 30,4% em 2021), ainda que com o crescimento da participação feminina no total de admissões, nesses setores, de um ano para outro.

Quanto à distribuição percentual das demissões por sexo, nota-se quadro semelhante ao observado àquele das admissões no que tange aos percentuais relativos de homens e mulheres nos setores de atividade econômica, tanto em 2020 quanto em 2021. Ou seja, nos setores onde foi registrada preponderância de admissões de trabalhadores do sexo masculino, também se observa maiores percentuais de demissões em relação às trabalhadoras – construção civil, agropecuária e indústria –, enquanto em serviços e comércio, assim como no quadro das admissões, também no das demissões há maiores participações relativas das mulheres, mesmo que em valores próximos às participações dos homens. Importante observar que, de 2020 para 2021, os percentuais relativos ao número de demissões das mulheres cresceram em todos os setores, enquanto os percentuais referentes aos homens caíram.

A participação de mulheres no mercado formal de Uberlândia, por setor de atividade econômica, evidencia quadro semelhante ao observado em âmbito nacional, em que ainda predomina a baixa representatividade delas em setores tidos como tradicionalmente de ocupação masculina, como agropecuária, construção civil e, em menor grau, na indústria. Por meio de análise intrassetorial, estudo do CEPES (2019) mostrou que, em Uberlândia, as mulheres ocupam postos de trabalho principalmente em atividades ligadas ao ensino, a serviços relacionados à saúde e cuidados e, também, a alojamento e alimentação, confirmando que ainda existe uma segregação setorial caracterizada pela permanência da participação feminina concentrada em atividades historicamente determinadas, firmada na atribuição de papéis “naturalizados” para os sexos, decorrendo daí um reforço nas assimetrias de gênero.

Outra face da desigualdade sexual no trabalho está na diferença de participação do homem e da mulher em determinados grupos ocupacionais no que se refere à maior inserção ou não nesses grupos, especialmente naqueles ligados a posições de liderança e/ou de direção em instituições, sejam elas públicas ou privadas. Essa desigualdade se manifesta tanto com o recorte de gênero como também, e mais uma vez, com o recorte de cor e raça.

De maneira semelhante à análise feita na seção anterior, a **Tabela 2.2.3** traz a distribuição das admissões empregatícias nas ocupações superiores do poder público, e de dirigentes de organizações públicas ou de empresas e de gerência, segundo o sexo e cor e raça declaradas, nos anos 2020 e 2021, no município de Uberlândia.

Tabela 2.2.3 – Uberlândia/MG: distribuição percentual das admissões ocorridas nas ocupações superiores do poder público, e de dirigentes de organizações públicas ou de empresas e de gerência, por sexo e cor e raça⁶, 2020 e 2021.

Ano de 2020 (total)		
	Homens	Mulheres
Branca	44,8%	26,3%
Preta	3,2%	0,7%
Parda	16,7%	6,9%
Amarela	0,7%	0,4%
Indígena	0,2%	0,1%
Total	65,5%	34,5%
Ano de 2021 (total)		
	Homens	Mulheres
Branca	41,3%	28,9%
Preta	2,7%	1,7%
Parda	14,9%	9,4%
Amarela	0,7%	0,5%
Total	59,5%	40,5%

Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Inicialmente, constata-se que os homens registraram maior participação relativa de admissões em ocupações dirigentes relativamente às mulheres, nos dois anos estudados – 65,5% contra 34,5%, em 2020, respectivamente, e 59,5% e 40,5%

⁶ Assim como foi feito na análise em âmbito nacional, também aqui foram excluídas as admissões cuja cor e raça foi informada como “não informada”.

no ano seguinte, ainda que se tenha observado o crescimento do percentual de mulheres nessas ocupações de um ano para o outro (aumento de 6 pontos percentuais).

Considerando o fator cor e raça, nota-se que, tanto em 2020 quanto em 2021, os homens cuja cor declarada é branca tiveram predominância no total de admissões para ocupações dirigentes, com percentuais de 44,8%, em 2020, e 41,3% em 2021. Em segunda posição, estão as mulheres de cor branca com percentuais de 26,3% e 28,9%, na mesma ordem, seguidas dos homens declarados pardos, com participações relativas de 16,7% e 14,9%; das mulheres pardas – 6,9% e 9,4% –; dos homens pretos – 3,2% e 2,7% – e das mulheres pretas, com percentuais de 0,7% e 1,7%. Os percentuais de homens e mulheres de cor ou raça amarela e indígena foram menores que 1%, em 2020, sendo que, em 2021, não houve registro de homens e mulheres indígenas em ocupações dirigentes.

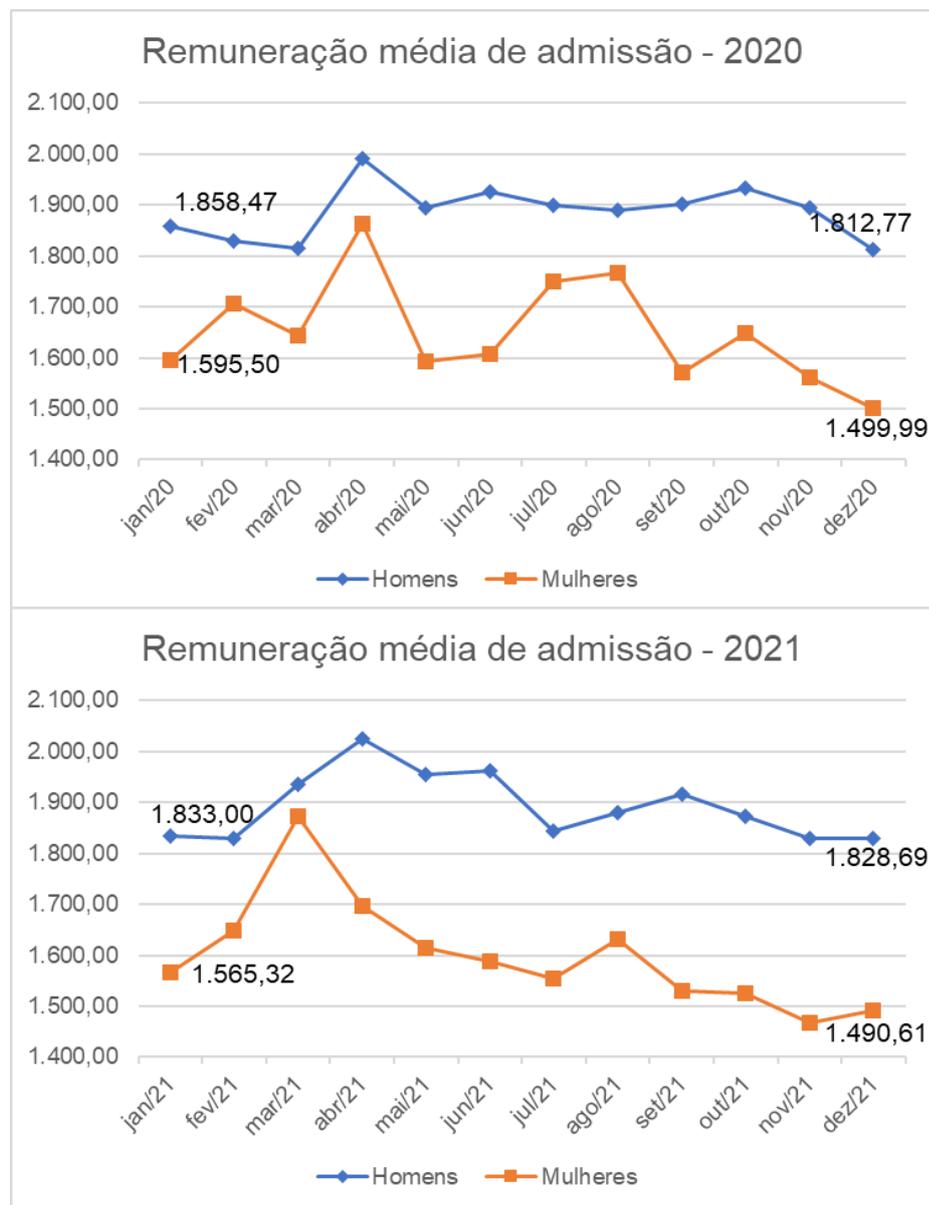
Pelo exposto, observou-se que, também em Uberlândia, tal como no cenário nacional, a segregação ocupacional está presente na maior representatividade dos homens, em relação às mulheres, em ocupações que trazem consigo a hierarquização do poder na esfera pública e privada. Ademais, nesse quadro, considerando os fatores cor e raça no total das admissões nas ocupações dirigentes, os trabalhadores pretos registraram participações inferiores aos demais trabalhadores, sendo pior a situação para as mulheres pretas, com percentuais relativos mais baixos.

Além da análise das desigualdades de gênero presentes na segregação setorial e ocupacional, que foram evidenciadas também em Uberlândia, busca-se, por fim, analisar a desigualdade salarial entre homens e mulheres no município. De modo semelhante ao levantamento de dados do Novo Caged para a análise em âmbito nacional (seção anterior), são expostos nesta seção os dados referentes à remuneração média de admissão registrada para homens e mulheres nos anos de 2020 e 2021 em âmbito municipal, seguindo a mesma metodologia apontada anteriormente, utilizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), em que foram desconsiderados os trabalhadores intermitentes e as remunerações inferiores a 0,3 salários mínimos e as superiores a 150 salários mínimos.

A **Figura 2.2.2** apresenta a remuneração média de admissão para homens e mulheres, com valores atualizados para dezembro de 2021 (INPC), nos doze meses

dos anos de 2020 e 2021. É possível constatar que a remuneração média de admissão das mulheres foi menor que a remuneração média de admissão dos homens em todos os meses dos anos estudados, sendo que, em 2021, a diferença entre as remunerações foi consideravelmente maior do que a verificada em 2020, com larga desvantagem para as mulheres.

Figura 2.2.2 – Uberlândia/MG: remuneração média real de admissão⁷, segundo o sexo, 2020 e 2021 (R\$).

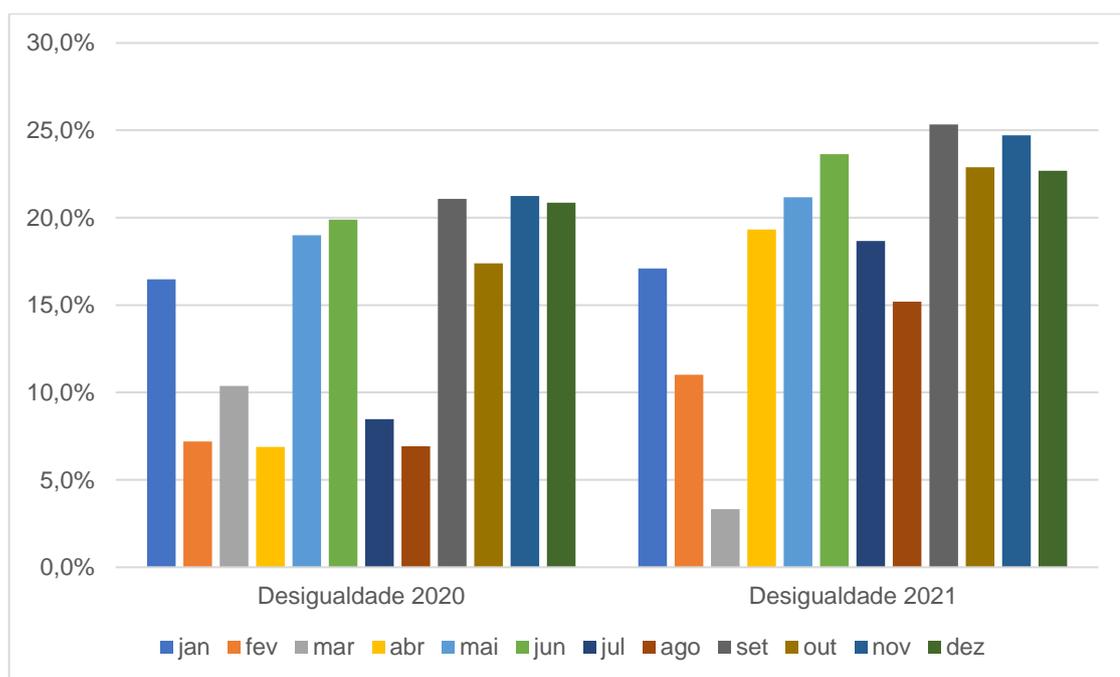


Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

⁷ Os valores foram atualizados para dezembro de 2021, utilizando-se o INPC.

No **Gráfico 2.2.3** é possível constatar a desigualdade salarial entre os sexos por meio da diferença entre a remuneração média real de admissão dos homens em relação às mulheres, nos dois anos em estudo. Em 2020, os meses de abril e agosto registraram o menor percentual de desigualdade salarial – a remuneração masculina foi 6,9% superior à feminina –, enquanto o mês de novembro apresentou o maior percentual de desigualdade (21,2%). Em 2021, a desigualdade salarial entre homens e mulheres foi maior em quase todos os meses relativamente aos meses do ano anterior, com exceção de março, quando o percentual foi de 3,3%. Em setembro, a remuneração média de admissão dos homens chegou a ser 25,3% superior à das mulheres, contribuindo para maior desigualdade salarial entre os sexos em 2021.

Gráfico 2.2.3 – Uberlândia/MG: diferença entre a remuneração média real de admissão do sexo masculino em relação ao feminino (%).



Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Importante analisar a desigualdade salarial entre os sexos considerando as informações por cor e raça. A **Tabela 2.2.3** mostra a diferença percentual entre a remuneração média real de admissão dos homens em relação às mulheres segundo a cor e raça declaradas. De forma semelhante à análise feita com o recorte nacional (seção anterior), também aqui, inicialmente, são observados os dados dentro de cada

cor e raça e, em seguida, toma-se por base apenas o salário dos homens de cor branca a fim de compará-lo ao salário registrado pelas mulheres de todas as cores e raças. Tal análise é referente à média anual das remunerações médias mensais.

Contata-se que, tanto em 2020 quanto em 2021, a diferença salarial entre os homens e as mulheres mostrou-se favorável a eles, sendo que, no último ano, essa diferença cresceu para quase todas as cores e raças declaradas. Em 2020, a remuneração média dos homens declarados brancos era 15,8% superior à das mulheres de mesma cor; a remuneração dos homens pretos era 14% maior do que a das mulheres pretas; os homens pardos auferiram remuneração média 18,1% maior do que as mulheres de mesma cor; os homens declarados amarelos registraram remuneração média 11,3% superior à das mulheres de cor amarela, e os homens indígenas percebiam salários 59,9% maior do que as mulheres indígenas. No ano seguinte, esses percentuais aumentaram, respectivamente, para 20%, 25%, 22% e 21%, reduzindo apenas em relação à comparação entre a remuneração dos homens e das mulheres indígenas (19,7%), ainda em desfavor destas últimas.

Tabela 2.2.3 – Uberlândia/MG: diferença entre a remuneração média real de admissão do sexo masculino em relação ao feminino por cor e raça (%).

Salário base para comparação: masculino		
	Ano de 2020	Ano de 2021
Branca	15,8%	20%
Preta	14,0%	25%
Parda	18,1%	22%
Amarela	11,3%	21%
Indígena	59,9%	19,7%
Total	10,1%	13%
Salário base para a comparação: masculino e BRANCO		
	Ano de 2020	Ano de 2021
Branca	15,8%	20%
Preta	42,1%	49%
Parda	34,4%	38%
Amarela	15,0%	15%
Indígena	46,1%	54%
Total	31,0%	40%

Fonte: Novo Caged, MTPS. Elaboração: CEPES/IERI/UFU.

Na observação dos resultados quando são comparados o salário do homem branco e os salários das mulheres de todas as cores e raças, verifica-se que é

predominante a maior remuneração dos homens brancos em relação à remuneração de todos os grupos de mulheres nos dois anos analisados, sendo maior a desigualdade salarial em relação às mulheres pretas, pardas e indígenas, tanto em 2020 quanto em 2021. Em 2020, a remuneração média dos homens brancos era 42,1% maior do que a remuneração média das mulheres pretas; 34,4% superior à das mulheres pardas e 46,1% à das mulheres indígenas. No ano seguinte, esses percentuais aumentaram para 49%, 38% e 54%, respectivamente, indicando um agravamento da desigualdade salarial em 2021.

Cabe ressaltar que, no município de Uberlândia, o quadro de desigualdade quanto à remuneração média de admissão dos homens em relação às mulheres e quanto à remuneração média dos homens brancos em relação às mulheres segundo cor e raça declaradas não apenas confirmou o que se verificou em nível nacional como também se mostrou preocupante, considerando os resultados apresentados na Tabela 2.1.3 (seção anterior), posto que a distância entre o que os homens auferiram de remuneração média de admissão em Uberlândia, nos dois anos considerados, em muito se distanciou do que as mulheres auferiram, especialmente quando em se tratando de homens brancos em relação às mulheres pretas, pardas e indígenas, deixando em evidência outra face da desigualdade entre trabalhadoras e trabalhadores no mercado de trabalho formal neste município, reconhecido por ser uma das mais importantes cidades de Minas Gerais.

3. Considerações Finais

O presente trabalho buscou analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e, especificamente, no município de Uberlândia, enfocando, principalmente, o contexto da pandemia da Covid-19. Para isso, primeiramente foram apresentados dois importantes indicadores do mercado de trabalho nacional a partir dos dados da Pnad-C: a taxa de desemprego e o rendimento médio do trabalho. Além da análise dos dados segundo o sexo, foi também considerado o recorte racial. As informações da pesquisa revelaram uma pequena melhora na condição de desigualdade das mulheres no período considerado, porém muito mais lenta do que se gostaria e também afetada pelo período de pandemia que, por exemplo, reforça o diferencial entre as taxas de desocupação entre homens e mulheres.

Enfocando-se a pandemia da Covid-19, os dados do Novo Caged com relação aos movimentos do emprego formal delataram que a crise pandêmica teve efeitos mais adversos sobre as mulheres do que sobre os homens, especialmente no mercado de trabalho nacional. O ano de 2020, por exemplo, foi de retração do emprego para elas e de geração de vagas para eles, no acumulado do ano. Uberlândia, embora não tenha refletido essa tendência específica (tendo apresentado, inclusive, saldos positivos ligeiramente melhores para as mulheres do que para os homens, no acumulado de 2020 e de 2021), acabou acompanhando o país no que se refere à ampliação da desigualdade salarial ao longo da incipiente recuperação que foi se processando no segundo semestre do ano de 2021.

A análise a partir do recorte por cor e raça ressaltou também a reprodução da tendência de situações mais críticas para as mulheres negras (pretas e pardas). Outro ponto para o qual se chamou atenção foi a segregação setorial que ainda se mantém vívida no período considerado e que adquire contornos mais problemáticos à medida que o período pandêmico não evidencia uma tendência renovadora no sentido de geração de empregos para as mulheres em setores que vão retomando contratações na segunda metade de 2021 e que são tradicionalmente masculinizados (como a agropecuária, construção civil e indústria). No caso do país a situação é ainda mais complexa, tendo em vista a geração de vagas que ainda se processa no ano de 2020 nesses setores, e que não é acompanhada pelos outros dois que contam com maiores participações femininas (comércio e serviços).

À luz dessas informações é possível concluir pela necessidade de formulação, renovação e ampliação de políticas que visem à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, sobretudo as voltadas a dar condições para a entrada e permanência das distintas mulheres nesse mercado, como as que sustentam a socialização pública dos cuidados por meio de creches e asilos, uma vez que as mulheres, tradicionalmente, são as principais responsabilizadas por essas atividades no seio doméstico. A pandemia escancarou a sobrecarga das mulheres nessas atividades e certamente produziu efeitos relevantes na inserção feminina no mercado de trabalho, conforme apontaram diversos estudos acerca da queda da produtividade e da produção científica, por exemplo, das mulheres no período, ou mesmo a necessidade por parte de várias delas de abdicar do trabalho produtivo remunerado

para se dedicar ao trabalho reprodutivo (MELO E MORANDI, 2021). Assim sendo, a crise, como de costume, afetou mais adversamente os grupos mais vulneráveis, trazendo à tona a necessidade de se reforçar o caminho político de propostas que contribuam para redução das desigualdades de modo mais célere e sustentado, a fim de não se retroceder nos avanços sempre que se instaurar uma nova crise, estendendo sempre o caminho da superação das disparidades.

Referências:

IBGE (2021). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro. 12, 26 p.

CEPES (2019). OLIVEIRA, Alanna S.; FERREIRA, Ester W. A Inserção da Mulher no Mercado Formal de Trabalho do Município de Uberlândia-MG. Uberlândia: CEPES/IERIUFU, 2019. (Série A Mulher no Município de Uberlândia-MG: Trabalho, Educação e Demografia, v. 1/3). Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br>

CEPES (2021). OLIVEIRA, Alanna S.; FERREIRA, Ester W. Diálogos transversais: mulheres, raça e trabalho no município de Uberlândia – MG. In: Trabalho do Futuro ou Futuro do Trabalho?. Uberlândia-MG: Cepes (Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais/Instituto de Economia e Relações Internacionais/Universidade Federal de Uberlândia), 2021, maio, p.8-29. Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br/cepes/Publicacoes-especificas-sobre-o-Mercado-de-Trabalho>

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela F. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.93-109.

MELO, H.P.; MORANDI, L. (2021) A Divisão sexual do trabalho no contexto da pandemia. Revista Trabalho Necessário, v.19, n.38, 2021 (jan-abr).

NOVO CAGED (Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). Ministério do Trabalho e Previdência Social. Disponível em: