DIA 08 DE MARÇO
DIA DE LUTA

2018

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

DIA 08 DE MARÇO DIA DE LUTA DAS MULHERES
POR UM MUNDO IGUALITÁRIO

1. Mercado de trabalho

No final de 2017, a população brasileira compreendia 207,27 milhões de habitantes[1], desse total, a maioria eram mulheres, correspondendo a 51,7%. Dentre a população com idade de trabalhar, as mulheres também são majoritárias, correspondendo a 52,3% do total. Mesmo sendo maioria, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro é de 52,5%, ou seja, do total de mulheres com idade para trabalhar, um pouco mais da metade está ocupada ou procurando emprego. No caso dos homens, este percentual é de 72%.

Participação no mercado de trabalho:
Elas 52,5%
Eles 72,0%

Ainda que a presença feminina no mercado de trabalho brasileiro permaneça bastante inferior à masculina, levando muitas à dependência econômica, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho vem aumentando paulatinamente. Em 2012, era de 50,7%, o que corresponde a um crescimento de 2,1 pontos percentuais (p.p.) até o último trimestre de 2017. No caso dos homens, a taxa de participação diminui 1 p.p. no mesmo período.

A maior participação feminina no mercado de trabalho, no entanto, não foi acompanhada no mesmo nível pelo crescimento da oferta de postos de trabalho para as mulheres. O que se observa pelos dados relacionados à taxa de desocupação feminina, que permaneceram em 14,2% no terceiro trimestre de 2017, chegando a um máximo de 15,8% no primeiro trimestre de 2017. Dentre os homens, o percentual permaneceu em 11%, chegando a um máximo de 12,1% no primeiro trimestre de 2017.

Taxa de desemprego:
Elas 14,2%
Eles 11%

A taxa de desocupação feminina é historicamente superior à masculina. Isso ocorre mesmo em períodos de expansão econômica e é explicado por diversos fatores, dentre os

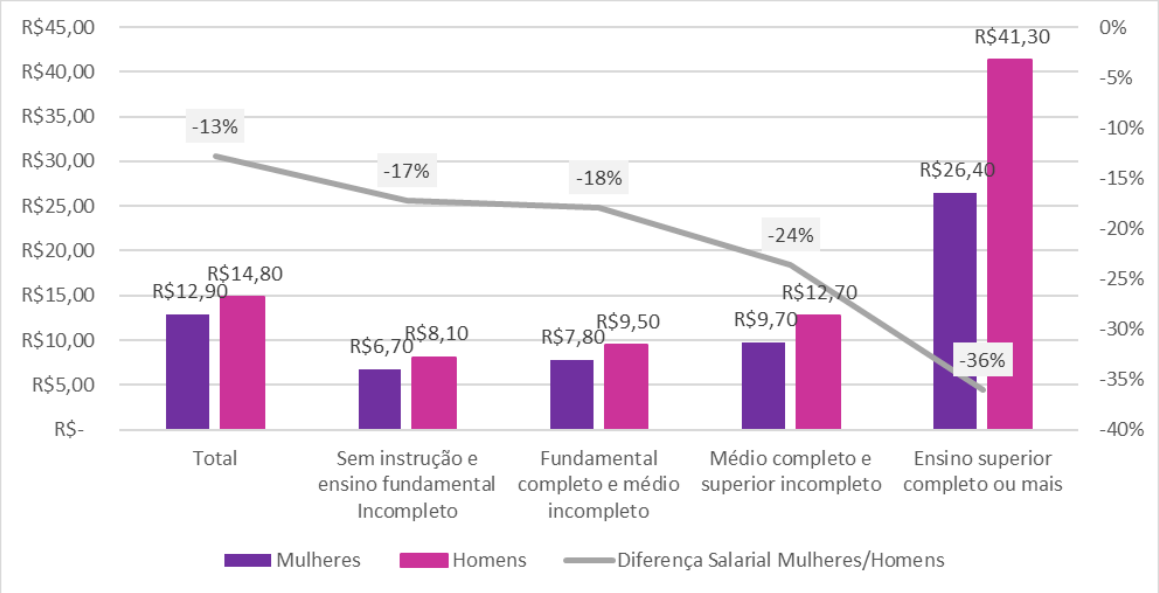
[1] Dados do IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio Contínua (PNAD C) 3º trimestre de 2017.

principais destaca-se o peso dos afazeres domésticos. E, enquanto elas levam em média 39 semanas[2] para conseguir novo emprego, eles levam 37 semanas.

Dedicação semanal a afazeres doméstico:
Elas 20,9 horas
Eles 11,1 horas

O estereótipo de mulher cuidadora, reforçado desde a infância, é determinante para definir os espaços femininos e masculinos na sociedade. Em 2016, as mulheres dedicaram em média 20,9 horas semanais às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, quase o dobro da média masculina de 11,1 horas semanais, o que determina menor tempo delas às tarefas voltadas para o mercado. A taxa de participação feminina em trabalhos voluntários também é superior à masculina, 4,6% contra 3,1%, respectivamente, o que reforça o seu papel na sociedade como cuidadoras.

GRÁFICO 1
Rendimento-hora médio e diferença salarial por sexo e faixa de escolaridade, Brasil, 2016



Fonte: IBGE –Síntese de Indicadores Sociais, 2017
Elaboração: Dieese

Os diferenciais salariais no mercado de trabalho (formal ou informal) entre homens e mulheres é explícito. O rendimento-médio por hora das mulheres é 13% inferior ao dos homens. Enquanto elas recebiam em 2016, remunerações médias de R$12,9/hora o rendimento masculino permaneceu em R$14,8/hora. Essas diferenças se aprofundam com o aumento da escolaridade, quanto mais escolarizadas, mais distantes da remuneração dos

[2] Dados da PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT.2017.

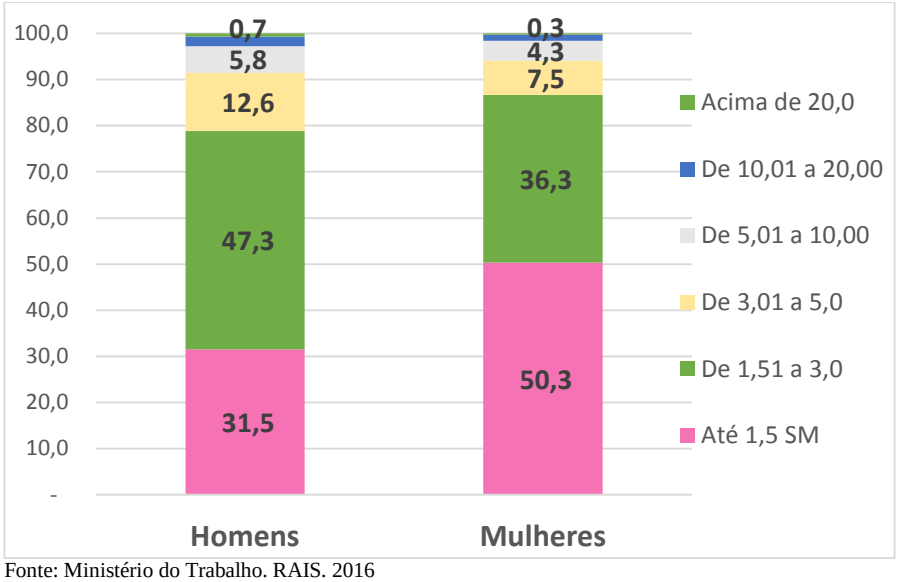
homens com o mesmo nível de instrução. Enquanto as mulheres "Sem Instrução ou Ensino Fundamental Incompleto" recebiam remunerações médias 17% inferiores aos dos homens no mesmo nível de instrução, as diferenças entre as mulheres com "Ensino Médio Completo e Superior Incompleto" permaneceu em 24%, já entre as mulheres com "Ensino Superior Completo ou mais" a diferença chega a 36%.

Elas recebem, em média, 13% a menos que eles no mercado de trabalho, e quanto mais escolarizadas elas são, maiores as diferenças, chegando a 36% com ensino superior completo.

Portanto, apesar de verdadeiro, que investir em educação permite aumentar as chances de ganhar salário maior, esse investimento tem retornos diferentes entre homens e mulheres. O retorno, para cada ano de estudo adicional, é maior para eles do que para elas, e estes diferenciais aumentam quanto mais alto forem os salários. E nessa mesma lógica, quanto maiores salários, maior o poder dentro das Instituições empresariais, afastando também as mulheres desses postos privilegiados de decisão. Em uma escala de rendimentos médio, por faixas de salário mínimo, observa-se que para mesma carga horária de trabalho, 50,3% das mulheres empregadas, recebem até 1,5 salários mínimos, enquanto entre os homens esse percentual é de 31,5%. Quanto maior o salário maior a participação dos homens comparado às mulheres (Gráfico 2).

GRÁFICO 2

Distribuição (%) dos vínculos de emprego formal no setor privado com carga horária integral segundo sexo e faixa de salário mínimo recebido
Brasil, 2016



Fonte: Ministério do Trabalho. RAIS. 2016
Elaboração: DIEESE

As mulheres também são sobrerrepresentadas em ocupações menos valorizadas socialmente do que os homens. Em 2015, as ocupações em que elas mais se concentravam estavam nas áreas de educação, saúde e serviços sociais (19%), comércio e reparação (17%), e serviços domésticos (14%), todas tidas como extensão do trabalho doméstico não remunerado (limpeza, educação e cuidados).

No ambiente doméstico, a partir dos dados da PNAD/IBGE, verifica-se que o número de lares chefiados por mulheres saltou de 23% em 1995 para 40% em 2015. Então, apesar da crescente participação no mercado, apesar da melhora dos níveis escolares, ainda assim se mantêm os diferenciais de rendimentos. Uma hipótese é a permanência dos papéis tradicionais que também são mantidos, como os de responsável pelas tarefas domésticas e os cuidados com os membros da família e os seus dependentes, ou seja, o trabalho não-remunerado.

40% das mulheres brasileiras são provedoras do lar

A saída das mulheres de classe média para o mercado de trabalho, que ocorreu principalmente a partir da década de 1970, devido aos movimentos feministas, e crescimento da escolaridade, não foi acompanhado, ao mesmo nível, por um crescimento na participação dos homens como cuidadores. Os trabalhos domésticos permaneceram sendo exercidos por outras mulheres, as empregadas domésticas remuneradas.

O emprego doméstico no Brasil possui particularidades importantes, já que o país possui o maior número absoluto de empregadas domésticas no mundo e essa ocupação está marcada por estruturas de nosso passado escravocrata. O emprego doméstico parecia uma predestinação de determinados grupos sociais: mulheres pobres, especialmente negras, recebiam uma herança de suas avós e bisavós. Um emprego que foi historicamente permeado por relações de precariedade, que se ilustram pelos baixos salários, pela vulnerabilidade ao assédio moral e sexual, já que ocorre em ambiente privado, de difícil fiscalização e entrecruzado por relações de classe e raça. Também é caracterizado por jornadas extensas e instáveis e pela diferenciação oficial em termos de proteção trabalhista.

Essa tendência parecia se modificar nos anos 2000 até 2013, com a diminuição e envelhecimento das empregadas domésticas, suas filhas estariam ingressando em outras

ocupações, com maiores remunerações e direitos trabalhistas, o que irá se modificar a partir da crise que atinge o mercado de trabalho a partir de 2014.

Brasil é o país com maior número de empregadas domésticas do mundo

O emprego doméstico possui uma característica peculiar: em geral, ele varia positivamente com o desemprego geral e negativamente com os ciclos econômicos. Dessa forma, quando aumenta o desemprego ou diminui o PIB, cresce a participação do emprego doméstico na estrutura ocupacional, reafirmando sua condição de opção precária de trabalho.

As estatísticas recentes do mercado de trabalho, tanto as da PNAD Contínua do IBGE, como as da PED do Dieese, apontam para uma possível reversão da tendência anterior de diminuição do total de empregadas domésticas. No biênio 2015-2016, houve um crescimento de 4,35% no número de domésticas no Brasil, de modo que a participação das empregadas domésticas no emprego feminino cresceu de 6,4% em 2014 para 6,9% em 2016. Todas as regiões metropolitanas analisadas na PED apresentaram crescimento na proporção de domésticas.

As empregadas domésticas, portanto, permanecem como importantes agentes de cuidado das famílias de classes média e alta. No entanto, quem cuida dos afazeres domésticos das trabalhadoras de baixa renda, que não tem condições de pagar por uma empregada ou pelo serviço privado? Essas atividades são realizadas por outras mulheres, através de redes de cuidados, já que o Estado não provê recursos suficientes para esses trabalhos. A falta de serviços públicos voltados para os cuidados penaliza principalmente as meninas de baixa renda. Em 2016, 34,6% das jovens entre 16 a 29 anos afirmaram que o principal motivo de não estarem estudando ou trabalhando era porque precisavam “cuidar dos afazeres domésticos, dos filhos ou de outros parentes”, entre os jovens homens o percentual foi de 1,4%. O que deverá se aprofundar, com a menor presença do Estado, a partir de medidas de austeridade, como o Novo Regime Fiscal que congela as despesas primárias por vinte anos.

2. Políticas de ajuste e impactos sobre as mulheres

A Emenda Constitucional 95 (aprovada) atinge direta ou indiretamente políticas de assistência, saúde, educação e previdência. No caso da Assistência: alterações na concessão do Benefício da Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC/LOAS) (para idosos pobres e para pessoas com deficiência pobres), desvinculação do Salário Mínimo (como chegou a ser proposto) e o adiamento da idade para acesso do BPC, afeta diretamente as mulheres, elas são as cuidadoras dos membros da família, a diminuição do valor do benefício e o adiamento da idade de recebimento tendem a sobrecarrega-las com os cuidados e com menores recursos.

A redução do orçamento para saúde tende a sobrecarregar as mulheres, na medida em que são elas que cuidam dos doentes, que os acompanham em toda jornada de conseguir consulta, ter o tratamento, conseguir o medicamento e assim por diante. Além disso, como as mulheres vivem mais do que os homens e o fim da vida tende a ser de doenças crônicas, elas também serão diretamente muito afetadas com a contenção dos recursos na saúde.

Na educação, a falta de creches não é um problema apenas para as crianças, mas também para as mulheres, uma vez que a maior participação delas mercado de trabalho, não veio acompanhada de mudanças na divisão sexual do trabalho. No Rio Grande do Sul, apenas 29,5% das crianças entre zero e três anos estão em creches[3]. E se forem consideradas somente aquelas oferecidas pelo Estado (federal, estadual ou municipal) apenas 17,3% das crianças são atendidas. E essa problemática se estende a outros níveis de ensino, a contenção dos recursos na educação, muitas vezes, devolve para a família os custos de bancar a formação dos filhos; isso reforça o papel tradicional das mulheres como donas de casa. Por exemplo, a experiência de turnos integrais que pode diminuir ou até acabar, a merenda que pode ser reduzida etc - reforçando o papel da mulher como tomadora de conta do adolescente e como elaboradora das refeições familiares.

> O déficit de vagas em creches públicas no Rio Grande do Sul chega a 82,7%.

[3] Conforme levantamento realizado pelo TCE/RS em 2015. Publicação DIEESE: Outubro de 2017.

No caso da previdência, o governo federal não desistiu de aprovar a reforma. E essa reforma mesmo após todas as alterações que houveram depois de sua primeira versão apresentada em dezembro de 2016, penaliza, e muito as mulheres. Segundo informações do Anuário Estatístico da Previdência Social, em 2015, o número de aposentados e pensionistas é de 28,2 milhões sendo 43% de homens e 57% de mulheres. Independentemente da versão do texto da reforma, há a imposição da elevação de idade mínima e aumento do tempo de contribuição para as mulheres. Para muitas filiadas ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a elevação para 25 anos do tempo de contribuição mínimo para a concessão do benefício mínimo, hoje fixado em 15, poderá significar a impossibilidade da aposentadoria.

Aposentadoria por idade:
Elas 62,6%
Eles 37,4%

Hoje, a aposentadoria por idade já é a mais recorrente entre as mulheres (elas 62,6% e eles 37,4%), em razão da dificuldade que a maioria delas tem para alcançar o tempo mínimo exigido pela lei. Os valores dos benefícios pagos a elas são, em média, inferiores aos valores daqueles pagos a eles. Em dezembro de 2015, enquanto o valor médio dos benefícios ativos no RGPS foi de R$ 1.101,13, o valor médio benefícios pagos aos homens foi de R$ 1.260,41 e às mulheres de apenas R$ 954,78. Ou seja, uma diferença a mais em favor dos homens da ordem de 32%. Se é verdade que há uma tendência internacional de equiparação das idades mínimas de aposentadoria entre os sexos, também é verdade que os países europeus (muito utilizado como exemplo pelos propositores da reforma), têm níveis menores de desigualdades no mercado de trabalho, possuem políticas públicas específicas voltadas para as famílias, visando estimular uma divisão mais equitativa do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres. Esses países também têm ampla rede pública de amparo aos idosos, o que é fundamental em sociedades com estrutura etária mais envelhecida, para desonerar as mulheres da sobrecarga adicional do cuidado com os ascendentes. As iniciativas do governo brasileiro nessa esfera são praticamente inexistentes.

O valor da aposentadoria recebido por elas é, em média, 32% menos que o deles.

A alteração na contratação de trabalho temporário[4], quando deixou de ser limitado a 6 meses, passando para até 9 meses, impacta diretamente nas mulheres em função de elas serem mais contratas nessa modalidade. Do total de contratos de emprego formal, em 2016, entre os homens, 22% era como temporário e entre as mulheres 26%.

A Reforma Trabalhista, em vigência desde de novembro de 2017, também atinge fortemente as mulheres. Uma das muitas questões polêmicas da Reforma Trabalhista é a permissão do trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres. O debate sobre o tema foi tão intenso que obrigou o governo a rever esse trecho da Reforma, ainda que parcialmente, com a MP 808/2017. Originalmente, a Reforma (Lei 13.467/17) previa o afastamento automático apenas nos casos em que a insalubridade fosse considerada de grau máximo. Nos casos de insalubridade de grau médio ou mínimo, o afastamento ocorreria somente com atestado médico. Em qualquer situação, a empresa deveria continuar pagando o adicional de insalubridade. Pela legislação, agora, gestantes serão afastadas do trabalho em locais com qualquer grau de insalubridade, com exclusão do adicional. No entanto, elas ainda poderão retornar aos postos que ocupam nesses locais, voluntariamente e com atestado médico autorizando a volta, quando o espaço oferecer pequeno ou médio risco à saúde. Desde 1999, pelo menos, a CLT assegurava à trabalhadora grávida a troca de função quando as condições de saúde exigissem, mediante apresentação de atestado médico. Em 2016, ainda no governo Dilma Rousseff, foi sancionada lei assegurando o afastamento automático da gestante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres durante toda a gravidez e lactação (Lei 13.287/16), o que foi mudado com a Reforma.

Contratos de trabalho por tempo parcial:
Elas 63%
Eles 37%

A ampliação do contrato de trabalho em tempo parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, atinge em cheio as mulheres. 63% desses contratos são firmados com mulheres, sendo 37% apenas formalizados com homens. A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma "subutilização da força de trabalho", muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais e resulta em rendimentos inferiores. A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas

[4] Conforme Portaria 789 publicada no DOU de terça-feira (03/06/2014).

torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

A nova modalidade de contrato - Intermitente - também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida. Já nos primeiros dados divulgados, em 2018, pelo Ministério do Trabalho, dos 778 estabelecimentos que fizeram esse tipo de contratação a maior parte (56%) foi de jovens mulheres, para o setor do comércio, com o objetivo de manter a trabalhadora exclusivamente nos dias de concentração de vendas.

A reforma trabalhista estabelece que o negociado se sobrepõe ao legislado, e os itens que podem ser negociados são muitos, um dos pontos que pode ser acordado em convenções coletivas, é o intervalo intraturno em locais com jornada de trabalho superior a seis horas. A proposta permite que, após negociação, o tempo de intervalo para o almoço, por exemplo, seja reduzido de 1 hora para 30 minutos. Nesse aspecto, cumpre lembrar que muitas mães utilizam esse horário de almoço para levar ou buscar filhos na escola, com 30 minutos dificilmente elas conseguirão fazer isso.

3. Cultura da violência

A desigualdade de gênero é também reforçada pela violência contra a mulher, tanto no âmbito público como no privado. As relações de poder existentes na esfera doméstica perpassam ao mercado de trabalho, através do assédio moral e sexual, existe, portanto, uma cultura de violência no Brasil, que deve ser combatida por toda a sociedade. Em pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo e Sesc, indica que cinco mulheres são espancadas a cada dois minutos no Brasil, sendo que 80% dos casos são realizados por parceiro (marido ou ex-namorado).

80% dos casos de violência doméstica são realizados pelo parceiro

Apesar dos dados alarmantes, a violência é tolerada pela sociedade, conforme pesquisa realizada pelo IPEA (2014), 58% das pessoas entrevistadas concordavam, total ou parcialmente com a afirmação de que “ se as mulheres soubessem se comportar haveria menos estupros”. E,

63% concordaram, total ou parcialmente que “casos de violência dentro de casa devem ser discutidos somente entre os membros da família, 89% concordaram que “ a roupa suja deve ser lavada em casa” e 82% que briga de marido e mulher não se mete a colher”.

4. Estado como opressor

A falta do Estado penaliza principalmente as mulheres de baixa renda, por outro, a sua atuação como repressor, também recai principalmente sobre esta camada populacional. Exemplo disso é a criminalização do aborto no Brasil, e a consequente morte de mulheres por realizarem este procedimento de forma ilegal. Estimativa da Pesquisa Nacional do Aborto (PNA), realizada em 2016, indica que uma a cada cinco mulheres que residem nas áreas urbanas do país já realizou aborto. A incidência ocorre em todos os níveis sociais em diferentes grupos raciais e de escolaridade. No entanto, a maior incidência é entre mulheres pretas, pardas e indígenas de baixa escolaridade. Dentre as mulheres que realizaram aborto, 48% precisaram ser internadas para finalizar o procedimento. Esses números indicam que o aborto é um dos maiores problemas de saúde pública no Brasil.

Outra questão importante acerca da atuação repressora do Estado está relacionada com a política de combate ao tráfico de drogas no país. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Terra, Trabalho e Cidadania (ITTC), baseada em dados do Departamento Penitenciário Nacional, a guerra ao tráfico aprisiona principalmente os indivíduos que atuam em funções de baixa remuneração e relevância, em que se encontram as mulheres. Elas trabalham principalmente em atividades ligadas ao varejo do tráfico e transporte nacional e internacional. Entre os anos de 2000 a 2012, o número de mulheres aprisionadas cresceu 246%, dentre os homens este percentual foi de 130%.

5. Espaços de Poder

Dentro da estrutura capitalista e patriarcal, as mulheres são educadas para desempenhar funções voltadas para a reprodução social, enquanto os homens dedicam-se às atividades produtivas do mercado. Boa parte das mulheres tem sua educação voltada para desempenhar funções que sejam úteis para o lar e a maternidade, enquanto os homens dedicam-se às funções de administrar os negócios. Dessa forma, a mulher esteve excluída das funções de “prestígio”, e esse comportamento social impactou na forma de organização ao reservar para eles a maior parte dos espaços de poder no âmbito público e privado.

Poucas mulheres ocupam cargo eletivo no Brasil.
O Brasil ocupa a 3º pior posição entre os países do continente americano

Em 2018, no Senado Federal, dos 81 senadores, 13 são mulheres (16,0%), dos 513 deputados na Câmara apenas 9,5% são mulheres, na Assembleia do Rio Grande do Sul, apenas 16,3% são mulheres e na Câmara de vereadores de Porto Alegre 10,5% - no mundo político, a representatividade feminina ainda é muito baixa, embora exista legislação[5], que já completa 21 anos de vigência, que prevê que o total de candidatos registrados por um partido ou coligação deva ser no mínimo de 30% e no máximo 70% de candidatos do mesmo gênero os percentuais dos eleitos apontam que a aplicação da lei não é suficiente para o incremento na quantidade de cadeiras ocupadas por mulheres. É verdade que esse problema não é exclusivo do Brasil, as mulheres em cargos eletivos são subrepresentadas em escala global, mas um ranking divulgado pela União Interparlamentar[6] o Brasil ocupa a 154ª posição entre 193 países, no continente americano é o 3º pior colocado somente atrás de Belize (183ª) e Haiti (187ª).

Por fim, é bom reforçar que as assimetrias de gênero influem sobre as oportunidades disponíveis não apenas no mercado de trabalho, no uso do tempo livre e na independência financeira, mas no modo como a mulher é inserida no espaço público (BIROLI, 2016, p. 721).

[5] Lei 9.504/1997. Reforçada pela minirreforma eleitoral de 2009 – Lei 12.034/2009.
[6] Disponível em: https://www.ipu.org/file/2687/download?token=oc2hik70

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Referências bibliográficas

BIROLI. Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. DADOS: Revista de Ciências Sociais [online], Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, 2016. Disponível em http://dx.doi.org/10.1590/00115258201690. Acesso em: fev. 2018.

DIEESE. As mulheres na mira da reforma da Previdência. Nota Técnica. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec171MulherPrevidencia.pdf. Acesso em fev.2018

Escritório Regional do Rio Grande do Sul - DIEESE

DIREÇÃO SINDICAL: Maria Helena Oliveira (SEMAPI), Valdir Santos de Lima (SE Comércio de Porto Alegre), Gerson Antonio Borba (STI Petroquimica de Triunfo), Fabiula Dutra da Rocha (STI Purificação e Distribuição de Água no RS), Gaspar de Mello Nehering (STI Calçados e Vestuário de Parobé), Gerci Perrone Fernandes (STI da Construção Civil de Porto Alegre), Antenor Mariano Federezzi (SE Comércio Canoas), Ademir Acosta Pereira Bueno (FTI Metalúrgicas do RS).

SUPERVISÃO TÉCNICA
Ricardo Franzoi

EQUIPE TÉCNICA
Anelise Manganelli e Cristina Viecelli