

COVID-19 e Perspectivas Sobre Desigualdade de Gênero

TIAGO FERRAZ (*)

A crise econômica trazida pela pandemia de COVID-19 caminha para ser um dos maiores choques negativos em termos de bem-estar nas últimas décadas, mas pode ser particularmente difícil para mulheres. Ao contrário de outros momentos de crise, os setores que devem sofrer um impacto mais forte são também aqueles em que a presença feminina é maior. Mais grave ainda, há um risco de que estes efeitos diferenciais sejam duradouros e acabem por reverter um quadro que até aqui era de clara evolução em relação às desigualdades de gênero.

Um estudo recente da consultoria McKinsey (MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2020), usando dados de Índia e EUA, mostra que a perda de postos de trabalho entre as mulheres é 1,8 vezes mais alta do que entre os homens. Olhando apenas para o caso dos EUA, o estudo revela que ao considerar a composição do emprego no período pré-COVID e as perspectivas gerais da economia após o choque, as mulheres deveriam representar 43% dos empregos perdidos. Entretanto, as estatísticas oficiais de desemprego mostram que o verdadeiro impacto foi de 54%, um número 25% mais alto do que o esperado.

Existem várias explicações que podem estar por trás destas dife-

renças, mas há duas que merecem ser destacadas. Em primeiro lugar, alguns dos setores mais afetados pela atual crise são também aqueles que concentram um maior número de mulheres (restaurantes, hotéis, comércio em geral etc.).

Em segundo lugar, em resposta à crise de saúde, a maior parte dos países suspendeu as aulas, o que significa que a família precisa dedicar mais tempo ao cuidado com as crianças. Não é surpreendente que o maior peso recaia sobre as mulheres. Já existe uma ampla literatura documentando a maior participação feminina nos afazeres domésticos e uma correlação negativa com a taxa de participação no mercado de trabalho (JAYACHANDRAN, 2020).

Por outro lado, outro artigo recente (ALON *et al.*, 2020) procura trazer uma perspectiva um pouco mais otimista e discute alguns mecanismos através dos quais a crise causada pela pandemia pode atuar para reduzir as desigualdades de gênero. A ideia central é que, após a pandemia, normas sociais podem se transformar numa direção que acabe por reduzir as desigualdades dentro do domicílio. O primeiro mecanismo que os autores apontam é uma transformação dos empregos no sentido de adotar horários mais flexíveis e/ou traba-

lho remoto. Esta flexibilização nas condições de trabalho tenderia a reduzir os *tradeoffs* entre carreira e família, que afetam as mulheres de maneira desproporcional. Um segundo canal discutido no artigo é o fato de que há alguns setores que continuam operando durante a pandemia onde as mulheres respondem por uma parcela significativa dos empregos. Por exemplo, no setor de saúde, há um número substancial de mulheres médicas e na enfermagem elas são a maioria. Se os maridos ficam desempregados, eles provavelmente acabarão assumindo maior responsabilidade nos cuidados com o domicílio. Isso pode significar uma mudança no longo prazo, especialmente porque os filhos terão exemplos de diferentes arranjos familiares.

Apesar de oferecer uma perspectiva interessante, este artigo parece um tanto otimista demais. Para que a flexibilidade de horários de fato beneficie mais as mulheres em relação aos homens é preciso supor que no novo equilíbrio elas continuem ocupando a maior parte destes empregos. Mas, se os homens também valorizarem horários mais flexíveis não há razão para esperar que eles não passem a disputar essas vagas. No limite, é possível inclusive que este arranjo aumente o *gap* salarial entre ho-

mens e mulheres se elas atribuírem um valor mais alto à flexibilidade.

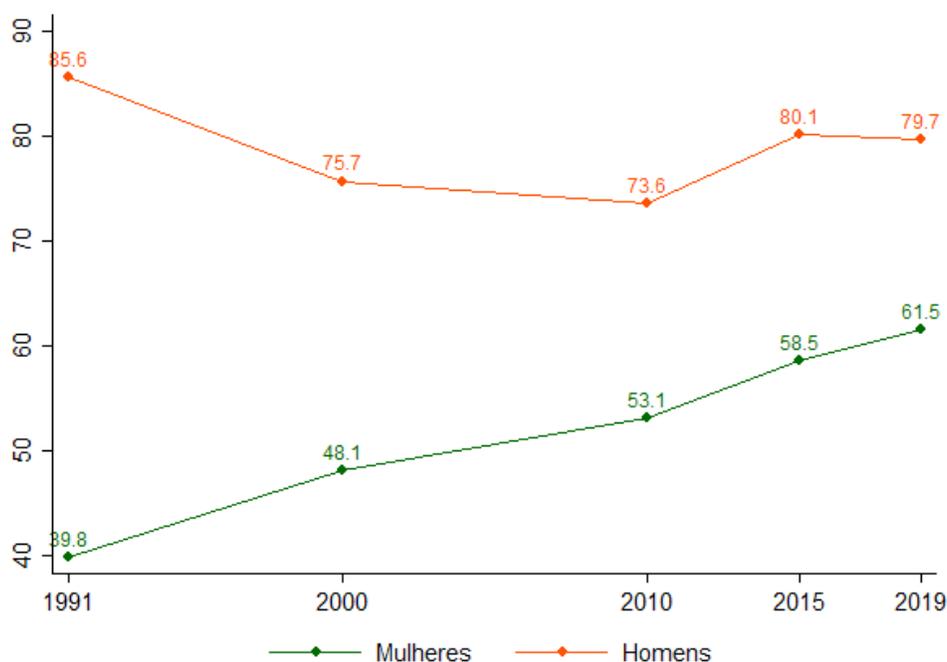
O segundo mecanismo, uma mudança nas normas sociais, também é interessante, mas não é óbvio que se verifique na prática. Normas sociais costumam ser persistentes e ainda sabemos pouco sobre como elas se alteram. Ainda que o canal apontado faça sentido, é possível que outros fatores atuem em sentido oposto. Por exemplo, Ichino *et al.* (2019) avaliam o impacto de uma mudança exógena na tributação, na Suécia, em 2007. A política adotada resultou em uma alteração na alíquota marginal do imposto de renda afetando de maneira diferente homens e mulheres no mesmo domicílio. O que eles mostram neste trabalho é que, entre casais de imigrantes, a divisão do trabalho doméstico responde muito mais às mudanças na renda do marido do que na da esposa, enquanto entre os casais nativos o efeito é simétrico. Como os imigrantes têm uma bagagem cultural diferente dos nativos, eles

interpretam este resultado como um indicativo de que normas sociais distintas acabam levando a diferentes respostas à política implementada.

1 Perspectivas e Desafios para o Brasil

Em termos de reduções das desigualdades de gênero, o Brasil ainda está longe do ideal, mas vem apresentando melhoras significativas em algumas dimensões ao longo dos últimos anos. A Figura 1 a seguir mostra a evolução da taxa de participação na força de trabalho de 1991 a 2019, usando os microdados do Censo (1991 a 2010) e da PNAD Contínua (2015 e 2019), para indivíduos de 15 a 65 anos de idade. Em 1991, a taxa de participação das mulheres era de 39,8%, menos da metade daquela observada para os homens (85,6%). Em 2019, esse *gap* já havia diminuído para 18 pontos percentuais, ou seja, uma diferença em torno de 30%.

Figura 1 – Evolução da Taxa de Participação na Força de Trabalho

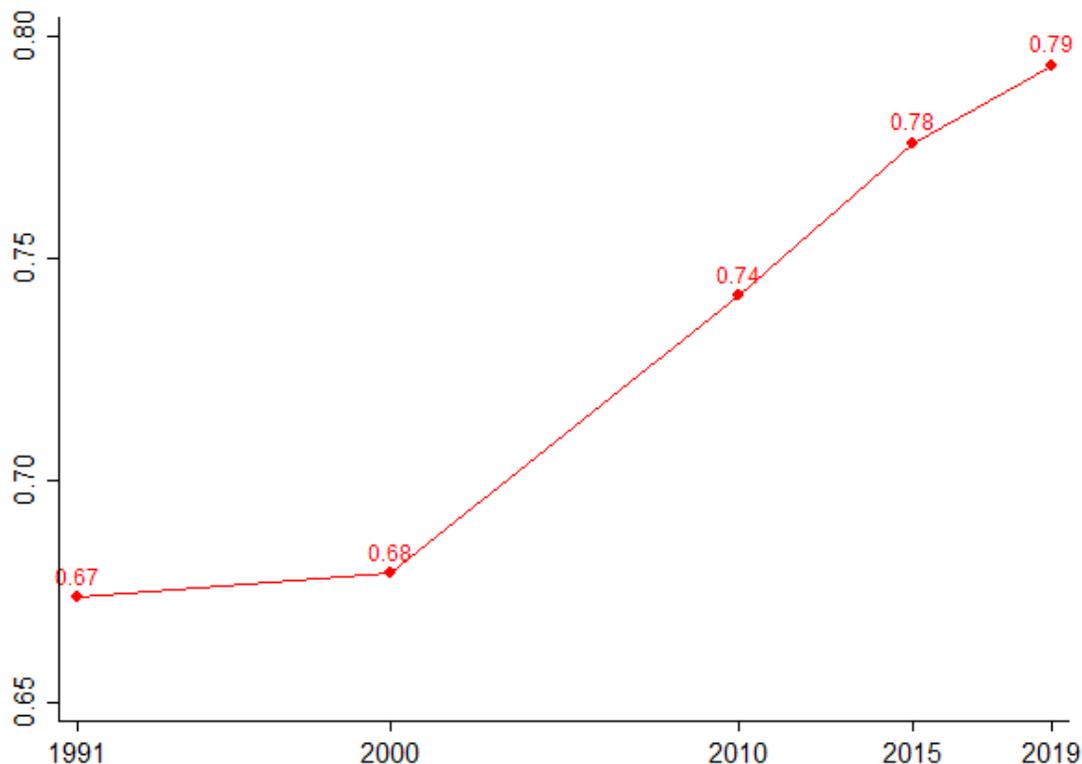


Fonte: Elaboração própria com base nos microdados do Censo e PNAD Contínua (2015 e 2019).

Parte dessa convergência se explica pelo aumento da escolaridade média das mulheres ao longo deste período (vide SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001 e

SOARES; IZAKI, 2002). Esta evolução do nível educacional também se relaciona à redução do *gap* salarial entre homens e mulheres, como se vê na Figura 2.

Figura 2 – Evolução da Razão de Salários (Mulheres/Homens)



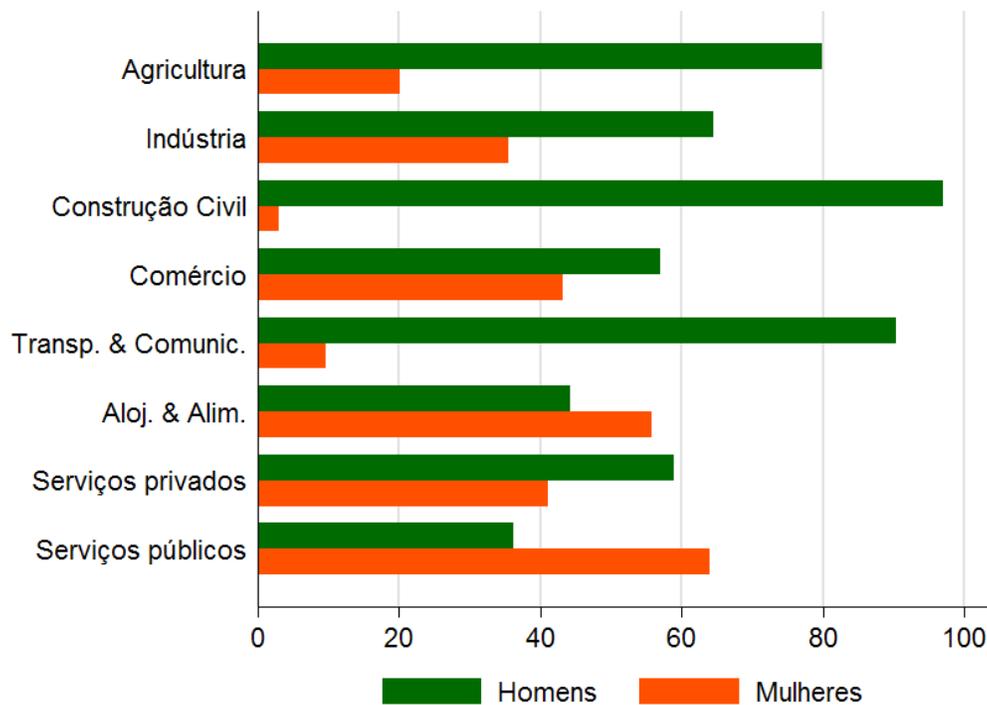
Fonte: Elaboração própria com base nos microdados do Censo e PNAD Contínua (2015 e 2019).

A preocupação agora deveria ser evitar que os ganhos já observados se revertam daqui em diante. As mulheres brasileiras estão empregadas em atividades particularmente expostas aos riscos econômicos (comércio, alojamento e alimentação) e de saúde (serviços públicos, que incluem saúde e educação) da pandemia.

Finalmente, caso alguém ainda esteja se perguntando por que deveríamos nos preocupar em reduzir essas desigualdades, há um argumento econômico para quem não acredita que isto seja importante por si

só. Um estudo divulgado recentemente pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) mostra que reduzir desigualdades de gênero aumenta o crescimento econômico (BERTAY; DORDEVIC; SEVER, 2020). O trabalho explora diferenças entre países e entre setores econômicos dentro de cada país e mostra que, ao alocar o emprego feminino onde ele é mais produtivo, aumenta a produtividade agregada da economia. Em outras palavras, reduzir desigualdades de gênero importa, ainda que pelas razões “erradas”.

Figura 3 – Percentual de Emprego por Setor e Gênero



Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (2019).

Referências

ALON, T. M. *et al.* **The impact of COVID-19 on gender equality.** National Bureau of Economic Research, n. w26947, 2020.

BERTAY, A. C.; DORDEVIC, L.; SEVER, C. **Gender inequality and economic growth: evidence from industry-level data.** IMF Working Papers, 2020.

ICHINO, A. *et al.* **Economic incentives, home production and gender identity norms.** London: CEPR - Centre for Economic Policy Research, 2019.

JAYACHANDRAN, S. **Social norms as a barrier to women's employment in developing countries.** National Bureau of Economic Research, n. w27449, 2020.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **Covid-19 and gender equality: countering the regressive effects,** 2020.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 441-478, 2001.

SOARES, S.; IZAKI, R. S. **A participação feminina no mercado de trabalho.** Rio de Janeiro: Ipea, dez. 2002. (Texto para Discussão n. 923)

(*) Doutorando pelo IPE/USP.
(E-mail: tiago.ferraz@usp.br)