



**Formação de Candidatas(os) em  
Políticas para Mulheres**





**Formação de Candidatas(os) em  
Políticas para Mulheres**





**José Luiz Penna**

Presidente Nacional

**Eduardo Brandão**

Vice-presidente e Secretário de Administração

**Alvaro Dias**

Líder no Senado

**Sarney Filho**

Secretário de Assuntos Parlamentares

**Evandro Gussi**

Líder na Câmara

**Evair de Melo**

Vice-líder na Câmara

**Sandra Menezes**

Vice-presidente

**Edson Duarte**

Vice-presidente

**Carla Piranda**

Secretária de Organização

**José Carlos Lima da Costa**

Secretário de Comunicação

**José Paulo Tóffano**

Secretário de Formação

**Reynaldo Moraes**

Secretário de Finanças

**Vera Motta**

Secretária de Assuntos Jurídicos

**Marcos Belizário**

Secretário de Assuntos do Executivo

**Fabiano Carnevale**

Secretário de Relações Internacionais

**Shirley Torres de Araújo**

Secretária Nacional de Mulheres

**Mariana Perin**

Secretária Nacional de Juventude

**Dora Cordeiro**

Secretária de Direitos Humanos e Diversidade

**Roberto Rocco**

Secretário de Mobilização

**Kaká Verá**

Secretário de Políticas Indígenas

**Roberto Tripoli**

Secretário de Direitos dos Animais

**Ovídio Teixeira**

Secretário Especial de Estratégias Eleitorais

**Oswander Valadão**

Secretário Especial das Cidades



### Coordenadorias Gerais

<b>Rudson Leite</b> Norte	<b>Marcelo Silva</b> Nordeste I
<b>Denis Soares</b> Nordeste II	<b>Fernando Guida</b> Leste
<b>Marcelo Bluma</b> Centro	<b>José Luiz Penna</b> Sul

### Membros

<b>Eliane Ferreira da Silva</b>	<b>Ivanilson Gomes dos Santos</b>
<b>André Moreira Fraga</b>	<b>Carlos Antônio Menezes Leite</b>
<b>Cidineia Maria Fontana</b>	<b>Alexandre Zaratz Vieira da Cunha</b>
<b>Washington Rio Branco</b>	<b>Leonardo Jose de Mattos</b>
<b>Daniela Carvalhais de Almeida</b>	<b>Aloisio Antônio Andrade de Freitas</b>
<b>Aluizio Leite Paredes</b>	<b>Carlos Augusto Lopes da Costa</b>
<b>Teresa dos Santos Sousa Britto</b>	<b>Antônio Jorge Melo Viana</b>
<b>Francisco Caetano Martins</b>	<b>Henor Pinto dos Reis</b>
<b>Cleusa Rosane Ferreira</b>	<b>Julia Duppre de Abreu</b>
<b>Fernando Paulo Nagle Gabeira</b>	<b>Rivaldo Fernandes Pereira</b>
<b>Marcio Souza</b>	<b>Guaraci Fagundes</b>
<b>Regina Gonçalves</b>	<b>Francisco Antonio Sardelli</b>
<b>Jovino Cândido da Silva</b>	<b>Rogério Menezes de Melo</b>
<b>Marco Antônio Mroz</b>	<b>Ricardo de Oliveira Silva</b>
<b>José Roberto Tricoli</b>	<b>Claudio Turtelli</b>
<b>Eduardo Jorge Martins Alves</b>	<b>Marcello de Lima Lelis</b>



# DIRIGENTES PV MULHER

## NACIONAIS & ESTADUAIS

### **Shirley Torres de Araújo**

Secretária Nacional de Mulheres

### **Mariana Perin**

Secretária Nacional de Juventude  
e Membro da Executiva Nacional - SP

### **Carla Piranda**

Secretária Nacional de Organização, Membro da  
Executiva Nacional e Presidente do Diretório Estadual - RJ

### **Rosane Ferreira**

Membro da Executiva Nacional - PR

### **Cidineia Maria Fontana**

Membro da Executiva Nacional  
e Presidente do Diretório Estadual - ES

### **Sandra do Carmo Menezes**

Vice-presidente Nacional  
e Presidente do Diretório Estadual - AL

### **Daniela Carvalhais de Almeida**

Membro da Executiva Nacional - MG

### **Teresa dos Santos Sousa Britto**

Membro da Executiva Nacional  
e Presidente do Diretório Estadual - PI

### **Dora Cordeiro**

Secretária Nacional de Direitos Humanos e Diversidade,  
Membro da Executiva Nacional - RJ

### **Vera Motta**

Secretária Nacional de Assuntos Jurídicos,  
Membro da Executiva Nacional  
e Vice-presidente da Executiva - SP

### **Eliane Ferreira da Silva**

Membro da Executiva Nacional - AM

### **Leandre Dal Ponte**

Coordenadora Regional Sudoeste - PR  
e Coordenação Regional Curitiba - PR

### **Julia Duppré**

Membro da Executiva Nacional - RJ



## EXPEDIENTE

Conteúdo e Pesquisa  
**Patricia Kranz**  
**Tatiana Wehb**

Revisão Gramatical  
**Ludmilla Brandão**  
**Bruna Presmic**

Projeto Gráfico e Diagramação  
**Sagarãna Produções**

A circular graphic composed of overlapping watercolor washes in shades of pink, magenta, and purple, centered on the page.

• AULA 09 •  
**MULHERES E O  
MUNDO DO TRABALHO**



# MULHERES E O MUNDO DO TRABALHO



A parte do bem-estar das sociedades que advém do crescimento de suas economias está vinculada ao trabalho de homens e mulheres, pago ou não. Quando falamos em trabalho podemos nos referir a diversas categorias: de subsistência, doméstico, informal, coletivo, voluntário e, é claro, o emprego formal.

A renda é um dos principais fatores que se considera para medir a pobreza e a desigualdade. A redução da diferença de rendimentos entre mulheres e homens é uma das metas do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, mas não é suficiente para eliminar a desigualdade, já que esta também se manifesta de diversas outras maneiras, na vida política e social.

## Avanços e estagnação

No Brasil, na última década, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou de forma constante, acompanhada pelo progresso na conquista de postos de trabalho antes ocupados apenas por homens e pela maior presença em cargos de comando. Por outro lado, as mulheres permanecem como maioria nos trabalhos precários e informais, ainda ganham menos que os homens para realizar as mesmas tarefas e continuam acumulando a jornada de trabalho com as tarefas domésticas.

## Mercado de trabalho

De acordo com Síntese de Indicadores Sociais, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil, entre 2004 e 2014, a taxa de desocupação feminina foi quase o dobro da taxa masculina e as mulheres jovens são as que têm mais dificuldade para se inserir no mercado de trabalho.

Mesmo assim, aumentou em 60% o número de mulheres em empregos formais, quando para os homens esse crescimento foi de 43,6%.

Já os indicadores da população não economicamente ativa mostram, que 69,5% deste grupo é formado por mulheres, das quais 52,9% não têm instrução ou têm apenas o ensino fundamental incompleto.

Estas mulheres sem renda dependem economicamente de alguém, quase sempre de um homem, e estão mais vulneráveis a situações de violência doméstica.

## Renda

Os ganhos das mulheres em termos de renda avançaram bastante, mesmo assim, em 2014, elas continuavam recebendo em média 74% do salário dos homens. A desigualdade aumenta entre as trabalhadoras informais que ganham em média 50% menos do que as com emprego formal e 60% do que ganham os homens.

Em Hollywood ou nos esportes, as mulheres também ganham menos que os homens. Há pouco, atrizes começaram a protestar por igualdade salarial durante cerimônias de premiação, chamando atenção da indústria e do público. Enquanto isso, na lista dos 100 atletas mais bem pagos do mundo, feita pela revista Forbes, em 2015, só aparecem duas mulheres - tenistas e lindas.

Matéria do New York Times<sup>1</sup> divulgou estudos que mostram que quando as mulheres entram em maior número em setores tradicionalmente dominados por homens, estes empregos passam a pagar menos. Isso aconteceu com diversas categorias profissionais ao longo do tempo. E depois de cruzarem diversos dados, pesquisadores concluíram que a discriminação, sozinha, responde por 9% da diferença salarial entre homens e mulheres.

## Poder das mulheres no mundo do trabalho

Pesquisa realizada por uma revista de circulação nacional, em março de 2016, só encontrou 3 mulheres no comando das 200 maiores empresas do país. O levantamento considerou a receita líquida das companhias e identificou apenas as profissionais que ocupam o principal posto executivo, sem considerar as que presidem conselhos de administração.

### Composição funcional das 500 maiores empresas do Brasil, segundo o nível da função, por sexo

Nível da função	Homens	Mulheres
Quadro executivo	86,3	13,7
Gerência	77,9	77,9
Supervisão	73,2	73,2
Quadro funcional	66,9	66,9

Fonte: Ethos e Ibope (2010)

<sup>1</sup> [http://www.nytimes.com/2016/03/20/upshot/as-women-take-over-a-male-dominated-field-the-pay-drops.html?smid=fb-nytimes&smtyp=cur&\\_r=0](http://www.nytimes.com/2016/03/20/upshot/as-women-take-over-a-male-dominated-field-the-pay-drops.html?smid=fb-nytimes&smtyp=cur&_r=0)

Segundo Regina Madalozzo, professora do Insper, que pesquisa a atuação feminina no mercado de trabalho, a maior dificuldade é a mudança da cultura corporativa das empresas. Muitas ainda acreditam que as mulheres não estão preparadas para assumir o comando, apresentando motivos que não condizem com a realidade, como avaliações subjetivas da personalidade que jamais seriam feitas de um homem.

Um outro aspecto a ser considerado é que enquanto os meninos são levados a competir desde cedo, as meninas são mais estimuladas a colaborar. E, por enquanto, o ambiente corporativo é de grande competição. Mas vale lembrar que isso também vem mudando e a cooperação e a comunicação - habilidades nas quais as mulheres se sobressaem - são cada vez mais bem vistas e consideradas necessárias.

Pesquisa realizada pela Grant Thornton, em 36 países, mostrou que a presença de mulheres em cargos de presidência nas empresas aumentou de 5% em 2015, para 11% neste ano, mesmo salto registrado para a presença de mulheres no comando financeiro.

## **Mulheres na Administração Pública**

Pesquisa realizada pelo IPEA, em 2012, para avaliar “Mulheres e homens em ocupação de DAS na Administração Pública Federal” revelou dados interessantes. Embora o acesso seja igualitário, por meio de concurso público, as mulheres enfrentam mais obstáculos à ascensão profissional na administração pública que no meio privado. Em 2011, a participação das mulheres nos DAS 4, 5 e 6 eram de 36,5%, 27,5% e 24,4%, respectivamente.

Também foi verificado que as mulheres receberam menos convites para ocupar um DAS ou para passar para um DAS mais alto. Segundo a Secretaria de Políticas para Mulheres, esta disparidade também pode ser verificada no âmbito das administrações estaduais, não havendo dados para as municipais.

A pesquisa verificou, mais uma vez, o quanto o cuidado com a casa e a família tem impacto na vida profissional das mulheres. Um terço das entrevistadas deixou de aceitar um convite para ocupar um cargo mais alto para poder se dedicar mais às suas famílias. Só um quinto dos homens apresentou o mesmo motivo.

## **Princípios de Empoderamento das Mulheres**

A ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU têm uma iniciativa conjunta que apresenta sete diretrizes para alavancar a igualdade de gênero no mundo dos negócios: WEPs – Women’s Empowerment Principles (Princípios de Empoderamento das Mulheres).

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Não há muito que o poder local possa fazer para influenciar as práticas corporativas. Mas pode passar a mensagem adotando políticas de igualdade de gênero na administração pública e estimulando que seus fornecedores façam o mesmo.

## AÇÕES

- Estabelecer metas percentuais de participação de mulheres no preenchimento de cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superiores – DAS, inclusive nos de alta hierarquia.
- Definir critério adicional de pontuação para beneficiar fornecedores no processo de licitação que comprove a adoção de políticas afirmativas de gênero, raça e etnia.
- Estabelecer metas percentuais de participação de mulheres nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais.
- Implementar campanhas que informem e sensibilizem a mulher sobre o seu papel nas mais diversas profissões.
- Estabelecer parcerias com instituições privadas para favorecer a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

## EXPERIÊNCIAS

### **FLORIANÓPOLIS**

A Câmara de Vereadores de Florianópolis aprovou projeto de emenda à Lei Orgânica do município que prevê que 30% dos cargos do Executivo sejam ocupados por mulheres. O projeto observa que a administração municipal deve ter preferencialmente 30% das vagas comissionadas ocupadas por mulheres.

Art. 20 A - Os cargos públicos em comissão e de livre nomeação deverão ser ocupados preferencialmente em trinta por cento pelo sexo feminino. (Redação acrescida pela Emenda à Lei Orgânica nº 36/2013).

Projeto Mulheres na Política: Transforme seu futuro, transforme sua cidade, também realizado pela Prefeitura de Florianópolis, ofereceu 150 vagas em curso de capacitação voltado para a atuação das mulheres nos espaços de poder e decisão no meio político.

Com apoio de instituições acadêmicas, o curso realizou sete palestras:

- Abertura: Desenvolvimento pessoal e comportamento motivacional;
- Cotas e partidos;
- Carreira Política e Vida Pessoal;
- Empoderamento da Mulher;
- Funcionamento da Prefeitura de Florianópolis e Câmara Municipal de Vereadores;
- Formando Multiplicadoras;
- Encerramento: Troca de experiências.

## **PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi lançado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, em 2005, para manter um diálogo direto com as empresas de grande e médio porte, tanto públicas quanto privadas, para desenvolver novos paradigmas nas áreas de gestão de pessoas e na cultura organizacional, com base na igualdade de gênero e no enfrentamento de todas as formas de discriminação.

A 4ª edição (2011-2013) atingiu direta ou indiretamente cerca de 900 mil funcionárias e a 5ª edição teve 83 empresas participantes, sendo 50 públicas, 21 privadas e 12 de economia mista, envolvendo aproximadamente um milhão de trabalhadoras e trabalhadores, dos quais 44% são mulheres e 56% homens.

A adoção de um Plano de Ação por parte das empresas participantes as qualifica a receber um Selo do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

## **EMPRESAS**

Na empresa TAM, de transportes aéreos, a presidente é mulher e a metade da diretoria é composta por mulheres. A empresa decidiu que sempre que houver um processo de seleção para cargos de liderança, pelo menos uma mulher deverá ser avaliada. Assim, mesmo que não haja cotas, sempre haverá oportunidades.

A Natura estabeleceu a meta de, até 2020, ter 50% de mulheres na liderança e 100% de equidade salarial. Para isso, criou um plano com metodologia e linha de ação para a questão da diversidade, em especial a equidade de gênero.

Empresas como IBM, Boticário, Furnas e Vale têm programas para incentivar o recrutamento de mulheres e começaram outras mudanças. A Vale, por exemplo, adotou a prática de colocar mulheres em funções que costumavam ser ocupadas por homens, como motorista de caminhão.

## **MULHER 360**

É a iniciativa de um grupo de empresárias com o objetivo de engajar as empresas em ações concretas com seu público interno e, aos poucos, expandir suas atividades para alcançar as comunidades e a cadeia de suprimentos.

O movimento disponibiliza na Internet informações e estudos de caso. Junto com o Instituto Ethos, desenvolveu indicadores alinhados com o Princípios do Empoderamento da ONU, para acompanhar o progresso das mulheres no mundo.  
[movimentomulher360.com.br](http://movimentomulher360.com.br)

## **Fontes Consultadas**

Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015. 181p.

Anais da 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Secretaria de Políticas para as Mulheres, Presidência da República, Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Junho de 2013.

O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010 / Organização: Leila Linhares Barsted, Jacqueline Pitanguy – Rio de Janeiro: CEPIA ; Brasília: ONU Mulheres, 2011. 436p.

4ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Texto Base. Secretaria de Políticas para as Mulheres, Presidência da República, Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Junho de 2015.

Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal - Relatório de Pesquisa - IPEA - Brasília, 2012.

<http://www.insper.edu.br/conhecimento/estrategia-e-gestao/mulheres-ainda-sao-vistas-com-desconfianca-mundo-empresarial/> - Acesso em 10 de março de 2016.

<http://www.insper.edu.br/conhecimento/politicas-publicas/alianca-pelo-empoderamento-das-mulheres-e-suas-conquistas-nos-ultimos-anos/> - Acesso em 10 de março de 2016.

<http://www.sof.org.br> - Acesso em 12 de março de 2016.

