

# Mesmo como maioria no serviço público, mulheres ainda têm cargos inferiores

*Elas ocupam 55% das vagas nas esferas federal, estadual e municipal. Apesar de estarem em maior número, têm dificuldade de alcançar o topo da carreira*

**[\(Correio Braziliense, 28/10/2016 - acesse no site de origem\)](#)**

A primeira servidora pública do país foi Joana França Stockmeyer, que trabalhou na Imprensa Nacional, de 1892 até sua aposentadoria, em 1944. Em 1934, a Assembleia Constituinte garantiu o princípio da igualdade entre os sexos, a regulamentação do trabalho feminino, a equiparação salarial e o direito ao voto. De lá para cá, muita coisa mudou para melhor. No serviço público, elas já representam 55% do funcionalismo (federal, estadual e municipal), enquanto na iniciativa privada são 50%, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O percentual de mulheres no serviço público é maior porque o sentimento geral é de que as condições no acesso são similares, por meio de seleção democrática e imparcial. O esforço delas pela estabilidade, segundo especialistas, aponta que o desejo do público feminino vai além de consolidação de uma carreira, passa pelo sucesso pessoal e pela segurança da família. Como servidoras da administração federal, desfrutam de algumas vantagens ainda não incorporadas pelo setor privado. As contratadas em órgãos regidos pelo Estatuto do Servidor têm, por exemplo, 180 dias de licença-adoptante — concedida àquelas que adotaram crianças.

Esses avanços, no entanto, não impedem que as funcionárias federais, na prática, padeçam da mesma situação que as trabalhadoras privadas no que diz respeito a diferença de gênero: continuam com remuneração inferior a dos homens e em cargos menos relevantes, embora ostentem grau superior de escolarização. Dados de um estudo da Escola Nacional de Administração Pública (Enap) mostram que elas ainda são minoria na elite do serviço

público. No Poder Executivo, representam 46% do total. No Judiciário, 9%. E no Legislativo, 2%, apenas.

Um corte do estudo sobre escolaridade aponta que elas são tão ou mais preparadas do que os homens para o mercado de trabalho. No Executivo, 48% das servidoras têm nível superior completo, enquanto que o percentual masculino formado fica em 43%. As com pós-graduação chegam a 5% ante 4% dos servidores; as com mestrado, 8% contra 7%. Quando assunto é doutorado, os percentuais se assemelham: 11% das funcionárias possuem a extensão ante 12% dos homens. Nos níveis que exigem menor conhecimento, a participação do sexo feminino é menor do que a do masculino: 4% têm ensino fundamental contra 8% dos homens; e 24% concluíram o ensino médio ante 26%.

Em relação à remuneração no setor público, o percentual de mulheres em cargos com salários menores é equivalente a dos homens, mas cai no topo de carreira. Ambos os sexos têm participação de 3% na faixa entre R\$ 1 mil e R\$ 3 mil. 9% das mulheres ocupam vagas de R\$ 2 mil a R\$ 3 mil, contra 8% dos homens. Elas estão em maior número, 21% ante 17%, quando a remuneração fica entre R\$ 3 mil e R\$ 4,5 mil. Tem participação igual na faixa entre R\$ 6,5 mil e R\$ 8,5 mil, de 12%. Porém, na medida em que os ganhos mensais avançam, a situação vai se invertendo: de R\$ 10,5 mil a R\$ 12,5 mil, elas são 5% e eles, 6%. No topo, com R\$ 12,5 mil ou mais, a participação delas é de 12% e a deles, de 17%.

Uma das explicações possíveis para essa realidade, segundo analistas, pode ser o fato de que as mulheres, no serviço público, assumem menos cargos de chefia. No Executivo, do total de cargos de direção e assessoramento superior (DAS), 59% estão com os homens, e 41%, com as mulheres. Segundo Pedro Palotti, técnico da Enap, o recrutamento já aponta os limites. “A maioria das mulheres não escolhe formação em ciências exatas, por exemplo, onde estão as funções com salários maiores na administração federal”, salientou.

## **Representação**

As mulheres procuram menos funções representativas no ciclo de gestão

governamental, apontou a pesquisa da Enap. Em profissões como diplomata, elas ocupam apenas 38,4% das vagas. Representam 34,6% dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental, 30,5% dos analistas de comércio exterior, 30% dos analistas de finanças e controle, 26,5% dos analistas de planejamento e orçamento e 23,2% dos técnicos de planejamento e pesquisa. “Esse recorte pela preferência é muito significativo, em função de onde se encontram os maiores DAS”, destacou Palotti.

A situação tende a mudar, no entender do técnico na Enap, mas, por enquanto, há ainda uma parcela da sociedade, tanto no serviço público, quanto no setor privado, que leva em consideração benefícios dados às mulheres que encarecem a contratação. “A legislação trabalhista — que protege a gravidez, concede o auxílio-maternidade, entre outros — conta negativamente. Isso já é passado em países mais avançados e esperamos que seja em breve aqui também. O assunto preocupa tanto os pesquisadores a ponto de ter se tornado pauta da Organização das Nações Unidas (ONU)”, disse Palotti. Até na Enap, de 200 servidores, apenas 50 são mulheres.

Esse paradoxo acontece no mundo inteiro, segundo Roberto Nogueira, técnico do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Ele destacou que os homens são mais bem pagos em todas as esferas do poder. A média, em todo o serviço público brasileiro, é de 5,5 salários mínimos para os homens e 3,9 para as mulheres. Nos estados, eles recebem 6,2 mínimos e elas 4,6; e na municipal, são três para eles e 2,7 para elas.

## **Casos**

A dificuldade das mulheres para chegar ao topo da pirâmide do serviço público é revelada com cautela por algumas funcionárias federais, por conta do temor de retaliações. Várias receiam confessar que são discriminadas pelo gênero, até mesmo por amigos, que embora reconheçam a competência delas, preferem os homens. Marília Antunes (nome fictício) é uma delas. “No órgão onde trabalho, o diretor pediu que meu chefe indicasse alguém para um cargo importante. Imediatamente o chefe citou o nome de uma colega competentíssima. A reação do diretor foi mandá-lo escolher outro, até menos qualificado. ‘Vai que ela engravide no meio da tarefa’, disse.”

Outras servidoras, no entanto, afirmam que o mundo mudou e que a nova geração tem menos problemas com isso. Daliane Silvério, 33 anos, chefe do Departamento de Arquivos Administrativos do Senado Federal, destacou que não enxerga mais a cultura machista, quando se trata de ocupação de cargos de chefia. “A questão é empresarial, devido às inúmeras atribuições da mulher e da exigência da produtividade. Muitas vezes, devido às múltiplas funções, acabamos precisando distribuir o tempo”, assinalou.

---

## **Mulheres receberão menos que os homens por mais 170 anos, diz estudo**

*Relatório também aponta que nenhum país acabou com as diferenças de gênero*

**[\(O Globo, 26/10/2016 - acesse no site de origem\)](#)**

Um novo relatório revelou que o hiato entre a relação salarial de gênero não será finalizado por mais 170 anos se a atual tendência continuar. O estudo realizado anualmente, e publicado pelo Fórum Econômico Mundial, também demonstrou que a relação salarial voltou ao patamar em 2008, depois de atingir seu auge em 2013.

Apesar das breves mudanças, o relatório alertou que, até o momento, nenhum país conseguiu acabar com o hiato das diferenças de gênero. Ainda assim, Islândia, Finlândia, Noruega, Suécia e Ruanda foram os países que melhor se destacaram no Índice Global de Diferença de Gêneros, atingindo até 80% dos indicadores.

O índice mede as diferenças econômicas, educação, saúde e empoderamento político. Os Estados Unidos estão na 45ª colocação no ranking, e atingiram

72% dos indicadores, enquanto o Brasil está na 85ª posição. O Iêmen, por sua vez, fica atrás dos 144 países listados no índice.

---

# Site Transerviço conecta profissionais trans e travestis a empresas sem preconceito

*(HuffPost Brasil, 09/07/2016)* O Brasil é o país que mais mata transexuais e travestis no mundo.

Segundo dados da RedeTrans (Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil), 82% das mulheres transexuais e travestis abandonam o ensino médio por causa da discriminação na escola e, em alguns casos, pela falta de apoio da família. Sem opção, 90% acabam na prostituição, enquanto homens trans recorrem a subempregos, fruto da mesma discriminação transfóbica.

Na tentativa de ajudar essa população, foi lançado o [Transerviço](#), plataforma que busca conectar profissionais transexuais e travestis que queiram oferecer serviços com empresas interessadas em contratar sem preconceitos.

**Leia mais:** [Conheça Anyky, a travesti que enfrentou a ditadura e sobreviveu a 50 anos de prostituição \(R7, 10/07/2016\)](#)

O site nasceu como desdobramento do projeto [Transempregos](#), que disponibiliza vagas de empregos formais para trans e travestis.

A plataforma Transerviço foi idealizada por Daniela Andrade e desenvolvido pela ThoughtWorks, consultoria que cria e entrega softwares.

“No Brasil, é muito difícil ver pessoas trans e travestis no mercado formal, e as que não querem se prostituir acabam fazendo trabalhos manuais, como cabeleireiro, culinária, pintura, marcenaria. Então, pensamos em fazer uma

plataforma que disponibilize esse elo: os que querem ajudar com a população trans que disponibiliza o serviço”, conta Andrade.

O site tem dois propósitos. O primeiro é voltado ao profissional trans ou travesti que quer ofertar seu trabalho e para pessoas que são sensíveis à causa e contratam os serviços desse profissional.

O segundo objetivo é criar um banco de profissionais e estabelecimentos que atendam essa população sem discriminação.

“Geralmente, pessoas trans e travestis são associadas a DSTs (doenças sexualmente transmissíveis) e muitos profissionais se recusam a atendê-las. Elas sofrem muito preconceito até mesmo quando precisam de ajuda”, explica Andrade.

A proposta é que profissionais das mais diferentes especialidades, como cabeleireiros, médicos, dentistas e advogados, deixem seus contatos se desejam oferecer seus serviços à população.

Ainda segundo a idealizadora, a proposta do site é atender as pessoas trans e travestis que não querem se prostituir. Para isso, filtros foram criados para barrar palavras associadas à prostituição.

Questionada sobre ações de haters ou preconceituosos, como possíveis pegadinhas ou ofensas, a idealizadora diz que estão criando mecanismos de segurança. “Ainda não temos como garantir que todas as pessoas que vão publicar ofertas de emprego e serviço têm boas intenções, mas temos filtros automáticos e mais pra frente teremos pessoal administrando os cadastros.”

O projeto não tem fins lucrativos, afirma Andrade. “O objetivo é minimizar o sofrimento de uma população completamente marginalizada”, resume.

*Luiza Belloni*

***Acesse no site de origem: [Site Transerviço conecta profissionais trans e travestis a empresas sem preconceito \(HuffPost Brasil, 09/07/2016\)](#)***

---

# Mulheres são as mais afetadas pelo desemprego no Brasil

**(R7, 08/03/2016)** Média salarial feminina também é inferior à masculina: R\$ 1.539 contra R\$ 2.044

As mulheres apareceram no último balanço divulgado de 2015 como as mais afetadas pelo aumento do desemprego no Brasil. As informações são do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

A última Pnad (Pesquisa Nacional de Domicílios) apontou que 4,6 milhões de brasileiras estão desempregadas, o que representa 52% do total de desocupados no País. Os números são referentes aos meses de julho a setembro de 2015.

A professora Carmen Miguele, da FGV/EBAPE (Faculdade de Administração da Fundação Getúlio Vargas), relata que o desemprego maior entre as mulheres se deve ao fato dos empresários, na maioria das vezes, pensarem a curto prazo.

— Pensam sempre em como reduzir custos e nunca em gerar valor. Como as mulheres têm mais chance de sair de licença-maternidade e têm que equilibrar a jornada dupla, na hora de um aperto ou crise econômica as empresas preferem demitir mulheres.

Miguele também relata que o desemprego feminino tem que ser olhado dentro de um espectro maior.

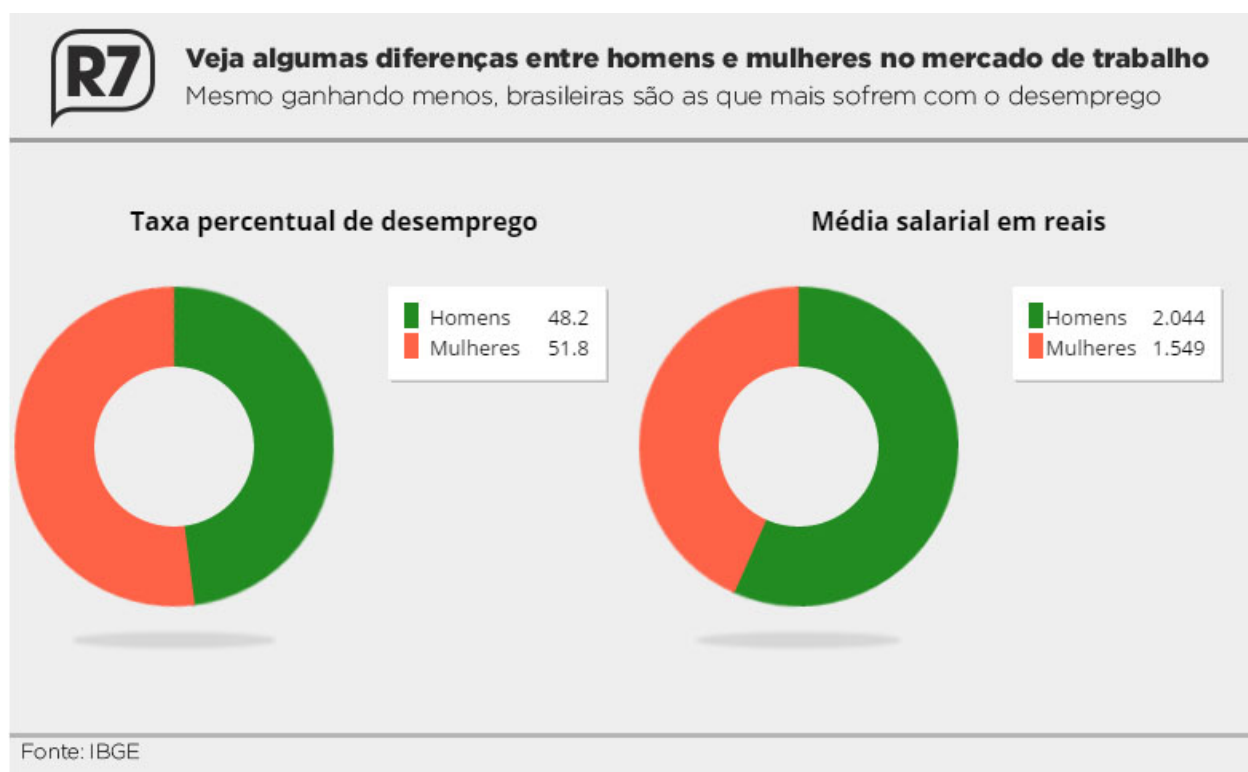
— A miséria no mundo tem gênero, quase 90% dos miseráveis no mundo são mulheres e crianças com menos de dez anos dependentes dessas mulheres.

A professora da PUC-SP, Rosa Maria Marques, explica que o desemprego maior entre pessoas do gênero feminino em crises econômicas é um

fenômeno histórico que já foi registrado na década de 70 durante uma crise que travou o ritmo de desenvolvimento de países industrializados.

— O desemprego vai reaparecer no cenário internacional nos anos 70 durante a crise [do petróleo entre 1973 e 1979]. Quando o desemprego ocorre esse fenômeno aparece e os primeiros a serem demitidos na Europa foram mulheres e pessoas com pouca experiência.

O Brasil está em 85º lugar no ranking que mede o nível de igualdade de gênero desenvolvido pelo Fórum Econômico Mundial. Quando o tema é igualdade de salário em cargos similares, o País aparece em 133º lugar.



De acordo com os dados divulgados na mesma Pnad, as mulheres brasileiras recebem em média R\$ 1.539 enquanto os homens ganham R\$ 2.044. Para a Carmen Miguele, o problema da diferença de salários é porque as mulheres ocupam postos mais baixos no mercado de trabalho.

— A massa salarial feminina é menor porque as mulheres não têm acesso às melhores posições. Isso significa que você tem um viés discriminatório já no acesso [ao mercado de trabalho].

Outro fato destacado pela professora da FGV é de que mesmo as mulheres



que ocupam cargos maiores conseguiram isso, na maioria das vezes, explorando outras mulheres de classes sociais mais baixas.

— As poucas mulheres do Brasil que conseguem chegar ao topo [do mercado de trabalho] é porque elas já saíram de uma posição de vantagem. São de uma minoria mais rica que consegue contratar babás e empregadas para conseguir competir no mercado num nível de mais igualdade.

*Com a colaboração de Victor Labaki, estagiário do R7*

**Acesse no site de origem:** [Mulheres são as mais afetadas pelo desemprego no Brasil \(R7, 08/03/2016\)](#)

---

## **Minoria no acesso ao crédito, microempreendedoras representam quase 50% do setor**

**(Agência Brasil, 28/02/2016)** No ano de 2006, Reinilda Maria dos Santos e Silva tinha 35 anos e estava desempregada com um filho de apenas 4 anos. Mineira da cidade de Janaúba, mudou-se jovem para Santo André (SP), em busca de vida melhor, mas ficou desamparada, depois que o marido foi preso.

“Cheguei a um ponto de meu filho me pedir leite e só ter água para dar a ele. Fui na assistência social e pedi ajuda. Eles me deram R\$ 50. Com R\$ 40 comprei alimentos para o meu filho. Com os R\$ 10 que sobraram comprei uma barra de chocolate, uma farinha e fiz pães de mel para vender na rua por R\$ 0,99. Vendi tudo e voltei para casa com R\$ 30”, conta.

Daí em diante, Reinilda não parou mais. Comprou revistas para aprender novas receitas e variou a oferta. “Foram dois anos de luta, vendendo os doces de porta em porta, nas feiras, e com meu filho a tiracolo. Passei fome, porque

deixava de comer para não faltar nada para ele”.

Reinilda não sabia na época, mas tornara-se uma microempreendedora. Com muito esforço, conseguiu juntar R\$ 200 e teve a ideia de comprar uma máquina de crepe, puxar uma extensão da casa onde morava e vender crepes na rua. Mas a máquina custava R\$ 500. Foi quando soube por uma amiga do Banco do Povo - Crédito Solidário, uma organização não governamental (ONG) que faz empréstimos a juros baixos para empreendedores de baixa renda.

Ela conseguiu um empréstimo de R\$ 300. Com o dinheiro, comprou uma fritadeira, uma chapa e materiais de cozinha. Meses depois, a fama da confeitaria espalhou-se pela cidade e as coisas começaram, finalmente, a melhorar para Reinilda.

Em 2013, ela ganhou o prêmio Pequenas Gigantes: Desafio São Paulo para Microempreendedoras, de R\$ 5 mil, promovido pela organização social Aliança Empreendedora. “Fomos três eleitas entre 140 mulheres microempreendedoras. Com o dinheiro reformei meu comércio, que ficou bem mais bonito”, conta.

Mulheres como Reinilda representam quase a metade dos pequenos empresários brasileiros (47,4%), segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae). No entanto, apenas 24% delas solicitaram empréstimo bancário em nome da empresa no primeiro semestre de 2015. O estudo do Sebrae aponta ainda que as mulheres costumam pedir valores cerca de 50% menores que os homens.

De acordo com o presidente do Sebrae, Guilherme Afif Domingos, dos 5,6 milhões de empresários cadastrados na categoria Microempreendedor Individual (MEI), 77% querem crescer e se tornar micro ou pequena empresa. Entretanto, menos da metade se relaciona com bancos como pessoa jurídica. “Cerca de 80% utilizam financiamento que não passa por instituições financeiras, como negociação com fornecedores e cheque pré-datado. Nos últimos cinco anos, apenas 40% dos empreendedores individuais obtiveram empréstimo em bancos. Isso mostra que existe espaço enorme de crédito para os microempreendedores individuais. E os empreendedores

fogem dos bancos por causa das altíssimas taxas de juros”, explica Afif Domingos.

Reinilda é exceção nesse universo inóspito para os pequenos empresários. Abriu a lanchonete Sabor e Cia, onde vende doces, lanches e salgados, em Santo André (SP), faz encomendas para festas em diferentes cidades de São Paulo e costuma receber pedidos de bolos de artistas do mundo televisivo.

Ela continua pegando empréstimos no banco, mas agora no limite do teto - cerca de R\$ 15 mil -, para garantir capital de giro. Prestes a concluir um curso de confeitaria e panificação e com certificados internacionais na área, a empresária não tem descanso. Faz em média um bolo por dia, com a ajuda de uma assistente, dá palestras e faz assessoria. Seu sonho agora é abrir um café para vender seus quitutes e abrir uma escola de confeitaria e passar seus conhecimentos para mulheres que como ela têm talento, são empreendedoras, porém não têm recursos.

Para quem está começando ela aconselha “a burocracia é muito cruel para os pequenos. Muitos acabam desistindo. Mas hoje há vários cursos *online* sobre gestão financeira, de assessoria, cursos do Sebrae gratuitos. Há créditos solidários, basta juntar um grupo de amigas ou conhecidos”.

“Não pode desistir. Comecei com R\$ 10. Não tenha vergonha de perguntar, bater porta, de ir atrás do cliente. Fidelize seu cliente. E capacite-se”, aconselha.

*Flávia Villela; Edição: Fernando Fraga*

**Acesse no site de origem:** [Minoria no acesso ao crédito, microempendedoras representam quase 50% do setor \(Agência Brasil, 28/02/2016\)](#)

---

# Mulher remunerada e mais saudável

**(Unicamp, 19/02/2016)** Cinquenta e cinco por cento das brasileiras com 16 anos ou mais são economicamente ativas e acumulam tarefas por causa das demandas profissionais e do cuidado com a família e o domicílio. Já 30% das mulheres são consideradas economicamente inativas, estando nesse segmento as donas de casa, apesar da sua rotina de afazeres domésticos que chega a 34 horas de trabalho semanais.

Estudo de doutorado da Faculdade de Ciências Médicas (FCM) realizado no município de Campinas apontou que, mesmo trabalhando fora e acumulando atividades profissionais e domésticas, ainda assim as trabalhadoras remuneradas apresentaram melhor saúde mental e bem-estar do que as donas de casa.

A investigação mostrou que ser dona de casa está associada a uma maior prevalência de transtornos mentais comuns (TMC) e a uma pior qualidade de vida relacionada à saúde (QVRS). “A ausência de trabalho remunerado associou-se aos piores indicadores de saúde mental”, concluiu Caroline Senicato, autora da pesquisa.

Entre as mulheres de alto nível socioeconômico (com melhor escolaridade e maior renda familiar *per capita*), ter um trabalho remunerado ou ser dona de casa não afetou a qualidade de vida. As que tinham nível socioeconômico intermediário e baixo, entre as quais as donas de casa, apresentaram pior qualidade de vida relacionada à saúde, sobretudo quanto a aspectos ligados à saúde mental.

Essa pesquisa foi feita no Centro Colaborador em Análise de Situação de Saúde (CCAS), que fica no Departamento de Saúde Coletiva da FCM, o qual monitora as condições de saúde da população e analisa dados de mortalidade para o município.

## HISTÓRIA

O crescimento das mulheres no mercado de trabalho e a escassez de dados brasileiros sobre as condições de saúde das donas de casa aguçaram o interesse de Caroline. Cerca de 90% delas têm uma jornada de trabalho de 34 horas semanais, muito próxima da jornada das trabalhadoras remuneradas, mas sem receber nada.

Há 50 anos, os efeitos do trabalho na saúde da mulher eram pouco estudados. As pesquisas se voltavam ao trabalho masculino na indústria. Também a visão da saúde das mulheres em geral se atinha aos aspectos reprodutivos. Quando muito se avançava na saúde ocupacional nos aspectos dos efeitos nocivos do trabalho sobre a reprodução e o conceito.

Entre 1970 e 1980, vieram os primeiros estudos internacionais sobre o efeito do trabalho remunerado na saúde da mulher, que atingiram o auge nas décadas de 1980 e de 1990. Mas não permitiam generalizações diante da especificidade da realidade cultural e da condição feminina de cada país.

As diferenças de gênero, por exemplo, interferem no modo de encarar o emprego feminino e as atividades da dona de casa. Em alguns países, o trabalho feminino fora de casa é pouco aceito e, em outros, é apoiado. Daí o valor de estudos nacionais e locais para ampliar o conhecimento sobre as diferenças na situação de saúde das mulheres, segundo inserção ou não no mercado de trabalho, e gerar subsídios à elaboração e implementação de políticas públicas.

As principais estratégias do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres do triênio 2013-2015 incluem a eliminação das desigualdades de gênero e sociais no trabalho, além de buscar propiciar uma saúde integral das mulheres centrada nos direitos sexuais e reprodutivos, e o enfrentamento de todas as formas de violência. Buscam-se a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, e a autonomia econômica feminina.

## **INSTRUMENTOS**

Os dados do Inquérito de Saúde de Campinas (ISACamp), coordenado pela professora da FCM Marilisa Berti de Azevedo Barros, orientadora da tese, permitiram descrever o perfil de saúde e explorar os comportamentos e a

qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadoras remuneradas e donas de casa. Foram utilizados dados de 2008 e 2009.

Três mil entrevistas domiciliares foram feitas com adolescentes (10 a 19 anos), adultos (20 a 59 anos) e idosos (mais de 60 anos). A tese ficou focada em 668 mulheres com 18 a 64 anos que compunham os segmentos de trabalhadoras remuneradas e de donas de casa. As desempregadas, aposentadas e estudantes não foram incluídas no presente estudo.

Os dados do ISACamp foram coletados mediante questionário composto de vários instrumentos internacionais traduzidos e validados no Brasil, como o *Self Reporting Questionnaire* (SRQ-20), que avalia os casos suspeitos de TMC; o *The Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form - SF-36* (SF-36), que avalia a QVRS; o *Alcohol Use Disorder Identification Test* (AUDIT), que verifica o uso abusivo de álcool; e o *International Physical Activity Questionnaire* (IPAQ), que avalia a atividade física no lazer, deslocamento, trabalho e atividades domésticas. Todos esses instrumentos foram empregados no estudo.

## **RESULTADOS**

A autora observou dois segmentos de mulheres socialmente distintos. As donas de casa eram mais velhas, tinham menor escolaridade, mais filhos, a maioria tinha companheiro e menor renda familiar *per capita* em relação às trabalhadoras remuneradas.

Caroline dividiu o estudo em três objetivos. No primeiro, analisou a associação de uma série de doenças crônicas (hipertensão, diabetes, doenças do coração, entre outras), problemas de saúde (dor de cabeça e nas costas, alergia, problema emocional, tontura), presença de TMC, relato de acidentes, violência e avaliação que a mulher fazia da própria saúde com a situação da mulher de ser trabalhadora remunerada ou ser dona de casa.

Ao examinar os comportamentos, a autora avaliou a frequência do consumo e o uso abusivo de álcool, tabagismo, dieta alimentar, atividade física no lazer e nas atividades domésticas, e duração diária do sono.

As donas de casa mostraram maiores prevalências de problemas emocionais

referidos e de TMC, mas não houve diferenças entre trabalhadoras remuneradas e donas de casa em relação às condições de saúde física, exceto menor prevalência de asma, bronquite e enfisema nas donas de casa. Também não foram verificadas diferenças nos comportamentos relacionados à saúde.

Para atender ao segundo objetivo, a pesquisadora avaliou o bem-estar de trabalhadoras remuneradas e de donas de casa por meio do instrumento SF-36, que avalia QVRS, mensurando o impacto das condições de saúde/doença sobre a funcionalidade do organismo, o bem-estar físico e mental, e o desempenho em atividades sociais.

Nesse instrumento, o componente físico compreendeu as escalas de capacidade funcional, aspectos físicos e dor, e o componente mental compreendeu as escalas de aspectos sociais, emocionais e saúde mental. As escalas de vitalidade e de saúde geral fizeram parte dos dois componentes.



Caroline Senicato, autora da pesquisa: "A ausência de trabalho remunerado associou-se aos piores indicadores de saúde mental"

Conforme a pesquisadora, ser dona de casa associou-se com a pior QVRS sobretudo nos aspectos mentais, mas esta associação é modificada pelo nível socioeconômico. Nos segmentos de intermediário e baixo nível socioeconômico, as donas de casa apresentaram pior QVRS do que as trabalhadoras remuneradas, mas não houve diferenças no alto estrato socioeconômico.

“É plausível que, nos segmentos com piores condições socioeconômicas, as donas de casa tenham poucas perspectivas de desenvolvimento e satisfação

peçoal, e isso se reflita desfavoravelmente na saúde e bem-estar dessas mulheres”, esclareceu a doutoranda.

Já no terceiro objetivo, a autora aprofundou sua análise sobre os fatores associados à saúde mental feminina. O instrumento SRQ-20, da Organização Mundial da Saúde, faz o rastreamento de casos suspeitos de TMC em países em desenvolvimento. Caracterizam-se como TMC sintomas depressivos, estado de ansiedade, irritabilidade, insônia, fadiga, dificuldade de memória e concentração e queixas somáticas.

Caroline verificou que os TMC, além de serem mais prevalentes nas donas de casa, também foram mais frequentes nas mulheres sem companheiro, com muitos filhos, com comportamentos alimentares inadequados, que dormem pouco, com doenças crônicas e que sofreram algum tipo de violência.

## **POLÍTICAS**

O trabalho de Caroline converge para quatro eixos centrais que podem contribuir para um melhor nível de saúde das mulheres e podem ser trabalhados pelas políticas públicas: ações que favoreçam o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho; acesso à escolarização; valorização do trabalho doméstico; e atenção à saúde mental feminina.

Ela ressalta o valor das políticas sociais no acesso à educação e à inserção da mulher no mercado de trabalho. “Para diminuir as desigualdades em saúde, deve-se investir em educação e criar meios que permitam que as mulheres trabalhem, como a implantação de creches para as crianças, mas sem desvalorizar o trabalho doméstico.”

O tempo gasto com os afazeres domésticos pelas donas de casa é próximo à jornada de trabalho remunerado, mas suas conquistas em termos previdenciários são incipientes e recentes. Elas precisam ter um tempo mínimo de contribuição para se aposentar e ter direito ao auxílio-doença, por exemplo, e muitas desconhecem até este direito”, enfatizou Caroline.

A autora do estudo acentua que, dentro das ações de saúde, o papel da equipe de saúde na detecção e abordagem de quadros de comprometimento da saúde mental das donas de casa é importantíssimo, por isso é necessário



capacitação e apoio às equipes, já que elas são a porta de entrada dessas mulheres no sistema de saúde.

## **INQUÉRITO POPULACIONAL**

O ISACamp é um inquérito domiciliar de base populacional que investiga várias dimensões da saúde da população de Campinas. Ele também possibilita a incorporação de novos indicadores para a vigilância da situação de saúde da população e de segmentos demográficos e sociais do município. Recentemente, foi encerrada a atividade de campo do ISACamp 2014/15, o terceiro ISACamp do município, sendo que um outro projeto, o ISACamp-Nutri 2014/2015, está ainda em campo abordando questões sobre o consumo alimentar, estado nutricional e hábitos alimentares. O segundo desdobramento do ISACamp 2104/15 é o projeto ISACamp-Sono 2015, que analisará os aspectos relacionados à duração, qualidade e distúrbios do sono da população de Campinas.

*Isabel Gardenal*

**Acesse no site de origem:** [Mulher remunerada e mais saudável \(Unicamp, 19/02/2016\)](#)

---

# **Licença-maternidade de seis meses tem baixa adesão de empresas**

**(Folha de S. Paulo, 15/02/2016)** Caso a presidente Dilma Rousseff sancione a lei que estende a licença-paternidade de 5 para 20 dias corridos, pouco mais de 10% das empresas que poderiam conceder o benefício

estariam aptas a fazer isso de imediato.

Esse é o universo de companhias brasileiras que já estendem a licença-maternidade de suas funcionárias para seis meses —uma ampliação de dois meses que tem os custos bancados pelo governo federal, por meio de recompensa fiscal aos empregadores.

Uma empresa precisa de apenas duas coisas para estender o período: pagar impostos com base no regime tributário chamado lucro real (no qual os impostos são cobrados apenas sobre o lucro realmente apurado) e se cadastrar no programa Empresa Cidadã, criado em 2008 pelo governo para estimular a licença-maternidade maior.

Segundo dados da Receita Federal, o programa tinha, até setembro passado, 19 mil empresas inscritas, com 2,9 milhões de empregados. No Brasil, há cerca de 175 mil companhias que pagam impostos com base no lucro real, sendo a maioria de médio ou grande porte.

Funcionárias públicas federais também têm direito à licença de seis meses.

## LICENÇA-PATERNIDADE

Lei quer ampliar benefício também para pais

### Programa Empresa Cidadã

Qualquer empresa tributada com base no lucro real pode se cadastrar no programa. Programa permite que licença-maternidade seja de seis meses. Caso sancionada, nova lei vai ampliar para 20 dias a licença-paternidade

Como era?	Como é agora?	Como será?
A licença-maternidade não passava de 120 dias	Os cadastrados podem deduzir do imposto devido a remuneração paga nos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade. Homens têm direito a 5 dias corridos	Homens terão 20 dias, e a empresa terá isenção tributária correspondente aos dias prorrogados

**18.967** empresas cadastradas  
**174.836** empresas tributadas pelo lucro real

Fonte: Receita Federal  
Confira mais infográficos da [Folha](#)

O Empresa Cidadã devolve ao empregador, por meio de isenção no Imposto de Renda, o salário integral da trabalhadora durante os dois meses extras de

licença.

O benefício vale também para mulheres que fizerem adoções, mas varia de acordo com a idade da criança.

A lei que amplia a licença-paternidade foi aprovada no Senado no início do mês. A alteração faz parte de uma outra lei que prevê a elaboração de um marco legal de atenção à primeira infância (crianças de 0 a 6 anos).

## **INCENTIVO**

Para Otavio Pinto e Silva, sócio do setor trabalhista do escritório Siqueira Castro Advogados, a medida é um avanço e deve incentivar mais adesões ao Empresa Cidadã.

“Tenho visto empresas aderindo ao programa porque é, muitas vezes, algo que interessa à própria empresa. É uma escolha estratégica dar uma tranquilidade maior a um empregado, que tenha uma boa formação, que vai estar mais bem preparado para retomar o trabalho depois que a criança tiver uma idade que permita ir a uma creche, por exemplo.”

A Receita Federal não informou os custos, em renúncia fiscal, do programa.

A licença-paternidade foi instituída no Brasil em 1988. Se for a 20 dias, o prazo vai se equiparar ao de Portugal. Os países com as maiores licenças são Islândia, Eslovênia (90 cada) e Finlândia (76), segundo a Organização Internacional do Trabalho.

*Sofia Bernardes*

**Acesse o PDF:** [Licença-maternidade de seis meses tem baixa adesão de empresas \(Folha de S. Paulo, 15/02/2016\)](#)

---

# Homens e mulheres devem se aposentar com a mesma idade?

*(Época, 03/02/2016) A senadora Vanessa Grazziotin, do PCdoB do Amazonas, diz que a aposentadoria antecipada é uma forma de o Estado reconhecer as jornadas de trabalho que as mulheres cumprem sem receber qualquer remuneração*

**ÉPOCA - Por que as mulheres devem continuar a se aposentar antes dos homens?**

**Vanessa Grazziotin** - A aposentadoria antecipada das mulheres é uma forma de compensar um trabalho que o Estado não reconhece nem remunera. Recai sobre a mulher, quase com exclusividade, a manutenção da própria espécie. A mulher desempenha quase sozinha tarefas que deveriam ser do Estado e não são. Por isso nossa jornada é diminuída. Poderia ser reduzida ainda mais. É muito pouco, se você pensar que muitas mulheres trabalham em três turnos. Elas trabalham fora de casa, dentro de casa e ainda cuidam das crianças. Quase com exclusividade. Apesar de tudo isso, ainda ganham em média 30% a menos. Ainda deixam de ascender no mercado de trabalho.

**Leia mais:** [Governo planeja unificar idade para aposentadorias de homem e mulher \(Folha de S. Paulo, 02/02/2016\)](#)

**ÉPOCA - Reformas previdenciárias miram o futuro. No futuro, a divisão de tarefas não tende a ser mais igualitária entre homens e mulheres?**

**Vanessa** - Quando a desigualdade começar a se desfazer, poderemos conversar sobre isso. Ou quando a gente conseguir o reconhecimento do papel da dona de casa. Temos o reconhecimento da empregada doméstica, mas não da dona de casa. Ninguém paga aposentadoria para ela. Não vejo isso como algo imutável, mas acho que ainda não é hora de debater a questão. A mudança na aposentadoria das mulheres teria efeito prático a longo prazo, daqui a 30 anos. Para agora, não haverá impacto nenhum. Não é disso que o Brasil precisa. Precisamos gastar energia em medidas para

enfrentar a crise agora. Entendo que esse tipo de proposta afasta do governo sua principal base de apoio, a base de trabalhadores e mulheres.

**ÉPOCA - Quando seria a hora adequada para discutir?**

**Vanessa** - Quando o Brasil deixar de ser um dos países com piores indicativos de igualdade de gêneros. Estamos entre os últimos países em respeito à mulher na política. Estamos entre os primeiros países em violência contra a mulher. A nossa sociedade é uma das que mais discrimina o papel social da mulher. Somos o maior parte do eleitorado, temos melhor escolaridade mas ocupamos apenas 10% das cadeiras do parlamento. Não temos espaço e reconhecimento na sociedade brasileira. É assim na política. As empresas têm mulheres na linha de produção, mas quase nenhuma na diretoria.

**ÉPOCA - Ao se aposentar antes e viver por mais tempo, as mulheres costumam mais à Previdência que os homens. Igualar a aposentadoria não tornaria os gastos por gênero mais igualitários?**

**Vanessa** - A mulher contribui muito mais, ao desempenhar como mãe o papel que deveria ser da própria Previdência. Alguma compensação a gente tem que ter. A compensação mínima é se aposentar antes dos homens. Acho que nós somos as mais interessadas em igualar aposentadoria. Não vejo problema nenhum em igualar. Mas temos que igualar todo o resto antes: a participação na política, o valor dos salários, a divisão de tarefas...

**ÉPOCA - Parecem claras as desigualdades entre homens e mulheres ao longo da vida. Por que a aposentadoria seria a melhor ferramenta para compensar essas desigualdades? Principal injustiçada, a dona de casa sequer receber aposentadoria.**

**Vanessa** - É preciso buscar igualdade com todas as ferramentas que estiverem ao nosso alcance. Todas. Não tem nada de inadequado. Temos que discutir novas formas de compensar a injustiça, em vez de retirar algo duramente conquistado ao longo de décadas. Devemos igualar os direitos da mulher, em vez de começar por igualar as obrigações.

*Marcelo Moura*

**Acesse no site de origem: [Homens e mulheres devem se aposentar com a](#)**

*mesma idade? (Época, 03/02/2016)*