

# [Por que é fundamental regulamentar a PEC das Domésticas](#)

**(Agência Patrícia Galvão, 02/04/2014)** Durante a 3ª Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (III CONAPIR), realizada em Brasília em novembro de 2013, o coletivo [#comunicadorasnegras](#) produziu uma série de entrevistas com lideranças do Movimento Social Negro do Brasil, em suas diversas representações: Mulheres, Mídias, Direitos Humanos, com os principais questionamentos da sociedade brasileira que se opõe às políticas de ações afirmativas.

No vídeo abaixo, Creuza Oliveira, Presidente da Federação Nacional das Empregadas (Fenatrad) põe por terra uma série de mitos relacionados à PEC das empregadas domésticas.

Creuza desmonta vários mitos sobre a regulamentação do trabalho doméstico no Brasil e expõe de forma contundente a discriminação e superexploração a que sua categoria profissional ainda é submetida.

Aos 54 anos, Creuza fala do alto da experiência de quem começou a trabalhar em casas de outras pessoas aos 10 anos de idade. “Não é justo que uma categoria que constroi, que contribui para a economia brasileira, trabalha, é chefe e arrimo de família, continue sendo escrava a vida toda. Existem países que não têm 8 milhões de habitantes, e o Brasil tem 8 milhões de trabalhadoras domésticas”.

“É uma categoria que contribui para outras mulheres e homens saírem ao mercado de trabalho, buscarem suas riquezas. E essa categoria fica dentro das casas, cuidando da limpeza, do bem-estar, da saúde, da educação e de repor a força de trabalho do outro e da outra trabalhadora que sai à rua e, quando volta, encontra tudo limpo, arrumado, seus filhos cuidados, enquanto os filhos dessa trabalhadora doméstica estão lá soltos, sem ter quem cuide. E muitos jovens que morrem com 12, 13, 14 anos, a juventude negra que está sendo exterminada, são filhos de trabalhadoras domésticas que saem às cinco horas da manhã das suas casas e voltam às oito horas da noite, que estavam cuidando dos filhos dos patrões”, ressalta.

A Agência Patrícia Galvão reproduz o material como subsídio ao debate sobre a proposição legislativa que ainda está em análise no Congresso Nacional.

Assista aqui a entrevista concedida à jornalista Angélica Basthi.

---

## [Metade das trabalhadoras da América](#)

# Latina têm emprego informal

**(El País, 01/04/2014)** Quantas vezes você comprou qualquer coisa na rua ou lhe limpam os vidros do carro enquanto aguardava em um semáforo?

Seja qual for sua resposta, a probabilidade de que tenha visto pessoas ganhando a vida nas ruas da América Latina é muito alta: o número de trabalhadores informais é gigantesco, nada menos que quase a metade da força trabalhadora da região ou 130 milhões de pessoas. Pese a que a informalidade caiu significativamente (de 65% em 2000 para 47.7 % hoje), o cenário não deixa de ser preocupante.

Esta situação implica, além de uma menor arrecadação de impostos e uma trava para a produtividade dos países, que o grosso destes trabalhadores não contribuem com um sistema de pensões e estão desprotegidos, por exemplo, caso qualquer eventualidade médica aconteça. A informalidade, segundo os especialistas, supõe uma trava para as economias latino-americanas, cuja produtividade é afetada pelo fenômeno.

A modo de comparação, nos países da Europa do Leste este grupo representa ao redor de 12% dos trabalhadores e na África Subsaariana, ao redor de 72%, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT).



Trabalhadoras informais em Lima, Peru. Foto: JULIO CÉSAR CASMA (B.M.)

## **Quem são os trabalhadores informais?**

Os especialistas coincidem em destacar dois grupos diferenciados: aqueles que, ao não encontrar empregos atrativos, optam por trabalhar por conta própria e decidem excluir-se dos benefícios do estado; e os que não conseguem conseguir um trabalho dentro do circuito da

formalidade, majoritariamente por causa de seu nível de estudos. O denominador comum em ambos os casos costuma ser que trabalham em pequenas e médias empresas.

Dentro do primeiro grupo está Lydia, de Lima, que se dedica à venda de roupa por internet. “Meus rendimentos neste negócio não são muito altos, e se fizesse os processos formalmente não me compensaria”.

De fato, uma pesquisa do Banco Mundial revela que a maioria dos trabalhadores informais por conta própria escolheu esta opção voluntariamente, alegando necessidades individuais, geralmente em busca de flexibilidade e independência, tais como melhores horários de trabalho. Um fator determinante é também a percepção de que os benefícios do Estado são insuficientes. De todas formas, em média, um terço deles disseram que prefeririam um trabalho assalariado.

“A falta de flexibilidade associada aos empregos formais e o escasso valor atribuído aos serviços oferecidos pelo estado faz com que alguns trabalhadores optem pela informalidade”, explica Julián Messina, economista do Banco Mundial.

### **Países com mais informalidade**

A informalidade trabalhista na América Latina não se distribui de forma homogênea. Em países com uma alta renda per capita como a Argentina, o Uruguai, o Brasil, o Panamá ou o Chile é substancialmente menor que na América Central, onde pode chegar a 70,7% dos trabalhadores, como no caso de Honduras, segundo a OIT.

Quanto à composição de gênero, 45% dos homens e 50% das mulheres trabalham em condição informal. Paralelamente, afeta 56% dos jovens de 15 a 24 anos.

Na última década a América Latina criou 35 milhões de novos postos de trabalho e a participação das mulheres na força trabalhista se incrementou gradualmente. Estes lucros fizeram com que a região tivesse uma taxa de desemprego (6,5% em 2012) muito menor que a de alguns países europeus, e similar à dos Estados Unidos. No entanto, esta importante criação de empregos só veio acompanhada de uma pequena melhoria na formalização.

Grande parte disto tem a ver com que as médias e grandes empresas inovam pouco e, ao ser pouco dinâmicas, geram pouco emprego de qualidade, explica um recente estudo do Banco Mundial.

Ante esta falta de bons empregos, muitos latino-americanos optam por abrir pequenos negócios, que têm um escasso potencial de crescimento. Isto implica que a região não está conseguindo aproveitar ao máximo a capacidade produtiva de sua força de trabalho.

### **O que fazer?**

“Para reverter esta situação é necessário gerar condições para que as empresas cresçam, e possam assim oferecer mais empregos de qualidade”, explica Messina.

O especialista argumenta que, ao incluir mais trabalhadores dentro dos circuitos do emprego formal, os países da região criariam o espaço necessário para melhorar a qualidade dos sistemas de pensões, saúde e infraestrutura.

Neste sentido, vários países iniciaram reformas fiscais para aplacar a informalidade trabalhista. Colômbia, por exemplo, está mudando os incentivos para a contratação informal, e tornando os contratos formais mais atrativos através de, por exemplo, redução a impostos na folha de pagamento.

*\*Robert Valls é produtor on-line do Banco Mundial*

Acesse o PDF: [Metade das trabalhadoras da América Latina têm emprego informal](#)

---

## [Vamos usar a internet para exigir igualdade no trabalho doméstico](#)

**(Agência Patrícia Galvão, 30/03/2014)** Instituto Patrícia Galvão inaugura duas ferramentas – [um site de dados](#) e [uma enquete](#) – que buscam estimular a reflexão sobre divisão desigual do trabalho doméstico e o peso dela no dia a dia das brasileiras.



*Clique na imagem para ir para o site da pesquisa*

O Instituto Patrícia Galvão compartilha duas ferramentas que convidam usuárias e usuários da internet a refletir sobre a divisão desigual do trabalho doméstico e o peso da sobrecarga imposta às mulheres no seu dia a dia.

Uma plataforma online reúne e disponibiliza de modo interativo os achados da pesquisa “Pesquisa Trabalho remunerado e trabalho doméstico - uma tensão permanente (2013)” [Trabalho remunerado e trabalho doméstico - uma tensão permanente](#). Fruto de uma parceria entre o Instituto Patrícia Galvão, o Data Popular e o SOS Corpo, o estudo mensurou a percepção das mulheres de que a maior participação no trabalho remunerado não foi

acompanhada de mudanças na divisão do trabalho doméstico, nem na oferta de políticas públicas.

[Outra ferramenta online convida os participantes a responderem uma rápida enquete](#) e descobrir como está sua participação na divisão das tarefas cotidianas.

## **O peso da desigualdade**

O não reconhecimento e não compartilhamento das tarefas de manutenção da casa e cuidados com familiares (filhos e/ou parentes idosos ou doentes) tem perpetuado uma divisão sexual do trabalho que sobrecarrega as mulheres - prejudicando o seu acesso a direitos, serviços, lazer e ao mercado de trabalho.



*Clique na imagem para responder a enquete:  
Quanto você realmente trabalha?*

No último dia 6, a Organização das Nações Unidas destacou que a invisibilidade do trabalho doméstico segue alimentando a pobreza e exclusão social das mulheres.

A proposta com as novas ferramentas é mobilizar usuárias(os) da web para refletir sobre o seu papel neste cenário de desigualdades e difundir a importância de uma divisão mais justa do trabalho doméstico - que será expressa na palavra-chave *#igualdademcasa*

## **[Responda à enquete aqui](#)**

### **Alguns dados**

Saiba mais sobre a Pesquisa [Trabalho remunerado e trabalho doméstico - uma tensão permanente](#):

- 71% das mulheres que estão no mercado de trabalho são também as responsáveis pelas tarefas de cuidado com a casa e com a família, sem nenhuma participação masculina.
- Sete em cada dez mulheres sentem que falta tempo no dia a dia, especialmente para cuidar de si.
- Três em cada quatro consideram sua rotina extremamente cansativa.
- Nos finais de semana 73% das mulheres realizam tarefas domésticas nas suas próprias casas.

## Sugestões de fontes:

**Jacira Melo** - diretora executiva do Instituto Patrícia Galvão  
jaciramelo@uol.com.br  
(11) 3266.5434

**Betânia Ávila** - pesquisadora do SOS Corpo  
sos@soscorpo.org.br  
(81) 3087.2086

**Renato Meirelles** - diretor do Data Popular  
datapopular@datapopular.com.br  
(11) 3218.2222

---

## 58% dos que não trabalham são mulheres, idade entre 25 e 34 anos

**(O Globo, 30/03/2014)** Bernardo Brito diz que não tem pressa para voltar ao mercado de trabalho. Tem 32 anos, dez de formado em Matemática e especialização em Estatística, com passagens por empresas de marketing. Depois de ter sido demitido do último emprego, em uma vaga diferente da que queria, diz que agora está dando um tempo. Ele afirma que oportunidades existem e vão continuar a existir.

— Estou vendo isso tudo como uma grande oportunidade de parar para pensar e escolher o que é melhor para mim. Tenho formação boa, currículo, empregabilidade. As oportunidades estão aí. Mas, independentemente do que está sendo oferecido, tenho que achar uma vaga na qual eu faça o que eu quero — afirma.

No rol de opções estão um doutorado em Inteligência Computacional, estudar para concurso ou até uma nova investida no mercado para achar uma função mais ligada a seu perfil.

Renata Carvalho, de 28 anos, é outra que está fora do mercado, por enquanto. Não tem medo de dizer que a situação, ao menos para ela, está difícil. Experimentou trabalhar em agências de publicidade desde que se formou, em 2008, mas diz que foi vencida pelo cansaço, salário baixo e falta de perspectiva. Agora, faz um mestrado para tentar se tornar professora.



Renata Carvalho: Tem 28 anos. Formada em Comunicação diz que enfrenta desde que se formou salários baixos e falta de perspectivas. Hoje faz Mestrado e espera que qualificação a leve para uma vaga melhor. Foto: Fabio Rossi

A baiana Lália Sousa, de 28 anos, também está fora do mercado. Mora em Madre de Deus, região metropolitana de Salvador. É mãe de Sophia, de 6 anos, e da pequena Elisa, com 8 meses. Quando a primeira filha nasceu, a técnica de documentação de uma empresa do setor de óleo e gás disse que não queria nem tinha condições financeiras para parar. Separou-se, casou novamente. Lália e o marido trabalhavam na mesma empresa. Os contratos terminavam ao fim de cada obra. Com isso, passaram por uma fase de muitas mudanças, que incluiu o Rio de Janeiro, Volta Redonda e Salvador, onde moram atualmente. Da segunda vez que engravidou, decidiu que largaria o emprego depois do término da licença maternidade.

O Brasil nunca teve tanta gente fora do mercado de trabalho. No ano passado, esse movimento se intensificou e chamou a atenção de especialistas que passaram a ver na saída de trabalhadores uma das respostas para o país continuar a exibir desemprego baixo, mesmo quando a atividade econômica patina. Um caleidoscópio de razões pessoais está por trás da decisão de ficar fora da força de trabalho: cuidar de filhos, estudar, mudar de vida. Mas Bernardo, Renata e Lália fazem parte de um grupo ainda mais restrito. O de pessoas que, embora fora do mercado e, mesmo sem procurar ativamente uma vaga, estariam dispostas a trabalhar se surgisse uma oportunidade.

Esse grupo hoje é formado por 561 mil pessoas que representam uma força de trabalho potencial. Grupo que equivale praticamente à população de Cuiabá (MT) e à metade dos desempregados nas seis principais regiões do país, segundo o IBGE. São, na maioria, pessoas de 18 a 34 anos, bem qualificadas — com ao menos o ensino médio completo. Na maior parte, é formado por mulheres e por filhos que ainda dependem dos pais.

— É um grupo que tem um perfil diferente dos que estão fora do mercado e não querem ou não podem trabalhar, formado, sobretudo, por adolescentes e idosos, com no máximo o fundamental completo — observa Adriana Beringuy, técnica do IBGE, responsável pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME).

Se esse contingente decidisse voltar ao mercado de trabalho ao mesmo tempo, o movimento seria suficiente para fazer a taxa de desemprego saltar dos atuais 5,1% (dado de fevereiro, da Pesquisa Mensal do Emprego, do IBGE) para 7,2%.

— E traria reflexos para a renda. Ao se aumentar a oferta de mão de obra, os salários poderiam começar a cair — afirma Gabriel Ulyseu, economista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), para quem a discussão sobre pleno emprego ainda é muito focada na taxa de desocupação.

— Num ambiente de confiança, com mais renda, as pessoas pensam que podem sair e conseguir retomar depois — afirma o economista Sergio Besserman Vianna, ex-presidente do IBGE e professor da PUC Rio.

O aumento do rendimento nos últimos dez anos parece ser a explicação mais recorrente para a mudança de configuração do mercado de trabalho. Com a família ganhando mais, muitos jovens estariam confortáveis para sair do mercado de trabalho. Neste grupo de mão de obra de “reserva”, 16% estavam estudando em alguma escola ou universidade.

No caso de Bernardo e de Renata, o apoio dos pais foi fundamental na decisão de deixar de procurar emprego. Hoje cerca de um em cada quatro jovens de 25 a 34 anos ainda mora com pais. Bernardo lembra que ao decidir deixar o trabalho na primeira vez, há cerca de dois anos, a mãe pediu para que ele continuasse trabalhando. A família tinha dívidas na época. Dessa vez,

recebeu apoio irrestrito para parar. Renata também teve o suporte do pai, bancário aposentado, com quem mora em Campo Grande, na Zona Oeste, e que sustenta a casa com uma renda de cerca de cinco salários mínimos.

— Mais do que nunca, a decisão de trabalhar ou de se retirar do mercado de trabalho é uma tomada em família, principalmente para os jovens — afirma o professor Carlos Alberto Ramos, economista da Universidade de Brasília (UnB).

No caso de Lália e de mulheres que deixam o trabalho para cuidar dos filhos, o suporte vem do marido. Ela diz que está disposta a voltar ao trabalho, se surgir uma oferta vantajosa. Poria a filha em uma creche, já que teve que dispensar a babá, depois que a regulamentação do trabalho doméstico tornou o serviço mais caro.

— Ficou difícil arcar com os custos de ter mais de uma pessoa trabalhando em casa (ela tem uma empregada).

Ulyssea, do Ipea, lembra que as brasileiras ainda têm uma baixa participação no mercado de trabalho em comparação com as americanas. Segundo ele, enquanto entre as brasileiras, a parcela das que trabalham e procuram emprego está em 49%, no caso das americanas fica em 60%. Para ele, menos mulheres retornam ao mercado de trabalho após terem filhos.

### **Mão de obra de “reserva” tem diminuído**

Transporte público precário também afasta potenciais trabalhadores do mercado. A distância entre a casa em Campo Grande, na Zona Oeste, e a Uerj, no Maracanã, onde estuda, foi um dos motivos que fez Renata desistir de uma oferta de emprego na Barra da Tijuca. Só para chegar à universidade, gasta duas horas de ônibus. A mesma limitação ocorre na hora de buscar emprego.

— Preferi me dedicar só ao mestrado. Até porque o salário era pouco e não tinha para onde crescer. O problema foi que a bolsa (do mestrado) não saiu, mas de qualquer forma seria inviável trabalhar — conta.

Apesar de ainda deixar de fora do mercado mais de meio milhão de trabalhadores, este contingente vem diminuindo ano após ano. Reflexo da melhora no mercado de trabalho em geral, que mostra declínio sucessivo da taxa de desemprego. Em fevereiro de 2009, o grupo contava quase um milhão de pessoas. A taxa de desemprego na época era de 8,5%.

Para o economista especialista em mercado de trabalho Claudio Dedecca, da Unicamp, a incorporação desse grupo depende de políticas públicas, como a ampliação da oferta de creches, e não resolve por si só o problema da baixa produtividade.

— São pessoas que só vão trabalhar se as condições de trabalho forem compatíveis e cobrirem os custos que teriam. Mas como incorporar essas pessoas quando estamos desprovidos de políticas de qualificação? — indaga.

Acesse o PDF: [58 % dos que não trabalham são mulheres, idade entre 25 e 34 anos](#)



---

## **47% das empresas brasileiras não têm mulheres em altos cargos**

**(G1, 27/03/2014)** As mulheres ainda são minoria nos cargos de liderança no Brasil, aponta o International Business Report 2014 (IBR), da consultoria Grant Thornton. Segundo o levantamento, 47% das empresas brasileiras não possuem mulheres em cargos de liderança, índice que está acima da média global, que é de 33%.

A pesquisa também mostrou que apenas 7% das empresas brasileiras têm planos para contratar ou promover mulheres nos próximos 12 meses, índice que representa metade da média global (14%).

Em 2012, apenas 26% das empresas em todo o mundo não tinham mulheres no comando; no ano seguinte, em 2013, a fatia aumentou para 33%. O estudo é feito com 12.500 empresas em 45 economias, sendo 300 companhias brasileiras.

A pesquisa também avaliou o nível de suporte que as empresas oferecem para o desenvolvimento profissional de suas funcionárias. Durante a licença maternidade, somente 9% das empresas brasileiras pagam salários por um período maior do que a lei recomenda e apenas 19% garantem acesso aos programas de educação continuada e desenvolvimento profissional. A média global para esses itens é, respectivamente, de 29% e 37%.

No Brasil, os conselhos de administração têm em média cinco integrantes, sendo apenas uma vaga ocupada pelo sexo feminino. Mas, 65% das empresas apoiariam cotas para aumentar o número de mulheres em companhias de capital aberto.

Para Madeleine Blankenstein, sócia da Grant Thornton Brasil, o país ainda precisa avançar no âmbito da discussão sobre a participação de mulheres em cargos de direção em empresas públicas e privadas. Segundo ela, a União Europeia é um bom exemplo a ser seguido. “O Parlamento europeu aprovou em novembro um projeto que estabelece meta para que as mulheres ocupem 40% dos cargos de conselho de administração em empresas de capital aberto.”

Globalmente, os setores de educação e serviços sociais têm mais mulheres em posição de liderança (51%), seguidos por hospitalidade (37%). Os segmentos de mineração (12%), agricultura e eletricidade (ambos 16%) são os que menos possuem mulheres liderando.

Acesse o site de origem: [47% das empresas brasileiras não têm mulheres em altos cargos](#)

---

# Pesquisa do MIT aponta machismo empresarial

**(Folha de S.Paulo, 23/03/2014)** Brasileiras dizem não sentir diferença: para elas, o que conta é a preparação e a capacidade de 'seduzir'

Os investidores preferem colocar dinheiro em empresas que são apresentadas por homens, especialmente os bonitos -as mulheres ficam em clara desvantagem. Essa é a conclusão de um estudo publicado neste mês por pesquisadores de instituições como a Universidade Harvard e o MIT (Instituto de Tecnologia de Massachusetts).

Em um dos experimentos, eles analisaram o gênero e a atratividade de empreendedores em 90 apresentações feitas em três competições de start-ups (empresas iniciantes de base tecnológica) nos EUA e sua taxa de sucesso em conseguir aportes. É comum que donos de ideias de negócio participem dessas disputas para conseguir recursos.

A probabilidade de conseguir investimento foi 60% maior entre os homens. E, considerando apenas eles, os "altamente atraentes" tinham 36% mais chances de receber o dinheiro. Os próprios investidores indicaram quem eles consideravam bonito ou feio.

Entre as mulheres, não houve relação entre beleza e êxito em receber aportes.

"Como as empreendedoras levam desvantagem em suas apresentações simplesmente por serem mulheres, elas vão continuar sendo pouco representadas no mercado", escrevem os pesquisadores, liderados por Alison Wood Brooks, de Harvard.

Mayura Okura, 28, sócia-fundadora da B2Blue, uma plataforma virtual para venda de resíduos, é um contraexemplo dos do estudo. Ela recebeu dez prêmios de empreendedorismo e diz que ser mulher até ajuda-em um ambiente majoritariamente masculino, ela se destaca.

"É como na balada. É mais fácil a mulher conseguir chamar a atenção", conta Okura, cuja empresa levantou cerca de R\$ 1 milhão.

A jovem diz que a relação entre investidor e empreendedor é "quase como um casamento". "Você não precisa necessariamente ser bonito, mas tem de ter algo que o seduza, que faça com que ele se apaixone pela sua ideia."

Para Mariana Penazzo, 27, sócia da empresa de aluguel de roupas pela internet Dress & Go, que fez 15 apresentações para investidores, o que vale mesmo é a preparação.

"O investidor quer sentir que você acredita no projeto, que tem um background' e estudou bastante. Isso vale mais do que uma carinha bonita", afirma Penazzo.

Do lado dos investidores, a tônica é a de que a beleza não tem grande influência na decisão de apostar em uma start-up. Mas o cuidado com a aparência conta.

“É lógico que estar bem vestido faz diferença”, afirma Gil Giardelli, professor da ESPM e da FIA (Fundação Instituto de Administração). “Boa aparência é estar bem apresentado, cuidar-se. É uma questão de valores da tribo em que você circula”, completa Cassio Spina, da associação de investidores Anjos do Brasil.

Acesse o PDF: [Investidores preferem homens bonitos](#)

---

## **Líderes mulheres lidam melhor com a sustentabilidade, diz autora**

**(Folha de S.Paulo, 23/03/2014)** Ter mais mulheres em posições de comando nas empresas é essencial para que essas organizações sejam sustentáveis do ponto de vista do ambiente. Quem diz isso é a escocesa Sara Parkin, 67, diretora da ONG inglesa Forum for the Future, que presta consultoria sobre o tema para empresas como a Nike e a Coca-Cola.

Ela esteve no Brasil na semana passada para promover o livro “O Divergente Positivo” (editora Peiropolis), além de se encontrar com lideranças como a política Marina Silva (PSB). Leia trechos da entrevista com Parkin.

**Folha - A senhora escreve tanto sobre mulheres no mercado trabalho quanto sobre sustentabilidade. Como esses temas tão diferentes se relacionam?**

Sara Parkin - Os temas não são diferentes, são extremamente semelhantes. Sustentabilidade é um entendimento de como deve ser o futuro do capital. Metade da população é mulher e elas não são favorecidas em posições em empresas, por exemplo. São questões de educação e de como a sociedade deve se comportar. Além disso, ter mulheres em posições de chefia será vital.

**Por quê?**

Elas entendem melhor do que os homens que sustentabilidade é, no fundo, uma questão de comportamento humano e que o desafio é mudá-lo.

**No seu livro, a senhora culpa as escolas de administração pela falta de líderes com mais consciência sobre sustentabilidade. Por quê?**

Não só nas escolas de administração, mas também em treinamentos corporativos, passa-se uma visão limitada do que é o sucesso. É tudo medido por modelos matemáticos. E a maior parte das pessoas que sai das faculdades de administração não enxerga todos os impactos dos negócios.

## Como um chefe pode mudar esses impactos?

Eu escrevo sobre liderança, que é uma qualidade que as pessoas podem exercitar. Não é preciso estar em um papel de chefe. E esses líderes podem influenciar as pessoas a consumirem menos. Nós precisamos mudar o atual cenário de tanto consumo.

(FELIPE GUTIERREZ)

Acesse o PDF: [Líderes mulheres lidam melhor com a sustentabilidade, diz autora](#)

---

## Mulheres avançam no mercado de trabalho, mas ainda estão em desvantagem

**(Agência Senado)** Maior taxa de desocupação, vínculos trabalhistas mais precários, presença menos frequente em cargos de chefia e menor remuneração. Apesar de a situação ter melhorado nos últimos anos, estes ainda são desafios a serem enfrentados pelas mulheres brasileiras no mercado de trabalho, segundo a coordenadora de Igualdade de Gênero e Raça do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Natália de Oliveira Fontoura.

Em audiência na Comissão de Direitos Humanos nesta terça-feira (18), ela disse que o fato de as tarefas domésticas serem vistas como atividades femininas provoca um reflexo direto na inserção da mulher no mercado, onde a primeira dificuldade aparece logo no início: estar disponível para um emprego e depois encontrar um posto de qualidade, com remuneração adequada.

- A visão da trabalhadora como mãe, filha ou esposa e com responsabilidades familiares se contrapõe a uma visão de que o trabalhador ideal ainda é um homem, totalmente disponível para o trabalho, o que reforça a situação desigual entre os gêneros - afirmou.

Segundo ela, em 2011, 37,2% das mulheres com dez anos ou mais ocupadas estavam em posições consideradas precárias (empregada sem carteira; trabalhadora doméstica; sem remuneração ou na produção para o próprio consumo). Entre os homens, tal índice era de 24,4%.

A especialista pregou a desconstrução deste modelo de trabalhador ideal e defendeu a importância do equilíbrio entre família, trabalho e vida social.

- É necessária uma grande mudança cultural, mas é possível adotar políticas públicas para transformar tal realidade - afirmou.



## **Governo**

A ministra da Secretaria de Políticas para as Mulheres, Eleonora Menicucci, enumerou as ações do governo para o setor, como Pró-Equidade de Gênero e Raça, lançado na tarde desta terça em Brasília. O programa, que está em sua quinta edição, visa a combater a discriminação e a aumentar a autonomia econômica e social das mulheres.

A ministra informou que tem feito uma cruzada para que estados e municípios brasileiros criem órgãos e secretarias especializadas com pessoal e recursos próprios.

- Entre secretárias, conselhos e superintendências, em dez anos, conseguimos saltar de 13 para 603 organismos. Nossa meta é chegar a mil até o fim de 2014 - informou.

Outro desafio, segundo Menicucci, é diminuir, até 2016, o índice de morte materna no Brasil, de 61 mortes por 100 mil nascidos vivos para 35 por 100 mil.

Para isso, segundo a assessora técnica do Ministério da Saúde, Claudia Araújo, que também participou da audiência desta terça-feira, será preciso investir na ampliação do acesso ao pré-natal e na melhoria da qualidade dos serviços de saúde, bem como de assistência ao parto.

- Hipertensão, hemorragias, infecção puerperal e aborto são as maiores causas de morte materna - informou.

## **Projetos**

A presidente da CDH, senadora Ana Rita (PT-ES), por sua vez, elencou as ações legislativas adotadas pelo Congresso Nacional, entre elas, o PLS 298/2013, que cria o Fundo Nacional para Enfrentamento da Violência contra a Mulher, e a Emenda Constitucional 72, que garantiu uma série de direitos aos trabalhadores domésticos.

- Só a CPMI da Violência contra a Mulher resultou na elaboração de 13 projetos e, com o esforço das bancadas femininas no Senado e na Câmara, pretendemos aprová-los nesta legislatura - afirmou.

Também participou da audiência a secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres da Presidência da República, Tatau Godinho.

Agência Senado

(Reprodução autorizada mediante citação da Agência Senado)

Acesse o PDF: [Mulheres avançam no mercado de trabalho, mas ainda estão em desvantagem \(Agência Senado - 18/03/2014\)](#)

[Acesse o site de origem](#)

---

# Empresas firmam compromisso pela superação das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho

**(SPM-PR)** Promover práticas e ações que superem as desigualdades de gênero e raça no ambiente de trabalho é um dos objetivos do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR). Na próxima terça-feira (18/03), a ministra Eleonora Menicucci, da SPM, e representantes de 83 organizações públicas e privadas participantes da quinta edição do programa assinam termo de compromisso, em cerimônia em Brasília.

O evento terá a participação da ministra Luiza Bairros, da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), de Nadine Gasman, da ONU Mulheres, e de Lais Abramo, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituições parceiras da SPM na execução do Pró-Equidade.

A cerimônia marcará o compromisso das empresas e instituições com a consolidação das políticas para as mulheres no mundo do trabalho, no sentido de contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, na remuneração, ascensão e permanência no emprego.

## **Avanços**

Na primeira edição, em 2005, 15 organizações — todas de caráter público — aderiram ao Pró-Equidade, envolvendo cerca de 400 mil funcionárias e funcionários. Em sua quinta edição, o programa chega a 83 organizações, entre grandes corporações, empresas públicas e privadas e instituições, e envolverá cerca de um milhão de trabalhadoras e trabalhadores.

De acordo com a coordenadora do Pró-Equidade de Gênero e Raça, Simone Schäffer, já se percebe um diferencial nas relações de trabalho em organizações que participam do programa desde sua primeira edição. “As organizações participantes do Programa Pró-Equidade chegam a apresentar quase três vezes mais mulheres em cargos executivos em comparação com outras empresas que ainda não aderiram ao Programa”, afirma.

Em fevereiro deste ano, a SPM também lançou o Manual de Práticas de Igualdade, que reúne as iniciativas de destaque implementadas pelas empresas e instituições participantes da quarta edição do programa, encerrada em 2013. Dentre os exemplos, estão ações que envolvem atenção à saúde da mulher, formação para o enfrentamento do assédio moral e sexual, além de seminários sobre mulheres, ciência e tecnologia.

## **Certificação**

Após a assinatura do termo de compromisso, as organizações darão sequência à implementação dos planos de ação, elaborados no processo de adesão ao programa. Durante o período de execução dos planos, a SPM realizará oficinas e visitas de monitoramento, com a finalidade de acompanhar e auxiliar o desenvolvimento das ações. Em agosto de 2015, as empresas e instituições participantes deverão apresentar o relatório final para a SPM.

As organizações que colocarem em prática 70% das ações previstas no plano serão certificadas com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. O símbolo reconhece o trabalho realizado pelas organizações no enfrentamento da desigualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

## **Cerimônia de Assinatura do Termo de Compromisso da 5ª edição do Pró-Equidade de Gênero e Raça**

Data: 18 de março de 2014

Horário: 16h

Local: Brasília Palace Hotel - SHTN, Trecho 01, Conjunto 01, Brasília - DF.

Acesse o PDF: [Empresas firmam compromisso pela superação das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho \(SPM-PR - 14/03/2014\)](#)

---

## **Máquina de lavar ajuda a reduzir dupla jornada feminina no Brasil**

**(iG)** *Eletrodoméstico, no entanto, só está presente em metade dos lares do País, de acordo com Relatório Anual Socioeconômico*

A presença da máquina de lavar roupas nos domicílios ajuda a reduzir a dupla jornada de trabalho das mulheres, de acordo com dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher, divulgado em novembro de 2013 pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2011.

A posse desta máquina permite ilustrar não só a redução do tempo dedicado às tarefas domésticas, como os reflexos que isso gera na presença feminina no mercado de trabalho e no tempo de estudo das mulheres, diz a pesquisadora Cristiane Soares, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isto porque o eletrodoméstico ainda não é um bem universalizado como fogão, geladeira, e outros avaliados na Pnad. Máquinas de lavar louça e micro-ondas também poderiam contribuir como indicadores, mas a Pnad não coleta estes dados. Também estão fora da conta as máquinas do tipo “tanquinho”.

### **Sem máquina**

Quase a metade dos domicílios brasileiros não contavam com máquinas de lavar roupa: eram 49,1% em 2011. O alto índice pode ser explicado pelo preço relativamente alto do eletrodoméstico e a necessidade de implementação de rede de saneamento básico e sistema elétrico para instalação.

Entre as casas comandadas por mulheres, 48,8% não tinham máquina. Das comandadas por homens, 49,4%. A diferença se acentua na análise por cor ou raça. Entre os domicílios chefiados por brancos, havia 36,2% sem máquina. Entre os chefiados por pretos e pardos, 61,5%.

A região Nordeste liderava a falta do eletrodoméstico. Não havia máquina de lavar em 80,2% dos lares chefiados por pretos e pardos. Entre os brancos, o índice caía para 70,1%.

Sem a máquina, sobra trabalho para as mulheres: 68% delas declaram realizar afazeres domésticos, com gasto, em média, de 33,8 horas por semana com a atividade. Por outro lado, apenas 32% dos homens declararam realizar tarefas domésticas, com gasto médio de 15,3 horas semanais. Entre as mulheres que trabalham, a taxa cai para 58% e entre os homens, sobe para 42%.

A dedicação aos afazeres domésticos leva as mulheres a procurarem empregos com horários flexíveis ou jornadas parciais.

A vendedora Taiz Souza de Almeida trabalha seis horas por dia em shopping de São Paulo. Casada há três anos e mãe de um filho, teve de insistir por cerca de quatro meses para convencer o marido a comprar uma máquina. “É algo que toma muito tempo da mulher”, diz a jovem de 26 anos, que afirma ter um marido “preguiçoso”.

## **Trabalho**

Somando o tempo gasto com o trabalho dentro e fora de casa, a jornada delas é seis horas superior à deles. As mulheres dedicam, em média, 36,2 horas semanais no trabalho principal e 22,3 às tarefas de casa. Os homens trabalham mais fora: são 42,5 horas por semana. Dentro de casa, são 10,2 horas - menos da metade feminina. “Por mais que a gente observe principalmente a população masculina jovem compartilhando as tarefas domésticas, a atividade é predominantemente feminina”, diz Soares, do IBGE.

Segundo a pesquisadora, quanto mais alta a renda, menor o tempo dispendido com afazeres domésticos, tanto pela possibilidade de contratação de empregados, como pela compra de eletrodomésticos. A Pnad de 2012 já aponta alta de 51% para 55,1% na proporção de lares com máquina de lavar, atribuído ao crescimento do rendimento médio da população e da ascensão da classe média no País.

## **Perfil médio**

De acordo com o relatório, 49% das mulheres brasileiras se declaram brancas, 50% pretas ou pardas e 1% outra cor ou raça. Elas têm, em média 1,95 filho. Na análise por anos de estudo, a média sobe para 3,07 filhos para quem estudou até 7 anos e cai para 1,69 para quem tem 8 anos ou mais de estudo (91,9% tem de seis a 14 anos de estudo).

As cidades abrigam 52,1% das mulheres brasileiras e 37,5% delas são apontadas como responsáveis pelos domicílios - independentemente de quem possui a maior renda da casa. Estão no mercado de trabalho 64% das mulheres - do montante, 72,2% tem entre 25 e 39 anos, cerca de um terço com carteira assinada. Na análise de rendimento, 29% vive com renda média per capita entre meio e um salário mínimo e rendimento médio de R\$ 499,42.

**Acesse o PDF:** [\*Dia da Mulher: Máquina de lavar ajuda a reduzir dupla jornada feminina no\*](#)



[Brasil \(iG, 08/03/2014\)](#)