

# Boletim do Mercado de Trabalho Mineiro

Temática Especial - Dia da Mulher, v.2, nº 1,  
8 março 2022



**OBSERVATÓRIO**  
DO TRABALHO DE MINAS GERAIS

DESENVOLVIMENTO  
SOCIAL



**MINAS  
GERAIS**

GOVERNO  
DIFERENTE.  
ESTADO  
EFICIENTE.



## Boletim Dia das Mulheres

O Boletim que ora se apresenta foi elaborado no âmbito do Observatório do Trabalho de Minas Gerais. Nesta edição especial é apresentado um panorama geral da participação das mulheres no mercado de trabalho mineiro e alguns conceitos para a análise do bônus de gênero no estado.

As bases de dados utilizadas são a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), para o período de 2001 a 2011, e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), de 2012 a 2021. Os indicadores utilizados neste boletim foram conceitualmente compatibilizados, conforme [Nota Técnica](#)<sup>1</sup> publicada em 2022.

A desigualdade entre homens e mulheres persiste em grande parte do mercado de trabalho global a despeito de progressos significativos na autonomia física e econômica, e na participação na vida pública. Em relação aos empregos, a disparidade de gênero tem diminuído lentamente, segundo a Organização Internacional do Trabalho, o que pode ser visto por vários indicadores. Apesar disso, a renda do trabalho das mulheres em nível mundial continua aquém da dos homens, equivalendo, em média, a 77% dela, discrepância que não pode ser explicada somente por diferenças no nível educacional, na idade ou experiência de trabalho. Alguns fatores que explicam essa desvantagem se referem à desvalorização do trabalho realizado pelas mulheres e das competências necessárias em setores ou profissões ocupadas majoritariamente por elas. Além disso, a discriminação de gênero e as limitações e constrangimentos resultantes da responsabilização das mulheres pelas tarefas de cuidados com a família, contribuem para a interrupção de suas carreiras ou redução das horas dedicadas ao trabalho remunerado.

Nesse Boletim, os parâmetros usados para discutir as desigualdades entre homens e mulheres em Minas Gerais incidem sobre dois aspectos: a participação no mercado de trabalho e o diferencial da renda do trabalho<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Nota Técnica: Evolução recente da taxa de desocupação em Minas Gerais nos últimos 20 anos: uma proposta de compatibilização entre a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – Número 1/2022 – PDF, 393 KB. Disponível em:

[http://fjp.mg.gov.br/wp-content/uploads/2021/11/08.02.2022-NT\\_PNAD\\_Desemprego\\_n.1.2022.pdf](http://fjp.mg.gov.br/wp-content/uploads/2021/11/08.02.2022-NT_PNAD_Desemprego_n.1.2022.pdf)

<sup>2</sup> Os indicadores de rendimento não são possíveis de compatibilização conceitual conforme a Nota Técnica, uma vez que as mudanças da PNAD Contínua ocorreram na forma de captação e no desmembramento do rendimento efetivo e habitual.

O primeiro, se relaciona com o desperdício de capacidade produtiva, talentos e competências, fundamentais para o desenvolvimento econômico, superação da pobreza e melhoria das condições de vida. Investir no desenho de políticas públicas que contribuam para o papel produtivo das mulheres e gerem maior participação no mercado de trabalho em condições menos desiguais interfere no desenvolvimento econômico tanto em nível micro quanto macro. Em 2010, o Banco Interamericano de Desenvolvimento, publicou um documento<sup>3</sup> que defendia que os “esforços para melhorar o crescimento e o emprego na América Latina e no Caribe devem centrar-se nas mulheres” (p.1) pois são elas que estariam impulsionando o crescimento econômico tanto sob o prisma do bem-estar das famílias, quanto do desenvolvimento dos países e na redução da pobreza.

O segundo aspecto, as diferenças de rendimento, expressa as desigualdades de gênero na sociedade de forma mais geral. Muitos são os fatores responsáveis pelo hiato de rendimento entre homens e mulheres, tais como a discriminação e a segregação ocupacional. A discriminação ocorre quando pessoas com as mesmas características produtivas e profissão auferem salários distintos. Já os estereótipos e as normas culturais afetam os espaços ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho direcionando-as a ocupações específicas, promovendo a segregação em lugares determinados, geralmente menos valorizados socialmente.

### **Bônus de Gênero**

O impacto das mudanças na estrutura etária populacional na economia de qualquer região é bem documentado pela literatura. O bônus demográfico, definido como o aumento sustentado da população em idade ativa, diminuição da população inativa (crianças e idosos) e, conseqüentemente, diminuição da razão de dependência, gera um período propício para o crescimento econômico, desde que adotadas políticas adequadas para seu aproveitamento. O bônus de gênero, conceito consolidado, mas pouco utilizado, consiste no aumento da produção econômica per capita resultante da paridade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Portanto, finda-se no momento em que se alcança a igualdade de gênero no mercado laboral. O bônus de gênero é compreendido como uma complementação do bônus demográfico.

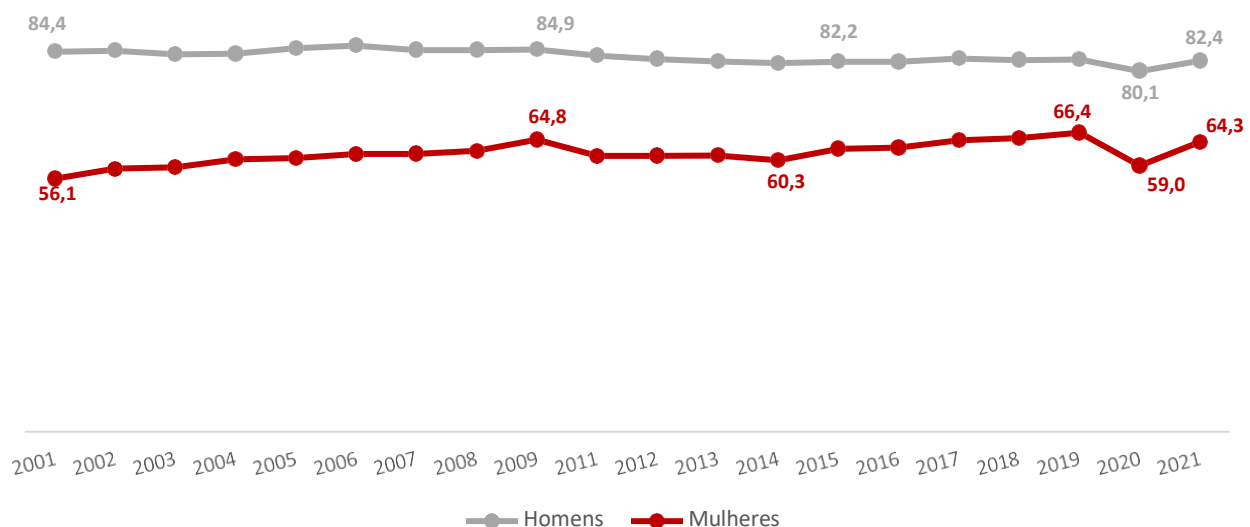
<sup>3</sup> PAGES C.; PIRAS C.. El dividendo de género: como capitalizar el trabajo de las mujeres. BID, 2010. Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/16318/el-dividendo-de-genero-como-capitalizar-el-trabajo-de-las-mujeres>. Acesso em 10/02/2022.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho de Minas Gerais ao longo dos últimos 20 anos é indicada no Gráfico 1, pela evolução da taxa de participação, e no Gráfico 2, pela variação anual. Observa-se substancial tendência de crescimento das taxas femininas, principalmente até 2008 (média de 1,8% ao ano) e arrefecimento entre 2009 e 2019 (média anual de 0,3%), ao passo que as taxas masculinas se mantiveram praticamente constantes nesses mesmos períodos. Como resultado dessas tendências, verifica-se uma pequena convergência entre as taxas que atinge seu máximo em 2019, período pré-pandemia. Enquanto a PEA masculina cresceu 2,4 vezes em 20 anos, a feminina aumentou 3,6 vezes.

Ademais, os níveis das taxas femininas permaneceram muito abaixo das masculinas – em torno de 62%, contra 83%, nessa ordem. Ressalta-se o ponto de inflexão do ano de 2020, primeiro ano da pandemia da Covi-19, quando a taxa de participação masculina decresceu 3,0% e a feminina 11,1%, evidenciando o impacto desigual de gênero da pandemia.

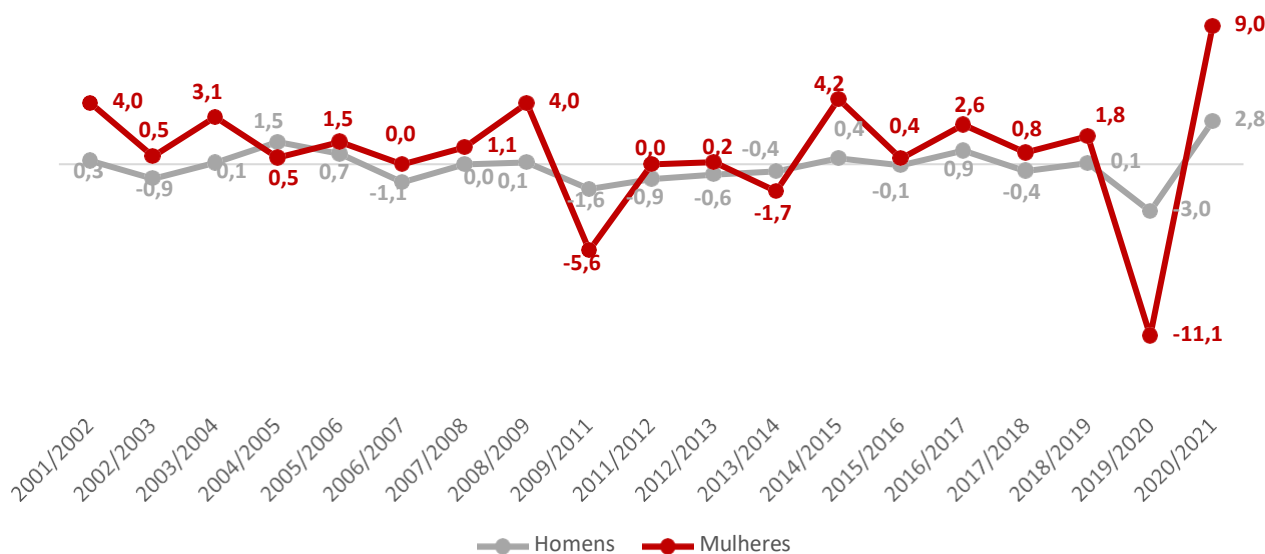
De fato, as restrições impostas à circulação de pessoas como forma de prevenir o espriamento do vírus incidiram de forma mais contundente nos trabalhos das mulheres, predominantes em atividades relacionadas à limpeza, cuidados (crianças e idosos), assistência social, saúde e educação básica. Adicionalmente, a necessidade de se dedicar completamente às atividades reprodutivas forçou a saída de muitas delas do mercado, impactando a taxa de participação. Apesar da recuperação em 2021, observa-se um retrocesso de quatro anos (nível semelhante ao de 2017).

**Gráfico 1: Taxa de participação no mercado de trabalho por sexo/gênero – Minas Gerais – 2001 a 2021 (%)**



**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

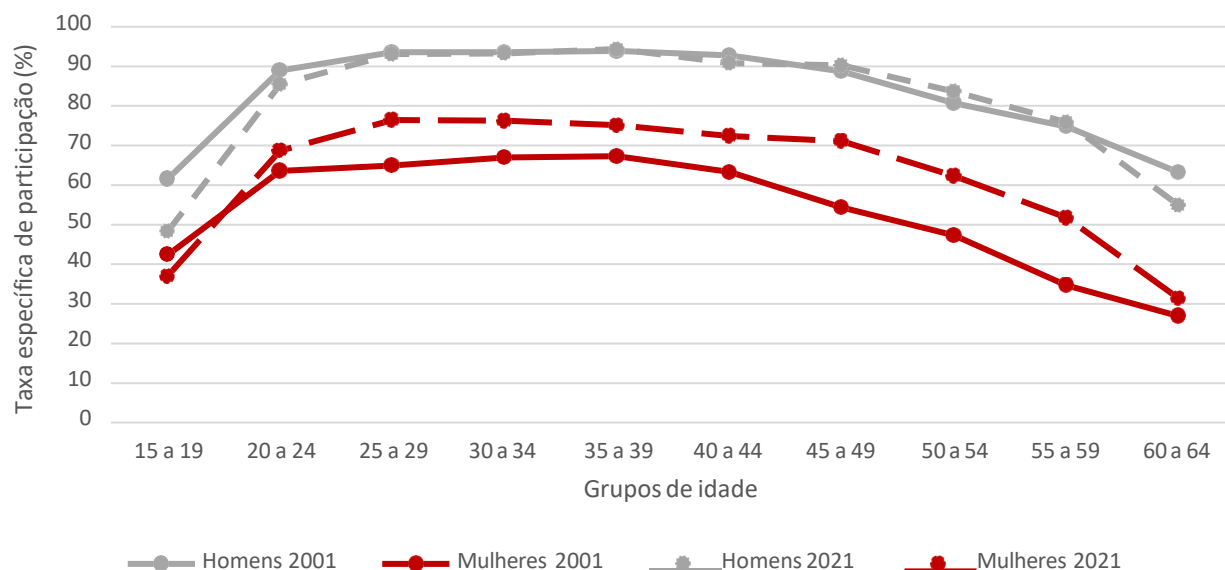
**Gráfico 2: Variação anual da taxa de participação no mercado de trabalho por sexo/gênero – Minas Gerais – 2001 a 2021 (%)**



**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

O Gráfico 3 mostra a evolução das taxas específicas de participação dos homens e mulheres em 2001 e 2021. Verifica-se a quase sobreposição das taxas masculinas nos dois pontos do tempo, com diferenças entre 15 e 24 anos, com menor nível em 2021, e entre 45 e 64 anos, com menor nível em 2001. Já para as mulheres, os diferenciais são grandes, com as taxas de participação femininas em 2021 bem superiores às 2001, com exceção do grupo etário de 15 a 19 anos. Destaca-se a aproximação dos padrões das curvas de 2021 dos homens e mulheres e, embora permaneça ampla, a diminuição da distância entre elas pode ser explicada, principalmente, pela manutenção do desequilíbrio entre as atividades produtivas e reprodutivas dos homens e mulheres.

**Gráfico 3: Taxa de participação no mercado de trabalho por sexo/gênero, segundo grupos de idade – Minas Gerais – 2001 e 2021 (%)**



**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

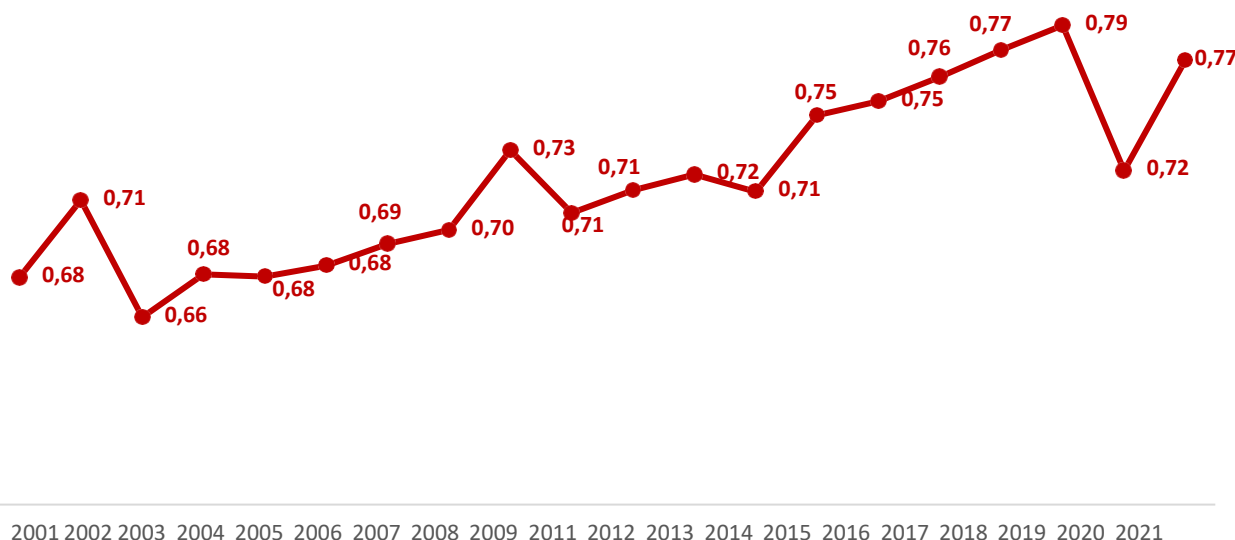
Um dos indicadores comumente utilizados na medição da equidade de gênero é o índice de mesmo nome (quociente entre as taxas de participação econômica femininas e masculinas).

Este índice apresenta algumas limitações, como a não consideração da estrutura etária da população, da descontinuidade da participação e da ocupação que pode afetar as pessoas ao longo do seu ciclo de vida e a não distinção entre os ocupados e desocupados da População Economicamente Ativa (PEA). Para contornar a limitação da estrutura etária e, em parte, as flutuações da participação econômica de ambos os gêneros, Cepal<sup>4</sup> (Comissão Econômica para a América Latina e Caribe) propõe o Índice sintético de equidade de gênero (ISEG) que é calculado mediante o quociente entre o somatório do tempo vivido na atividade econômica pelas mulheres e pelos homens.

O Gráfico 4 apresenta o nível e a evolução do ISEG em Minas Gerais entre 2001 e 2021. Observa-se variação do índice e tendência tímida de crescimento nos últimos 20 anos, com ápice em 2019, período pré-pandemia. Destaca-se que, segundo a Cepal, valores desejáveis do ISEG se encontram acima de 0,9, ou seja, o estado está muito distante dos níveis de equidade considerados como meta pela literatura. A título de comparação, a média do ISEG na América Latina em 2010 era 0,62, do Brasil, 0,68, da Bolívia 0,74 e Uruguai 0,73.

<sup>4</sup> <https://www.cepal.org/es/publicaciones/35897-participacion-laboral-femenina-bono-genero-america-latina>

**Gráfico 4: Índice sintético de equidade de gênero (ISEG) – Minas Gerais – 2001 a 2021 (%)**



**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

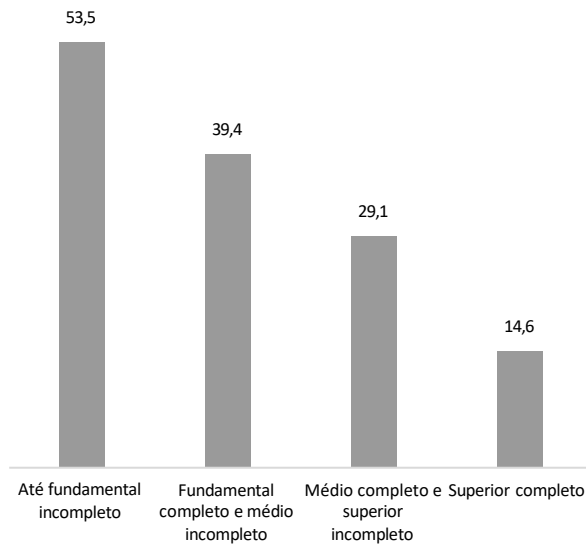
### Quem são as mulheres subaproveitadas no mercado de trabalho?

Os indicadores de desocupação e inatividade podem expressar um subaproveitamento de determinadas populações na esfera do trabalho remunerado. No caso da inatividade, é possível perceber que quanto menor a escolaridade da mulher, menor é sua participação no mercado de trabalho, e, portanto, maior é a taxa de inatividade, conforme mostra o Gráfico 5. Analisando apenas as mulheres entre 18 a 65 anos<sup>5</sup> cuja maioria já se encontra inserida no mercado laboral, é possível perceber que mais da metade das mulheres que não completaram o ensino fundamental estavam fora do mercado de trabalho. Isso ocorreu em toda a série histórica da PNAD Contínua. Já para as mulheres que concluíram o ensino superior, a taxa da inatividade foi inferior a 15% em 2021. Estima-se que, nesse ano, quase 1 milhão de mulheres estavam fora do mercado de trabalho em Minas Gerais, o que correspondeu a 41% das mulheres inativas do estado.

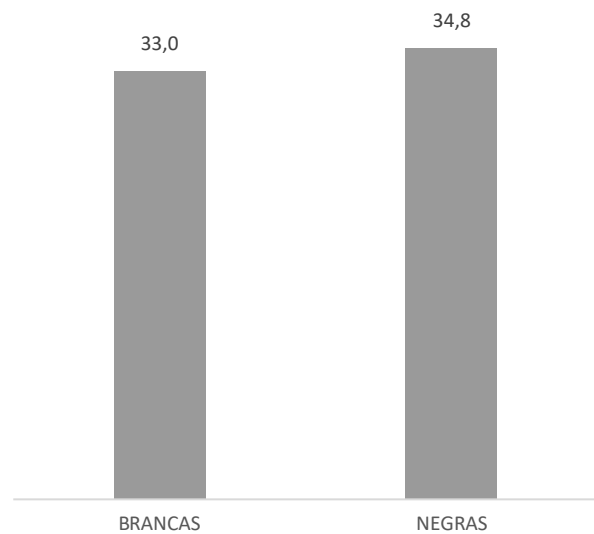
Considerando a variável raça/cor (Gráfico 6), nota-se uma proximidade das taxas de inatividade, contudo, as mulheres negras (pretas e pardas) apresentaram taxas superiores às das mulheres brancas. Em 2021 havia, aproximadamente, 2,5 milhões de mulheres inativas entre 18 e 65 anos, 59,3% delas negras, o que indica uma ligeira sobrerrepresentação desse grupo de raça/cor, uma vez que elas são 58% da população daquele ano nesse grande grupo etário.

<sup>5</sup> O limite inferior foi escolhido porque mais da metade da população desse grupo etário já fazia parte do mercado de trabalho e o limite superior por causa das regras de aposentadoria oficial.

**Gráfico 5: Taxa de inatividade das mulheres entre 18 e 65 anos segundo grau de escolaridade – Minas Gerais – 2021 (%)**



**Gráfico 6: Taxa de inatividade das mulheres entre 18 e 65 anos segundo raça/cor – Minas Gerais – 2021 (%)**

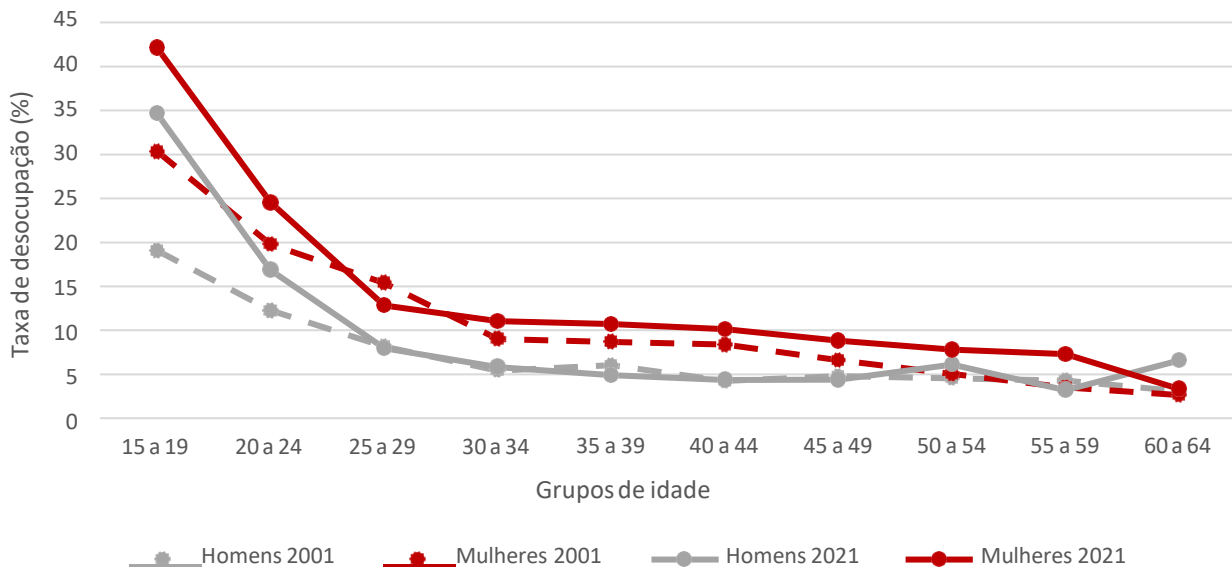


**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

Se a taxa de participação das mulheres é sempre inferior à dos homens, a de desocupação é sempre superior, indicando uma maior dificuldade de inserção produtiva. O Gráfico 7 apresenta as taxas de desocupação por grupos etários segundo sexo/gênero, em Minas Gerais, para os anos de 2001 e 2021. Mostra-se que, em todas as faixas etárias, as mulheres tinham mais dificuldade de encontrar um trabalho, uma vez no mercado. Esse indicador complementa a noção de bônus de gênero advertindo o potencial que poderia ser mobilizado para o desenvolvimento e redução da pobreza e desigualdade. Ressalta-se ainda que há uma sobreposição das taxas de desocupação dos homens em 2001 e 2021 em determinados grupos etários, e um aumento da desocupação tanto para homens quanto para as mulheres nas primeiras faixas. A distância entre as curvas para os mais jovens mostra a maior vulnerabilidade desse grupo às crises e choques, sobretudo para as mulheres.



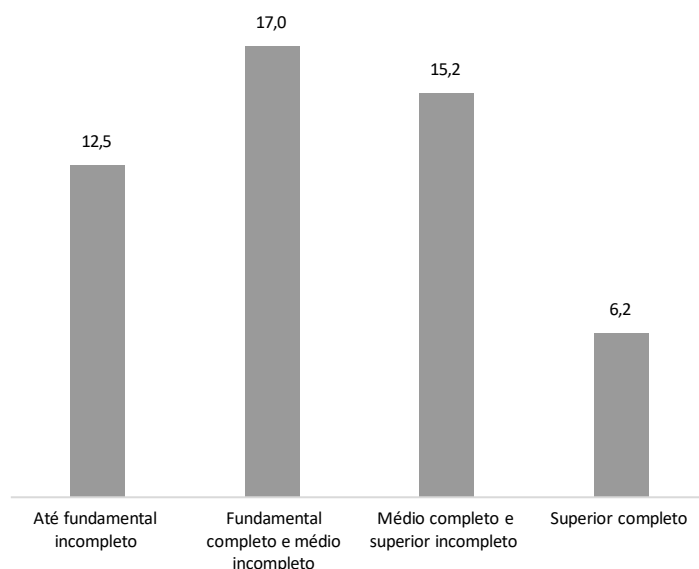
**Gráfico 7: Taxa de desocupação por grupo etário segundo sexo – Minas Gerais – 2001 e 2021 (%)**



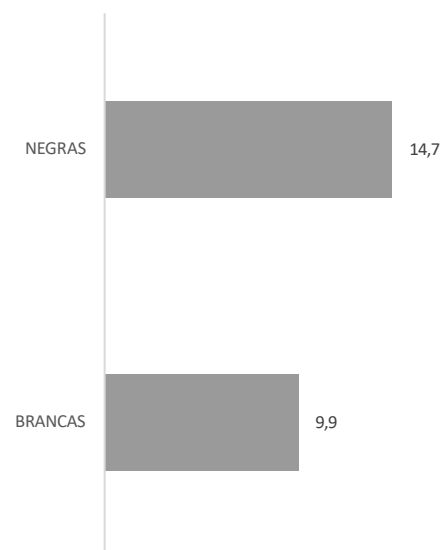
**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

A maior taxa de desocupação ocorreu dentre aquelas que não completaram o ensino médio (Gráfico 8), mas terminaram o ensino fundamental. Em 2021, 17% das mulheres com esse grau de escolaridade se encaixavam nessa situação, o que representa 104 mil mulheres naquele ano. Já segundo raça/cor (Gráfico 9), as mulheres negras estavam em expressiva desvantagem em comparação às mulheres brancas, com taxa de desocupação de 14,7% em 2021, contra 9,9%, respectivamente.

**Gráfico 8: Taxa de desocupação por grupo etário segundo grau de escolaridade – Minas Gerais – 2021 (%)**



**Gráfico 9: Taxa de desocupação por grupo etário segundo raça/cor – Minas Gerais – 2021 (%)**



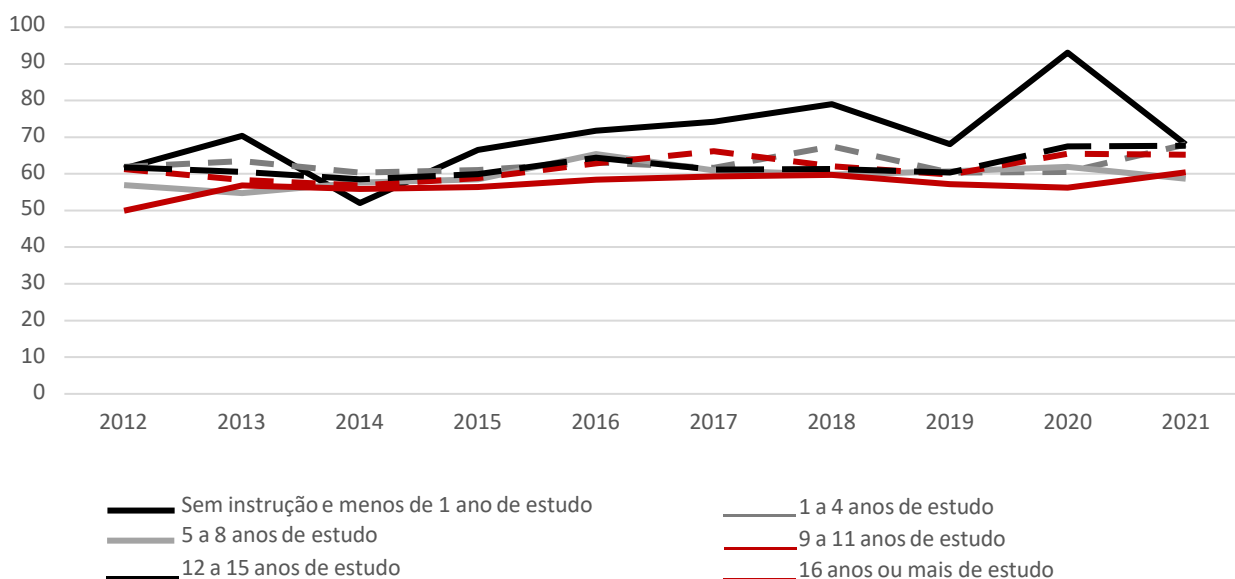
**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

## Hiato de renda

O diferencial de rendimentos a favor dos homens é bastante expressivo, mostrando que, em média, eles ganham cerca de 30% a mais que as mulheres, o que afeta a oferta de mão de obra feminina no mercado de trabalho e compromete sua contribuição à renda familiar, tendo um efeito particular sobre as famílias pobres, especialmente, aquelas chefiadas por mulheres. Ressalta-se ainda que essa diferença ocorre a despeito do maior nível educacional delas. Os homens ganham mais do que as mulheres independentemente da idade, do nível de instrução, do tipo de emprego e tamanho da empresa.

Conforme mostra o Gráfico 10, apenas para aqueles trabalhadores com menos de 1 ano de estudo, há menor estabilidade da relação entre a renda das mulheres e dos homens. Nos demais grupos de escolaridade, não há grandes mudanças entre 2012 e 2021. A maior desvantagem das mulheres encontra-se no grupo de pessoas com 16 anos ou mais de estudo, exceto em 2021, no qual elas auferiram rendimentos equivalentes a 60,5% dos rendimentos dos homens com o mesmo grau de escolaridade. O grupo mais desigual foi o de 5 a 8 anos de estudo. Nos demais anos, a desigualdade foi mais elevada no grupo de maior escolaridade e menor, no grupo das pessoas menos escolarizadas.

**Gráfico 10: Proporção da renda de todos os trabalhos das mulheres em relação à dos homens segundo grau de escolaridade – Minas Gerais – 2021 (%)**



**Fonte:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD e PNAD Contínua. **Elaboração Própria.**

## Conclusão

Nos últimos 20 anos, a taxa de participação das mulheres aumentou paulatinamente, com maior intensidade até 2008, enquanto a dos homens se manteve praticamente constante em Minas Gerais. Contudo, em 2020, em decorrência da retração econômica desencadeada pela pandemia de Covid-19, ambas as taxas decresceram, mas a taxa de participação das mulheres encolheu 3,6 vezes mais do que a dos homens. A crise sanitária afetou profundamente a dinâmica do mercado de trabalho, em um contexto preexistente de aumento da pobreza e das desigualdades, além de baixo crescimento econômico. Além da incidência maior nas esferas onde há uma presença maior de mulheres, o aumento da demanda de cuidados nos domicílios aprofundou a desigualdade de gênero no trabalho remunerado. Com isso, a participação feminina reduziu muito mais intensamente do que a masculina.

No curto e médio prazo, pode haver um aprofundamento da desigualdade de gênero e raça, caso não haja alguma intervenção de políticas públicas sensíveis às peculiaridades da participação no mundo do trabalho dos grupos sociais mais vulneráveis.

De fato, há uma margem expressiva para aproveitar o bônus de gênero que pode contribuir para amortecer a tendência de aumento das desigualdades e da pobreza. A previsão da pequena probabilidade de as economias latino-americanas retomarem a trajetória de crescimento verificada antes da pandemia – que já estava em ritmo lento – servem de alerta para a atenção da dinâmica das relações de gênero estruturalmente desfavoráveis às mulheres.

Outro ponto importante indicado neste Boletim é o reforço da importância do nível de instrução para a participação das mulheres no mercado de trabalho, mas também o menor retorno econômico da educação para elas, visto pelo hiato de renda do trabalho.

O fechamento da janela de oportunidade resultante do aumento da taxa de dependência prevista para os próximos anos recrudesce a importância do aproveitamento do bônus de gênero, além das discussões prementes em torno da elevação da produtividade da força de trabalho tanto por meio de investimento em capital humano quanto em tecnologia e aprimoramentos da estrutura produtiva.

# EXPEDIENTE

## SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Secretária de Desenvolvimento Social

Elizabeth Jucá e Mello Jacometti

## SUBSECRETARIA DE TRABALHO

### E EMPREGO

Raphael Vasconcelos Amaral Rodrigues

## SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E FOMENTO AO

### TRABALHO E À ECONOMIA SOLIDÁRIA

Marcel Cardoso Ferreira de Souza

## DIRETORIA DE MONITORAMENTO E ARTICULAÇÃO DE

### OPORTUNIDADE DE TRABALHO

Amanda Siqueira Carvalho

## EQUIPE TÉCNICA

Amanda Siqueira Carvalho

Karen Michelle Antônia de Oliveira

Thiago Morais Moreira

## ARTE GRÁFICA E DIAGRAMAÇÃO

Luana Gontijo Sant'Anna Vaz de Melo Dorneles

Thiago Morais Moreira

## FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO

Presidência

Helger Marra Lopes

Vice-presidência

Monica Moreira Esteves Bernardi

## DIRETORIA DE ESTATÍSTICA E INFORMAÇÕES

Eleonora Cruz Santos

## COORDENAÇÃO DE ESTUDOS POPULACIONAIS

Denise Helena França Marques Maia

## EQUIPE TÉCNICA

Denise Helena França Marques Maia

Glauber Flaviano Silveira

Nícia Raies Moreira de Souza

Plínio Campos de Souza