

Mulheres estão mais isoladas e preocupadas com coronavírus, mostra Datafolha

Rejeição a Bolsonaro e desconfiança de falas do presidente também são maiores entre elas

[\(Folha de S.Paulo, 28/04/2020 - acesse no site de origem\)](#)

As mulheres estão mais isoladas e demonstram maior preocupação com a crise do coronavírus, revela pesquisa Datafolha.

Elas também declaram maior rejeição ao presidente Jair Bolsonaro, que em diversas ocasiões [minimizou a gravidade da pandemia](#).

O levantamento foi feito nesta segunda-feira (27) por telefone, para evitar contato pessoal, com 1.503 brasileiros adultos com celular em todos os estados do país. A margem de erro é de três pontos percentuais.

Entre as entrevistadas, 60% dizem que só estão saindo de casa só quando é inevitável, e 20%, que não saem de jeito nenhum. Entre eles, a proporção é de 46% e 13%, respectivamente.

Também é maior entre as mulheres a parcela dos que acham que o brasileiro está menos preocupado do que deveria com a pandemia.

Manifestam essa percepção 61% das entrevistadas contra 51% dos homens.

Não por acaso, elas sobressaem novamente em defesa da saúde, em detrimento da economia no atual momento, embora essa posição seja majoritária em todos os estratos de gênero, idade e escolaridade.

Para 71% das mulheres, o mais importante agora é manter as pessoas em casa para impedir que o coronavírus se espalhe, mesmo que isso prejudique a economia e cause desemprego. Entre os homens, a proporção é de 63%.

[>> Veja todos os gráficos da pesquisa aqui](#)

Estudos recentes indicam que a crise do coronavírus tem impactado de forma diferente homens e mulheres e podem ampliar a desigualdade de gênero.

Nos Estados Unidos, pesquisa da Kaiser Family Foundation mostrou que, no meio de março, quando a pandemia ainda não havia chegado em seu pico em diversos países do mundo, 36% delas reportavam impacto em sua saúde mental ante 27% dos homens.

Novo levantamento feito duas semanas depois mostrou que [a diferença mais do que dobrou](#): 53% delas afirmaram que tiveram o emocional abalado de alguma forma no fim de março, enquanto 37% dos homens tiveram a mesma percepção.

Analistas avaliam que contribui para isso a divisão desigual de atividades domésticas e a supressão da rede de apoio para o cuidado das crianças, com o fechamento de escolas e o afastamento dos avós.

No Brasil, outro estudo prevê que a crise do coronavírus [deverá acentuar a desigualdades no mercado de trabalho](#) entre homens e mulheres e entre brancos e negros.

Isso porque a crise pegou os dois grupos com vínculos de emprego mais instáveis ou em atividades econômicas mais afetadas pelo avanço da Covid19.

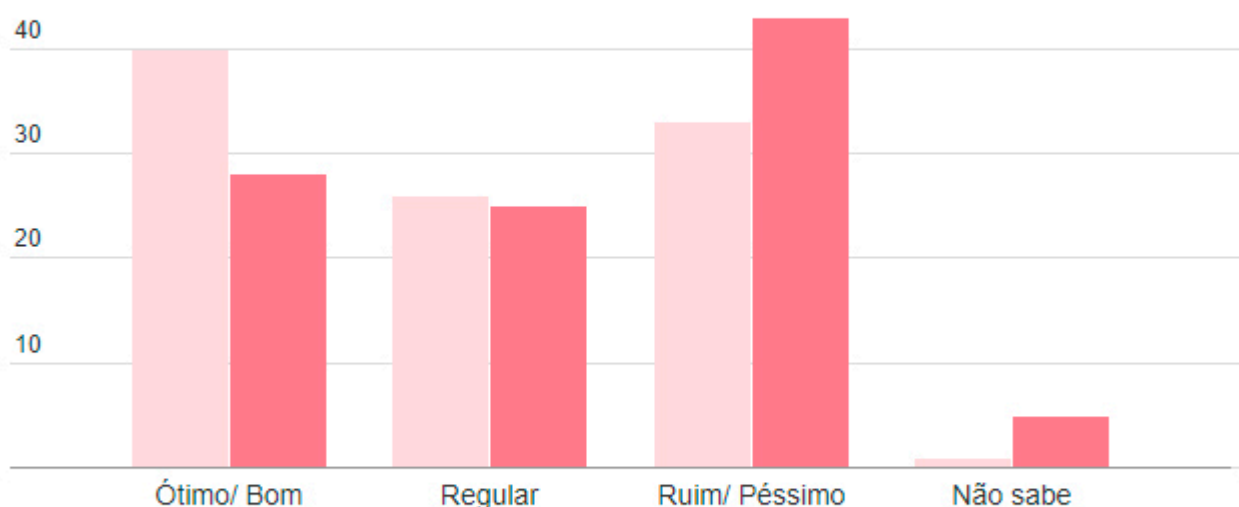
Além da preocupação e do grau de isolamento, a pesquisa Datafolha também revela uma diferença de gênero significativa na avaliação do governo.

Entre elas, 28% avaliam a gestão do presidente como ótima ou boa, e 43% como ruim ou péssima. Entre os homens, os índices são de 40% e 33%, respectivamente.

Mulheres rejeitam mais governo Bolsonaro

Avaliação do governo Bolsonaro, em %

Homens Mulheres



Fonte: Pesquisa Datafolha realizada em 27 de abril com 1.503 brasileiros adultos que possuem telefone celular. A margem de erro é de três pontos percentuais

A credibilidade das declarações de Bolsonaro e sua capacidade de liderar o país também são vistas de forma diferente pelos dois gêneros.

Enquanto 27% dos homens afirmam sempre confiar no que diz o presidente, apenas 16% das mulheres manifestam a mesma percepção.

A maioria delas (54%) avalia que Bolsonaro não tem capacidade de liderar o Brasil, ante 44% deles. Em relação às possibilidades de afastamento, 49% delas apoiam a abertura de um processo de impeachment, comparado a apenas 42% deles. Quando a pergunta é sobre apoio a uma renúncia, 50% delas se dizem favoráveis, ante 41% deles.

Por Angela Pinho

Coronavírus: como a crise provocada pela Covid-19 impacta as mulheres negras no mercado de trabalho

Luana Génot, diretora executiva do Instituto Identidades do Brasil (ID-BR), explica os resultados de um levantamento que mapeou os efeitos da pandemia na vida de empreendedoras e profissionais negras

[\(Celina/O Globo, 09/04/2020 - acesse no site de origem\)](#)

Maioria entre a população brasileira, as **mulheres negras** estão entre os grupos [mais vulneráveis aos efeitos](#) da pandemia de **coronavírus**. De acordo com dados do Instituto Nacional de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), elas são 50% mais suscetíveis ao desemprego. Levando em conta esse contexto, o Instituto Identidades do Brasil (ID_BR) realizou um levantamento para entender os impactos da [crise provocada pelo Covid-19](#) para mulheres negras que atuam como **empreendedoras** ou **profissionais** em empresas nacionais e internacionais.

✘ A pesquisa, produzida em parceria com Empodera, Empregueafro e Faculdade Zumbi dos Palmares, foi realizada entre 31 de março e 2 de abril, por meio de um formulário online, e contou com 243 respondentes de 19 estados e do Distrito Federal. A maioria das participantes (72%) se encaixa no perfil das empreendedoras. Entre elas, o estudo mostrou que 79,4% não dispõem de reservas financeiras e 66,3% afirmaram não ter um planejamento estratégico anual para sua instituição.

— Quando cruzamos essas informações somadas a dados do Sebrae, que já realizou uma pesquisa sobre empreendedoras com recorte de raça, percebemos que as mulheres negras muitas vezes não empreendem por oportunidade, mas por necessidade. Isso provoca uma falta de estrutura e de planejamento. Elas não têm reserva nem planejamento anual para projetar

seu negócio diante de crises ou de situações adversas — analisa **Luana Génot**, diretora executiva do ID_BR.

O levantamento também apontou que 44% das mulheres negras empreendedoras têm recursos para manter o negócio ativo por apenas mais um mês. Mais da metade (56%) afirmou que o custo mensal médio de seu negócio está entre R\$1 mil e R\$5 mil, valor superior ao [auxílio emergencial oferecido pelo governo](#), de R\$600.

— O recurso financeiro que elas precisam está acima do valor do “coronavoucher”, então temos uma defasagem em relação aos ganhos que elas tinham e a ajuda do governo que vem para auxiliar empreendedoras nesse perfil. Esse é um dado importante, precisamos pautar ações tanto do setor público quanto privado que possam fomentar essas mulheres, se não elas vão sofrer um impacto bastante forte. Seja ajudando a conectá-las a possíveis compradores dos seus produtos e serviços ou complementando essa renda de alguma forma — defende Luana Génot.

Entre as profissionais que atuam em empresas nacionais e multinacionais, 76,5% afirmaram que o principal temor em relação ao trabalho durante a pandemia de coronavírus é perder o emprego atual. Algumas mulheres também têm medo de ficar doente e não conseguir trabalhar e outras estão receosas em relação à manutenção de ações de diversidade e inclusão no local em que estão empregadas.

“Me preocupa a continuidade dos programas de diversidade e inclusão em um cenário pós pandemia, uma vez que muitas empresas vão estar focadas em lucrar o máximo possível pra compensar o momento atual”, conta uma das entrevistadas que atua em uma empresa multinacional de bens de consumo, em depoimento apresentado no estudo.

Apoio além do financeiro

Se entre as empreendedoras a principal necessidade apontada no momento é garantir o capital de giro (48%), as profissionais empregadas em instituições nacionais e multinacionais dizem precisar sobretudo de **apoio psicológico** (39,7%) e de oportunidades de **capacitação e**

educação (27,9%).

— Lembrando que são mulheres que já vêm de uma situação de vulnerabilidade dentro do histórico do Brasil em relação ao racismo institucional. Quando ela consegue se estabelecer numa empresa e acontece uma pandemia como essa, ela tem o medo de perder o cargo e sofre um grande impacto psicológico — explica a diretora executiva do ID_BR.

As organizações que realizaram o levantamento também criaram uma **cartilha** reunindo orientações e iniciativas voltadas para apoiar mulheres negras empreendedoras e profissionais durante e após a pandemia de coronavírus, que ficará disponível no site do ID_BR. O documento ensina como se inscrever para receber o benefício do auxílio emergencial, lista opções de linhas de crédito para empreendimentos, espaços para divulgação de negócios, iniciativas de mentoria e fundos de fomento e doação.

Além disso, canais com dicas sobre finanças pessoais, capacitação, saúde mental e autocuidado também estão reunidos na cartilha, que ainda oferece opções de cultura e lazer gratuitas e conteúdos infantis para mulheres que precisam [trabalhar enquanto cuidam dos filhos](#). Para quem quer ajudar, o guia também apresenta iniciativas que estão [arrecadando doações](#).

— Com esse grande compilado de informações a gente espera ajudar essas mulheres. Muitas informações chegam por Whatsapp e a gente não sabe se são fake, então refinamos isso fazendo uma curadoria — afirma Luana Génot, e acrescenta: — Queremos por meio dessas ações, e de outras que vamos construir nas próximas semanas, chamar as empresas para conversar, sobretudo os bancos, para pautar políticas com mais especificidades às necessidades da população negra, levando em conta sua vulnerabilidade histórica.

Por Raphaela Ramos

Mulheres negras recebem menos da metade do salário dos homens brancos no Brasil

Negras ganham menos que homens negros, que são mais mal remunerados que mulheres brancas, aponta pesquisa do IBGE, que destaca que homens brancos ocupam o topo da escala de salários do país. Pretos e pardos são dois terços dos desempregados

[\(El País, 13/11/2019 - acesse no site de origem\)](#)

As mulheres pretas ou pardas continuam na base da [desigualdade de renda no Brasil](#). No ano passado, elas receberam, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%), que ocupam o topo da escala de remuneração no país. Atrás deles, estão as mulheres brancas, que possuem rendimentos superiores não apenas aos das mulheres pretas ou pardas, como também aos dos homens pretos ou pardos. Os dados fazem parte da pesquisa *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça* publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nesta quarta-feira. O estudo aponta ainda como a desigualdade está presente na distribuição de cargos gerenciais: somente 29,9% deles são exercidos por pessoas pretas e pardas. Quanto mais alto o salário, menor é o número de pessoas pretas e pardas que ocupam esses postos.

[Independentemente do nível de escolaridade](#), pretos e pardos continuam recebendo bem menos que os brancos no Brasil, aponta a pesquisa. No ano passado, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas (2.796 reais) foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas (1.608 reais). Os brancos com nível superior completo ganhavam por hora 45% a mais do que os pretos ou pardos com o mesmo nível de instrução.

O recorte em categorias de rendimento, segundo o tipo de ocupação, revelou também que, tanto na ocupação formal, como na informal, as pessoas pretas ou pardas receberam menos do que as de cor ou raça branca. A diferença

salarial entre os dois grupos é, de acordo com o IBGE, um padrão que se repete, ano a ano, na série histórica disponível. A desigualdade de rendimento em favor da população branca ocorreu, segundo a pesquisa, com intensidades distintas nas Grandes Regiões brasileiras em 2018, mas se manteve tanto nos Estados que apresentaram os menores rendimentos —Maranhão, Piauí e Ceará—, quanto nos que registraram os rendimentos mais elevados —Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro.

Desocupados e informais

Além de ganharem menos, pretos ou pardos representam cerca de dois terços da população desocupada ([que hoje passa de 12 milhões de pessoas](#)) e 66,1% do grupo dos subutilizados, que inclui, além dos desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial. Os postos informais também são mais ocupados por esse grupo. Enquanto 34,6% dos trabalhadores brancos estavam em empregos informais, entre os pretos ou pardos o percentual é maior, de 47,3%.

Em relação à distribuição de renda, o levantamento mostra que os pretos ou pardos representavam 75,2% da camada mais pobre do país (formada pelos 10% com menos rendimentos). Dentre os 10% mais ricos, eram apenas 27,7%.

De acordo com o IBGE, as análises do estudo foram concentradas somente nas desigualdades entre brancos, pretos ou pardos devido às restrições estatísticas impostas pela baixa representação dos indígenas e amarelos no total da população brasileira “quando se utilizam dados amostrais”.

Em 2018, 43,1% da população do Brasil era branca, 9,3% era preta e 46,5%, parda. Os três grupos juntos representavam, no ano passado, 99% dos moradores do país.

Por Heloísa Mendonça

Mulheres, pretos, nordestinos e pessoas sem instrução são os brasileiros com salário mais baixo, mostra IBGE

No ano passado, homens tiveram rendimento médio real de R\$ 2.460 por mês, enquanto as mulheres receberam, em média R\$ 1.938 por mês, ou 21,2% menos.

[\(G1, 16/10/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Mulheres, pretos, nordestinos e pessoas sem instrução escolar são os trabalhadores com os menores salários do Brasil, mostram dados divulgados nesta quarta-feira (16) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Em 2018, os homens tiveram rendimento médio real de R\$ 2.460 por mês, enquanto as mulheres receberam, em média R\$ 1.938 por mês, ou 21,2% menos - índice que se manteve em relação a 2017.

Em 2012, início da série histórica, os valores eram de R\$ 2.396 e R\$ 1.765, respectivamente, uma diferença de 26,3%.

O rendimento médio mensal de todos os brasileiros foi de R\$ 2.234 em 2018, o que representou um ligeiro crescimento em relação ao observado em 2017 (R\$ 2.107).

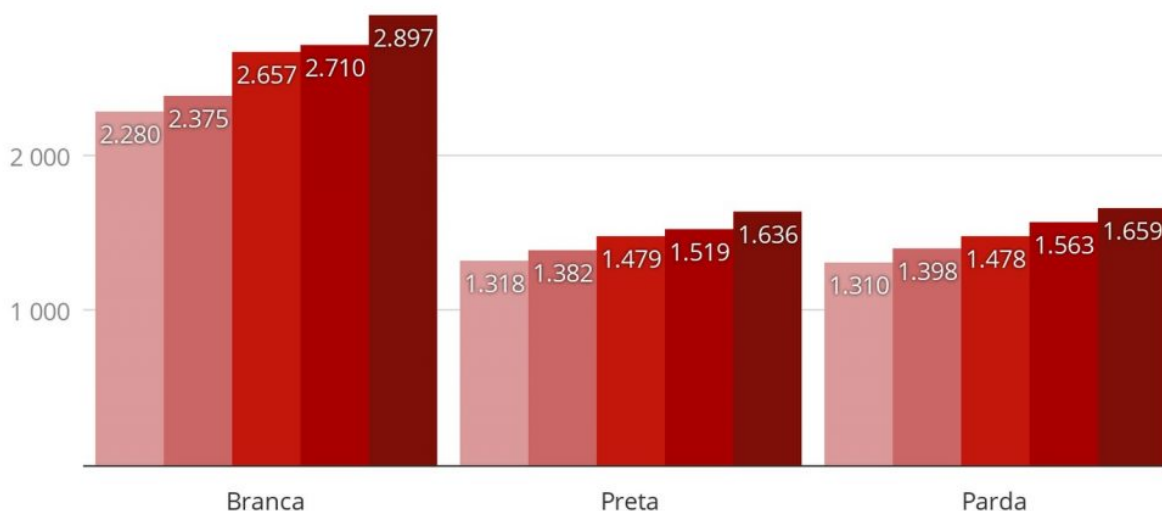
A desigualdade salarial entre gêneros é mais acentuada **nas regiões Sul e Sudeste, onde os homens ganham 28,7% e 26,82% mais do que as mulheres**, respectivamente.

Os números mostram ainda que, apesar de as mulheres serem maioria entre a população em idade de trabalhar (52,3%), os homens representam a maior parcela entre os que de fato trabalham (56,7%).

O levantamento do IBGE aponta também que, no ano passado, **brancos ganharam 42,7% mais que pardos e 43,5% mais que negros** no país. O rendimento mensal médio dos brancos foi de R\$ 2.897, enquanto o de pardos foi de R\$ 1.659 e o de pretos, de R\$ 1.636.

Rendimento mensal por cor ou raça

Em 2018, brancos ganharam 42,7% mais que pardos e 43,5% mais que negros; dados em R\$



Fonte: IBGE

Pessoas com ensino superior ganham o triplo daquelas com nível médio

Há ainda grandes lacunas salariais entre pessoas com diferentes níveis de escolaridade. Profissionais com ensino superior completo receberam em média R\$ 4.997 em 2018, quase três vezes mais que aqueles com ensino médio completo (R\$ 1.755) e quase seis vezes mais do que os trabalhadores sem instrução (R\$ 856).

As disparidades também são relevantes regionalmente. Em 2018, profissionais do Sudeste, do Centro-Oeste e do Sul receberam mensalmente em média R\$ 2.572, R\$ 2.480 e R\$ 2.428, respectivamente. Já os do Norte e Nordeste ganharam e 1.735 e R\$ 1.497, respectivamente. A diferença chega a 41,7% entre Sudeste e Nordeste, os dois extremos.

No ano passado, o Nordeste foi a única região a ter redução no rendimento médio mensal de todos os trabalhos. A queda foi de 1,3% em relação a 2017. Já o Norte e o Sudeste tiveram as maiores altas, com avanço de 5,6% e 3,8%, respectivamente.

Aumento da desigualdade

A pesquisa do IBGE mostra que [concentração de renda voltou a piorar em 2018 e que o índice que mede a desigualdade foi o maior da série histórica, iniciada em 2012.](#)

No ano passado, o índice de Gini, que mede a concentração e desigualdade de renda, subiu para 0,509, depois de ficar estável nos dois anos anteriores, quando foi de 0,501. O número é o maior da série iniciada em 2012, e leva em conta o rendimento médio dos brasileiros para todos os trabalhos.

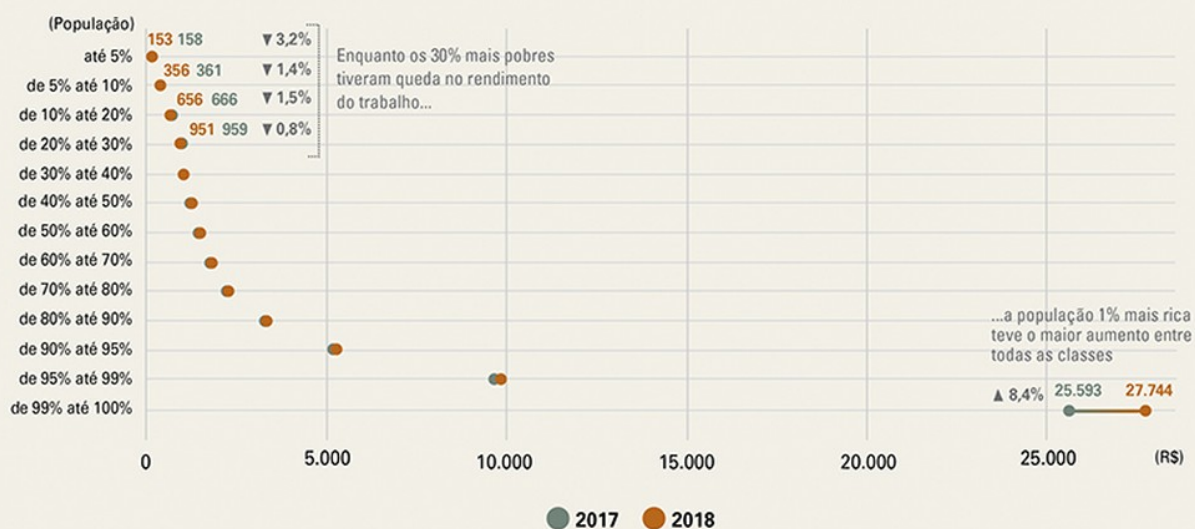
O índice de Gini varia de zero a 1. Quanto mais próximo de zero, mais perfeita é a distribuição de renda de um país. Quanto mais perto de 1, mais desigual é uma economia. Ao longo dos últimos anos, o melhor resultado para o índice de Gini foi observado em 2015, quando marcou 0,494.

“Essas variações no índice de Gini têm muito a ver com as flutuações na renda dos mais ricos”, afirmou a analista do IBGE, Adriana Beringuy.

Os números do IBGE mostram que o **rendimento médio do grupo de 1% mais ricos do país cresceu 8,4% em 2018, enquanto o dos 5% mais pobres caiu 3,2%.**

Rendimento médio mensal do trabalho

Distribuição da população por classe de renda



Por Por Luísa Melo

Parcela da população que se declara dona de casa cai para 7% em 26 anos

Série histórica de 26 anos do Datafolha mostra queda de prestígio da ocupação

“Bela, recatada e do lar”, a [expressão que viralizou em 2016](#) após ser usada para definir a esposa do então presidente Michel Temer, está desatualizada. Ao menos a terceira parte -do lar- deixou de representar boa parte das mulheres brasileiras. Segundo série histórica do Datafolha, 19% da população se declarava dona de casa em 1993.

Na mais recente pesquisa Datafolha, feita em 4 e 5 de julho com 2.086 pessoas com mais de 16 anos, essa parcela caiu para 7%. Há 26 anos, quando o instituto de pesquisa começou a medir a participação dos brasileiros na economia do país, duas em cada dez pessoas [declararam a ocupação “do lar”](#).

Para retratar a população, as sondagens costumam equilibrar os entrevistados por gênero –cerca de metade são [homens](#), a outra parte reúne mulheres. Estatisticamente, no entanto, é insignificante a parcela masculina que responde ter como principal ocupação os afazeres domésticos. Essa percepção de ocupação “do lar”, vale lembrar, é apresentada pela própria entrevistada. Por exemplo, uma autodeclarada dona de casa pode vender produtos da Natura como bico, mas ver como sua ocupação principal a vida doméstica.

Para o diretor-geral do Datafolha, Mauro Paulino, há um motivo central para explicar o declínio: o envelhecimento desse segmento. “As novas gerações já chegam à idade adulta tendo a necessidade e a motivação para pertencer à população economicamente ativa. A inserção da mulher como protagonista no mercado de trabalho leva também a mudanças atitudinais dentro de casa e na esfera profissional”, diz ele.

E se vemos mais mulheres como [chefes de família](#), diz Paulino, “me parece mais consequência dessa diminuição do que causa”.

Um misto de necessidade e vontade fez com que a mulher deixasse de se apresentar como dona de casa, diz o economista da PUC-RJ José Márcio Camargo. “A necessidade de complementar a renda familiar, o nível educacional mais elevado, a valorização social do trabalho fora de casa, a [independência financeira](#), enfim, foi um grande conjunto de razões de razões que pesou para a mudança. E essa tem sido a tendência no mundo inteiro. Não há nenhuma surpresa que seja assim no Brasil.”

Vejamos o quadro nacional: no começo dos anos 1990, a [parcela feminina no mercado de trabalho](#) beirava os 35%; hoje já fica em torno de 45%.

O que se considera “a ampliação de oportunidades de trabalho que valorizam as habilidades das mulheres”, porém, vem acompanhada da

jornada dupla, que ainda é a realidade de muitas [mulheres](#) que se dividem entre a labuta doméstica e o expediente fora de casa, afirma Paula Montagner, economista da Fundação Suede, ligada ao governo paulista.

“Elas combinam suas atividades no mundo do trabalho com o cuidado da casa e dos filhos”, diz Paula. Para constatar essa realidade, basta conferir um recorte da PNADC do IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), divulgado em abril: mulheres separam em média 21,3 horas semanais para cuidar da casa e de outras pessoas (como um filho), o dobro do tempo declarado pelos homens.

A administradora Diana Branisso, 38, diz que precisa de uma “agenda militar” para conciliar a criação de Nicky, 6, e Manu, 3, com seu trabalho, sua pesquisa acadêmica e as aulas que dá de marketing digital.

“Trabalho desde que me conheço por gente”, conta. Diana conta que vendia chocolate quando criança, fazia animação de festas infantis e ensinava inglês na adolescência. Ao contrário do marido, Diana tem flexibilidade para fracionar a rotina: intercala o expediente com o acompanhamento educacional das filhas, incluindo ajudar no dever de casa e buscá-las na escola. Tempo para si mesma, nem pensar, no momento. “A academia morreu”, diz.

Já Josiléia Lucília Correia, 41, tinha um acordo com o esposo, com quem está desde seus 14 anos. Quando formassem família, ela se dedicaria à prole. “Ele sempre disse que não gostaria que outra pessoa tomasse conta dos nossos filhos. Aceitei numa boa, não vi como algo ruim para mim.”

Com duas filhas, de 14 e 19 anos, hoje estuda psicologia. “Percebi que eu queria ser mais útil, não queria mais ser só dona de casa”, afirma Já Jéssica Pádua da Cruz, 25, está tão confortável com a função que administra no Facebook a página Donas de Casa Práticas, Organizadas e Felizes.

Ela estudava administração, mas parou assim que casou. Ela diz ser um engano imaginar que tem tempo sobrando porque não trabalha. “Tipo, tem

muita gente acha que é uma vida fácil, molezinha, mas longe disso”, afirma.

Jéssica conta que acorda às 5h30, faz café, toma conta da casa, serve o almoço para filha e a leva para o colégio. E isso só na primeira metade do dia. Jéssica costuma ouvir de meninas da sua idade ou até das mais novas que trabalham fora que [mulheres “do lar](#) ficam o dia todo de pernas para o ar. “Ai, ai, antes fosse”, diz. “Muitas vezes acordo falando: hoje não vou fazer nada em casa. E quando percebo já estou lavando uma louça, umas roupas... Não tem jeito pra descansar.”

Ela sonha em formar uma dupla sertaneja com o marido um dia. Por ora, continua engrossando essa camada populacional que já viu dias mais populares.

“Meu sonho é ser cantora, até hoje. Mas nunca tive oportunidade. Então, achei melhor ficar sendo dona de casa mesmo”, afirma.

Por Anna Virginia Balloussier

Grupos de mulheres realizam pesquisa sobre as condições de trabalho na cadeia da moda

Ativistas que realizaram pesquisa sobre as condições de vida e de trabalho das mulheres na cadeia da moda em Pernambuco e no Rio de Janeiro se reuniram para compartilhar suas impressões e analisar os resultados preliminares do estudo

[\(Fase, 24/05/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Aplicada entre o final de 2018 e início de 2019 em três territórios - região metropolitana do Rio de Janeiro, Polo têxtil de Paulista e no Agreste

Pernambucano -, a pesquisa “As condições de vida e trabalho das mulheres inseridas no setor de confecções em Pernambuco e no Rio de Janeiro” é resultado da parceria entre a FASE, através do [Fundo Serviço de Análise e Assessoria de Projetos \(SAAP\)](#), e o Instituto C&A, que visa diagnosticar, visibilizar e incidir na melhoria das condições de vida e trabalho das mulheres inseridas na cadeia da moda, fortalecendo os grupos de mulheres como produtoras de conhecimento e sujeitos políticos na luta por seus direitos.

No encontro realizado em Recife para análise dos dados preliminares, as pesquisadoras, integrantes de grupos de mulheres ativistas que lutam pelos direitos das mulheres, viram sua participação nesse diagnóstico como um diferencial da pesquisa devido a experiência do trabalho de décadas com mulheres em situação de vulnerabilidade e violação de direitos. De acordo com Taciana Gouveia, coordenadora do SAAP, “a experiência e o posicionamento político histórico na defesa das mesmas, foi o que permitiu os bons resultados da pesquisa”, comenta.

Beth Amorim, do grupo Cactos, explicou que cada entrevista foi uma experiência diferenciada. “Elas sabem que ganham pouco, mas tem vergonha de dizer o quanto ganham por peça porque sabem que o trabalho delas não é valorizado. Apesar da exploração, as costureiras de Paulista se sentem mais respeitadas do que as costureiras do Agreste”, constata. Para ela, o que ficou evidente com a pesquisa foi a rede de exploração dessas mulheres. “A dona da facção explora as costureiras, mas a dona trabalha para uma grande confecção que também explora ela. É exploração em cima de exploração”, conclui.

Liliana Barros, do grupo Cidadania Feminina, aplicou o questionário na região do Agreste e chamou atenção sobre a questão emocional dela e de suas companheiras durante a pesquisa. “Ao final das entrevistas eu chamei as outras mulheres do meu grupo para tomar uma cerveja e tentar aliviar a mistura dos sentimentos de tristeza e raiva que tomava conta da gente depois de ver a situação dessas mulheres. Foi uma vivência doída”, lamenta.

No Rio de Janeiro, uma das pesquisadoras foi Rosilene Torquato, do grupo Cabeça de Negra, que levou para a etapa da análise dos dados preliminares

do estudo a questão de gênero na profissão. “Os homens, por exemplo, são alfaiates, ganham mais e são reconhecidos. Os homens, em geral, ganham por dia trabalhado. As mulheres ganham por produção. Eles também aparecem como seguranças ou supervisores das facções*”.

Sobre o estudo

Ao todo foram aplicados 245 questionários nos três territórios. A maioria das entrevistadas são de mulheres que trabalham em casa. Mas também foi pesquisada a situação das mulheres que trabalham em facção e na casa de outra pessoa.

O questionário foi construído de forma coletiva durante oficinas preparatórias com os grupos de mulheres que o aplicaram. Era longo e com muitas questões subjetivas. Entretanto, o que poderia ter sido aplicado em 50 minutos, muitas vezes passava de 2 horas porque, segundo as pesquisadoras, esse era o momento em que essas mulheres tinham para ser ouvidas. Algumas entrevistas, foram feitas enquanto elas almoçavam (e trabalhavam).

Questões como escolaridade, composição de domicílio, rendimento mensal, histórico na função, se conhecem para quem trabalham ou quem são os contratantes, horas trabalhadas, acesso a direitos e sonhos foram perguntados. E as principais constatações são das péssimas condições de trabalho, falta de perspectiva de futuro, ausência e desconhecimento dos direitos, doenças causadas pelo excesso trabalho, participação social e familiar cerceada, necessidade de fala, naturalização da exploração, processos de violência que atravessam o cotidiano e a produção dessas mulheres.

Em breve, o diagnóstico completo estará disponível para consulta.

**No Brasil, “facção” é o nome dado às indústrias de confecções e vestuário que fazem seus serviços exclusivamente para outras empresas de confecções.*

Rosilene Miliotti

Mulher no comando de empresas dá mais lucro também no Brasil, diz OIT

Empresas com mulheres em postos de liderança têm melhor desempenho nos negócios, e isso acontece também no Brasil, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

[\(Valor Econômico, 22/05/2019 - acesse no site de origem\)](#)

O relatório “Mulheres na gestão empresarial: argumentos para uma mudança” se baseia em pesquisa com 13 mil empresas de 70 países. Mais de 75% das companhias entrevistadas afirmam que suas iniciativas em favor da diversidade de gênero contribuem para melhorar seu rendimento nos negócios. Quase três entre quatro empresas que promovem a diversidade de gênero em cargos de direção dizem ter obtido aumento de 5% a 20% nos lucros.

No alto escalão, a OIT considera que equilíbrio de gênero corresponde a mulheres ocuparem entre 40% e 60% das posições. Para a organização, é possível começar a constatar efeitos benéficos da diversidade de gênero quando executivas detêm pelo menos 30% dos cargos de gestão. No entanto, perto de 60% das empresas não alcançam esse objetivo.

Cerca de 57% das companhias participantes dizem que a diversidade ajudou a atrair e a reter talentos. Mais de 54% apontam melhora na criatividade, inovação e abertura, além de a diversidade de gênero ter beneficiado suas reputações. Para 37%, a inclusão permitiu avaliar de forma mais eficaz a opinião de seus clientes.

No caso do Brasil, de 451 empresas entrevistadas, mais de 71% afirmam que ter iniciativas pela diversidade e igualdade de gênero aumentou seus

resultados financeiros. Dessas empresas, 29% dizem que o lucro cresceu entre 10% e 15% e 26% apontam ganho de 5% a 10% maior.

Entre 2012 e 2017, as mulheres fizeram progressos mais substanciais nos níveis médio e sênior de gestão no Brasil em comparação com outros países da América do Sul como Uruguai e Equador. O Brasil apresenta uma diferença de menos de 5 pontos percentuais entre a participação de mulheres na força de trabalho e nos níveis de gerência média, o que para a OIT demonstra a existência de um “fluxo saudável” de gerentes mulheres que mais tarde se tornarão altas executivas.

O relatório destaca alguns fatores que impedem as mulheres de ascender a postos de direção. Um deles é a cultura da empresa exigir disponibilidade de tempo integral, o que acaba afetando de maneira desproporcional as mulheres. O que é certo, segundo Deborah France-Massin, diretora do Escritório da OIT para Atividades dos Empregadores, é que o interesse em ter mais mulheres em postos de direção é irrefutável.

Assis Moreira

Mulher em cargo de chefia chega a ganhar um terço do salário de um homem

Diferença salarial se espalha por ocupações e níveis de escolaridade diversos, aponta IBGE

[\(Folha de S.Paulo, 08/03/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Mulheres em cargos de chefia podem chegar a ganhar um terço do salário pago a [homens](#) que desempenham a mesma função.

Em 2018, o rendimento médio mensal de uma dirigente de serviços de saúde, por exemplo, era de R\$ 4.764, enquanto sua contraparte masculina ganhava R\$ 14.891. Já uma dirigente de explorações de mineração recebia R\$ 5.439, enquanto eram pagos a um diretor equivalente R\$ 17.006.

Os números fazem parte de uma pesquisa do IBGE divulgada nesta sexta-feira (8), quando se celebra o Dia Internacional da Mulher.

O instituto partiu da base de dados da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua para analisar as diferenças de rendimento médio real entre mulheres e homens de 25 a 49 anos, ocupados na semana de referência. Essa população totalizava 56,4 milhões de pessoas em 2018 —45,3% de mulheres.

Apesar dos exemplos extremos para uma diretora do campo da saúde ou da mineração, a diferença salarial entre homens e mulheres está espalhada pelas mais diversas áreas e níveis de instrução, observa a analista Adriana Beringuy, da Coordenação de Emprego e Rendimento do IBGE.

“ Fizemos uma seleção de ocupações numerosas e variadas, com maior e menor presença feminina, exigências mais altas e mais baixas de escolaridade, e o que percebemos é que em qualquer situação desses cenários continuamos vendo a mulher com rendimentos inferiores aos dos homens”, afirma.

No ano passado, o valor médio da hora trabalhada era de R\$ 13 para mulheres e de R\$ 14,2 para homens, ou seja, o pagamento delas por hora representava 91,5% daquele oferecido aos homens.

Se a base de comparação for o rendimento total, a proporção cai ainda mais. Em 2018, as mulheres recebiam, em média, R\$ 2.050 —79,5% dos R\$ 2.579 dos homens. O rendimento médio da população ocupada de 25 a 49 anos de idade era de R\$ 2.260.

Parte disso se explica porque as mulheres têm uma jornada de [trabalho](#) semanal menor: 37,9 horas, ante 42,7 horas dos homens. Beringuy ressalta que o estudo computou as horas de trabalhos voltados para o mercado, isto é, excluindo o tempo dedicado a atividades domésticas e cuidados de terceiros.

“Nessa outra conta, sabemos por outros estudos que as mulheres muitas vezes chegam a superar os homens em número de horas trabalhadas”, afirma.

Além disso, a jornada dos homens caiu 1,6 hora em relação a 2012 (início da série histórica do IBGE), enquanto a das mulheres reduziu apenas 0,4 hora.

Essa diferença de carga horária não é suficiente para explicar toda a disparidade salarial entre homens e mulheres, aponta Beringuy.

As mulheres representam 59% dos trabalhadores dos setores de serviços e comércio e trabalham 88% das horas dos homens, mas recebem 66,2% do salário deles. No detalhe, uma gerente de comércios atacadistas e varejistas ganha R\$ 2.668, enquanto um homem no mesmo posto recebe R\$ 4.045.

“A jornada não explica tudo, assim como a educação também não”, diz a analista do IBGE.

Ela cita, por exemplo, as médicas especialistas, que ganham 71,8% do que recebem seus pares masculinos: R\$ 12.618 ante R\$ 17.572. Advogadas e juristas têm um rendimento médio de R\$ 5.033, 72,6% do recebido pelos homens.

Olhando para grandes grupos, o IBGE constatou que as mulheres eram maioria entre profissionais das ciências e intelectuais (63%), mas recebiam 64,8% dos rendimentos médios dos homens.

“Isso abre espaço para outras questões, como qual será a especialização que as médicas têm buscado? São as de maior remuneração, como cirurgia e anestesia? E mais: elas são empregadas ou são donas dos seus próprios negócios?”, questiona Beringuy.

As mulheres conseguiam chegar mais perto dos salários dos homens em trabalhos de rendimento médio mais baixo.

Em ocupações elementares (auxiliares em geral), o salário delas era 89,8% daquele recebido pelos homens, mas o valor de R\$ 951 não chegava nem a um salário mínimo (R\$ 954 em 2018). Os homens nesses cargos ganhavam

R\$ 1.060.

“Em ocupações cujo salário é muito nivelado pelo piso mínimo, a diferença é menor. Conforme olhamos para ocupações que exigem maior escolaridade ou cujos rendimentos são maiores, essa remuneração de referência vai se perdendo, há um leque maior de cargos dentro da própria carreira, e aí as diferenças também começam a aumentar”, diz Beringuy.

Sejam brancas, pretas ou pardas, as mulheres têm rendimentos inferiores aos dos homens de mesma cor. Mas essa diferença é maior entre mulheres e homens brancos (76,2%) do que entre mulheres e homens pretos ou pardos (80,1%).

De acordo com o IBGE, essa menor desigualdade pode estar relacionada ao fato de que a população preta ou parda como um todo tem [ocupações com pagamentos mais baixos](#), muitas vezes de um salário mínimo.

QUESTÃO DE TEMPO

A diferença de horas trabalhadas entre mulheres e homens aumenta conforme aumenta a faixa etária, e isso também afeta diretamente os rendimentos.

Em 2018, a mulher ocupada com 25 a 29 anos de idade recebia 86,9% do rendimento médio do homem e trabalhava 3,6 horas a menos. No grupo de 40 a 49 anos, a diferença chega a 5,4 horas, e essas mulheres ganhavam 74,9% do rendimento médio real dos homens.

O estudo observa ainda que o [tempo de trabalho na ocupação exercida](#) influencia a evolução profissional e o planejamento de carreira, com consequentes efeitos sobre a remuneração do trabalhador.

Interrupções de trabalho muitas vezes fazem com que as pessoas toquem se reinserir no mercado em vagas com rendimentos mais baixos. “Você volta para o mercado na base da carreira e vai acumulando uma trajetória que não é linear. Se isso já é difícil para os homens, imagine para [mulheres que ficam grávidas](#) ou têm de reduzir sua carga horária para cuidar de outros”, diz a analista.

Desigualdade diminui 1 ponto, mas mulher ainda ganha 20,5% menos que homem

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no país diminuiu no ano passado, mas ainda continua em um nível alto, segundo um estudo divulgado hoje pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Em 2018, as mulheres ganhavam, em média, 20,5% menos que os homens, enquanto que em 2017 essa diferença era de 21,7%, uma redução de 1,2 ponto percentual.

(UOL, 08/03/2019 - acesse no site de origem)

Desde 2012, quando começou a série histórica do IBGE, a desigualdade salarial teve redução de 2,9 pontos percentuais -as mulheres recebiam, em média, 23,4% menos que os homens naquele ano. Porém, quando comparado a 2016, a desigualdade aumentou 1,3 ponto -o salário médio das mulheres era 19,2% inferior ao dos homens.

Em valores, o salário médio das mulheres foi de R\$ 2.050 no ano passado, o que representa R\$ 529 (20,5%) a menos que a média de rendimento dos homens (R\$ 2.579).

Veja abaixo o quanto as mulheres receberam a menos que os homens, em média, em cada ano (quanto maior o percentual, mais desiguais foram os rendimentos):

- 2012: 23,4%
- 2013: 24,4%
- 2015: 23,2%
- 2016: 19,2%
- 2017: 21,7%
- 2018: 20,5%

DIFERENÇA É MAIOR ACIMA DOS 40 ANOS

Quando separados por faixa etária, a desigualdade salarial é maior no grupo entre 40 e 49 anos. No ano passado, as mulheres nessa faixa de idade receberam, em média, 25,1% menos do que os homens do mesmo grupo. A diferença foi menor nas faixas entre 20 e 29 anos (13,1%) e 30 e 39 anos (18,4%).

Relatório mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho na América Latina

No mercado de trabalho em países da América Latina e do Caribe, a diferença entre homens e mulheres persiste e, em alguns casos, aumentou nos últimos anos. Esta é uma das conclusões do [relatório Panorama Social de América Latina 2018](#), elaborado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal) e divulgado nesta semana.

[\(Agência Brasil, 19/01/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Segundo o levantamento, em 2016 a taxa de desemprego urbano era de 10,4% entre mulheres e de 7,6% entre homens. No mesmo ano, 48,7% das mulheres recebiam remunerações abaixo do salário mínimo, índice que cai para 36,7% entre os homens. Na distribuição por faixa etária, a diferença se mantém, alcançando o máximo nas trabalhadoras com idade entre 45 e 64 anos, parcela onde a diferença chegou a 16 pontos.

No mesmo ano, em média, 26,9% das mulheres ocupadas estavam em situação classificada pelo estudo como “subemprego” (em razão dos valores abaixo da linha da pobreza e com jornadas extensas), contra 19% dos homens na mesma condição. A média geral foi de 21,5%. Na evolução histórica desde

2002, os índices caíram para os dois gêneros, embora em ritmo maior no caso dos homens, “razão pela qual aumentou a brecha de gênero”, destaca o documento.

Considerando os trabalhadores que contribuem para a Previdência, houve uma inversão entre 2002 e 2016. Enquanto na primeira data a média dessa condição era maior entre mulheres (37,7%) do que entre homens (36,4%), na segunda essa prevalência mudou com índice maior no público masculino (46,5%) do que no feminino (45,5%).

“Nem nem”

A maior diferença de gênero no mercado de trabalho identificada pela pesquisa da Cepal está naquelas mulheres jovens fora dele: as que não estão ocupadas nem estudam, denominadas “nem nem”.

“Enfatizamos o tema da juventude, porque é a porção etária que está enfrentando as maiores dificuldades de inserção laboral e, sobretudo, as mulheres”, afirmou a secretária executiva da Cepal, Alicia Bárcena.

As jovens que não estudavam nem trabalhavam em 2016 correspondiam a 31,2% nos países pesquisados da região. Já quando a análise se voltou aos homens jovens, esse índice caiu quase três vezes, ficando em 11,5%. Embora nos últimos 15 anos a queda nas taxas dessa condição tenha sido maior entre as mulheres, a diferença continua representativa.

Entre os fatores para esse quadro, a Cepal citou a ausência de políticas e sistemas de cuidado, a manutenção da divisão sexual do trabalho nas famílias, a gravidez na adolescência e a alta carga de trabalho doméstico e de cuidado, ambos não remunerados.

“Em particular a distribuição desigual do trabalho não remunerado e de cuidado entre homens e mulheres, o não reconhecimento de seu valor econômico e das barreiras que isso impõe a uma plena integração das mulheres ao mercado de trabalho e, portanto, à obtenção de autonomia econômica, reproduzem as desigualdades de gênero ao longo do ciclo de vida”, analisam os autores do relatório.

Causas e impactos

Segundo a oficial de Gênero e Raça do Escritório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) no Brasil e pesquisadora em gênero, Ismália Afonso, para entender o fenômeno é preciso analisar o histórico dessas mulheres. No Brasil, o perfil mais comum é de jovens negras de periferia, evidenciando uma inter-relação entre gênero, raça e classe. Mas outros fatores devem ser considerados, como a violência presente nas histórias de vida e nos ambientes onde essas pessoas estão inseridas.

“Isso vem sendo forjado ao longo de anos, elas são vítimas de violência doméstica parental e indireta, dos pais contra as mães. E isso ajuda que elas tenham mais dificuldade de se manter na escola. O ambiente público, a cidade mais violenta, concorre para que pessoas que morem em territórios mais violentos [se mantenham], porque é muito difícil sair de casa para estudar de forma estável se a escola é violenta, se o trajeto é violento”, analisa.

Outro elemento que contribui, acrescenta Afonso, é a sobrecarga de trabalho doméstico. E aí não somente dos filhos, mas também de familiares e dos próprios companheiros ou companheiras. Assim, a explicação que busca sugerir como causa central da saída da escola e da dificuldade de empregabilidade a gravidez da adolescência deveria ser observado com mais cuidado. Muitas vezes, a jovem já deixou a educação formal antes, ou vivencia o casamento ou a gestação como formas de socialização em condutas mais próximas do mundo adulto.

Além de ver o fenômeno em suas múltiplas causas, a oficial do Pnud defende que esse cenário deve merecer resposta do Poder Público porque afeta não somente o presente com o futuro dessas jovens. “Sem contribuição previdenciária, já que não trabalham, há uma série de direitos que não serão garantidos a elas (licenças, aposentadoria). Dessa maneira, é possível esperar que avancem para a idade adulta e a velhice ainda mais empobrecidas”, completa.

Jonas Valente