



| CADERNO ESPECIAL

AGORA É COM ELAS



DISCRIMINAÇÃO TEM
GÊNERO NO BRASIL

DILEMAS DO
UNIVERSO FEMININO

LIDERANÇA
FEMININA

MULHERES
EMPREENDEDORAS

MULHERES NO LAR:
MACHISMO OU PODER?

COMO ELAS SERÃO
NO FUTURO?

DISCRIMINAÇÃO TEM GÊNERO NO BRASIL

AS MULHERES CONQUISTARAM IMPORTANTES ESPAÇOS NO CAMPO POLÍTICO, ECONÔMICO E SOCIAL. NO ENTANTO, AINDA SÃO VÍTIMAS DE PRECONCEITO E SOFREM AS CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

| POR MIRIAM PILLAR GROSSI + IZABELA LIZ SCHENDEILWEIN + JIMENA MARIA MASSA



Dilma Rousseff está em terceiro lugar na lista das mulheres mais poderosas do mundo, divulgada anualmente pela revista *Forbes*, ficando atrás apenas da chanceler alemã Angela Merkel e da ex-secretária de Estado norte-americana Hillary Clinton. Sua fotografia na capa da publicação reflete a imagem do Brasil como uma nação avançada e progressista. Mas seria o reconhecimento internacional da presidenta uma consequência de conquistas relacionadas às questões de gênero no país? Sim, se levarmos em consideração os índices do Global Gender Gap Index. No primeiro ano do governo Dilma, o Brasil saltou da 82ª para a 62ª colocação no *ranking* de igualdade entre sexos.

Mas será que uma mulher na Presidência da República reflete o lugar que as demais cidadãs ocupam em outros espaços políticos, econômicos e sociais? Como vivem as 97.342.162 brasileiras que provavelmente jamais serão capa da *Forbes*?

Sem dúvida, no que diz respeito ao campo político, o Brasil avançou. Houve o aumento significativo da presença feminina nas estruturas de poder, principalmente no primeiro escalão do governo: as ministras, por exemplo, passaram de 7 para 27%. No entanto, a ascensão das profissionais em outros espaços ocorre em ritmo menos

acelerado, revelando a forte existência de preconceito de gênero, fenômeno conhecido como “teto de vidro”. Um levantamento da consultoria Grant Thornton mostra que apenas 3% dos cargos de presidência nas empresas brasileiras são ocupados por mulheres, dado que está abaixo dos 9% da média global.

Da mesma forma, o ingresso em cargos de chefia na administração pública e de representação legislativa no plano nacional, municipal e estadual ainda é muito lento. A lei nacional garante que o mínimo de candidatas nos processos eleitorais seja 30%. Porém, segundo o Boletim da Articulação das Mulheres Brasileiras, esse feito se realizou apenas nas eleições de 2012. Nos 5.564 municípios, elas somaram 32,6% dos 448.413 candidatos que estavam concorrendo às 57.448 cadeiras para vereador(a). Houve o crescimento de 69.312 candidaturas femininas entre 2008 e 2012. No entanto, o número de prefeitas eleitas foi 11,8% do total e o de vereadoras não passou dos 13,3%.

MAIS TRABALHO, MENOS REMUNERAÇÃO

Se no campo da política muito ainda precisa ser feito, no mercado de trabalho a situação não é diferente. O Brasil segue nas piores colocações da classificação mundial em dois indicadores chaves: a participação feminina na força de trabalho e a equidade de remuneração entre homens e



mulheres. O acesso à independência econômica não ocorre de forma desigual apenas no quesito salário, mas está diretamente vinculado a políticas públicas existentes, ainda não suficientes para a efetiva transformação desse panorama. No país, apenas 64% do público feminino tem emprego remunerado, contra 85% do masculino. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o rendimento médio mensal das mulheres em 2011 foi R\$ 997, relativo a 70% do obtido pelos homens.

Em camadas populares, elas são majoritariamente chefes de família, têm pouca escolaridade e um número maior de filhos, condições que as levam a enfrentar mais dificuldades. São as principais beneficiárias de programas sociais, como o Bolsa Família, que tirou milhões de pessoas da situação de extrema pobreza.

A família e a maternidade são dois elementos centrais nas transformações sociais em relação ao ingresso e crescimento das mulheres no mercado. Segundo dados da PNAD, a jornada de trabalho remunerado média das brasileiras é de 36,5 horas semanais, enquanto a dos homens corresponde a 43,9. Em muitas famílias de camadas médias, onde ambos contribuem economicamente para o lar, o homem continua a ser considerado o trabalhador “ideal” para as empresas, sem limitações pessoais para atividades realizadas em diferentes horários. Já as mulheres buscam oportunidades compatíveis com suas responsabilidades familiares: emprego em tempo parcial, em que podem controlar seu horário e distribuí-lo entre uma atividade remunerada e o serviço doméstico, pouco valorizado socialmente. Assim, sua renda tende a ser menor.

Além disso, embora a tendência seja favorável à construção de arranjos mais igualitários, com o crescente apoio dos maridos às carreiras das esposas, a maternidade e outras funções familiares são elementos que dificultam o investimento no âmbito profissional. A divisão diferenciada do trabalho é particularmente acentuada pelos estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função natural da mulher.

As dificuldades que afrontam a população feminina também são evidenciadas em outras transformações sociais ocorridas na segunda metade do século XX. Se até então imperavam modelos de famílias extensas, marcadas por inúmeros vínculos sociais e a presença de muitos filhos, hoje elas são centradas em um modelo mais individualista, em torno do casal. No ano 2000, a taxa de fecundidade era de 2,38 no Brasil, já em 2010 baixou para 1,86, ou seja, uma queda de 21,9%. Mantêm-se, todavia, diferenças

A divisão diferenciada do trabalho é particularmente acentuada pelos estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função natural da mulher

significativas entre regiões do país, sendo que a menor taxa de natalidade se encontra na região Sudeste (média de 1,66) e a maior na região Norte (2,42). Essa diminuição poderia nos levar a pensar que as mulheres estariam mais “liberadas” da maternidade. No entanto, acentua-se no mundo contemporâneo individualista o investimento na criação de um número reduzido de filhos, seguindo um longo movimento de valorização da infância, desde o final da Idade Média.

Os dados também mostram que elas estão escolhendo ser mães mais tarde. O censo do IBGE de 2010 revela que 31,3% das grávidas tem acima de 30 anos. Em 2000, somavam 27,6%. Isso aponta que hoje, para mulheres com maior escolaridade e mais engajadas em suas carreiras profissionais, a maternidade é mais tardia, mas não menos importante, já que investem mais energia no cuidado de uma quantia menor de filhos. A progressiva mudança nos valores do trabalho e da família no século XXI é também uma tendência entre um pequeno grupo de homens de elites intelectuais que tem buscado no ambiente familiar um espaço de satisfação pessoal.

Dados sobre o uso do tempo em trabalho doméstico publicados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que os homens gastam, em média, 9,5 horas semanais em afazeres do lar, menos da metade do tempo que elas despendem: 22 horas, ou seja, mais de 3 horas por dia. Após analisar como as responsabilidades familiares afetam a igualdade de oportunidades e o tratamento de homens e mulheres no âmbito profissional, a OIT indica a necessidade de um novo modelo de conciliação entre as tarefas dos dois ambientes, baseado na noção de corresponsabilidade entre o casal pelas atividades domésticas e de cuidado.



O homem continua a ser considerado o trabalhador “ideal” para as empresas, sem limitações pessoais para atividades realizadas em diferentes horários

Mesmo que algumas empresas estejam promovendo políticas que ajudam as profissionais a lidar com a dupla jornada, o desafio do mercado é mudar seus modelos tradicionais para acompanhar os desejos e projetos de um grupo cada vez maior de brasileiras que, com formação universitária e treinamento de excelência, têm crescido profissionalmente; assim como por um contingente pequeno de homens que compartilham de valores mais igualitários em relação à conciliação entre carreira e paternidade.

ESCOLARIDADE E FILHOS

Dados da PNAD 2011 mostram que a escolaridade formal das jovens na faixa entre 20 e 24 anos é, atualmente, de 10,2 anos, um ano a mais de estudo que os homens, que possuem 9,3 anos. A articulação entre tempo de escolaridade, ingresso no mercado e taxa demográfica tem sido um dos eixos de análise sobre as mudanças culturais envolvendo questões de gênero. Vários estudos revelam que quanto maior o nível de escolaridade, menor o número de filhos e melhores as condições de acesso a empregos bem remunerados.

A escolarização infantil e a existência de creches nas proximidades das residências também aparecem como pontos cruciais no ingresso dessas mulheres na vida profissional, em particular para aquelas de camadas populares.

O QUE FAZER?

Uma das mais importantes filósofas feministas da atualidade, Judith Butler, diz não acreditar que estamos vendo o fim da discriminação econômica contra a mulher, tampouco o fim da desigualdade ou da hierarquia de gênero. Para ela, essas lutas ainda estão muito vivas: “Suponho que, para algumas pessoas muito estabelecidas

e economicamente seguras, o feminismo já não é tão forte, já não é mais um atrativo, porque elas podem muito bem ser mulheres que hoje ocupam postos de poder e privilégio, ou de segurança econômica, mas isso, com certeza, não é verdade globalmente. Se olhamos para diferentes níveis de pobreza, diferentes níveis de escolaridade, vemos que o sofrimento das mulheres é incomensurável”.

Para a transformação dos papéis de gênero e a construção de uma efetiva igualdade nos campos econômico, social e político são necessárias mudanças sociais estruturais; tanto políticas públicas quanto iniciativas localizadas podem ajudar a mudar posições, representações e projetos nesse sentido.

Em outros países, como Estados Unidos, grandes empresas se engajam em ações concretas e de longo alcance para a transformação da rotina feminina em seus quadros. Muitas são inovadoras em projetos de formação de lideranças, como o Walmart, maior rede de varejo do mundo, que tem um programa de bolsas para formar mulheres no campo da política representativa para, por exemplo, acompanhar a recente campanha eleitoral para o congresso americano em Washington. Este tipo de iniciativa poderia ser replicada por organizações no Brasil. Assim, certamente, outras profissionais ocupariam lugar de destaque, quem sabe até em capas da *Forbes*. ●

PARA SABER MAIS:

- www.forbes.com/profile/dilma-rousseff
- www.quantovaleseuvoto.org.br
- www.oitbrasil.org.br/nota-genero-raca-trabalho-familia

MIRIAM PILLAR GROSSI > Professora da UFSC > miriamgrossi@gmail.com
IZABELA LIZ SCHENDELWEIN > Doutoranda da UFSC > izabela.liz@posgrad.ufsc.br
JIMENA MARIA MASSA > Doutoranda da UFSC > jimenamassa@gmail.com