CORECON MG
CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
GOVERNO DE MINAS GERAIS

Boletim n. 3 - janeiro/2019

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

O trabalho desigual: gênero e raça no mercado de trabalho

Nossa sociedade é atravessada por desigualdades de toda natureza. Nascer mulher, preta, e em uma família pobre, por exemplo, significa encontrar ao longo da vida dificuldades muito diferentes e mais severas daquelas enfrentadas por homens, brancos, e em famílias ricas. Tanto os espaços públicos quanto os privados são permeados por características que, por serem estruturais, moldam as relações entre indivíduos até hoje. Entender os mecanismos e espaços que produzem e reproduzem estas desigualdades é o objetivo do nosso Observatório das Desigualdades.

O presente boletim visa justamente analisar como o mercado de trabalho, mais do que refletir as desigualdades de gênero e raça, opera reproduzindo-as e intensificando-as.

Ao observar o rendimento habitual dos indivíduos, é possível notar disparidades que nos fornecem indícios da presença das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. Há grandes variações nos rendimentos segundo sexo e cor ou raça: homens brancos são melhor remunerados que mulheres brancas (eles recebem 38,2% a mais que elas), e homens pretos ou pardos são melhor remunerados que mulheres pretas ou pardas (aqui, a diferença é de 26,6%); mulheres brancas são melhor remuneradas que mulheres pretas ou pardas (recebem 74,2% a mais), e homens brancos são melhor remunerados que homens pretos ou pardos (recebem 90,1% a mais).

As disparidades salariais perceptíveis no gráfico 1 e na tabela 1 podem ser explicadas de diversas maneiras. Para começarmos a entendê-las, vamos partir do início: como se dá a entrada desses grupos no mercado de trabalho e quais obstáculos cada um enfrenta?

Compondo a força de trabalho

O primeiro fator a ser considerado por um indivíduo ao tomar a decisão de buscar ou não emprego é sua disponibilidade. Caso o indivíduo não tenha tempo disponível, por ser responsável por outros afazeres - cuidar crianças ou de idosos, por exemplo - sua inserção na População Economicamente Ativa (PEA)[1] é comprometida.

Nesse sentido, deve ser considerada, por exemplo, a estrutura patriarcal da sociedade, refletida na divisão sexual do trabalho. Essa divisão impõe às mulheres, no âmbito doméstico,

[1] A População Economicamente Ativa (PEA) é formada pelos indivíduos que estão já inseridos no mercado de trabalho ou buscando se inserir nele.

Gráfico 1: Rendimento habitual de todos os trabalhos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, segundo cor ou raça - 2016 - Brasil

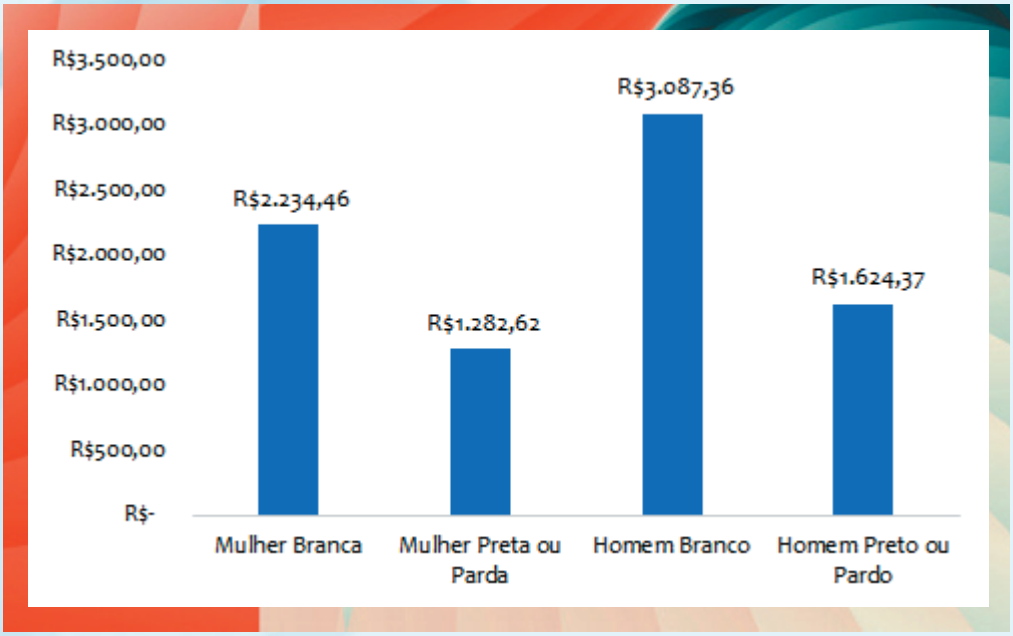


Tabela 1: Diferenças proporcionais nos rendimentos

O quanto homens brancos ganham a mais que homens pretos ou pardos?	90,1%
O quanto mulheres brancas ganham a mais que mulheres pretas ou pardas?	74,2%
O quanto homens brancos ganham a mais que mulheres pretas ou pardas?	140,7%
O quanto homens brancos ganham a mais que mulheres brancas?	38,2%
O quanto homens pretos ou pardos ganham a mais que mulheres pretas ou pardas?	26,6%

Fonte: Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil, IBGE.

um ônus que será percebido nas outras esferas de suas vidas. Segundo Biroli (2014), a conexão entre as aspectos doméstico e não doméstico da vida é profunda, de modo que a forma de definir o papel da mulher em uma dessas esferas irá organizar suas possibilidades de vida nas outras. A responsabilidade exclusiva que recai sobre as mulheres quanto à gestão da vida doméstica produz para elas desvantagens em suas vidas privadas e públicas; elas terão, por exemplo, menos tempo e recursos para investirem em suas vidas profissionais, ficando mais dependentes de seus parceiros homens. A divisão sexual do trabalho, parte da engrenagem patriarcal da sociedade, posiciona os homens enquanto ocupantes do espaço público, ao mesmo tempo em que relega às mulheres o espaço privado, cujas tarefas não são remuneradas, protegidas ou reguladas.

Segundo a publicação do IPEA "Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça" as mulheres despendem muito mais horas semanais com afazeres domésticos que os homens (2015: 24,4h e 10,8h respectivamente). De acordo com a pesquisa, negros despendem também mais horas que brancos (2015: 20h e 19,4h respectivamente). O destaque maior, neste caso, se dá para a marca de gênero (ainda que a raça também conte), já que enquanto as mulheres negras gastaram em

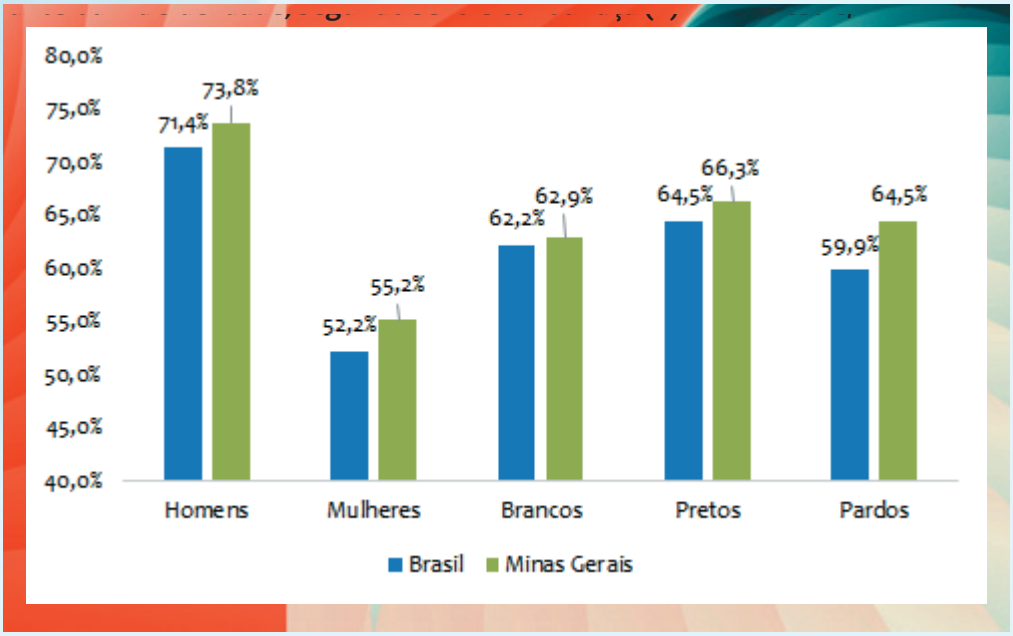
média, em 2015, 24,9h semanais com afazeres domésticos, as mulheres brancas gastam 24h semanais, uma média também muito alta. Ou seja, o fator "disponibilidade", que impacta na busca de um sujeito por emprego, se manifesta de forma diferente entre as mulheres e os homens, e entre os brancos e os pretos e pardos.

O segundo fator que deve ser levado em conta para a inserção ou não de um sujeito na PEA é sua necessidade. Não haver outras pessoas na família com renda suficiente para cobrir os gastos habituais ou a necessidade de acréscimo na renda familiar são fatores que influenciam os indivíduos a comporem a PEA. Deve-se considerar, novamente, a desigual divisão sexual do trabalho. Os homens são os primeiros na família a serem visto como provedores financeiros, de tal forma que a necessidade de entrar para a força de trabalho para buscar provento é posta sobre eles, em geral, antes de ser colocada sobre as mulheres, o que, inclusive se relaciona com o abandono precoce da escola por parte de adolescentes e jovens do sexo masculino, enquanto casamento, gravidez e maternidade impactam mais as jovens.

Caso esses dois fatores levem à decisão de entrar para o mercado de trabalho, para que um indivíduo seja considerado integrante da PEA ele deve estar dentre a parcela da população que está ocupada ou à procura de emprego.

A Taxa de Participação na força de trabalho, por ser a razão da PEA em relação à População em Idade Ativa (PIA), nos fornece informações que nos ajudam a compreender como se dá a participação de mulheres, homens, brancos, pretos e pardos, na força de trabalho disponível - estejam esses indivíduos empregados ou não.

Gráfico 2: Taxa de participação na força de trabalho, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor ou raça (%) - 2° trimestre/2018



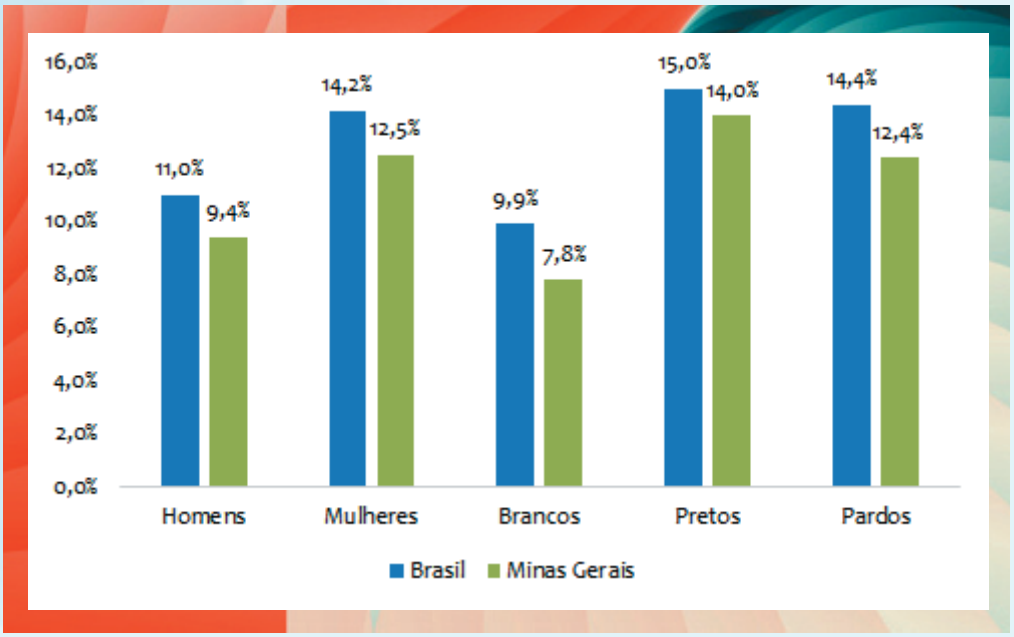
Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

A partir da leitura do gráfico 2 verifica-se uma menor participação das mulheres na força de trabalho se comparada à participação dos homens, ou seja, os homens estão compondo a força de trabalho (empregados ou não) mais do que as mulheres. Nota-se que quase metade das mulheres em idade ativa não estão ocupadas ou na busca por empregos, o que pode ser explicado, em partes, pelos efeitos da divisão sexual do trabalho sobre a disponibilidade e sobre a necessidade subjetiva desse grupo social.

Em se tratando de cor, verifica-se menor participação dos brancos na força de trabalho se comparada à participação dos pretos, isto é, os pretos compõem a força de trabalho (empregados ou não) mais do que os brancos. Quanto aos pardos, essa relação varia de acordo com a região em análise: se observado todo o território nacional, nota-se menor participação dos pardos em comparação aos brancos, porém, se analisado apenas o Estado de Minas Gerais, essa relação se inverte.

Uma vez que os indivíduos optam por buscar emprego, passando a compor a PEA e a participar da força de trabalho, o mercado os absorve de formas distintas. Para melhor compreender essa desigualdade na absorção dos trabalhadores pelo mercado, faz-se necessário analisar a taxa de desocupação (razão entre desempregados e a População Economicamente Ativa):

Gráfico 3: Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor ou raça (%) - 2° trimestre/2018



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

Constata-se, no gráfico 3, a menor absorção das mulheres pelo mercado de trabalho em comparação à dos homens, ou seja, uma vez que as mulheres optam por entrar no mercado de trabalho e realizam esforços na busca de empregos, elas encontram mais portas fechadas que os homens.

O machismo no mercado de trabalho é constatado também quando se observa como são ocupados os cargos gerenciais no país. Segundo

a publicação "Estatísticas de Gênero" do IBGE, no ano de 2016, os homens ocupavam 60,9% dos cargos gerenciais no país, enquanto as mulheres ocupavam apenas 39,1%. Já de acordo com o estudo "Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça", realizado pelo IPEA em parceria com outras instituições, em 2015 a média de anos de anos de estudo das mulheres com 15 anos ou mais de idade é de 8,4 anos, enquanto a dos homens é de 8 anos. Ou seja, dizer que as mulheres não ocupam tantos postos gerenciais no país quanto os homens por conta de sua menor qualificação não se justifica, já que de forma geral são mais escolarizadas do que os homens.

A situação com os pretos e pardos chama a atenção. O gráfico 2 constatou maior participação dos pretos na força de trabalho se comparado aos brancos, e dos pardos no caso de Minas Gerais. Entretanto, o gráfico 3 indica que os negros - pretos e pardos - têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, com a situação ainda pior, novamente, para os pretos. A maior facilidade que a população branca tem para encontrar empregos pode ser um indicativo de manifestação do racismo no mercado de trabalho brasileiro.

Entrou no mercado de trabalho, e agora?

Após analisar as desigualdades que se colocam aos indivíduos que os levam a compor ou não a força de trabalho, vimos que as desigualdades de gênero e raça se expressam também na forma como o mercado de trabalho absorve sua mão de obra. Ultrapassadas essas adversidades pelas mulheres e pelos negros, como se comporta o mercado em termos de reconhecimento financeiro desses grupos sociais?

Conforme explicitado no gráfico 1, os rendimentos mensais dos trabalhadores variam muito segundo sexo, cor ou raça. Destacando as interseções entre esses dois fatores, mulheres negras são as mais prejudicadas quando se trata de remuneração do trabalho, enquanto os homens brancos são os mais valorizados.

O gráfico 4, na próxima página, nos permite visualizar as diferenças de remuneração segundo sexo e cor ou raça separadamente, nos fornecendo também informações relativas ao Estado de Minas Gerais:

Ainda que em Minas Gerais os rendimentos de todos os trabalhos se mostrem, para todos os grupos, mais baixos que a média nacional, a diferença de rendimentos entre mulheres e homens no Estado é maior que no restante do país. Enquanto no Brasil homens recebem 30,5% a mais que as mulheres, em Minas Gerais esse número sobe para 33,7%.

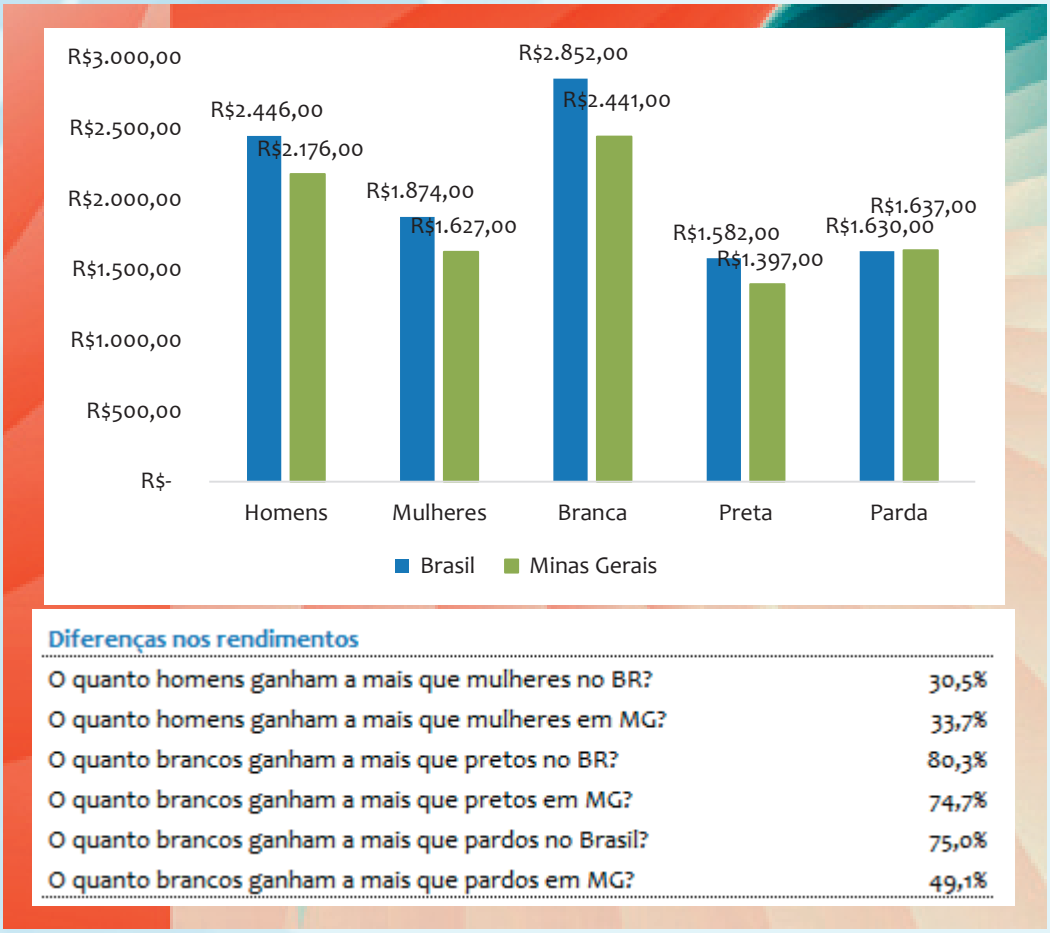
Quando se olha para os rendimentos segundo cor ou raça, as diferenças salariais se tornam ainda mais alarmantes. No Brasil os brancos recebem em média 80,3% a mais que os pretos e 75% a mais que os pardos. Em Minas Gerais essa discrepância é menor, todavia, é ainda bastante significativa: os brancos recebem 74,7% a mais que os pretos e 49,1% a mais que os pardos.

Tais desigualdades de rendimento refletem-se na pirâmide salarial do país e do Estado de Minas Gerais. Os cidadãos que figuram entre os 10% com maiores rendimentos recebem no Brasil, 12,5 vezes que os cidadãos que figuram entre os 40% com menores rendimentos.

Na tentativa de compreender de onde vem essa diferença salarial, vale observar a média de horas semanalmente trabalhadas pelos indivíduos pertencentes a cada um dos grupos em estudo:

Entretanto, um parêntese deve ser feito: os números apresentados no gráfico 5, na próxima página, desconsideram os trabalhos com afazeres domésticos, o que dá a impressão que as mulheres têm mais tempo livre que os homens. Se somadas as horas despendidas com afazeres domésticos, já citadas no início do

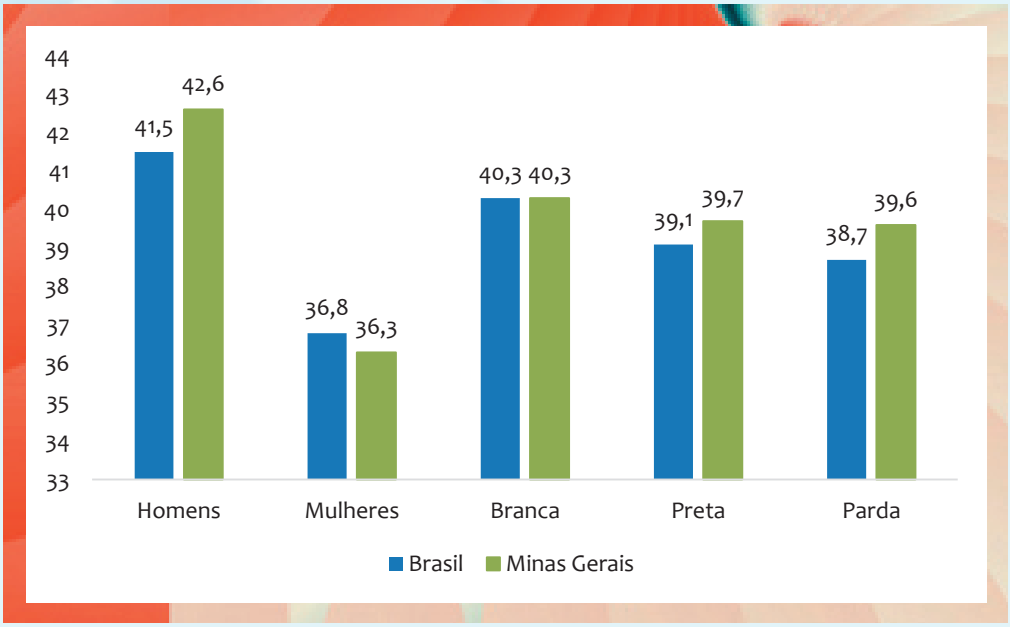
Gráfico 4: Rendimento médio real de todos os trabalhos, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, segundo sexo e cor ou raça - 2° trimestre de 2018:



Diferenças nos rendimentos	
O quanto homens ganham a mais que mulheres no BR?	30,5%
O quanto homens ganham a mais que mulheres em MG?	33,7%
O quanto brancos ganham a mais que pretos no BR?	80,3%
O quanto brancos ganham a mais que pretos em MG?	74,7%
O quanto brancos ganham a mais que pardos no Brasil?	75,0%
O quanto brancos ganham a mais que pardos em MG?	49,1%

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

Gráfico 5: Média de horas habitualmente trabalhadas por semana, em todos os trabalhos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade por sexo e raça – 2° trimestre de 2018:



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

presente boletim, às outras horas de trabalho, temos que as mulheres, independente da cor ou raça, trabalham efetivamente mais horas que os homens. É a chamada dupla jornada de trabalho feminina.

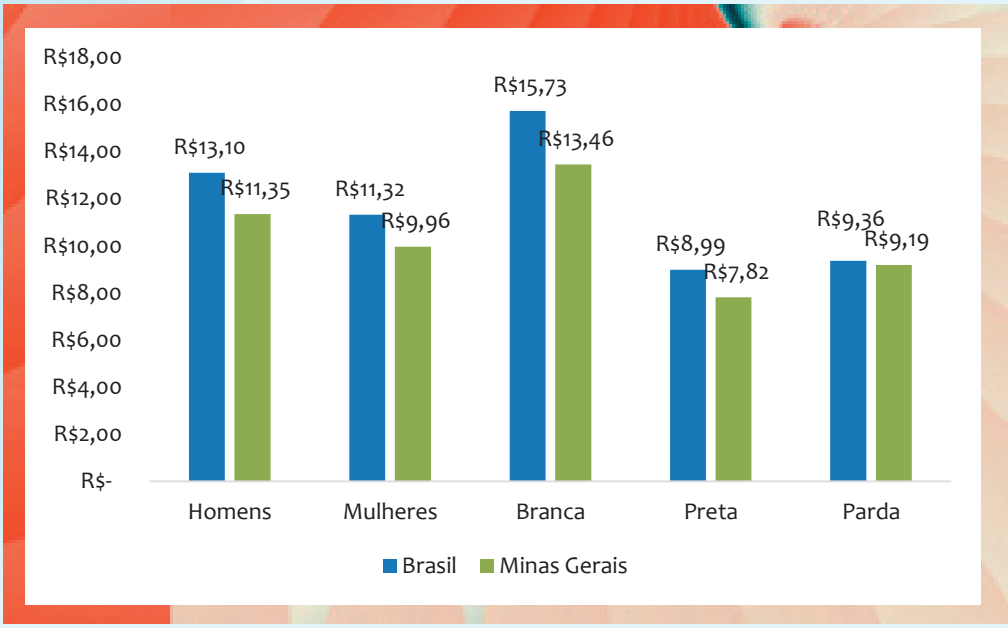
Apesar disso, pelo fato de os afazeres domésticos não serem remunerados, iremos nos ater aos dados considerados no gráfico 5 para tentar explicar as diferenças nos rendimentos. De acordo com o exposto neste gráfico, os homens trabalham, no Brasil, em média 4,7 horas/semana a mais que as mulheres. A população branca, 1,2 hora/semana a mais que a preta e 1,6 hora/semana a mais que a parda.

Ao observar esses números isoladamente, poder-se-ia imaginar estar neles explicada a diferença entre os rendimentos dos grupos em estudo. O raciocínio seguiria a aparência: Homens trabalham, em média, mais horas que mulheres, e brancos, mais horas que pretos e pardos e estaria aí a chave do enigma. Não é o caso; não se trata de mais trabalho e, menos ainda de mais esforço.

De fato, ainda que nos ativéssemos somente a esses números, já encontraríamos marcas da desigualdade racial presente no mercado de trabalho brasileiro: a diferença de rendimentos segundo cor ou raça é enorme, enquanto a diferença nas horas trabalhadas é relativamente pequena.

Iremos mais além na análise. Se todos os indivíduos trabalhassem o mesmo número de horas semanais, os rendimentos igualar-se-iam?

Gráfico 6: Rendimento médio por hora trabalhada, habitualmente recebido, em todos os trabalhos de 14 ou mais de idade, por sexo e/ou raça- 2° trimestre de 2018



Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral.

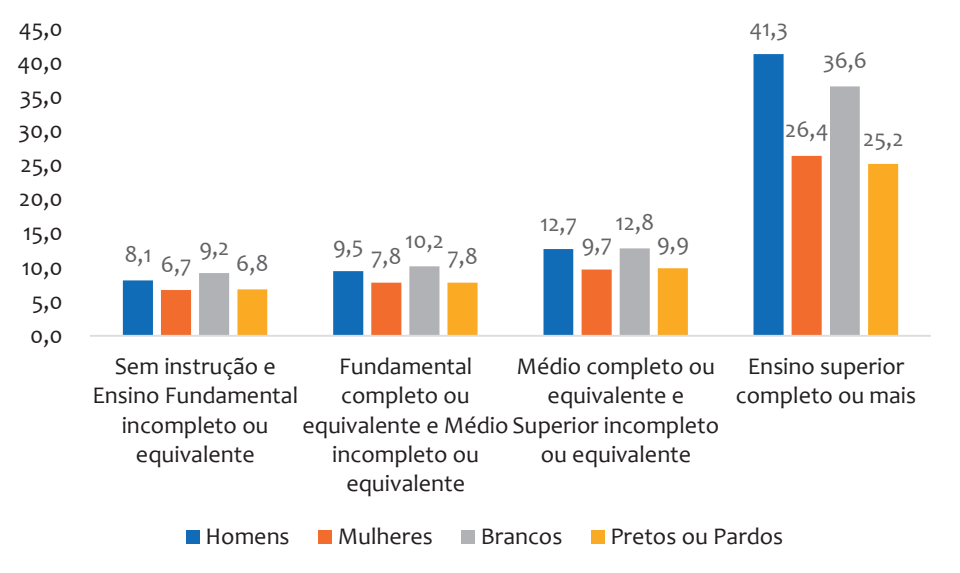
Ao analisar o rendimento médio por hora trabalhada nota-se que, no Brasil, os homens recebem, por hora, R$1,80 a mais que as mulheres – ou seja, 15,7% a mais. A população branca recebe R$6,74 a mais que a população preta – 75% a mais - - e R$6,37 a mais que a parda – 68,1%. Sendo assim,

ainda que todos trabalhassem o mesmo número de horas, os rendimentos seriam distintos.

Nota-se que os homens brancos são quem tem acesso aos melhores empregos, com jornadas de trabalho mais longas e melhores salários. Temos, portanto, os diferentes mecanismos operando aqui: mais trabalho doméstico para as mulheres produzindo menor disponibilidade; os dois interagindo com o acesso aos trabalhos e a discriminação racial e por gênero agravando ainda mais as desigualdades.

Outra evidência de que o mercado de trabalho reproduz e intensifica as desigualdades de gênero e de raça presentes na sociedade, é que elas se manifestam nos rendimentos do trabalho de inidivíduos com níveis de instrução similares.

Gráfico 7: Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas, por nível de instrução, segundo sexo e cor ou raça - 2016



Diferenças nos rendimentos			
O quanto homens sem instrução e ensino fundamental incompleto ou equivalente ganham, por hora, a mais que mulheres com esse mesmo nível de instrução?	20,9%	O quanto brancos sem instrução e ensino fundamental incompleto ou equivalente ganham, por hora, a mais que pretos ou pardos com esse mesmo nível de instrução?	35,3%
O quanto homens com ensino fundamental completo ou equivalente e médio incompleto ou equivalente ganham, por hora, a mais que mulheres com esse mesmo nível de instrução?	21,8%	O quanto brancos com ensino fundamental completo ou equivalente e médio incompleto ou equivalente ganham, por hora, a mais que pretos ou pardos com esse mesmo nível de instrução?	30,8%
O quanto homens com ensino médio completo ou equivalente e superior incompleto ou equivalente ganham, por hora, a mais que mulheres com esse mesmo nível de instrução?	30,9%	O quanto brancos sem instrução e ensino fundamental incompleto ou equivalente ganham, por hora, a mais que pretos ou pardos com esse mesmo nível de instrução?	29,3%
O quanto homens com ensino superior completo ou mais ganham, por hora, a mais que mulheres com esse mesmo nível de instrução?	**56,4%**	**O quanto brancos com ensino superior completo ou mais ganham, por hora, a mais que pretos ou pardos com esse mesmo nível de instrução?**	**45,2%**

Fonte: IBGE – Síntese de Indicadores Sociais

A partir da leitura do gráfico 7, é possível afirmar que as diferenças de remuneração média por hora trabalhada não se justificam pelo nível de instrução. Com o mesmo nível de ensino, mulheres e homens, brancos e pretos e pardos, recebem salários distintos.

O que o conjunto dos argumentos e dados expostos aqui revela é que a ideia de que o mercado de trabalho não intensificaria as desigualdades de gênero e raça, apenas as revelaria, vai por água abaixo. A divisão sexual do trabalho dificulta a inserção das mulheres na força de trabalho. As já inseridas encontram maiores dificuldades para serem absorvidas pelo mercado de trabalho do que os homens. Superadas as barreiras de entrada na força de trabalho e de absorção pelo mercado, as mulheres se deparam com rendimentos inferiores aos dos seus colegas homens, ainda que trabalhem o mesmo número de horas e que tenham o mesmo nível de instrução que eles. As barreiras para absorção da força de trabalho pelo mercado também estão mais presentes para a população preta e parda do que para a população branca. Os pretos e pardos são pior remunerados que os brancos, sendo as mulheres pretas as mais prejudicadas, acumulando com elas os efeitos das discriminações de gênero e raça.

Referências Bibliográficas

IBGE: "A Síntese dos Indicadores Sociais 2017 - Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira". Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf > Acesso em: 2018.

_____. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: < https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html >. Acesso em: 2018.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral (PNAD Contínua) 2018. Disponível em: < https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct/brasil >. Acesso em: 2018.

IPEA, ONU, SPM e SEPPIR: "Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 4ª Edição". Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=12893 > Acesso em: 2018.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLLI, Flávia. Feminismo e política: uma introdução. 1. Ed. - São Paulo: Boitempo, 2014.

Nota: as opiniões expressadas neste boletim não correspondem, necessariamente, à posição da Fundação João Pinheiro e do Conselho Regional de Economia de Minas Gerais.

Expediente
Observatório das Desigualdades
Parceria entre a Fundação João Pinheiro e o Conselho Regional de Economia - MG

Fundação João Pinheiro
Presidente: Roberto Nascimento
Escola de Governo
Diretora: Maria Isabel Araújo Rodrigues
Diretora Adjunta: Laura da Veiga

Corecon - MG
Presidente: Paulo Roberto Paixão Bretas
Vice-Presidente: Adriano Miglio
Gerente Executivo: Marco Aurélio Loureiro

Equipe do Observatório das Desigualdades
Coordenação: Bruno Lazzarotti Diniz Costa e Mauro César Silveira
Orientação desta edição:
Glauber Flaviano Silveira
Raimundo de Sousa Leal Filho
Pesquisadores Assistentes: Letícia Amédée Péret de Resende e Guilherme Felliphe Pereira Reis