

Interrupções na vida profissional afetam salário de mulheres

O abismo que separa os salários de homens e mulheres no Brasil dobra nos primeiros 15 anos de carreira, e as interrupções frequentes na jornada das profissionais mais produtivas explicam boa parte da diferença.

[\(Folha de S.Paulo, 14/05/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

A conclusão é de um estudo inédito que analisou informações de trabalhadores com registro formal para investigar as razões do aumento da distância entre os homens e as mulheres no país.

Segundo os autores, os economistas Eduardo Fraga (Universidade Yale), Gustavo Gonzaga (PUC-Rio) e Rodrigo Soares (Universidade Columbia), a diferença na remuneração por hora começa em 15%, por volta dos 21 anos, e aumenta para 34%, aos 36.



A jornalista Luisa Barbosa, 35 e seus filhos, de 1 ano e 3 anos, em seu apartamento/ Eduardo Knapp/Folhapress

Ou seja, para cada R\$ 100 ganhos por um homem na sua estreia profissional, uma mulher com as mesmas características recebe R\$ 85. Uma década e meia depois, sua remuneração equivale a R\$ 66 para cada R\$ 100 do homem.

Os autores do estudo compararam trabalhadores com escolaridade, ocupação e tempo de serviço semelhantes para chegar a essa conclusão, usando o banco de dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais).

Segundo seus cálculos, as pausas nas carreiras das mulheres mais produtivas -e mais bem remuneradas- são responsáveis por 32% do aumento da diferença salarial entre homens e mulheres.

A pesquisa não determina outras explicações para o salto, mas a hipótese dos economistas é que nessa conta entrariam fatores como a discriminação de empregadores ao definir salários e promoções.

“Não dá para dizer que o preconceito explica os 68% restantes do aumento da diferença salarial, embora ele esteja aí dentro. O que dá para dizer é que o preconceito é substancial”, diz Gonzaga.

TALENTO INDIVIDUAL

Os economistas examinaram a evolução profissional do grupo de homens e mulheres nascidos em 1974 e construíram uma espécie de indicador de talento individual.

A ideia é que a diferença salarial entre pessoas com escolaridade, tempo de serviço, setor e outras características iguais se deve em alguma medida a outras habilidades que as tornam mais produtivas.

Entre elas, podem estar traços da personalidade, como a persistência, e a qualidade da educação que receberam.

Partindo dessa hipótese, os pesquisadores notaram que a presença dessas mulheres mais habilidosas no mercado se reduz bem mais do que a dos homens mais produtivos no início da vida profissional.

Os autores especulam que a saída mais frequente pode estar associada à maternidade e ao fato de que essas profissionais se casam com homens com características parecidas e remuneração maior.

Pesquisadores que analisaram as carreiras de executivos com diplomas da Escola de Negócios Booth, da Universidade de Chicago, entre 1990 e 2006,

encontraram outras evidências nessa direção.

Segundo eles, logo após a conclusão do curso a diferença salarial entre graduados dos dois sexos é quase inexistente. Com a passagem do tempo, ocorre um salto na remuneração dos homens, em relação à das mulheres.

É um fenômeno que parece ligado à maternidade. Após 15 anos do fim do curso, as mulheres com filhos têm experiência cerca de oito meses menor que a dos homens, e trabalham, em média, 24% menos horas por semana.

Outro achado dos pesquisadores é que o impacto da maternidade na carreira das mulheres é mais evidente para profissionais com MBA cujos maridos ganham mais.

O que os estudiosos ainda não sabem é por que as mulheres desaceleram e em que condições isso poderia ser diferente. Outra questão em aberto é se essas profissionais decidem sair ou se são demitidas e optam por não voltar.

“É importante investigar essas questões até para desenhar políticas que incentivem a permanência feminina no mercado”, diz Soares, um dos autores do estudo brasileiro.

Salários maiores do marido podem facilitar as coisas para algumas mulheres, mas a dinâmica do mercado talvez seja fator mais relevante.

Essa é a opinião de Regina Madalozzo, pesquisadora do Insper. Para ela, a percepção de que, em algum momento, esbararão em limites ao desenvolvimento de sua carreira é um dos motivos que levam mulheres a desacelerar.

LONGE DO TOPO

Um dos sinais dessa barreira seria a pouca presença feminina na gestão das empresas. Segundo a consultoria McKinsey, em 2011 as mulheres ocupavam 5% das cadeiras nos conselhos de administração de 141 companhias de capital aberto.

Mesmo empresas com incentivo às mulheres têm baixa representação feminina.

De 144 companhias analisadas pela consultoria Great Place to Work em seleção das melhores para as mulheres trabalharem no Brasil, 84 foram barradas no quesito “ter, no mínimo, 15% de mulheres em cargos de gestão”.

“O custo de continuar investindo na carreira, sem perspectiva de retorno, fica muito alto”, afirma Regina. Isso não ocorre só com mães, embora a chamada “penalidade pela maternidade” pareça frequente.

A economista Cássia de Souza Brito, 39, viveu isso ao ficar grávida depois de dois anos como coordenadora de marketing de uma empresa.

Temendo ser demitida, ela se ofereceu para trabalhar de casa durante a licença-maternidade. “Tive meu filho na madrugada de sexta para sábado. Na segunda, já estava respondendo a e-mails e poucos dias depois participando de reuniões. Até viagem de um dia eu fiz nesse período.”

A dedicação durante a licença e após o retorno não impediu que fosse demitida quatro meses após o fim da licença. Cássia busca agora recolocação, mas, com o apoio do marido, prefere um emprego com condições mais flexíveis.

“Adoro trabalhar, mas o ambiente corporativo é muito cruel com a mulher, e com a mãe principalmente”, diz.

Para Regina Madalozzo, experiências como a de Cássia acabam influenciando as decisões de muitas mulheres em relação às suas carreiras.

Numa pesquisa com nove grandes empresas, a economista identificou que pedidos de demissão entre mulheres de 35 anos, em posições de diretoria júnior, são muito mais frequentes do que entre homens na mesma situação.

A advogada tributária Carla Marchesini, 36, foi uma que preferiu deixar o emprego depois que o filho, hoje com um ano e nove meses, nasceu. “Achava que conseguiria seguir com os dois [o bebê e o trabalho]. Mas a realidade se impôs de outra forma”, diz.

Ela conta que passou muito mal durante toda a gravidez e percebeu que, no emprego, “não entendiam bem sua situação”. A falta de incentivo à

amamentação foi outra causa de desânimo.

Zanone Fraissat/Folhapress



A advogada Carla Marchesini, que parou de trabalhar após o nascimento do filho

JORNADA DUPLA

Nas últimas décadas, houve uma convergência nos papéis que homens e mulheres desempenham.

Elas aumentaram sua escolaridade-no Brasil, as mulheres têm mais anos de estudo do que os homens- e sua participação na força de trabalho. A diferença salarial entre homens e mulheres também tem caído de geração para geração, embora essa tendência tenha perdido fôlego em anos recentes.

Mas desequilíbrios permanecem. Um deles é consequência da chamada “jornada dupla” feminina. Embora os homens tenham assumido mais tarefas, a carga horária da mulher na casa e com os filhos permanece bem maior.

Segundo Claudia Goldin, uma das autoras de estudo sobre profissionais com MBA em Chicago cujos maridos têm salário maior, para que a tendência de maior equidade entre os gêneros prossiga é preciso que o mercado ofereça maior “flexibilidade temporal” aos seus funcionários.

“Se a mulher, em particular, sai [do emprego] porque não consegue combinar família e trabalho, então as empresas perdem”, disse.

Em uma pesquisa sobre o assunto, ela ressalta que as horas de trabalho em muitas ocupações são mais valorizadas se forem cumpridas em determinados momentos e de forma mais contínua.

Isso tende a penalizar as mulheres com filhos.

“As mulheres não deveriam ter de se adequar ao trabalho após a maternidade. As empresas é que deveriam entender que elas mudaram”, diz Luisa Barbosa, 35.

Segundo a jornalista, foi essa compreensão por parte da Conspiração Filmes, onde trabalha há 12 anos, que lhe permitiu seguir na carreira após os dois filhos nascerem.

Luisa conta que trabalha muitas horas por dia, mas tem flexibilidade para, por exemplo, buscar os filhos na escola e ir almoçar com eles.

E, em muitos dias, consegue sair a tempo de colocá-los para dormir mesmo que volte a trabalhar de casa.

Em janeiro, foi promovida a chefe comercial da área de publicidade da empresa.

“Acho que, após a maternidade, a mulher começa a olhar o mundo corporativo de forma mais humana. Isso é positivo para o negócio”, diz.

A visão é compartilhada por Lídia Abdalla, 43, principal executiva do Laboratório Sabin, eleito pela GPTW a melhor empresa com mais de mil funcionários para a mulher trabalhar no Brasil.

A empresa tem 74% de participação feminina em cargos de gestão e oferece vantagens como alocação das profissionais com filhos na unidade mais próxima de casa.

“Muitas empresas ainda pensam que as mulheres serão menos produtivas depois da maternidade. Mas se elas estão felizes no trabalho e sentem valorizadas, ocorre o oposto disso”, diz Lídia, que tem um filho de nove anos.

Cresce diferença de jornada de trabalho entre homens e mulheres

A diferença de carga de trabalho total entre homens e mulheres aumentou nos últimos anos. Enquanto em 2005 elas trabalhavam 6,9 horas a mais por semana do que os homens, em 2015 a diferença cresceu para 7,5 horas, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

[\(Folha de S.Paulo - 26/02/2017, acesse na íntegra no site de origem\)](#)

Nesse período de dez anos, o tempo gasto por homens com atividades profissionais diminuiu quase 3 horas, e sua dedicação às tarefas domésticas continuou ocupando 10 horas da semana, em média.

O tempo gasto pelas mulheres com afazeres em casa diminuiu de 26,9 horas para 24,4 horas, um movimento que pode ser explicado pelo maior acesso a eletrodomésticos. Fora de casa, elas continuaram trabalhando mais 35 horas por semana, em média.

Somadas todas as atividades, a jornada total dos homens caiu de 48,4 horas semanais para 46,1 horas, enquanto a das mulheres foi de 55,3 horas para 53,6 horas.

Outra diferença importante entre os gêneros é o número de pessoas que declaram realizar alguma atividade doméstica. Só metade dos homens entrevistados pelos pesquisadores do IBGE afirma ter afazeres em casa. A outra metade diz que não realiza qualquer trabalho doméstico.

A história se repete mesmo entre mulheres que são as principais provedoras da família, que dedicam 19 horas por semana a atividades domésticas,

enquanto seus companheiros dedicam 7,5 horas, segundo cálculos da demógrafa Simone Wajnaman, da UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais).

“Quando analisamos os dados em maiores detalhes, observamos também que mulheres com cônjuge têm mais afazeres domésticos do que aquelas sem cônjuge”, diz Natália Fontoura, pesquisadora do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). “Além disso, quanto mais filhos, maior o tempo gasto com afazeres domésticos.”

No debate sobre a reforma da Previdência, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a redução do tempo que elas gastam com afazeres domésticos são apresentadas pelo governo como justificativas para estabelecer a mesma idade mínima de 65 anos como condição para aposentadoria de homens e mulheres, sem distinções.

O aumento da diferença de carga de trabalho entre homens e mulheres, porém, indica que os avanços sociais dos últimos anos foram mais lentos do que sugere o discurso oficial. “A ideia de que as jornadas estão se igualando é uma ilusão”, diz Fontoura.

EXPECTATIVA DE VIDA

As mulheres têm expectativa de vida superior à dos homens no Brasil, vivendo em média sete anos a mais do que eles. Como as regras atuais permitem que as mulheres se aposentem mais cedo, isso contribui para que recebam o benefício por mais tempo.

“Se somos [machistas], então o mundo inteiro é. A questão da igualdade de tratamento previdenciário, você vê em vários outros países”, disse o secretário da Previdência, Marcelo Caetano, ao defender a reforma num seminário na semana passada.

Na maioria dos países desenvolvidos, a mesma idade mínima é exigida de homens e mulheres. Defensores de exigências diferentes, porém, dizem que a realidade desses países não se compara à brasileira, uma vez que a oferta de creches e escolas públicas é muito maior nesses lugares.

O governo reconhece que há diferenças no mercado de trabalho entre homens e mulheres. Ao definir uma regra de transição para os trabalhadores que estão mais perto da aposentadoria, a proposta de reforma enviada ao Congresso estabelece critérios mais generosos para as mulheres.

Para o governo, as diferenças estão diminuindo. Enquanto em 1995 o rendimento delas era equivalente a 66% do recebido pelos homens, em 2014 esse percentual subiu para 81%, segundo o IBGE.

Mesmo que as desigualdades persistam, para o governo a solução está em outras políticas públicas. “Não devemos usar a Previdência para tentar resolver problemas que não são da área previdenciária. Não só não vai resolver como vai criar um custo grande”, afirmou Caetano.

*Por FERNANDA PERRIN
DE SÃO PAULO*

Três em cada dez brasileiras ainda não têm rendimento próprio, diz IBGE

(G1, 31/10/2014) Avanço das mulheres na qualificação refletem pouco no mercado de trabalho. Pesquisa mostra que, mesmo mais instruídas, elas ainda ganham menos

Apesar de terem conseguido reverter as desigualdades com relação aos homens na educação, as mulheres ainda não veem esse avanço refletido no mercado de trabalho. Mesmo mais instruídas, elas ainda têm salários menores que os dos homens e três em cada dez brasileiras sequer têm rendimento próprio, segundo as estatísticas de gênero apresentadas pelo

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nesta sexta-feira (31).

Os dados apontam as diferenças entre homens e mulheres em aspectos como mercado de trabalho, educação, habitação e rendimento com base nos censos de 2000 e 2010. “Embora tenha havido uma redução na década de mulheres sem rendimento, elas ainda eram 30% em 2010, o que é um número elevado. Elas podem estar em famílias com rendimento, mas o fato de não terem rendimento próprio aumenta a dependência”, explica Barbara Cobo, gerente de indicadores sociais do IBGE e coordenadora da pesquisa.

A proporção de mulheres de 16 anos ou mais sem rendimento está acima do observado para o total da população (25,1%) e para os homens nessa mesma faixa etária (19,4%). A região Norte é onde há mais mulheres nesta condição (37,7%). No oposto está o Sul, com 24,6% das mulheres sem rendimento próprio. (veja gráfico ao lado)

Para as mulheres que têm rendimentos, o principal problema é a disparidade com relação ao que recebem os homens. Apesar de mais instruídas, elas ainda ganham menos que eles. Em 2010, havia mais mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos (57,1%). Ainda segundo o IBGE, o nível educacional das mulheres é superior ao dos homens na faixa etária de 25 anos ou mais, e a maior diferença percentual por sexo está justamente no nível superior completo - com 12,5% das mulheres graduadas contra 9,9% dos homens.

Entre 2000 e 2010, elas tiveram o maior aumento relativo de rendimento médio (12% contra 7,9% dos homens), o que reduziu um pouco a diferença. Porém, em 2010, elas ainda ganhavam o equivalente a 68% do rendimento deles.

O componente racial aumenta ainda mais a disparidade. O rendimento médio das mulheres pretas ou pardas, de R\$ 727 em 2010, equivalia a 35% do rendimento dos homens brancos, de R\$ 2.086. As mulheres das áreas rurais apresentaram os rendimentos mais baixos de todos - R\$ 480, inferior ao salário mínimo da época (R\$ 510).

“Há uma desigualdade acumulada. Mesmo entre o grupo das mulheres, as

brancas estão em melhor situação que as pretas ou pardas, que acabam duplamente desfavorecidas”, analisa Barbara.

Razões

Segundo ela, há vários fatores que apontam para a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres. Apesar da superioridade escolar da população feminina adulta, elas ainda direcionam para carreiras com menor rendimento médio, como educação, humanidades e arte. Entretanto, o estudo mostra que o rendimento feminino não se iguala ao masculino em nenhuma das áreas gerais analisadas.

A dupla jornada de trabalho da mulher também influencia. “As mulheres ainda são primordialmente responsáveis pelos cuidados familiares e afazeres domésticos. Isso faz com que algumas busquem empregos de carga horária menor e, logo, salários mais baixos”, diz.

E, por fim, há a discriminação no mercado de trabalho, muitas vezes estimulada pela própria lei trabalhista. Barbara explica que, diante da possibilidade de a mulher engravidar e precisar ficar seis meses afastada do trabalho, ela acaba sendo preterida de cargos de confiança e mais altos. “Tanto na esfera pública quanto na privada, esses cargos ainda são de homens na maioria”, afirma a coordenadora da pesquisa.

Segundo ela, para mudar esse quadro, seria preciso uma ajuda do estado com a oferta de creches e cuidados com o idoso, que poderiam liberar as mulheres para o mercado de trabalho, além da mudança na ideia de que os afazeres da casa são obrigação da mulher. Outro ponto é a mudança na própria lei trabalhista. “Há países que já adotam o mesmo tempo de licença para homens e mulheres que tiveram filhos.”

Cida Alves

Acesse no site de origem: [Três em cada dez brasileiras ainda não têm rendimento próprio, diz IBGE \(G1, 31/10/2014\)](#)

Brasil tem 38% dos lares chefiados por mulheres, diz IBGE

(G1, 31/10/2014) Os dados de gênero divulgados nesta sexta-feira (31) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que as brasileiras estão tendo filhos mais tarde e se tornando chefes de família em mais domicílios do país. A análise engloba uma década e compara dados dos censos de 2000 e 2010. Nesse período, a proporção de brasileiras com ao menos um filho diminuiu em todas as faixas etárias mais jovens (veja gráfico ao lado). Esse seria um dos reflexos do aumento da escolarização delas, que passaram a postergar a maternidade para continuar os estudos.

Confira o estudo: [Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010](#)

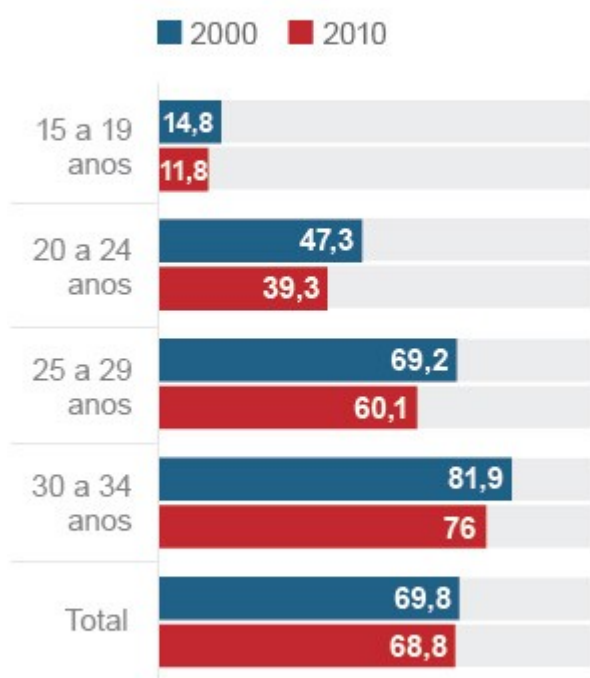
Leia também:

[Mais escolarizadas, mulheres ainda ganham menos e têm dificuldades de subir na carreira](#)

[Três em cada dez brasileiras ainda não têm rendimento próprio, diz IBGE](#)
[Deficiências dificultam trabalho feminino](#)

Mulheres com filhos

Mulheres de 15 anos ou mais com ao menos um filho (em %)



Fontes: IBGE, Censo Demográfico 2000/2010



Infográfico elaborado em 30/10/2014

Em 2000, as mulheres comandavam 24,9% dos 44,8 milhões de domicílios particulares. Em 2010, essa proporção cresceu para 38,7% dos 57,3 milhões de domicílios - um aumento de 13,7 pontos percentuais. O IBGE considera como responsável aquela pessoa reconhecida como tal pelo demais moradores do domicílio.

Quando analisados os dados das áreas rural e urbana, verifica-se que, no campo, ainda é mais comum o homem ser o chefe da família. Nas cidades, elas são as responsáveis em 39,3% das famílias, enquanto que na área rural essa proporção é de 24,8%.

Ao analisar o tipo de composição familiar, as mulheres aparecem como chefes de 87,4% das famílias de pessoas sem cônjuge e com filhos. Essa proporção diminui consideravelmente quando a formação é casal com filho (22,7%) ou casal sem filho (23,8%). (veja gráfico abaixo).

Trabalho

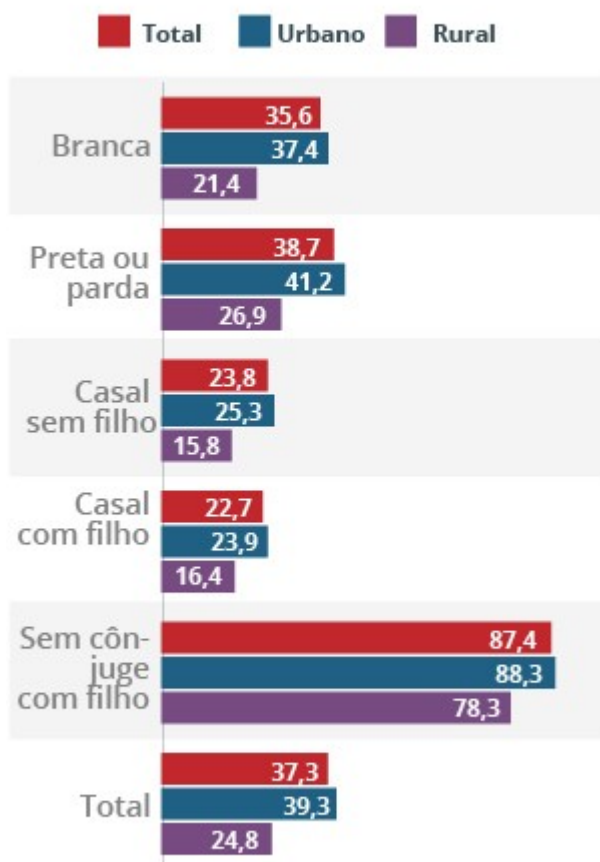
O estudo mostrou ainda que houve um crescimento maior da taxa de atividade entre as mulheres do que entre os homens no período. A taxa de atividade mostra a proporção da população em idade ativa (16 anos ou mais) que se encontra trabalhando ou procurando trabalho. "É um movimento que começou na década de 70, com as mulheres se inserindo mais no mercado de

trabalho”, afirma Barbara Cobo, gerente de indicadores sociais do IBGE e coordenadora da pesquisa.

No geral, a taxa se manteve estável: em torno de 64%. No entanto, enquanto a taxa de atividade dos homens caiu de 79,7% em 2000 para 75,7% em 2010, a das mulheres aumentou de 50,1% para 54,6%.

Chefes do lar

Famílias chefiadas por mulheres segundo a cor do responsável e a composição familiar (em %)



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010
Infográfico atualizado em 30/10/2014

A faixa etária das mulheres que teve um aumento mais expressivo na taxa de atividade foi de 50 a 59 anos - de 39% em 2000 para 50,2% em 2010. Já o maior recuo entre os homens ocorreu na faixa etária de 16 a 29 anos (81% em 2000 contra 74,6% em 2010).

Apesar de os números mostrarem mais mulheres trabalhando, elas ainda enfrentam condições de informalidade. Em todos os grupos de idade ou raça, a taxa de formalização das mulheres teve um crescimento menor que a dos homens e ficou abaixo da taxa nacional de 2010.

O diferencial entre os sexos passou de 3,8 pontos percentuais em 2000 para 6,7 pontos percentuais em 2010. Em 2000, a taxa de formalização deles era

de 50%, e delas, 51,3%. Em 2010, a taxa dos homens alcançou 59,2%, enquanto a das mulheres ficou em 57,9%.

“A taxa de formalização mostra as pessoas que de alguma forma contribuem para a previdência e possuem garantias para que a renda não vá a zero se acontece algo. Ela significa empregos de qualidade”, explica Barbara.

Por Cida Alves

Acesse no site de origem: [Brasil tem 38% dos lares chefiados por mulheres, diz IBGE \(G1, 31/10/2014\)](#)

Mulheres deixam de trabalhar para cuidar da família e estudar

(O Globo, 07/09/2014) Após recorde em 2005, participação feminina no mercado cai para 50%, abaixo da média internacional de 60%

As mulheres têm mais autonomia, cada vez menos filhos, são mais escolarizadas que os homens, alçaram voo na política.

Leia também:

[Projeto veta incentivo fiscal a empresa que discriminar mulher no trabalho](#)
[Mulheres com formação técnica são maioria no mercado de trabalho](#)

Era de se esperar que fossem ampliar sua presença no mercado de trabalho, mas esta vem diminuindo. Para a economista do Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade (Iets) Sonia Rocha, que tem se dedicado a investigar o declínio da taxa de desemprego nos últimos anos, a principal explicação é o aumento da renda familiar.

Ela subiu 38% em termos reais na última década e fez com que muitas optassem por cuidar dos filhos e estudar, deixando de lado o trabalho.

A participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu entre 1992 e 2005, quando alcançou o auge: 52,9% das brasileiras acima de 10 anos de idade ativa estavam trabalhando ou em busca de emprego naquele ano. A partir de então, a presença feminina passou a cair até os atuais 50,1%, bem inferiores à média internacional, em torno de 60%. Já a parcela dos homens passou de 76,6% em 1992 para 70,3% em 2012.

- A falta de progresso na inserção das mulheres no mercado de trabalho é indesejável. Hoje elas têm mais chance de se inserir que no passado - diz Sonia.

Segundo a economista, a opção de homens e mulheres por não trabalhar nem procurar emprego tem sido determinante para a redução das taxas de desemprego desde 2009. Hoje a taxa está entre as mais baixas da série - 4,9% em abril para as seis regiões -, e a eventual volta das mulheres ao mercado poderia exercer uma importante pressão para o indicador subir.

Apesar de melhor, o mercado não se mostrou suficientemente atraente para reter pessoas como a médica carioca Claudia Santos. Ela estava no auge da carreira como gerente do serviço de saúde de uma grande empresa de petróleo, quando, há cinco anos, decidiu sair. Colecionou ao longo da carreira especializações, mas a rotina de trabalho, que chegava a 12 horas por dia, pesou. Ela se sentia culpada por não acompanhar de perto o crescimento das duas filhas. A folga no orçamento doméstico, que surgiu com o bom momento da empresa de equipamentos hospitalares do marido, foi a deixa.

- Agora uso meu tempo para cuidar do meu marido e dos meus pais, que já são idosos. Sem falar na casa e nas minhas filhas.

Gosto muito de viajar, e tenho lido bastante, sempre buscando aprender mais - afirma Claudia.

Números

50,1% PARCELA DE MULHERES NO MERCADO como ocupadas ou à procura de emprego

38% DE AUMENTO DA RENDA FAMILIAR influenciou a saída das

mulheres do mercado

A pedagoga Paula Janaína da Silva também esteve fora do mercado por duas vezes nos últimos dez anos, com o objetivo de estudar.

Em 1995, quando a mãe morreu, sem recursos, teve de se tornar empregada doméstica para sobreviver. Tinha 18 anos, ensino médio completo e a vontade de continuar estudando. Em 2004, conseguiu entrar na universidade, com a ajuda das cotas. Dois anos depois, obteve uma bolsa: largou o trabalho de doméstica. Voltou ao mercado ajudando empreendedores a abrirem seus negócios. Mudou-se para Brasília, onde conheceu o marido e fez um mestrado.

Voltou para o Rio, mas está de malas prontas para retornar ao Distrito Federal, onde vai prestar concurso público e esperar pelo nascimento do segundo bebê.

- Lembro que uma amiga doméstica me disse uma vez, chorando, que a patroa tinha reclamado porque ela não sabia a diferença de uma taça de vinho e uma de água. Eu disse “sua patroa tem o direito de cobrar, vá fazer um curso de garçom”. Ela foi e hoje presta serviços - diz.

Para a economista da UFF Hildete Pereira de Melo, o movimento de saída de mulheres do mercado é localizado no Nordeste, onde a renda é mais baixa.

- Existe um aumento do rendimento das famílias também em função das transferências, e ocorre uma escolha racional pelo não trabalho. No caso das mulheres, existe um trabalho invisível com os afazeres domésticos - afirma Hildete.

MELHORA NÃO RETIROU DESIGUALDADES

E o mercado de trabalho continua desigual para as mulheres. Outro estudo da pesquisadora Lena Lavinás, da UFRJ, apresentado no Colóquio França-Brasil, mostra que, no mercado formal, apesar das melhorias dos últimos anos, as desigualdades salariais entre homens e mulheres permanecem ou até se acentuam.

Em 2001, as mulheres ganhavam em média 87% da remuneração masculina por hora e agora recebem 86,6%.

Segundo Lena, períodos de crescimento econômico não favorecem o trabalho feminino: privilegiam o masculino. Quando a economia desacelera, as mulheres têm mais destaque, talvez por conta do rendimento mais baixo, que barateia os custos para as empresas.

- A formalidade é boa para as mulheres, mas existe uma dimensão estrutural, relacionada à discriminação, e essa não mudou.

Clarice Spitz

Colaborou João Laborne

A periferia na televisão brasileira, entre a festa e a violência

(El País, 05/07/2014) A imprensa internacional já se deu conta da discrepância entre a composição racial brasileira e os rostos que vemos pela TV nas arquibancadas dos estádios, durante os jogos da Copa. A julgar por essas imagens, os desavisados poderiam até pensar que o Brasil é um país de brancos.

Na verdade, a quase ausência de negros e mestiços nas arquibancadas dos estádios reproduz um fenômeno muito antigo: a invisibilidade dos pobres na televisão brasileira.



Torcida majoritariamente branca, ontem no Castelão. / DIEGO AZUBEL (EFE)

Até a década de 1970, a TV se voltava a um público quase exclusivamente composto pelas elites e classes médias altas. As tramas e ambientes da telenovela, por exemplo, tinham uma clara função pedagógica: dizer como deviam se comportar e consumir os membros daquelas classes, tanto os mais antigos quanto aqueles que ascendiam socialmente aproveitando-se dos postos de trabalho e oportunidades de negócio abertos pela intensa modernização capitalista do período.

A partir da redemocratização, no final dos anos 1970, os pobres ganharam um maior peso político, passando a contar como uma clientela importante nas eleições e a se organizar na forma de movimentos sociais urbanos, trabalhistas etc.

Mas foi em especial a queda da desigualdade de renda intensificada no começo do século XXI que trouxe definitivamente a periferia das grandes cidades brasileiras para dentro da televisão. O aumento do salário mínimo e as políticas de distribuição de renda abriram caminho para que classes sociais situadas mais abaixo na pirâmide passassem a contar como

consumidoras importantes em mercados de imóveis, eletroeletrônicos, grandes redes de supermercado, alimentos industrializados etc.

O aumento do consumo popular reflete-se no mercado publicitário como demanda por produtos de mídia especificamente voltados a este público. A TV tem respondido a esta demanda, sobretudo, com programas policiais, que retratam casos de violência ocorridos principalmente na periferia, e que estigmatizam os moradores destes lugares diante de outros públicos e de si próprios. Tratando a violência em chave melodramática, tais programas baseiam-se nas figuras da “vítima” e do “bandido” como tipos extremos, a bondade e a maldade em sua pureza. Desta forma, moralizam um tema que precisa ser analisado sociologicamente e atacado politicamente: as formas pelas quais a violência se reproduz dia após dia, assentada em condições sociais, econômicas, políticas e culturais profundas.

Mais recentemente, uma outra chave de representação dos pobres tem ganhado força nos programas da Rede Globo: a da visibilidade positiva da periferia, que acabou alcançado a telenovela com muito sucesso, como no caso de Avenida Brasil. Mas o seu principal produto é o programa dominical Esquenta, conduzido pela atriz Regina Casé, que se coloca como uma espécie de embaixadora da periferia recebendo amigos para uma roda de samba na TV. É então que vemos negros e mestiços aparecem na tela associados, não ao tema da violência, mas ao da festa.

A dualidade entre a visão do Brasil como lugar de festa e de violência é uma marca profunda da nossa experiência de brasileiros. Desde a criação do mito de que somos um lugar onde não existe racismo, na década de 1930, a cultura parece tentar juntar o que a sociedade separa, e a festa é esse momento de conjunção. Entretanto, em muitas ocasiões, somos obrigados a nos confrontar com a fragilidade dessa sutura. Em maio de 2014, a violência invadiu a festa do Esquenta quando Douglas Silva, um dançarino do programa, foi assassinado com um tiro nas costas durante uma operação policial em uma favela do Rio. O extermínio sistemático de jovens negros e pobres colocou-se como um fato incontornável e a edição seguinte do programa foi dedicada ao tema. Mas aí, o poder de atração da dualidade entre “vítima” e “bandido” foi mais forte, e o esforço foi dirigido a combater

um discurso policial segundo o qual o dançarino tinha associação com o tráfico.

Para superar tais dualidades, é fundamental recolocar em pauta o problema da desigualdade brasileira, gritante sob um ponto de vista político, cultural e econômico, apesar da recente tendência de distribuição de renda. Ela reverbera tanto na forma da violência quanto da festa que busca a sua superação.

Maria Eduarda da Mota Rocha é doutora em Sociologia e professora adjunta da Universidade Federal de Pernambuco

Acesse o PDF: [A periferia na televisão brasileira, entre a festa e a violência](#)

Esforços para responsabilidade corporativa “ignoram mulheres”

(Rádio ONU, 23/06/2014) O Grupo de Trabalho da ONU sobre Discriminação Contra Mulheres na Lei e na Prática alertou que os esforços para responsabilidade corporativa estão “ignorando as mulheres”.

Leia também: [CEOs mulheres ainda são exceção \(Folha de S.Paulo, 24/06/2014\)](#)

No relatório entregue ao Conselho de Direitos Humanos, a chefe do grupo, Frances Raday, afirmou que existe uma diferença de gênero muito grande na liderança econômica nacional e global.

Invisíveis

Segundo ela, as mulheres são quase invisíveis nos altos cargos de organizações internacionais como o Fundo Monetário Internacional e Organização Mundial do Comércio.

Raday declarou que as mulheres representam apenas 4,8% dos CEOs das 500 principais companhias da lista da revista Forbes. A participação feminina na direção executiva dos Bancos Centrais não chega a 10%.

A especialista disse que “as ações para mudar as áreas de processamento, condições deploráveis de trabalho e expropriação de terras, onde a compensação é restrita aos donos, representam uma base para as violações dos direitos humanos.”

Ela explicou que na maior parte, os homens são os que recebem as compensações e as maiores vítimas são as mulheres.

Além disso, Raday disse que “os aumentos dramáticos dos recursos e das desigualdades de renda, resultado de políticas econômicas e empresariais, afetam mais duramente as mulheres”.

Obrigações

A especialista em Direitos Humanos afirmou que “os países têm a obrigação, de acordo com as leis internacionais de direitos humanos, de evitar a discriminação pelas empresas”.

Ela pediu aos governos que assegurem que os princípios de responsabilidade corporativa levem em conta os diferentes interesses e necessidades das mulheres.

Além disso, os Estados devem também “identificar, prevenir e remediar os danos causados às mulheres pelas ações corporativas”.

Raday quer que os países ponham fim a leis que discriminem contra mulheres, como por exemplo, restringindo sua autonomia, direito à propriedade e liberdade de movimento.

O resultado, segundo a chefe do Grupo de Trabalho da ONU, é a participação igual de mulheres e homens nas atividades econômicas.

Acesse o site de origem: [Esforços para responsabilidade corporativa “ignoram mulheres”](#)

Presidenta Dilma lançou o 5º Relatório dos ODM

(IPEA, 23/06/2014) A presidenta Dilma Rousseff compareceu à Arena da Participação Social, em Brasília, nesta sexta-feira (23), para lançar a Política Nacional de Participação Social e a 5ª edição do Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, elaborado pelo Ipea e pela Secretaria de Planejamento e Investimento Estratégico do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Em seu discurso no Centro Internacional de Convenções do Brasil, Dilma elogiou as iniciativas contempladas no Prêmio ODM Brasil, cuja coordenação técnica é de responsabilidade do Ipea e da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). “Temos bons resultados (nos ODM). Uma parte deve-se ao fato de que também criamos o prêmio e ele funciona como uma forma não só de visibilidade, mas também de exemplo de como é que se pode atuar e ser generoso, solidário. Cumprimento os ganhadores”.

Em seguida, a presidenta comentou o desempenho brasileiro em relação aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. “O primeiro objetivo é o combate à fome e à pobreza. Nesse, o Brasil mostrou uma grande mudança. Reduzimos, de fato, a desigualdade (...). A diferença é que a renda dos mais ricos

cresceu, mas cresceu muito menos que a dos mais pobres. Com isso, é como se fosse uma onda - como diz o Marcelo Neri - que vai empurrando todo mundo, de baixo para cima, e pega primeiro os eternamente excluídos da riqueza deste país”, explicou Dilma.

A presidenta destacou a importância dos avanços na meta de educação para que o Brasil atinja um patamar de redução perene das desigualdades. E ressaltou a necessidade de maior evolução na meta de saneamento e universalização do tratamento de esgoto.

Estabelecidos em 2000 pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o apoio de 191 países, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio são: 1) acabar com a fome e a miséria; 2) oferecer educação básica de qualidade para todos; 3) promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres; 4) reduzir a mortalidade infantil; 5) melhorar a saúde das gestantes; 6) combater a Aids, a malária e outras doenças; 7) garantir qualidade de vida e respeito ao meio ambiente; e 8) estabelecer parcerias para o desenvolvimento.

Metade das trabalhadoras da América Latina têm emprego informal

(El País, 01/04/2014) Quantas vezes você comprou qualquer coisa na rua ou lhe limpavam 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](#)

Direito à moradia é essencial para efetivar direitos das mulheres

(Folha de S.Paulo) O direito à moradia adequada é essencial para a efetivação de todos os outros direitos destinados às mulheres. Para aquelas que moram na periferia, a distância faz o transporte virar um sufoco. Andar pela rua sem iluminação transforma o caminho em medo. Não ter a casa no próprio nome é sinônimo de redenção ao marido agressor ou, então, aos altos preços do aluguel.

A mulher pobre, que ganha comprovadamente menos do que o homem pobre, tem destino certo, a periferia. Para ela, o recorte de gênero vem acompanhado do recorte de classe, e o que sobra é a moradia mais afastada.

Muitas são chefes do lar: 20% das famílias brasileiras são sustentadas pelo sexo feminino. Ainda assim, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em média, as mulheres ganham 28% a menos do que os homens.

Resta-nos, então, a casa perto do córrego que transborda ou nas encostas dos morros que desmoronam com a chuva. O lar vira sinônimo de algo sempre em construção, o sonho de o barraco ser de tijolo e do bloco ganhar reboco.

Moramos na casa da sogra e limpamos a da patroa esperando, um dia, cuidar da nossa.

Vivemos do trabalho como diaristas, costureiras ou operadoras de telemarketing. Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) de 2011 mostram que 92,6% dos 6,6 milhões de

trabalhadores nos serviços domésticos eram mulheres.

A pouca remuneração não nos permite conseguir um financiamento. Sem opção, esperamos por cada chamada do CDHU (Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano). Perdemos a esperança quando não entoam o nosso nome durante os sorteios.

O aluguel remedia a falta do teto. Temos, porém, prioridade nos programas de habitação popular. Cerca de 47% dos contratos da primeira etapa do Minha Casa, Minha Vida foram assinados por mulheres. A facilitação do crédito, no entanto, veio com a especulação imobiliária, que aumenta os preços e nos empurra para ainda mais longe.

A periferia agora recebe megaeventos. Na zona leste, a valorização dos imóveis subiu mais de 40% desde o anúncio da abertura da Copa do Mundo no Itaquerão. Moradores da Favela da Paz, próxima ao estádio, terão que deixar o local onde moram há mais de 20 anos.

Quando finalmente alcançamos casa própria, é no improviso. Vamos administrando a goteira com o balde, o mofo com a pintura a cal, a enchente com o içar dos móveis.

Esgoto a céu aberto e rua sem asfalto também esbarram no direito à moradia. Dados da

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) apontam que quase 40% da população não tinha acesso a rede coletora de esgoto em 2012.

O direito à moradia inclui ainda outras vulnerabilidades, como a violência doméstica. Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), entre 2009 e 2011, mostra que o Brasil registrou 16,9 mil mortes de mulheres por conflito de gênero.

Todas essas dificuldades não tiram nossa garra. É nos movimentos de moradia que botamos as mãos na massa -para garantir, assim, a efetivação de outros direitos das

mulheres. Se o Estado não oferece, é na mobilização que fazemos valer o nosso direito. E apesar de tudo o que é negado a nós, mulheres da periferia, não desistimos da batalha para termos um lar e fazemos da labuta diária a

nossa morada.

ALINE KÁTIA MELO, 30, e BIANCA PEDRINA, 29, são jornalistas

* Também subscrevem este artigo:

CÍNTIA GOMES, 30, JÉSSICA MOREIRA, 22, LÍVIA LIMA, 27, MAYARA PENINA, 23,

PRISCILA GOMES, 30, e SEMAYAT OLIVEIRA, 24, são jornalistas

Acesse em pdf: [Nós, moradoras da periferia \(Folha de S.Paulo - 08/03/2014\)](#)