

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA



MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

**Ascensão da Mulher no Mercado de Trabalho e o Impacto na
Pirâmide Etária**

Juliana Duarte Nunes

Matrícula: 1012335

Orientador: Luiz Roberto Cunha

Junho de 2016

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA



MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

Ascensão da Mulher no Mercado de Trabalho e o Impacto na Pirâmide Etária

Juliana Duarte Nunes

Matrícula: 1012335

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realiza-lo a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor”

Orientador: Luiz Roberto Cunha

Junho de 2016

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor.”

Agradeço ao professor Luis Roberto, meu orientador, ao professor Márcio Garcia, meu coorientador e a todos os professores do departamento pelos importantes ensinamentos sobre economia e sobre a vida.

Agradeço especialmente àqueles que estudaram comigo, com quem dividi tantos desesperos pré-prova, resumos, cadernos xerocados, dúvidas e questionamentos nem sempre acadêmicos. Com vocês aprendi diariamente muito além do que o curso previa e tenho orgulho em chamá-los de amigos.

Agradeço à minha família. Só estou me formando hoje por seu apoio incondicional e espero que saibam o quanto valorizo a incrível oportunidade que me proporcionaram durante esses anos. Obrigada por terem me conscientizado desde cedo sobre a importância da educação e de uma boa formação como indivíduo.

Agradeço ao meu querido avô Pedro, que sempre acreditou em mim me dando forças para enfrentar os desafios da vida, afinal é como ele mesmo diz “a vida tem seus altos e baixos, como uma montanha russa”.

Agradeço à minha prima, Ana Luisa Martins, por sempre me ajudar nas horas de desespero, me acalmando e me dando suporte nos momentos mais desafiadores do curso. Seu apoio foi de grande importância para a conclusão dessa etapa.

Agradeço à PUC-Rio. O que vivi nos últimos anos dentro de sala de aula e, principalmente, nas longas horas de pilotis foi transformador e será sempre lembrado com muitas saudades e carinho.

“ Law and traditions that hold back women, hold back entire societies. ”

Hillary Clinton

“ I am not here for women only, but also for women. ”

Angela Merkel

“ When women do better, economies do better. ”

Christine Lagarde

“ If you want something said, ask a man; if you want something done, ask a woman. ”

Margareth Thatcher

Sumário

1) Introdução	7
2) Mudança na Natureza do Casamento e da Família	10
2.1) Relação com a Educação	10
2.2) Grande instabilidade associada ao casamento	10
2.3) Papéis Tradicionais	11
3) Gênero e Mercado de Trabalho	13
3.1) Sucesso e Simpatia	13
3.2) Carreira	14
3.3) Trabalho e Família	16
4) Vontade de liderar	20
4.1) Papéis de Gênero	20
4.2) Transformando Mentalidades	23
4.3) Trabalhando Juntos pela Igualdade	24
5) Efeito Demográfico e Econômico da Mulher no Mercado de Trabalho	25
5.1) Influência das Novelas Brasileiras	25
5.2) Pirâmide Etária Brasileira	28
5.3) Sistema Previdenciário Brasileiro	32
6) Fim da Desigualdade de Gênero e Impacto na Economia	33
6.1) Machismo Torna Países Mais Pobres	33
6.2) A Mulher no Brasil e no Mundo	38
6.3) Suécia um Case de Sucesso	39
7) Conclusão	40
8) Referências Bibliográficas	41

1) Introdução

Dos 195 países independentes no mundo, apenas dezessete são governados por mulheres, incluindo Dilma Rousseff ¹, presidente do Brasil, que tomou posse em 2011. As cadeiras parlamentares ao redor do mundo são ocupadas por apenas 20% das mulheres. Em novembro de 2012, nas eleições americanas, as mulheres conquistaram um número recorde de assentos no Congresso, alcançando 18%. No Congresso brasileiro, apenas 9,6% das cadeiras são ocupadas por mulheres.

No mundo empresarial, a porcentagem de mulheres em papéis de liderança é ainda menor. A revista americana Fortune apontou que dentre os diretores executivos das quinhentas empresas de maior faturamento dos Estados Unidos, as mulheres correspondem somente a 4%. Nos Estados Unidos, elas ocupam cerca de 14% dos cargos de direção executiva e 17% dos conselhos de diretoria, números ficaram praticamente inalterados em relação à última década. Para as mulheres não brancas, essa defasagem é ainda pior, ocupam apenas 4% dos altos cargos, 3% dos conselhos diretores e 5% das cadeiras no Congresso. Já na Europa, as mulheres ocupam aproximadamente 14% dos conselhos de diretoria. No Brasil, as mulheres ocupam cerca de 14% dos cargos executivos nas quinhentas maiores empresas do país. Na América Latina como um todo, o número é espantoso, apenas 1,8% das maiores empresas tem mulheres na direção executiva.

Na questão referente a remuneração o avanço é igualmente moroso. Na década de 70, as americanas recebiam 59 centavos para cada dólar pago aos homens na mesma função. Em quarenta anos, elas protestaram, lutaram e trabalharam incansavelmente para a relação ser de apenas 77 centavos para cada dólar recebido pelos homens. Na América Latina, as mulheres recebem uma média de 17% a menos do que os homens. No Brasil, as mulheres que trabalham em tempo integral ainda recebem 13% a menos do que os homens.

¹ No momento de conclusão deste trabalho, a presidente Dilma Rousseff, primeira mulher a ocupar o cargo de presidente da república no país, se encontra afastada pelo período de 180 dias devido à abertura de um processo de impeachment. O presidente interino é Michel Temer, trigésimo sexto homem a ocupar o posto.

Se mulheres comandassem metade dos países e das empresas e os homens dirigissem metade dos lares viveríamos num mundo de fato igualitário. Pesquisas sobre a diversidade demonstram que, nosso desempenho coletivo melhoraria se usássemos todas as fontes de talentos e recursos humanos.

A partir do momento que houver mais mulheres em papéis de liderança, apresentando vigorosamente as suas necessidades e interesses, as condições vão melhorar. O machismo descarado ou sutil, a discriminação e o assédio sexual são apenas alguns dos obstáculos concretos no mundo profissional enfrentados pelas mulheres. São exclusivos os locais de trabalho que oferecem flexibilidade e condições de cuidar de filhos e licença-maternidade remunerada, necessárias para seguir na carreira e ao mesmo tempo cuidar dos filhos.

Um relatório da McKinsey de 2011, *“Unlocking the Full Potential of Women in the U.S. Economy”* destacou que os homens são promovidos com base em seu potencial, enquanto as mulheres são promovidas com base no que já realizaram.

Não há dúvida de que as mulheres têm capacitação para cargos de comando. As meninas vêm superando cada vez mais os meninos nas salas de aula, e hoje, nos Estados Unidos, recebem cerca de 57% dos diplomas de graduação e 60% dos diplomas de mestrado. Essa tendência também é visível no Brasil, onde as mulheres têm cerca de 63% dos diplomas de graduação. O “fim dos homens” inclusive chegou a ser pensado por conta desse bom desempenho acadêmico feminino.

É claro que muitas mulheres tomadas individualmente têm as mesmas ambições profissionais de qualquer homem tomado individualmente. Porém, indo mais a fundo, os dados indicam claramente que, em todos os campos, o número de homens que almejam os cargos mais altos é maior do que o de mulheres. Uma pesquisa da McKinsey de 2012, com mais de 4 mil funcionários de grandes empresas, revelou que 36% dos homens queriam se tornar diretores executivos, contra apenas 18% das mulheres. Os empregos que são descritos em termos de poder, desafio e alto nível de responsabilidade atraem mais os homens do que as mulheres.

A ambição profissional é algo esperado para os homens, mas opcional – ou, pior, às vezes até algo negativo – para as mulheres. “Ela é muito ambiciosa” não é um elogio em nossa cultura. Mulheres agressivas e que jogam duro transgridem regras tácitas da conduta social aceitável. Os homens são constantemente aplaudidos por serem ambiciosos, poderosos, bem-sucedidos, ao passo que as mulheres com as mesmas

características costumam pagar um preço social por isso. As realizações femininas custam caro.

Este trabalho pretende, através de uma análise histórica do papel da mulher no mercado de trabalho, barreiras sociais e econômicas enfrentadas e das mudanças na pirâmide demográfica, demonstrar a importância socioeconômica da maior participação feminina no mercado de trabalho e em papéis de liderança, expondo também exemplos e casos de sucesso no mundo.

Para isso no capítulo 2 forneço alguma informação sobre a mudança na natureza do casamento e da família nos dias atuais. Os capítulos 3 e 4 ilustram, respectivamente, o gênero feminino no mercado e sua vontade de liderar grandes projetos em diferentes áreas da sociedade. O capítulo 5 contém o efeito demográfico e econômico que a inserção da mulher no mundo do trabalho acarreta. O capítulo 6 discute como o fim da desigualdade de gênero pode impactar a economia de uma forma geral.

2) Mudança na Natureza do Casamento e da Família

2.1) Relação com a Educação

É tendência global a mudança observada na diferença educacional de gênero: as mulheres estão se educando mais que os homens. Alguns dos determinantes para esse fenômeno são as mudanças nas oportunidades do mercado de trabalho e também os custos mais baixos de se educar mulheres, o que contempla mudanças estruturais nos avanços tecnológicos e nas normas sociais. Mais educação significa também menor discriminação para as mulheres, o que gera um efeito cíclico com contínua mudança nas normas sociais.

Tais mudanças estão diretamente associadas às alterações na demografia dos casamentos em todo o mundo, assim como dos demais tradicionais papéis da mulher na sociedade, como maternidade e cuidados com o lar.

Nota-se também o advento de programas que facilitam a mulher trabalhar fora, como creches e berçários infantis, gerando uma maior participação da mulher na força de trabalho, já que implicam em um menor custo de oportunidade deste, diminuindo as eventuais vantagens de ficar em casa.

Além do que, assumimos que os lugares que a mulher que tem maior grau de educação a mesma prefere trabalhar a ficar em casa. Isso se dá por conta dos retornos crescentes da educação para mulher, contribuindo ainda mais para o aumento do custo de oportunidade em se colocar fora da força de trabalho. Há ainda um aumento de utilidade das mulheres educadas de trabalhar, o que está relacionado ao fato de que educação gera um desejo pessoal pela construção de uma carreira em oposição a meramente um trabalho.

2.2) Grande instabilidade associada ao casamento

A família não é uma instituição estática e a natureza do casamento vem se reestruturando e direcionando para uma grande instabilidade. Este fato é, em especial, verdadeiro para os países latino-americanos.

Primeiramente, a taxa de divórcio aumentou consideravelmente na América Latina nas últimas décadas. Estudos recentes mostraram que leis unilaterais do divórcio, que permitem que o divórcio seja requisitado por apenas um dos esposos, têm

aumentado a participação da mulher no mercado de trabalho. Por as leis de divórcio serem relativamente recentes nos países latinos americanos, estas evidências de mudanças na legislação e efeitos da introdução unilateral do divórcio são limitadas aos países desenvolvidos. Mas o que se observa é que leis de divórcio introduzem um maior potencial de antecipação da instabilidade do casamento, gerando uma maior procura por emprego por parte das mulheres, que tradicionalmente garantiriam estabilidade financeira por meio de seus cônjuges.

Ademais, na América Latina há uma clara tendência de mulheres que possuem maior nível educacional possuem menos chance de estarem casadas em comparação às que têm menores níveis de educação. Esse fenômeno é bem diferente, por exemplo, do americano. Nos países da OCDE com alto nível de renda per capita (Estado Unidos, Holanda, Reino Unido) a probabilidade de mulheres com mais educação estarem casadas é maior que as com menos educação.

Há ainda uma assimetria por gênero nos países da América Latina, onde homens com maior nível educacional tendem a ter mais chance de se casar do que os com menor. Há evidências de que ter maior nível educacional e trabalho estável são qualidades desejáveis para homens no casamento. Por outro lado, não há nenhuma evidência de que o mesmo se aplica as mulheres, dado ao fato de que em sociedades tradicionais elas não são vistas como provedoras.

Nos países latino-americanos é também mais comum as mulheres casarem com homens que têm um grau menor de educação que elas, em relação a outros países, e o cenário latino americano nos mostra que mulheres que casam com homens com um grau de educação menor são mais propensas a trabalharem do que aquelas que casam com homens com um nível maior ou igual de educação.

2.3) Papéis Tradicionais

Como observado vimos que mulheres na América Latina tendem a casar com homens com menor nível educacional que elas. Nesta região papéis tradicionais para homens e mulheres persistem tendo grande significado em comparação com países de regiões mais desenvolvidas.

A questão, por exemplo, de que “necessita-se de uma criança para ser totalmente preenchida” é bem diferente nos EUA e na América Latina. Nos EUA a porcentagem que concorda com isso é muito menor que na América Latina. Surpreendentemente,

uma menor porcentagem de mulheres latinas americanas acha que trabalho de casa preenche tanto quanto as americanas pensam.

Country	Being a housewife just as fulfilling as working for pay			Need children to be self-fulfilled		
	% skilled women	% unskilled women	difference	% skilled women	% unskilled women	difference
Argentina	40.51	56.33	-15.82	36.67	59.24	-22.57
Chile	41.03	60.10	-19.07	57.14	62.61	- 5.47
Mexico	67.44	81.14	-13.70	28.89	51.21	-22.32
Peru	60.39	57.72	+ 2.67	38.73	46.41	- 7.68
Venezuela				49.58	61.31	-11.73
Spain	53.85	55.33	- 1.48	34.92	42.93	- 8.01
USA	81.82	70.80	+11.02	12.05	16.89	- 4.84

Source: World Value Surveys (2000, 2005)

O pensamento mais conservador é verdade também quando se trata dos homens da América Latina. Eles acreditam fortemente que ser uma esposa e cuidar do lar é tão gratificante quanto trabalhar fora. Ao mesmo tempo, discordam fortemente que uma mãe que trabalha fora pode ter uma relação tão boa com o filho quanto uma que não trabalha fora.

Há uma possibilidade de que homens latinos americanos prefiram mães menos educadas permanecendo em casa dado a existência de normas tradicionais que encaminham para papéis relacionados ao gênero na casa, enquanto que homens americanos preferem mulheres mais educadas trabalhando fora para que assim eles tenham renda mais alta e maior nível de consumo.

3) Gênero e Mercado de Trabalho

3.1) Sucesso e Simpatia

Dois professores de diferentes universidades, Frank Flynn, professor da Escola de Administração da Universidade Columbia, e Cameron Anderson, professor da Universidade de Nova York realizaram um estudo em 2003, baseado nas percepções de homens e mulheres nos locais de trabalho. O assunto envolvia o caso da Escola de Administração de Harvard sobre uma empresária, chamada Heidi Roizen. Esta, por sua vez alcançou grande sucesso como investidora de risco se valendo da sua grande rede de conhecimento pessoal e profissional, inclusive líderes empresariais poderosos no setor de tecnologia digital.

O estudo consistia em pegar metade dos alunos para ler o caso Heidi e a outra metade ler o mesmo caso trocando o nome Heidi para Howard. Fizeram um questionário para os alunos darem sua opinião sobre Heidi e Howard. Ambos foram classificados como igualmente competentes já que as realizações eram absolutamente idênticas. Os alunos avaliaram com mais simpatia Howard, que pareceu para eles como um colega mais agradável. Heidi foi vista como um perfil “egoísta” e não era o tipo de pessoa que eles contratariam ou para quem gostariam de trabalhar. Embora esses alunos os respeitassem igualmente, os mesmos dados tiveram uma única diferença – o sexo – geraram impressões bem diferentes.

Essa pesquisa reforça a seguinte questão: o sucesso e a simpatia mantêm uma correlação positiva para os homens e negativa para as mulheres. É um fato um tanto curioso: quando um homem é bem sucedido homens e mulheres gostam dele, quando uma mulher é bem sucedida ambos os sexos não gostam tanto dela. Logo, se conclui que a aceitação do sucesso de alguém está muito ligada ao estereótipo do sexo.

Estudos em Ciências Sociais confirmaram que o caso Heidi/Howard demonstra de modo claro; que avaliamos as pessoas com base em estereótipos (sexo, raça, nacionalidade, idade). A sociedade pensa que os homens devem ser os provedores, decididos e motivados. E as mulheres as protetoras, sensíveis e que pensam nos outros.

Heidi transgrediu nossas expectativas estereotipadas das mulheres por se concentrar em sua carreira e adotar um comportamento para acumular poder. Já Howard, atendeu as expectativas estereotipadas dos homens. Logo, os alunos simpatizaram mais com Howard do que com Heidi.

As mulheres percebem que são penalizadas pelo sucesso, quando agem de maneira enérgica e competitiva pois, estão se desviando do comportamento esperado. Em resposta a essa reação negativa, as mulheres reduzem seus objetivos profissionais.

Deborah Gruenfeld, professora de comportamento empresarial e liderança em Stanford, argumenta que: “As ideias culturais muito entranhadas associam os homens às qualidades de liderança e as mulheres às qualidades de proteção, e criam um dilema para as mulheres. Acreditamos que as mulheres não só são, mas devem ser protetoras acima de qualquer outra coisa. Quando uma mulher faz qualquer coisa indicando que talvez não seja acima de tudo boazinha e agradável, isso dá má impressão e nos incomoda.”

3.2) Carreira

Atualmente a maioria das pessoas ainda acredita que as mulheres devem apostar na segurança e estabilidade do emprego e, visto pelo estereótipo do sexo há uma dificuldade muito grande de mulheres ocuparem posições tradicionalmente masculinas.

Outro dado importante: as mulheres tendem a se adaptar à carreira do companheiro do que o inverso, segundo Pamela Stone em “*Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home?*”². Nos casos em que a mulher é transferida para outra cidade a trabalho, estando esta em um relacionamento sério, na maioria das vezes isso será um impedimento para avançar nas suas ambições profissionais. Por não ser propensa a riscos no trabalho a mulher tem uma maior resistência em aceitar novos desafios. Aos homens são comuns atribuições além de suas tarefas que levam a uma maior visibilidade, enquanto as mulheres tendem a recuar. Em “*Challenging Experiences: Gender Differences in Task Choice*”, Irene E. De Pater et al., mostra cem estudantes de administração em seus estágios nas condições de “maior latitude decisória”, cujo o resultado registra que as mulheres assumem uma menor quantidade de desafios mesmo estando com domínio sobre suas atividades durante o estágio. Outro estudo: “*Individual Task Choice and the Division of Challenging Tasks Between Men and Women*”, os mesmos pesquisadores provaram que na distribuição de tarefas, após

² Pamela Stone explora o papel dos maridos e crianças na decisão das mulheres; como se dão os esforços das mulheres para construir novas formas de viver e as novas identidades que surgem à medida que “ficam” em casa.

homens e mulheres negociarem, os homens ficavam com as que mais apresentavam desafios.

As mulheres não se aventuram a novas atribuições e desafios porque se preocupam demais e pensam que não dispõem de qualificação necessária para aquela nova função. As mulheres só se candidatam a novas funções quando acham que atendem integralmente a todos os critérios arrolados, segundo um relatório interno da *Hewlett-Packard*. Atendendo a 60% dos requisitos, os homens já se candidatam, segundo Georges Desvaux, Sandrine Devillard-Hoellinger e Mary C. Meaney, “*A Business Case For Women*”, *The McKinsey Quarterly* ³. Esse comportamento de ambos gera um enorme efeito cascata.

Outro dado importante a qual se deve levar em conta, é que em pleno século XXI não se pode tomar como pressuposto que os contatos entre homens e mulheres no âmbito profissional tem um componente sexual. É necessário que todos os envolvidos garantam o comportamento profissional adequado para que assim se sintam seguros em todos os cenários. Pois, um estudo publicado pelo Center for *Work-Life Policy* e pela *Harvard Business Review*, “*Why Men Still Get More Promotions Than Women*” ⁴ abordou que 64% dos homens no nível de vice-presidente para cima evitavam em ter uma reunião individual com mulheres em posição mais baixa. Metade delas, por sua vez, evitava contato próximo com homens de hierarquia superior. Esse comportamento evasivo deve ser extinto pois, a interpretação que é dada tolhe as mulheres e cria um dilema. Se as mulheres procuram cultivar uma relação próxima com um superior masculino, arriscam-se a ser motivo de fofoca. E se elas procuram subir ao topo sem o auxílio de um patrocinador, frequentemente paralisam na carreira.

Existem para essas situações programas de orientação oficial, e que, funcionam melhor quando associados a outros tipos de treinamento e desenvolvimento. Por exemplo: o programa “*Leading to Win Women’s Initiative*”, da Deloitte. O diretor executivo da Deloitte Tax, Chet Wood, criou o programa de desenvolvimento de liderança em 2008, para as mulheres graduadas no departamento tributário que estavam

³ Esses dados vieram de entrevistas confidenciais com executivos sênior, que segundo Georges Desvaux, foram conduzidas com muitas empresas, incluindo HP.

⁴ O estudo mostra que ainda há muito o que fazer sobre o gap entre o direcionamento de homens e mulheres. Melhorias como, chefes incentivadores e cultura da inclusão ajudaria a diminuir esse gap de mulheres em relação aos homens.

subrepresentadas nos níveis mais altos da empresa. Das 21 integrantes do grupo inicial, dezoito foram promovidas.

3.3) Trabalho e Família

As pesquisas de Janelle C. Fetterolf e Alice H. Eagly, “*Do Young Women Expect Gender Equality in Their Future Lives? An Answer from a Possible Selves Experiment*”⁵, Elizabeth R. Brown e Amanda B. Diekman, “*What Will I Be? Exploring Gender Differences in Near and Distant Possible Selves*”⁶ sobre o tema da mulher perante o trabalho e a família mostram que mesmo as mulheres jovens com grande compromisso em sua carreira e uma possível futura família, já preveem que será difícil conciliar ambos e terão que abrir mão de alguma coisa.

O quadro clássico é o seguinte: uma mulher ambiciosa e bem-sucedida segue seu caminho profissional com desafios visando mais à frente a maternidade. Essa ideia prevalece quando encontra o companheiro certo. Há neste momento, uma diminuição da dedicação ao trabalho para abrir espaço ao filho. Exemplos como nos casos de: advogadas que abrem mão de serem sócias no escritório; professoras de recusarem um projeto de desenvolvimento curricular para sua escola e, assim por diante. Portanto, a mulher deixa passar as oportunidades e, muitas vezes ainda neste processo existe um espaço de tempo entre a ideia da maternidade até a concepção sem falar no nascimento.

As razões são várias para deixar o mercado de trabalho. A decisão de ficar em casa cuidando dos filhos é indispensável para muitas. Nem todas as mulheres que tem filhos, precisam, querem ou devem trabalhar fora. Há fatores como a saúde dos filhos que não se pode controlar e a chance de abandonar essa “corrida insana” dita pelo mercado tem um peso grande nessa decisão. Penso que qualquer homem ou mulher que dedica sua vida a criar a próxima geração deve ser apoiado.

Apesar dos avanços para simplificar e facilitar os trabalhos domésticos que no passado só cabiam as mulheres, ainda sim ficam com a maior das tarefas de cuidar dos filhos. Em decorrência disso, ter filhos diminui a participação das mulheres, mas não a

⁵ Esse estudo examina as expectativas das mulheres jovens sobre igualdade de gênero nas suas futuras carreiras e nos seus casamentos.

⁶ Investiga se as possíveis identidades de homens e mulheres se alinham com os papéis sociais diferenciados por gênero que são projetadas para variar ao longo da vida.

dos homens no mercado de trabalho. Nos Estados Unidos, o índice de emprego das mulheres cai para 54% quando as mães têm filhos com menos de três anos e recupera a faixa de 75% para as mães com filhos de seis a catorze anos. Para os países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OECD), o índice de emprego materno cai para 52% para mães com filhos abaixo de três anos e sobe para 73% para mães com filhos de seis a catorze anos.

Foi analisado nos EUA, no ano de 2006, que quanto mais alto era o salário do marido maior era a chance de a mulher deixar o mercado de trabalho, segundo David Cotter, Paula England e Joan Hermsen, *“Moms and Jobs: Trends in Mothers’ Employment and Which Mothers Stay Home”*⁷. Mulheres cujos parceiros ganham relativamente baixo procuram empregos que pagam o suficiente para cobrir os altos gastos com as creches ou babás, os mesmos estão cada vez mais exorbitantes. Por conta disso, governos tentam apoiar subsidiando ou fornecendo cuidados para as crianças, como é o caso europeu.

Uma das razões pelas quais mulheres casadas com homens de recursos deixam de trabalhar é a carga horária dos seus parceiros. *“Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men’s and Women Employment in Dual-Earner Households”*⁸, de Youngjoo Cha, mostra que é em torno de 44% maior a chance de a mulher abandonar o emprego quando o marido cumpre uma jornada de cinquenta ou mais horas semanais. O impressionante é que muitas dessas mães possuem os mais altos níveis de instrução. Uma análise dos ex-alunos da Escola de Administração de Harvard em *“Work Environment and ‘Opt-Out’ Rates at Motherhood Across Higher-Education Career Paths”* mostrou que os índices de emprego em tempo integral dos homens nunca ficavam abaixo de 91% ao passo que apenas 81% das mulheres formadas no começo dos anos de 1990 trabalhavam em tempo integral. Entre os formados em Yale que atingiram os quarenta anos em 2000, apenas 56% das mulheres continuavam a

⁷ Mulheres cujos maridos ganham menos compõem o grupo de mulheres com mais probabilidade de ficar em casa, seguido pelo grupo de mulheres cujos maridos estão entre os 5% de vencimentos masculinos mais elevados.

⁸ Este estudo examina se longas horas de trabalho aumenta a desigualdade de gênero. Como longas horas de trabalho tornam-se cada vez mais comum, uma concepção normativa do gênero que prioriza as carreiras dos homens sobre as carreiras das mulheres em domicílios dual- ganhador pode pressionar as mulheres a abandonar seus empregos.

trabalhar, contra 90% dos homens; observou a pesquisa *“Many Women at Elite Colleges Set Career Path to Motherhood”*.

É fácil prever a reação da sociedade quando um casal anuncia que vai ter um bebê. O primeiro questionamento sempre a ser feito é como a mulher vai fazer na criação, dado que na maioria das vezes se assume que essa responsabilidade é mais da mãe do que do pai. Essa mentalidade pouco mudou em trinta anos. Uma turma de 1975, da universidade de Princeton demonstrou que apenas 26% dos homens previam um conflito entre trabalho e família, contra 54% das mulheres. O mesmo estudo da turma de Princeton de 2006; *“Work and Family: Life After Princeton for the Class of 2006”* reportou que os homens mudaram sua visão para 33% e as mulheres para 62%. O espaço desses estudos é de apenas três décadas e as visões de ambos os sexos só pioraram. O mais espantoso é que mesmo em 2006, dos homens que previam conflito, 46% acreditava que suas parceiras largariam seus trabalhos. Porém, apenas 5% das esposas pensava que os maridos poderiam optar por tal atitude.

Pode não parecer, mas muitas vezes as mulheres sofrem pressões sociais, da família ou mesmo das colegas. Assim, quando uma mulher tem condições para largar seu trabalho é mais do que o esperado que ela o faça.

Uma boa comparação para a carreira é a maratona. Contudo, é preciso adequar a carreira à maratona, onde os corredores e corredoras; homens e mulheres saem do mesmo lugar com condições iguais de capacidade e treino. Sheryl Sandberg, uma das maiores executivas da atualidade, explica essa analogia da seguinte forma: “O tiro dá início à corrida. Homens e mulheres correm lado a lado. Geralmente os maratonistas do sexo masculino ganham exclamações de incentivo: “Está indo bem! Em frente!”. Mas, para as maratonistas mulheres, a mensagem é outra: “Você não precisa fazer isso!”, grita a multidão. Ou: “Bom começo – mas você não vai querer terminar”. Quanto mais prosseguem os maratonistas, mais altos são os gritos para os homens: “Vai, vai! Está no papo!”. Já as mulheres ouvem cada vez mais dúvidas quanto a seus esforços. Vozes externas, e muitas vezes sua própria voz interna, devem questionar constantemente a decisão de continuar a correr. Podem até ficar hostis. Enquanto as mulheres lutam para superar os rigores da corrida, os espectadores gritam: “Por que está correndo se seus filhos precisam de você em casa? ”.”

É muito comum ver mulheres que dão uma pausa na vida profissional pagarem um preço alto na carreira por tal atitude. Apenas 74% das profissionais qualificadas voltarão ao mercado de trabalho em qualquer emprego, e apenas 40% retomarão

empregos em tempo integral, nos EUA afirma Hewlett and Luce em “*Off-Ramps and On-Ramps*”⁹. Uma queda salarial abrupta é esperada por aquelas que retornam ao mercado. Quanto mais tempo afastada do mercado a mulher fica, mais seu rendimento será reduzido. Nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, essa “penalidade pela maternidade” também é reduzida. Nos países membros da OECD os homens ganham 22% a mais que as mães que trabalham em período integral. A sociedade precisa valorizar o trabalho de cuidar dos filhos, as empresas e instituições devem buscar maneiras de acabar com essa grande penalização da carreira das mulheres e ajudar o casal a dividir as responsabilidades familiares e profissionais. Os fatores que acabam com os esforços femininos são os horários inflexíveis, a inexistência de licença remunerada e cuidados caros para com os filhos.

Confiar um filho a terceiros e retornar ao trabalho deve ser uma das decisões mais difíceis que uma mulher tem que resolver. A mulher só começa a “pesar na balança” tal escolha caso o trabalho seja atraente, compensador e interessante.

⁹ Revela pela primeira vez a extensão do problema – a percentagem de mulheres qualificadas que abandonam seus trabalhos e por quanto tempo, quais os obstáculos que elas enfrentam no retorno e qual o preço que elas pagam por terem se ausentado.

4) Vontade de liderar

4.1) Papéis de Gênero

Essa tendência de discriminação sexual é reforçada pelas políticas públicas. Lynda Laughlin em “*Who’s Minding the Kids?*”¹⁰ aborda que no Censo Americano as mães são apontadas como “genitor designado” mesmo que pai e mãe estejam presentes em casa. Parenting é o termo usado nos EUA, quando as mães tomam conta dos filhos, mas quando esse papel é exercido pelos pais, o governo americano classifica como *child care arrangement*. Aqui no Brasil é diferente, segundo Gary Barker em “*Engaging Men and Boys in Caregiving: Reflections from Research, Practice and Policy Advocacy in Latin America*”¹¹ é reforçado a ideia de que as mães são as principais encarregadas de cuidar dos filhos.

Michael E. Lamb em “*The Role of the Father in Child Development*” e Anna Sarkadi, “*Fathers’ Involvement and Children’s Developmental Outcomes: A Systematic Review of Longitudinal Studies*” – demonstraram que a relação pai e filho só traz benefícios para os descendentes. Receber mais cuidado e zelo dos pais influencia os filhos na capacidade cognitiva e no bem-estar psicológico, de acordo com pesquisas feitas nos últimos quarenta anos. São alcançados níveis mais altos de sucesso educacional e financeiro e índices mais baixos de delinquência quando os pais dão atenção mesmo que seja apenas rotineira para os filhos. Outro ponto positivo é uma maior tendência ao traquejo social e à solidariedade. Isso se dá independente do envolvimento materno ou do nível socioeconômico, como abordado por Rohner e Veneziano em “*The Importance of Father Love*”¹².

¹⁰ Fornece um panorama estatístico mais amplo sobre a população. A pesquisa em que o relatório é baseado perguntou aos pais sobre todas as formas de cuidados utilizados pelo menos uma vez por semana.

¹¹ Políticos, ativistas e os programas sociais precisam reparar as desvantagens persistentes enfrentadas pela força de trabalho feminina e impactos econômicos, psicológicos e sociais de gênero.

¹² Uma apresentação dos estudos sobre o impacto dos pais no desenvolvimento emocional e social dos filhos.

Incentivos e estímulos tem que ser oferecidos aos homens para se dedicarem às famílias. Nos EUA, infelizmente, os papéis tradicionais dos gêneros são alentados não só pela política dos empregadores, mas também pelas pessoas. O Facebook é um bom exemplo de uma companhia que concede o mesmo tempo de licença para pai e mãe. Mas, na maioria das empresas, as licenças maternidades são mais longas do que as licenças-paternidade, e é muito menor o número de licenças profissionais dos homens por razões familiares, segundo Deborah L. Rhode e Joan C. Williams, em *“Legal Perspectives on Employment Discrimination”*¹³. Apenas cinco estados americanos (Califórnia, Havaí, New Jersey, Nova York e Rhode Island) viabilizam algum tipo de subsídio para atender o bebê. Apenas em três desses estados, o benefício só é dado como um auxílio por incapacidade por gravidez as mães. Somente dois estados (Califórnia e New Jersey) proveem um auxílio de licença familiar remunerada que os homens também podem receber. Na maioria dos casos, o tempo que os homens tiram de licença com o nascimento do filho é bem curto; o estudo de Brad Harrington, Fred Van Deusen e Beth Humberd, *“The New Dad: Caring, Committed and Conflicted”*, Boston College¹⁴ - sobre os pais no setor das grandes empresas mostrou que a grande parte tira uma semana ou menos quando suas parceiras concebem, o que não é o suficiente para iniciar como progenitor em pé de igualdade. Na União Europeia é mandatório a maioria dos países possuir licença remunerada para os dois progenitores, porém o número de licenças-paternidade é menor do que o número de licenças-maternidade.

No Brasil, enquanto que os pais recebem 5 dias de licença remunerada, as mães possuem 125 dias. No setor público, as mães brasileiras podem conseguir até seis meses (sendo quatro obrigatórios no setor privado) de licença. Já os pais no funcionalismo público podem receber até dez dias (sendo cinco dias obrigatórios no setor privado) tal qual Bila Sorj em *“Brazil: Internacional Network on Leave Policies and Research”*¹⁵.

¹³ Uma pesquisa com 53 das cem empresas da Fortune mostrou que 73,6% ofereciam às mães licença remunerada familiar ou por incapacidade, mas apenas 32,1% ofereciam licença familiar aos pais.

¹⁴ Uma pesquisa com quase mil pais que trabalham em escritórios de grandes empresas mostrou que cerca de 75% deles só tiravam uma semana ou menos de licença quando suas companheiras davam à luz e 16% deles não tiravam nem um dia de folga.

¹⁵ Este relatório é sobre o direito a licenças, principalmente para os trabalhadores com filhos. O relatório mostra que pais que trabalham hoje em países mais ricos muitas vezes têm direito a uma gama de diferentes tipos de licenças.

A maior preocupação dos funcionários é serem vistos como profissionais pouco comprometidos com o trabalho pelo fato de fazerem uso das políticas de assistência. Há bons motivos para tal pensamento. As penalizações são diversas para os colaboradores que utilizam esses benefícios, as mesmas vão desde grandes cortes salariais e perda de promoções até a marginalização. Apesar de ambos os sexos serem penalizados em muitas empresas por antepor a família, os homens podem pagar um preço ainda maior. As consequências negativas que vão desde gozações a notas mais baixas na avaliação de desempenho e menores chances de promoção acontecem quando homens têm falta justificada ou apenas saem mais cedo para cuidar de um filho doente.

Os homens podem sofrer uma pressão social negativa se querem sair do trabalho para cuidar dos filhos. Atualmente, nos EUA, os homens equivalem a menos de 4% dos pais que trabalham em tempo integral em casa, pois segundo Van Deusen e Mazar em *“The New Dad”*¹⁶ essa experiência pode deixá-los muito afastados e solitários.

Até hoje as expectativas para cada sexo continuam a se apresentar. A concepção de que as mães priorizam mais a família do que a carreira tortura as mulheres, porque muitas vezes seus chefes partem do pressuposto de que não haverá uma dedicação de 100% no trabalho. O oposto ocorre com os homens, há uma expectativa de que o trabalho vem antes de todo o resto. A comunidade espera do sexo masculino primeiramente o sucesso profissional e isso ocorre desde que o mundo é mundo e até hoje parece não ter mudado satisfatoriamente.

É comum notar que o sucesso dos maridos muitas vezes é visto em comparação ao das suas esposas, o que só piora ainda mais as questões de gênero. O marido obter mais êxito profissional que sua mulher, ainda é a imagem do casal feliz associada pela grande maioria. O contrário é considerado como uma ameaça ao casamento e família. Hoje, nos EUA, quase 30% das esposas que trabalham fora ganham mais que seus companheiros e o modelo de família mais habitual nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (*“Gender Brief”*¹⁷, OCDE Social Policy Division (2010)) é o casal que trabalha fora.

¹⁶ Trata de um levantamento das pesquisas sobre o isolamento social dos pais que ficam em casa.

¹⁷ Em 2010, as esposas ganhavam mais do que os maridos em 29,2% das famílias americanas em que os dois membros do casal eram remunerados.

Logo, uma divisão do trabalho mais democrata e justa entre os progenitores adequará uma melhor norma para as próximas sucessões.

4.2) Transformando Mentalidades

As mulheres que tem filhos não desejam ser vistas como profissionais menos dedicadas que os homens ou mesmo que outras mulheres que não tem filhos. O que ocorre é que trabalham muito para contrabalançar. Mesmo empregadas em locais com políticas mais flexíveis de horário evitam aproveitar esse recurso por receio de prejudicar a carreira. Isso é de fato uma realidade. Pessoas que utilizam horários flexíveis muitas vezes são alvo de comentários na empresa e vistas como menos comprometidas. Para as mães com ocupação profissional esse cenário pode ser ainda pior. Já está mais do que na hora de mudar esse pensamento, países desenvolvidos mostram que trabalhar em casa às vezes é mais proveitoso e produtivo do que no escritório.

Tudo está interligado e abordar esse tema pode mudar pensamentos, que podem mudar as condutas, que podem mudar as entidades.

Novos exemplos de discriminação vêm sendo exposto pelos cientistas sociais. Um estudo de Sreedhari D. Desai, Dolly Chugh e Arthur Brief, *“Marriage Structure and Resistance to the Gender Revolution in the Workplace”*, no ano de 2012, fez um paralelo entre homens em casamentos mais “modernos” (com esposas que trabalham fora em tempo integral) e homens em casamento mais “tradicionais” (com esposas trabalhando em casa). O objetivo dos sábios era descobrir se a estrutura doméstica do homem afetava seu comportamento profissional. E o resultado foi positivo. Os homens com casamento mais tradicional viam a presença das mulheres no mercado de trabalho não com bons olhos se comparados aos homens com casamento moderno. Além do que os homens com casamento mais tradicional eram mais propensos a rejeitarem promoções a funcionárias qualificadas mais vezes e a considerar que as empresas com percentual mais alto de funcionários tinham mais percalços em seu funcionamento visto que a mulher muitas vezes vai precisar tirar licença por conta da gravidez. Os pesquisadores avaliaram que os homens em casamentos tradicionais não são francamente hostis em relação às mulheres, e sim “machistas benevolentes” – com concepções positivas, mas ultrapassadas, em relação às mulheres. Um outro ponto que esse ensinamento demonstrou foi que, como os homens com casamento tradicional, os

homens com casamento neotradicional (casados com mulheres que trabalham em tempo parcial) eram mais inclinados do que os homens com casamento moderno a adotar atitudes e noções negativas sobre as mulheres no local de trabalho.

Os benefícios de um ambiente mais igualitário são muitos, entre eles não só um melhor desempenho para as empresas como um todo, mas também uma maior satisfação para os funcionários.

4.3) Trabalhando Juntos pela Igualdade

Apesar das mulheres já terem avançado muito nas condições de igualdade, ainda há questões a serem melhoradas. A real igualdade só será de fato alcançada quando mais mulheres ocuparem cargos nos governos e nas diferentes áreas do mercado de trabalho.

É imprescindível discernir que as discriminações e os estereótipos encobrem as convicções e eternizam o status quo. Ao invés de desconsiderar as disparidades, é indispensável aceita-las e ultrapassá-las.

Há muito tempo que a escolha feminina é pautada entre família ou trabalho. O que falta nos dias de hoje é um incentivo as mulheres a buscarem grandes desafios no mundo corporativo. A mulher não pode ser forçada a escolher entre filhos lar e carreira e sim ser apoiada para poder fazer os dois acontecerem.

5) Efeito Demográfico e Econômico da Mulher no Mercado de Trabalho

5.1) Influência das Novelas Brasileiras

A porcentagem de donas de casa que adquiriram televisão cresceu 8% em 1970 para 81% em 1991. O crescimento espetacular de telespectadores frente ao baixo crescimento nos níveis educacionais caracterizou o Brasil assim como outros países em desenvolvimento. O mais importante, é sugerido que o grande alcance de mensagens e valores, incluindo aqueles com implicações importantes para políticas de desenvolvimento, tem o potencial de alcançar donas de casa através da tela como através da sala de aula.

É fundamental examinar o efeito de três décadas de expansão comercial da televisão nas tendências de fertilidade brasileira. O país experimentou uma queda drástica na fertilidade nos últimos 40 anos. A taxa total de fertilidade era de 6.3 em 1960, 5.8 em 1970, 4.4 em 1980, 2.9 em 1991, e 2.3 em 2000. O único país em desenvolvimento comparável em tamanho que experimentou queda tão drástica foi a China, o declínio foi resultado da política deliberada do governo. No Brasil nenhuma política de controle populacional foi implementada pelo governo, e por um período de tempo propagandas de métodos contraceptivos foi até ilegal. A mudança se deu por conta da demanda.

É examinado um dos efeitos mais penetrantes na cultura da comunicação na sociedade brasileira: as novelas. A grande maioria da população brasileira, de diferentes classes sociais, regularmente assiste as novelas das 20hrs da Rede Globo, a emissora que tem o monopólio da produção de novelas brasileiras. Uma análise de 115 novelas da Globo se deu entre 1965 e 1999 e foi revelado que 72% das personagens principais (com idade de 50 anos para baixo) não tinha filhos, e 21% tinha apenas um filho.

As novelas influenciaram as decisões familiares, possivelmente incluindo aquelas a respeito da fertilidade. Foi observado que pais vivendo em áreas de alcance do canal da Globo são significativamente mais prováveis de nomear seus filhos com nome dos personagens principais das novelas que estão sendo transmitidas no ano em que nascem. Os resultados indicam que expor as pessoas à televisão, de um jeito que tenha relevância na vida cotidiana das pessoas leva a efeitos significantes nas escolhas pessoais.

A televisão assumiu um papel central no funcionamento e reprodução da sociedade contemporânea brasileira e teve importância estratégica no processo de articulação, difusão e institucionalização de tendências de comportamento e atitudes no país. No espaço de três décadas, a exposição as mensagens da televisão ascenderam de zero para se tornarem universais nas áreas urbanas e para quase metade nas áreas rurais. Uma das razões cruciais para a influência da televisão no Brasil é a força da tradição oral no país. No começo dos anos 90, depois de 30 anos da expansão básica escolar, a alfabetização de adultos tinha alcançado somente 80%. Dez anos depois, pessoas com quatro ou poucos anos de escola representaram 39% da população adulta nas áreas urbanas, e 73% das áreas rurais. Outra característica do país que contribui para o impacto da televisão é a alta taxa de mobilidade geográfica, profissional e social: nesse contexto, a televisão ajuda a prover o senso de pertencimento.

A televisão se tornou a mídia da massa no Brasil mais cedo que na maioria dos países em desenvolvimento. O poder do governo militar em 1964 viu o potencial da televisão como uma ferramenta de integração do país, criando uma identidade nacional, desenvolvendo mercados, e controlando informação política. A televisão foi incentivada pelos militares através de subsídios de crédito para vendas e, em particular, através da promoção do crescimento de uma específica emissora para encorajar a produção nacional. Rede Globo, selecionada como a privilegiada parceira, começou a funcionar em 1965 e rapidamente se tornou a principal emissora nacional. Atualmente, Rede Globo é a quarta maior emissora comercial no mundo, atrás da ABC, CBS, e NBC, com cobertura de 98% dos municípios no Brasil, representando aproximadamente 17.6 milhões de casas.

Em primeiro lugar, novelas são definidas em locais que espectadores podem melhor se correlacionar com a história; no contexto e nos problemas abordados nas novelas, sempre relacionado com a vida do dia a dia da população brasileira. Em segundo lugar, a emissora produz novelas acessíveis aos telespectadores através da linguagem coloquial; da definição da classe média, com a qual a maioria dos indivíduos se identifica independentemente da própria condição sócio econômica; um elemento de mobilidade social; e a integração das novelas no cotidiano da vida, como seus personagens celebram as festividades nacionais e eventos na “vida real”. Por último, a emissora não poupa recursos para produção de novelas com as melhores técnicas e qualidade artística.

Uma das ideias avançadas em estudos de sociologia e comunicação é que talvez haja um link entre difusão da televisão, particularmente novelas, e o declínio da fertilidade.

Novelas forneceram, assim, um meio poderoso de idealização das famílias pequenas. Por um lado, em várias instâncias, o conteúdo das histórias é relacionado com a classe média urbana do Rio de Janeiro e São Paulo, e o material da novela, conseqüentemente trata com famílias desse tipo, espalhando essas tendências de valores, atitudes e comportamento. Por outro lado, a família menor pode resultar das restrições impostas pelo enredo. Nas novelas brasileiras o drama típico gira em torno de quatro ou cinco famílias. Para manter os personagens administráveis, nenhuma família pode ser muito grande. Algumas vezes essa imposição leva a um irreal perfil familiar.

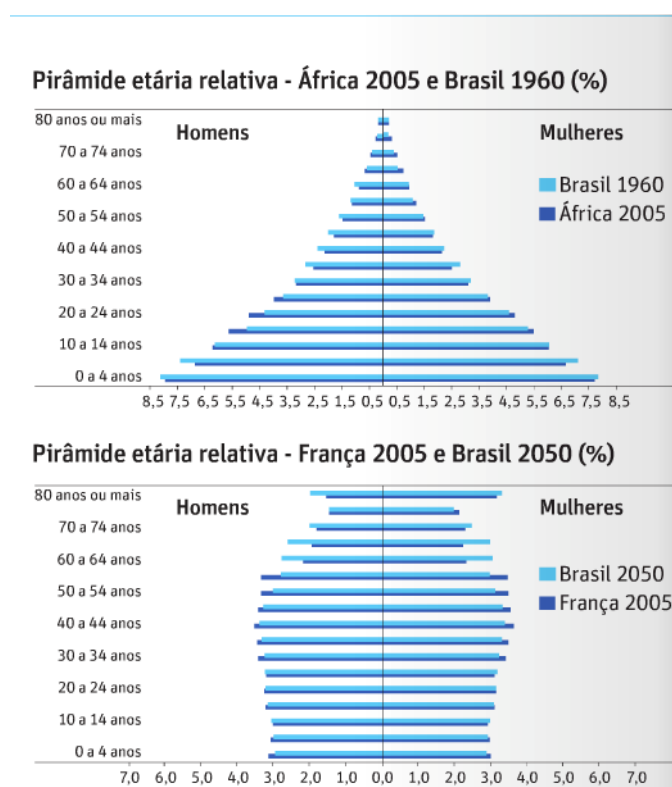
Os resultados são claros: famílias da televisão são menores, ricas e felizes; as famílias retratadas como comuns são pobres e contém mais filhos, e os rostos retratados parecem constantemente mais infelizes.

Sendo assim, a exposição constante a pequenas famílias tem chance de ter criado uma preferência para menos filhos e uma maior sensibilidade a percepção dos custos de criação dos filhos. Esse efeito é maior para mulheres de classe social mais baixa. O efeito também é forte para mulheres de classe média e fase tardia da sua vida fértil, sugerindo que a televisão contribui mais para frear nascimentos. Os resultados podem ser interpretados não somente em termos de exposição à televisão, mas também exposição a particular realidade retratada nas novelas brasileiras.

Os resultados têm implicações políticas importantes para países em desenvolvimento. Em sociedade que a taxa de alfabetização é baixa e circulação de jornais é limitada, a televisão tem um papel crucial na circulação de ideias. Programas direcionados para a cultura local da população tem o potencial de alcançar um número de pessoas com um custo baixo e poderia ser usado por formuladores de política para transmitir mensagens de importância social e econômica (exemplos: sobre prevenção de HIV/ AIDS, educação infantil, os direitos das minorias etc). Um trabalho da psicóloga Paluck, “Reducing Intergroup Prejudice and Conflict Using the Media: A Field Experiment in Rwanda”, 2008, aborda o papel dos meios de comunicação, e em particular das novelas, como uma ferramenta para prevenção de conflitos. Programas desse tipo pode ser útil para uma série de desenvolvimento de políticas.

5.2) Pirâmide Etária Brasileira

O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) através do Censo 2010, sinalizou que em até 40 anos a pirâmide etária brasileira será aproximada a vigente da França. O Brasil terá uma pequena taxa de natalidade (determina o número de nascidos vivos a cada mil habitantes de certa área, em certo tempo, usualmente um ano. O cálculo é feito dividindo o número de nascidos vivos pelo total da região) consequentemente uma média de idade maior. Há 50 anos, o país tinha o mesmo perfil etário do continente africano hoje: muitos jovens e crianças. Desde então, a população do país cresce em ritmo cada vez mais vagaroso.



O IBGE informou que a expansão demográfica média anual foi de apenas 1,17% nos últimos dez anos, ante 1,64% na década anterior. Nos anos 60, era de 2,89%.

É notório para os estudiosos que a partir de 2043, o país sofrerá um declínio de população, que terá prováveis implicações na economia com menos pessoas para produzir e gerar renda.

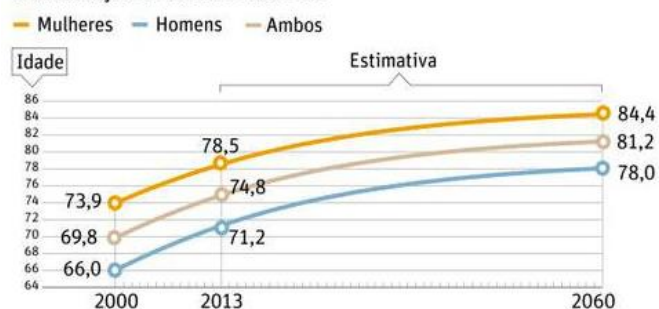
A redução da população será acompanhada de um acelerado envelhecimento. O grupo de mais de 65 anos será mais de um quarto (26,7%) dos brasileiros em 2060. Hoje

esse grupo representa 7,4%.

O IBGE atribui o aumento do número de idosos à maior expectativa de vida e especialmente à queda da taxa de natalidade esses dois motivos são possíveis devido aos avanços da ciência.

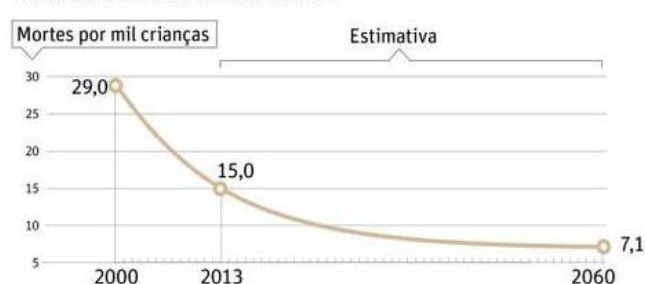
Em 2013, a taxa de fecundidade ficou em 1,77 filho por mulher – em 2000, estava em 2,39 filhos. Desde 2007, o índice já é menor do que o necessário para reposição da população – já que um casal tem que ter, ao menos, duas crianças para “substituí-los”.

ESPERANÇA DE VIDA AO NASCER



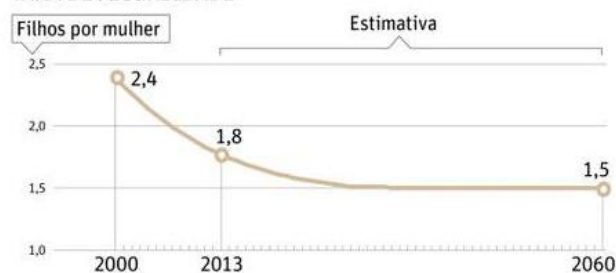
Segundo o IBGE, a esperança de vida ao nascer deve ter um ganho de 6,8 anos para os homens e 5,9 anos para as mulheres até 2060

TAXA DE MORTALIDADE INFANTIL



O instituto estima que o número de crianças menores de um ano que morrem a cada mil crianças nascidas vivas cairá em 7,9 até 2060

TAXA DE FECUNDIDADE



O índice do número médio de filhos que uma mulher entre 15 e 49 anos de idade teria será reduzido em 0,3, de acordo com o IBGE

Dentre as causas dessa nova configuração está a modificação do papel da mulher, sua maior inclusão no mercado de trabalho e o aumento da sua permanência nas instituições de ensino.

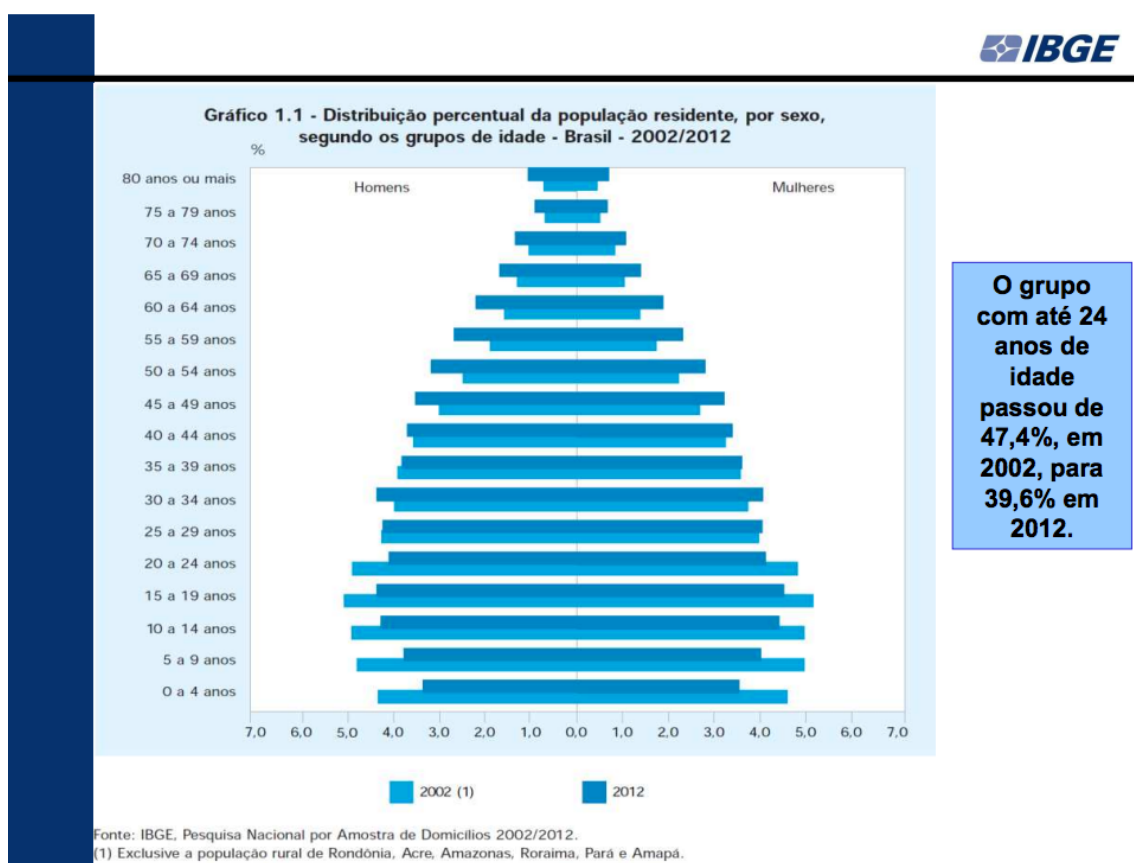
Assim, o Brasil terá de enfrentar no curto prazo os problemas causados pela queda populacional, que já ocorre em muitos países. Um país que perde população é uma sociedade em declínio. As consequências são diversas, entre elas há perda de poder

econômico, menos pessoas em idade para trabalhar, para pagar impostos e para manter a previdência das pessoas com mais idade.

No entanto, o envelhecimento da população não é negativo, mas, sim, “algo se comemorar”. As pessoas estão vivendo cada vez mais e isso é um ponto bastante positivo.

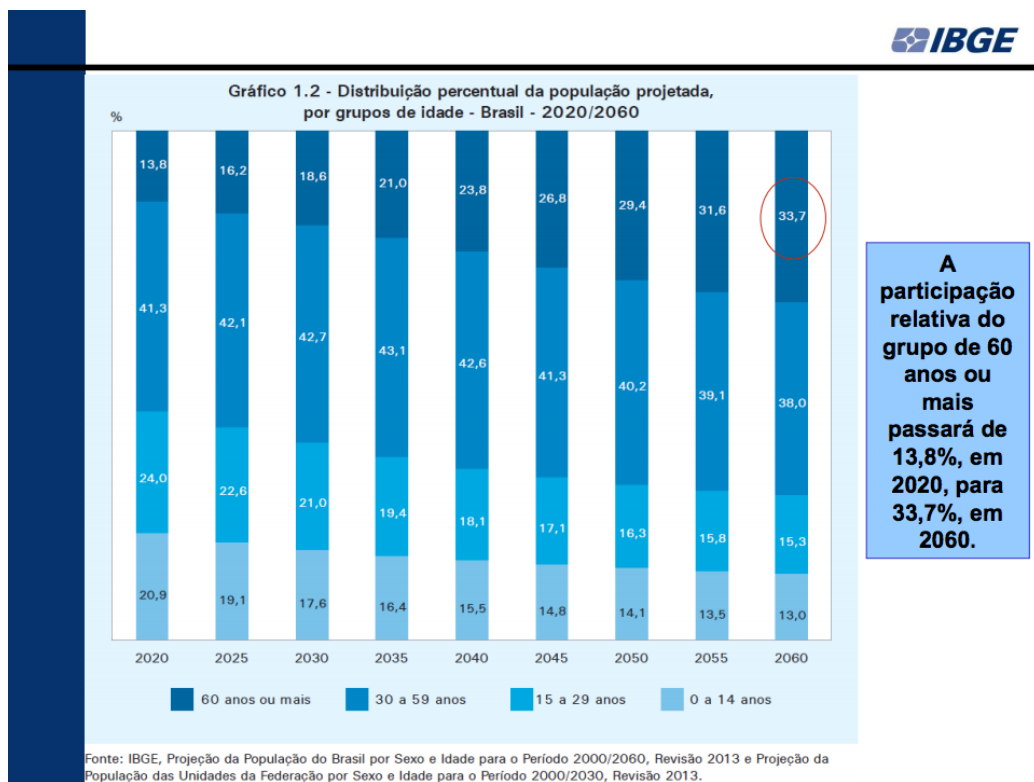
Essa transformação necessita de ações do governo e da sociedade. Uma ampliação de serviços e os cuidados à população idosa será indispensável. Ao mesmo tempo que serviços destinados as crianças terão demanda menor.

O cenário atual do país é o chamado bônus demográfico: quando a população em idade ativa (de 15 a 65 anos) é maior do que a de crianças e idosos, dependentes do sustento desse outro grupo. O Brasil deve aproveitar esse período para investir em formação e treinamento do jovem para aumentar a produtividade.



A diminuição de crianças deve conceder ao país melhor acesso e qualidade da educação sem aumentar muito os investimentos. Haverá também transformações no

mercado de produtos e serviços. Com mais adultos e idosos, são esperadas mudanças nos serviços de saúde, na construção civil e até em lazer.



O país vai ter cada vez mais idosos levando vida ativa. Será necessário a economia se adaptar às novas necessidades de consumo dessa população.

PIRÂMIDES ETÁRIAS ABSOLUTAS

■ Homens ■ Mulheres

Idade

Mais de 90

85 a 89

80 a 84

75 a 79

70 a 74

65 a 69

60 a 64

55 a 59

50 a 54

45 a 49

40 a 44

35 a 39

30 a 34

25 a 29

20 a 24

15 a 19

10 a 14

5 a 9

1 a 4

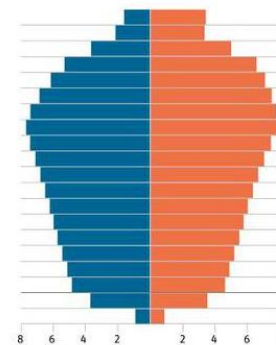
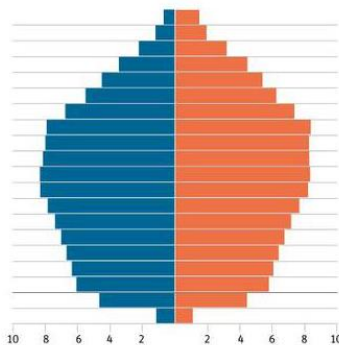
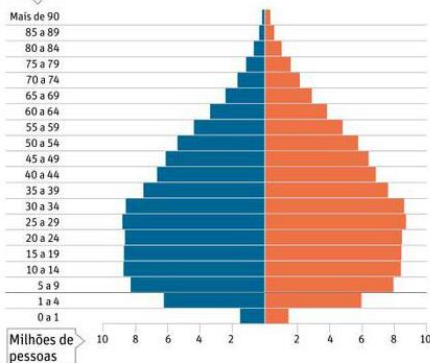
0 a 1

Milhões de pessoas

2013

2040

2060



Pessoas com mais de 65 anos serão mais de um quarto dos brasileiros em 2060, segundo projeção do IBGE. O percentual desse grupo representa 7,4% do total de pessoas que vivem no país em 2013

Fonte: IBGE. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Projeção da População por Sexo e Idade para o Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2013.

5.3) Sistema Previdenciário Brasileiro

Como dito anteriormente, o Brasil deve começar a se preparar para as transformações que já acontecem em países como a França. Temos a oportunidade de discutir e refletir sobre a reforma da previdência.

Um dos principais desafios da economia brasileira é essa questão previdenciária. Com as mudanças demográficas acontecendo a previdência precisa ser ajustada. O ponto é: com os brasileiros vivendo mais e tendo menos filhos, a previdência social está em perigo. O mais preocupante não são os gastos da previdência hoje, mas, sim sua trajetória no decorrer dos próximos anos.

O sistema previdenciário é do tipo repartição, ou seja, o governo taxa os trabalhadores em idade ativa e utiliza essa arrecadação para pagar as aposentadorias no mesmo momento. Logo, quem trabalha e paga os impostos hoje contribui para os que já se encontram aposentados e não para a própria aposentadoria. A equação é simples, se há bastante trabalhador e menos aposentados o sistema funciona bem. Agora quando o cenário é inverso, menor o número de trabalhadores em relação aos aposentados é que surge o problema.

A solução é arrecadar mais impostos das pessoas em idade ativa, com o objetivo de possuir dinheiro suficiente para arcar com as aposentadorias. E é nisso que a demográfica brasileira está alterando.

O governo do Brasil está focado em desarmar a “bomba previdenciária” para as consequências não serem drásticas para a população. Como, por exemplo, a impressão de dinheiro a taxas cada vez maiores para encubrir o déficit causado em suas contas, o que conduziria o país a uma hiperinflação (preços exorbitantes e pobreza exacerbada).

É primordial que uma idade mínima seja definida para a aposentadoria, sendo a mesma flexível: caso a expectativa de vida suba, a idade mínima a acompanha. Assim, uma regra ligando essas duas variáveis faz-se mais do que necessária na reforma.

Hoje, uma segunda razão que agrava o problema da previdência é o aumento no salário mínimo. Isso acontece porque quando o salário mínimo sobe o valor recebido na aposentadoria sobe junto.

Logo, uma outra ação fundamental é desindexar os aumentos dos beneficiários ao aumento do salário mínimo. Porém, é importante garantir que não haja perda real de renda para os aposentados; sendo assim as aposentadorias passariam a ser corrigidas pela inflação para que as pessoas não tenham perda do poder de compra.

6) Fim da Desigualdade de Gênero e Impacto na Economia

6.1) Machismo Torna Países Mais Pobres

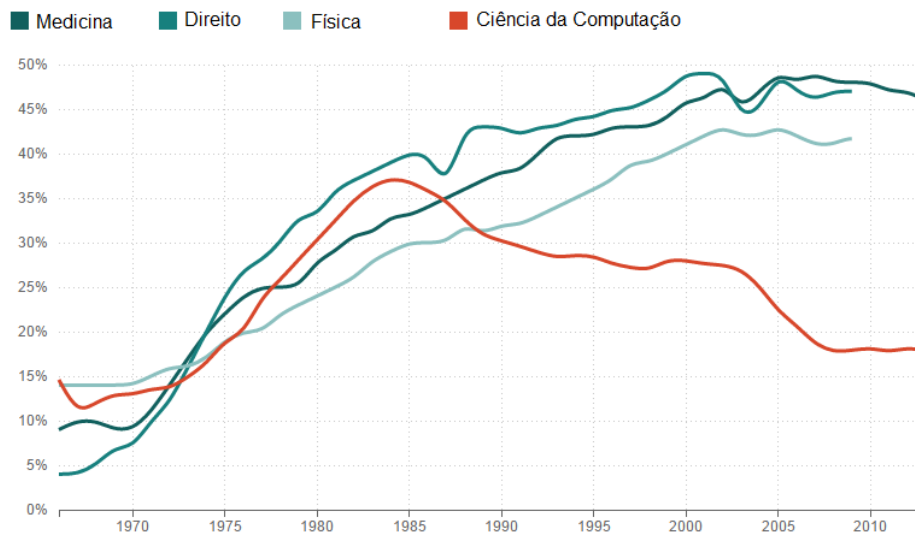
A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, um centro de estudos dos países ricos, deduziu que: a grande parte de seus países membros ao menos parte das disparidades salariais entre homens e mulheres não pode ser ilustrada pela diferença nas características educacionais, profissionais e familiares entre os grupos.



Para além da parte não explicada, o machismo é uma dessas causas nas disparidades salariais. Durante os anos 60, foi afirmado pela revista americana *Cosmopolitan* que as moças possuíam uma facilidade inata para a computação. Atualmente essa área pertence a maioria masculina. Mas porque esse fato mudou? Através de uma pesquisa da universidade da Califórnia observou que possuir um computador na infância é a variável mais significativa no desejo de vir a ser um profissional da computação. Porém nos anos 80 e 90 computadores eram presentes para os meninos e não para meninas. Resultado, a participação do sexo feminino caiu abruptamente durante esse período em cursos de ciência da computação nos EUA.

O que aconteceu com as cientistas da computação?

(por cento dos estudantes que são mulheres)



Source: National Science Foundation, American Bar Association, American Association of Medical Colleges
Credit: Quoc Trung Bui/NPR

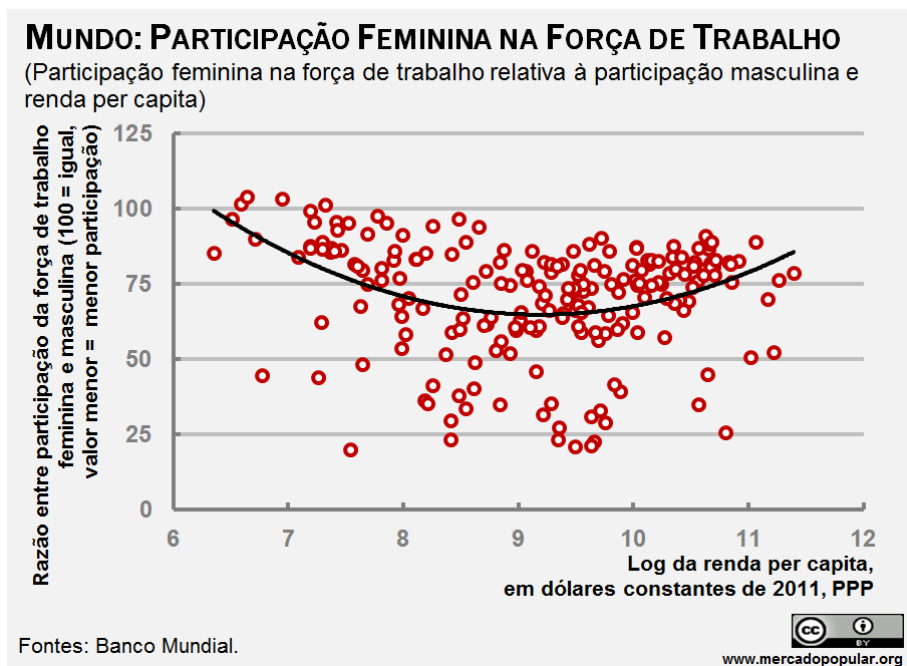
Enquanto que a maior parcela das mulheres está disposta a abrir “mão” da parte profissional, são poucos os homens que fariam o mesmo. Como abordado nos capítulos anteriores, muitas vezes a sociedade estimula a mulher a fazer isso enquanto que o homem não recebe esse tipo de apoio. Por isso, essas estruturas de incentivo acabam criando essas diferenças nas preferências.

Logo, o machismo auxilia essa disparidade de remuneração de duas maneiras: na formação de preferências heterogêneas que levam a características diferentes entre grupos e na persistência de um gap salarial, mesmo depois de feito um controle por essas discrepâncias.

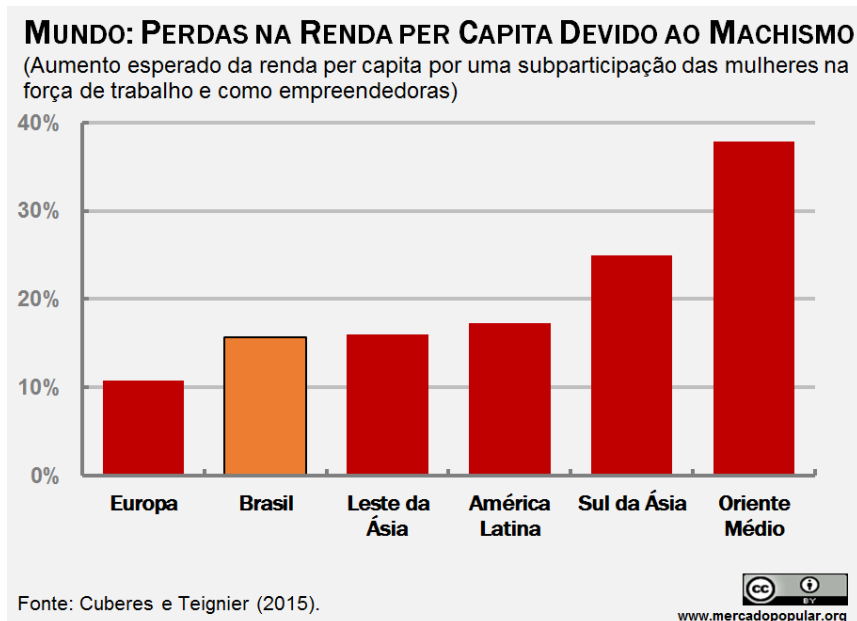
O impacto dessa desigualdade na economia é uma pequena participação do sexo feminino no mercado de trabalho. Menos pessoas na produção resulta em menos especialização econômica, subaproveitamento das aptidões na sociedade, menos desenvolvimento e progresso. Devido ao fato das mulheres atuais investirem mais em educação que homens, menos mulheres empreendedoras diminui a inovação da economia.

Países com renda média, como o Brasil, tendem a ter menos participação da mulher no mercado se comparado ao homem. Em países pobres a mulher acumula tarefas da casa e um trabalho externo para garantir a sobrevivência da família. Com o crescimento da sociedade, as mulheres podem ficar em casa cuidando dos filhos enquanto a renda do companheiro é suficiente para manter a família. Por fim, quando

países acumulam capital humano e serviços qualificados, como as creches, as mulheres podem retornar ao mercado auxiliar na expansão econômica. O formato “U” da curva que se encontra abaixo é justificado pela proporcional contração entre os países de renda média.

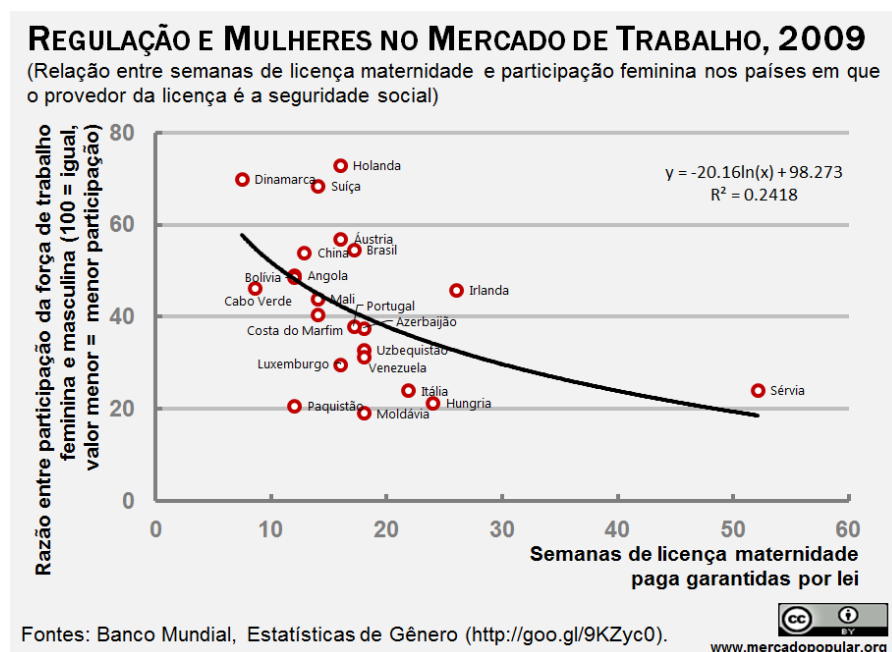


Cerca de 15% da renda no Brasil seria referente ao aumento da renda média devido a uma maior participação feminina no mercado de trabalho e entre os empreendedores. No Oriente Médio, que é por sua vez um local com diversas restrições legais e culturais à inserção feminina na economia, certamente o benefício para acabar com essas barreiras seria grande, haveria um aumento de 38% da renda per capita.



O machismo é mais do que real no mundo atual e acarreta consequências econômicas relevantes. Frente a essa realidade, a primeira solução para extinguir esse problema é a criação de leis que melhorem a situação das mulheres.

Porém, vale lembrar que as leis podem resultar em consequências indesejadas. Dependendo do tempo da licença maternidade isso pode prejudicar na contratação de mulheres no mercado. Países que seguem o mesmo padrão brasileiro, que têm licença maternidade maior possuem menor participação feminina na força de trabalho.



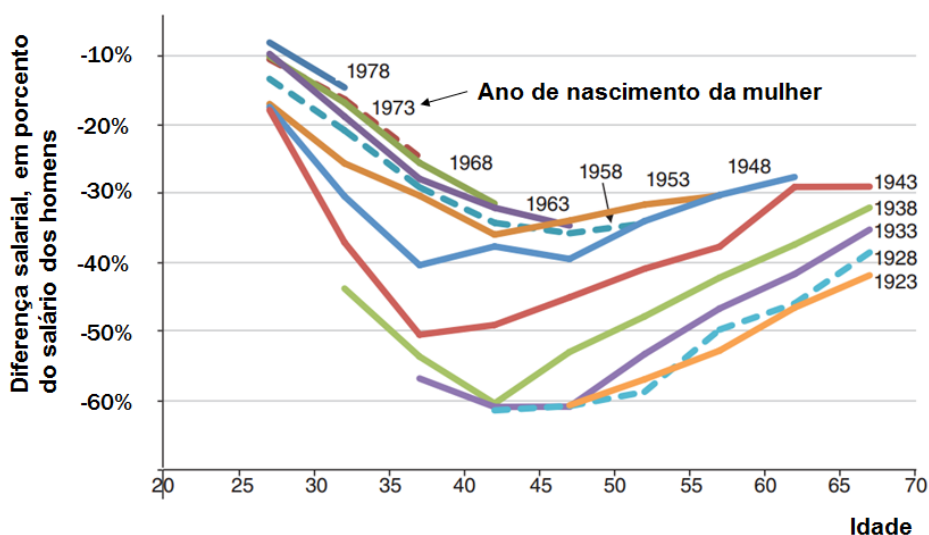
Políticas podem e devem ser melhor delineadas. Se as licenças-maternidade pudessem ser divididas entre mães e pais companhias não evitariam contratar mulheres. Além disso, a volta da mulher ao mercado está diretamente ligada ao custo e a oferta de serviços, como creches e escolas. O governo poderia ajudar incentivando a abertura desses serviços e provendo subsídios.

Mas as transformações mais importantes que se fazem cruciais são culturais. Se as tarefas domésticas fossem divididas igualmente, as mulheres poderiam estar presentes no mercado. Mudar essa estrutura é um processo demorado e penoso, há algumas outras que são mais fáceis.

A diferença salarial entre homens e mulheres tende a aumentar bastante na idade de criação dos filhos – entre os 30 e 45 anos – enquanto ela é menor antes e depois desse período. Isso ocorre devido ao fato de que quando as mulheres têm filhos trabalham menos que os homens. Logo, se as empresas optarem por horários mais flexíveis e a possibilidade de “home office”, a escolha entre família e carreira será menos explícita e essa desigualdade tenderia a diminuir.

EUA: Diferenças Salariais ao Longo Vida, por geração

(Diferença salarial entre homens e mulheres ao longo da vida das mulheres, por ano de nascimento)



Fonte: Golin (2014).

O gráfico anterior mostra que essas diferenças estão sendo reduzidas ao longo do tempo. Essa convergência ocorre devido a dois fatores principais. Primeiramente, a batalha das ideias travadas pelas várias ondas dos movimentos de liberação feminina foram determinantes para reduzir as barreiras legais e culturais que geravam uma grande parte dessas desigualdades. Além disso, onde as mudanças culturais foram mais lentas, a própria inovação tecnológica e o progresso econômico contribuíram para a liberação feminina.

6.2) A Mulher no Brasil e no Mundo

As mulheres representam 44% da força de trabalho no Brasil, porém a contribuição feminina é em torno de 35% do Produto Interno Bruto (PIB), número aproximado à média global e da América Latina. A diferença acontece porque as profissionais estão distribuídas em setores e segmentos menos produtivos e cargos mais baixos.

Se até 2025 conseguíssemos atingir o potencial completo de inclusão de mulheres – igualando a participação delas no mercado com a sua porcentagem na população (51% equilibrando a participação em setores mais produtivos e aumentando a carga horária) isso refletiria um acréscimo de 30% do PIB à economia brasileira.

Na escala global, as mulheres participassem da economia da mesma forma que os homens até 2025 – o potencial completo – o PIB mundial receberia US\$ 28 trilhões, o correspondente às economias dos EUA e da China combinadas. Se todos os países refletissem as melhores práticas de suas regiões, esse aumento seria de US\$ 12 trilhões.

No caso japonês, um dos centros da política econômica do primeiro-ministro, Shinzo Abe, é aumentar a participação feminina na força de trabalho e isso é ainda mais prioritário em países com população em declínio ou que envelhecem rapidamente.

As mulheres são metade da população, mas geram apenas 37% do PIB global. Esse número varia radicalmente – de 17% na Índia (país que tem mais a ganhar com a igualdade) até 40% na China e na América do Norte.

Pode-se assim, assumir que as mulheres ainda estão longe da igualdade plena em várias dimensões, como inclusão financeira e digital, participação política, proteção legal e contra a violência. A lei brasileira Maria da Penha e o fato do Bolsa Família depositar o benefício para a mulher são exemplos positivos de formas do estado apoiar a inclusão feminina através de legislação e políticas sociais.

6.3) Suécia um Case de Sucesso

Em muitos países, a ideia da licença-paternidade ainda não vingou. A Suécia é uma exceção. O país incentiva que pais compartilhem com as mães o cuidado com os filhos, uma nova regra torna compulsória a licença-paternidade por pelo menos três meses.

Em 1974, o país se tornou o primeiro do mundo a oferecer a licença-paternidade e estender aos pais a chance de também passar tempo em casa com os filhos. “É uma forte tradição na Suécia”, afirmou Roger Klinth, professor de Estudos de Gênero na Universidade Linköping. “Todos os partidos políticos votaram a favor da licença-paternidade em 1974, o que é um sinal claro de que homens e mulheres deveriam ter o mesmo status para cuidar dos filhos e que nenhum gênero deveria assumir a responsabilidade”.

A ideia era que casais recebessem seis meses de licença por criança, divididos igualmente entre pai e mãe. Homens, porém, tinham a opção de transferir dias para as mulheres – algo que a maioria fez. Nos anos 90, quase 90% dos dias de licença ainda eram usados por mulheres. Em 1995, o governo criou o que se pode chamar de uma “cota para papais”, alocando 30 dias compulsórios e que seriam perdidos caso não fossem usados. Sete anos mais tarde, o período foi estendido para 60 dias.

Ambas as reformas tiveram impacto direto na proporção de dias de licença tirados por pais: em 2014, homens já eram responsáveis por 25% dos dias disponíveis para casais. A partir do último 1 de janeiro, a cota compulsória foi aumentada para 90 dias.

Atualmente, casais recebem por lei 480 dias de licença a partir do nascimento da criança. Nos primeiros 390 dias, quem opta por ficar em casa recebe 80% do salário, pagos pelo Estado. Os 90 dias restantes são tirados com pagamento inferior.

O Fórum Econômico Mundial classificou a Suécia como um dos menores índices de desigualdade de gênero do mundo. O país está na quarta posição entre os cinco melhores países – o Brasil aparece apenas em 85 lugar na lista composta por 145 nações.

As autoridades suecas acreditam que, se o ritmo de impacto das reformas implementadas desde 1974 for mantido, homens e mulheres vão tirar dias iguais de licença em 2035.

7) Conclusão

Após passado mais de meio século da assinatura da Lei de Igualdade de Remuneração, pelo presidente americano John F. Kennedy, a diferença entre os salários de homens e mulheres ainda persiste. O que realmente é necessário fazer para acabar de vez com essa diferença? Grandes conglomerados da tecnologia já estão com o “olhar” direcionado para essa questão.

No dia 11 de abril deste ano, nos Estados Unidos, foi celebrado o dia do Equal Pay Day. Esse mesmo dia foi escolhido pelas companhias, Facebook e Microsoft para igualarem os pagamentos dos seus colaboradores homens e mulheres que desempenham as mesmas funções e possuem a mesma formação. Esse ato é mais um avanço em direção ao caminho da inclusão e da diversidade na sociedade como um todo.

No final do ano de 2015, uma outra empresa que decidiu igualar os salários de homens e mulheres foi a Intel. Foi declarado, pela gerente oficial de diversidade e inclusão da Intel, Danielle Brown que: “Foi uma feliz e emocionante surpresa”.

Uma outra organização que está caminhando no sentido da igualdade é a Apple. Tim Cook, o CEO, anunciou aos seus acionistas que as funcionárias que trabalham nas filiais dos Estados Unidos recebem 0,96 de dólar para cada dólar de seus colegas homens.

Assim, nota-se que a diferença ainda existe, mas são os aperfeiçoamentos que podem impulsionar outras entidades a avançar nesse sentido. E, cabe a nós, indivíduos e famílias apoiarmos e encorajarmos as mulheres para que possam perseguir seus objetivos no âmbito profissional.

8) Referências Bibliográficas

- [1] ARCOVERDE, Leticia “Fim da desigualdade de gênero poderia melhorar a economia”, Valor Econômico, 2015
- [2] BARKER, Gary Barker “Engaging Men and Boys in Caregiving: Reflections from Research, Practice and Policy Advocacy in Latin America”, 2008
- [3] CARVALHO FERREIRA, Carlos Eugenio & LESTIDO CASTIÑEIRAS LOPES, Luciane. “Sobrevivência e Esperança de Vida em São Paulo”, 2015
- [4] Center for Work-Life Policy e Harvard Business Review, “Why Men Still Get More Promotions Than Women”, 2010
- [5] CHA, Youngjoo “Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men’s and Women Employment in Dual-Earner Households”, 2010
- [6] CIGNO, Alessandro. “New World Perspectives on Population and Development”, Journal of Population Economics
- [7] COTTER, David; ENGLAND Paula & HERMSEN Joan “Moms and Jobs: Trends in Mothers’ Employment and Which Mothers Stay Home, 2007
- [8] CRUCES AND GALIANI "Fertility and Female Labor Supply in Latin America: New Casual Evidence", Labor Economics, 14, pp.565-573, 2007
- [9] D. DESAI, Sreedhari; CHUGH Dolly & BRIEF Arthur Brief, “Marriage Structure and Resistance to the Gender Revolution in the Workplace”, 2008
- [10] DEUSEN VAN, Freed & MAZAR, Iyar “The New Dad” Boston College, 2012
- [11] E. DE PATER ET AL, Irene “Challenging Experiences: Gender Differences in Task Choice ” Journal of Managerial Psychology 24, no.1 (4–28), 2009

- [12] E. DE PATER, Irene Individual “Task Choice and the Division of Challenging Tasks Between Men and Women” University of Amsterdam.
- [13] E. LAMB, Michael E. Lamb “The Role of the Father in Child Development”, 2010
- [14] FETTEROLF, Janelle C. & EAGLY, Alice H., Do Young Women Expect Gender Equality in Their Future Lives? An Answer from a Possible Selves Experiment, 2011
- [15] GANGULI, Ina; HAUSMANN Ricardo & VIARENGO Martina.
“Schooling Can’t Buy Me Love: Marriage, Work, and the Gender Education Gap in Latin America”, Faculty Research Working Paper Series, 2010
- [16] HARRINGTON, Brad; VAN DEUSEN, Fred & HUMBERD, Beth “The New Dad: Caring, Committed and Conflicted”, Boston College, 2011
- [17] HERR LEBER, Jane & WOLFRAM, Catherine “Work Environment and 'Opt-Out' Rates at Motherhood Across Higher-Education Career Paths”, 2011
- [18] HEWLETT, Sylvia Ann & C.B, Luce “Off-Ramps and On-Ramps”, 2005
- [19] LA FERRARA, Eliana; CHONG, Alberto & DURYEYEA, Suzanne “Soap Opera and Fertility: Evidence from Brazil”, Inter-American Development Bank, 2008
- [20] LAUGHLIN, Lynda “Who’s Minding the Kids? ”, 2013
- [21] LEVY PALUCK, Elizabeth Reducing intergroup prejudice and conflict using the media: A field experiment in Rwanda, 2009
- [22] MCKINSEY QUARTERLY “A business case for women”, September 2008.
- [23] PSACHAROPOULOS, George & TZANNATOS, Zafiris.
"Economic and Demographic Effects on Working Women in Latin America", Journal of Population Economics, Springer, vol 6(4), pages 293-315, November, 1993

- [24] R. BROWN, Elizabeth & B. DIEKMAN, Amanda “What Will I Be? Exploring Gender Differences in Near and Distant Possible Selves”, 2010
- [25] RHODE, Deborah L. & C. WILLIAMS, Joan “Legal Perspectives on Employment Discrimination”,
- [26] ROHNER, R. P., & VENEZIANO, R. A. “The importance of father love”, 2001
- [27] SARKADI, Anna “Fathers’ Involvement and Children’s Developmental Outcomes: A Systematic Review of Longitudinal Studies”, 2008
- [28] SCOVELL, Nell & SANDBERG, Sheryl “Lean In: Women, Work, and the Will to Lead”, 2013
- [29] SENNETT, Amy “Work and Family: Life After Princeton for the Class of 2006”, 2006
- [30] SHARROCK, Kanako “Many Women at Elite Colleges Set Career Path to Motherhood. ”, 2012
- [31] SORJ, Bila “Brazil: Internacional Network on Leave Policies and Research”, 2012
- [32] STONE, Pamela “Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home”, 2007
- [33] WOETZEL, Jonathan & MADGAVKAR, Anu “The power of parity: How Advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth” McKinsey Global Institute, 2015

