

# Seminário SINTETEL

## Conversa entre Mulheres

**Mercado de trabalho e cláusulas de gênero**

São Paulo

30 e 31 de janeiro e 01 de fevereiro de 2014

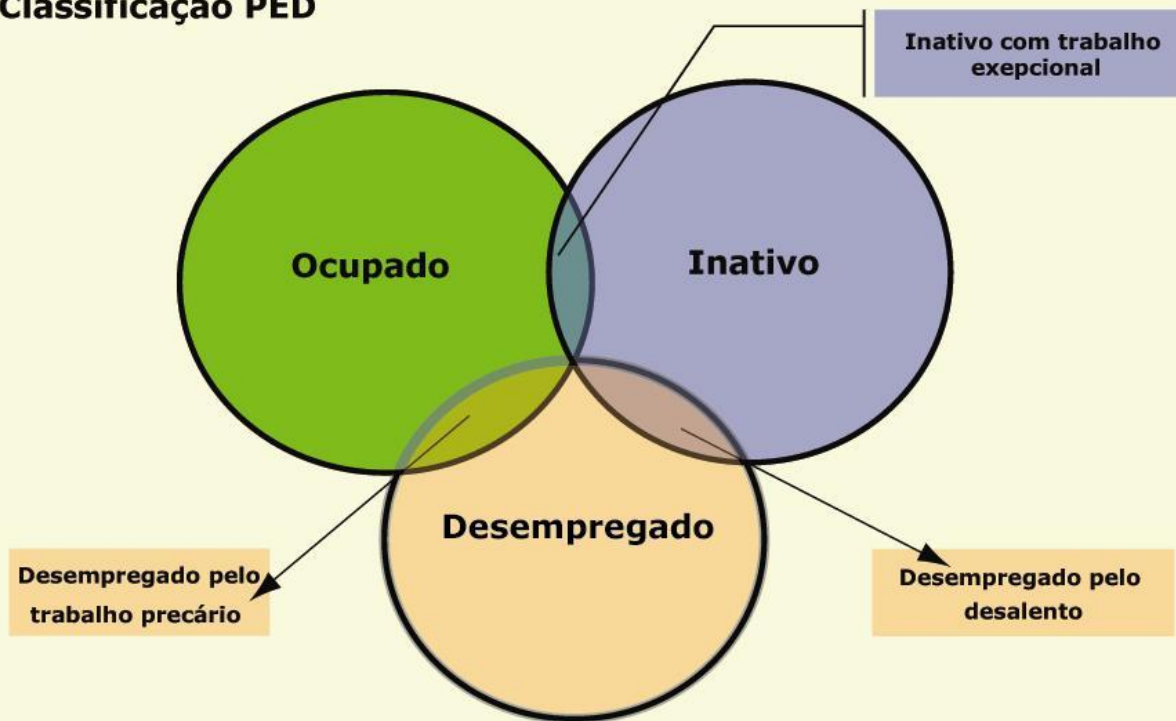


# A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos

# O mercado de Trabalho

## Condição de Atividade em Mercado de Trabalho Heterogêneo

Classificação PED



# Estimativas da População Economicamente Ativa, da População Ocupada e Desempregada, segundo sexo

## Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2011 e 2012

Em 1.000 pessoas

Condição de Atividade	2011			2012			Variação 2012/2011		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
<b>Total Metropolitano</b>									
População Economicamente Ativa	21.677	11.566	10.111	22.126	11.810	10.316	2,1%	2,1%	2,0%
Ocupados	19.413	10.583	8.830	19.797	10.752	9.046	2,0%	1,6%	2,5%
Desempregados	2.264	982	1.282	2.329	1.052	1.277	2,9%	7,1%	-0,4%

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

**As mulheres representam mais da metade dos desempregados.**

- ⇒ 46,6% da PEA.
- ⇒ 45,7% dos Ocupados.
- ⇒ 54,8% dos Desempregados.

**A discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho.**

# Estimativas da População Economicamente Ativa feminina, população ocupada e desempregada Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2011 e 2012

Em mil pessoas

Regiões	População Economicamente Ativa					
	2011			2012		
	Total	Ocupadas	Desempregadas	Total	Ocupadas	Desempregadas
<b>Belo Horizonte</b>	1.092	995	95	1092	1029	64
<b>Distrito Federal</b>	680	578	103	701	595	106
<b>Fortaleza</b>	828	739	89	835	747	88
<b>Porto Alegre</b>	872	797	75	883	811	72
<b>Recife</b>	811	676	136	833	712	121
<b>Salvador</b>	815	663	152	877	691	186
<b>São Paulo</b>	5.013	4.382	632	5.095	4.461	640

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

# Taxa de Participação, segundo sexo

## Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2011 e 2012

Regiões	(%)			
	2011		2012	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	65,1	49,2	65,2	48,3
Distrito Federal	69,3	56,9	69,9	56,7
Fortaleza	67,3	50,6	67,4	50,1
Porto Alegre	65,9	49,3	65,7	49,4
Recife	64,8	45,7	65,8	46,6
Salvador	64,9	49,3	67,6	53,1
São Paulo	71,3	55,4	71,5	56,1

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

# Taxas de Desemprego, segundo sexo

## Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2011 e 2012

(% da PEA)

Regiões	Taxa de Desemprego			
	2011		2012	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	5,5	8,6	4,5	5,9
Distrito Federal	9,9	15,1	9,6	15,1
Fortaleza	7,3	10,7	7,4	10,7
Porto Alegre	6,2	8,7	6,0	8,2
Recife	10,7	16,7	9,8	14,6
Salvador	12,2	18,6	14,5	21,2
São Paulo	8,6	12,5	9,4	12,5

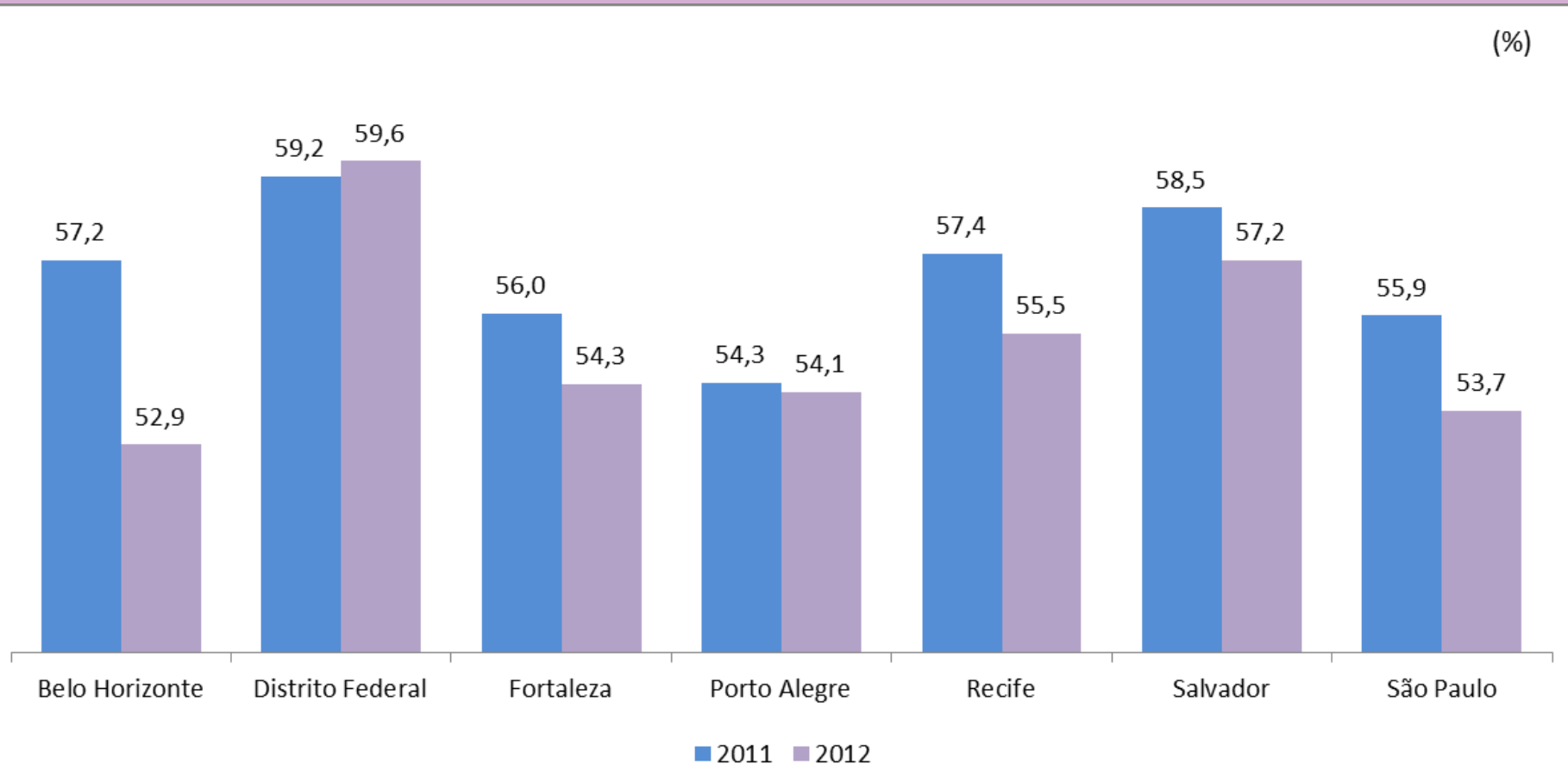
Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Embora o desemprego feminino tenha declinado, as **mulheres** ainda correspondem a **mais da metade** do contingente que, sem sucesso, **busca** uma **oportunidade de trabalho**.



# Proporção de Mulheres Desempregadas no contingente total de desempregados

## Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2011 e 2012



Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: DIEESE

- ❑ Em todas as regiões investigadas pelo DIEESE/Sistema PED, as mulheres auferem rendas mensais expressivamente inferiores aos homens. Parcialmente, estas diferenças derivam da restrição das jornadas femininas.
- ❑ Entretanto, o confronto dos rendimentos pagos por hora, explicita a desigualdade da valoração do trabalho entre os gêneros.

# Rendimento médio real e jornada semanal média trabalhada pelos ocupados segundo sexo Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2012

Regiões	Rendimento Médio Real		Jornada Semanal Média	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	1.687	1.209	42	38
Distrito Federal	2.598	1.914	42	40
Fortaleza	1.173	853	44	42
Porto Alegre	1.776	1.313	44	41
Recife	1.282	931	47	42
Salvador	1.206	922	44	39
São Paulo	1.990	1.363	43	39

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

(1) Inflatores utilizados: IPCA/BH/IPEAD; INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/S

(2) Exclusive os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

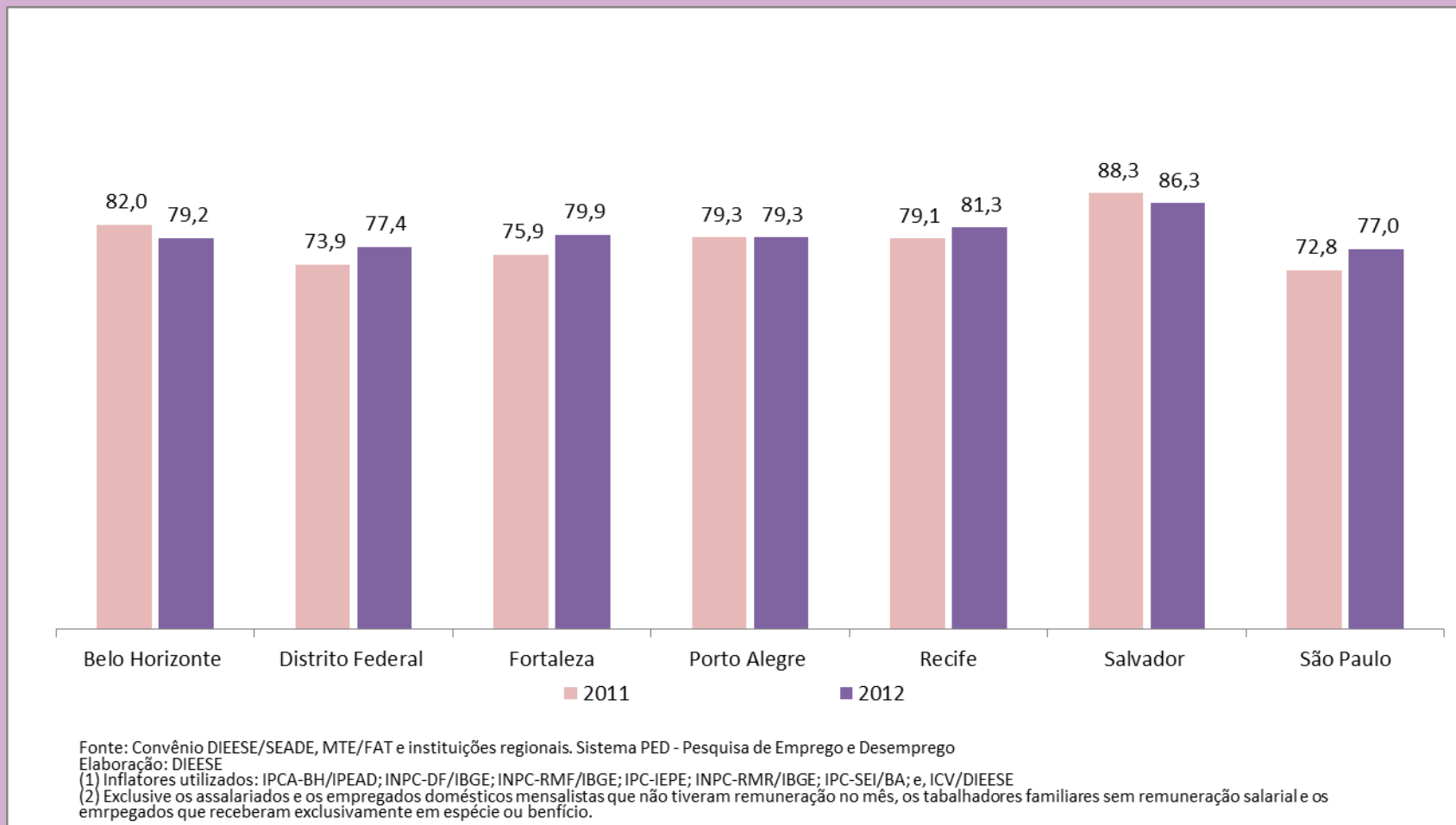
(3) Exclusive os ocupados que não trabalharam na semana.

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

# Proporção do rendimento médio real por hora das mulheres em relação ao dos homens

## Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2011 e 2012



# Trabalhadores em telecomunicação e teleatendimento

## Brasil - 2012

### ☐ Categoria com 617 mil trabalhadores no Brasil

- ☐ 63% são Mulheres
- ☐ 37% são Homens

### ☐ Rendimento médio na CNAE **Telecomunicação**:

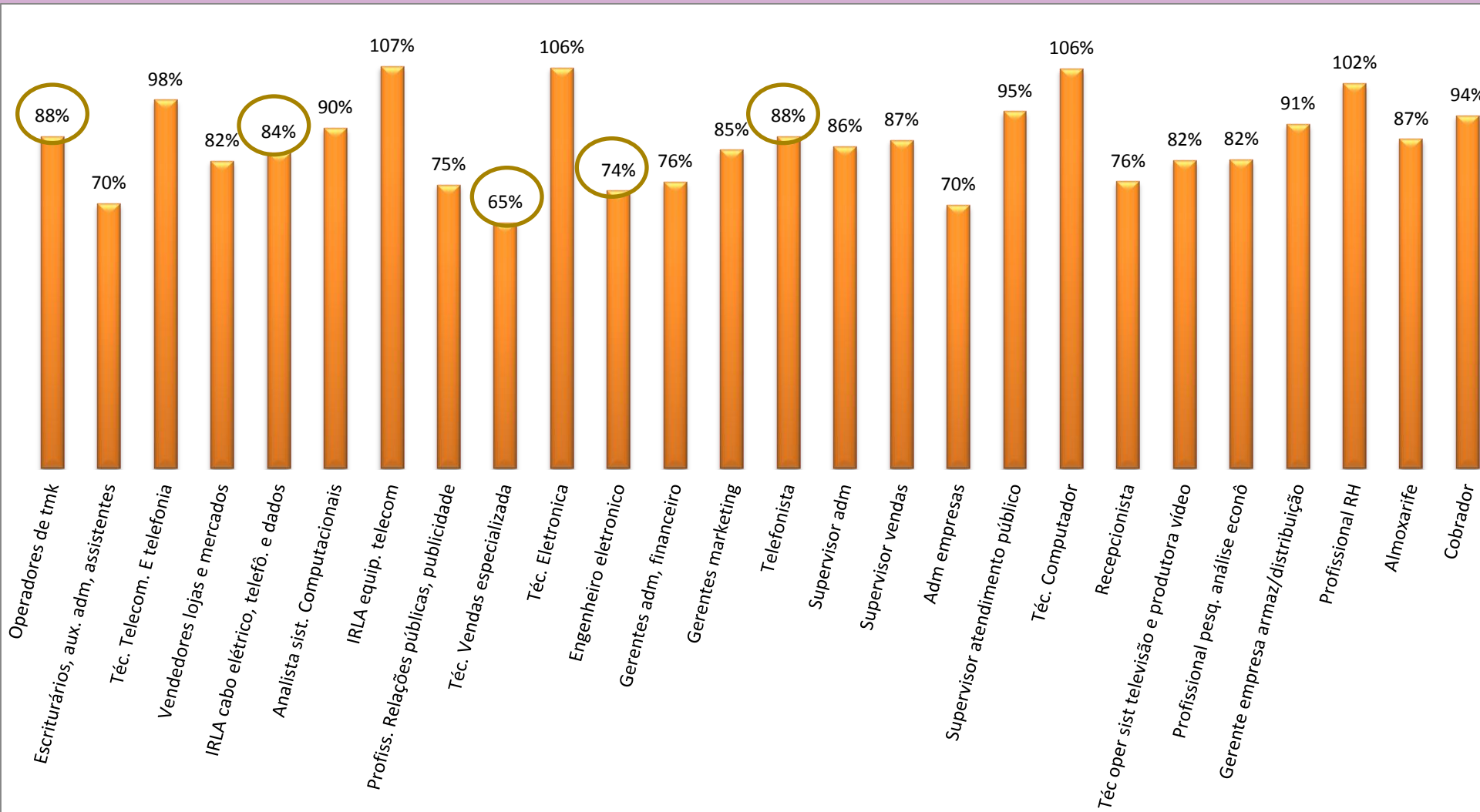
- Homens: R\$ 3.327,00
- Mulheres: R\$ 2.326,00 (70% do salário dos homens)

### ☐ Rendimento médio na CNAE **Teleatendimento**:

- Homens: R\$ 1.191,00
- Mulheres: R\$ 875,00 (73% do salário dos homens)

# Proporção da remuneração média das mulheres em relação aos homens, segundo ocupação

## Telecomunicações – Brasil 2012 (não inclui teleatendimento)



# Remuneração média dos trabalhadores em telecomunicações, segundo tempo no emprego e sexo Brasil - 2012

Tempo de emprego	nº trabalhadores		Remuneração média (R\$)		
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Mulher/ Homem
até 1 ano	45.273	32.643	2.335	1.648	71%
1 a 2 anos	23.979	16.717	2.797	2.033	73%
2 a 3 anos	15.890	9.928	2.912	2.231	77%
3 a 5 anos	13.669	8.596	4.161	3.069	74%
5 a 10 anos	10.740	6.437	5.485	4.038	74%
acima 10 anos	7.695	3.412	7.195	5.505	77%
<b>Total</b>	<b>117.291</b>	<b>77.885</b>	<b>3.327</b>	<b>2.326</b>	<b>70%</b>

Fonte: MTE. RAIS 2012

Elaboração: DIEESE - Subseção FENATTEL

# Trabalho e Responsabilidades Familiares

- ❑ Responsabilidades de trabalhadores/as em relação a filhos, adultos e idosos são atividades não remuneradas que permitem o funcionamento da sociedade e a reprodução da força de trabalho
- ❑ Ou seja, é um trabalho que **GERA VALOR! No entanto, são invisíveis à luz das estatísticas nacionais.**
- ❑ As mulheres há muito tempo passaram a compartilhar com os homens o tempo dedicado ao trabalho remunerado. Mas processo equivalente de mudança na distribuição de tarefas domésticas e de responsabilidades familiares **NÃO OCORREU.**
- ❑ A responsabilidade de cuidar da família e da casa geralmente recai sobre as mulheres. Essa realidade está na base da situação de desvantagem no acesso, permanência e reintegração ao Mercado de Trabalho.



# Promover a igualdade de gênero

## Novo modelo de conciliação entre trabalho e família

- ❑ Os cuidados necessários à reprodução da vida dizem respeito à reprodução social e são, portanto, responsabilidade da sociedade como um todo. Não se trata de um tema apenas de mulheres.
- ❑ Um novo modelo de conciliação entre trabalho e família pressupõe, portanto, corresponsabilidade social em relação aos cuidados e responsabilidades familiares.

**Famílias, Empresas, Estado e Movimentos sociais (sindicais ou não) devem construir esse novo modelo.**

# Promover a igualdade de gênero

- ❑ **Âmbito legislativo:** licença maternidade de 180 dias para servidoras públicas federais e para trabalhadoras de empresas privadas inscritas no Programa Empresa Cidadã.
- ❑ **Âmbito da negociação coletiva:** cláusulas que garantem acompanhamento de filhos por motivo de saúde e educação; auxílios para gastos com educação/creche.
- ❑ **Âmbito do diálogo social:** Comissão tripartite de igualdade de oportunidades e de tratamento de gênero e raça no trabalho (MTE, trabalhadores e empresários).

# Promover a igualdade de gênero

- ❑ **Projeto de Lei nº 6653/2009** cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural
- ❑ O PL enfatiza o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, cria medidas de incentivo às empresas para adoção de planos de igualdade de gênero e propõe medidas de fiscalização, penalidades e sanções econômicas.

# Por que negociar cláusulas de gênero?

- ❑ O DIEESE acompanha as negociações coletivas relacionadas ao tema gênero desde 1987. NC das condições de trabalho como instrumento da classe trabalhadora para introduzir e avançar na conquista de seus direitos.
- ❑ As negociações coletivas de cláusulas de gênero contribuem para surgimento de legislação relacionada ao tema. Muitas garantias legais aparecem pela 1ª vez nos ACT e CCT (licença adoção e garantia de consultas de pré-natal).
- ❑ Aliado na promoção da igualdade de oportunidades: homens e mulheres em condições de igualdade no acesso, permanência e reintegração no MT (cláusulas de gênero voltadas principalmente para mulheres: diminuem possibilidade de participação masculina – licença paternidade).

# Número e percentual de cláusulas com garantias relativas à equidade de gênero

CLÁUSULAS RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO	CLÁUSULAS <sup>(1)</sup>								
	1993-1995		1996-2000		2001-2006		2007-2009		< > =
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	
MATERNIDADE/PATERNIDADE	221	54	245	48	254	49	272	49	>
GESTAÇÃO	101	25	105	21	93	18	95	17	<
RESPONSABILIDADES FAMILIARES <sup>(2)</sup>	19	5	73	14	74	14	73	13	=
CONDIÇÕES DE TRABALHO	36	9	41	8	45	9	52	9	>
SAÚDE DA MULHER	18	4	19	4	27	5	37	7	>
EQUIDADE DE GÊNERO	4	1	16	3	16	3	18	3	>
EXERCÍCIO DO TRABALHO	8	2	8	2	6	1	6	1	<
<b>Total de cláusulas sobre mulher</b>	<b>407</b>	<b>100</b>	<b>507</b>	<b>100</b>	<b>515</b>	<b>100</b>	<b>553</b>	<b>100</b>	<b>&gt;</b>

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamentos de Contratações Coletivas

Notas: (1) O valor considerado foi o do ano que concentrou o maior número de unidades de negociação do período

(2) Algumas das cláusulas que compõem o grupo "Responsabilidades Familiares" foram introduzidas no período 1996-2000, por solicitação da OIT.

➤ **Aumento considerável do número total de cláusulas – 407 para 553 ( 36%)**

- ❑ **GESTAÇÃO:** tem a finalidade de preservar a saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez, bem como garantir condições de trabalho compatíveis com a gestação.
- ❑ **MATERNIDADE/PATERNIDADE:** promovem a conciliação entre o exercício do trabalho e a vida familiar. (Convenção n.º 156 da OIT trata da conciliação entre trabalho e família como questão social, que podem sofrer intervenções baseadas em políticas públicas).
- ❑ **RESPONSABILIDADES FAMILIARES:** responsabilidades familiares, principalmente nos cuidados com saúde e educação .
- ❑ **CONDIÇÕES DE TRABALHO:** condições específicas das trabalhadoras no ambiente de trabalho.
- ❑ **EXERCÍCIO DO TRABALHO:** relativas á formação profissional, tanto a formação para o ingresso no mercado de trabalho, quanto para a manutenção do emprego.
- ❑ **SAÚDE DA MULHER:** preservação da saúde da mulher, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva.
- ❑ **EQUIDADE DE GÊNERO:** garantias contra discriminação.

**Renata Miranda Filgueiras**  
**Técnica DIEESE – Subseção FENATTEL**  
**[renataf@dieese.org.br](mailto:renataf@dieese.org.br)**