

Mulher trabalha quase dobro de horas que homem nos afazeres domésticos

As mulheres brasileiras ainda trabalham quase o dobro de horas que os homens nos afazeres domésticos e cuidados de parentes, segundo os dados da publicação Outras Formas de Trabalho 2018, com base em informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

(Universa, 26/04/2019 - acesse no site de origem)

Enquanto as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais a afazeres ou cuidados de parentes, os homens só empenharam 10,9 horas nesse tipo de tarefa.

Se somadas as jornadas de trabalho mais as tarefas domésticas e cuidado de pessoas, as mulheres trabalharam 3,1 horas a mais do que os homens: elas somam 53,3 horas semanais de trabalho, enquanto os homens trabalham 50,2 horas semanais.

“É importante como trabalho para as mulheres, mas também para o PIB Produto Interno Bruto. Isso tudo é produto, esse trabalho tem que ser valorado, é importante”, defendeu Marina Aguas, analista da Coordenação de Trabalho e Rendimento do IBGE, acrescentando que a contabilização desse tipo de trabalho no cálculo do PIB ainda está em estudo no instituto, sem previsão para ser incluído nas Contas Nacionais.

As mulheres ainda foram maioria nos cuidados com a casa: 145,1 milhões de pessoas com 14 anos ou mais de idade realizaram afazeres domésticos no ano passado, sendo 68 milhões de homens e 82,1 milhões de mulheres.

“Há um fenômeno estrutural, que é as mulheres fazerem mais afazeres domésticos que os homens. A taxa de participação dos homens até vem caminhando um pouco no sentido de melhorar, mas ainda é um problema estrutural no nosso País”, explicou.

Apesar da diferença, houve melhora na atuação masculina nas tarefas domésticas nos últimos dois anos. Em relação a 2016, mais 11,1 milhões de homens passaram a participar também dos cuidados com a casa. Entre as mulheres, mais 4,1 milhões declararam fazer algum tipo de tarefa doméstica.

Como consequência, a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres (92,2%) permaneceu superior à dos homens (78,2%). Mas essa diferença, hoje de 14 pontos percentuais, era maior em 2016 (17,9 pontos percentuais) e em 2017 (15,3 pontos percentuais).

“Quando o homem mora sozinho, ele tem perfil muito parecido com o da mulher. O perfil da mulher não muda, ela sempre faz (tarefa doméstica), sozinha ou acompanhada. O homem, quando tem alguém para compartilhar (o domicílio), ele faz menos tarefas domésticas”, ressaltou Aguas.

Entre as atividades domésticas, a taxa das mulheres foi significativamente maior que a dos homens no preparo de alimentos, limpeza de roupas e calçados e limpeza do domicílio. A única

atividade em que os homens superaram as mulheres foi a de pequenos reparos ou manutenção do domicílio, automóvel e eletrodomésticos.

Em 2018, 54 milhões de brasileiros a partir de 14 anos de idade tinham a tarefa de cuidar de alguém da casa ou da família, como crianças e idosos. Mais uma vez as mulheres foram maioria entre os cuidadores, com uma taxa de cuidado de pessoas de 37%, contra 26,1% entre os homens. Entre os cuidados estavam ajudar nas atividades educacionais, monitorar ou fazer companhia, ler ou brincar, ajudar nos cuidados pessoais, e transportar ou acompanhar a médico e escola, por exemplo.

Em todo o País, 147,5 milhões de pessoas com 14 anos ou mais de idade realizaram afazeres domésticos ou cuidaram de pessoas no próprio domicílio ou na casa de parentes. O montante corresponde a 87% da população em idade de trabalhar, lembrou o IBGE.

O IBGE mediu ainda o trabalho voluntário, que teve ligeira redução na adesão em relação a 2017. Entre as pessoas com 14 anos ou mais, 7,2 milhões, ou 4,3%, fizeram trabalho voluntário na semana de referência da pesquisa, contra uma participação de 4,4% no ano anterior.

O tempo médio dedicado ao trabalho voluntário era de 6,5 horas semanais no ano passado. Do total de voluntários, 48,4% realizavam o voluntariado quatro ou mais vezes por mês, enquanto 15,6% o faziam apenas eventualmente ou sem frequência definida.

Outro tipo de trabalho medido pela pesquisa foi a produção para o próprio consumo, realizada por 13 milhões de pessoas em idade de trabalhar no ano de 2018, o equivalente a 7,7% da população nessa faixa etária. Houve aumento na proporção de pessoas produzindo para si mesmas em relação a 2017 (quando totalizava 7,3%) e a 2016 (6,3%).

A adesão ao trabalho para o próprio consumo era maior entre os homens (8,4% deles), entre pessoas não ocupadas (8,7% da população sem trabalho) e entre os brasileiros menos escolarizados (13,2% das pessoas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto).

A maior parte dos que produzem para o próprio consumo (76,7%) realiza cultivo de alimentos, pesca, caça e criação de animais.

Daniela Amorim

Casamento tira homens do serviço doméstico: entre solteiros, 92% cozinham e lavam louça, entre casados, só 58%

Fazer compras e organizar a casa são atividades a que os homens se dedicam mais

(O Globo, 26/04/2019 - acesse no site de origem)

O casamento libera o homem do trabalho doméstico. Entre os que moram sozinhos, 92,7% cozinham e lavam louça. Mas, entre os casados, a taxa desaba. Apenas 58,4% se dedicam a essas atividades. Fazer faxina também é para solteiros. Quando estão nessa condição, 88,6% deles limpam a casa e lavam roupa. Quando moram com alguém, essa taxa cai para 49,5%. É o que mostra a pesquisa “Outras formas de trabalho”, divulgada nesta sexta-feira pelo IBGE.

Mesmo que os homens não sejam reconhecidos como responsáveis pela família — são considerados cônjuges — também se dedicam menos aos afazeres domésticos. As taxas são praticamente as mesmas: 57,1% cozinham e lavam louça e 49,5% fazem faxina, de acordo com a pesquisa.

Entre as mulheres, não há muita diferença. Pelo contrário, quando casam, mais se dedicam a cozinhar, lavar, passar, faxinar. Por exemplo, entre as mulheres que moram sozinhas, 97,1% cozinham e lavam louça. Quando casam, a parcela sobe para 97,6%.

O mesmo acontece na limpeza da casa — 92,3% entre as solteiras e 93,4%. Essa proporção é para aquelas mulheres que são responsáveis pela casa. Quando ela está na condição de cônjuge, 97,9% que cozinham e 94,4% lavam a roupa. É outra forma de ver a desigual divisão do trabalho doméstico no Brasil.

A participação dos homens nas atividades domésticas é mais seletiva. Fazer compras e pesquisar preços de bens é a atividade que mais os concentra homens: são 72% nesse trabalho, parcela que cai para 54% quando se trata de limpar a casa e cuidar das roupas e sapatos.

Nessas duas funções, há mais mulheres. Entre elas, 77,1% fazem compras e 90,9% limpam a casa e cuidam das roupas. Quando o serviço é cozinhar e lavar a louça, a distância também é significativa: 95,5% das mulheres se ocupam dessas atividades, contra 60,8% dos homens. São 78,2 milhões de mulheres na cozinha, contra 38,2 milhões de homens, mais que o dobro de trabalho feminino.

“As atividades em que as diferenças entre homens e mulheres são maiores são as duas primeiras, que podem ser sintetizadas em cozinhar (34,7 pontos percentuais) e lavar roupas e calçados (36,9 pontos percentuais) e, em menor medida, a atividade de limpeza do domicílio (13,9 pontos percentuais)”.

Eles só são mais presentes nos pequenos reparos e manutenção de carro e eletrodomésticos, atividades mais esporádicas do que cozinhar e lavar louça. Entre eles, 59,2% fazem esse trabalho contra 46,9% das mulheres.

Com filhos, companhia e brincadeiras

No cuidado com os filhos, os pais são mais presentes em atividades como brincadeiras e fazer companhia a eles do que em dar banho, comida ou ajudar no dever de casa, constatou pesquisa do IBGE. Ainda assim, as mulheres são maioria nessas tarefas mais lúdicas.

Na hora de brincar, 77% delas se dedicam a essa atividade, contra 73,7% dos homens. Fazer companhia também é uma constante entre as elas: 91,6% das mulheres e 87,9% dos homens fazem companhia aos filhos.

As mães se dedicam mais às tarefas em que a presença masculina é menor: 85,6% delas auxiliam nos cuidados pessoais e 72% ajudam nas atividades escolares. Entre os homens, essas

parcelas caem para 67% e 60,7%, respectivamente.

Cássia Almeida

Mulheres rurais se destacam em diferentes atividades e buscam acesso a direitos

Mapa e Fao lançam nesta terça-feira (16) a 4ª edição da campanha #Mulheres Rurais, Mulheres com Direitos. O objetivo é dar visibilidade às trabalhadoras do campo.

(Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 16/04/2019 - acesse no site de origem)

Pescadoras, agricultoras, poetisas, artesãs, embaixadoras, extrativistas, indígenas e quilombolas. O protagonismo das mulheres rurais reflete a diversidade da atuação feminina em campo. Antes vistas meramente como ajudantes, as trabalhadoras rurais têm se destacado em diferentes etapas do processo produtivo de alimentos e outras atividades relacionadas à geração de renda e desenvolvimento econômico social no campo.

Dar visibilidade ao trabalho promovido por estas mulheres é o principal objetivo da 4ª edição da [campanha #Mulheres Rurais, Mulheres com Direitos](#), lançada nesta terça-feira (16) pela Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa), em parceria com a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO).

A campanha deste ano tem como tema “Pensar em igualdade, construir com inteligência, inovar para mudar”. O eixo condutor da iniciativa é a importância de valorizar os direitos das mulheres rurais em todos os níveis, desde as garantias individuais até coletivas, e promover condições para o cumprimento das metas de igualdade de gênero e fim da pobreza rural estabelecidas no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

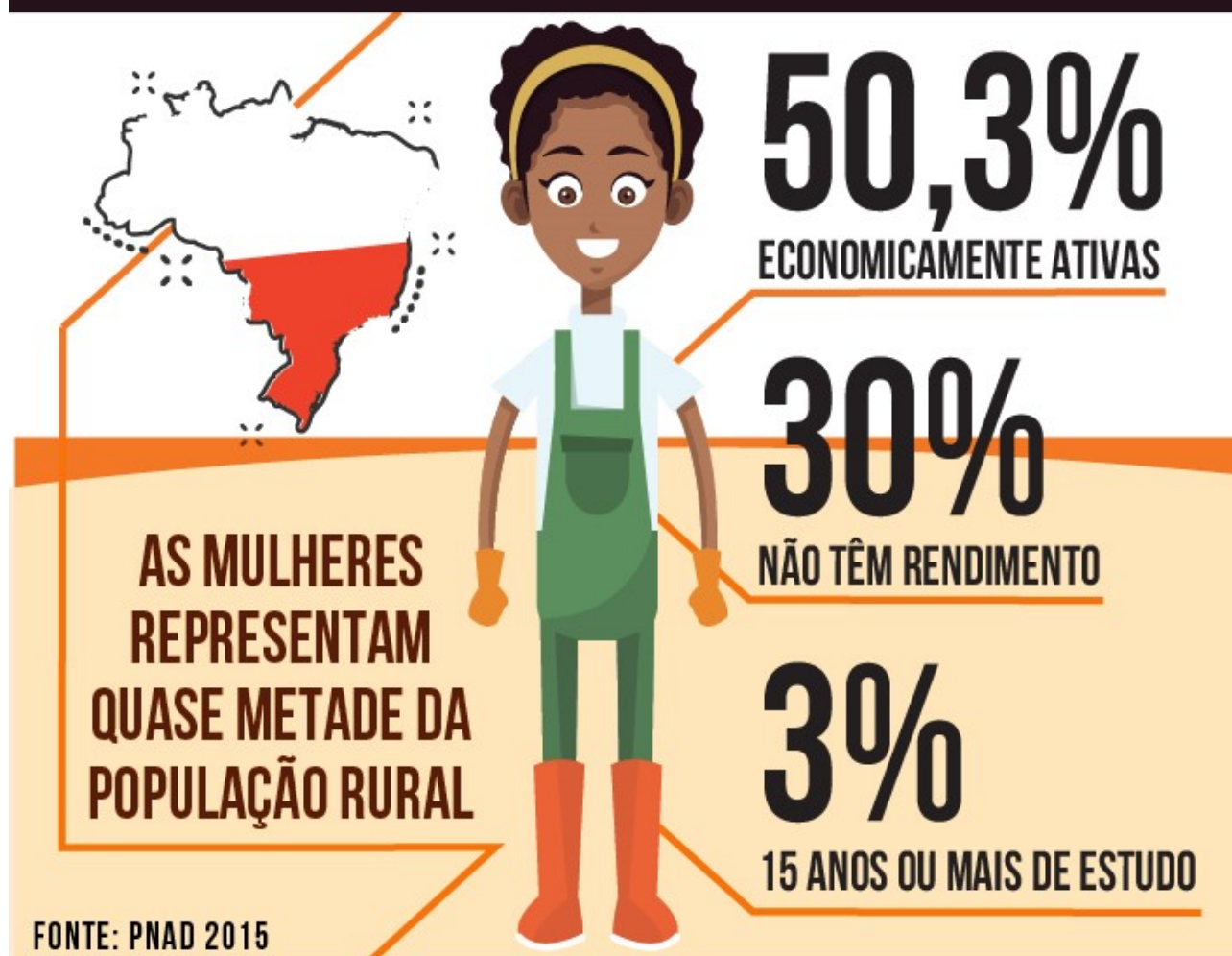
A mobilização ocorrerá até o mês de dezembro com atividades que priorizam o papel das mulheres rurais, indígenas e afrodescendentes na produção sustentável de alimentos saudáveis e nutritivos, principalmente no contexto de crescimento dos níveis de insegurança alimentar na região da América Latina e Caribe.

A campanha também visa estimular a adoção de medidas que facilitem o acesso delas a recursos e sistemas produtivos de inovação, de forma a aumentar a representação das mulheres no campo da ciência e do uso de novas tecnologias.

Perfil

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 15 milhões de mulheres vivem na área rural, o que representa 47,5% da população residente no campo no Brasil.

PERFIL MULHERES RURAIS NO BRASIL

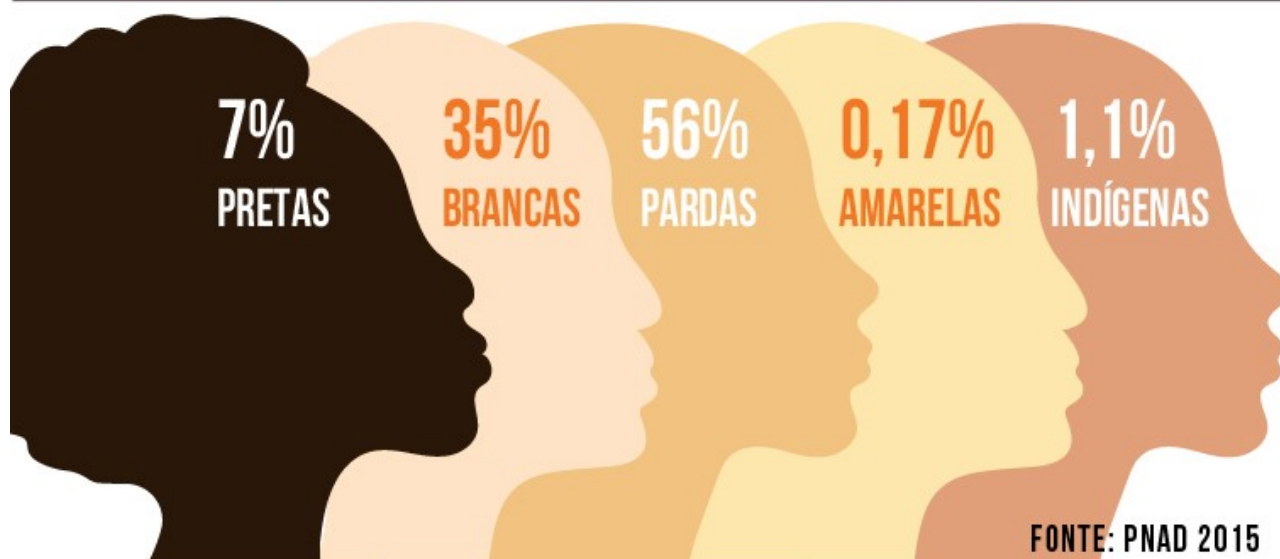


Considerando a cor e raça das mulheres habitantes da área rural, mais de 56% delas se declaram como pardas, 35% brancas e 7% pretas. As indígenas compõem 1,1% da população rural feminina, de acordo com o IBGE.

Entre as mais de 11 milhões de mulheres com mais de 15 anos de idade que viviam na área rural em 2015, pouco mais da metade (50,3%) eram economicamente ativas. Considerando o rendimento médio, cerca de 30% ganhavam entre meio e um salário mínimo e quase 30% não tinham rendimento.

Segundo o último Censo Agropecuário do IBGE, quase 20% dos empreendimentos rurais do país são dirigidos por mulheres. Em 2006, o percentual de mulheres rurais empreendedoras era de 12%. “É um salto significativo, mas ainda é muito pouco, quando sabemos que de 70% a 80% dos alimentos são produzidos pelas mulheres rurais, principalmente os alimentos para autoconsumo”, comenta Geise Mascarenhas, consultora da Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo do Mapa e uma das coordenadoras da campanha.

COR E RAÇA DAS MULHERES RURAIS



A consultora destaca que, apesar da participação significativa no desenvolvimento das comunidades locais, a identidade e o trabalho exercido pelas mulheres rurais ainda não são reconhecidos pela sociedade. A falta de dados atualizados ou mais detalhados sobre o perfil e as demandas das mulheres desafia agentes responsáveis pela formulação de políticas públicas voltadas para esse público.

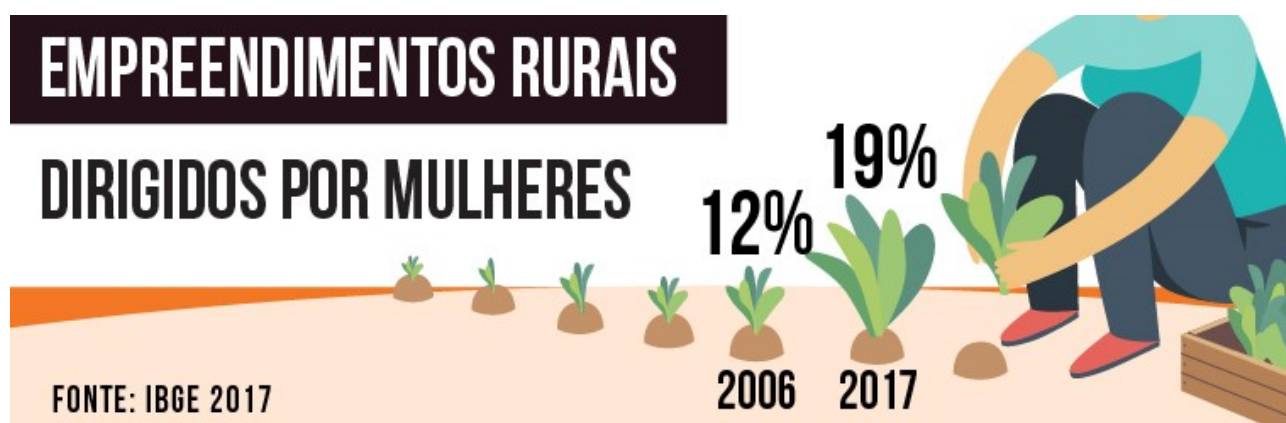
“A primeira campanha foi lançada com o objetivo de envolver as mulheres, exatamente para conhecê-las. Quem são as mulheres rurais, onde elas estão, o que elas fazem? As histórias são belíssimas e nos ajudaram a delinear as outras campanhas”.

A especialista ressalta que o Brasil está avançando na coleta dessas informações. O Mapa firmou um acordo com o IBGE, que está criando um banco de dados e aprimorando o levantamento de informações agropecuárias com a perspectiva de gênero.

Em âmbito regional, estudos da FAO mostram que a pobreza atinge o que representa quase metade ou 59 milhões das pessoas que vivem nas áreas rurais dos países da América Latina. A extrema pobreza chega a 22,5% da população rural da região. E a maioria dos pobres na área rural do continente é formada por mulheres.

EMPREENDIMENTOS RURAIS

DIRIGIDOS POR MULHERES



Histórico

A campanha #Mulheres Rurais começou em 2015 no Brasil como uma iniciativa para dar visibilidade ao trabalho da mulher rural. O lema da primeira campanha foi “Sou trabalhadora rural, não sou ajudante”. A partir de 2016, a campanha se estendeu para a América Latina e o Caribe e incluiu o tema dos direitos relacionados à igualdade de gênero, principalmente o combate à violência.

“Percebemos que a campanha teve uma aceitação tão grande e começamos a trabalhar com os direitos das mulheres: direito à educação, direito à saúde, direito a uma vida digna, à alimentação e direito ao lazer, ao descanso. Isso nos deixava muito impactada, porque muitas mulheres nos perguntavam: “mas, isso é um direito? ”, relata Geise.

O desconhecimento das mulheres rurais acerca dos próprios direitos incentivou a campanha a ampliar o tempo de mobilização de 16 dias para 9 meses e de adaptação dos temas à realidade das mulheres dos países alcançados. Segundo Geise, a campanha tem ampliado sua capilaridade por diferentes territórios e gerado resultados expressivos, principalmente para empoderamento e autonomia das mulheres.

“Estamos ampliando os trabalhos, incorporando mais o público alvo, de mulheres rurais, com públicos mais diferenciados, como mulheres indígenas, mulheres quilombolas, que tem especificidades. Sabemos que a agricultura familiar é muito diversificada e as mulheres tem suas diferenças que precisam ser reconhecidas”, comenta Geise.

A campanha deste ano foi organizada pela FAO em parceria com a ONU Mulheres, a Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa), a Comissão sobre Agricultura Familiar do Mercosul (Reaf) e a Direção Geral do Desenvolvimento Rural do Ministério da Pecuária, Agricultura e Pesca do Uruguai.

Para esclarecimentos de dúvidas, é possível entrar em contato com a coordenação da campanha pelo e-mail: mulheresrurais.saf@agricultura.gov.br ou pelo telefone: (61) 3218.2886

[Mulheres se unem na Câmara dos Deputados em protesto contra a reforma da Previdência](#)

Cerca de 700 mulheres de diversas regiões do país bradaram juntas, nesta quinta-feira (11), na Câmara dos Deputados, em Brasília (DF), contra a PEC da Previdência proposta pelo governo de Jair Bolsonaro (PSL).

[\(Desacato, 11/04/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Organizada pela liderança da minoria na Casa em parceria com a [Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher](#) e da [Frente Parlamentar em Defesa do Direito da Mulher](#), a manifestação

atraiu trabalhadoras de diferentes perfis, como domésticas, agricultoras, catadoras, professoras, servidoras públicas, além de parlamentares.

Celebrando a quantidade de manifestantes presentes, a militante Antonia Ivoneide, da direção nacional do Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST), afirmou que o combate à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 6/2019 tem, neste momento, uma centralidade na luta do campo popular.

“A prova [disso] está aqui. Três auditórios abriram, todos três lotaram, e as mulheres estão no corredor. Esse é um grande elo, é a possibilidade de a gente ir pras ruas contra essa reforma, e temos que parar este país”, defendeu.

Segundo a líder da minoria na Câmara, [Jandira Feghali \(PCdoB-RJ\)](#), a ideia do protesto é servir como ponto de partida para um processo organizativo mais amplo junto às mulheres de diferentes segmentos, que deverão, a partir de agora, intensificar as atividades nos seus estados contra a PEC.

Para a deputada, o engajamento da categoria tem potencial para influenciar os parlamentares na hora de avaliarem o voto que será dado em relação à proposta do governo. A medida será votada na Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania (CCJC) na próxima quarta-feira (17).

“Isso é um grito das mulheres, vai ter continuidade. E eu tenho certeza de que esse protagonismo das mulheres terá uma interferência imensa na derrota dessa reforma”, projeta a líder.

É o que espera também a militante Aline Sousa, do [Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis \(MNCR\)](#). Energizada para a luta popular, ela chegou à Câmara nesta quinta-feira acompanhada de outras 44 trabalhadoras do setor que também vieram se somar ao protesto e comemorar a união das mulheres contra a PEC.

“Quando se trata de mulher, a luta é uma só porque o desmonte de direitos recai em cima de todas nós, então, em todo desmonte que tiver, a gente que é catadora vai estar junto”, destacou a militante.

A [Federação de Sindicatos de Professores e Professoras das Instituições de Ensino Superior \(Proifes\)](#) também se somou ao protesto. Vice-presidenta da entidade, Luciene Fernandes destacou que a PEC agrava a situação trabalhista da categoria, que tem uma rotina extenuante, com múltiplas jornadas, e por isso possui regramento específico no regime de Previdência social.

Para se mobilizarem contra a proposta, os professores buscam energia numa bandeira que vai além do combate à possibilidade de novos retrocessos trabalhistas: “Entendemos também que existe um outro caminho pra este país, que é através da educação, principalmente uma educação que seja libertadora, conscientizadora, que faça com que a população entenda que a forma de lutar é justamente não deixando que os direitos sejam suprimidos, avançando em prol do desenvolvimento e da soberania nacional”, disse Luciene Fernandes.

Domésticas

Também presente na manifestação, a presidenta da [Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas \(Fenatrad\)](#), Luiza Batista, contou à reportagem que a categoria se sente

fortemente movida a lutar contra a reforma porque teme os tempos em que as relações trabalhistas eram ainda mais dificultosas para as domésticas, que só passaram a ter os direitos previstos na Constituição Federal a partir de 2013.

O contexto do mercado de trabalho para o setor segue com muitas dificuldades, com 70% de informalidade, segundo dados do IBGE, mas Luiza Batista sublinha que uma eventual aprovação da PEC 6 tenderia a reprisar décadas já mais distantes no tempo.

“Nós vamos voltar a década de 1950, quando muitas trabalhadoras, quando estavam envelhecidas, tinham que ir pra casa de um parente ou terminar os seus dias de vida no abrigo, e é essa preocupação que nós temos com a reforma”, desabafou, embargando a voz.

Para evitar o pior, a categoria – que reúne um contingente de mais de 7 milhões de pessoas no Brasil, segundo dados a Organização Internacional do Trabalho (OIT) – já começou o processo de mobilização nos estados.

“A gente está fazendo esse trabalho junto às bases. Em Pernambuco, com a reforma trabalhista, nós conseguimos tirar dez parlamentares desta Casa, que não se reelegeram. E nós vamos ampliar esse trabalho porque, se votar, não volta”, frisa.

PEC 6/2019

A reforma da Previdência é a principal pauta da cartilha econômica do governo de Bolsonaro e por isso hoje centraliza o jogo de forças no ambiente parlamentar. Considerada a pauta mais impopular da atual gestão, a medida acaba com a possibilidade de aposentadoria por tempo mínimo de contribuição e propõe, para o regime geral de Previdência, idade mínima de 62 anos para mulheres e de 65 para homens, com contribuição de 20 anos ao INSS para dar entrada no benefício.

Pela proposta, a aposentadoria integral, por exemplo, ficará sujeita a 40 anos de contribuição.

Microempreendedoras têm dificuldade para receber salário-maternidade

Mariana entrou com pedido para benefício em dezembro; sua lha está com 3 meses e ela ainda não teve resposta do INSS

(Revista AzMina, 10/04/2019 - acesse a íntegra no site de origem)

No livro O Segundo Sexo, a filósofa Simone de Beauvoir diz que a maternidade tem importância variável. Isso porque se a mulher está submetida a um contexto que limita sua autonomia e liberdade sobre o procriar e a sociedade se esquivava de ocupar-se da gravidez e da criança, os encargos da maternidade serão muito pesados para as mulheres. A situação que a profissional de educação sexual e editoração Mariana Fernandes Vieira está enfrentando desde dezembro, quando se preparava para receber sua primeira filha, mostra o que é uma sociedade

que se esquivava.

Desde 2013, Mariana é registrada como microempreendedora individual. O MEI é uma política pública do governo federal brasileiro lançada em 2008 com a intenção de inserir trabalhadores informais na economia formal, garantindo principalmente acesso a benefícios de previdência e seguridade social como aposentadoria e salário-maternidade, por meio de uma contribuição mensal.

Com todos seus pagamentos tributários em dia, Mariana fez a solicitação do benefício salário-maternidade ao INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) no dia 20 de dezembro e foi informada que a resposta sobre a concessão chegaria em, no mínimo, 45 dias. Até hoje, nada.

Sua filha Liz já completou três meses de vida e Mariana viu seu planejamento financeiro para os meses de dedicação exclusiva à maternidade ficar insustentável diante da paralisia do INSS, que até agora não deu resposta sobre a liberação do benefício.

“Eu já dei entrada antes querendo me precaver, mas não tem prazo máximo para a análise, eu fico sem saber até quando vou precisar esperar por algo que é direito meu”, explica Mariana.

“Enquanto isso minhas contas estão atrasadas, estou pedindo dinheiro emprestado para minha família, porque o salário do meu marido não sustenta a nossa casa sozinho, realmente precisamos da minha parte”, conta.

Mariana começou a trabalhar como cuidadora de uma idosa, sem carteira assinada ou qualquer benefício, mas para onde pode levar sua filha sem ter de interromper a amamentação.

Mais de 60% rejeitam medidas que afetam mulheres na Reforma da Previdência, por Leonardo Sakamoto

[Pesquisa Datafolha](#) aponta que 65% dos brasileiros são contra a proposta do governo de estabelecer a idade mínima de 62 anos para mulheres se aposentarem; 60% são contra ter que contribuir por 40 anos para conseguir aposentadoria integral; 63% são contra que o benefício da pensão por morte pago a viúvas e órfãos possa ser reduzido a 60% do benefício original; e 61% defendem que trabalhadores rurais mantenham regras diferenciadas de aposentadoria.

(UOL, 10/04/2019 - acesse no site de origem)

A pesquisa identificou que 51% da população é contra a Reforma da Previdência e 41%, a favor.

Ressalte-se que essas propostas do governo Jair Bolsonaro afetam especialmente as mulheres. Mulheres contam com mais dificuldade de atingir os 40 anos de contribuição por conta de

questões reprodutivas e de uma sociedade que as obriga a cumprir uma jornada dupla sem ou com pouca participação dos companheiros. De acordo com o IBGE, somado o trabalho profissional e o doméstico, elas trabalham mais do que eles, mas esse tempo não é remunerado, nem contado para a aposentadoria. A redução das pensões também atingirá mais viúvas do que viúvos, podendo fazer com que recebam 60% de um salário mínimo. E a proposta do governo para aposentadoria especial rural comete a injustiça de equalizar em 60 anos a idade mínima para homens e mulheres no campo.

Desde o governo Michel Temer, a necessidade de uma reforma vem sendo martelada por representantes do governo, setores empresariais e veículos da mídia simpáticos à proposta. O resultado é que os contrários à ideia geral de Reforma da Previdência podem ter reduzido à antipatia ao pacote ao longo do tempo.

Contudo, quando as propostas são apresentadas separadamente, o comportamento da população é outro. Parte das medidas é rechaçadas com taxas superiores a 60%, seja porque as pessoas perceberam como seriam atingidas, seja porque entenderam que a medida é muito dura.

Vale considerar, aliás, que não foram listadas outras questões polêmicas, como o aumento da contribuição mínima de 15 para 20 anos e as mudanças no Benefício de Prestação Continuada - a assistência paga a idosos em situação de miséria.

Os entrevistados foram mais incisivos na necessidade de mudanças na aposentadoria dos servidores públicos que ganham mais - que serão os principais afetados com a imposição de alíquotas maiores.

De acordo com a pesquisa, 66% afirmam que servidores públicos que ganham mais devem pagar mais à Previdência; 72% defendem que funcionários públicos tenham o mesmo teto de aposentadoria que os trabalhadores da iniciativa privada; 53% são contra a idade mínima de 65 anos para os homens se aposentarem; e 53% defendem que os militares tenham as mesmas regras que o restante dos trabalhadores.

A população precisa compreender cada ponto do debate. Até porque a Reforma da Previdência não é um pacote que precisa ser comprado por inteiro. Propostas podem e devem ser retiradas caso não tenham respaldo da população e de seus representantes no Congresso Nacional, mesmo que faça com que a equipe econômica dê chique.

É bem-vinda toda explicação dada sobre esses pontos em campanhas de informação - desde que tragam os diferentes lados da questão e não sejam apenas propaganda para convencer os cidadãos a engolir a versão do governo. Até porque os canais e recursos adotados nessas campanhas são públicos e, portanto, devem ter espaço para o contraditório. Caso contrário, não é debate, mas lavagem cerebral.

Metade das mães perde emprego até dois anos após licença; conheça histórias

Metade das mulheres que têm filhos perdem o emprego em até dois anos depois da licença-maternidade. O dado é fruto de um estudo realizado pela FGV (Fundação Getúlio Vargas), em 2017, que envolveu 247 mil mulheres com idade entre 25 e 35 anos. Boa parte desse público alega ter sofrido hostilidade no ambiente profissional desde a gestação.

[\(Universa, 09/04/2019 - acesse no site de origem\)](#)

É o caso das entrevistadas a seguir, que contam como sentiram falta de apoio ao se descobrirem mães e ao serem demitidas logo após a chegada do bebê.

“Fui demitida um dia depois de avisar que estava grávida”

“Assim que descobri a gravidez do meu segundo filho, mandei um e-mail aos meus empregadores informando o fato. Já tinha quatro anos de empresa. No dia seguinte, pensando que ia receber as felicitações, encontrei com meus chefes e eles me demitiram sumariamente. Uma semana depois, por meio de um representante, me mandaram assinar um documento que descrevia uma demissão por justa causa, alegando desídia -que significa uma espécie de negligência no desempenho das funções. Porém, naquela época, eu trabalhava de 12 a 16 horas por dia e tinha como provar isso. Não assinei o documento e entrei em contato com uma advogada imediatamente. Hoje, o processo está em terceira instância e eu ganhei tudo o que pedi. Mas está sendo muito desgastante. Agora, trabalho em uma outra empresa, que tem uma postura totalmente diferente. Quando engravidei do meu terceiro filho, meus colegas e chefes me respeitaram, me ligavam perguntando como eu estava durante a licença e, ao retornar, fui muito bem recebida. Posso dizer que conto com a compreensão de todos nesse novo ambiente profissional.” Mariana Godói Dias*, 33 anos, analista de sistemas.

“Fui demitida ao voltar da licença e escondo que tenho filho para concorrer a vagas “

“Trabalhava na empresa há cinco anos, sempre fui muito bem avaliada e reconhecida, estava em um cargo de liderança há cerca de um ano e meio quando engravidei. Naquele momento, a empresa começou a ter problemas financeiros e a fazer um movimento de demissões. Mas passei toda a gravidez trabalhando normalmente e tive seis meses de licença maternidade, conforme a política interna. No final da licença, minha chefe disse, por telefone, que me demitiria, e que eu precisaria tirar as férias a que tinha direito, não me deu muita opção. Então, emendei mais 30 dias de férias à licença e, no dia em que deveria voltar ao trabalho, fui ao escritório apenas para assinar os papéis do desligamento. Meu filho tinha sete meses na época e não recebi nenhum apoio. Fiquei sem chão, porque, obviamente, era quando eu mais precisava de um emprego, agora que tinha filho para criar. Mas a maior dificuldade foi depois, nas inúmeras entrevistas de emprego que fiz e ainda faço: em quase todas a conversa termina quando eu digo que tenho um filho de menos de 3 anos. Isso é o mais surpreendente para mim. Os entrevistadores me perguntam sempre com quem meu filho vai ficar, o que acontece se ele fica doente e outros absurdos. Hoje, ainda estou buscando uma oportunidade e, se recebo uma ligação sobre alguma vaga, já nem digo que tenho filho.” Gabriela Blanco, 33 anos, jornalista

“Cheguei a ser repreendida por ir muitas vezes ao banheiro”

“No momento em que contei que estava grávida, já me senti julgada. Meus gestores disseram que não esperavam, pois eu não era casada. Daí em diante, sempre tive dificuldade de sair no horário do expediente para fazer consultas e exames de rotina. Cheguei a ser repreendida por estar indo muitas vezes ao banheiro. No final da gestação, para deixar tudo organizado, tive que lidar com o excesso de trabalho. Corri risco de vida por conta da pré-eclâmpsia que tive e ainda engordei 27 quilos. O excesso de peso gerou dificuldades em exercer algumas tarefas e, como ficava muito tempo sentada, acabou por prejudicar minha circulação. Mesmo informando todos os riscos de saúde que corria, a empresa não fez nada. Mas os piores momentos vieram após o nascimento do meu filho, fui demitida quando ele tinha seis meses, logo que terminou o período de estabilidade. Eu perdi meu emprego por ter engravidado, por ser mãe, mas, sobretudo por não ter ficado calada e por ter denunciado a minha gestora aos superiores, explicando todo o assédio moral que eu estava sofrendo desde o início. A empresa preferiu demitir uma ótima profissional a encarar os fatos e o preconceito que ainda imperava ali dentro. Eu entrei em depressão e me trato até agora. Mas, felizmente, consegui me reerguer e tenho o meu próprio negócio. Trabalho em casa e tenho flexibilidade para estar bem próxima do meu filho.” Agatha Barreto Connisky, 29 anos, empresária.

“A empresa me demitiu alegando que estava tentando me ajudar”

“Estava na empresa há sete anos e, quando meu filho nasceu, consegui ficar com ele durante os quatro meses de licença maternidade e ainda peguei dois meses de férias. Meu filho nasceu com autismo, então, ele exigia mais cuidados. Quando deveria voltar ao trabalho, a empresa me demitiu, cumpri um mês de aviso em casa assim que acabaram as minhas férias. Eles me convenceram de que estavam tentando me ajudar fazendo isso, porque eu precisava cuidar do meu filho, então, acabei nem indo à Justiça. Só que eu não tinha condições de me manter sem trabalho. Após três meses da demissão, iniciei um curso técnico em Turismo, me identificava com o segmento e vi a oportunidade de ter um negócio dentro da minha casa, com flexibilidade de horário. Mudei de Santos para Joinville e abri uma franquia. Consegui me restabelecer, mas sei que nem todas as mulheres fazem esse caminho de volta.” Luciana Reis El Gadeh, 44 anos, empresária.

“A empresa já tinha fama de demitir após a licença. E foi exatamente o que aconteceu comigo”

“Assim que eu descobri que estava grávida, entrei em contato com o RH e dei continuidade ao meu trabalho, normalmente. Sempre fui uma profissional muito comprometida. Mas a empresa tinha fama de mandar as mulheres embora, logo depois da licença. Então, eu já saí de olho em oportunidades, porque sabia que poderia não voltar. E foi exatamente o que aconteceu. Retornei da licença e me demitiram, no mesmo dia, meu filho tinha quatro meses. Foi muito constrangedor, as pessoas me olhavam com indiferença, eu já não podia fazer ligações, meus acessos estavam todos bloqueados. Quase que imediatamente, consegui outro emprego, onde estou até hoje, há mais de um ano. Mas eu não aceitei o que fizeram comigo e entrei com ação judicial contra a empresa, o processo ainda está correndo. Atualmente, ganho mais e me sinto muito valorizada. Agradeço por ter tomado a iniciativa de procurar algo melhor para mim, diante desse descaso total do meu ex-empregador.” Aliandra Schlachta Barbosa, 33 anos, bancária.

“Fui demitida pelo Facebook quando meu filho tinha um mês”

“Um mês após do nascimento do meu filho, fui demitida, há pouco mais de dez meses. O tratamento na empresa nunca foi bom durante a minha gravidez, pois os gestores não queriam que eu deixasse de fazer algumas funções, mesmo que eu apresentasse algum mal-estar. Minha mesa era no segundo andar e chegou um período em que eu pedi para mudar, porque subia e descia a escada sem parar. Mas eles simplesmente me ignoravam. Toda vez que precisava sair para consultas, ouvia piadinhas. Quando o meu bebê nasceu, saí de licença e, trinta dias depois, a secretária me demitiu pelo Facebook, me pediu para ir até lá e assinar o aviso prévio. Os donos da empresa nem olharam na minha cara, me demitiram sem consideração alguma. Não foi fácil me recolocar no mercado, então, resolvi abrir a minha própria empresa. Não está sendo fácil, mas tenho certeza de que, aos poucos, vou conseguir o meu espaço.” Valdineia da Silva, 32 anos, assessora de influenciadores.

* Nome trocado a pedido da entrevistada

Carreira: mulher tem 13% menos chances de contratação (e mais desvantagens)

Embora a luta pela equidade de gênero venha angariando conquistas significativas nos últimos anos, quando o assunto é o mercado de trabalho, os homens ainda desfrutam de muitas vantagens. “Ainda predominam as ideias arcaicas em relação ao papel da mulher na sociedade e, principalmente, no trabalho”, afirma José Roberto Marques, master coach e presidente do IBC (Instituto Brasileiro de Coaching).

(Universa, 08/04/2019 - acesse no site de origem)

Os desafios começam logo na seleção. Segundo uma pesquisa feita pelo LinkedIn, as mulheres têm 13% menos chances de serem consideradas por recrutadores. Um estudo da Harvard Business Review mostra que, para conseguirem a vaga, elas ainda precisam preencher 100% dos requisitos, enquanto eles, de acordo com o levantamento, são aprovados atingindo apenas 60% dos pontos considerados pelo entrevistador. O estudo foi baseado nos dados dos mais de 610 milhões de usuários da rede.

Outra pesquisa recente, feita pela agência de pesquisa e inteligência de mercado Hello Research, reforça as diferenças que existem entre homens e mulheres nos ambientes profissionais. Foram entrevistadas, pessoalmente, 1.326 pessoas de mais de 70 municípios, nas cinco regiões brasileiras. Entre outras coisas, o estudo mostrou que 67% dos homens se sentem respeitados no trabalho. No caso das mulheres, o número cai para 55%.

“Por mais que nos últimos anos tenhamos avançado no combate ao sexismo, estamos longe de promover a igualdade de gênero. Ainda mais alarmante é o fato de que apenas uma em cada três mulheres acredita que o mercado de trabalho é igual para os dois gêneros”, afirma Davi Bertoncello, CEO da Hello, referindo-se a outro dado extraído do estudo.

A desvantagem feminina também fica evidente quando se analisam os cargos de liderança. Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho), as mulheres ocupam apenas 39% dos cargos de gerência e 19% dos postos destinados aos CEOs. “É provável que muitas delas estejam sendo entrevistadas por homens que sequer se sensibilizam com a condição de desigualdade entre os gêneros. Eles não reconhecem que há uma barreira e, dessa forma, não se dispõem a superá-la”, afirma Bertoncello.

Para piorar, ainda existem algumas profissões que carregam a fama de “serem mais apropriadas para homens”. É o que ocorre nas áreas de tecnologia e ciência, por exemplo. “É preciso investir na formação das mulheres, para que haja maior equilíbrio de gênero nos variados tipos de carreira e mercados”, diz Marcelo Braga, especialista em gestão de pessoas e CEO da Reachr, empresa especializada em recrutamento e seleção.

Discutir o assunto dentro das próprias empresas, e na sociedade como um todo, é essencial para enfrentar as barreiras colocadas pelo preconceito. Além disso, lideranças femininas precisam se mobilizar para fortalecer a atuação de outras mulheres no mercado de trabalho em que já são influentes.

Julia Tavares e Priscila Ribeiro

[Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher: obra reúne artigos de 27 procuradoras do trabalho](#)



Adriane Reis de Araujo, Andrea Lino Lopes, Maria Aparecida Gugel e Renata Coelho são as organizadoras do livro *Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher*, editado com o objetivo de dar visibilidade e voz às mulheres brasileiras

frente aos desafios de traçar seus projetos de vida por meio do trabalho no Brasil.

(Agência Patrícia Galvão)

O livro aborda o conceito de trabalho exercido pelas mulheres de forma ampla e inclusiva: o trabalho remunerado, destinado a produzir bens e serviços, e o trabalho não-remunerado, de cuidado. Os artigos focalizam as barreiras sociais e jurídicas enfrentadas pelas trabalhadoras brasileiras nos seus percursos emancipatórios, dedicando especial atenção à “persistente divisão sexual do trabalho e das tarefas familiares, às violências de gênero e doméstica, preconceitos e estereótipos”.

A obra conta com o conhecimento e o compromisso das 27 autoras membras do Ministério Público brasileiro, que atuam na temática em diversas unidades da federação.

Espanha avança e será o país com a maior licença-paternidade da Europa: quatro meses

Decreto equipara, a partir de 2021, o período que pais e mães podem se afastar do trabalho para cuidar do recém-nascido

(O Globo, 28/03/2019 - acesse no site de origem)

A Espanha deu um grande passo em direção à igualdade de gênero no mercado de trabalho neste mês de março. O governo aprovou por decreto a equiparação das licenças de paternidade e maternidade no país. Hoje, os pais espanhóis podem se afastar por cinco semanas para cuidar do filho recém-nascido, enquanto as mães têm direito a 16 semanas. A partir de 2021, eles também disporão dos mesmos quatro meses que as mulheres. Os salários, em ambos os casos, são pagos em sua integralidade e o pai não pode transferir seu período de licença para a companheira. Com essa mudança, a Espanha se torna o país com a licença-paternidade mais extensa da Europa.

Suécia e Islândia, que têm as políticas de igualdade de gênero mais avançadas, concedem três meses de afastamento tanto para o pai como para a mãe, com pagamento de 80% de seus salários. Na Suécia, o casal ainda pode compartilhar mais dez meses de licença e na Islândia podem se revezar por mais três meses. Na prática, no entanto, esse período que poderia ser compartilhado geralmente é usufruído pelas mulheres.

No Brasil, há um abismo entre as duas licenças. Mulheres têm direito a quatro meses e homens a cinco dias, podendo ser estendidos, respectivamente, para seis meses e 20 dias, no caso do empregador integrar o Programa Empresa Cidadã – que garante incentivos fiscais às companhias que acrescentarem 60 dias à licença-maternidade das mulheres e 15 dias a dos pais.

Para a coordenadora do Núcleo de Estudos de Gênero e Economia da Faculdade de Economia da UFF, Lucilene Morandi, adotar esse tipo de medida tem impacto positivo direto na carreira da mulher e indireto na sociedade. No Brasil, por exemplo, a renda média de uma trabalhadora corresponde a 79,5% do salário do homem. Segundo Lucilene, essa desigualdade reflete, principalmente, a necessidade da mulher se afastar do mercado para cuidar dos filhos pequenos:

- A idade fértil das mulheres, entre 25 e 40 anos, é justamente quando é possível galgar cargos mais altos na carreira. Como só as mulheres se licenciam por meses após terem filhos, acabam sendo preteridas com frequência e ficam com postos de menores salários. Quando a Espanha assume que essa responsabilidade é de ambos os pais, ganha toda a sociedade.

As mulheres passam a estar em pé de igualdade com os homens no mercado, a relação pai e filho melhora e mais pessoas têm renda, o que é bom para a economia do país, pois são mais pessoas consumindo e pagando impostos, lista a coordenadora da UFF:

- Isso (a maternidade) não é um problema individual. É da sociedade, pois da maternidade depende a manutenção da própria espécie. Quando a Espanha dá esse passo adiante ela mostra que há uma solução coletiva e viável.

‘Brasil está longe de equiparar licenças’

Na Espanha, o decreto publicado este mês prevê que a licença-paternidade será ampliada de forma progressiva. Até o fim deste ano, passará das atuais cinco semanas para oito. Em 2020, ficará em 12 semanas e, a partir de 2021, serão concedidas licenças iguais para pais e mães, ampliáveis em duas semanas a mais por filho, em caso de partos múltiplos.

O governo espanhol estima que o impacto orçamentário com a mudança ficará entre 250 milhões e 300 milhões de euros (R\$1 bilhão a R\$1,3 bilhão) este ano. Com a equiparação, saltará para 1,1 bilhão de euros, o correspondente a R\$ 4,7 bilhões, se considerado só o setor privado. Esse impacto ocorre porque na Espanha, assim como no Brasil e em todos os outros países que concedem esse tipo de licença, o salário do trabalhador afastado é sempre custeado pelo Estado.

- O Brasil está muito longe de se equiparar à realidade dos países europeus por causa dessa conta. Estamos num momento de perdas de direitos trabalhistas e de ajuste fiscal. Não há espaço algum para essa discussão. Nesse momento, todas as questões referentes à melhora de qualidade de vida ficam em segundo plano - diz Lucilene.

Regina Madalozzo, economista do Insper especializada na atuação da mulher no mercado de trabalho, ressalta que apesar do movimento ser tímido, há empresas no Brasil que, por iniciativa própria, estendem a licença paternidade para 30 dias, com o objetivo de incentivar os homens à paternidade responsável.

Transparência dos valores dos salários

O decreto espanhol também contém outras medidas para conter a disparidade salarial. Uma delas obriga todas as empresas a manter à disposição dos sindicatos de classe um registro dos salários de seus funcionários, dividido entre homens e mulheres, e incluindo complementos e benefícios adicionais. Além disso, empresas com pelo menos 50 trabalhadores onde a disparidade superar 25% terão que apresentar uma justificativa mostrando que isso não se

deve a “motivos relacionados ao sexo”.

Mais empresas também passarão a ter um plano de igualdade. Até agora, isso só se aplicava a companhias com mais de 250 trabalhadores, limite que será reduzido para 150 neste ano, cem no ano que vem e 50 no seguinte. As estimativas, já que os planos de igualdade resultam em aumento de mulheres nos quadros, dão conta que o número de trabalhadores desse grupo de empresas passará dos atuais 5,3 milhões para 7,7 milhões em 2021.

Os direitos dos pais no Brasil

De acordo com a Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, são quatro os principais direitos dos homens que são pais e trabalham.

Licença-paternidade: é de cinco dias corridos, sendo que a contagem deve começar a partir do primeiro dia útil após o nascimento do filho. É uma licença remunerada, na qual o trabalhador pode faltar sem implicações trabalhistas. Essa regra vale para casos de filhos biológicos e adotados. Servidores públicos federais e funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã têm o período de licença ampliado para 20 dias. Algumas categorias profissionais também conquistaram o direito ampliado a partir dos acordos de dissídios.

Licença especial: o direito à licença pode ser concedido aos pais quando precisam dar assistência especial ao filho até os seis anos de idade. Ela pode ser integral por três meses; parcial por 12 meses (quando o pai trabalha meio período e cuida do filho no outro); ou intercalada, desde que as ausências totais sejam equivalentes a três meses. Nesse caso, é preciso avisar a empresa com antecedência e apresentar atestado médico que comprove a necessidade do acompanhamento.

Levar o filho ao médico: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê o direito do pai de acompanhar o filho de até seis anos ao médico no horário de trabalho, um dia por ano.

Licença para pais adotivos ou em caso de falecimento da mãe: no caso da adoção, é concedido salário-maternidade a apenas um dos adotantes. Nestes casos, o adotante permanece em licença pelo período de 120 dias. Em caso de morte da mãe é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período de licença-maternidade ou pelo tempo restante que a mãe teria direito.