

ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO MARANHENSE NO PERÍODO DE 2012 A 2021

Mírian Carvalho da Costa¹

Sarah Pestana Aroucha²

RESUMO

O presente artigo busca apresentar uma análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho maranhense, no período de 2012 a 2021. Primeiramente discute-se os desdobramentos teóricos sobre a desigualdade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho. Ainda, é apresentada uma breve caracterização contemporânea do mercado de trabalho e da questão de gênero no Brasil. Segue-se com a exposição de dados acerca da desigualdade de gênero no mercado de trabalho maranhense. Dentre os resultados obtidos, observou-se que, as mulheres foram mais afetadas pela pandemia da covid-19, houve tanto redução na ocupação como no emprego formal. Além disso, verificou-se a permanência da segregação ocupacional e uma menor remuneração das mulheres em comparação com os homens, no ano de 2021.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho. Maranhão.

ABSTRACT

The present article aims to present an analysis of gender inequality in the labor market of Maranhão, in the period 2012 to 2021. Firstly, it discusses the theoretical development on inequality faced by women in the labor market. Additionally, a brief contemporary characterization of the labor market and the gender issue in Brazil is presented. This is followed by the presentation of data on gender inequality in the labor market of Maranhão. Among the results obtained, it was observed that women were more affected by the COVID-19 pandemic, experiencing both a decrease in employment and formal job. Additionally, occupational segregation persisted, and the average earnings of women were lower than that of men in 2021.

Palavras-chave: Gender inequality. Labor market. Maranhão.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste estudo é analisar a forma como a questão da desigualdade de gênero no mercado de trabalho maranhense tem evoluído ao longo do tempo, considerando uma série temporal que compreende os anos 2012 a 2021. Por sua vez, os objetivos específicos são: (a) elaborar uma breve discussão sobre a

¹ Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Maranhão. E-mail: mrcostakof@gmail.com

² Graduanda em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Maranhão. E-mail: sarah.pestarou@gmail.com

origem, importância e desdobramentos das relações de gênero e sua conexão com as desigualdades que ocorrem no mercado de trabalho; (b) mostrar um panorama geral do mercado de trabalho e das relações de gênero no Brasil, durante os anos de 2012 a 2021; (c) analisar a questão da desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho maranhense.

Para alcançar os objetivos deste trabalho, o referencial teórico aborda os conceitos de gênero de acordo com autoras SCOTT, LOURO, LAURETIS e KERGOAT. Além disso, serão comentadas as formas que a discriminação de gênero ocorre no mercado de trabalho segundo GIDDENS, este debate tem como foco a discussão sobre a segregação ocupacional, o qual foi abordada por MINCATO, GIDDENS e outros autores. Em seguida, apresenta-se um breve panorama do mercado de trabalho brasileiro, focando no período abordado neste estudo, que compreende a crise econômica ocorrida no Brasil entre 2015 e 2016, a retomada das políticas neoliberais a partir de 2017 e a crise global da pandemia em 2020.

Como metodologia desse estudo, optou-se pela pesquisa bibliográfica em pesquisa documental - bibliográfica acerca da temática abordada e em exploração de método quantitativo. Os dois parágrafos anteriores a esse, comenta de forma sucinta, a utilização da pesquisa bibliográfica para elaboração do referencial teórico.

Por sua vez, o aspecto empírico, complementou a análise do panorama do mercado de trabalho brasileiro e possibilitou a construção da investigação a respeito da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e maranhense. Para elaboração dessas análises foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) trimestral e anual, realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), essas informações permitem observar de forma mais ampla o mercado de trabalho, pois apresentam resultados de ocupações, que abrangem tanto as pessoas que estão dentro do emprego formal, como quem está trabalhando em ocupações informais.

Como forma de complementar a investigação são utilizados dados sobre o mercado de trabalho formal da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que oriundos de registros administrativos, os quais são divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ASPECTOS FUNDAMENTAIS SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Primeiramente é importante destacar que a análise de gênero busca compreender a dinâmica entre os sexos e o impacto nas interações sociais, considerando a realidade em que essas relações ocorrem. O uso do conceito de gênero, popularizado pelas feministas americanas, enfatiza a natureza social das distinções baseadas no sexo, rejeitando um determinismo biológico implícito em termos como "sexo" ou "diferença sexual" (SCOTT, 1995). Essa abordagem reconhece a relevância da biologia, mas destaca a importância da construção social e histórica que envolve as características biológicas (LOURO, 1997).

Sendo assim, o conceito de gênero abrange a compreensão, representação e prática social das características sexuais, sendo parte integrante do processo histórico (LOURO, 1997). Corroborando com isso LAURETIS (1994), descreve a construção de gênero como um produto e processo, expondo que o sistema sexo-gênero é uma construção sociocultural e um sistema de representações que atribui significado e posição aos indivíduos na sociedade. Assim, ser representado ou se autodeclarar como masculino ou feminino implica na totalidade desses atributos sociais (LAURETIS, 1994, p. 212).

Ao abordar o conceito das relações sociais de sexo, KERGOAT (2003) destaca que as diferenças comportamentais relacionadas às atividades que são habitualmente executadas pelas mulheres e pelos homens, não tem correlação com fatores biológicos, ou seja, não é algo natural, na verdade são construções sociais. E a base dessa relação social de sexo é uma relação hierárquica de poder e dominação.

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, antes de tudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. (KERGOAT, p. 55, 200).

É necessário que tenhamos conhecimento de que a discriminação que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho é resultante da desigualdade de gênero que ocorre na estrutura familiar, a qual atribui exclusivamente para as mulheres a responsabilidade pelo trabalho doméstico. Danièle Kergoat (2003) avalia isso da seguinte forma:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é adaptada

PROMOÇÃO



historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc). (KERGOAT, p. 55 e 56, 2003).

No que tange a persistência das discriminações de gênero no mercado de trabalho, Anthony Giddens (2008) apontou as três principais formas que elas ainda ocorrem: por meio da segregação ocupacional, da concentração em empregos de regime parcial e da disparidade salarial. A segregação ocupacional é a divisão das profissões de acordo com sexo do trabalhador, de acordo com GIDDENS (2008, p. 394) “a segregação ocupacional com base no gênero refere-se ao fato de homens e mulheres estarem concentrados em diferentes tipos de trabalho, com base na ideia de que há 'empregos para homens' e 'empregos para mulheres’”.

Reforçando esse debate, MINCATO (2013) discorre sobre a semelhança dos empregos que são classificados como “femininos”, com as funções que as mulheres assumem em seus lares, ou seja, as profissões que são destinadas para mulheres estão relacionadas com atividades que envolvem os cuidados com pessoas e o trabalho doméstico:

A construção histórica da identidade feminina, vinculada às atividades domésticas, educacionais e assistenciais no seio da família, todas sem remuneração, permaneceu praticamente intacta e condizente com as chamadas “ocupações femininas” no mercado de trabalho, aquelas que, além de serem mal remuneradas, exigem maior envolvimento emocional e cuidado social, como o magistério, a enfermagem, a assistência social, o trabalho doméstico, profissões predominantemente classificadas pelo senso comum e acadêmico como “femininas”. (MINCATO, p. 11, 2013).

MINCATO (2013) também comenta sobre um dos motivos que explicam a permanência da segregação ocupacional, que é a desigualdade mascarada por meio da naturalização das profissões que definidas como femininas, “fazendo-as parecer ora como uma contingência da vida, ora como um fenômeno eventual e passageiro, e ora como um fenômeno natural, decorrente de diferenças anatômicas, psíquicas e fisiológicas, mediante as quais nada se pode fazer” (MINCATO, p. 11, 2013).

Ao discorrer sobre a questão da segregação ocupacional, Bruschini e Lombardi utilizam o termo “guetos” ocupacionais para tratar das funções executadas majoritariamente pelas mulheres no mercado de trabalho, que são profissões das “áreas da saúde, educação, artes, bem-estar social e humanidades” (Bruschini e Lombardi, 2007, APUD TEIXEIRA, p. 09, 2011). As autoras comentam que são nessas áreas que as mulheres geralmente ocupam cargos de liderança. Ainda conforme as autoras, a maior escolaridade possibilitou o acesso das mulheres a profissões

PROMOÇÃO



APOIO

“masculinizadas”, porém, para ingressar em áreas fora dos “guetos” ocupacionais, elas se deparam com maiores exigências e salários menores. Vale destacar que as responsabilidades impostas para mulheres em seus lares, são utilizadas como justificativas para impedirem as mesmas de conseguirem cargos e podem até impossibilitar o crescimento profissional delas em algumas empresas. A justificativa é que as mulheres possivelmente não teriam tempo disponível para investir em seus empregos, conforme Abramo (2007, APUD TEIXEIRA, p. 16, 2011):

Outro aspecto recorrente no imaginário empresarial, segundo Abramo (2007), seria a pouca disponibilidade das mulheres se dedicarem à empresa, pois estariam impossibilitadas de realizarem horas extras, viagens a serviço das empresas e trabalho em horários noturnos. Esse discurso seria acionado, segundo a autora, para impedir o acesso das mulheres a postos da empresa e mesmo para impedir a ascensão profissional de muitas trabalhadoras. (TEIXEIRA, p. 16, 2011).

De acordo com o que foi apresentado nessa primeira seção, pode-se observar claramente que a discriminação de gênero no mercado de trabalho tem uma forte e inseparável relação com a desigualdade que mulheres enfrentam em seus lares. Nos próximos tópicos será exposto um breve panorama do mercado de trabalho brasileiro e da questão da desigualdade de gênero no Maranhão, nos anos de 2002 a 2021.

2.2 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS ANOS DE 2012 A 2021

O começo da série histórica que será analisada no presente trabalho, exibirá os últimos anos do processo de estruturação do mercado de trabalho brasileiro e a quebra do mesmo que ocorreu com a crise econômica brasileira que se iniciou em 2015. Além disso, esse recorte temporal que foi selecionado também abrange outro acontecimento que é relevante para os estudos sobre o mercado de trabalho, que é a retomada das políticas neoliberais em 2017 – com a lei da terceirização e da reforma trabalhista – as quais possibilitaram uma ampliação da precarização no mercado de trabalho. A análise também incorpora os efeitos da crise pandêmica da Covid-19.

Segundo Lauro Mattei (2018), os trabalhadores brasileiros vivenciaram um momento favorável no mercado de trabalho, durante o início da década 2000 e durou até o ano de 2014. A crise de econômica brasileira de 2015 foi o ponto do desmanche do cenário econômico que sustentava o processo de estruturação do mercado de trabalho:

Os dados agregados para o país mostram que o mercado formal de trabalho apresentou crescimento expressivo até 2014, quando atingiu o teto máximo

PROMOÇÃO

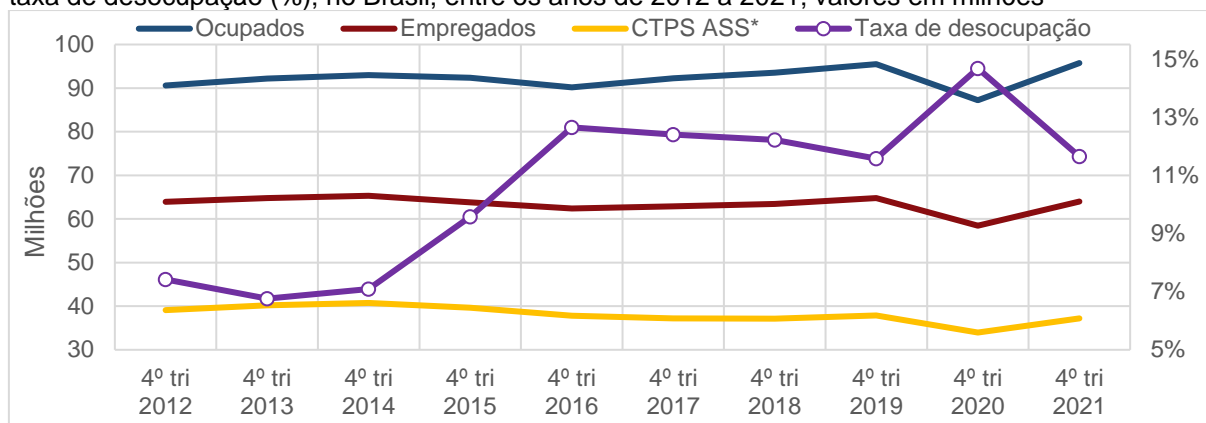


APOIO

com mais de 49 milhões de pessoas empregadas formalmente. Isso significou que as relações formais de trabalho passaram de 39,7%, em 2003, para 60,1%, em 2014. Esse cenário extremamente positivo para a estruturação do mercado de trabalho brasileiro começou a se desfazer em 2015 com o agravamento da crise econômica. Com isso, em apenas dois anos (2015 e 2016) mais de 3 milhões de postos formais de trabalho foram extintos. (MATTEI, 2018, p. 119).

O gráfico 1 exibe os indicadores do mercado de trabalho brasileiro disponibilizados pela PNADC, no qual pode-se observar que apenas a quantidade de ocupados conseguiu superar os resultados atingidos até 2014, alcançando um total de 95,7 milhões de ocupados no 4º trimestre de 2021. Por outro lado, a taxa de desocupação e a quantidade de empregados (com e sem carteira assinada), ainda não retornaram aos patamares anteriores à crise de 2015. Após atingir o pico em 2020, a taxa de desocupação apresenta redução de 3,0 pontos percentuais em 2021, mas longe dos níveis que foram alcançados até 2014.

Gráfico 1 – Número de ocupados, empregados e empregados com carteira de trabalho assinada; e taxa de desocupação (%); no Brasil; entre os anos de 2012 a 2021; valores em milhões



FONTE: elaboração própria com uso dos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2012 - 2021).

*Empregados com carteira de trabalho assinada no trabalho principal.

Conforme comentado, o mercado de trabalho também foi afetado pelo aumento da precarização que atingiu o emprego formal, que foi proporcionada por meio da reforma trabalhista e da lei da terceirização. A Lei 13.429/2017 (Brasil, 2017a) estabeleceu as regras sobre o trabalho terceirizado e alterou a Lei 6.019 que regulamentava o trabalho temporário. Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017) a lei da terceirização introduziu mudanças significativas, incluindo a possibilidade de ampliação do uso do trabalho temporário para atender demandas previsíveis, o aumento do tempo máximo do contrato temporário para 180 dias corridos (prorrogável por mais 90 dias), a fragmentação dos processos produtivos que dificulta a supervisão das obrigações previdenciárias e fiscais, e a não obrigatoriedade da empresa contratante em igualar

as condições de trabalho dos funcionários terceirizados, permitindo condições inferiores ou precárias.

Além disso, a Lei 13.467/2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A mudança que chamou atenção na reforma trabalhista foi a criação do contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços ocorre em períodos alternados de atividade e inatividade, determinados em horas, dias ou meses. (BRASIL, 2017b). Na análise mais recente realizada pelo DIEESE (2023), verificou-se que, em 2021, o percentual de pessoas com contrato de trabalho intermitente e sem renda chegou a 20%. Adicionalmente, a média salarial desses tipos de vínculos correspondeu a 81% do salário mínimo no mesmo ano.

Os dados da RAIS, apresentados no gráfico 2, também exibe o aumento do emprego formal até 2014, assim como a ocupação. Nos dois anos posteriores houve redução do estoque de vínculos formais. A partir de 2017, exceto em 2020 devido à pandemia, verifica-se uma leve tendência positiva na recuperação do emprego formal.

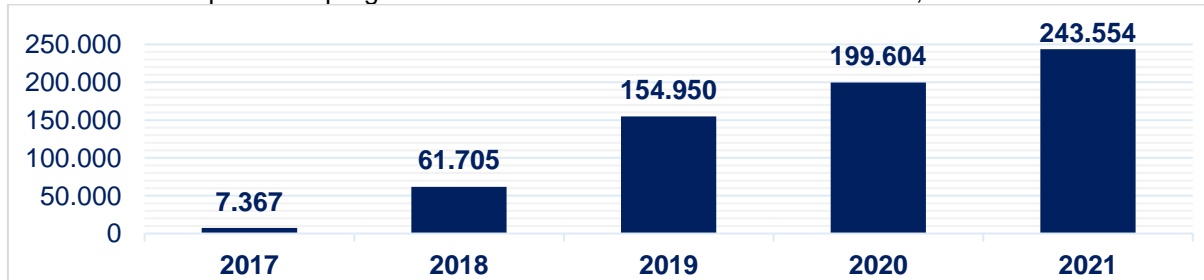
Gráfico 2 – Estoque de emprego formal no Brasil, entre os anos de 2012 a 2021; valores em milhões



FONTE: elaboração própria com uso dos dados da RAIS (MTE, 2012 - 2021).

Concomitante a esse movimento, nota-se também um crescimento dos contratos de regime intermitente. Em 2017, no ano da criação dessa modalidade, havia um total de 7,4 mil pessoas em regime de trabalho intermitente no país. Durante a pandemia da covid-19, esse tipo de contratação continuou crescendo, apresentando alta de 28,8%, atingindo um total de 199,6 mil vínculos. Em 2021, a variação interanual foi de 22,0%, alcançando um total de 243,6 mil, de acordo com informações da RAIS.

Gráfico 3 – Estoque de emprego formal na modalidade intermitente no Brasil, de 2017 a 2021



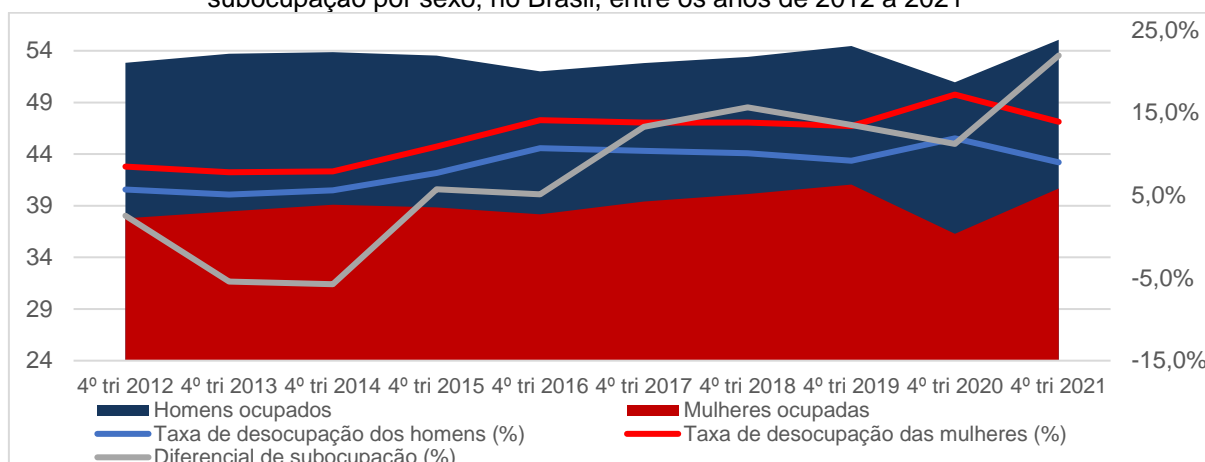
FONTE: elaboração própria com uso dos dados da RAIS (MTE, 2017 - 2021).

2.3 PANORAMA DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO ENTRE OS ANOS DE 2012 A 2021

Apesar do crescimento no número de mulheres ocupadas, com exceção das quedas em 2016 e 2020, ainda persiste uma diferença significativa na totalidade da ocupação entre homens e mulheres. No quarto trimestre de 2021, havia 40,7 milhões de mulheres ocupadas, uma quantidade 14,4 milhões inferior ao total de homens ocupados em todo o Brasil (Gráfico 4).

Ressalta-se, que a crise econômica e financeira impactou mais as ocupações dos homens, visto que eles exibiram redução de 0,7% e de 3,5%, enquanto elas exibiram diminuição de 0,6% e de 2,3%, considerando os anos de 2015 e 2016, respectivamente. Por outro lado, a crise pandêmica afetou mais ocupações das mulheres, as quais registraram que de 11,6% e os homens de 6,5%, no ano de 2020. Já no seguinte as mulheres ainda apresentavam redução de 0,9% na ocupação, enquanto os homens já mostravam a recuperação do nível de ocupação, exibindo variação positiva de 1,1%.

Gráfico 4 - Número de ocupados em milhões, taxa de desocupação e diferencial de subocupação por sexo; no Brasil, entre os anos de 2012 a 2021



FONTE: elaboração própria com uso dos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2012 - 2021).

A partir de 2017, observa-se um aumento exponencial na disparidade da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas entre mulheres e homens. Em 2021, as mulheres apresentaram uma quantidade de subocupação 21,9% maior em relação ao total de homens subocupados no país.

Além disso, é possível verificar que a taxa de desocupação das mulheres é maior em comparação com os homens (gráfico 4), o que significa que elas provavelmente encontram maiores dificuldades para conquistarem uma oportunidade no mercado de trabalho. Outro ponto negativo, é a persistência da desigualdade

salarial entre mulheres e homens. No quarto trimestre de 2019³, elas tiveram uma média de rendimento 21,8% inferior ao dos homens, uma redução de 4,6 pontos percentuais, quando comparado com o mesmo período de 2012.

De acordo com dados da RAIS (tabela 1), é possível comprovar a existência da segregação ocupacional no Brasil, avaliando a participação das mulheres no estoque de emprego segundo o setor de atividade. Elas apresentaram maior participação nos vínculos da administração pública, setor que contempla as atividades relacionadas à saúde e educação. Portanto a concentração de mulheres nesse setor, confirma persistência da manutenção da desigualdade por meio da questão da segregação ocupacional.

Tabela 1– Participação das mulheres no estoque de emprego formal por setor de atividade econômica; no Brasil; nos anos de 2012 e 2021

Setor	2012	2021
Extrativa mineral	11,8%	13,8%
Indústria de transformação	31,5%	31,6%
Serviços industriais de utilidade pública	19,1%	19,1%
Construção Civil	8,5%	10,4%
Comércio	43,5%	44,0%
Serviços	47,2%	49,3%
Administração Pública	59,8%	59,6%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	17,0%	17,3%
Total	42,5%	44,2%

FONTE: elaboração própria com uso dos dados da RAIS (MTE, 2012 e 2021).

Os setores comércio e serviços exibiram uma quantidade significativa de participação feminina. Por outro lado, a participação das mulheres foi pouco representativa nos seguintes segmentos: construção civil, extrativa mineral, agropecuária, serviços industriais de utilidade pública e indústria de transformação. Além disso, observa-se também estabilidade na distribuição do estoque de emprego das mulheres comparando os anos de 2012 e 2021.

3 ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO MARANHENSE, ENTRE OS ANOS DE 2012 A 2021

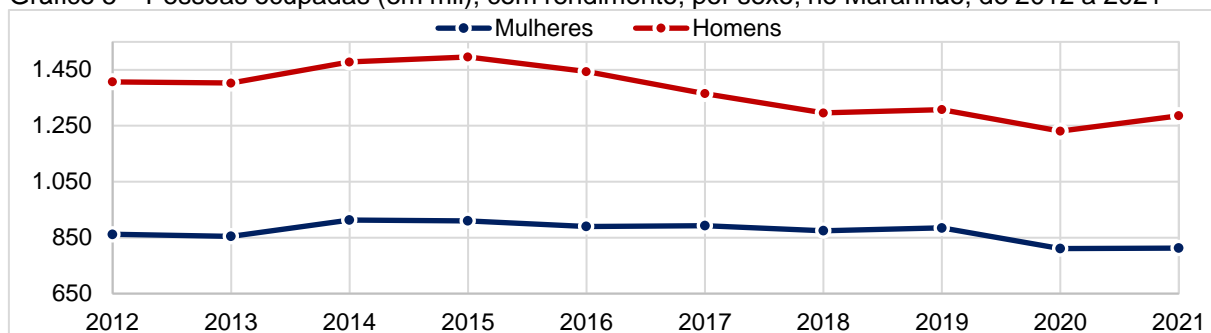
Ao analisar a série de pessoas ocupadas que recebiam rendimentos, verificou-se que as maranhenses foram as primeiras a sentir o impacto da crise econômica e financeira em 2015, pois elas exibiram redução de 3 mil ocupações, ou seja, uma variação negativa de 0,3%, enquanto os homens registram crescimento de 1,2%. No

³ Não foram disponibilizados no Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA) alguns dados para o período do 2º trimestre de 2020 ao 1º trimestre de 2022, entre eles informações de rendimento. Por esse motivo, a análise da ocupação no Maranhão não será igual a do Brasil, pois devido essa indisponibilidade de informações, foram utilizados outros indicadores.

ano de 2016 a queda da ocupação foi de 2,5% para as mulheres e de 2,3% para os homens, conforme dados disponibilizados na PNADC ANUAL.

No que tange ao desempenho da ocupação durante a crise pandêmica de 2020, os impactos sofridos pelo mercado de trabalho foram mais intensos, novamente as maranhenses foram mais afetadas, elas apresentaram redução de 8,5% e os homens ocupados exibiram diminuição de 5,9%, ao comparar o resultado de 2020 e 2019. Além disso, as mulheres também registraram maior dificuldade para retornar ao mercado, pois ao verificar a ocupação em 2021 contra o resultado pré-pandêmico (2019), elas ainda exibiram queda de 8,1%. Por outro lado, os homens apresentaram redução de 1,7%, o que aponta que eles estão mais próximos de alcançar o nível de ocupação registrado em 2019.

Gráfico 5 – Pessoas ocupadas (em mil); com rendimento; por sexo; no Maranhão; de 2012 a 2021



FONTE: elaboração própria com uso dos dados da PNAD Contínua Anual (IBGE, 2012 – 2021).

Investigando as ocupações de modo desagregado por grupamentos de atividade, pode-se confirmar que a persistência da segregação ocupacional também ocorre no Maranhão, o topo da concentração das mulheres no quarto trimestre de 2021, era formado pelos segmentos de “Serviços domésticos”, “Educação, saúde humana e serviços sociais” e “Alojamento e alimentação”.

Tabela 2 – Distribuição da ocupação (em mil) e do rendimento médio do trabalho principal (em R\$); por grupamento de atividade e sexo; participação das mulheres na ocupação (%) e diferencial de rendimento entre mulheres e homens (%); no Maranhão; no 4º trimestre de 2021

Grupamentos	Ocupação			Rendimento médio		
	Homem	Mulher	Part. M	Homem	Mulher	Diferencial
Agropecuária	266,3	53,6	17%	753	581	-23%
Indústria	125,7	39,7	24%	1.568	887	-43%
Construção	227,7	3,7	2%	1.229	2.655	116%
Comércio	313,9	228,6	42%	1.450	1.020	-30%
Transporte, armazenagem e correio	94,0	4,6	5%	1.546	1.472	-5%
Alojamento e alimentação	52,5	79,8	60%	1.201	1.000	-17%
Informação, comunicação e ativ. financeira e adm.	95,7	49,6	34%	1.853	1.663	-10%
Administração pública, defesa e seguridade social	88,0	57,7	40%	3.428	2.072	-40%
Educação, saúde humana e serviços sociais	85,4	238,1	74%	2.185	1.829	-16%
Outros Serviços	56,4	53,9	49%	1.421	881	-38%
Serviços domésticos	8,7	136,9	94%	902	589	-35%
Total	1.414,3	946,3	40%	1.594	1.332	-16%

FONTE: elaboração própria com uso de microdados do 4º trimestre PNADC (IBGE, 2021).

PROMOÇÃO

APOIO



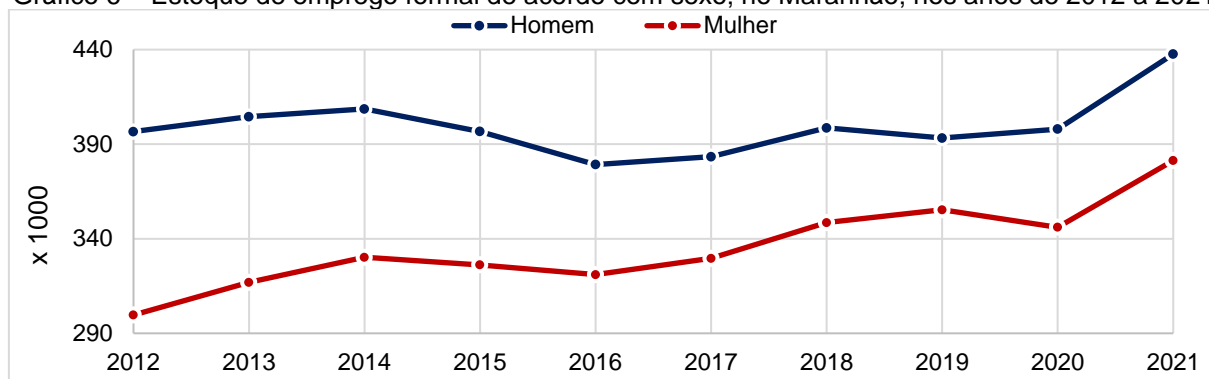
Ao analisar o diferencial de rendimento, verificou-se que as mulheres recebiam aproximadamente R\$ 1.332, um valor 16% inferior a renda dos homens (R\$1.594), consideração o total de ocupados no estado em 2021. Elas exibiram uma média de rendimento superior apenas no grupamento de construção, no qual registraram a menor participação na ocupação. Por outro lado, a maior discrepância entre o rendimento médio foi registrada no segmento das atividades industriais, onde as mulheres recebiam 43% menos, em comparação com os homens.

3.1 TRABALHO FORMAL E A QUESTÃO DE GÊNERO NO MARANHÃO

Depois de atingir o pico de crescimento em 2014, observa-se a queda do emprego nos anos de 2015 e 2016. A redução do estoque de emprego formal dos homens foi mais intensa comparada com a queda no emprego das mulheres. No entanto, a partir de 2017, observa-se uma retomada do emprego, e no ano seguinte, as mulheres já haviam superado o resultado alcançado em 2014. Enquanto os homens só conseguiram superar esse patamar de vínculos formais em 2021.

Vale ressaltar o comportamento observado entre 2019 e 2020, ocorreu um aumento no número de vínculos entre homens, enquanto as mulheres apresentaram uma redução nos empregos formais. Isso se deve tanto ao fato de que as atividades com maior participação feminina foram as mais afetadas em termos de perda de vagas quanto a fatores históricos que levam as mulheres a se dedicarem mais aos cuidados da família. Durante o pico da pandemia, as escolas não estavam funcionando, isso pode ter corroborado ainda mais para saída das mulheres do mercado de trabalho, visto que elas continuam sendo a principal responsável pelos cuidados de pessoas e afazeres domésticos.

Gráfico 6 – Estoque de emprego formal de acordo com sexo; no Maranhão; nos anos de 2012 a 2021



FONTE: elaboração própria com uso dos dados da RAIS (MTE, 2012 a 2021)

As mulheres foram menos intensamente afetadas pela crise econômica e apresentaram uma melhor recuperação do estoque de emprego, situação contrária à dos homens. Isso resultou em uma menor diferença entre o estoque de emprego dos homens e das mulheres (Gráfico 6). Em 2012, o estoque de emprego das mulheres era 24,4% inferior à quantidade de homens. No ano de 2019, essa diferença foi de menos 9,7%. No entanto, em 2020, em decorrência da crise sanitária, o diferencial foi de (-13,0%) indicando um impacto maior sobre as mulheres.

No ano de 2021, estoque de emprego maranhense concentrou-se nas faixas de remuneração entre mais de um e menor que três salários mínimos, essas três faixas representaram 65,9% do total de empregos. O aumento do estoque de emprego de mulheres entre os anos de 2014 e 2021, foi bem distribuído entre diversas faixas de remuneração. Do crescimento de 51,1 mil vínculos formais, um total 21,2 mil foram nas classes de rendimentos maiores que dois e menores que cinco salários mínimos (Tabela 3).

Tabela 3 – Distribuição do estoque de emprego formal por faixa de remuneração média (em quant. de salário mínimo); segundo o sexo; no Maranhão; nos anos de 2014 e 2021; (valores em mil)

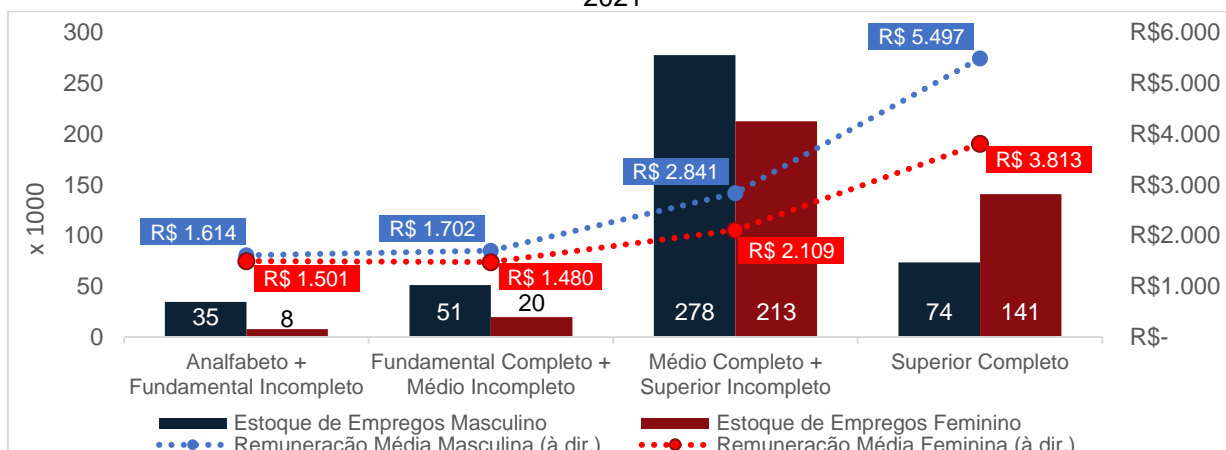
Faixa Remuneração	2014		2021		Variação	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Homem	Mulher
Até 0,50	1,0	0,6	3,3	2,8	2,2	2,2
0,51 a 1,00	34,2	32,2	48,0	45,1	13,8	12,9
1,01 a 1,50	146,9	135,6	159,3	141,6	12,3	6,0
1,51 a 2,00	76,9	44,6	71,2	50,7	-5,7	6,1
2,01 a 3,00	61,3	49,4	60,1	56,5	-1,1	7,1
3,01 a 4,00	28,0	27,0	29,4	37,7	1,4	10,7
4,01 a 5,00	15,8	14,0	16,2	17,5	0,4	3,4
5,01 a 7,00	14,3	12,4	16,2	12,5	1,9	0,1
7,01 a 10,00	10,0	6,2	10,2	6,7	0,3	0,5
10,01 a 15,00	6,5	3,9	5,8	2,8	-0,7	-1,1
15,01 a 20,00	2,7	1,2	2,6	1,3	0,0	0,1
Mais de 20,00	3,3	1,3	2,3	0,9	-1,0	-0,4
Total	408,6	330,2	437,6	381,4	29,0	51,1

FONTE: elaboração própria com uso dos dados da RAIS (MTE, 2014 e 2021)

* O total inclui os empregos que não foram classificados em nenhuma dessas faixas de remuneração

Apesar do aumento no número de mulheres empregadas em classes salariais mais elevadas e a da grande representatividade delas nos empregos que exigem Ensino Superior Completo, é importante ressaltar que as maranhenses continuaram recebendo salários inferiores aos dos homens em 2021. Essa disparidade salarial persistiu em todos os níveis de escolaridade (Gráfico 7).

Gráfico 7 – Estoque de emprego formal e remuneração média; segundo o sexo; no Maranhão; em 2021



FONTE: elaboração própria com uso dos dados da RAIS.

Segundo Informações da RAIS, as mulheres se concentravam, principalmente, em empregos com carga horária de até 30 horas semanais, elas tinham um estoque 60,3% superior aos homens, comparando a mesma faixa de horas no ano de 2021. Utilizando esse mesmo recorte, mas considerando apenas os empregos de regime parcial e intermitente, os estoques de mulheres nessa situação era 28,0% maior que os homens. Uma das possíveis causas das mulheres optarem por jornadas reduzidas está relacionado ao tempo que elas dedicaram ao trabalho doméstico não pago. De acordo com a PNADC anual, as maranhenses ocupadas dedicaram aproximadamente 18,7 horas semanais aos afazeres domésticos e aos cuidados de pessoas, em 2019. Elas gastavam uma quantidade 81,6% superior à média de tempo dos homens ocupados, sendo assim, elas tinham uma menor quantidade de horas disponíveis para realizarem o trabalho produtivo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação de gênero no mercado de trabalho está intrinsecamente ligada aos preconceitos enfrentados pelas mulheres em seus lares, que por sua vez, são frutos de uma construção social. A divisão sexual do trabalho revela que as responsabilidades domésticas e de cuidados com as pessoas são predominantemente atribuídos para pessoas do sexo feminino. Além disso, há uma clara correlação entre as atividades profissionais desempenhadas majoritariamente por mulheres no mercado de trabalho com as tarefas impostas a elas de acordo com as expectativas familiares, resultando na segregação ocupacional.

Ao analisar a relação de gênero dentro do mercado, observou-se que dependendo das peculiaridades dos fenômenos econômicos, as respostas podem ser

diferentes para ocupação de homens e mulheres. Diante disso, verificou-se que no Brasil, a crise econômica prejudicou mais os homens. Entretanto, na crise pandêmica de 2020, as mulheres sofreram mais, inclusive as ocupações delas ainda não retornaram ao patamar pré-pandemia, de acordo com dados PNADC trimestral. Salienta-se também, que elas registraram uma maior taxa de desocupação em toda série examinada (2012 a 2021). Outro fator que pesa negativamente para as condições enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro é o aumento do diferencial de subocupação das mulheres e a persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

No que diz respeito a análise de gênero no estado do Maranhão, as ocupações das mulheres foram mais atingidas tanto na crise de 2015 como na pandemia em 2020. Além disso, constatou-se que a reintegração delas no mercado mostrou-se mais desafiadora do que a dos homens. No que se refere ao diferencial de rendimentos, notou-se que, em 2021, as mulheres ainda recebiam uma renda inferior à dos homens. Destaca-se também a continuidade da segregação ocupacional no estado, assim como ocorre no cenário nacional.

Em relação a análise do emprego formal, nos anos de 2015 e 2016, a queda do estoque foi maior na quantidade de vínculos dos homens. Por outro lado, entre 2019 e 2020, registrou-se um aumento no número de vínculos entre os homens, enquanto as mulheres enfrentaram uma redução nos empregos formais. Além disso, ainda havia diferenças salariais entre homens e mulheres de mercado de trabalho formal em 2021, até mesmo considerando o mesmo grau de instrução. Todos esses fatores reforçam a significativa persistência da desigualdade de gênero no Maranhão.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Lei no 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 mar. 2017a. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 5 de maio de 2023.

BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 5 de maio de 2023.

PROMOÇÃO



APOIO

DIEESE: DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores:** contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota técnica 175. São Paulo: DIEESE, abr. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 15 de maio de 2023.

DIEESE: DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim emprego em pauta - Nº 25 - Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo - maio/2023.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>>. Acesso em: 16 junho de 2023.

GIDDENS, Anthony. Trabalho e vida econômica. In: **Sociologia**, Porto Alegre: Artemed, 2008.

IBGE: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNAD Contínua trimestral) de 2012 a 2021.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo.** Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, p. 55-63, 2003.

LAURETIS, T. **A tecnologia do gênero.** In: HOLLANDA, B.H. Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação.** Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: vozes, 1997. Disponível em: <<https://prceu.usp.br/repositorio/genero-sexualidade-e-educacao-uma-perspectiva-pos-estruturalista/>>. Acesso em: 14 maio de 2023.

MATTEI, Lauro. **Os efeitos da crise econômica de 2015-2017 sobre o mercado de trabalho brasileiro.** O Brasil pós-recessão: das origens da crise às perspectivas e desafios futuros, p. 113, 2018.

MINCATO, Ramone. et al. **Desigualdades de gênero:** disparidade salarial e segregação ocupacional. In: XII Encontro sobre os aspectos econômicos e sociais da região nordeste do RS, Caxias do Sul, 2013.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Relação Anual De Informações Sociais (RAIS) de 2002 a 2021.** Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação & Realidade, v.20, n. 2, 1995.

TEIXEIRA, Tadeu Gomes. **Implicações das relações sociais de sexo e das imagens de gênero para a reprodução das desigualdades de gênero em empresas.** REDD–Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, v. 4, n. 1, 2011.