

Terceirização: a precarização da proteção à mulher e à criança

A luta contra a terceirização não deve arrefecer, em face da aprovação da Lei 13.429. Trata-se de uma luta contra a intermediação da força de trabalho, que tem sido utilizada como subterfúgio para a subtração de direitos, dentre os quais está a vedação ao trabalho infantil.

[\(Carta Capital, 26/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

A aprovação dessa lei, cujo projeto datado de 1998 foi desengavetado e aprovado às pressas, num claro golpe ao processo legislativo que se desenvolvia em torno do PLC 30, e como forma de impor algo claramente rejeitado pela sociedade, em todas as discussões e audiências públicas realizadas sobre o tema, apenas reacende a necessidade de falar abertamente sobre as consequências dessa opção social.

A terceirização é definida como uma técnica empresarial que promove o “enxugamento” da empresa, através do repasse de parte das atividades, para que possa haver maior dedicação à finalidade social do empreendimento. Outra daquelas mentiras que nos repetem todos os dias, mas que nem por isso se tornarão verdade. Basta ver a proposta contida no substitutivo ao [PL 6787](#), que altera redação da recém aprovada Lei 13.429, para dispor que as empresas podem terceirizar qualquer atividade, todas as suas atividades. Ou seja, não se trata de especialização, trata-se de atravessamento, com o escopo exclusivo de redução de custos.



Segundo a pesquisadora **Patricia Galvão**, da Unicamp, terceirização tem raça e gênero: os serviços de limpeza e manutenção, por exemplo, mantém a maioria absoluta de mulheres negras como empregadas. Trata-se da reprodução de uma cultura que admitiu (e em certa medida ainda admite) a escravidão e que é pautada pela ideia de que as mulheres são mais aptas às tarefas domésticas.

Dados revelados por uma pesquisa do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro apontam que 92% dos trabalhadores nos serviços de limpeza terceirizados são mulheres, enquanto 62% são negros. Dados do Instituto de Pesquisa Econômicas Aplicadas apontam que, em 2009, existiam 7,2 milhões de brasileiros trabalhando na limpeza, cozinha e manutenção de casas e escritórios, dos quais 93% do total (cerca de 6 milhões) eram mulheres e 61,6% do total (4 milhões) eram negros e negras. A taxa de desemprego em 2009 era de 12% entre mulheres negras, comparada a 9% para mulheres brancas, 7% para os homens negros e 5% para homens brancos. De acordo com o o mesmo instituto, IPEA, em 2011 a taxa de escolarização de mulheres brancas era de 23,8%, enquanto entre mulheres negras era de apenas 9%.

Nesse mesmo ano, a renda média das mulheres negras era equivalente a 30,5% da renda percebida pelos homens brancos. Por fim, a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, aponta que 70,6% das mulheres negras que trabalham nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal estão nos setores de serviços, na sua enorme maioria já como terceirizadas. Nos serviços de telemarketing a escolha de mulheres, negros e negras, para o trabalho, é por vezes justificada pela invisibilidade que esse trabalho promove. Longe dos olhos do consumidor, a atendente

não precisa preencher o requisito perverso e racista da “boa aparência”.

E não é só isso. A terceirização também tem sua predileção por crianças. No último Relatório Mundial sobre o Trabalho Infantil, publicado pela OIT, há referência à direta ligação entre pobreza e trabalho infantil. A precarização das condições de vida e dos vínculos de trabalho é determinante, portanto, para impedir que a retórica de proteção se torne realidade. Em um país sem garantia de emprego, como o Brasil, no qual (de acordo com pesquisas oficiais) cerca de doze milhões de pessoas trabalham em empregos precários, como terceirizados, é evidente o estímulo à exploração de crianças e adolescentes.

Os dados oficiais do governo referem que existiam 486 mil crianças de 5 a 13 anos trabalhando no Brasil em 2013.

Esses números certamente não contemplam as crianças e adolescentes que trabalham de modo informal na exploração de minérios, no corte e cana de açúcar, em trabalho doméstico ou na fabricação de roupas e calçados.

A admissão da lógica do trabalho infantil, pelo Estado, representada de forma emblemática pela autorização da exploração gratuita de crianças na Copa do Mundo de 2014, é sintomática desse movimento de retrocesso social, pelo qual aceitamos retornar ao século XVIII, e novamente admitir a presença de atravessadores na relação de trabalho. Na época, crianças a partir de 12 anos foram autorizadas a trabalhar (por vezes como voluntários) na venda de bebidas e alimentos durante os jogos ou no recolhimento do lixo produzido nos estádios.

O efeito potencializador que a terceirização tem, para a exploração de trabalho infantil, é evidenciado pelo expressivo número de empresas internacionais que já foram autuadas pela constatação da prática de trabalho infantil em “cadeia produtiva”, ou seja, em suas prestadoras de serviços. Samsung, Nike, Le Lis Blanc, Zara, M. Officer, BV Financeira são apenas alguns dos nomes de empregadores já flagrados explorando trabalho infantil por meio de interpostos.

No documentário Favela Fábrica, as entrevistas e visitas às residências das trabalhadoras revela a facilitação do trabalho infantil, através da contratação irregular e por produção. As trabalhadoras hiper-exploradas colocam os filhos pequenos a costurar, colar, cortar, para aumentar a renda da família, pois os valores pagos pelo trabalho são irrisórios. A chamada “costura doméstica”, realizada em ambientes clandestinos, tem sido uma das atividades que mais propicia a ocorrência de trabalho infantil. É parte da chamada “terceirização externa”, que ao permitir e estimular a exploração de força de trabalho fora do ambiente da fábrica, viabiliza essa triste realidade.

Um estudo do Instituto Observatório Social revelou recentemente que a Faber-Castell, a Basf e a ICI Paints estavam envolvidas na cadeia de exploração de mão-de-obra infantil, porque compram talco das empresas Minas Talco e Minas Serpentinó, que utilizam crianças na mineração da pedra-sabão, na Mata dos Palmitos, em Ouro Preto (MG). O estudo descobriu crianças a partir dos cinco anos de idade trabalhando nas jazidas, carregando pedras de até 20 quilos e esculpindo pedra-sabão: “cortam, talham e lixam o minério”.

A Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho - CETI chegou a divulgar uma nota de repúdio à exploração do trabalho adolescente em condições análogas às

de escravo, quando da última notícia de caso envolvendo a rede de Lojas Le Lis Blanc, conclamando a sociedade e os juizes do trabalho a mobilizarem-se “contra as diversas formas de precarização do trabalho, em especial a terceirização “desenfreada”:

*“Se o trabalho infantil e o trabalho escravo podem, ainda, soar distantes e irrealis para os juizes do trabalho, a terceirização, quarteirização e precarização das relações de emprego é o nosso dia a dia, nossa realidade a cada processo, a cada audiência. Nenhum magistrado trabalhista brasileiro poderá negar a presença, existência e os danos causados por estas formas de trabalho. (...) Os juizes do trabalho, mesmo que não queiram enxergar o trabalho infantil, não conseguem deixar de ver a terceirização e a precarização das relações de trabalho, especialmente em vias de votação do Projeto de [Lei 4330/2004](#), que trata da terceirização - **que, se aprovado, será a porta aberta para que casos como o noticiado virem muito mais do que notícia: virem rotina**”.*

A relação entre terceirização e a precariedade do trabalho feminino, bem como exploração do trabalho infantil, não deve espantar. Historicamente, o capital nunca se opôs ao trabalho infantil, assim como também nunca se opôs à terceirização. A limitação da idade para o trabalho e para a assunção de responsabilidade penal foram conquistas duramente arrancadas do sistema. Exemplo disso é o fato de que o trabalho a partir dos onze anos em regime de 56 horas semanais foi defendido por Jorge Street, o primeiro diretor do Departamento Nacional do Trabalho no Brasil, quando da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1931. Em sua manifestação, Street referia que “seus trabalhadores”, sujeitos a jornadas de dez horas, saíam do trabalho “marchando firmes e bem dispostos”, nunca se queixavam desse regime de trabalho, nem participaram da greve geral daquele ano. Acrescentou que os trabalhadores “aceitaram com prazer o trabalho em horas suplementares, que, naturalmente, lhes proporcionava um excedente de ganho”.

Jorge Street era considerado um industrial com muita consciência social, porque instituiu benefícios para seus quase quatro mil operários e fez uma vila operária para que residissem, na qual havia intensa prática religiosa e disciplina de caserna, com toque de recolher. Especificamente sobre a exploração de crianças, Street observou que retirá-las do trabalho significaria deixá-las “ao abandono, entregues a si mesmas, nas ruas, à disposição de todas as seduções e de todos os vícios”.

Admitia empregar cerca de 300 crianças entre 11 e 15 anos, em regime de 10 horas de trabalho por dia, muitas vezes a pedido dos pais, para que pudessem complementar a renda ou evitar o abandono. As crianças podiam “até fazer lanche durante o trabalho” e mesmo sentar para descansar de vez em quando. Ao fim da jornada, as crianças saíam das fábricas “em revoada alegre e gritante, correndo e brincando”. Street chegou a afirmar: “*Defendo, ainda, que a criança brasileira é mais precoce. Esse fato, somado à ausência de incentivo para ir à escola, torna necessária autorização do trabalho a partir dos onze anos. As crianças suportam perfeitamente bem, por exemplo, cinco horas de trabalho seguido. A partir dos 14 anos, o trabalhador já deve ser considerado adulto*”.

O pressuposto dessa defesa (declarada ou disfarçada) do trabalho infantil e precário é a ideia de que existem tipos diferentes de seres humanos. As mulheres da classe média ou alta devem atender ao padrão “bela, recatada e do lar”. Algumas até podem ser executivas de sucesso, mas pagarão o preço por isso. Seus filhos devem estudar e se preparar para assumir funções públicas e empreendimentos privados. As mulheres negras e pobres, por sua vez, devem trabalhar 12h consecutivas, em situação de assédio institucional (como ocorre tantas vezes nos ambientes de trabalho em telemarketing) ou na invisibilidade dos serviços de limpeza e conservação. Seus filhos precisam trabalhar desde cedo para auxiliar no sustento da família.

Esse problema é tão antigo, que já aparece n' O Capital. O trabalho feminino e infantil, segundo Marx, "foi a primeira palavra de ordem da aplicação capitalista da maquinaria".

O trabalhador, que inicialmente vendia sua própria força de trabalho, com a introdução da máquina na realidade da relação de trabalho, "vende mulher e filho. Torna-se mercador de escravos".

Ocorre que desde o século XVIII uma farta doutrina de proteção à mulher, à infância e à juventude se desenvolveu, impondo limites à fúria predatória do capital. Trata-se, portanto, de uma escolha social: não viver em uma sociedade de seres humanos que não tenham direito à infância, à maternidade, a condições similares de proteção no ambiente de trabalho. Uma conquista histórica que a disseminação da terceirização vem comprometendo e cujos efeitos deletérios não estão sendo discutidos por quem defende ou mesmo por quem critica a técnica de repasse das atividades da empresa a terceiros, denominada terceirização.

A Constituição de 1988 estabelece claramente o primado dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a ponto de determinar - em seu artigo 170 - que a própria ordem econômica deve se sujeitar aos "ditames da justiça social". O art. 7º, inciso I, da Constituição afirma ser direito fundamental dos trabalhadores brasileiros "I - relação de emprego". Essa é a perspectiva sob a qual a relação social entre trabalho e capital é concebida na ótica constitucional. Ao contrário do que ocorreu no passado, hoje a linguagem jurídica constitucional repudia a terceirização sob qualquer modalidade, assim como repudia o trabalho infantil ou a discriminação de gênero.

A conclusão necessária, portanto, é a de que o Direito, enquanto linguagem jurídica do capital, avançou em sentido oposto àquele pretendido pelo discurso da terceirização. Qualquer regulamentação da interposição de sujeitos na relação de emprego, seja sob que denominação for, implica retrocesso social. Esse discurso constitucional, mesmo naquilo que possui de retórico ou utópico, deve constituir o ponto de partida para a aplicação e a compreensão do Direito do Trabalho.

A luta pelo trabalho decente, pela melhoria das condições sociais, por uma sociedade minimamente melhor, passa pela rejeição plena e radical de qualquer forma de atravessamento na relação entre capital e trabalho.

Valdete Souto Severo é doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP e Juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região.

[Foi avanço, não retrocesso, por Flávia Oliveira](#)

Não foram recuo do governo, mas avanço da sociedade, as alterações propostas pelo relator Arthur Maia (PPS-BA) nas regras de aposentadoria das mulheres brasileiras. A proposta de

reforma arquitetada pela equipe econômica do presidente Michel Temer era profundamente injusta do ponto de vista de gênero, em particular com as trabalhadoras rurais. Ancorava-se em dados demográficos menos relacionados com a Previdência do que parecem; e desprezava desigualdades, tanto no mercado de trabalho quanto nas relações familiares, que o Brasil tem enfrentado muita dificuldade para superar.

[\(O Globo, 20/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

Na origem, a PEC 287 pretendia igualar em 65 anos a idade mínima de aposentadoria dos brasileiros. Hoje, na área urbana, mulheres podem se aposentar aos 60, homens, aos 65; no campo, aos 55 e 60, respectivamente. Portanto, de cara, a mão de obra feminina no meio rural teria de esperar ou trabalhar uma década a mais para se aposentar por idade. Na versão preliminar do relatório, Maia propôs elevação gradual da idade mínima de 55 para 57 anos para trabalhadoras do campo e de 53 para 62 para as das cidades. A aposentadoria por tempo de contribuição sem piso etário deixará de existir.

O principal argumento dos que defendem a equiparação imediata da idade de aposentadoria de homens e mulheres está na esperança de vida. De fato, o IBGE estimou na tábua de mortalidade que, em 2015, a expectativa de vida ao nascer era de 79,1 anos para elas e de 71,9 para eles — diferença, portanto, superior a sete anos. O detalhe omitido é que essa assimetria cai quando se analisa a tabela de sobrevivência — ou seja, o número de anos que determinada população viverá se alcançar certa idade. Mulheres vivem mais, porque a mortalidade dos homens brasileiros é alta na juventude. Isso tem a ver com acidentes de trânsito e homicídios, outro par de mazelas nacionais. Rompida a barreira dos óbitos por causas externas, a longevidade feminina se aproxima da masculina. Aos 55, por exemplo, a diferença de idade cai para quatro anos (83 para elas, 78,9 para eles); aos 65, para três (84,8 e 81,7, respectivamente).

É verdade que as mulheres aposentadas, hoje, por tempo de contribuição (30 anos, contra 35 para eles) são mais jovens que os homens na mesma situação: 53 contra 55,7 anos. Mas a mão de obra feminina enfrenta no mercado adversidades que a masculina não encara. A taxa de desemprego delas (13,8% em dezembro de 2016) é maior que a deles (10,7%) e o nível de ocupação, menor (44,5% contra 64,3%). São distâncias que pouco diminuíram desde 2012, quando o IBGE inaugurou a Pnad Contínua, e evidenciam a dificuldade de inserção feminina no mundo do trabalho — principalmente as mais pobres e menos escolarizadas, que normalmente se aposentam por idade.

Mulheres também estão mais expostas à informalidade, porque entram no mercado a partir do emprego doméstico e nas áreas de comércio e serviço. Do contingente que trabalha em casa de família, 40% não contribuem para a Previdência, informa o IBGE. Significa que terão mais dificuldade para cumprir a exigência de tempo de contribuição, que subirá de 15 para 25 anos se a reforma for aprovada. Equiparada a idade mínima à dos homens, teriam de esperar ainda mais pela aposentadoria.

Por fim, há a assimetria da dupla jornada. Em média, somando afazeres fora e dentro de casa, as brasileiras trabalham cinco horas a mais que os homens a cada semana; são 11 dias de labuta adicional por ano; um mês a mais a cada triênio. Mês passado, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) publicou a Nota Técnica 35, “Previdência e gênero: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes?”. Os autores, a economista Joana Mostafa à frente, enfileiram evidências da persistente assimetria de gênero

no Brasil. E concluem: “Ignorar as desigualdades é penalizar parte considerável da população, sem que esteja sendo oferecida alternativa para solucionar os problemas que geram tais desigualdades”. Enquanto o hiato persistir, a diferença de idade se fará necessária. Por isso, a mudança no projeto de reforma previdenciária é avanço.

Dois séculos separam mulheres e homens da igualdade no Brasil

(Folha de S.Paulo, 26/09/2015) Caso o ritmo recente de queda da desigualdade entre homens e mulheres no Brasil se mantivesse, elas ganhariam o mesmo que eles em 2085.

Ocupariam 51% —a proporção pela qual respondem na população brasileira— dos cargos de diretoria executiva em 2126. E essa parcela dos cargos de alta gestão em geral em 2213.

Leia também: [*O poder da paridade: o mundo seria muito mais rico se mais mulheres tivessem empregos remunerados \(The Economist/ Estadão, 28/09/2015\)*](#)

Atingiriam essa cota das vagas do Senado em 2083. Nas Câmaras Municipais, em 2160. E na Câmara dos Deputados, em 2254.

Essas projeções, feitas pela reportagem, não são uma previsão do futuro. Usam regressões lineares, equações que estimam o valor esperado de um indicador com base no ritmo anterior.

Ou seja, não consideram mudanças no ambiente, como a criação ou extinção de leis de cotas, que podem acelerar ou desacelerar esse ritmo.

Elas servem, no entanto, para visualizar o ritmo de queda de desigualdade no país nos últimos anos.

E em alguns espaços, como os cargos em conselhos gestores, o topo da gestão de grandes empresas, a participação das mulheres está estagnada há anos.

“Isso quer dizer que, no Brasil, com base nos dados dos últimos 15 anos, se tudo continuar como está, nem em 120, 200 ou 300 anos a situação mudará nos conselhos”, diz Angela Donaggio, pesquisadora da FGV.

A montagem fotográfica que abre essa matéria foi feita em um dia de protestos por aumento salarial na avenida Paulista. Veja abaixo nove pontos que ajudam a entender o tamanho e a persistência da desigualdade entre homens e mulheres no Brasil —e por que elas têm mais motivos para protestar.

1- Fim da diferença salarial: 2085

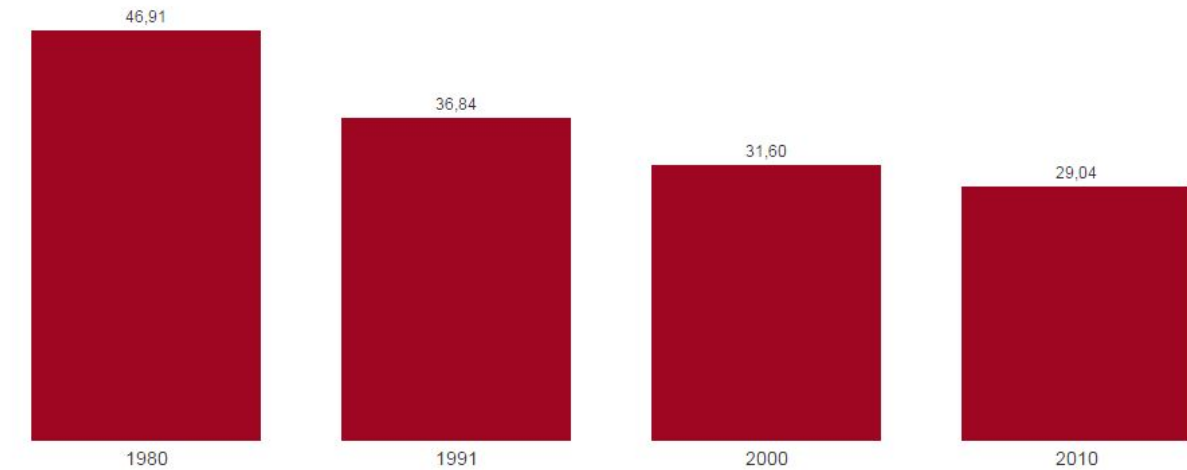
Segundo dados do Censo coletados pelo IBGE, as mulheres ganhavam 46,9% a menos do que os homens em 1980, diferença que caiu para 29% em 2010.

Apesar dessa queda, repare como a diferença entre as barras que representam cada um dos Censos também vem caindo.

Diferença salarial entre homens e mulheres - Quanto elas ganham a menos do que os homens

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Quanto elas ganham a menos do que os homens



Fonte: Censos demográficos do IBGE
Confira mais infográficos da [Folha](#)

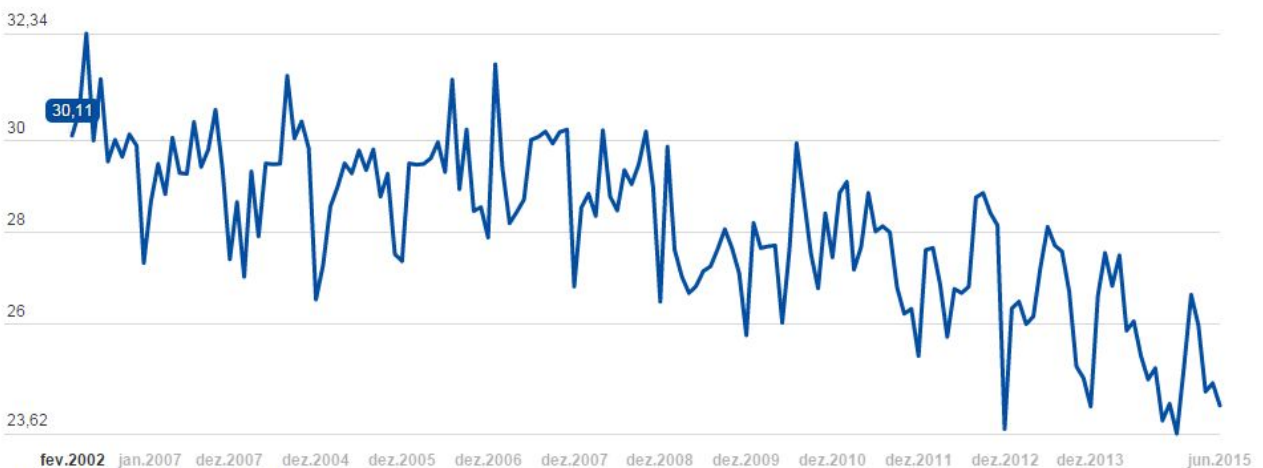
Isso quer dizer que o ritmo da mudança vem se desacelerando. Dados mais recentes da PME (Pesquisa Mensal de Emprego) realizada em seis regiões metropolitanas pelo IBGE apontam, contudo, para uma continuidade da redução em anos recentes.

É com base nos cálculos feitos com os dados mensais de 2002 até junho deste ano que se chega à projeção de queda da igualdade em 2085.

Diferença de renda entre homens e mulheres - Em %, segundo pesquisa do IBGE em seis regiões metropolitanas

DIFERENÇA DE RENDA ENTRE HOMENS E MULHERES

Em %, segundo pesquisa do IBGE em seis regiões metropolitanas



Fontes: Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE
Confira mais infográficos da [Folha](#)

2- Dúvidas sobre a queda da desigualdade

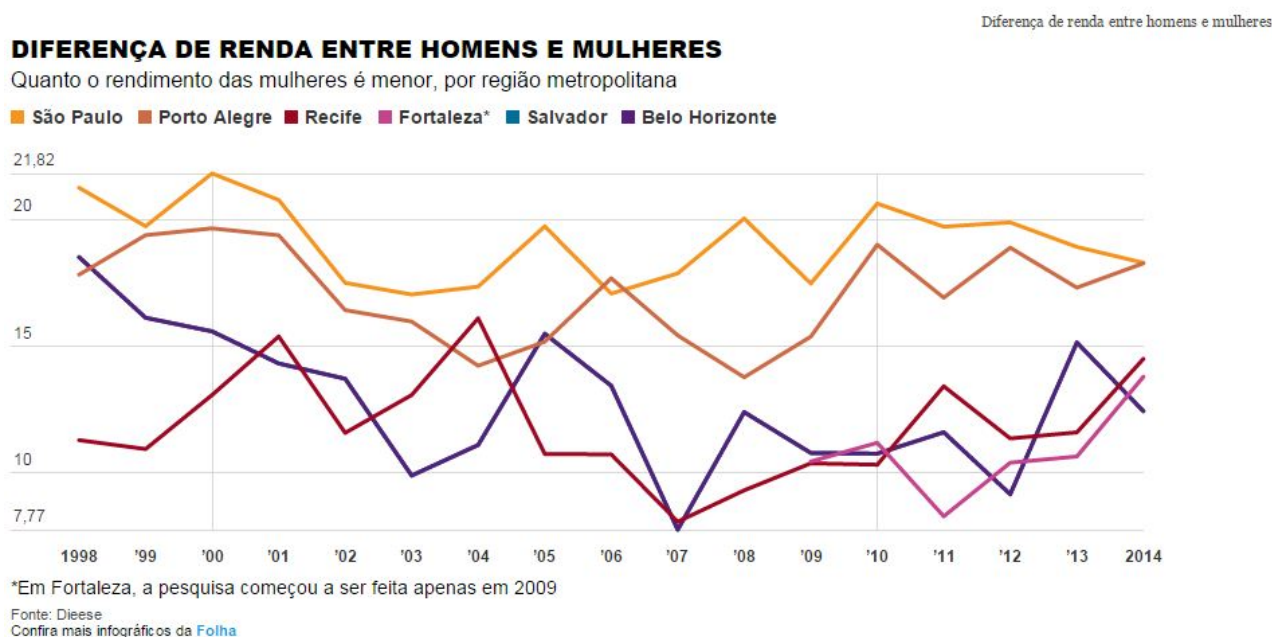
O tamanho da diferença e o seu ritmo de queda não são, porém, unanimidade entre as

pesquisas.

Dados do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) não têm apontado uma tendência sustentada de queda na desigualdade nas capitais pesquisadas, segundo a economista da instituição, Lúcia dos Santos Garcia.

Homens ganhavam 21,82% a mais que mulheres em 2000 em São Paulo. Em 2003, a diferença caiu para 17,05%, antes de voltar a subir até 2005, ter uma nova série de anos com altas e quedas e chegar em 2014 a 18,29%.

O mesmo movimento de ziguezague ocorreu no período em todas as regiões metropolitanas pesquisadas.



De acordo com a pesquisadora, no caso de São Paulo a melhora recente da desigualdade não responde a uma tendência geral de mais igualdade, mas a uma melhora no setor público e de serviços, onde elas têm forte presença, e a uma piora da indústria, onde os homens dominam.

Isso significa que, em grande medida, a queda da desigualdade não responde a uma melhora da situação da mulher, mas à piora da situação dos homens.

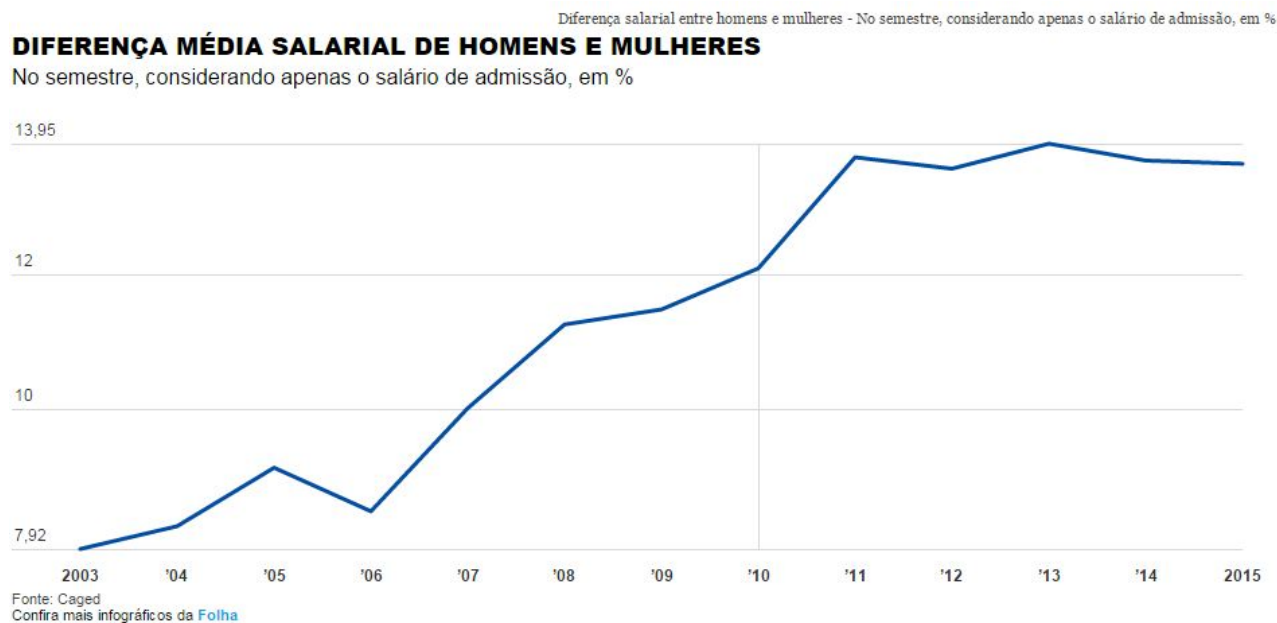
A economista avalia que, caso as exportações e a competitividade da indústria aumentem —como se espera que aconteça com a desvalorização do real—, a capital paulista viveria uma nova alta da desigualdade.

Segundo a pesquisadora, o fato de que a economia de São Paulo tem mais indústrias, onde homens predominam, faz com que ela tenha a maior diferença de renda das regiões metropolitanas pesquisadas.

Além disso, grandes empresas e multinacionais significam altos salários que, via de regra, são dos homens (veja item 7). Isso contribui para que São Paulo seja muito mais desigual entre homens e mulheres do que, por exemplo, Salvador, avalia Regina Madalozzo, especialista em economia de gênero do Insper.

Outro indicador que não tem mostrado sinais de avanço é o da diferença entre homens e mulheres quando se consideram salários de admissão —aquele registrado quando a pessoa entra na empresa.

Ela subiu de 9% há dez anos para 13,7% em 2015, na média dos primeiros semestres de cada ano.



De acordo com Madalozzo, esse dado é preocupante, porque recuperar a diferença no decorrer da carreira é difícil.

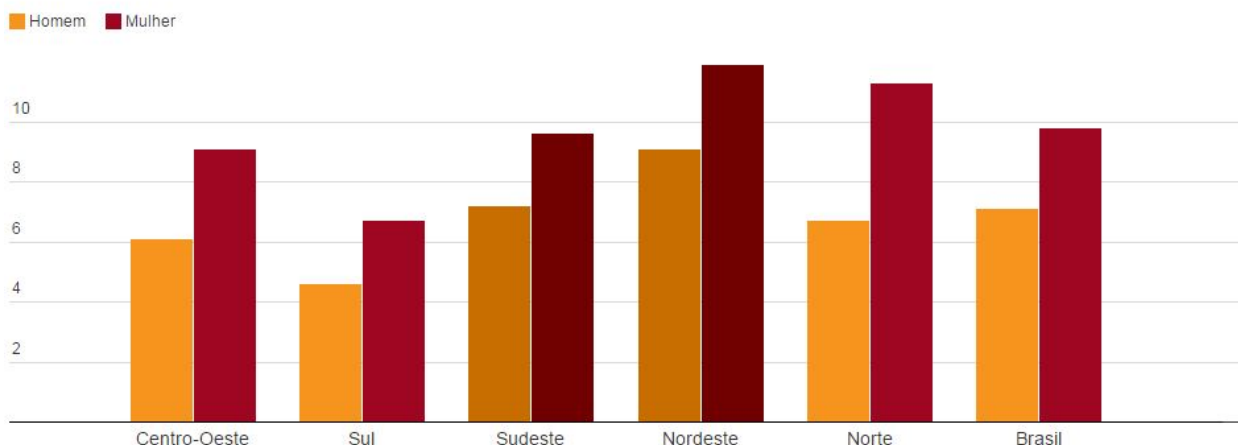
“O salário da promoção, ou da mudança de empresa serão baseados nesse valor. É provável que a diferença se amplie ao longo do tempo.”

3- Empregabilidade menor

Um dos motivos pelos quais a mulher entra nas empresas com salários menores é porque está em condições piores para negociar. No Brasil inteiro, é mais difícil para uma mulher conseguir emprego do que para um homem, como mostram as taxas de desemprego por região.

TAXA DE DESEMPREGO

Diferença entre os gêneros nas regiões no trimestre abr-jun.2015, em %



Fontes: IBGE, PME
Confira mais infográficos da [Folha](#)

Segundo Madalozzo, “o mercado de trabalho foi constituído para ser masculino. Trabalhar 7 dias por semana, 20 horas por dia era possível para o homem que tinha uma mulher que cuidava das coisas dele”.

4- Jornada na empresa e em casa

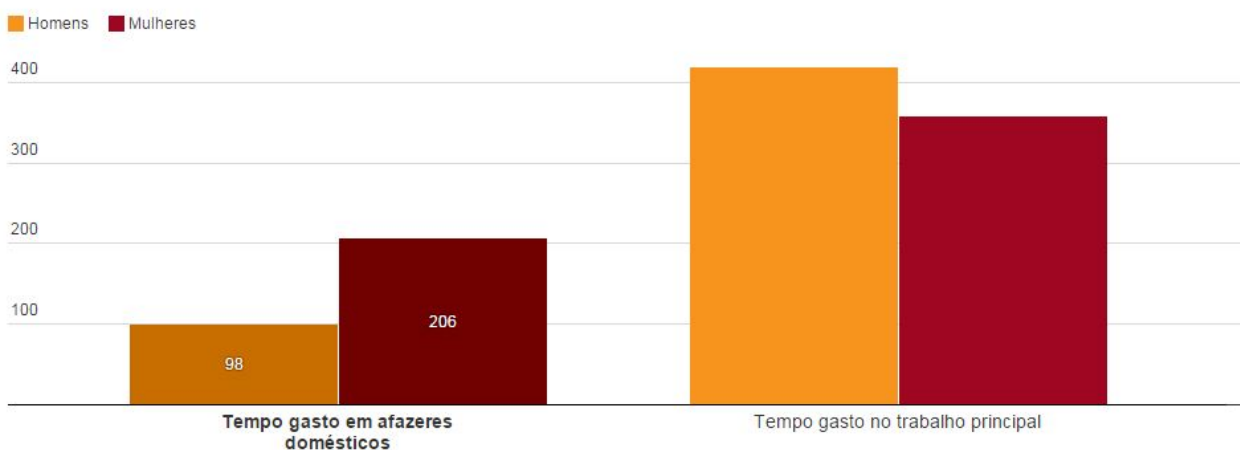
Com a entrada no mercado de trabalho, elas passaram a acumular a responsabilidade de cuidar da casa, o que lhes deixa menos tempo para a carreira (veja item 7).

O gráfico abaixo mostra como, em média, as mulheres gastam menos tempo no trabalho do que os homens, enquanto o contrário acontece quando se consideram as atividades domésticas.

Tempo gasto em afazeres domésticos e no trabalho

TEMPO GASTO POR SEMANA NA CASA E NO TRABALHO

Em 2013, no caso de pessoas com 16 anos ou mais de idade



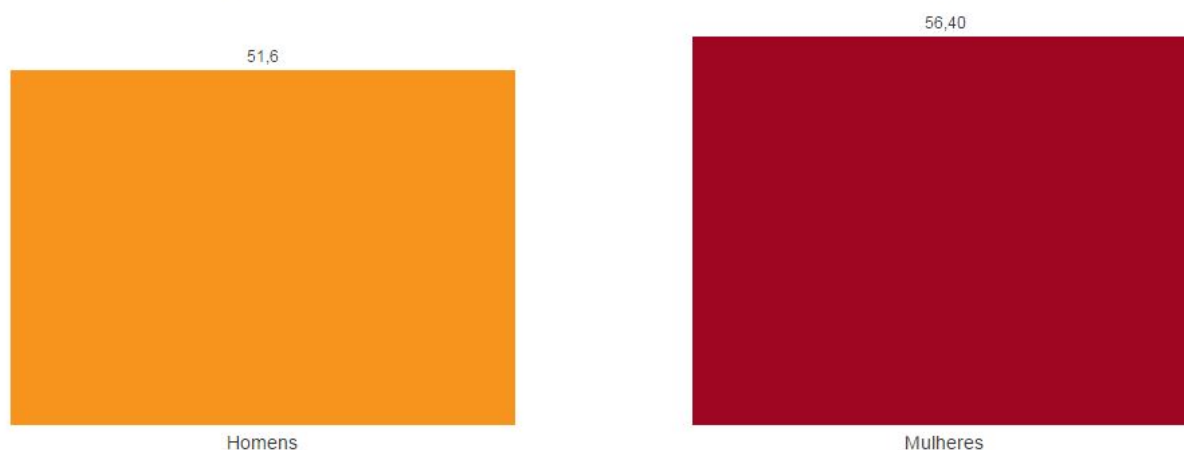
No caso de pessoas com 16 anos ou mais de idade

Fontes: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE
Confira mais infográficos da [Folha](#)

No fim das contas, são elas que trabalham mais.

TEMPO TOTAL GASTO POR SEMANA

Somando trabalho principal e afazeres domésticos



No caso de pessoas com 16 anos ou mais de idade

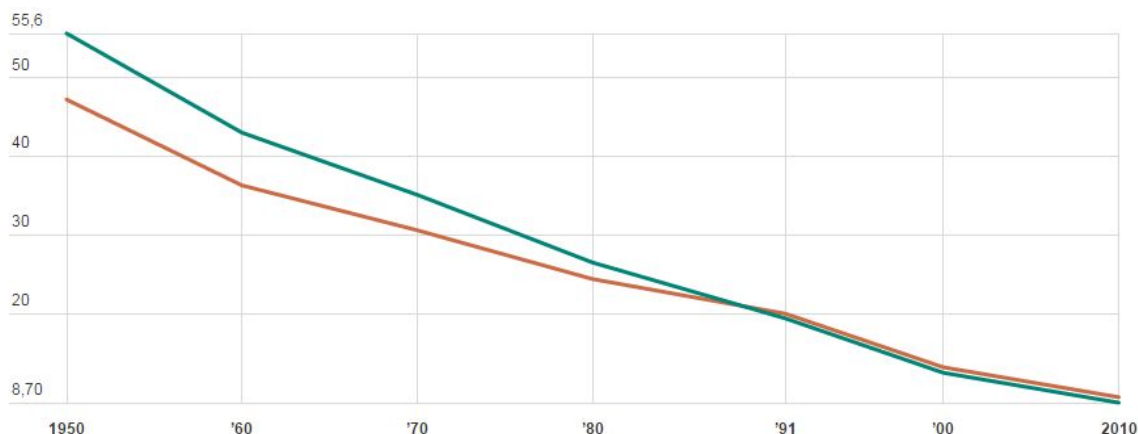
Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE
Confira mais infográficos da [Folha](#)**5- Melhor educadas, pior pagas**

Essa diferença entre homens e mulheres resiste mesmo com a queda na taxa de analfabetismo delas, que se tornou menor que a dos homens na virada para os anos 1990.

TAXA DE ANALFABETISMO

Para mulheres e para homens, em %

■ Homens ■ Mulheres

Fontes: censos demográficos do IBGE
Confira mais infográficos da [Folha](#)

Segundo Bila Sorj, professora de sociologia da UFRJ, as mulheres investem mais na própria educação em um esforço para fazer o seu tempo trabalhado resultar em uma renda maior, já que tendem a ter que gastar mais horas em tarefas não remuneradas, como cuidar dos filhos ou planejar o jantar.

Isso faz com que também tenham uma média maior de anos de estudo.

MÉDIA DE ANOS DE ESTUDO POR GÊNERO NO BRASIL

Referente a pessoas com 25 anos ou mais de idade, em 2013

Fontes: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do IBGE
Confira mais infográficos da [Folha](#)

E a maior proporção de formados no ensino superior, segundo dados de 2013 do IBGE.

ENSINO SUPERIOR

Pessoas de 25 a 34 anos de idade com ensino superior por região em 2013 (%)

Brasil ▼

Fontes: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE
Confira mais infográficos da [Folha](#)

Na opinião de Sorj, “seria de se esperar que a desigualdade se inverteria com o aumento da educação feminina, mas há uma resistência muito grande. As empresas sabem que, por serem ou poderem se tornar mães, as chances de mulheres conseguirem outro emprego são menores do que as dos homens, o que torna mais difícil para uma mulher conseguir um aumento”.

6- Quanto maior o nível de ensino, maior a diferença de salários

Aumentando sua qualificação, elas podem até garantir uma renda maior, mas isso não quer dizer um valor equivalente ao recebido por homens na mesma situação.

Uma educação melhor também significa horizontes de carreira mais amplos —e uma disparidade maior dentro desses horizontes ampliados.

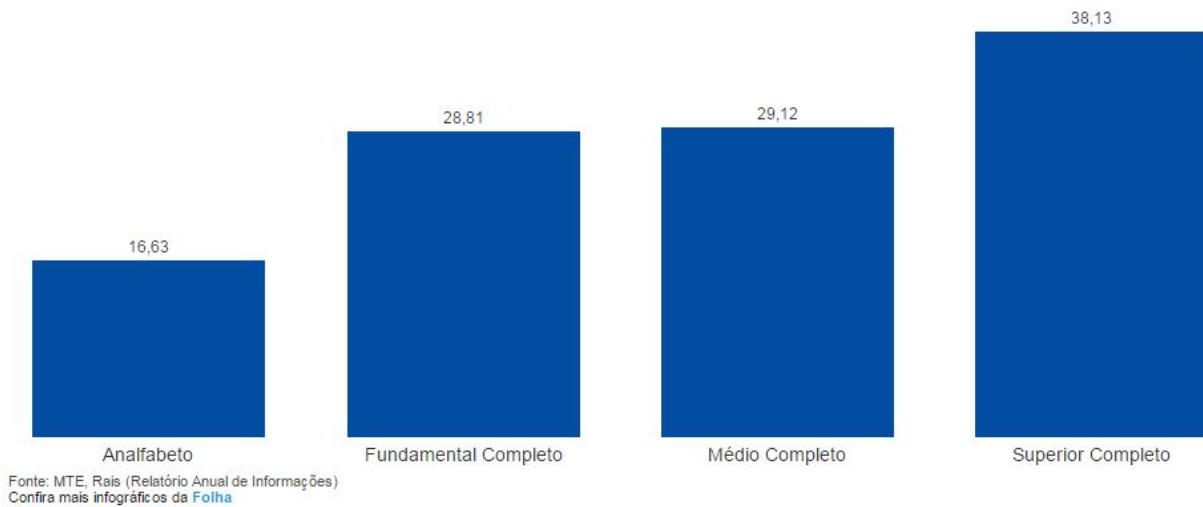
Quanto mais alto o nível de educação, maior a desigualdade de renda entre homens e mulheres

no Brasil.

Diferença de remuneração por instrução - Entre homens e mulheres, em %, considerando vagas formais

DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO POR GRAU DE INSTRUÇÃO

Entre homens e mulheres, em %, considerando vagas formais



Segundo Madalozzo, do Insper, uma das explicações para a diferença é o fato de que mulheres ainda são associadas a carreiras com remuneração menor, como professoras de primário, enquanto homens tendem a ser ligados a carreiras que pagam mais, como a de engenheiro.

7- Igualdade em cargos de diretoria executiva só aconteceria em 2126

Outra explicação para a diferença crescente conforme sobe o grau de instrução é o fato de que os altos cargos de chefia são, via de regra, ocupados por homens.

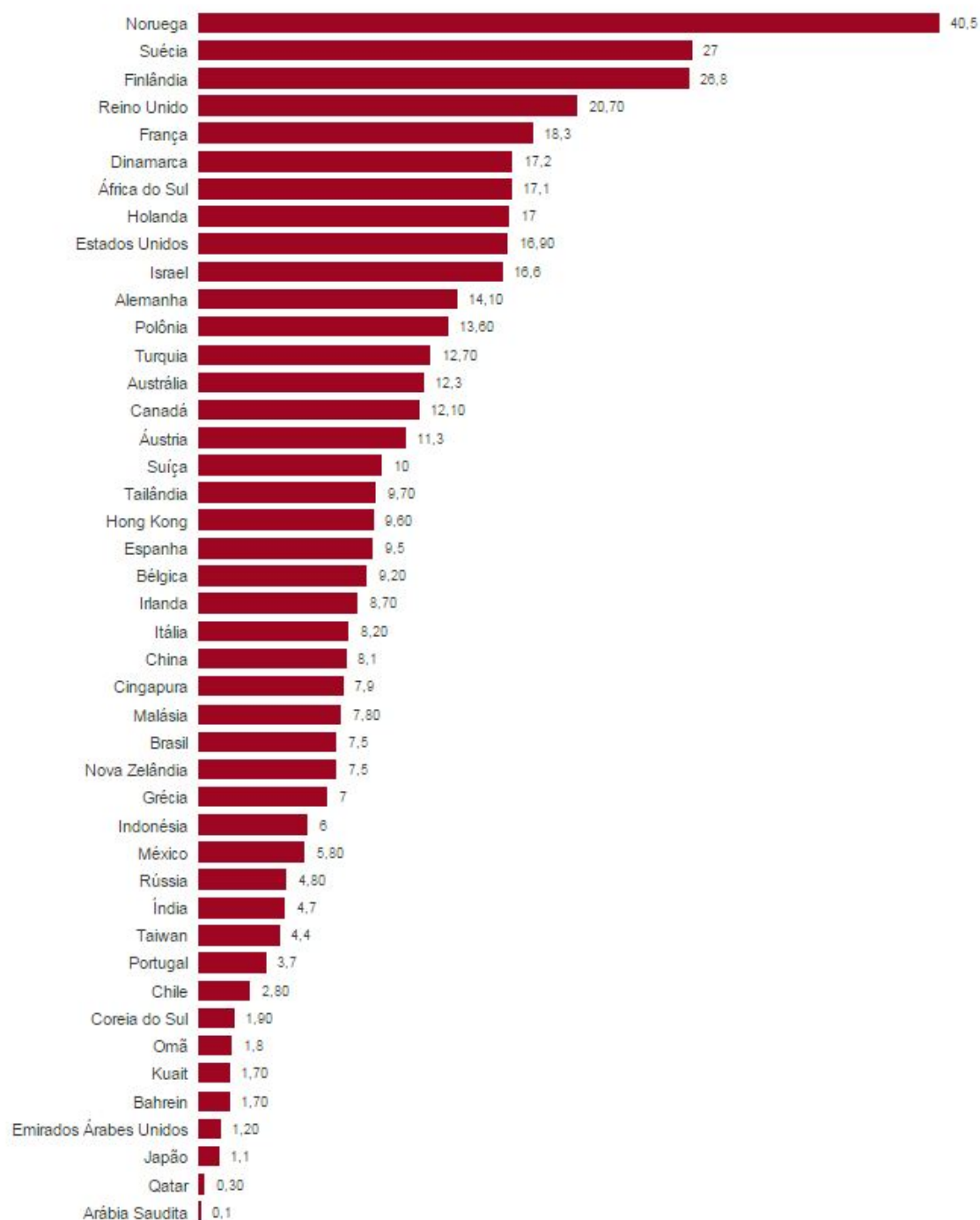
A chegada da mulher ao topo da estrutura corporativa, onde ficam os melhores salários, ainda é um acontecimento extremamente raro.

Segundo levantamento do GPDG (Grupo de Pesquisas em Direito e Gênero) da FGV realizado até 2012 com 480 empresas listadas na Bolsa, elas ocupavam 7,5% das cadeiras dos conselhos de administração.

São os membros desses espaços que traçam as diretrizes, fiscalizam as ações dos executivos e dão a palavra final sobre grandes negócios. O Brasil fica em 27º lugar em igualdade nessa esfera de poder, em uma lista de 44 países compilada pela organização americana Catalyst.

MULHERES EM CONSELHOS GESTORES

Proporção em % sobre o total por país



Fontes: Catalyst e FGV Direito
Confira mais infográficos da [Folha](#)

Segundo dados do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa) de 2011, se desconsideradas herdeiras —que são alçadas a cargos de liderança em grande medida pelo parentesco— a proporção delas nos conselhos cai para 4% (para aquele ano, a FGV apontava participação de 7,4%).

“Diversas pesquisas no mundo todo mostram que a probabilidade é de que uma mulher conselheira tenha muito mais experiência do que um homem. Ela tem que provar muito mais que merece estar ali”, diz Angela Donaggio uma das integrantes do GPDG.

Se mantido o ritmo de 1997 a 2012, a igualdade entre cargos de direção executiva só aconteceria em 2126. Os ocupantes desses postos são os responsáveis por setores inteiros de grandes empresas —o diretor executivo de RH está no topo deste setor, por exemplo.

Quem deseja atingir esses espaços precisa concentrar esforços na carreira durante o período que vai dos 30 aos 40 anos, época em que muitas das mulheres têm que decidir se desejam ter filhos.

Divididas entre carreira e a maternidade, muitas escolhem se dedicar integralmente a serem mães, ou diminuem o tempo que destinam ao trabalho.

Aquelas horas extras para finalizar um projeto crucial que garantiria visibilidade passam a ser empregadas na família. Além disso, a mera expectativa de que passariam a focar nos filhos faz com que as empresas passem a elas responsabilidades menores, segundo estudo da Harvard Business School de 2014.

Isso faz com que, frequentemente, empaquem em cargos de gestão média.

Principalmente nos casos de conselhos gestores, entram em jogo indicações, que vêm com contatos e política, e não só mérito.

Da mesma forma que é mais difícil para uma mulher participar da mesa de bar ou da pelada de domingo com grupos de homens, também é um desafio maior para elas participar dos clubes masculinos de poder dentro das empresas.

O projeto de lei 112/2010, da senadora Maria do Carmo Alves (DEM-SE), quer mudar o quadro obrigando que 40% das vagas nesses conselhos em empresas estatais sejam ocupadas por mulheres de forma progressiva até 2024.

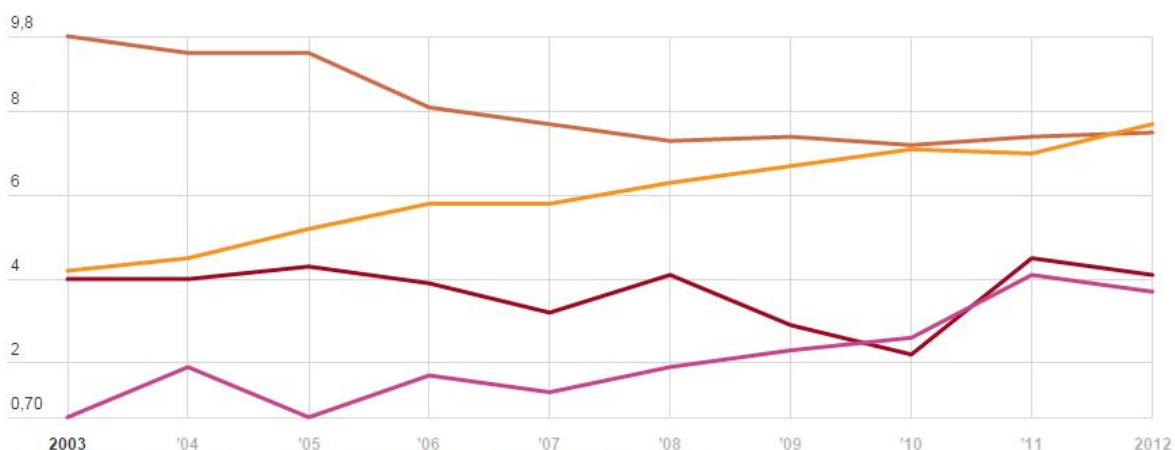
“Empresas de controle estatal são as que têm a menor chance de ter 20% ou mais mulheres nos cargos de conselho”, diz Donaggio.

A proposta aguarda votação pela Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal. Mas, segundo a professora Lígia Sica, que também coordena o GPDG, o fato de que não prevê a aplicação de sanções no caso de descumprimento, pode colocar sua efetividade sob risco.

PROPORÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE ALTA GESTÃO

Em % do total em 480 empresas pesquisadas

■ Diretoria executiva ■ Conselho de administração ■ Presidência do conselho ■ Presidente-executivo



Fontes: Análise da FGV Direito sobre 73.901 cargos de alta gestão de 837 empresas brasileiras listadas na Bolsa
Confira mais infográficos da [Folha](#)

8- No ritmo atual, desigualdade nas Câmaras Municipais dura até 2160...

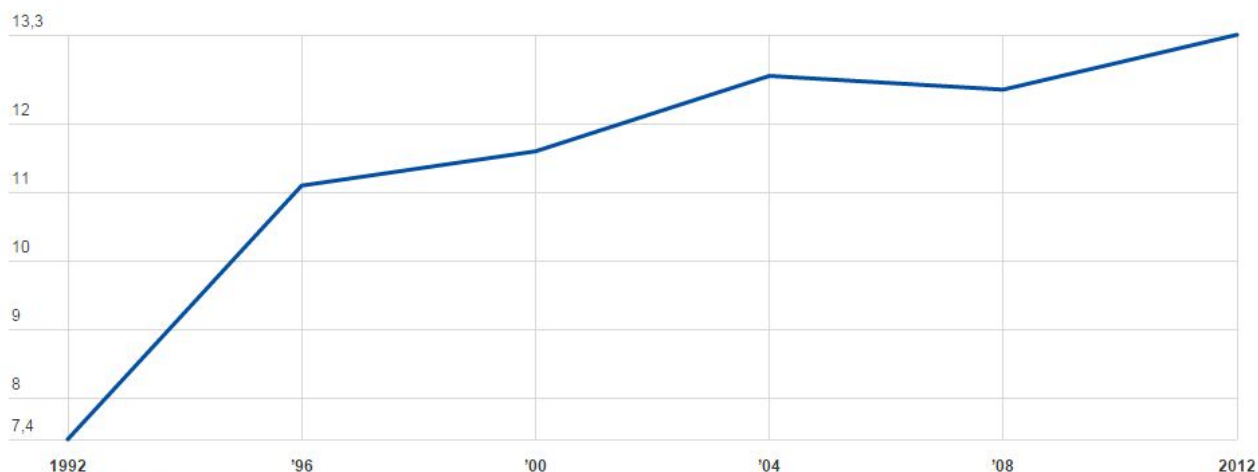
No campo político brasileiro, o avanço da participação feminina também caminha a passos lentos. Se fosse mantido o mesmo ritmo observado nas Câmaras Municipais entre 1992 e 2012, a igualdade seja atingida apenas em 2160.

No pleito de 2012, elas atingiram a marca de 13,3% do total dos assentos nas Câmaras municipais, um crescimento de 1,2 ponto percentual na comparação com as eleições de 2010.

Mulheres nas câmaras municipais - Proporção em %

MULHERES NAS CÂMARAS MUNICIPAIS

Proporção em %



Fontes: Tribunal Superior Eleitoral
Confira mais infográficos da [Folha](#)

A alta em 2012 foi beneficiada por uma mudança de 2009 na lei que determina cotas para mulheres entre os candidatos, que mudou de “preencher” para “reservar” o verbo empregado sobre a exigência mínima de candidaturas femininas.

Antes, existia a possibilidade de que os partidos “reservassem” vagas para candidatas, mas, na hora das inscrições, colocassem homens no lugar. Com a mudança, a redação ficou assim:

“Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo”.

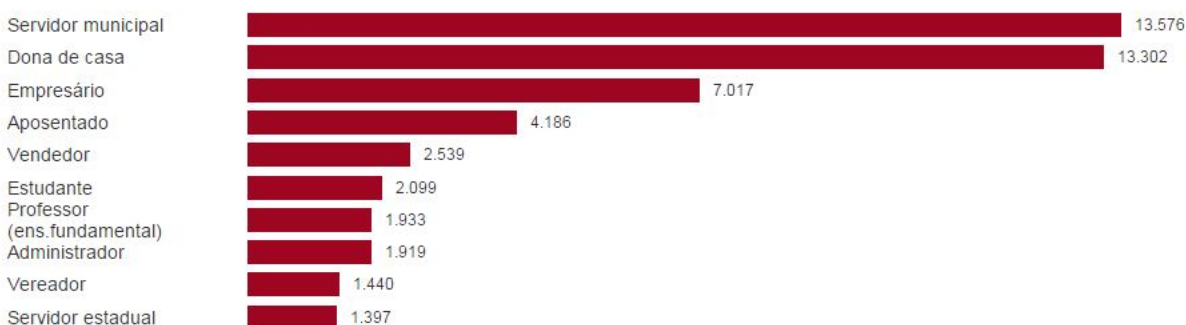
A alteração contribuiu para que o número de candidaturas de donas de casa (99,73%, mulheres) no primeiro turno para vereador tivesse uma explosão nas últimas eleições municipais.

Foram 13.302 a mais, ou uma variação de 140%, perdendo em números absolutos apenas para o aumento de candidaturas de servidores municipais (alta de 56%).

Aumento do número de candidatos a vereador - Em números absolutos para ambos os sexos, de 2008 a 2012

AUMENTO DO NÚMERO DE CANDIDATOS A VEREADOR

Em números absolutos para ambos os sexos, de 2008 a 2012



Fontes: Tribunal Superior Eleitoral
Confira mais infográficos da [Folha](#)

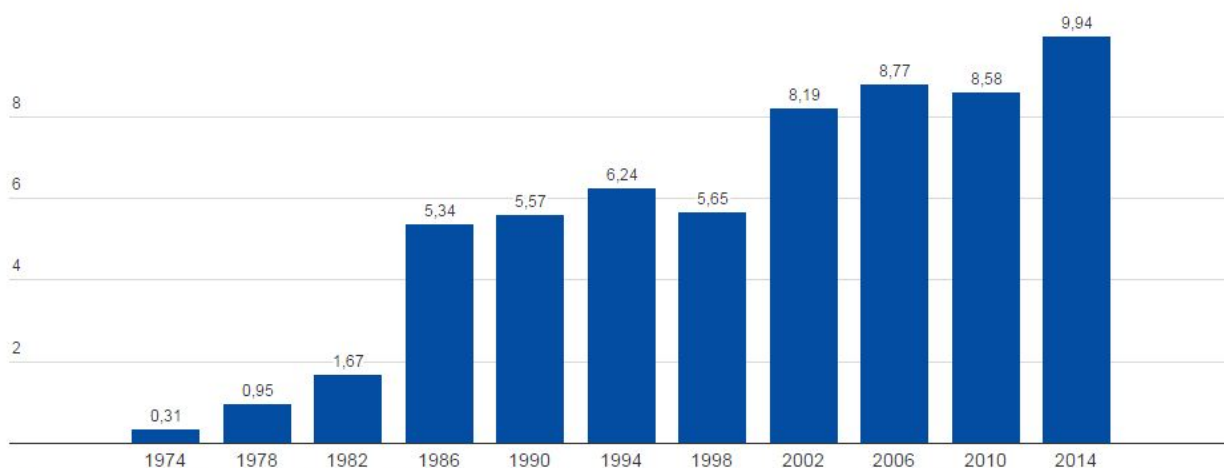
9-...até 2083 no Senado e 2254 na Câmara dos Deputados

A proporção de mulheres avançou pouco também na Câmara dos Deputados e no Senado. Se considerado o ritmo adotado de 1999 a 2015, a paridade seria atingida em 2083 no senado, e, se considerados o de 1986 a 2014, em 2254 pela Câmara.

Na Câmara dos Deputados, elas não chegam a 10% do total das vagas, apesar do aumento de 45 para 51 mulheres eleitas nas duas últimas legislaturas.

MULHERES NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Proporção das eleitas entre os 513 assentos, em %

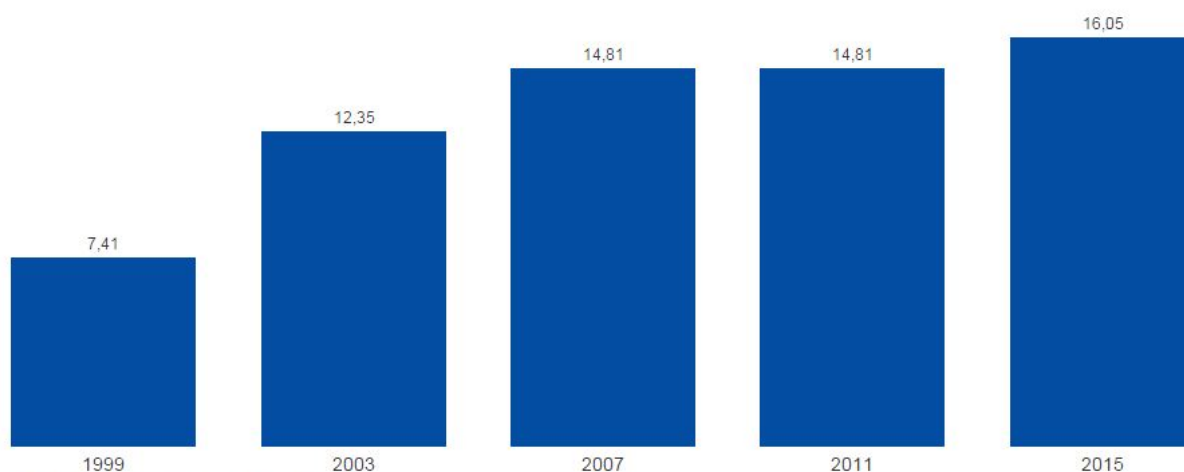


Fonte: Levantamento do doutor em estatística José Eustáquio Diniz Alves, professor da Escola Nacional de Ciências Estatísticas ENCE/IBGE, com base em dados da Câmara e do TSE
Confira mais infográficos da [Folha](#)

No Senado, a situação é um pouco mais igualitária, com as mulheres ocupando 13 das 81 cadeiras, ou 16% do total.

PROPORÇÃO DE MULHERES NO SENADO

Por legislatura, em %



Fonte: Levantamento feito pela Folha com dados do Senado
Confira mais infográficos da [Folha](#)

Segundo Luciana de Oliveira Ramos, pesquisadora do GPGD, a lei de cotas para as candidaturas tem impacto limitado, por não exigir uma eleição mínima de mulheres, ou que se destine recursos para suas campanhas.

Além disso, parte das candidaturas femininas são retiradas após a fiscalização do Tribunal Superior Eleitoral contabilizá-las, diz. Ou seja, tratam-se de candidaturas-fantasma.

Encontra-se em tramitação na Câmara uma proposta de emenda à Constituição que estabelecerá cotas para mulheres na Câmara dos Deputados, nas Assembleias Legislativas, na Câmara Legislativa do Distrito Federal e nas Câmaras municipais.

10% das vagas ficariam disponíveis para elas nas eleições de 2016, 12% no pleito de 2018 e 16% nas eleições de 2020.

Caso o percentual mínimo não fosse atingido, as vagas seriam preenchidas pelas candidatas com a maior votação nominal individual entre os partidos.

André Cabette Fábio

Acesse no site de origem: [Dois séculos separam mulheres e homens da igualdade no Brasil \(Folha de S.Paulo, 26/09/2015\)](#)

Número de mulheres sem ocupação é maior que o dos homens

(O Estado de S. Paulo, 04/06/2014) Mais da metade da população feminina em idade de trabalhar, ou 53,2%, não têm emprego, mostra pesquisa do IBGE

Mesmo com o emprego no País mostrando força, ainda há desigualdades regionais e de gênero marcantes no mercado de trabalho, mostram dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE. A taxa de desocupação das mulheres alcançou 8,7% no primeiro trimestre do ano, resultado maior que o dos homens, de 5,9%. Elas são maioria na força de trabalho, mas também na fila do desemprego.

“Embora as mulheres sejam maioria na população (52,4% da população em idade de trabalhar), elas são minoria na ocupação (42,7%). E na fila da desocupação, elas são mais da metade (53,2%)”, observa Cimar Azeredo, coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE.

Desempregada há um ano e meio, Maria Angélica Barbosa, de 42 anos, já bateu na porta de todos os hotéis de quatro e cinco estrelas do Recife e região metropolitana, entregando currículo para uma vaga no setor de reserva ou recepção. Só tem levado “não”. Com graduação em Psicologia, ela se identifica com a área de hotéis e turismo. Fala inglês, espanhol e italiano.

Angélica morou sete anos na Flórida (EUA), onde trabalhou como gerente de academia de ginástica. “Me arrependi de ter voltado”, diz. “Lá eu me mantinha sozinha, lindamente.”

Ao retornar ao Brasil, há três anos e meio, tentou empreender: primeiro abriu um salão de beleza, em seguida lançou uma marca de roupa moda praia. Foram dois insucessos.

Ela tem se colocado à disposição do mercado hoteleiro também via internet. Mesmo em época de Copa, nenhuma vaga surgiu. “Vou esperar mais um pouco, se tudo continuar fechado para mim, vou embora. O Brasil só é bom para férias.”

A taxa de desemprego no Nordeste ficou em 9,3% no primeiro trimestre, mais que o dobro do Sul, de 4,3%. “O desemprego é muito diferente entre as regiões. As áreas metropolitanas do Nordeste tinham taxas de desocupação maiores do que as do Sul e Sudeste”, lembra José Márcio Camargo, economista-chefe da Opus Investimentos.

Apesar das diferenças, a pesquisa mostra que no Nordeste a geração de vagas está mais aquecida. O nível de ocupação cresceu de 49,9% no primeiro trimestre de 2013 para 51,6% neste ano. No Centro-Oeste a evolução foi de 60,7% para 61,1%.

“Quem está contratando é o Nordeste e o Centro-Oeste. O mercado de trabalho lá ainda não chegou ao pleno emprego, e é possível que por isso tenha mão de obra disponível”, explica o economista Rodrigo Leandro de Moura, pesquisador do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV).

Daniela Amorim

Acesse o PDF: [Número de mulheres sem ocupação é maior que o dos homens](#)