

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SECRETARIA DE TRABALHO

Grupo de Trabalho
Mercado de
Trabalho e
Empregabilidade
da Mulher

Relatório Final

Brasília-DF

Conteúdo

1) Introdução	4
2) Composição.....	6
3) Metodologia de Trabalho e Cronograma	8
4) Desafios Relacionados à Maternidade	10
5) Empreendedorismo	17
6) Qualificação	21
7) Cenário sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro	27
8) Experiências internacionais	28
a. Recomendações e Exemplos.....	30
9) Propostas e Recomendações do GT	36
10) Conclusão.....	50
11) Referências	51
Anexo I - Termo de Referência apresentado ao Conselho Nacional do Trabalho	52
Anexo II - Portaria STRAB/MTP Nº 14.294, de 6 de dezembro de 2021.....	64
Anexo III - Memória de Reunião 08/12/2021	66
Anexo IV - Plano de Trabalho.....	73
Anexo V - Memória de Reunião 12/01/2022	75
Apresentação 1 – Secretaria de Trabalho	77
Apresentação 2 – Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho da Secretaria de Trabalho	83
Apresentação 3 – Secretaria de Previdência	94
Anexo VI - Memória de Reunião 19/01/2022	97
Propostas	101
Anexo VII - Memória de Reunião 26/01/2022	112
Anexo VIII - Memória de Reunião 02/02/2022	121
Propostas	126
Subsídios encaminhados pela Bancada dos Trabalhadores	134
Anexo IX - Memória de Reunião 09/02/2022	141
Apresentação 1 – Secretaria da Família do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos	149
Apresentação 2 – Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos	157

Apresentação 3 – Subsecretaria de Capital Humano da Secretaria de Trabalho	175
Apresentação 4 – DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos.	179
Apresentação 5 – SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.....	183
Anexo X - Memória de Reunião 16/02/2022	189
Propostas	192

1) Introdução

O GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher foi instituído no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho. Sua criação foi aprovada durante a 10ª Reunião Extraordinária do colegiado ocorrida no dia 19 de novembro de 2021. Nesta ocasião, foi realizada uma apresentação, por parte da bancada do governo, sobre a situação da empregabilidade da mulher, os impactos ocasionados pela pandemia do vírus Sars-Cov2 e os possíveis fatores determinantes para a desigualdade na taxa de ocupação entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Ainda foi apresentado um Termo de Referência (Anexo I) que buscou embasar tecnicamente e definir as diretrizes do GT, com foco na promoção de incentivos positivos para a contratação e para a promoção da participação feminina no mercado de trabalho e objetivos específicos. O Termo de Referência também previa a forma de composição, os objetivos e a duração do grupo de trabalho, conforme disposto no art. 8º Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021.

O GT foi constituído por nove membros efetivos, e respectivos suplentes, de forma tripartite entre representantes de governo, dos trabalhadores e dos empregadores. A coordenação dos trabalhos do GT foi exercida por representante da bancada do governo e o apoio administrativo foi prestado pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

O GT teve o objetivo de promover a empregabilidade e reduzir a informalidade das mulheres no mercado de trabalho, com os seguintes resultados esperados:

- Atualização de informações estatísticas sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.
- Apontamento de experiências internacionais a respeito da empregabilidade da mulher.
- Apontamento de experiências nacionais a respeito da empregabilidade da mulher.
- Identificação de pontos na legislação nacional que possam ser perniciosos a empregabilidade da mulher.

- Identificação de pontos que permitam conciliar trabalho e desafios relacionados à maternidade.

Quanto à duração, o Termo de Referência propunha prazo de sessenta dias para o desenvolvimento dos trabalhos do GT. Contudo, o Conselho Nacional do Trabalho deliberou que o grupo de trabalho deveria finalizar seus trabalhos até o dia 18 de março de 2022, o dobro da duração inicialmente proposta.

A criação do Grupo de Trabalho Tripartite e a designação de seus membros foi formalizada por meio da [Portaria STRAB/MTP nº 14.294, de 6 de dezembro de 2021](#) (Anexo II).

2) Composição

O GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher foi composto de forma paritária, com três representantes titulares e três suplentes, de cada uma das bancadas de trabalhadores, empregadores e governo. Os representantes foram indicados pelos respectivos coordenadores de bancada do Conselho Nacional do Trabalho e designados por meio de Portaria do Ministro do Trabalho e Previdência.

Fizeram parte do GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher:

Bancada do Governo:

Tatiana Severino de Vasconcelos - Secretária-Adjunta de Trabalho/MTP (titular)

Daniela Ferreira e Cruz Pic – Assessora da Secretaria de Trabalho/MTP (suplente)

Thais Riether Vizioli – Assessora da Secretaria de Previdência/MTP (titular)

Simone Maciel Sacchetto – Coordenadora-Geral de Normas da Secretaria de Trabalho/MTP (suplente)

Cristiane Rodrigues Brito – Secretária de Políticas para as Mulheres/MMFDH (titular)

Fernanda Marsaro dos Santos – Diretora do Departamento de Política das Mulheres e Relações Sociais da Secretaria de Políticas para as Mulheres/MMFDH (suplente)

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessoti Zagretti – União Geral dos Trabalhadores - UGT (titular)

Celina Alves Padilha Arêas – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB (suplente)

Mara Luzia Feltes – Central Única dos Trabalhadores - CUT (titular)

Sônia Maria Zerino da Silva – Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST (suplente)

Antonieta de Cássia Dorledo de Faria – Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB (titular)

Maria Auxiliadora dos Santos – Força Sindical - FS (suplente).

Bancada dos Empregadores:

Rodrigo Hugueney do Amaral Mello – Confederação Nacional da Agricultura – CNA (titular)

Camila Jardim Aragão – Confederação Nacional da Indústria - CNI (suplente)

Clovis Queiroz – Confederação Nacional de Saúde - CNSAUDE (titular)

Luciana Diniz – Confederação Nacional do Comércio - CNC (suplente)

Andrea Carolina da Cunha Tavares – Confederação Nacional do Turismo - CNTur (titular)

Amanda Galvão Ferreira Tabosa – Confederação Nacional do Transporte - CNT (suplente).

3) Metodologia de Trabalho e Cronograma

O GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher teve sua metodologia de trabalho e seu calendário pactuados entre os membros titulares e suplentes presentes à reunião de instalação do grupo de trabalho, ocorrida no dia 8 de dezembro de 2021.

Diante do desafio de alcançar todos os objetivos do GT e propor recomendações e medidas que tenham como propósito promover a empregabilidade e reduzir a informalidade das mulheres no mercado de trabalho no prazo estabelecido, de aproximadamente cento e vinte dias, optou-se por segmentar a discussão em temas. Assim, foram elencados os temas: (i) desafios relacionados à maternidade, (ii) empreendedorismo e (iii) qualificação. Além da definição de temas, foi solicitado que cada bancada indicasse um ponto focal para deliberação e aprovação dos materiais e memórias de reunião que foram sendo produzidos à medida que os trabalhos do grupo foram sendo realizados.

Para cada um dos três temas elencados, o GT realizou duas reuniões. A primeira delas expositiva, para identificação de políticas, para levantamento de estatísticas e para aprofundamento do assunto por meio da participação de especialistas. Os especialistas foram identificados e indicados pelas bancadas de governo, dos trabalhadores e dos empregadores. Na primeira reunião, sobre desafios relacionados à maternidade, experiências internacionais foram levantadas e apresentadas pela assessoria da Coordenação-Geral de Relações Internacionais do Ministério do Trabalho e Previdência.

A segunda reunião de cada tema foi destinada à apresentação de propostas concretas relacionadas à cada um dos três temas, sempre visando a promoção de incentivos positivos à empregabilidade da mulher. Além de apresentação de propostas, a segunda reunião temática também previu tempo destinado à discussão entre todos os integrantes do GT. Ao longo dos trabalhos, ficou pactuado que não haveria participação de assessores ou convidados externos aos membros formalmente designados para comporem o grupo de trabalho durante as reuniões destinadas a discussões de propostas.

A partir da definição dessa metodologia de trabalho, foram realizadas as seguintes seis reuniões técnicas, além da reunião de instalação do GT ocorrida no dia 8 de dezembro de 2021:

- **8 de dezembro** – Reunião de instalação do GT e pactuação do cronograma e plano de trabalho
- **12 de janeiro** – Reunião expositiva sobre Desafios Relacionados à Maternidade
- **19 de janeiro** – Reunião para apresentação de propostas e debate sobre Desafios Relacionados à Maternidade.
- **26 de janeiro** – Reunião expositiva sobre Empreendedorismo
- **2 de fevereiro** – Reunião para apresentação de propostas e debate sobre Empreendedorismo.
- **9 de fevereiro** – Reunião expositiva sobre Qualificação
- **16 de fevereiro** – Reunião para apresentação de propostas e debate sobre Qualificação.

Ao final das seis reuniões inicialmente planejadas, as três bancadas acordaram, no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho, prorrogar o prazo para apresentação de propostas pela bancada das trabalhadoras - que até o dia 16 de fevereiro ainda não haviam apresentado suas propostas – para o dia 21 de fevereiro, impreterivelmente.

Ademais, ao final da última reunião inicialmente planejada (16 de fevereiro), a bancada do governo propôs – e os membros do GT concordaram - realizar reunião final para manifestação, por parte das bancadas, sobre cada uma das propostas e recomendações identificadas e apresentadas ao longo dos trabalhos do grupo. Dessa forma, foi realizada mais uma reunião no dia 23 de fevereiro. Após a conclusão dos debates e manifestações sobre as propostas do GT, membros da bancada de governo elaboraram o presente relatório final do grupo, que foi submetido à aprovação das bancadas de trabalhadores e de empregadores.

4) Desafios Relacionados à Maternidade

O primeiro tema debatido no âmbito do GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher foi “Desafios Relacionados à Maternidade”. Conforme apontado por especialistas, a gestação e a amamentação são prerrogativas das mulheres que impactam a empregabilidade. Apesar de existir, no ordenamento jurídico brasileiro, legislação específica contra a prática discriminatória e limitativa para a contratação, qualificação e ascensão profissional de mulheres, como é o caso da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e o art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a gestação e os desafios impostos pela maternidade ainda são fatores que tornam desiguais as oportunidades de acesso e de salário das mulheres, quando comparadas às dos homens.

O nascimento de um filho impõe uma série de desafios para os pais, que precisam conciliar as atividades laborais com o aumento dos afazeres domésticos e cuidados com o bebê. O impacto do nascimento de filhos na vida escolar e laboral é ainda mais pronunciado entre as mulheres do que entre os homens. De acordo com estudo do Ipea de 2019, com base em dados da PNAD Contínua do IBGE, o percentual de pais que trabalham não se altera antes ou depois do nascimento e gira em torno de 89%. Já o percentual de mães diminui fortemente: parte de 60,2%, um ano antes, passa por 45,4% no trimestre de nascimento, atinge o nível mínimo de 41,6% três trimestres depois e vai a 43,7% cinco trimestres após o nascimento¹.

O cenário de desigualdade na participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, refletidos nos números de taxas de desocupação, salários e ocupação de posições de liderança, foi ainda mais agravado pelos efeitos da pandemia de covid-19, desde 2020. A divisão de tarefas domésticas e de cuidados com as pessoas da família é apontada como uma das causas para tais desigualdades no mercado de trabalho. Nesse sentido, alguns dos especialistas convidados expuseram apontamentos da literatura e a experiência internacional sobre a importância e os efeitos benéficos do instituto da licença parental compartilhada. Nesse cenário, segundo tais apontamentos, as mulheres sofreriam menor discriminação pelas obrigações com

¹ http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/4/bmt_68_Antes_da_gravidez.pdf

a maternidade e o risco financeiro de contratação de homens e mulheres seria distribuído. Nos países que possuem a licença parental, em geral o período de licença pode ser distribuído de forma flexível entre o pai e a mãe, em comum acordo. A medida teria representado ainda, após anos de implementação, uma mudança cultural nos cuidados com os filhos, possibilitando um maior compartilhamento de responsabilidades.

A licença paternidade no Brasil ainda é de cinco dias, logo após o nascimento do bebê. Alguns dos apontamentos concluíram que esse tempo seria insuficiente para que o pai possa cuidar do desenvolvimento do filho, assumir responsabilidades relacionadas ao cuidado direto ou até mesmo estabelecer uma conexão no desenvolvimento da criança. Segundo foi apresentado, o compartilhamento de responsabilidades nos cuidados, além de favorecer o desenvolvimento das crianças, permitiria uma maior conciliação das atividades profissionais com as obrigações familiares.

O Programa Empresa Cidadã foi uma medida importante, implementada por meio da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, pois possibilitou o acréscimo de quinze dias para a licença paternidade e sessenta dias para a licença maternidade para funcionários de empresas que tributam pelo lucro real e que são aderentes ao programa, além de para servidores da administração pública, direta, indireta e fundacional. No entanto, ainda não se pode afirmar que as políticas de benefícios do País relacionadas à primeira infância convirjam para uma divisão igualitária de papéis entre homens e mulheres. São necessárias medidas de médio e longo prazos que visem a educação e a mudança cultural da sociedade para incentivar a parentalidade de forma igualitária.

Os apontamentos apresentados pelos especialistas convidados indicam que há que se reforçar a importância dos cuidados e formação de vínculos com as crianças na primeira infância para o desenvolvimento econômico de um País. Há estudos econômicos, inclusive do professor de economia da Universidade de Chicago e ganhador do Prêmio Nobel de Economia, James Heckman, que apontam para os benefícios que o investimento no desenvolvimento da primeira infância provoca na redução de déficits e no fortalecimento da economia. Segundo ele, investir

em educação na primeira infância é uma estratégia de baixo custo para promover o crescimento econômico.

Para aprofundamento sobre o tema, as seguintes apresentações relacionadas ao assunto foram realizadas:

Tatiana Vasconcelos - Secretária-Adjunta de Trabalho/MTP

Apresentação geral sobre a empregabilidade da mulher no Brasil, os impactos causados pela pandemia de Covid 19 para esta realidade e um breve apanhado sobre os fatores culturais, legais e as políticas públicas que influenciam o fenômeno.

Raigner Rezende do Nascimento - Coordenador de Estatísticas e Estudos do Trabalho/STRAB/MTP e **Augusto Albuquerque** – Consultor da Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos/STRAB/MTP

Apresentação baseada nas estatísticas do mercado de trabalho para mulheres no Brasil, com base em dados da Pnad, da Rais e do Caged. Também foram apresentados dados do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com recorte de gênero.

Thaís Riether Vizioli - Assessora da Secretaria de Previdência/MTP

Apresentação de dados quantitativos sobre o salário maternidade como benefício pago às seguradas do Regime-Geral de Previdência Social (RGPS). O salário maternidade é um benefício pago por 120 dias, ou 14 dias para casos de aborto, com início entre 28 dias antes do parto e a data do parto, ou da adoção. No caso de seguradas empregadas, o benefício é pago pela própria empresa, que é compensado quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de pagamentos. Para as demais seguradas, como trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, seguradas especiais rurais, contribuintes individuais e facultativas ou desempregadas que mantenham a qualidade de segurada do Regime Geral de Previdência Social, o benefício é pago diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Zilmara Alencar (especialista indicada pela bancada dos trabalhadores)

Apresentação com análise sobre os fatores que impactam a desigualdade de gênero e apontou a necessidade incentivos financeiros, oferta de infraestrutura como creches e criação de oportunidades econômicas.

Maíra Lacerda e Silva - Assessora da Coordenação-Geral de Relações Internacionais/MTP

Apresentação de dados do relatório da Organização Internacional do Trabalho “Mulheres no Trabalho” (Women at Work ou WaW 2021) elaborado com foco nos países do G20 e na meta de Brisbane. Ainda apresentou experiências internacionais implementadas para minimizar os impactos na vida laboral de mulheres.

Propostas apresentadas sobre o tema

Foram apresentadas as seguintes propostas ligadas ao tema desafios relacionados à maternidade.

Bancada de Governo

1) Atualização do Programa Empresa Cidadã.

A proposta tem o objetivo de tornar mais flexível a decisão de qual o genitor irá gozar a prorrogação da licença, de forma a possibilitar o maior comprometimento do pai nos cuidados com o filho. Os 60 dias de prorrogação da licença maternidade poderiam ser usufruídos pelo pai da criança, em comum acordo com a mãe. Ainda propõe dobrar os períodos de prorrogação da licença maternidade e paternidade, reduzindo-se pela metade a jornada de trabalho do empregado.

2) Licença paternidade estendida de 60 dias, implementada de forma incremental (15 dias a cada ano), a ser usufruída após 120 dias de nascimento do filho.

A licença se iniciaria após a licença maternidade, assim, o pai assume também as tarefas e cuidados com o bebê. Espera-se ainda que contribua para diminuir a discriminação das mulheres na contratação, já que os homens também se afastarão das atividades em determinado

momento de vida, devido à necessidade de cuidado com os filhos. A licença paternidade estendida deverá ser uma decisão do pai. A implementação total, 60 dias, se concretizaria após 4 anos.

3) Priorização de trabalhadoras e trabalhadores que possuem filhos na primeira infância (até 3 anos) para atividades em regime de teletrabalho, quando possível a realização dessas atividades de forma remota.

Lista de priorização constituída mediante indicação de vontade expressa do trabalhador ou trabalhadora, pactuada por acordo individual escrito.

Bancada de Empregadores

4) Alteração da Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

A proposta vai ao encontro do PL 2.058/2021 que propõe alteração dessa lei de forma que a gestante vacinada possa retornar ao trabalho presencial. Acrescenta que o benefício do salário-maternidade seja pago diretamente pela Previdência Social às gestantes empregadas do microempreendedor individual, de microempresas e empresas de pequeno porte e de startups.

5) Previsão do teste de gravidez na rescisão de trabalho.

Previsão do teste de gravidez pré-dispensa da trabalhadora mulher – conforme proposto no relatório de segurança jurídica do GAET (fl. 50 do Relatório) e pelo PL 6552/2019 (que insere na CLT a possibilidade de realização de teste de gravidez nos exames demissionais), de forma a reduzir ou eliminar a rescisão contratual de gestantes e redução de ações trabalhistas por trabalhadoras que não sabiam da condição gravídica no momento da demissão.

6) Pagamento do salário maternidade pelo Instituto Nacional da Seguridade Social diretamente às empregadas, sem a interferência dos empregadores.

Bancada de Trabalhadores

7) Implementação de políticas públicas que garantam acesso a creches em período integral e aos finais de semana

Fazer a integração dos princípios protetivos de creche para desenvolvimento integral da criança, e que seja destinado parte dos recursos arrecadados pelo Sistema S, como forma de promoção de inserção da mulher no mercado de trabalho. A abrangência do direito a creche deve contemplar, homens e mulheres, e a escolha dos locais deve ser objeto prévio de estudos com ampla participação social para identificação de espaços, necessidades, sempre em observância de que a localidade deve ser fora do ambiente de trabalho e local de fácil acesso.

Inclusão de determinação legislativa no sentido de destinar parte dos recursos do sistema S, para construção, manutenção e funcionamento de creches que atendam às necessidades da classe trabalhadora; e previsão de que as creches conveniadas com as Prefeituras Municipais, que atendem crianças de zero a 3 anos, fiquem autorizadas a funcionar no período integral e aos finais de semana, destinadas ao atendimento de crianças cujos pais ou responsáveis trabalhem nestes períodos.

8) Majoração do período de afastamento definido na licença paternidade para 04 meses a ser concedido após a cessação da licença maternidade. E estabelecimento legal da licença parentalidade, sem vinculação específica do afastamento para cuidados familiares com o gênero dos trabalhadores beneficiados.

Para que haja equidade entre os genitores, bem como o rateio da sobrecarga materna, é necessário que seja concedido ao pai, após o término de gozo da licença maternidade, o mesmo período, 04 meses, para a divisão dos cuidados da primeira infância.

Além disso, é necessário superar a classificação, por gênero, das atribuições de cuidado e afastamento do trabalho, atingindo o conceito de parentalidade, o qual consiste em uma rede de apoio entre pais, mães e quaisquer outros cuidadores que se dedicam, ao zelo e à proteção de crianças e adolescentes.

9) Investir em políticas públicas que foquem no cuidado de crianças e dependentes, para que mulheres possam despender mais horas em desenvolver suas habilidades.

Para além das creches há o problema dos idosos. Não existe no País a política do cuidado. As meninas são sobre carregadas para ficarem em casa nos cuidados de crianças e idosos para que os pais trabalhem.

5) Empreendedorismo

O segundo tema tratado no âmbito do GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher foi “Empreendedorismo”. As mulheres enfrentam diversos desafios nesse tema, principalmente no que se refere aos empreendimentos de oportunidade, em que as iniciativas para oportunizar o empreendimento são deliberadas com o objetivo de se obter independência profissional e incremento da renda, mesmo havendo outras oportunidades de emprego. Mais comum entre as mulheres são os empreendimentos desenvolvidos por necessidade de se compatibilizar as tarefas domésticas e laborais e para geração de renda para subsistência.

Em 2021, a taxa de desocupação subiu de 12,2% para 14,7%, ao se comparar os primeiros trimestres de 2020, segundo dados do IBGE. No entanto, o aumento foi ainda mais acentuado entre as mulheres. Isso porque 54,5% das pessoas que procuravam emprego, no primeiro trimestre de 2021, eram do sexo feminino. A taxa de desocupação das mulheres alcançou 17,9%, recorde máximo da série histórica considerada.

É conhecido, por outro lado, o fato de a desocupação feminina ser uma questão estrutural. O que se viu é que a pandemia, alinhada ao tipo de atividades exercidas majoritariamente por mulheres, serviços com alta participação presencial, catalisou esse aumento.

Assim como os jovens e grupos de maior vulnerabilidade social, entre as mulheres pretas ou pardas, a taxa de desocupação no início de 2021 foi a maior de todos os grupos populacionais, 21,4%. As mulheres brancas registraram taxa de desocupação de 14,1%, bastante próxima à dos homens pretos ou pardos, 14,0% – ambas taxas bem próximas à média nacional: 14,7%, no primeiro trimestre do referido ano. Por outro lado, a desocupação entre homens brancos figurava em patamar bastante inferior à média nacional, em torno de 10,0%.

Um ponto que também representa diferentes resultados entre homens e mulheres é a informalidade. Embora os homens estejam sobre representados em postos informais, uma vez que são maioria na força de trabalho em termos absolutos, as mulheres também ocupam espaços

de trabalho bastante informais. Como consequência, pode ocorrer restrição a direitos sociais relacionados à assistência ou mesmo à previdência social.

Dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM)² Brasil de 2019 indicam que o país possui uma elevada taxa de empresas nascentes, ocupando primeiro lugar mundial, à frente de países como Estados Unidos e Austrália. Em relação a novas empresas estabelecidas, ou seja, que já remuneram proprietários ou empregados em até 42 meses, ocupamos a 3^a colocação mundial, indicando um fator positivo de proatividade. Contudo, observa-se a implementação de atividades de baixo valor agregado, levadas a cabo como iniciativa de complementação de renda familiar ou mesmo como sobrevivência, em face da baixa absorção do mercado formal de trabalho. Ou seja, há uma busca por empreendimentos por necessidade de geração de renda, em detrimento de busca por oportunidades com potencial de crescimento.

A taxa de participação feminina, no Brasil, em iniciativas empreendedoras também está entre as três mais altas dos países pesquisados, ainda assim, para cada 1,6 homens empreendendo, tem-se uma mulher, revelando mais um índice de desigualdade.

O relatório constata ainda que o nível de atividade empreendedora é altamente associado à disponibilidade de apoio financeiro e à educação específica voltada ao empreendedorismo. Daí a importância da implementação de políticas de crédito aliadas a programas de qualificação específica.

Durante a primeira reunião sobre o tema empreendedorismo, foram realizadas palestras pelas seguintes especialistas.

Renata Malheiros Henriques (Coordenadora Nacional de Empreendedorismo Feminino do Sebrae) - Especialista indicada pela Bancada dos Empregadores

Foi feita uma apresentação geral sobre a empregabilidade da mulher no Brasil, em especial em relação à dificuldade que as mulheres enfrentam ao empreender. Foi levantada a questão cultural como barreira à inserção da mulher no mercado de trabalho, uma vez que as

² <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>

crenças limitantes e os padrões de comportamento são compartilhados desde a infância. Ainda foi apontada a importância das políticas públicas para acelerar as mudanças culturais que dificultam a empregabilidade das mulheres.

Mariel Angeli Lopes – DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos)

A apresentação baseou-se em estatísticas do mercado de trabalho para mulheres no Brasil, com base em dados do IBGE e da Receita Federal. Foi abordada a estrutura econômica e a participação em atividades produtivas em relação à educação, a demografia das empresas e empreendedorismo e características dos microempreendedores individuais.

Propostas apresentadas sobre o tema

Foram apresentadas as seguintes propostas ligadas ao tema empreendedorismo.

Bancada de Empregadores

- 1) Estímulo às disciplinas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática na rede pública com programas que estimulem meninas e meninos.**
- 2) Facilitação de acesso e financiamento à internet e a dispositivos digitais como tablets, smartphones e computadores com a criação de programas de capacitação em tecnologias digitais.**
- 3) Fomento ao empreendedorismo feminino com programas de apoio de concepção de negócio e programas de mentoria que considerem também habilidades socioemocionais como liderança, comunicação, autonomia das decisões, etc.**

A ideia é que faça uma parceria com o Sebrae, pois a entidade se articula bem com as microempresas e já tem conhecimento grande sobre o tema.

Bancada de Governo

- 4) Priorização de cursos de capacitação para mulheres em situação de vulnerabilidade, vítimas de violência com registro administrativo, por meio dos acordos de gratuidade com o Senac e o Senai.**

A proposta pressupõe a alteração dos decretos que regulamentam esses acordos de gratuidade, Decretos nº 494, de 1962 e nº 61.843, de 1967.

5) Priorização de mulheres no acesso a recursos de microcrédito

Proposta de alteração da Lei nº 13.636, de 20 de março de 2018, que dispõe sobre o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), com a inclusão de dispositivo que permita ao Ministério do Trabalho e Previdência a priorização de mulheres nos critérios de concessão de Microcrédito.

Bancada de Trabalhadores

- 6) Retomar os programas de apoio a economia solidária, particularmente daqueles que promovem a organização produtiva das mulheres, através de ações de assistência técnica e crédito, respeitando as diferentes necessidades das mulheres do campo e da cidade.**

- 7) Disponibilizar a base de microdados do MEI garantindo as medidas necessárias para o sigilo das informações sensíveis.**

- 8) Garantir que os objetivos do MEI não sejam desvirtuados criando mecanismos de fiscalização que impeçam a utilização dessa figura para a substituição de trabalhadoras que executam suas atividades com as características da relação de emprego (serviço prestado por pessoa física, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade).**

Proposta de criação de uma força tarefa do MPT, que em conjunto com informações da receita federal para verificar possíveis fraudes no uso do MEI.

- 9) Desenvolver programa de assistência técnica pública e microcrédito através dos bancos públicos para as atividades previstas no SIMEI que possuem participação majoritária de mulheres.**

6) Qualificação

O terceiro tema discutido no âmbito do GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher foi “Qualificação”. É inegável a importância do fortalecimento da qualificação para a ocupação de melhores vagas de emprego e, também, para o desenvolvimento de empreendimentos por oportunidade.

No entanto, a formação profissional e a qualificação nem sempre são decisivas para a empregabilidade de mulheres. As características culturais constituídas por crenças limitantes e por padrões de comportamento imputados às mulheres, que são compartilhados desde a infância, impactam em boa medida a empregabilidade, à despeito da formação e da qualificação desse recorte de gênero.

Dados do IBGE³ mostram que o percentual de mulheres que possuem ensino superior no Brasil já é superior ao de homens, mesmo considerando a imensa desigualdade deste percentual ao se comparar as pessoas brancas das pardas e pretas. Em 2016, da população de 25 anos ou mais, 23,5% das mulheres brancas possuíam ensino superior completo, contra 20,7% dos homens brancos. Na população com mais de 25 anos preta ou parda, esse percentual passa a ser de 10,4% nas mulheres e 7% nos homens.

Contudo, apesar de haver uma população maior de mulheres com ensino superior, o rendimento habitual médio mensal de mulheres no mesmo ano é de R\$1.764,00 enquanto o do homem é de R\$ 2.306,00. No que se refere à ocupação de cargos gerenciais, em 2016, havia 39,1% desses cargos ocupados por mulheres e 60,9% de homens.

Assim, nota-se que são necessárias medidas que impactem a percepção da sociedade sobre a importância de se promover maior igualdade de gênero na sociedade brasileira. E essas ações não são suficientes com incentivo à capacitação ou qualificação profissional. Elas devem promover alterações culturais e de reflexão da sociedade com vistas à equalização de oportunidades, especialmente no mercado de trabalho.

³ https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

Durante a primeira reunião sobre o tema empreendedorismo, foram realizadas palestras pelas seguintes especialistas.

Fernanda Marsaro dos Santos - Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (MMFDH)

Apresentou o Programa Qualifica Mulher, que foi instituído em novembro de 2020. Ele é implementado por instituições públicas e privadas e tem três eixos de atuação, qualifica capacita, qualifica empreende e qualifica concretiza (busca de redes para oferta de empregos). O Programa é implementado por meio de termos de execução descentralizada firmados com institutos federais e universidades no Brasil, além de convênios com outros entes da Federação e termos de parceria. Até o momento, foram descentralizados mais de 40 milhões reais e beneficiadas mais de 102 mil mulheres. São 111 projetos em execução no Brasil.

Rodrigo Zerbone Loureiro - Subsecretaria de Capital Humano (MTP)

Foram apresentadas as ações da Secretaria de Capital Humano da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, que tem como missão pensar a qualificação profissional com foco no trabalhador e adequá-la com a demanda do mercado de trabalho.

De forma ampla, os temas são trabalhados de forma universal, sem recorte de público, diferentemente do MMFDH e Ministério da Cidadania. De qualquer forma, existem públicos específicos que podem necessitar de apoios especiais. Pelo Ministério do Trabalho e Previdência, são feitos estudos para verificar como estão sendo implementadas as políticas. Para a política de aprendizagem profissional, 48% é do público feminino e há, portanto, um equilíbrio no que se refere à distribuição de vagas de acordo com o sexo.

Contudo, há habilidades digitais que são buscadas para o setor de TI voltada para a economia 4.0, porque há ligação direta com o futuro do trabalho. Tradicionalmente essa área é pouco ocupada por mulheres, mesmo que existam empresas buscando a ampliação desse público. O Ministério está em vias de lançar uma ação que se chama Caminho Digital e há uma discussão com o MMFDH para se desenvolver habilidades e conhecimentos digitais para diferentes públicos, inclusive as mulheres.

Um dos projetos que tem bastante potencial é a Escola do Trabalhador 4.0. Apesar de ser universal, ele é o maior programa de capacitação em habilidades digitais do Brasil. Tem um potencial de grande impacto em termos de número e de alcance. Por meio de uma parceria com a Microsoft, serão disponibilizados cursos que tem o propósito de desenvolver habilidades de TI iniciais, de letramento digital, até cursos voltados ao aprendizado de uso de ferramentas de fundamento e de produtividade, até cursos profissionalizantes e avançados em TI.

Mariel Angeli Lopes (DIEESE) - Especialista indicada pela Bancada dos Trabalhadores

Foi apresentada a realidade da escolaridade das mulheres em relação aos homens no País com base em dados do IBGE. O aumento da escolaridade foi mais acelerado e mais significativo para as mulheres, mas ainda há dificuldade para a ocupação de postos do mercado de trabalho condizentes com a formação ou de postos de liderança. Com base em dados de 2016, 23,5% das mulheres com 25 anos ou mais têm ensino superior completo, enquanto na população masculina esse número é de 20,7%, por exemplo.

No que se refere à discussão de que as mulheres não realizam formação em áreas que possuem maiores salários e em áreas relacionadas à ciência e construção, observa-se que os dados mudaram bastante nos últimos anos no Brasil. Na área de arquitetura e construção, observa-se uma presença feminina quase similar à masculina (45,6% de mulheres concluintes desses cursos de graduação em 2019). Para áreas biológicas e correlatas, 68,1% dos concluintes são mulheres. Já para a área de engenharias, exceto engenharia civil, há maior taxa de evasão e 24% de concluintes são mulheres.

No entanto, ao analisar os dados de mercado de trabalho, observam-se diferenças muito grandes na jornada de trabalho e na remuneração no Brasil, ao se comparar brancos/negros e pardos e homens e mulheres. A jornada de trabalho habitual média de homens brancos é de 51,8 horas por mês, com remuneração média de R\$ 3.387,97, já os homens pretos e pardos têm jornada de 50,8 horas e remuneração média de R\$ 1.881,41. As mulheres brancas, por sua vez, trabalham em média 54,4 horas e recebem em média R\$ 2.525,78, enquanto as mulheres pretas e pardas trabalham em média 54,3 horas e recebem R\$ 1.471,06. As mulheres ainda trabalham

o dobro dos homens no que se refere às horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, são em torno de 22 horas semanais para mulheres e 11 para homens.

Também foram elencadas questões a serem abordadas no que se refere à qualificação profissional de mulheres:

- As mulheres rurais terem acesso a formações específicas voltadas para áreas técnicas e de gestão
- Incentivar as meninas a ingressar em áreas ligadas à ciência, computação e informática
- Aumentar a formalização das trabalhadoras domésticas, ofertando cursos voltados para áreas de cuidados
- Necessidade de adoção de políticas afirmativas, quotas para mulheres em empresas, em concursos públicos
- Incentivo aos homens em áreas ligadas aos cuidados – como fazer?
- Falta de acesso à internet, recursos básicos para educação fortalecem as desigualdades de gênero e raça no acesso à educação básica e superior

Adriana Barufaldi (SENAI) - Especialista indicada pela Bancada dos Empregadores

Apresentou como a educação profissional de mulheres tem sido trabalhada no SENAI.

O SENAI realiza mais de 2 milhões e 300 mil matrículas de educação profissional por ano em 39 áreas tecnológicas. Ao longo dos 80 anos de SENAI verificaram que ainda há muito preconceito e vieses inconscientes de gênero. No século XXI ainda há muito a ser trabalhado nesse campo do preconceito e eles têm trabalhado para ressignificar esse olhar junto aos alunos e docentes. Outra premissa que eles têm tentado trabalhar com estudantes e docentes é a diferença entre igualdade de oportunidades e igualdade de condições. Quando se pensa em público feminino de acesso à educação e à profissionalização é necessário verificar as singularidades do público e se tratar de forma regionalizada, de acordo com as vocações regionais.

Do universo de matrículas ofertadas pelo SENAI, 37% são de estudantes mulheres. Houve uma evolução significativa das matrículas de mulheres em cursos relacionados à área de TI. Em 2020, foram realizadas 118 mil matrículas de mulheres nesse tipo de curso e 143 mil em 2021, um incremento de 22%. Se for estratificado para cursos de hardware esse incremento foi ainda maior, de 103%.

Os cursos mais demandados por mulheres são: assistente administrativo, excel básico, privacidade e proteção de dados (LGPD), finanças pessoais, fundamentos de logística, segurança no trabalho entre outros.

A primeira questão para projetar as mulheres no mercado de trabalho é a escolaridade. A universalização da educação infantil também é muito importante. Ainda é fundamental aportar conhecimento em empreendedorismo. O empreendedorismo é uma matéria transversal em todos os níveis, da educação inicial, à educação superior até doutorado.

O SENAI possui carretas e barcos escola para deslocar cursos em áreas mais remotas e que não possuem cursos profissionais e estruturas fixas de educação.

Propostas apresentadas sobre o tema

Foram apresentadas as seguintes propostas ligadas ao tema qualificação.

Bancada de Empregadores

1) Criar mecanismo de avaliação contínua do mercado de trabalho para antecipação de tendências e necessidades do mercado de trabalho e das empresas em termos de ocupações e atividades, e para formulação de estratégias sobre o tema.

2) Criar ferramentas modernas de intermediação entre o trabalhador em busca de um trabalho, e uma empresa em busca de um profissional.

Visa facilitar o preenchimento das vagas de trabalho abertas por pessoal com as habilidades/competências adequadas ao perfil do posto de trabalho, A interlocução entre os sistemas públicos e as operadoras privadas no serviço de “casamento” de profissionais/empresas

é algo que deve ser discutido e desenhado, bem como a utilização de novas tecnologias que vêm sendo criadas para essa atividade.

Bancada de Governo

3) Traçar estratégias para aumentar a participação feminina nos cursos da plataforma Caminho Digital, parceria do Ministério do Trabalho e Previdência com a Microsoft. Trata-se de plataforma EAD na qual estão disponibilizados, de forma gratuita, 48 cursos transversais em tecnologia divididos em trilhas básicas, intermediárias e avançadas.

Dados do primeiro ano de funcionamento da plataforma indicam que apenas 1/3 das pessoas que concluíram algum curso eram mulheres. Espera-se maior participação feminina no mercado de tecnologia.

Bancada de Governo

4) Definição de políticas de qualificação específicas para mulheres do campo, da floresta e das águas, com recursos voltados para áreas técnicas e de gestão.

5) Incentivar as meninas a ingressarem em áreas das ciências exatas e técnicas e os homens em áreas de cuidados.

6) Aumentar a formalização das trabalhadoras domésticas, incentivando cursos voltados para áreas de cuidados, a partir de parcerias com sindicatos e associações.

7) Investimento em recursos tecnológicos e de acesso à internet para a população de baixa renda.

8) Realização dos cursos de qualificação profissional durante o horário de trabalho, sem prejuízo na remuneração da trabalhadora participante.

9) Expandir as cotas de gratuidade e oferecer auxílio para o transporte e a alimentação das trabalhadoras frequentadoras dos cursos de qualificação.

10) Revisão periódica da oferta de cursos de qualificação, de acordo com as demandas dos trabalhadores e as mudanças nos níveis de escolaridade da população.

7) Cenário sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro

A análise de dados do mercado de trabalho brasileiro permite perceber a presença de alguns fatores estruturais de desvantagens das mulheres em relação aos homens. Ademais, percebe-se também que em muitas dimensões as mulheres foram mais duramente atingidas pelas consequências da pandemia. Nesse sentido, percebe-se que a População Economicamente Ativa masculina já retomou, no 3º Trimestre de 2021, o nível do período anterior à pandemia, com pouco mais 60 milhões de homens. Já a PEA feminina ainda estava no terceiro trimestre de 2021 com um milhão de mulheres a menos que o mesmo período de 2019 (46,4 milhões mulheres economicamente ativas em 2021).

Além da participação menor na força de trabalho, as mulheres também são mais afetadas pelo desemprego que os homens, constando 7,4 milhões de mulheres desempregadas no 3º trimestre 2021 frente a 6,1 milhões de homens. Da mesma forma o rendimento mensal médio daquelas que são ocupadas é inferior ao dos homens, com R\$2.078,49 frente a R\$2.598,90. Esta diferença se mantém também quando são considerados apenas o rendimento do emprego formal para o ano de 2020. (R\$2.807,91 para mulheres frente a R\$3.241,57 para os homens).

Apesar destas questões estruturais, há também alguns indicadores do mercado de trabalho que mostram sinais de melhoria das condições das mulheres. Por exemplo, apesar da menor remuneração, a taxa de informalidade das mulheres ocupadas é menor que a dos homens (40,9% frente a 41,7%). Da mesma forma, no período de forte retomada econômica de janeiro a novembro de 2021, o estoque de mulheres no assalariamento formal cresceu 9,03% frente a 7,13% para os homens. Maiores detalhes e uma descrição completa dessas estatísticas encontram-se na apresentação anexa (Anexo V - Apresentação 2 – Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho da Secretaria de Trabalho).

8) Experiências internacionais

Com o objetivo de fortalecer as discussões relacionadas aos temas desafios relacionados à maternidade e empreendedorismo, foram solicitadas informações sobre políticas públicas desenvolvidas em outros países para a Coordenação-Geral de Relações Internacionais do Ministério do Trabalho e Previdência. Nesse contexto, foi apresentado o levantamento de experiências internacionais a seguir durante a reunião expositiva sobre os desafios relacionados à maternidade e encaminhado a todos os membros do grupo de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou, no final do primeiro semestre de 2021, o relatório “Mulheres no Trabalho” (Women at Work ou WaW 2021), elaborado com foco nos países do G20 e na meta de Brisbane⁴. Este resumo busca elencar, de maneira breve, as recomendações e exemplos de políticas mencionadas no relatório que possam ser usadas como pontos de reflexão para o trabalho do Grupo de Trabalho sobre Empregabilidade da Mulher.

Segundo o relatório, as mulheres, em várias economias do grupo, foram mais atingidas do que os homens pela perda de empregos e redução do tempo de trabalho durante a primeira onda da pandemia de COVID-19. Ainda que tenha havido alguma recuperação no início de 2021, as taxas de participação feminina no mercado continuam abaixo dos níveis pré-pandemia na maioria dos países do bloco. Se for considerado que havia uma tendência de aumento da participação feminina antes da pandemia, a perda de participação fica ainda maior em relação ao crescimento que seria esperado. Ainda, segundo a organização, existem grupos específicos de mulheres que correm o risco de serem deixados para trás na recuperação e exigem atenção especial: mulheres com filhos pequenos; que trabalhavam anteriormente em setores mais

⁴ Na cúpula do G20 de Brisbane, realizada na cidade australiana em 2014, os líderes do bloco se comprometeram a reduzir a diferença de gênero na participação da força de trabalho em 25% até o ano de 2025 (também chamada de meta de 25x25).

atingidos pela crise (serviços/turismo); aquelas com problemas de saúde mental; e aquelas vítimas de violência física, psicológica e assédio.

No nível global, em 2020, as estimativas modeladas da OIT sugerem que a perda de emprego relacionada à pandemia foi de 5% para as mulheres e de 3,9% para os homens. Antes da crise, em quase todas as economias do G20, a taxa de participação na força de trabalho de mulheres de 15 a 64 anos cresceu entre 2012 e 2019. Contudo, entre 2019 e 2020, quase todos os países do grupo experimentaram uma queda nessa taxa (exceto Alemanha, Reino Unido e Rússia). Uma queda substancial de 3% ou mais ocorreu na Argentina, Brasil, México, África do Sul e Turquia. Com base nas tendências pré-pandêmicas, estima-se que a crise prejudicou o progresso na maioria dos países, principalmente no Brasil e na Indonésia.

Para além da participação do mercado, conforme os dados apresentados no material da OIT, ainda persistem diferenças significativas de gênero na qualidade do emprego e, em todas as economias do G20, essa qualidade em várias dimensões (ganhos, cargo, segurança) é mais baixa para as mulheres do que para os homens. Isso é especialmente verdadeiro em termos da disparidade de gênero nos rendimentos, que permanece substancial na maioria das economias do G20. Na maioria dos países, a diferença de gênero nos rendimentos é ainda maior quando ajustada por características como o nível de educação. Além disso, as mulheres tendem a estar sub-representadas em empregos que envolvem maior autonomia e status social, como cargos de gestão e são muito mais propensas à subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.

O relatório também destaca que, em meio à pandemia do COVID-19, vários países do G20 aumentaram seus esforços no contexto das medidas de apoio. Alguns introduziram licenças mais generosas (França, Holanda, Espanha); buscaram melhorar a qualidade dos rendimentos das mulheres por meio da adoção de medidas de transparência salarial (Canadá, Espanha); tornaram obrigatória a presença de mulheres em cargos de chefia (Austrália, França, Alemanha, Canadá); e tomaram medidas para prevenir e abordar assédio e violência de gênero no trabalho (Canadá, França, Itália e África do Sul).

a. Recomendações e Exemplos

A conclusão do relatório leva em conta a crescente evidência de que as mulheres, especialmente as trabalhadoras responsáveis por crianças pequenas, foram desproporcionalmente atingidas pela pandemia. A partir disso, a recomendação é que os países do G20 coloquem atenção prioritária às seguintes áreas à medida que desenvolvem suas estratégias de recuperação⁵:

1. Investimento no setor de cuidados. Segundo o relatório, os setores de saúde e assistência social são importantes geradores de empregos, contribuem para a resiliência das economias e permitem que trabalhadores com responsabilidades familiares trabalhem fora de casa. Dessa forma, esse é um setor com dupla importância para a empregabilidade da mulher, já que as emprega muito e as permite sair para trabalhar. Aqui, a organização recomenda que os investimentos visem à melhoria da infraestrutura física e do déficit crônico de pessoal do setor, bem como as condições de trabalho de profissionais de saúde. E, tendo em vista a dupla importância mencionada acima, os pesquisadores indicam que investir na economia do cuidado também significa investir em políticas de licenças relacionadas a cuidado (por exemplo, licença maternidade, paternidade e licença parental), que ajudam os pais que trabalham a combinar trabalho remunerado e responsabilidades familiares, incentivando uma divisão mais uniforme do trabalho em casa. Dessa forma, a expansão da cobertura das políticas de licença às mulheres e aos homens é crucial para promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na ocupação, garantindo assim uma recuperação igualitária da crise do COVID-19.

Exemplos:

Quanto à proteção de trabalhadores da linha de frente, vários países estabeleceram novos protocolos de segurança, afastamento e compensação das equipes envolvidas no

⁵ 3 O relatório WAW 2021 da OIT apresenta cinco áreas de atenção recomendada, não foram incluídas aqui as áreas de proteção social e a relacionada a ambientes de trabalho livres de violência e assédio, tendo em vista que, tanto para proteção social e fiscalização de ambientes de trabalho, a legislação brasileira é bastante robusta.

atendimento aos doentes. Em especial, a República da Coreia desenvolveu um programa educativo sobre violação de direitos humanos de profissionais de enfermagem e atividades relacionadas.

Houve também esforços relacionados ao fortalecimento estrutural do sistema de cuidados, como investimento em creches e escolas (Rússia). Austrália e Japão concederam licenças remuneradas e pacotes de alívio aos pais afastados do trabalho pelo fechamento das escolas.

Quanto ao fortalecimento das licenças para cuidados de crianças enquanto forma de promover a igualdade de oportunidades, França, Espanha e Holanda reformaram a legislação relacionada. A França, a partir de 1º de julho de 2021, dobrou a duração da licença-paternidade para 28 dias, com sete dias obrigatórios a serem gozados no momento do nascimento da criança. O empregador continuará a cobrir os três primeiros dias de licença de nascimento, enquanto os restantes 25 dias serão compensados pela previdência social até um máximo de 3.428 EUR (4.085 USD).

A Espanha também reformou a legislação de licença-paternidade e maternidade, que agora se chama “licença por nascimento e cuidado de menor” e funciona do mesmo jeito para homens e mulheres. De maneira gradual e, a partir de janeiro de 2021, trabalhadores e trabalhadoras têm direito às mesmas 16 semanas de licença, o direito é pessoal e intransferível. Das 16 semanas, seis são obrigatórias e devem ser gozadas logo após o nascimento ou adoção. A reposição de ganhos é de 100% até um teto de 4.070 EUR (4.850 USD) por mês. Além disso, a legislação espanhola também prevê licenças e redução de jornada para cuidado de menores e outros familiares que necessitem de cuidados por enfermidade ou deficiência. Da mesma forma, a partir de 1º de julho de 2020, a Holanda aumentou a licença-paternidade de uma semana para seis semanas, o gasto governamental estimado em 160 milhões de euros (191 milhões de dólares) por ano para cobrir cerca de 130.000 pais. Segundo o governo holandês, o objetivo é fortalecer a relação entre progenitores/responsáveis e a criança e estimular os pais a participarem mais dos cuidados e da educação. Se os pais cuidarem mais, haverá mais possibilidades de a mãe participar do mercado de trabalho (por mais horas). Isso estimulará a

independência financeira das mulheres. A primeira semana precisa ser tirada dentro de quatro semanas após o nascimento, as outras semanas dentro de seis meses após o nascimento. A Holanda também dispõe de legislação para facilitar a combinação de trabalho e cuidados para pessoas com tarefas de cuidados informais, o que na prática apoia especialmente as mulheres e estimula a sua participação no mercado de trabalho. A lei prevê uma licença remunerada curta (duas semanas) para cuidados necessários de familiares doentes e uma licença longa (seis semanas) para cuidar de familiares doentes ou que precisem de cuidados permanentes. No caso da licença de curta duração: duas semanas dentro de um período de 52 semanas, 70% do salário será pago. Licença de longa duração: seis semanas dentro de um período de 52 semanas, não remunerada.

Dentre outros exemplos, a Coreia gastou 84 milhões de dólares em serviços de apoio ao emprego para mães que suspenderam as atividades econômicas devido ao parto/cuidado de menor ou que nunca trabalharam e procuram emprego. Um programa semelhante foi desenvolvido na França, que desde 2016 estabeleceu uma rede de 100 creches para crianças de 0 a 3 anos para pais desempregados, que podem acessar serviços de creche perto de sua residência por meio de um aplicativo para smartphone.

2. Implementar políticas de emprego centradas nas mulheres. Segundo a OIT, os governos precisam contrabalançar proativamente os efeitos da crise da COVID-19 para as mulheres. As políticas devem promover a recuperação de setores duramente atingidos que também empregam um grande número de mulheres, juntamente com medidas que ajudem a diminuir as lacunas de qualificação das mulheres e contribuam para remover barreiras legais e de outros tipos à entrada delas no mercado.

Exemplos:

O Governo do Canadá introduziu um programa para colocação de estudantes no trabalho que oferece aos empregadores uma variedade de benefícios, incluindo subsídios salariais, para contratar estudantes póssecundários de grupos sub-representados, incluindo mulheres na área de tecnologia e ciências (STEM). O programa favorece também estudantes indígenas, pessoas com deficiência e imigrantes.

Na Itália, durante o período de 2021-2022, as empresas terão as contribuições previdenciárias reduzidas para mulheres empregadas, o desconto chega até 6.000 EUR (7.060 USD). O objetivo é remediar, com uma política temporária, o desequilíbrio agravado pela pandemia na empregabilidade das mulheres.

Os dados coletados em 2020 também mostraram progresso na Austrália, na República da Coréia e no Japão, onde grandes empregadores (301 ou mais funcionários) tiveram uma taxa de conformidade de 99,2% com a formulação de planos de ação para a igualdade de gênero. Tendo em conta o sucesso desta iniciativa, a partir de 1º de abril de 2022, as empresas com 101 ou mais colaboradores terão também de cumprir o mesmo regulamento. A Espanha também implementou planos de igualdade em empresas com determinado número de empregados.

No caso espanhol especificamente, os planos são um conjunto ordenado de medidas que podem ser avaliadas e negociadas (a partir de um diagnóstico de situação) para alcançar, no âmbito de uma da empresa, a igualdade de tratamento e oportunidade e eliminar a discriminação de gênero. Os planos são obrigatórios para empresas de mais 100 funcionários (em 2023, serão para aquelas com mais de 50), a não conformidade pode acarretar punições e multa (Inspeção do Trabalho). Eles são decididos e implementados por um comitê interno e de acordo com a realidade da empresa.

3. Promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. De acordo com o relatório WaW, novamente é preciso ter atenção aos trabalhadores do setor de cuidados. Abordar esta questão através de uma combinação de medidas e de interações estreitas com os parceiros sociais ajudaria a melhorar a qualidade dos serviços de cuidados e teria um impacto significativo na redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, dado o grande número de mulheres empregadas na economia dos cuidados. Também sugerem adesão à Equal Pay International Coalition (EPIC)⁶ como um passo concreto para avançar nessa área.

⁶ EPIC é a Coalizão Internacional de Igualdade de Pagamento. Liderado pela OIT, ONU Mulheres e OCDE. O objetivo da Coalizão é alcançar salários iguais para mulheres e homens em todos os lugares. Ao reunir um conjunto diversificado de atores com diferentes áreas de foco e especialização, o EPIC apoia governos, empregadores,

Exemplos:

A Espanha aprovou recentemente uma nova legislação sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor que entrou em vigor em abril de 2021, que obriga todas as empresas a ter um registro transparente de remuneração e obriga aquelas com 50 ou mais empregados a aplicar um plano de igualdade e realizar uma auditoria de pagamento. O Canadá também implementou medidas semelhantes.

Na França, o Índice de Igualdade de Gênero foi introduzido em 2018 para monitorar o progresso das empresas com 250 funcionários ou mais no sentido de reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. Desde 2020, a cobertura do Índice de Igualdade de Gênero foi expandida para cobrir também empresas com 50 funcionários ou mais.

Além dessas medidas para promover a igualdade de representação das mulheres em cargos mais altos e em setores e ocupações em que elas estão sub-representadas também são úteis para melhorar o nível de renda das mulheres, reduzindo assim as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Em 2020, alguns países do G20 introduziram nova legislação para garantir a paridade de gênero nos órgãos decisórios, tanto no setor público quanto no privado. Por exemplo, a Austrália se comprometeu com uma nova meta de diversidade de gênero: até 2025, 50% dos cargos de diretoria do governo devem ser ocupados por mulheres.

A França determinou recentemente que 40% dos cargos nos conselhos de administração deveriam ser ocupados por mulheres também em empresas privadas com mais de 250 funcionários. Além disso, na França, de acordo com o Índice de Igualdade de Gênero⁷, pelo menos

trabalhadores e suas organizações a fazer progressos concretos e coordenados em direção a esse objetivo. A EPIC é atualmente a única parceria multissetorial que trabalha para reduzir as disparidades salariais de gênero nos níveis global, regional e nacional.

⁷ O Índice de Equidade de Gênero (Gender Equality Index), desenvolvido pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE) é uma ferramenta para medir o progresso da equidade de gênero na região e é composto por seis domínios fundamentais: trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde. Segundo o EIGE, essa ferramenta proporciona maior visibilidade às áreas que precisam de melhoria e é também uma ferramenta de apoio para formuladores de políticas na elaboração de medidas de igualdade de gênero mais eficazes.

quatro dos dez primeiros cargos em uma empresa com mais de 50 funcionários devem ser ocupados por mulheres.

Vários países do G20 relataram os resultados alcançados na representação das mulheres em cargos de alto escalão, após a adoção de medidas proativas. Mais notavelmente, a Alemanha conseguiu aumentar em 14% em cinco anos a participação das mulheres nos conselhos de administração de empresas cotadas e de empresas determinadas (ou seja, com mais de 2.000 funcionários), atingindo 35,2% em 2020, ou seja, 5% acima do requisito original. Além da introdução de cotas, os países do G20 estão abordando cada vez mais a diferença de gênero na proporção de mulheres em cargos de tomada de decisão por meio de metas voluntárias não vinculativas. Em particular, em 2021, o Canadá iniciará o Desafio 50-30, que incentiva as organizações participantes a alcançar a paridade de gênero nos conselhos (50%) e ter uma representação de 30% de indígenas, não caucasianos, pessoas com deficiência e membros da comunidade LGBTQ2+.

9) Propostas e Recomendações do GT

Os produtos do trabalho desenvolvido pelo Grupo de Trabalho Tripartite Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher são propostas e recomendações com o objetivo de promover a empregabilidade e reduzir a informalidade das mulheres no mercado de trabalho. Entende-se por propostas, medidas intrinsecamente relacionadas à pasta do Trabalho e da Previdência e que impactam diretamente a empregabilidade da mulher. As recomendações, por sua vez, são ações que podem impactar a empregabilidade da mulher, mas estão compreendidas dentro das competências de outros órgãos do governo federal, que não o Ministério do Trabalho e Previdência. Nesse caso, o GT encaminha as recomendações ao Conselho Nacional do Trabalho para que, a partir da análise de conveniência e oportunidade, realize as devidas articulações interinstitucionais para elas sejam efetivamente implementadas.

Ressalta-se, ainda, que serão listadas neste relatório todas as propostas e recomendações apresentadas pelas bancadas de governo, de trabalhadores e de empregadores, pois não houve a busca por consenso nas discussões realizadas. Cada proposta e recomendação é acompanhada de manifestação quanto ao posicionamento de cada uma das três bancadas participantes do GT.

Propostas

1) Atualização do Programa Empresa Cidadã - Bancada de Governo.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - contrária. Necessário debater melhor o desenho e a viabilidade da proposta.

Está consignada uma incorreção na proposta quando se mistura licença com jornada reduzida. Licença e realização de trabalho, ainda que em jornada de trabalho reduzida, são institutos incompatíveis. Não seria um elastecimento da licença, mas uma alteração do contrato com

redução de jornada e redução de salário. E quando se fala de redução de jornada, pode haver prejuízo ao contrato de trabalho.

As medidas de elastecimento da licença ou de redução de jornada podem ser acordadas por meio de negociação coletiva, privilegiando os sindicatos. Cada sindicato sabe até onde pode haver o elastecimento ou até onde vai a redução de salário. Tal como está desenhada, a proposta ainda poderia causar impacto na fiscalização do trabalho (tendo em vista a incompatibilidade entre licença e realização das atividades laborais). Ressaltam a importância do Programa Empresa Cidadã atual, que deve ser melhor divulgado e incentivado.

Bancada de trabalhadores - favorável. Ressalva de que o afastamento deveria ser com remuneração integral. Pontuam que a negociação coletiva para esses pontos é muito difícil e são contrárias à inclusão dessa condição.

2) Licença paternidade estendida de 60 dias, implementada de forma incremental (15 dias a cada ano), a ser usufruída após 120 dias de nascimento do filho - Bancada de Governo.

Bancada de governo - favorável. Ressalva, pois depende de medidas de compensação financeira, uma vez que a antecipação de pagamento de benefícios (mudança de exercício financeiro) também é considerada despesa. Não está definido se será possível operacionalizar a medida.

Bancada de empregadores - contrária. Considera temerária uma imposição moral por meio de lei. Estaria inferindo que o pai realmente cuidaria dos filhos, que nem sempre seria o caso. Risco de se criar um cenário que motive mais violência doméstica e virar um desacerto dentro das residências.

Bancada de trabalhadores - favorável.

3) Priorização de trabalhadoras e trabalhadores que possuem filhos na primeira infância (até 3 anos) para atividades em regime de teletrabalho, quando possível a realização dessas atividades de forma remota - Bancada de Governo.

Bancada de governo - favorável. A medida propiciaria maior flexibilidade na organização da rotina diária pelos pais, permitindo maior tempo livre pela desnecessidade de deslocamentos e maior convivência com as crianças.

Bancada de empregadores - contrária. Não traz nenhum auxílio prático à mãe e interfere no poder diretivo da empresa.

Bancada de trabalhadores - contrária. Desobriga os empregadores a oferecer creche e sobrecarrega os pais ao terem que conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos. Seria melhor as crianças estarem em creches para os pais se qualificarem e trabalharem. Sugerem reformular para que os custos com internet e outros meios de trabalho fiquem com as empresas.

4) Alteração da Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus - Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - contrária em relação à proposta de pagamento de salário maternidade diretamente pelo INSS para empregadas de MEI, pequenas empresas e de startups, pois:

- i) relação empregado-empresa é muito mais próxima e gera mais celeridade na concessão do benefício. Assim, a alteração poderia ser lesiva às trabalhadoras, que demorariam mais tempo para receber o benefício.
- ii) potencial impacto no teto de gastos, tendo em vista que atualmente é uma renúncia de receita e não uma despesa direta. Alteração da sistemática transformaria renúncia fiscal em despesa primária, estando sujeita ao teto de gastos.
- iii) atual situação do INSS seria ainda mais prejudicada com a absorção de novas atribuições.
- iv) verifica-se maior possibilidade de fraudes e inclusive no passado tentou-se esta solução e não funcionou.
- v) atualmente, a IN RFB 2055/2021 trata de como o empregador se reembolsa desses valores (art. 59 a 63), ela abate na contribuição previdenciária do mês, se não for suficiente compensa nos meses seguintes ou entra como pedido de reembolso na RFB. É fato que para empresas muito pequenas ele pode demorar um tempo maior para receber, mas essa não é a regra.

vi) o art. 16 da Instrução Normativa 2.055 da RFB prevê hipótese de restituição em caso de extinção da sociedade: Art. 16. Na hipótese de extinção da sociedade, terão legitimidade para pleitear a restituição os sócios que detêm o direito ao crédito, conforme determinado no ato de dissolução.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - contrária. Contrária ao PL 2.058, e gostaria que houvesse voto total ao referido PL.

5) Previsão do teste de gravidez na rescisão do contrato de trabalho - Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - favorável, com necessidade de aprofundar o estudo de alguns pontos como o momento de realização do teste e a obrigatoriedade, por parte de empregadores e trabalhadores. A proposta vai ao encontro de julgados do TST sobre o tema.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - contrária. O teste seria um constrangimento às trabalhadoras.

6) Pagamento do salário maternidade pelo Instituto Nacional da Seguridade Social diretamente às empregadas, sem a interferência dos empregadores - Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - contrária.

Contrariedade às propostas de pagamento direto pelo INSS do salário maternidade, pois:

i) relação empregado-empresa é muito mais próxima e gera mais celeridade na concessão do benefício. Assim, a alteração poderia ser lesiva às trabalhadoras, que demorariam mais tempo para receber o benefício.

ii) potencial impacto no teto de gastos, tendo em vista que atualmente é uma renúncia de receita e não uma despesa direta. Alteração da sistemática transformaria renúncia fiscal em despesa primária, estando sujeita ao teto de gastos.

iii) atual situação do INSS seria ainda mais prejudicada com a absorção de novas atribuições,

iv) verifica-se maior possibilidade de fraudes e inclusive no passado tentou-se esta solução e não funcionou,

v) atualmente, a IN RFB 2055/2021 trata de como o empregador se reembolsa desses valores (art. 59 a 63), ela abate na contribuição previdenciária do mês, se não for suficiente compensa nos meses seguintes ou entra como pedido de reembolso na RFB. É fato que para empresas muito pequenas ele pode demorar um tempo maior para receber, mas essa não é a regra.

vi) o art. 16 da RFB prevê hipótese de restituição em caso de extinção da sociedade: Art. 16. Na hipótese de extinção da sociedade, terão legitimidade para pleitear a restituição os sócios que detêm o direito ao crédito, conforme determinado no ato de dissolução.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - contrária. Os empregadores não estão pagando, mas apenas antecipando o pagamento do salário-maternidade e são restituídos posteriormente.

7) Implementação de políticas públicas que garantam acesso a creches em período integral e aos finais de semana - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - contrária. Necessário aprofundar melhor a proposta, pois a utilização de recursos do Sistema S para construção de creches implica numa remodelação das finalidades do Sistema, o que carece de ampla discussão. Além disso, necessário analisar melhor como operacionalizar uma vez que a gestão de creches é competência municipal.

Bancada de empregadores - contrária. Considera a premissa da proposta importante, mas a creche é uma responsabilidade do estado e entende que o Sistema S deveria ser ouvido quanto a propostas que impliquem em alterações aos seus regulamentos.

Bancada de trabalhadores - favorável.

8) Majoração do período de afastamento definido na licença paternidade para 04 meses a ser concedido após a cessação da licença maternidade. E estabelecimento legal da licença parentalidade, sem vinculação específica do afastamento para cuidados familiares com o gênero dos trabalhadores beneficiados - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - contrária, seria necessário estudo de impacto orçamentário, além disso a bancada de governo apresentou proposta com licença paternidade de duração de dois meses.
Bancada de empregadores - contrária. Proposta que demanda mais elementos e que precisa ser melhor aprofundada.

Bancada de trabalhadores - favorável.

9) Priorização de cursos de capacitação para mulheres em situação de vulnerabilidade, vítimas de violência com registro administrativo, por meio dos acordos de gratuidade com o Senac e o Senai - Bancada de Governo.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - contrária, na medida em que o Sistema S deveria ser ouvido, embora tenham um sistema amplo de qualificação.

Bancada de trabalhadores - favorável, com proposta de expandir os cursos de capacitação para entidades parceiras como Dieese, institutos federais, universidades. Ainda propõem a inserção das trabalhadoras domésticas como público prioritário.

10) Priorização de mulheres no acesso a recursos de microcrédito - Bancada de Governo.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável.

11) Criar ferramentas modernas de intermediação entre o trabalhador em busca de um trabalho, e uma empresa em busca de um profissional - Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - favorável. Vai ao encontro das medidas de modernização do SINE que estão sendo estudadas e construídas no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - contrária. Não deixa nítido qual o papel da intermediação privada, há muitas denúncias nos sindicatos de que as ofertas não são cumpridas. Não diz quais são as novas tecnologias que servirão para realizar essa intermediação. E não apresenta a necessidade de participação dos trabalhadores nos processos de desenho da ferramenta de intermediação de mão de obra. Apontam a necessidade de se fortalecer a intermediação pública.

12) Traçar estratégias para aumentar a participação feminina nos cursos da plataforma Caminho Digital, parceria do Ministério do Trabalho e Previdência com a Microsoft. Trata-se de plataforma EAD na qual estão disponibilizados, de forma gratuita, 48 cursos transversais em tecnologia divididos em trilhas básicas, intermediárias e avançadas - Bancada de Governo.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável. Propõe que se busque a segurança e a proteção dos dados dos participantes desses cursos. Sugere envolver o movimento sindical na estratégia de aumentar a participação feminina nesses cursos por meio das Centrais Sindicais que participam do Conselho Nacional do Trabalho.

13) Realização dos cursos de qualificação profissional durante o horário de trabalho, sem prejuízo na remuneração da trabalhadora participante - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - contrária. Não ficou clara como se daria a implementação da proposta, mas, a princípio, obrigar a realização de cursos durante a jornada de trabalho apenas para trabalhadoras parece prejudicar a própria empregabilidade da mulher.

Bancada de empregadores - contrária, pois pode dificultar o acesso da mulher no mercado de trabalho. E a definição do horário de qualificação deve ser acordado entre empregador e trabalhador.

Bancada de trabalhadores - favorável.

14) Expandir as cotas de gratuidade e oferecer auxílio para o transporte e a alimentação das trabalhadoras frequentadoras dos cursos de qualificação - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - contrária, pois há necessidade de se ter um estudo junto ao Sistema S. Sugere-se que o próprio Conselho Nacional do Trabalho solicite junto ao Sistema S um diagnóstico da utilização das cotas de gratuidade com a análise do tipo de cursos ofertados e de como as cotas de gratuidade são ocupadas, inclusive por gênero.

Bancada de empregadores - contrária, pois o Sistema S não estava presente e não é possível avalizar propostas que interferem nesses sistemas. São contra solicitar que o CNT peça dados dessa qualificação do Sistema S, pois eles já são públicos.

Bancada de trabalhadores - favorável. Apoiam que o CNT solicite relatórios ao Sistema S sobre a execução das cotas de gratuidade.

15) Revisão periódica da oferta de cursos de qualificação, de acordo com as demandas dos trabalhadores e as mudanças nos níveis de escolaridade da população - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável, com ressalvas. A revisão dos cursos não deve ocorrer apenas em função das demandas de trabalhadores. É importante avaliar a demanda dos empregadores, sob risco de a qualificação não estar alinhada com as necessidades do mercado de trabalho. Além disso, é necessário avaliar a vocação do território. Diante da fala da bancada de trabalhadores, de que deveria haver diálogo e articulação com os Conselhos Estaduais de Emprego e Renda para que se proponha uma ação mais coordenada de revisão periódica dos cursos de qualificação, sugeriu-se que o próprio Conselho Nacional do Trabalho verifique se seria conveniente realizar tal movimento.

Bancada de empregadores - contrária. Não poderia vir como uma obrigação de como é feita a revisão periódica da oferta de cursos. Os cursos são concedidos conforme as necessidades do mercado de trabalho e já há fiscalização pelo TCU e uma estratégia de longo prazo definida.

Bancada de trabalhadores - favorável.

Recomendações

1) Estímulo às disciplinas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática na rede pública com programas que estimulem meninas e meninos - Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável.

2) Facilitação de acesso e financiamento à internet e a dispositivos digitais como tablets, smartphones e computadores com a criação de programas de capacitação em tecnologias digitais - Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - Favorável.

Bancada de trabalhadores - Favorável. Ressalva para que não haja recorte de gênero, ideal que fosse para toda a população, especialmente de baixa renda.

3) Fomento ao empreendedorismo feminino com programas de apoio de concepção de negócio e programas de mentoria que considerem também habilidades socioemocionais como liderança, comunicação, autonomia das decisões, etc - Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - favorável. Ressalva para o fato de não ter ficado claro como se daria esse fomento. Há necessidade de se detalhar melhor a proposta.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável, com proposta de expansão deste fomento para as entidades parceiras como universidades, instituições públicas de ensino, Dieese, entre outras, ouvidas as entidades sindicais.

4) Retomar os programas de apoio a economia solidária, particularmente daqueles que promovem a organização produtiva das mulheres, através de ações de assistência técnica e crédito, respeitando as diferentes necessidades das mulheres do campo e da cidade - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável, contudo a competência para implementação de ações desta matéria é do Ministério da Cidadania.

Bancada de empregadores - favorável que seja apresentada como recomendação.

Bancada de trabalhadores - favorável.

5) Disponibilizar a base de microdados do MEI garantindo as medidas necessárias para o sigilo das informações sensíveis - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável, contudo a gestão desta base de dados é de responsabilidade da Receita Federal.

Bancada de empregadores - contrária, pois dados são protegidos pelo sigilo fiscal.

Bancada de trabalhadores - favorável.

6) Garantir que os objetivos do MEI não sejam desvirtuados criando mecanismos de fiscalização que impeçam a utilização dessa figura para a substituição de trabalhadoras que executam suas atividades com as características da relação de emprego (serviço prestado por pessoa física, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade). Criação de uma força tarefa do Ministério Público do Trabalho, que em conjunto com informações da Receita Federal para verificar possíveis fraudes no uso do MEI. Proposta de criação de uma força tarefa do MPT, que em conjunto com informações da receita federal para verificar possíveis fraudes no uso do MEI.

- Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - contrária. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho possui uma divisão de combate à informalidade e fraudes trabalhistas, que possui inclusive metas para alcance de verificação de trabalhadores sem vínculo registrado. Tais metas constam do planejamento das ações de fiscalização no âmbito de todos os estados.

Bancada de empregadores - contrária, forças tarefa realizadas pelo Ministério Público do Trabalho com a Receita Federal são feitas após denúncia de crime.

Bancada de trabalhadores - favorável.

7) Desenvolver programa de assistência técnica pública e microcrédito através dos bancos públicos para as atividades previstas no SIMEI que possuem participação majoritária de mulheres - Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável, com ressalvas. Necessário se avaliar a viabilidade junto aos bancos públicos. Além disso, as atividades com participação majoritária de mulheres normalmente são as de remuneração mais baixa e pode ser interessante estimular o acesso à microcrédito exatamente em atividades com menor participação feminina.

Bancada de empregadores - favorável, com ressalva de que faltam subsídios para embasar a medida.

Bancada de trabalhadores - favorável. Ressaltam que os bancos públicos normalmente trabalham como bancos privados e pedem garantias para o empréstimo e que na maior parte das vezes os bens estão no nome dos homens, inviabilizando o acesso ao crédito. Concordam que as mulheres também devem adentrar em áreas em que as mulheres são minoritárias, assim como apoiar que homens adentrem áreas onde são majoritariamente ocupadas por mulheres.

8) Criar mecanismo de avaliação contínua do mercado de trabalho para antecipação de tendências e necessidades do mercado de trabalho e das empresas em termos de ocupações e atividades, e para formulação de estratégias sobre o tema – Bancada de Empregadores.

Bancada de governo - favorável ao mérito da proposta, contudo, o Ministério do Trabalho e Previdência não realiza previsões e estudos de tendências de mercado para divulgação para a população, portanto escapa de suas competências.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável, com proposta de relacioná-la com as demais políticas públicas de sistema público de emprego e renda, para atingir os resultados esperados.

9) Definição de políticas de qualificação específicas para mulheres do campo, da floresta e das águas, com recursos voltados para áreas técnicas e de gestão – Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável, contudo a competência para implementação de ações desta matéria é do Ministério da Agricultura.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável.

10) Incentivar as meninas a ingressarem em áreas das ciências exatas e técnicas e os homens em áreas de cuidados – Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável, contudo a competência para implementação de ações desta matéria é do Ministério da Educação.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável.

11) Aumentar a formalização das trabalhadoras domésticas, incentivando cursos voltados para áreas de cuidados, a partir de parcerias com sindicatos e associações – Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - favorável pela importância da formalização dessas trabalhadoras, mas ressalvas de que a proposta precisa ser melhor desenhada pois não foi clara em como seria feito esse incentivo.

Bancada de trabalhadores - favorável.

12) Investimento em recursos tecnológicos e de acesso à internet para a população de baixa renda – Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável.

Bancada de empregadores - favorável.

Bancada de trabalhadores - favorável.

13) Investir em políticas públicas que foquem no cuidado de crianças e dependentes, para que mulheres possam despender mais horas em desenvolver suas habilidades – Bancada de Trabalhadores.

Bancada de governo - favorável, contudo a competência para implementação de ações desta matéria é do Ministério da Cidadania.

Bancada de empregadores - favorável, com a ressalva de que não está claro como seria formulada essa política pública.

Bancada de trabalhadores - favorável.

Conforme listado acima, os trabalhos do GT resultaram em 15 propostas, sendo que 2 possuem manifestação favorável por consenso, 6 propostas têm maioria de manifestação favorável e 7 têm maioria de manifestação contrária à proposta. Das 13 recomendações, 11 possuem manifestação favorável por consenso, 1 tem manifestação majoritariamente favorável e 1 tem maioria de manifestação contrária.

10) Conclusão

Os trabalhos do GT resultaram em 15 propostas, sendo que 2 possuem manifestação favorável por consenso, 6 propostas têm maioria de manifestação favorável e 7 têm maioria de manifestação contrária à proposta. Além das 15 propostas, o GT também resultou em 13 recomendações, das quais: 11 possuem manifestação favorável por consenso, 1 tem maioria de manifestação favorável e 1 tem maioria de manifestação contrária.

Submete-se, assim, ao Conselho Nacional do Trabalho o presente Relatório Final, como conclusão das discussões implementadas de forma tripartite, o qual foi aprovado pelas bancadas integrantes do Grupo de Trabalho Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher.

11) Referências

- EIGE, 2012. Rationale for Gender Equality Index in Europe. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications>.
- G20, 2014. Labour and Employment Ministerial Declaration Melbourne. Preventing structural unemployment, creating better jobs and boosting participation. Disponível em: <https://www.mofa.go.jp/files/000059880.pdf>
- IBGE, 2018. Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- OIT, 2018. World Employment Social Outlook: Trends for Women 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf
- ENAP, 2018. Informe de Pessoal. Disponível em <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3215/4/Informe%20de%20Pessoal%20-%20INFOGOV.pdf>
- Global Entrepreneurship Monitor Empreendedorismo no Brasil: 2019 \ Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores - Curitiba: IBQP, 2020. Disponível em <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>
- IPEA, 2019. De antes da gravidez até a infância: trabalho e estudo de mães e pais no painel da PNAD Contínua. Disponível em http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/4/bmt_68_Antes_da_gravidez.pdf
- OIT, 2021. Women at Work (Genebra). Disponível em: ilo.org.
- OIT. 2021. Women at Work in G20 countries: Policy action since 2020. Disponível em: ilo.org ARGENTINA.
- Acceder al programa Emprender con Perspectiva de Género. Disponível em: argentina.gob.ar

Anexo I - Termo de Referência apresentado ao Conselho Nacional do Trabalho

Conteúdo

Conteúdo	2
Apresentação	3
1. Diagnóstico	5
1.1. A pandemia da Covid-19 e o emprego das mulheres no Brasil	5
1.2. Políticas internacionais.	9
2. Objetivos.....	11
3. Prazos.....	11

Apresentação

A pandemia ocasionada pelo coronavírus (Covid-19) foi um evento sem precedentes em termos de impactos no mercado de trabalho. Em todo o mundo, ao induzir forte recessão, provocou alterações abruptas das atividades produtivas, bem como retração de expectativas e de remunerações dos trabalhadores. Em termos econômicos, um efeito imediato e abrupto na oferta e demanda por trabalho.

Empiricamente, já se sabe que esses resultados foram heterogêneos, sobretudo com relação às características dos contratos de trabalho, às situações ocupacionais ou mesmo às condições de vulnerabilidade dos diferentes estratos sociais.

Não diferente, essas consequências também afetaram o Brasil, interrompendo uma trajetória de geração de ocupação (94,5 milhões de trabalhadores ocupados ao fim de 2019) e de empregos formais iniciada em 2017. Muito embora a taxa de desocupação verificada ao fim de 2020 não tenha atingido os patamares previstos por analistas de mercado (13,9% contra previsões entre 18 e 23%), certamente os resultados advindos das medidas de isolamento e de restrições de atividades econômicas provocaram saída de muitos trabalhadores da força de trabalho.

Pela primeira vez, mais da metade da população brasileira em idade de trabalhar ficou sem trabalho. Entre as mais afetadas estão as trabalhadoras mulheres, jovens e de menor qualificação. Em comum, se encontra o fato de pertencerem a grupos mais vulneráveis, com maiores dificuldades de entrada no mercado de trabalho.

No entanto, boa parte dessas dificuldades já estavam presentes de maneira estrutural antes mesmo da pandemia vivenciada em 2020. Se, por um lado, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho tem evoluído nas últimas décadas, a qualidade dos postos, o uso do

⁸ <https://www.cnnbrasil.com.br/business/economia-pode-encolher-ate-7-em-2020-por-coronavirus-diz-estudo-do-ibre-fgv/>

tempo e, como consequência, a remuneração seguem com diferenciais elevados com relação aos homens.

Afora determinantes jurídicos, a serem abordados pelo Grupo de Trabalho tripartite proposto nesse Termo de Referência, algumas características culturais, e não necessariamente independentes da legislação ou das políticas públicas, se somam. Sabe-se, por meio de levantamentos de outras formas de trabalho do IBGE⁹, que as mulheres dedicavam, em média, 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e cuidado de pessoas, quase o dobro do que os homens gastaram com as mesmas tarefas – 10,9 horas.

Mesmo trabalhando, a mulher cumpria 8,2 horas a mais em obrigações domésticas que o homem com ocupação no mercado de trabalho. Estima-se ainda que 87% da população com 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de moradores ou de parentes em 2018, o que representa 147,5 milhões de pessoas. Essa incidência era maior entre as mulheres, 93%, do que entre os homens, 80,4%.

A CLT, em seu título sobre Normas Especiais de Tutela do Trabalho, prevê em seu capítulo III a proteção do trabalho da mulher. Por mais desatualizado que pudesse parecer, até 2017, a CLT ainda continha dispositivo que fazia distinção entre homem e mulher no caso do “trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho”. Da mesma maneira, no mesmo capítulo, havia previsão de que, em caso de prorrogação do horário normal, seria obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Muito embora houvesse entendimento de que esses dispositivos não teriam sido recepcionados pela Constituição de 1988, a revogação expressa dos mesmos pela reforma trabalhista de quatro anos atrás representa um marco necessário na promoção da isonomia entre os trabalhadores. Isso porque é notável o fato de que tais normativos, ao invés de proteger a mulher, mais retiravam empregabilidade do que promoviam sua contratação.

⁹ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>

A reforma preservou dispositivos que protegem a mulher contra a discriminação, tais como o inciso III do art. 373-A, que veda “considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”. Outros normativos, como a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, também trazem esse tipo de proibição à prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, prevendo inclusive multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% por cento em caso de reincidência.

Estando presentes no ordenamento jurídico nacional o conceito de isonomia, bem como a previsão de punições contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho, o Governo Federal propõe a criação deste Grupo de Trabalho - GT no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho – CNT com foco na promoção de incentivos positivos para a contratação e para a promoção da participação feminina no mercado de trabalho, na forma dos objetivos colocados ao fim do presente Termo de Referência. De acordo com o art. 9º do Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019, o GT deve ser criado pelo Presidente do CNT, com até nove membros e duração máxima de um ano. Este Termo de Referência visa a embasar tecnicamente e definir as diretrizes deste GT.

Diagnóstico

A pandemia da Covid-19 e o emprego das mulheres no Brasil

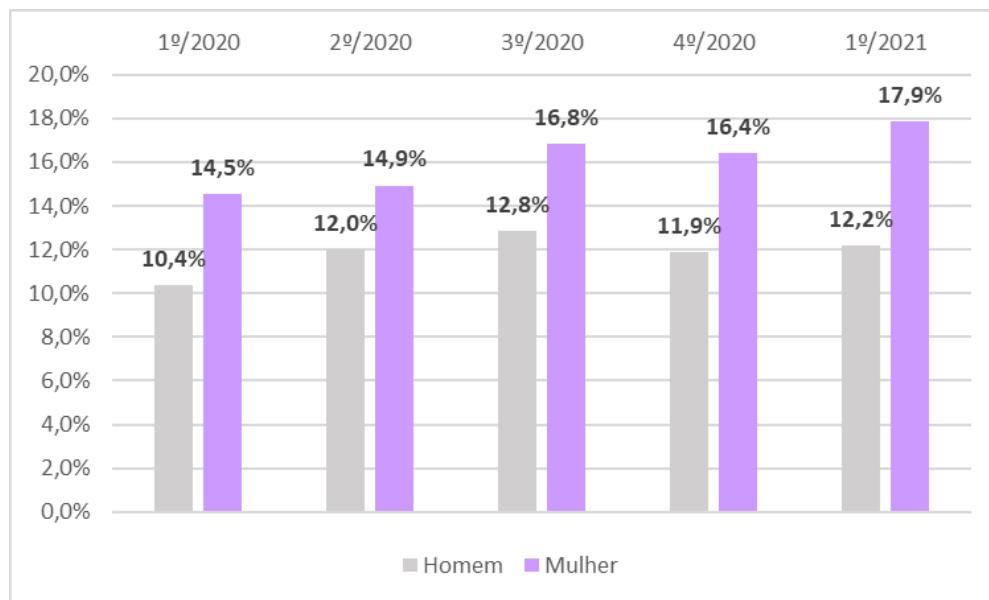
A taxa de desocupação subiu de 12,2% para 14,7%, ao se comparar os primeiros trimestres de 2020 e 2021. No entanto, o aumento foi ainda mais acentuado entre as mulheres. Isso porque 54,5% das pessoas que procuravam emprego, no primeiro trimestre de 2021, eram do sexo feminino. A taxa de desocupação das mulheres alcançou 17,9%, recorde máximo da série histórica considerada.

É conhecido, por outro lado, o fato de a desocupação feminina ser uma questão estrutural. O que se viu é que a pandemia, alinhada ao tipo de atividades exercidas

majoritariamente por mulheres, serviços com alta participação presencial, catalisou esse aumento.

Assim como os jovens e grupos de maior vulnerabilidade social, entre as mulheres pretas ou pardas, a taxa de desocupação no início de 2021 foi a maior de todos os grupos populacionais, 21,4%. As mulheres brancas registraram taxa de desocupação de 14,1%, bastante próxima à dos homens pretos ou pardos, 14,0% – ambas taxas bem próximas à média nacional: 14,7%, no primeiro trimestre do referido ano. Por outro lado, a desocupação entre homens brancos figurava em patamar bastante inferior à média nacional, em torno de 10,0%.

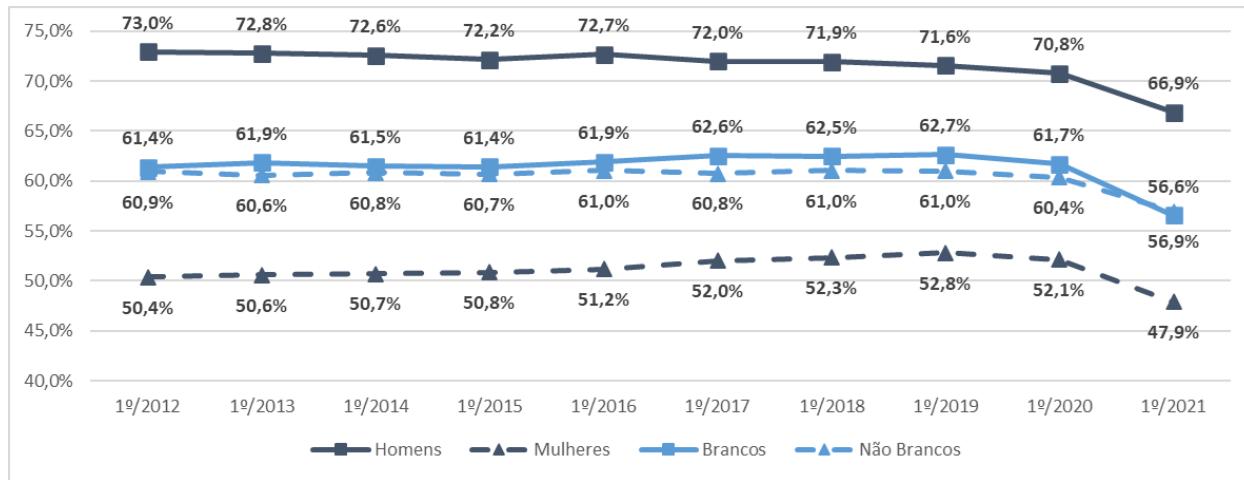
Figura 1 - Taxa de desemprego das pessoas de 14 anos ou mais de idade: Brasil.



Como em muitas outras dimensões do mercado de trabalho, percebe-se heterogeneidade regional nesse assunto. Isso porque, as maiores taxas de desocupação no primeiro trimestre de 2021 foram registradas no Nordeste e as menores, no Sul do país. Entre as unidades da Federação (UF), Bahia e Pernambuco foram as que apresentaram maiores taxas de desocupação no último

trimestre de 2020: 21,3% para ambas. Tocantins, por sua vez, revelou a maior diferença de taxas entre mulheres e homens (cerca de 12 p.p.).

Figura 2 - Taxa de participação por sexo e raça/cor (2012-2021)

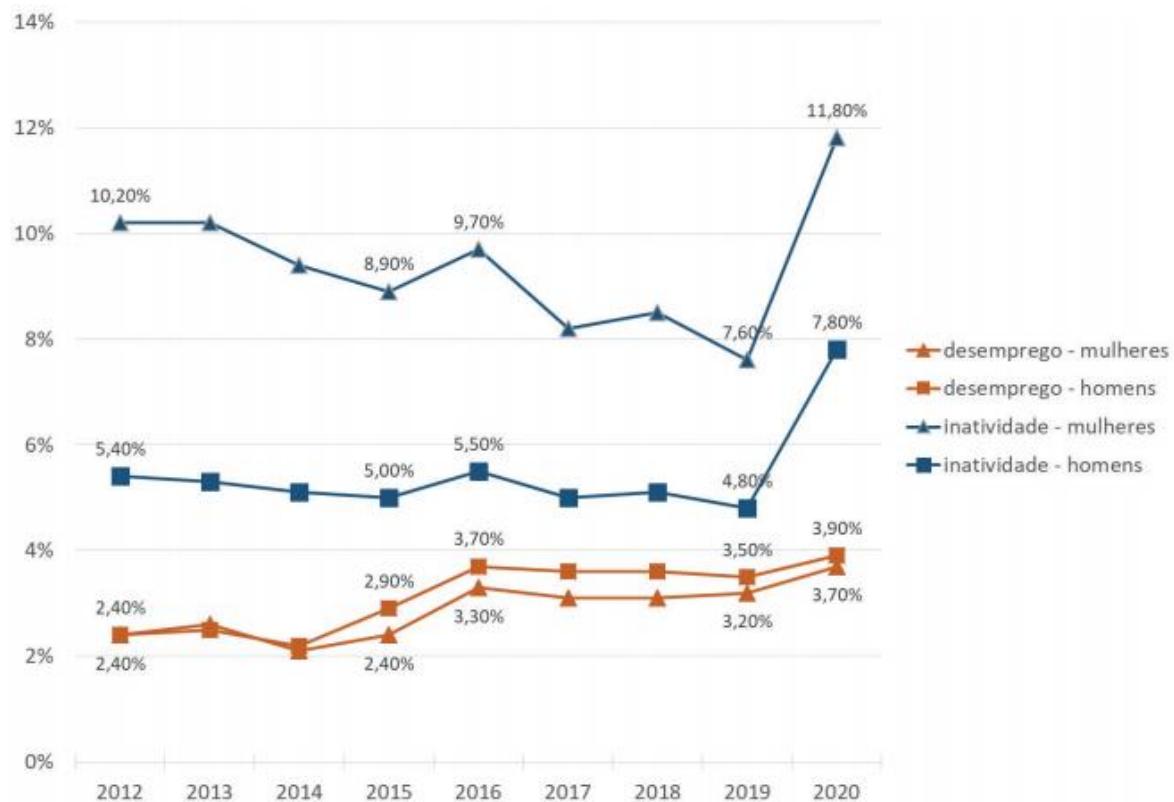


Fonte: Elaboração Própria. Dados Pnad-C Trimestral, IBGE (BRASIL, 2021).

Um ponto que também representa diferentes resultados entre homens e mulheres é a informalidade. Embora os homens estejam sobrerepresentados em postos informais, uma vez que são maioria na força de trabalho em termos absolutos, as mulheres também ocupam espaços de trabalho bastante informais. Como consequência, pode ocorrer restrição a direitos sociais relacionados à assistência ou mesmo à previdência social.

Como a crise relacionada à pandemia do novo coronavírus atingiu fortemente as atividades de serviços e comércio, caracterizadas pela informalidade e dependentes do contato presencial, muitos estabelecimentos foram temporariamente ou definitivamente fechados. Com isso, houve saída de pessoas da força de trabalho e, no curto prazo, até mesmo diminuição temporária da informalidade que tende a se elevar em 2021, com o retorno das atividades dessa natureza.

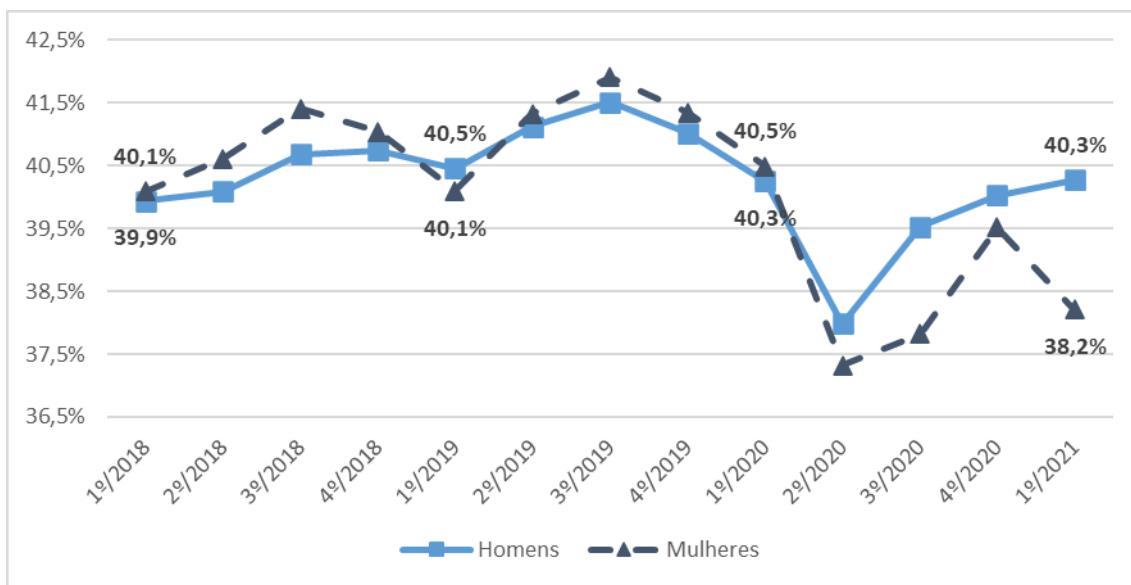
Figura 3 - Transição da ocupação para desemprego ou inatividade entre primeiro e segundo trimestres, por sexo (2012-2020).



Fonte: Costa, Barbosa e Hecksher (2021) com dados da PNAD-C/IBGE.

Como esperado, o gráfico abaixo mostra que a taxa de informalidade é maior para homens em relação a mulheres. O impacto da pandemia foi relativamente diferenciado para os dois grupos: comparando os primeiros trimestres de 2020 e 2021, a informalidade aumentou para os homens e foi menor para as mulheres no ano mais recente. Entre os motivos, uma maior saída da força de trabalho feminina do que masculina.

Figura 4 – Evolução da taxa de informalidade, por sexo (2018-2021)



Fonte: Elaboração Própria. Dados Pnad-C Trimestral, IBGE (BRASIL, 2021).

Notadamente, o trabalho doméstico é a posição de ocupação em que tanto a informalidade como a participação feminina são predominantes. Isso porque, cerca de 73,9% dos empregados não têm carteira assinada. Dentre estes, 94% são mulheres (3,4 milhões). Isso mostra um impacto importante que a pandemia teve sobre o trabalho feminino, especialmente informal.

Essas ocupações também se traduzem em menores remunerações e, mesmo com o alívio de programas como o auxílio emergencial e o benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda (BEm), não é possível observar transformações estruturais em curso. Assim, os diferenciais de rendimento se traduzem na predominância de mulheres pretas ou pardas na pobreza e extrema pobreza. No último trimestre do ano passado, 61,2% das chefes de família pretas ou pardas tinham renda per capita inferior a meio salário-mínimo.

Mais um indicador refere-se à ocupação de posições de liderança no mercado de trabalho. De acordo com o IBGE¹⁰, apesar de mais anos de escolaridade, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam apenas 77,7% do rendimento dos homens em 2019. Na esfera pública o cenário se repete. No Poder Executivo Federal, em 2018¹¹, as mulheres ocupavam 43% dos cargos de confiança, porém a partir do nível 4 dos cargos, onde de fato se efetivam as posições de liderança, há uma diminuição da participação feminina. No nível 6, cujos ocupantes participam de decisões estratégicas em relação à formulação e implementação de políticas públicas, a ocupação por mulheres alcança apenas 17% dos cargos.

Políticas internacionais.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹², nas últimas décadas, governos, empregadores e trabalhadores implementaram medidas para enfrentamento dos desafios das mulheres no mundo do trabalho. Entre essas medidas, pode-se ressaltar ações de suporte à família, de formalização de áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres, bem como medidas de combate à discriminação.

No entanto, pela existência de demandas desiguais em termos de cuidados domiciliares e com a família, ainda se fazem necessárias medidas mais contundentes em países emergentes. Entre elas, medidas relacionadas à educação formal, programas de treinamento e, políticas relacionadas à provisão de serviços públicos para crianças. Ações dessa natureza estão calçadas nos objetivos da Agenda 2030, que procura garantir participação efetiva e igualdade de oportunidades para as mulheres.

Em Brisbane, na Austrália, o G-20 acordou reduzir a lacuna de participação feminina no mercado de trabalho em 25% até 2025. A partir da declaração de Melbourne, da qual o Brasil

¹⁰ <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>

¹¹ <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3215/4/Informe%20de%20Pessoal%20-%20INFOGOV.pdf>

¹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf

também é signatário, previu-se a priorização de temas como acesso e treinamento durante a vida laboral, creches, licença parental, horário de trabalho flexível com o cuidado familiar, busca de emprego, empreendedorismo, direito a propriedade, acesso aos serviços públicos e seguridade social, remoção de barreiras legais e comportamentais, práticas antidiscriminatórias, proteção às mulheres em situação vulnerável, entre outros temas.

Em relatório conjunto da OCDE, FMI, OIT e Banco Mundial, são elencadas boas práticas de eliminação de tratamento desigual entre homens e mulheres. O Brasil aparece com destaque quanto à proteção previdenciária em termos de licença maternidade e benefícios, como o salário maternidade. Além disso, o microempreendedor individual (MEI) é citado positivamente¹³, dado seus baixos custos de registro e promoção do empreendedorismo para as mulheres.

Nos últimos relatórios enviados aos organismos internacionais em razão das reuniões dos grupos e Ministros de Trabalho e Emprego do G20 e BRICS, foi citada uma das políticas brasileiras para empregabilidade e empreendedorismo das mulheres realizada pelo MMFDH, o Qualifica Mulher. Trata-se de um programa piloto de três anos inicialmente, contudo a Secretaria responsável tem pleiteado que ele se torne uma política permanente. O programa tem três eixos principais: treinamento; empreendedorismo; empregabilidade e concessão de crédito. O Qualifica Mulher já beneficiou 30 mil mulheres em estado de vulnerabilidade, a estimativa é 150 mil até 2022. Ademais, a direção do programa já esteve em contato com a Secretaria de Trabalho para buscar maneiras de expandir ainda mais o escopo.

Além disso, são citadas experiências subnacionais de creche como ferramenta de aumento da empregabilidade das mulheres. Ainda que não exista a licença parental compartilhada, já se avaliava como positiva a existência de uma licença paternidade no País, dada sua inexistência em outros.

França e Alemanha são mencionadas como países que possuem arranjos que facilitam o trabalho em tempo parcial por razões familiares, com direito de reversão para período integral,

¹³ No entanto, não são consideradas o equilíbrio atuarial da modalidade.

quando solicitado. Outros países, como o México¹⁴, também proveem subsídios para recebimento de crianças em espaços de “day care” comunitários ou mesmo em lares nessas mesmas comunidades, em geral de baixa renda.

O trabalho doméstico, em geral informal na maioria dos países, possui legislações focadas nessas trabalhadoras, com modelos de contrato que facilitam a formalização e a relação de emprego. Apesar do caso brasileiro não estar detalhado neste relatório, as relações trabalhistas no ambiente residencial estão regulamentadas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Recentemente, com vistas a simplificar a formalização e a gestão desse tipo de contratação, foram promovidas simplificações no eSocial e a implementação de aplicativo para dispositivos móveis (app eSocial Doméstico) para possibilitar ao empregador doméstico¹⁵ a realização dos registros trabalhistas de maneira ágil, desburocratizada e acessível.

Objetivos

Considerando os fatos relatados, o GT proposto tem o objetivo de promover a empregabilidade e reduzir a informalidade das mulheres no mercado de trabalho, com os seguintes resultados esperados:

- Atualização de informações estatísticas sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.
- Apontamento de experiências internacionais a respeito da empregabilidade da mulher.
- Apontamento de experiências nacionais a respeito da empregabilidade da mulher.
- Identificação de pontos na legislação nacional que possam ser perniciosos a empregabilidade da mulher.
- Identificação de pontos que permitam conciliar trabalho e desafios relacionados à maternidade.

Prazos

¹⁴ Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.

¹⁵ <https://www.gov.br/pt-br/servicos/acessar-o-app-esocial-domestico>

Caso instituído, no âmbito do CNT, o Grupo de Trabalho Tripartite será composto por três representantes de cada bancada. A coordenação dos trabalhos do GT será exercida por representante da bancada do Governo, o apoio administrativo será prestado pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência e o relatório será redigido e submetido ao grupo.

Assim sendo, o GT terá o prazo de até 60 dias para apresentar relatório conclusivo dos trabalhos. Adicionalmente, a periodicidade das reuniões será definida na primeira reunião do grupo de trabalho e a convocação dos representantes do GT será realizada por mensagem eletrônica pelo Coordenador do grupo de trabalho.

Por fim, a critério dos membros do GT, poderão ser convidados representantes de outros órgãos, instituições e organizações da sociedade civil para participarem das reuniões do Grupo de Trabalho, quando o tema justificar. Os membros ou convidados que se encontrarem no Distrito Federal se reunirão presencialmente ou por meio de videoconferência e aqueles que se encontrarem em outros entes federativos participarão da reunião por meio de videoconferência.

Ao fim do processo, as recomendações do GT serão submetidas à apreciação do Pleno do CNT.

Anexo II - Portaria STRAB/MTP Nº 14.294, de 6 de dezembro de 2021

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 07/12/2021 | Edição: 229 | Seção: 2 | Página: 40

Órgão: Ministério do Trabalho e Previdência/Secretaria de Trabalho

PORTRARIA STRAB/MTP Nº 14.294, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2021

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais

dispostas no §8º do art. 4º e no art. 9º do Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019, e tendo em vista o deliberado na 10ª Reunião Ordinária do Conselho Nacional do Trabalho, ocorrida em 19 de novembro de 2021, resolve:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho - CNT, Grupo de Trabalho Tripartite - GT Tripartite, com o objetivo de apresentar estudos sobre o mercado de trabalho e empregabilidade da mulher.

Art. 2º O Grupo de Trabalho será composto pelos seguintes representantes:

bancada do Governo:

Titular - Tatiana Severino de Vasconcelos - STRAB/MTP;

Suplente - Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Titular - Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Suplente - Simone Maciel Sacchetto STRAB/MTP;

Titular - Cristiane Rodrigues

Brito - MMFDH; Suplente -

Fernanda Marsaro dos

Santos - MMFDH.

bancada dos Trabalhadores:

Titular - Santa Regina Pessotti Zagretti - UGT;

Suplente - Celina Alves Padilha Arêas - CTB;

Titular - Maria Luzia Feltes - CUT;

Suplente - Sônia Maria Zerino da Silva - NCST;

Titular - Antonieta de Cássia Dorledo de Faria - CSB;

Suplente - Maria Auxiliadora dos Santos - FS.
bancada dos Empregadores:
Titular - Rodrigo Hugueney do Amaral Mello - CNA;
Suplente - Camila Jardim Aragão - CNI;
Titular - Clovis Queiroz - CNSAUDE ;
Suplente - Luciana Diniz - CNC;
Titular - Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;
Suplente - Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.
§1º A coordenação dos trabalhos do GT Tripartite será exercida pelo primeiro representante da bancada do Governo.

§ 2º O apoio administrativo do Grupo de Trabalho será prestado pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 3º O GT Tripartite terá um relator, escolhido dentre os membros das bancadas.
Art. 4º O GT Tripartite terá até o dia 18 de março de 2022 para apresentar relatório conclusivo dos trabalhos.

Parágrafo único. A periodicidade das reuniões será definida na primeira reunião do grupo de trabalho, e a convocação dos representantes do GT Tripartite será realizada por mensagem eletrônica pelo coordenador do grupo de trabalho.

Art. 5º A critério dos membros do GT Tripartite, poderão ser convidados representantes de outros órgãos e instituições para participarem das reuniões do Grupo de Trabalho, quando o tema justificar a convocação.

Art 6º Os membros ou convidados que se encontrarem no Distrito Federal se reunirão presencialmente ou por meio de videoconferência e aqueles que se encontrarem em outros entes federativos, por meio de videoconferência.

Art. 7º As recomendações do GT Tripartite serão submetidas à apreciação do Pleno do Conselho Nacional do Trabalho.

Art. 8º A participação no GT Tripartite será considerada prestação de serviço relevante, não remunerada.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIS FELIPE BATISTA DE OLIVEIRA

Anexo III - Memória de Reunião 08/12/2021

Data: 08/12/2021

Presentes:

Bancada de Governo

Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Simone Maciel Sacchetto STRAB/MTP;

Fernanda Marsaro dos Santos - MMFDH.

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessoti Zagretti - UGT;

Celina Alves Padilha Arêas - CTB;

Sônia Maria Zerino da Silva - NCST;

Bancada dos Empregadores:

Camila Jardim Aragão - CNI;

Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;

Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.

Além dos membros oficialmente designados para comporem o GT Empregabilidade da Mulher, acima listados, se fizeram presentes uma servidora da Secretaria de Previdência, Maíra Lacerda e Silva, e uma representante da Confederação Nacional da Agricultura (CNA), Carolina Melo, a pedido do representante indicado por esta Confederação.

A reunião tinha o objetivo de instalação o GT e pactuar o cronograma de reuniões para que os trabalhos pudessem ser concluídos até o dia 18 de março, conforme o disposto na [Portaria STRAB/MTP nº 14.294, de 6 de dezembro de 2021](#).

A representante da Secretaria de Trabalho, Daniela Pic, fez breve contextualização da criação do GT, que ocorreu no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho, e fez breve apresentação

com proposta de premissas, metodologia e cronograma para desenvolvimento dos trabalhos no GT.

Foi proposto que o grupo fizesse discussões focados em temas que impactem diretamente a empregabilidade da mulher, sendo que cada tema seria abordado em duas reuniões: a primeira expositiva e a segunda mais propositiva.

Os temas propostos foram: desafios relacionados à maternidade, empreendedorismo e qualificação. Ainda foi proposta a realização de três reuniões no mês de janeiro e três em fevereiro, sempre às quartas-feiras.

Todas as presentes aprovaram o plano de trabalho, à exceção do tema desafios relacionados à maternidade. A bancada de trabalhadores argumentou que as mulheres possuem outros desafios à empregabilidade, além das questões relacionadas à maternidade.

Assim, ficou acordado que todos os documentos, incluindo a apresentação realizada durante a reunião, fossem encaminhados aos membros do GT e que:

- as bancadas responderiam, até o dia 15 de dezembro, sobre a proposta do tema Desafios relacionados à maternidade
- encaminhariam até o dia 15 de dezembro os nomes dos pontos focais de cada bancada.

Apresentação realizada por representante da bancada de governo.

Reunião de Instalação

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Secretaria de Trabalho

08 de Dezembro de 2021

Ministério do Trabalho e

Previdência



GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

PORTARIA STRAB/MTP Nº 14.294, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2021

Institui e designa os membros do GT

Diretrizes:

- coordenação dos trabalhos - primeiro representante da bancada do Governo
- GT terá um relator, escolhido dentre os membros das bancadas
- até o dia 18 de março de 2022 para relatório conclusivo dos trabalhos;
- recomendações do GT serão submetidas ao pleno do CNT
- periodicidade das reuniões será definida na 1ª reunião do GT

GT Empregabilidade da Mulher

Objetivos da Reunião de Instalação do GT

- Apresentação dos membros do GT
- Apresentação de premissas para o funcionamento do GT
- Aprovação do cronograma de reuniões
- Apresentação de proposta de plano de trabalho

GT Empregabilidade da Mulher

Premissas para o funcionamento do GT

-
- 1) Reuniões:
 - serão gravadas
 - resultarão em uma memória de reunião
 - 2) Memórias de reunião e relatório serão encaminhados para aprovação de cada bancada
 - 3) Ponto focal de cada bancada aprova os documentos do GT
 - 4) Discussões e propostas devem procurar se manter no escopo do GT

GT Empregabilidade da Mulher

Objetivo e resultados esperados do GT

Objetivo: promover a empregabilidade e reduzir a informalidade das mulheres no mercado de trabalho

Resultados esperados:

- Atualização de informações estatísticas sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.
- Apontamento de experiências internacionais a respeito da empregabilidade da mulher.
- Apontamento de experiências nacionais a respeito da empregabilidade da mulher.
- Identificação de pontos na legislação nacional que possam ser perniciosos a empregabilidade da mulher.
- Identificação de pontos que permitam conciliar trabalho e desafios relacionados à maternidade.
GT Empregabilidade da Mulher

Metodologia de trabalho

Escopo: Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Reuniões de trabalho por tema que impacte diretamente a empregabilidade 2 reuniões de trabalho, para cada tema:

1^a reunião:

- apresentação de experiências nacionais e internacionais
- apresentação de eventuais informações estatísticas
- apresentação de especialistas sobre o tema 2^a reunião:
- debate
- apresentação de proposições concretas sobre o tema

GT Empregabilidade da Mulher

Cronograma de reuniões

3 temas: desafios relacionados à maternidade, empreendedorismo e qualificação

6 reuniões de trabalho, sendo:

- 3 em janeiro (12, 19 e 26)
- 3 em fevereiro (2, 9 e 16)

Intervalo para conclusão do relatório – 16 a 23 de fevereiro

Apresentação do relatório no Pleno do CNT – 8 de março

GT Empregabilidade da Mulher

Plano de Trabalho

Cronograma GT Empregabilidade da Mulher

	Dezembro	Janeiro		Fevereiro			Março
Instalação do GT	8/1						
Desafios relacionados à maternidade		12/1					
Empreendedorismo			19/1	26/1			
Qualificação					2/2	9/2	
Intervalo para conclusão do relatório						16/2	16/2 a 23/02
Reunião do Pleno do CNT							8/3

GT Empregabilidade da Mulher

Encaminhamentos

Secretaria de Trabalho

- enviar o Termo de Referência do GT
- enviar a apresentação desta reunião - enviar o Plano de Trabalho do GT pactuado

Bancadas de trabalhadores e de empregadores:

- enviar nomes dos pontos focais
- aprovar memória de reunião
- enviar indicação de especialistas para participarem das reuniões
- indicar interesse em fazer exposições/apresentação nas reuniões de trabalho

GT Empregabilidade da Mulher

Anexo IV - Plano de Trabalho

	Dezembro	Janeiro			Fevereiro			Março
Instalação do GT	8/12							
Desafios relacionados à maternidade		12/1	19/1					
Empreendedorismo				26/1	2/2			
Qualificação						9/2	16/2	
Intervalo para conclusão do relatório								16/2 a 23/02
Reunião do Pleno do CNT								a definir

1º Reunião – 08 de dezembro de 2021

Pauta:

- Aprovação do plano de trabalho e cronograma.
- Aprovação de possíveis temas a serem abordados
- Identificação de especialistas a serem convidados

2º Reunião – 12 de janeiro de 2022

Pauta:

- Desafios relacionados à maternidade:
- Apresentação:
- 1) experiências nacionais e internacionais;
 - 2) Dados sobre o Programa Empresa Cidadã;
 - 3) Especialistas sobre o tema

3º Reunião – 19 de janeiro de 2022

Pauta:

- Desafios relacionados à maternidade:
- Debate e apresentação de proposições concretas

4º Reunião – 26 de janeiro de 2022

Pauta:

- Empreendedorismo
 - Apresentação:
- 1) experiências nacionais e internacionais;
 - 2) Especialistas sobre o tema

5º Reunião – 2 de fevereiro de 2022

Pauta:

- Empreendedorismo
- Debate e apresentação de proposições concretas

6º Reunião – 9 de fevereiro de 2022

Pauta: - Qualificação

- Apresentação:

- 1) experiências nacionais e internacionais;
- 2) Especialistas sobre o tema

7º Reunião – 16 de fevereiro de 2022

Pauta: - Qualificação

- Debate e apresentação de proposições concretas

Intervalo para elaboração dos documentos finais:

- 16 a 22 de fevereiro de 2022 – Elaboração do relatório final e da ata da última reunião.
- 23 de fevereiro de 2022 – Envio do relatório final e da ata da última reunião aos integrantes do GT para aprovação.

Reunião ordinária ou extraordinária do pleno do CNT

Pauta: Apresentação do relatório final do GT.

Anexo V - Memória de Reunião 12/01/2022

Data: 12/01/2022

Presentes:

Bancada de Governo

Tatiana Severino de Vasconcelos - STRAB/MTP;

Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Simone Maciel Sacchetto - STRAB/MTP;

Cristiane Rodrigues Britto - STRAB/MTP;

Fernanda Marsaro dos Santos - MMFDH.

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessoti Zagretti - UGT;

Celina Alves Padilha Arêas - CTB;

Mara Luzia Feltes - CUT;

Sônia Maria Zerino da Silva - NCST;

Antonieta de Cássia Dorledo de Faria - CSB

Maria Auxiliadora dos Santos - Força Sindical (entrou, mas justificou que não poderia permanecer durante toda a reunião)

Bancada dos Empregadores:

Rodrigo Hugueney do Amaral Mello - CNA

Camila Jardim Aragão - CNI;

Luciana Diniz - CNC;

Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;

Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.

A reunião tinha o objetivo de ouvir especialistas sobre o tema Desafios Relacionados à Maternidade para que, na próxima reunião do GT a ser realizada no dia 19 de janeiro, os membros possam enviar as propostas concretas e discutir cada uma delas.

Foram feitas as seguintes apresentações:

Tatiana Vasconcelos (Secretária-Adjunta de Trabalho)

Foi feita uma apresentação geral sobre a empregabilidade da mulher no Brasil, os impactos causados pela pandemia de Covid 19 para esta realidade e um breve apanhado sobre os fatores culturais, legais e as políticas públicas que influenciam o fenômeno.

Raigner Rezende do Nascimento (Coordenador de Estatísticas e Estudos do Trabalho)

A apresentação baseou-se nas estatísticas do mercado de trabalho para mulheres no Brasil, com base em dados da Pnad, da Rais e do Caged. Também foram apresentados dados do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com recorte de gênero.

Thaís Riether Vizioli (Assessora da Secretaria de Previdência)

Foram apontados dados sobre o salário maternidade como benefício pago às seguradas do Regime-Geral de Previdência Social (RGPS).

Zilmara Alencar (especialista indicada pela bancada dos trabalhadores)

Apresentou análise sobre os fatores que impactam a desigualdade de gênero e apontou a necessidade incentivos financeiros, oferta de infraestrutura como creches e criação de oportunidades econômicas.

Maíra Lacerda e Silva (Assessora da Coordenação-Geral de Relações Internacionais do Ministério do Trabalho e Previdência)

A servidora apontou dados do relatório da Organização Internacional do Trabalho “Mulheres no Trabalho” (Women at Work ou WaW 2021) elaborado com foco nos países do G20 e na meta de Brisbane. Ainda apresentou experiências internacionais implementadas para minimizar os impactos na vida laboral de mulheres.

Por fim, foram dadas orientações sobre o formato de encaminhamento das propostas de ações relacionadas ao tema Desafios Relacionados à Maternidade, que serão apresentadas e discutidas na próxima reunião do GT.

Encaminhamentos:

- Apresentações serão encaminhadas a todos os membros
- As propostas de ação ou alteração normativa deverão ser apresentadas, até o dia 18 de janeiro, conforme formulário que será enviado aos membros das bancadas de empregadores e trabalhadores.

Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Secretaria de Trabalho

Novembro de 2021

Ministério do Trabalho e Previdência



Empregabilidade da Mulher

- Mulheres - mais de 50% da população do país
- Força de trabalho – 54,5% X 73,7%
- % de ocupação de posições de liderança
- % de ocupação de posições com menores salários
- Maior responsabilidade nos cuidados com o lar
- Maiores vítimas de assédio moral e sexual



Inserção no mercado formal de trabalho Ascensão nas carreiras Maior autonomia econômica Maior capacidade de escolhas e proteção

Impacto da pandemia no mercado de trabalho

Diferenciado para homens e mulheres – relacionado a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro e características específicas da crise decorrente da pandemia

Boa parte das dificuldades já presentes antes de 2020

Taxa de participação feminina tem evoluído nas últimas décadas X qualidade dos postos, o uso do tempo e remuneração seguem com diferenciais elevados em relação aos homens

Possíveis Fatores determinantes: cultura, fatores jurídicos e legais, políticas públicas

GT Empregabilidade da Mulher

Impacto da pandemia no mercado de trabalho:

Taxa de desocupação - de 12,2% para 14,7%, ao se comparar os primeiros trimestres de 2020 e 2021

Mais acentuado entre as mulheres - 54,5% das pessoas que procuravam emprego, no primeiro trimestre de 2021, do sexo feminino.

A taxa de desocupação das mulheres alcançou 17,9%, recorde máximo da série histórica considerada.

Tipo de atividades exercidas majoritariamente por mulheres, serviços com alta participação presencial, catalisou o aumento.

GT Empregabilidade da Mulher

Impacto da pandemia no mercado de trabalho:



Fonte: Elaboração Própria. Dados Pnad-C Trimestral, IBGE (BRASIL, 2021).

- Entre as mulheres pretas ou pardas - taxa de desocupação no início de 2021 foi a maior de todos os grupos populacionais, 21,4%.
- mulheres brancas - taxa de desocupação de 14,1%
- homens pretos ou pardos, 14,0%
- homens brancos - em torno de 10,0%.

GT Empregabilidade da Mulher

Possíveis fatores determinantes: Culturais, Jurídicos e Legais, Políticas Públicas.

Mulheres dedicam 21,3 horas semanais em afazeres domésticos e cuidados com pessoas versus 10,9 horas dedicadas pelos homens (IBGE)

Posições de liderança - apesar de mais anos de escolaridade

Mulheres (2019) - 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam apenas 77,7% do rendimento dos homens.

Poder Executivo Federal (2018):

Mulheres - ocupavam 43% dos cargos de confiança

Diminuição no nível 4 dos cargos

Nível 6 (mais estratégico) - ocupação alcança apenas 17% dos cargos.

Congresso Nacional: 15% Câmara e 14,8% Senado

Possíveis Fatores determinantes: Culturais, Jurídicos e Legais, Políticas Públicas

CLT - Capítulo III Da proteção do trabalho da mulher:

- Até 2017 - distinção entre homem e mulher no caso de “trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho”
- Previsão de que, em caso de prorrogação do horário normal, seria obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.
- Até 2001 – hora extra feminina comunicada por escrito à autoridade competente.
- Até 1989 – autorizado trabalho noturno de mulheres em atividades específicas, mediante atestado de bons antecedentes e de capacidade física e mental.
- Portaria 1969 -prevendo que espaço para amamentação e guarda dos filhos deve ser contabilizado para trabalhadoras até 40 anos.
- Decreto nº 1.232, de 1962 (Aerooviário) - Proibição de trabalho noturno a mulheres

Apesar da tese de não recepção pela CF, a revogação expressa ou alteração desses dispositivos representa marco necessário na promoção de isonomia entre trabalhadores.

Possíveis Fatores determinantes: Culturais, jurídicos e legais, políticas públicas

Licença-paternidade

- CLT (1967)- 1 dia;
- CF (1988) – 5 dias;
- Lei 11.770/2008- Programa empresa cidadã – 20 dias

Licença-maternidade

- CF – 120 dias
- Programa empresa cidadã –180 dias

Possíveis Fatores determinantes: Culturais, jurídicos e legais, políticas públicas

Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995

- Proibição e criminalização de prática discriminatória para acesso à relação de trabalho – ex: atestado de gravidez, esterilização, promoção de controle da natalidade
- Previsão de multa administrativa - 10 x maior salário pago, elevado em 50% por cento na reincidência.

Lei nº 14.051, de 12 de maio de 2021

- Afastamento obrigatório da gestante das atividades presenciais durante a pandemia
- Acolhimento e proteção à vida do bebê e da mãe – mas silente em relação à impossibilidade de execução remota de atividades

PL nº 2.058, de 2021

Altera a Lei 14.051/2021

- Afastamento apenas para não imunizadas completamente
- Retorno nas hipóteses de:
 - encerramento do estado de emergência;
 - recusa da vacina (com termo de responsabilidade);
 - aborto espontâneo
- Impossibilidade de Trabalho remoto – gravidez de risco com salário-maternidade até a imunização

Políticas Públicas Internacionais

Declaração de Melbourne,
2014



redução da lacuna feminina
no mercado de trabalho em
25% até 2025

Temas priorizados:

- acesso a treinamento durante a vida laboral,
- creches,
- licença parental compartilhada,
- horário de trabalho flexível com o cuidado familiar,
- estímulo ao empreendedorismo,
- direito a propriedade,
- acesso aos serviços públicos e segurança social,
- remoção de barreiras legais e comportamentais,
- práticas antidiscriminatórias,
- proteção às mulheres em situação vulnerável, entre outros temas.

Políticas Públicas Internacionais

Dados da OIT - últimas décadas

- medidas de suporte à família;
- formalização de áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres;
- medidas de combate à discriminação;
- necessárias medidas mais contundentes
- Plataforma digital – ferramentas para conciliação trabalho e família

Agenda 2030 - ODS

- Agenda 2030 - ODS – garantir participação efetiva e igualdade de oportunidades para as mulheres
- Promoção de educação formal;
- Programas de treinamento;
- Provisão de serviços públicos para as crianças;
- Promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família.

Elaboração de Políticas Públicas

- Criação de Grupo de Trabalho no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho
- Atualização constante das informações estatísticas sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro
- Estudo de experiências nacionais e internacionais
- Identificação de pontos de aprimoramento na legislação nacional
- Identificação de pontos que propiciem a conciliação trabalho x maternidade

Apresentação 2 – Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho da Secretaria de Trabalho



CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO: POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA)

População Economicamente Ativa (PEA) por Sexo e Trimestre

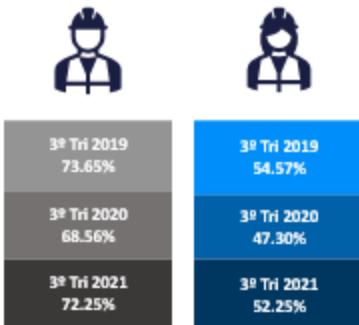
3º Tri 2019 60,030,530	3º Tri 2019 47,504,398
3º Tri 2020 56,438,028	3º Tri 2020 41,598,895
3º Tri 2021 60,031,702	3º Tri 2021 46,398,133

- ✓ No terceiro trimestre de 2021, a PEA era composta de 106,4 milhões de pessoas, sendo que 43,60% eram mulheres;
- ✓ Dentre as mulheres, 45,25% eram brancas e 42,91% eram pardas.

Fonte: PNAD Contínua / IBGE.

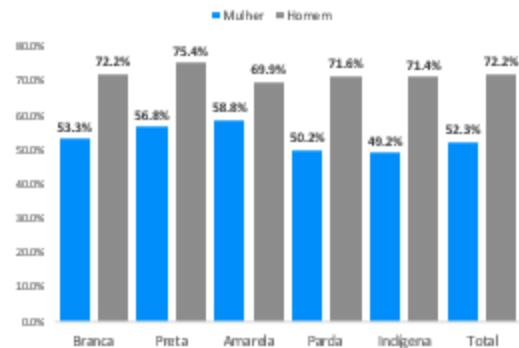
CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO: TAXA DE PARTICIPAÇÃO

Taxa de Participação por Sexo e Trimestre



Fonte: PNAD Contínua / IBGE

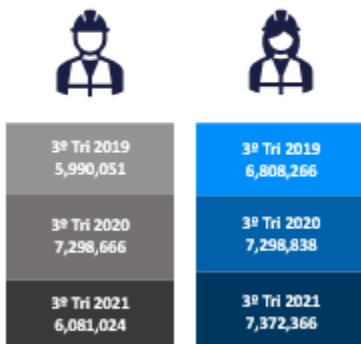
Taxa de Participação por Sexo e Raça/Cor – 3º Trimestre de 2021



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA
PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

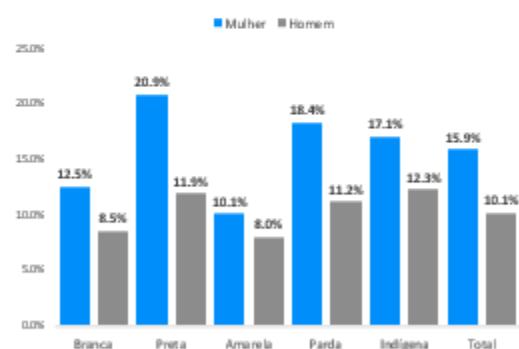
CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO: TAXA DE DESOCUPAÇÃO E POPULAÇÃO DESOCUPADA

População Desocupada por Sexo e Trimestre



Fonte: PNAD Contínua / IBGE

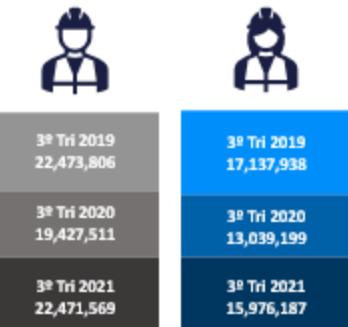
Taxa de Desocupação por Sexo e Raça/Cor – 3º Trimestre de 2021



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA
PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

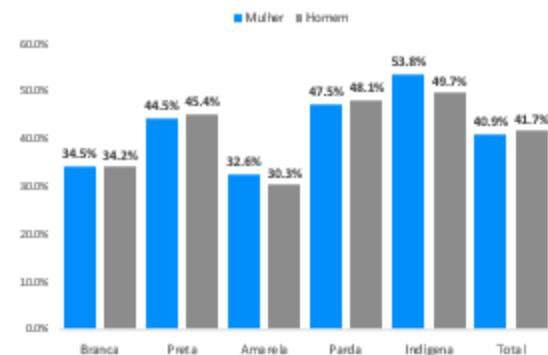
CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO: TAXA DE INFORMALIDADE E TRABALHADORES INFORMAIS

Trabalhadores Informais por Sexo e Trimestre



Fonte: PNAD Contínua / IBGE

Taxa de Informalidade por Sexo e Raça/Cor – 3º Trimestre de 2021



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA
PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

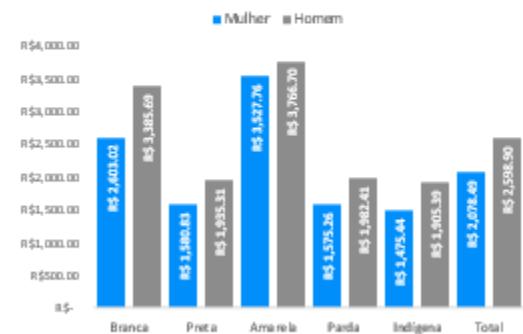
CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO: RENDIMENTO MENSAL SEGUNDO A PNAD CONTÍNUA

Rendimento Mensal por Sexo e Trimestre



Fonte: PNAD Contínua / IBGE

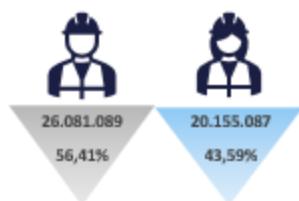
Rendimento Mensal por Sexo e Raça/Cor – 3º Trimestre de 2021



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA
PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

EMPREGO FORMAL: ESTOQUE E REMUNERAÇÃO

Estoque por Sexo - 2020



- ✓ 52,35% do estoque de Serviços e 43,57% do estoque do Comércio corresponde a mulheres;
- ✓ Em termos relativos a remuneração das mulheres foi 13,38% inferior à remuneração dos homens. Cerca de R\$ 433,66 menor;

Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

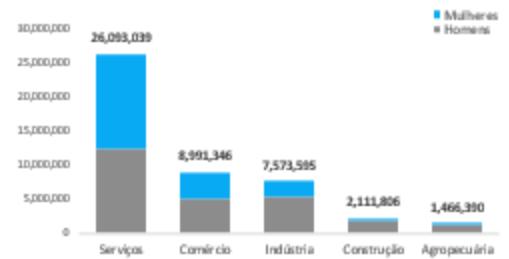
* Consideram-se vínculos Estatutários, CLT e outros.

* Para o cálculo da remuneração, foram excluídos valores de remuneração menores que 0,3 e maiores que 150 salários mínimos e os vínculos intermitentes.

Remuneração por Sexo – 2019 e 2020*

Sexo	2019		2020	
	Total	Homens	Total	Homens
Homens	R\$ 3.220,95		R\$ 3.241,57	
Mulheres	R\$ 2.765,49		R\$ 2.807,91	
Total	R\$ 3.018,34		R\$ 3.051,20	

Estoque por Sexo e Setor - 2020



■ Mulheres
■ Homens

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



EMPREGO FORMAL: 15 OCUPAÇÕES CBO COM MAIOR PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO ESTOQUE

CBO Ocupação 2002	2019			2020			Variação Relativa						
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total				
Professor de Nível Superior na Educação Infantil (Zero a Três Anos)	2.413	4,4%	52.702	95,6%	55.115	2.435	4,4%	52.419	95,6%	54.854	0,91%	-0,54%	-0,47%
Auxiliar em Saúde Bucal	3.730	5,4%	65.765	94,6%	69.495	3.633	5,3%	64.617	94,7%	68.250	-2,60%	-1,75%	-1,79%
Professor de Nível Médio na Educação Infantil	12.102	5,6%	205.788	94,4%	217.890	11.353	5,4%	197.675	94,6%	209.028	-6,19%	-3,94%	-4,07%
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	8.039	5,2%	147.285	94,8%	155.324	7.815	5,5%	134.051	94,5%	141.866	-2,79%	-8,99%	-8,66%
Nutricionista	2.566	5,6%	43.044	94,4%	45.610	2.667	6,0%	42.040	94,0%	44.707	3,94%	-2,33%	-1,98%
Assistente Social	5.466	7,2%	70.637	92,8%	76.103	5.474	7,3%	70.006	92,7%	75.480	0,15%	-0,89%	-0,82%
Camareiro de Hotel	8.247	9,0%	83.772	91,0%	92.019	6.745	9,0%	68.333	91,0%	75.078	-18,21%	-18,43%	-18,41%
Receppcionista de Consultório Médico ou Dentário	11.240	9,5%	106.464	90,5%	117.704	11.173	9,7%	103.689	90,3%	114.862	-6,06%	-2,61%	-2,41%
Pedagogo	4.889	10,5%	41.705	89,5%	46.594	4.779	10,8%	39.380	89,2%	44.159	-2,25%	-5,57%	-5,23%
Telefonista	4.486	10,4%	38.663	89,6%	43.149	4.428	11,0%	35.806	89,0%	40.234	-1,29%	-7,39%	-6,76%
Professor de Nível Superior na Educação Infantil (Quatro a Seis Anos)	17.633	13,4%	114.144	86,6%	131.777	17.315	13,4%	111.481	86,6%	128.796	-1,80%	-2,33%	-2,26%
Costureiro, a Maquina na Confecção em Série	14.670	13,5%	93.822	86,5%	108.492	13.478	13,5%	86.378	86,5%	99.856	-8,13%	-7,93%	-7,96%
Costureiro na Confecção em Série	19.679	14,0%	121.389	86,0%	141.068	17.863	14,2%	106.364	85,8%	126.227	-9,23%	-10,75%	-10,52%
Auxiliar de Enfermagem	34.000	14,3%	208.940	85,7%	237.940	32.516	14,4%	192.773	85,6%	225.289	-4,36%	-5,48%	-5,32%
Técnico em Secretariado	8.391	15,0%	47.543	85,0%	55.934	7.613	14,6%	44.671	85,4%	52.284	-9,27%	-6,04%	-6,53%

Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

* Consideram-se vínculos Estatutários, CLT e outros.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA

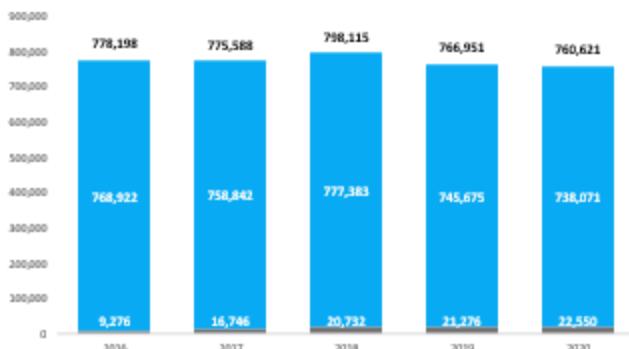


EMPREGO FORMAL: LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE

Quantidade de Afastamentos por Licença Maternidade / Paternidade por Sexo - 2020

■ Homens ■ Mulheres

✓ Cerca de 1,65% dos vínculos ativos da RAIS, ano-base 2020, registraram afastamento pelo motivo Licença Maternidade/Paternidade.



Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

* Consideram-se vínculos Estatutários, CLT e outros.

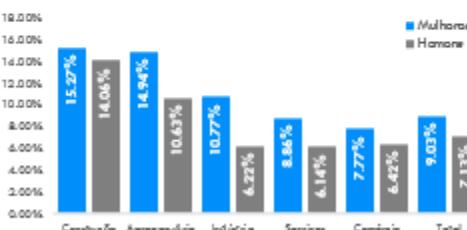
MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



EMPREGO FORMAL: ADMISSÕES DESLIGAMENTOS E SALDO ACUMULADO DE 2021 (JANEIRO A NOVEMBRO) (DADOS COM AJUSTES)

Movimentações	Homem		Mulher	
Admissões	11.525.735	60,23%	7.610.882	39,77%
Desligamentos	9.916.981	61,43%	6.226.738	38,57%
Saldo	1.608.754	1.384.144

Variação Relativa (%) por Sexo e Setor – Acumulado de 2021

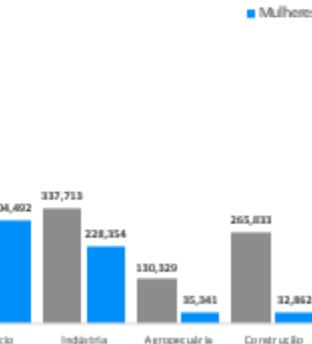


Fonte: Novo Caged / STRAB - MTP.

* Consideram-se ajustes de desacoplagem fora do prazo.

Saldo por Sexo e Setor – Acumulado de Janeiro a Novembro de 2021

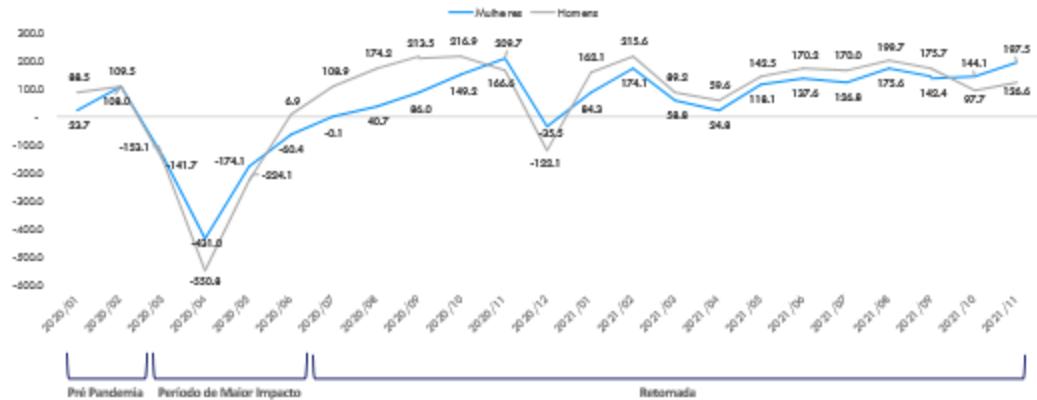
■ Homens ■ Mulheres



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



EMPREGO FORMAL: EVOLUÇÃO DO SALDO (EM MIL) POR SEXO E COMPETÊNCIA – 2020 E 2021 (DADOS COM AJUSTES)



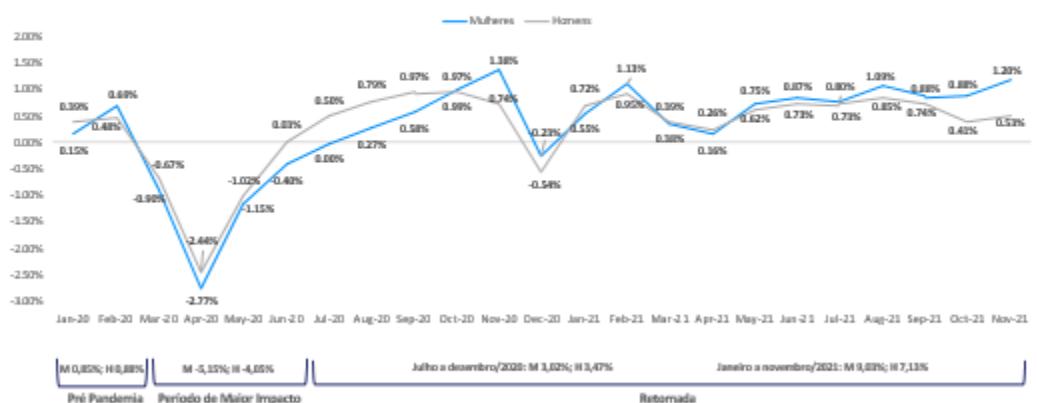
Fonte: Novo Caged / STRAB - MTP.

* Consideram-se ajustes de declarações fora do prazo. ** Dados em mil.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



EMPREGO FORMAL: VARIAÇÃO RELATIVA (DADOS COM AJUSTES)



Fonte: Novo Caged / STRAB - MTP.

* Consideram-se ajustes de declarações fora do prazo.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO SOCIAL E DO EMPREGO



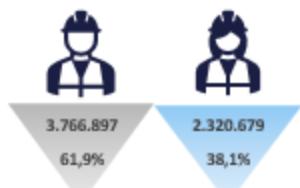
SEGURO-DESEMPREGO: MODALIDADE FORMAL

Principais resultados para Mulheres



SEGURO-DESEMPREGO FORMAL: PRINCIPAIS RESULTADOS PARA MULHERES

Quantidade de Requerimentos por Sexo - 2021

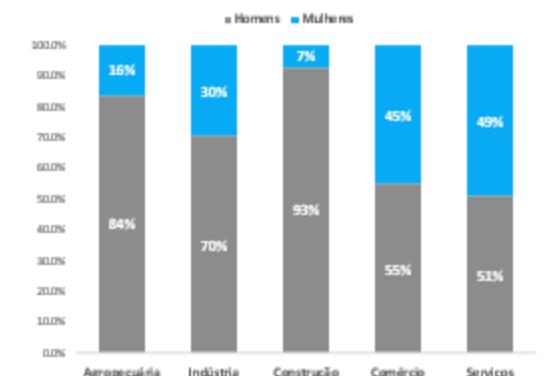


- ✓ Em 2021, 48,6% dos requerimentos ao benefício Seguro-Desemprego realizados por mulheres foram para o setor de serviços. Para homens, essa proporção foi de 31,1%;
- ✓ O setor de comércio representa 31,2% dos requerimentos ao SD das mulheres, ao passo que para homens, representa 23,5%.

Fonte: BGSD / STRAB - MTP.

* Dados extraídos em 05/01/2022.

Distribuição Percentual de Requerimentos por Setor e Sexo do Trabalhador

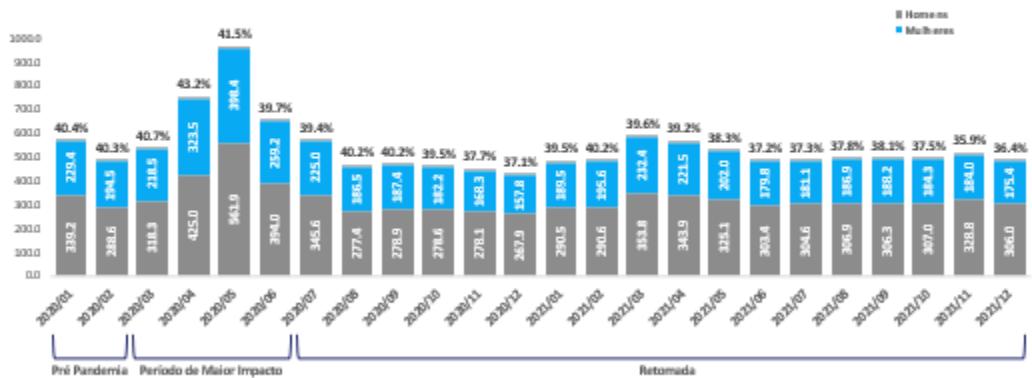


MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



SEGURO-DESEMPREGO FORMAL: EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE REQUERIMENTOS REALIZADOS POR MULHERES

Quantidade de Requerimentos e Percentual de Participação de Mulheres por Competência – 2020 e 2021



Fonte: BGSD / STRAB - MTP.

* Dados extraídos em 05/01/2022.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



SEGURO-DESEMPREGO FORMAL: 15+ OCUPAÇÕES CBO

Ocupação CBO	2020		2021		Total	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Vendedor de Comércio Varejista	266.440	150.747	229.348	132.054	495.788	282.801
Fazendeiro	197.603	74.869	181.269	70.074	378.872	144.943
Operador de Caixa	160.788	22.067	150.581	20.576	311.369	42.643
Auxiliar de Escritório em Geral	166.812	73.032	142.058	61.649	308.870	134.681
Assistente Administrativo	129.074	56.628	112.915	48.972	241.989	105.600
Recepção/Recepcionista em Geral	91.157	16.161	74.764	12.475	165.921	28.636
Atendente de Lojas e Mercados	74.768	31.523	73.801	32.183	148.569	63.706
Cozinheiro Geral	88.425	29.995	56.389	19.313	144.814	49.308
Auxiliar nos Serviços de Alimentação	72.757	36.286	53.845	27.573	126.602	63.859
Alimentador de Linha de Produção	60.641	131.822	60.292	132.676	120.933	264.498
Atendente de Lanchonete	63.050	27.772	48.148	20.831	111.198	48.603
Operador de Telemarketing Ativo E Receptivo	36.725	14.217	37.464	14.245	74.189	28.462
Repositor de Mercadorias	27.527	65.108	25.154	65.756	52.681	130.899
Técnico de Enfermagem	22.649	3.478	27.534	4.474	50.183	7.952
Costureiro na Confecção em Série	30.574	4.533	18.881	3.420	49.455	7.953
Outros	1.341.852	3.315.045	1.028.236	3.100.626	2.270.088	6.415.671
Total	2.730.842	4.053.278	2.320.679	3.766.897	5.051.521	7.820.175

Fonte: BGS/STRAB - MTP.

* Dados extraídos em 05/01/2022.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEM)

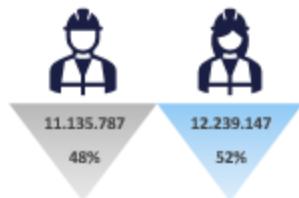
Principais resultados para Mulheres



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEM)

PERÍODO: 1º DE ABRIL DE 2020 A 26 DE AGOSTO DE 2021

Quantidade de Acordos por Sexo do Trabalhador

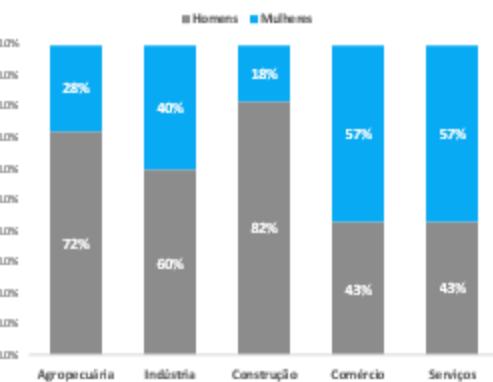


- ✓ Dos acordos firmados no âmbito do BEm, 52% foram para mulheres embora elas representem 40,4% do estoque total de trabalhadores pelo regime CLT;
- ✓ No BEm 2020, 52,1% dos acordos foram firmados por mulheres e 47,7% por homens, ao passo que no BEm 2021, a proporção era de 53,5% mulheres e 46,5% homens;
- ✓ Dos acordos do BEm firmados por mulheres, 55,6% foram para o setor de serviços e 26,5% para o comércio.

Fonte: STRAB / MTP.

Considera acordos celebrados no BEm 2020 e no BEm 2021. O BEm 2020 esteve vigente de 01/04/2020 a 31/12/2020, enquanto o BEm 2021 de 28/04/2021 a 26/08/2021.

Distribuição Percentual de Acordos por Setor e Sexo do Trabalhador



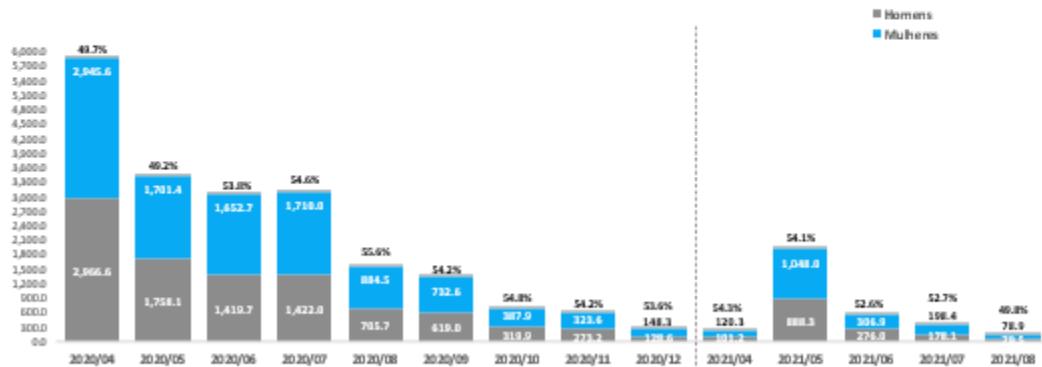
MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEM)

PERÍODO: 1º DE ABRIL DE 2020 A 26 DE AGOSTO DE 2021

Quantidade de Acordos e Percentual de Participação de Mulheres por Competência e Sexo dos Trabalhadores (em mil)



Fonte: STRAB / MTP.

* Considera acordos celebrados no BEm 2020 e no BEm 2021. O BEm 2020 esteve vigente de 01/04/2020 a 31/12/2020, enquanto o BEm 2021 de 28/04/2021 a 26/08/2021.

** Acordos cujo sexo do trabalhador consta como não identificado não foram incluídos neste slide.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA





Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho
Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos
Subsecretaria de Políticas Públicas de Trabalho
Secretaria de Trabalho
Ministério do Trabalho e Previdência



GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Salário Maternidade

12 de janeiro de 2022

SECRETARIA DE
PREVIDÊNCIA

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



Salário Maternidade



- Benefício pago às seguradas do Regime-Geral de Previdência Social (RGPS).
- Duração: 120 dias, ou 14 dias para casos de aborto, com início entre 28 dias antes do parto e a data do parto, ou da adoção.
- Valor:
 - remuneração integral para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa;
 - último salário de contribuição para a segurada empregada doméstica;
 - 1 salário mínimo para a segurada especial rural;
 - 1/12 da soma dos últimos 12 salários de contribuição para contribuintes individuais e facultativas, ou desempregadas que mantenham qualidade de segurada.
- No casos de seguradas empregadas, o benefício é pago pela própria empresa, que efetiva compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha.
- Demais seguradas: pago diretamente pelo INSS.

Concessões de salário maternidade



Fonte: AEPS/SPREV até 2020. BEPS para 2021.

*2021: dados das empresas ainda não disponíveis. INSS apenas até novembro.

Dados sobre as concessões do INSS também disponíveis no Painel Estatístico da Previdência: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/dados-e-estatisticas/previdencia/painel-estatistico-da-previdencia/regime-geral-de-previdencia-social-1>

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA

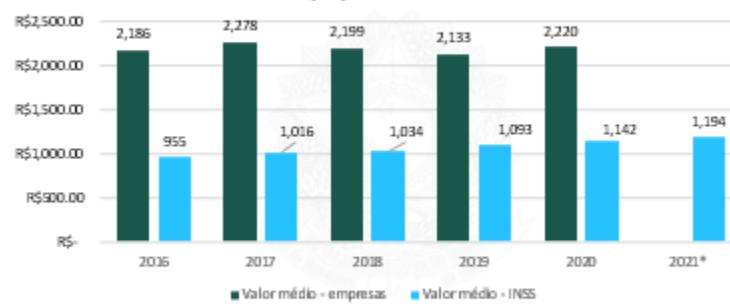


1

Concessões de salário maternidade



Valor médio (R\$) – Salário-maternidade



Fonte: AEPS/SPREV até 2020. BEPS para 2021.

*2021: dados das empresas ainda não disponíveis. INSS apenas até novembro.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



1

Salário maternidade



- Isento de carência para seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica.
- 10 meses para contribuinte individual, especial e facultativa.
- Segurada especial rural deverá comprovar exercício de atividade rural (ainda que descontínua) nos 10 meses anteriores ao início do benefício

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



1

SÉCUTARIA DE
PREVIDÊNCIA

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



Anexo VI - Memória de Reunião 19/01/2022

Data: 19/01/2022

Presentes:

Bancada de Governo

Tatiana Severino de Vasconcelos - STRAB/MTP;

Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Simone Maciel Sacchetto - STRAB/MTP;

Fernanda Marsaro dos Santos - MMFDH.

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessotti Zagretti - UGT;

Celina Alves Padilha Arêas - CTB;

Mara Luzia Feltes - CUT;

Sônia Maria Zerino da Silva - NCST;

Maria Auxiliadora dos Santos - Força Sindical

Bancada dos Empregadores:

Rodrigo Hugueney do Amaral Mello - CNA

Camila Jardim Aragão - CNI;

Clovis Queiroz - CNSaúde;

Luciana Diniz - CNC;

Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;

Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.

A reunião tinha o objetivo de receber propostas concretas que possam impactar a empregabilidade da mulher no que se refere aos desafios relacionados à maternidade.

BANCADA DOS EMPREGADORES

A bancada dos empregadores iniciou a exposição solicitando que se fizesse constar na memória de reunião duas colocações:

- Solicitou a revisão dos prazos de entrega do GT, uma vez que o tema é relevante e importante e há receio de que o trabalho não fique a contento, gerando risco à efetividade do trabalho.
- Os convidados especialistas devem ter o lugar de fala somente no momento em que estão previstos para fazerem as apresentações. Que não possam ter lugar de fala e de opinião, da mesma forma que ocorre com o Conselho Nacional do Trabalho.

Em seguida, apresentou as três propostas da bancada, considerando um baixo ou nenhum impacto orçamentário.

1) Pagamento do salário-maternidade das empregadas diretamente pelo INSS.

Justificativa: melhoria dos prazos de pagamento. Retirada do receio de contratação de mulheres na medida em que o ônus para o pagamento deste benefício previdenciário é de responsabilidade do empregador. Parece não haver impacto orçamentário. No caso de o empregador não conseguir continuar as atividades e encerrar a empresa, pode ficar sem conseguir receber os valores do INSS ou ter que judicializar para receber esses valores.

2) Alteração da Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. A proposta vai ao encontro do PL 2058/2021 que propõe alteração dessa lei de forma que a gestante vacinada possa retornar ao trabalho presencial.

3) Teste de gravidez na rescisão de trabalho.

Observado o relatório do GAET, que era a realização de teste de gravidez, com autorização da empregada, no momento da demissão da empregada de forma a reduzir ou eliminar da rescisão contratual de gestantes e redução de ações trabalhistas que não sabem da condição gravídica no momento da demissão. Parece não haver impacto orçamentário.

Sobre a primeira proposta acima, a representante da Secretaria de Previdência ressaltou alguns pontos.

A Secretaria de Previdência não tem posição formada e precisa avaliar a proposta. No entanto, há preocupações em relação ao pagamento do salário-maternidade pelo INSS. Em relação ao prazo de pagamento, não há certeza que ele seria reduzido uma vez que a relação da empresa com a empregada é mais próxima e célere. Pelo menos nesse momento, isso possivelmente não seria verificado.

Realmente não há impacto no resultado primário e em termos de LRF não teríamos problema, mas haveria impacto no teto de gastos, porque teria que ser prevista essa despesa, que é primária e estaria sujeita ao limite de gastos constitucional. Talvez fosse necessário um recálculo do teto de gastos e seria necessária uma discussão mais ampla com o Tesouro Nacional, SOF e a Receita Federal.

Antes de 2003 havia essa sistemática de dedução da receita, voltou-se esse pagamento pelo INSS e havia muitas fraudes, pois as empresas declaravam valores remuneratórios superiores àqueles de fato

pagos às trabalhadoras. Daí a alteração em 2003 para retomada da sistemática de pagamento pela empresa.

Sobre o receio dos empregadores em relação às empresas que não conseguem continuar suas atividades, uma proposta mais simples talvez seja regulamentar essa hipótese específica por normativo infralegal, ou se necessária uma alteração legislativa que apenas preveja que em caso de encerramento das atividades da empresa, o valor do benefício eventualmente pago será diretamente resarcido pelo INSS à empresa, sem necessidade de compensação nas contribuições. Seria importante avaliar esse ponto específico.

REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS

Em seguida, a representante do MMFDH fez apresentação sobre pontos de melhoria da condição da empregabilidade da mulher, no que se refere ao momento da maternidade.

Elá informou que os pontos apresentados precisam de amadurecimento e não são propostas concretas de alteração ou de proposição de texto normativo e não foi realizado levantamento de impacto orçamentário. Ainda, informou que algumas ideias sabidamente provocam grande impacto orçamentário, mas que estariam no campo dos anseios e sonhos para a matéria.

BANCADA DE TRABALHADORES

As representantes da bancada de trabalhadores fizeram um protesto pela não participação da Zilmara de Alencar, que estaria prestando assessoria às Centrais Sindicais participantes do GT.

Ainda, informaram que o tempo foi exíguo para consolidação das propostas das diferentes centrais e muitas das propostas apresentadas vão ao encontro do que elas gostariam de propor. Informaram que o GT é muito importante e é preciso ter um debate mais amplo e tratar as propostas com responsabilidade.

Foi levantada a importância da existência de vagas em creches para melhorar a condição de empregabilidade da mulher, mas que as creches também devem ser disponibilizadas aos pais, pois é um direito da criança.

Também apontaram a importância de o País ratificar a Convenção 156 da OIT, que trata da conciliação de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores.

Por fim, foi informado que a bancada de trabalhadores ainda irá apresentar propostas concretas, assim como o nome de especialistas para tratar dos temas empreendedorismo e qualificação profissional.

MEMBRO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

A representante do Ministério do Trabalho e Previdência apresentou três propostas.

1) Atualização da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, para flexibilizar os períodos de usufruto das licenças maternidade e paternidade propostas.

A proposta tem o objetivo de tornar mais flexível a decisão de qual o genitor irá gozar a prorrogação da licença, de forma a possibilitar o maior comprometimento do pai nos cuidados com o filho. Assim, os 60 dias de prorrogação da licença maternidade poderia ser usufruída pelo pai da criança, de forma a possibilitar a volta ao trabalho da mãe, sem comprometimento dos cuidados da criança. Ainda propõe a dobrar os períodos de prorrogação da licença maternidade e paternidade, reduzindo-se pela metade a jornada de trabalho do empregado.

2) Apresentação de proposta legislativa para que as trabalhadoras e trabalhadores que possuem filhos na primeira infância (até 3 anos) sejam priorizados para exercerem as atividades em regime de teletrabalho. Nesse caso, seria uma proposta de Lei autônoma.

3) Apresentação de proposta legislativa para alterar a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. A ideia é propiciar que o trabalhador pai antecipe o recebimento de até duas parcelas do seguro-desemprego, utilizando tal período como licença paternidade, após o término da licença maternidade de sua parceira.

Por fim, foi discutida novamente a participação de especialistas ao longo dos trabalhos do GT. Foi lembrado que o Plano de Trabalho pactuado na reunião do dia 8 de dezembro e que foi aprovado pelas três bancadas, já previa a participação de especialistas apenas nas primeiras reuniões de cada tema, que seriam expositivas para apresentação de dados e informações concernentes aos temas. Que a segunda reunião de cada tema seria específica para discussão e apresentação de propostas e que não convinha a participação de pessoas externas ao GT e que não haviam sido nomeadas.

Assim, foi reiterado que a participação de especialistas seria restrita aos momentos já previstos no plano de trabalho pactuado.

Encaminhamentos:

- Todas as propostas serão encaminhadas aos membros do GT;
- Plano de trabalho será novamente enviado a todos;
- As sugestões de especialistas para apresentarem sobre o tema **Empreendedorismo** devem ser encaminhadas **até o dia 25 de janeiro de 2022**.

Propostas

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Propostas concretas

Proponente

Bancada: **DOS EMPREGADORES**

Nome:

Data: **18 de janeiro de 2022**

Tema: **Alterações à Lei 14.151/21 (conforme texto do PL 2058/2021, versão aprovada na CD, com aperfeiçoamentos)**

Proposta geral:

Disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-CoV-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica.

Justificativa:

Texto normativo proposto:

“Art. 1º O artigo 1º da Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (SARS-CoV-2), a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde, deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

§1º A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.

§2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada na forma do §1º, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração **integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.**

§3º Quando não for possível que a empregada afastada nos termos do caput exerça suas atividades profissionais em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

§4º Além dos casos já previstos em lei, o benefício que trata o parágrafo anterior será pago diretamente pela Previdência Social às gestantes empregadas do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, de microempresas e empresas de pequeno porte e de startups.

§5º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do §1º, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (SARS-CoV-2);

II - após sua vacinação contra o vírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que as autoridades sanitárias considerem completa a imunização;

III - mediante recusa de se submeter ao programa nacional de vacinação contra o vírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizado, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde, hipótese em que deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador;

IV - com a interrupção da gestação, observado o disposto no art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o recebimento do salário-maternidade no período nele previsto.

§ 5º A gestante de que trata o §3º deverá retornar ao trabalho presencial nas hipóteses previstas no §5º, o que fará cessar o recebimento da extensão do salário-maternidade.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.”

Resultados esperados:

Possíveis impactos positivos e negativos:

Estimativa orçamentária:

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Propostas concretas

Proponente

Bancada: **DOS EMPREGADORES**

Nome:

Data: **18 de janeiro de 2022**

Tema: **SALÁRIO MATERNIDADE**

Proposta geral:

Pagamento do salário maternidade pelo Instituto Nacional da Seguridade Social diretamente às empregadas, sem a interferência dos empregadores.

Justificativa:

Texto normativo proposto: **item em destaque**.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à Previdência Social pagar o salário-maternidade devido diretamente à empregada.

Resultados esperados:

Expectativa de melhoria na velocidade do recebimento do benefício pelas empregadas; Expectativa de aumento na contratação de empregadas, sem o ônus do pagamento do benefício pelo empregador.

Possíveis impactos positivos e negativos:

Não vislumbramos impactos negativos, até mesmo porque, essa forma de pagamento vigorou até 2003 quando, após edição da Lei nº 10.710 de 5 de agosto de 2003, a obrigação passou a ser do empregador.

Estimativa orçamentária:

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Propostas concretas

Proponente

Bancada: **DOS EMPREGADORES**

Nome:

Data: **18 de janeiro de 2022**

Tema: **TESTE DE GRAVIDEZ PRÉ-DISPENSA**

Proposta geral:

Previsão do teste de gravidez pré-dispensa da trabalhadora mulher – conforme proposto no relatório de segurança jurídica do GAET (fl. 50 do Relatório).

Justificativa:

Texto normativo proposto:

A aprovação do PL 6552/2019:

"Art. 1º O art. 373-A da CLT passa a vigorar acrescido do seguinte §2º, numerando-se o atual parágrafo único como § 1º:

'Art. 373-A

§1º.....

§2º O disposto no inciso IV do caput deste artigo não obsta a exigência de teste de gravidez nos exames demissionais.'

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação."

Resultados esperados:

Reducir número de rescisões contratuais das empregadas que não tem ciência do estado gravídico, diminuindo prejuízos para as trabalhadoras. Reduzir número de ações trabalhistas propostas pelas empregadas, perseguindo o direito à reintegração e indenização.

Possíveis impactos positivos e negativos:

Estimativa orçamentária:

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Propostas concretas

Proponente

Bancada: Governo

Nome: Secretaria de Trabalho

Data: 17/01/2022

Tema: Desafios relacionados à maternidade

Proposta geral:

Atualização da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, para flexibilizar os períodos de usufruto das licenças maternidade e paternidade propostas.

Justificativa:

A participação de homens e mulheres no mercado de trabalho no Brasil ainda apresenta altos índices de desigualdades, refletidos nos números de taxas de desocupação, salários e ocupação de posições de liderança. Tal cenário foi ainda mais agravado pelos efeitos da pandemia de covid-19, desde 2020. A divisão de tarefas domésticas e de cuidados com as pessoas da família é apontada como uma das causas para tais desigualdades no mercado de trabalho. Nesse sentido, a literatura e a experiência internacional apontam para a importância e os efeitos benéficos do instituto da licença parental compartilhada. Nesse cenário, as mulheres sofreriam menor discriminação pelas obrigações com a maternidade e o risco financeiro de contratação de homens e mulheres seria distribuído. Nos países que possuem a licença parental, em geral o período de licença pode ser distribuído de forma flexível entre o pai e a mãe, em comum acordo. A medida tem representado ainda, após anos de implementação, uma mudança cultural nos cuidados com os filhos, possibilitando um maior compartilhamento de responsabilidades.

O Programa Empresa Cidadã possibilitou o acréscimo de 15 dias para a licença paternidade e 60 dias para a licença maternidade para as empresas que aderirem ao programa e para a

administração pública, direta, indireta e fundacional. Propõe-se que os períodos de licença possam ser flexibilizados, para que os pais decidam, de comum acordo, como os 60 dias adicionais da licença maternidade possam ser utilizados. Ressalta-se que a medida não tem impacto orçamentário, visto que não aumenta os dias já previstos da licença maternidade.

Texto normativo proposto:

Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008

Art. 1º....

§ 1º.....

.....

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável; ou

III - poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, após o fim da licença maternidade, desde que requerida até 30 dias antes do término desta licença.

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do **caput** poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa, mediante decisão conjunta, na forma do regulamento.

§ 4º A prorrogação de que trata este artigo poderá ser gozada pelo dobro do prazo constante dos incisos I e II do **caput**, se for reduzida a jornada de trabalho pela metade, desde que essa decisão seja pactuada por acordo individual escrito entre a empresa e o empregado.

Resultados esperados:

Tornar mais flexível a decisão de qual o genitor irá gozar a prorrogação da licença, de forma a possibilitar o maior comprometimento do pai nos cuidados com o filho.

Possíveis impactos positivos e negativos:

Maior comprometimento do pai na realização das tarefas relacionados à parentalidade, com divisão mais igualitária dessas tarefas.

Risco financeiro de contratação de mulheres seria distribuído.

Estimativa orçamentária:

Previsão de que o impacto orçamentário não seja significativo, pois não haverá incremento do número de dias a serem prorrogados em função da licença e sim flexibilização dessas licenças entre a mãe e o pai. Ainda assim, há necessidade de consulta à RFB e ao Ministério da Economia para avaliação.

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Propostas concretas

Proponente

Bancada: Governo

Nome: Secretaria de Trabalho

Data: 17/01/2022

Tema: Desafios relacionados à maternidade

Proposta geral:

Apresentação de proposta legislativa para que as trabalhadoras e trabalhadores que possuem filhos na primeira infância (até 3 anos), sejam priorizados para exercerem as atividades em regime de teletrabalho.

Justificativa:

O nascimento de um filho impõe uma série de desafios para os pais, que precisam conciliar as atividades laborais com o aumento dos afazeres domésticos e cuidados com o bebê. O impacto do nascimento de filhos na vida escolar e laboral é ainda mais pronunciado entre as mulheres do que entre os homens. De acordo com estudo do Ipea, com base em dados da PNAD Contínua do IBGE, o percentual de pais que trabalham não se altera antes ou depois do nascimento e gira em torno de 89%. Já o percentual de mães diminui fortemente: parte de 60,2%, um ano antes, passa por 45,4% no trimestre de nascimento, atinge o nível mínimo de 41,6% três trimestres depois e vai a 43,7% cinco trimestres após o nascimento¹.

Vê-se, assim, que são necessárias medidas para mitigar esse impacto na vida das mulheres de forma a tornar possível a conciliação entre o trabalho e os desafios da maternidade.

Além disso, há estudos econômicos, inclusive do professor de economia da Universidade de Chicago e ganhador do Prêmio Nobel de Economia, James Heckman, que apontam para os benefícios que o investimento no desenvolvimento da primeira infância provoca na redução de déficits e no fortalecimento da economia. Segundo ele, investir em educação na primeira infância é uma estratégia de baixo custo para promover o crescimento econômico.

Texto normativo proposto:

Art. 1º As empresas deverão conferir prioridade aos trabalhadores pais e mães de crianças de até três anos de idade na alocação em atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Parágrafo único. Para constituição da lista de priorização, a trabalhadora ou trabalhador deverá manifestar vontade expressa para as vagas a que se refere o caput e decisão final ser pactuada por acordo individual escrito.

Art. 2º A administração pública, direta, indireta e fundacional também deverá priorizar trabalhadores pais e mães de crianças de até três anos de idade na seleção e em programas para exercício de atividades em regime de teletrabalho, na forma do regulamento dos respectivos órgãos competentes.

Art. 3º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Resultados esperados:

A proposta visa propiciar que tanto pais quanto mães tenham oportunidade de passar mais horas junto aos seus filhos pequenos, acompanhando o seu desenvolvimento e crescimento.

Possíveis impactos positivos e negativos:

Estimativa orçamentária:

Não há impacto orçamentário adicional.

¹ http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/4/bmt_68_Antes_da_gravidez.pdf

Anexo VII - Memória de Reunião 26/01/2022

Data: 26/01/2022

Presentes:

Bancada de Governo

Tatiana Severino de Vasconcelos - STRAB/MTP;

Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Simone Maciel Sacchetto - STRAB/MTP;

Fernanda Marsaro dos Santos - MMFDH.

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessoti Zagretti - UGT;

Celina Alves Padilha Arêas - CTB;

Mara Luzia Feltes - CUT;

Sônia Maria Zerino da Silva - NCST.

Bancada dos Empregadores:

Rodrigo Hugueney do Amaral Mello - CNA

Camila Jardim Aragão - CNI;

Luciana Diniz - CNC;

Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;

Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.

A reunião tinha o objetivo de ouvir especialistas sobre o tema Empreendedorismo para que, na próxima reunião do GT prevista para o dia 2 de fevereiro, os membros possam enviar as propostas concretas e discutir cada uma delas.

Antes das apresentações foi novamente retomada a discussão sobre a participação ou não de assessores nos dias de apresentação dos especialistas. A bancada dos trabalhadores apresentou pleito para que assessores pudessem participar da reunião. A bancada dos empregadores posicionou-se de forma contrária, relembrando que tal assunto havia sido discutido na reunião anterior, quando ficou decidido que seria permitida apenas a participação dos membros nomeados na portaria de designação do GT. Foi definido novamente que não seria possível a participação de assessores externos.

A seguir foram feitas as seguintes apresentações:

Renata Malheiros Henriques - Coordenadora Nacional de Empreendedorismo Feminino do Sebrae

Foi feita uma apresentação geral sobre a empregabilidade da mulher no Brasil, em especial em relação à dificuldade que as mulheres enfrentam ao empreender. Foi levantada a questão cultural como barreira à inserção da mulher no mercado de trabalho, uma vez que as crenças limitantes e os padrões de comportamento são compartilhados desde a infância. Ainda foi apontada a importância das políticas públicas para acelerar as mudanças culturais que dificultam a empregabilidade das mulheres.

Mariel Angeli Lopes – DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos)

A apresentação baseou-se em estatísticas do mercado de trabalho para mulheres no Brasil, com base em dados do IBGE e da Receita Federal. Foi abordada a estrutura econômica e a participação em atividades produtivas em relação à educação, a demografia das empresas e empreendedorismo e características dos micrompreendedores individuais.

Encaminhamentos finais - Após o intervalo, foi aprovada a memória da reunião do dia 19 de fevereiro, pelas bancadas de trabalhadores e de empregadores. Por fim, foram dadas orientações sobre o formato de encaminhamento das propostas de ações relacionadas ao tema Empreendedorismo, que serão apresentadas e discutidas na próxima reunião do GT.

Foi solicitado que as propostas sejam encaminhadas antes do dia 2 de fevereiro ou, ao menos, seja informado o número de propostas que cada bancada irá apresentar, a fim de que seja feito o planejamento do tempo da próxima reunião.

GT Mulher e Mercado de Trabalho

Mariel Angeli Lopes

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

25/01/2022



Educação e estrutura econômica



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.



Mercado de trabalho brasileiro – anos selecionados

Taxas de participação no mercado de trabalho:
 Homens: 73,7%
 Mulheres: 54,5%

Posição na ocupação	2012		2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	63,40	36,60	59,00	41,00	60,75	39,25
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	68,78	31,22	67,81	32,19	70,45	29,55
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	10,82	89,18	10,98	89,02	13,52	86,48
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	5,74	94,26	6,28	93,72	6,82	93,18
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	45,85	54,15	45,13	54,87	48,41	51,59
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	38,99	61,01	37,97	62,03	36,96	63,04
Militar e servidor estatutário	44,37	55,63	43,16	56,84	45,41	54,59
Empregador	72,80	27,20	67,23	32,77	71,73	28,27
Conta-própria	67,92	32,08	64,91	35,09	66,47	33,53
Trabalhador familiar auxiliar	36,46	63,54	36,24	63,76	38,38	61,62
Total Geral	58,43	41,57	55,90	44,10	58,26	41,74

Fonte: IBGE. PNAD Contínua Anual.

Demografia das empresas e empreendedorismo - IBGE

Faixas de pessoal ocupado	Variável - Número de empresas (Unidades)			
	Brasil			
	Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) - Total			
	2009	2012	2015	2019
Total	4.268.930	4.598.919	4.552.431	4.683.840
0 a 4	3.219.332	3.350.623	3.238.263	3.396.120
5 a 9	566.200	673.312	722.591	708.007
10 a 19	281.334	337.762	356.575	349.352
20 a 29	79.329	91.877	94.365	93.175
30 a 49	56.134	66.362	65.565	63.928
50 a 99	36.544	43.160	41.354	40.606
100 a 249	18.391	22.191	20.842	19.944
250 a 499	6.152	7.165	6.752	6.726
500 ou mais	5.514	6.467	6.124	5.982

Fonte: IBGE - Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo

Demografia das empresas e empreendedorismo - IBGE

Variável - Pessoal ocupado total (Pessoas)				
Brasil				
Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) - Total				
Faixas de pessoal ocupado		Ano		
		2009	2012	2015
Total		34.354.174	40.646.593	40.219.905
0 a 4		5.634.802	6.189.283	6.119.942
5 a 9		3.670.409	4.367.249	4.685.354
10 a 19		3.727.284	4.471.465	4.723.709
20 a 29		1.880.083	2.188.823	2.242.195
30 a 49		2.111.550	2.499.526	2.465.939
50 a 99		2.501.951	2.946.123	2.825.510
100 a 249		2.778.850	3.357.529	3.151.372
250 a 499		2.123.590	2.484.666	2.338.349
500 ou mais		9.925.655	12.141.929	11.667.535
Fonte: IBGE - Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo				

Demografia das empresas e empreendedorismo - IBGE

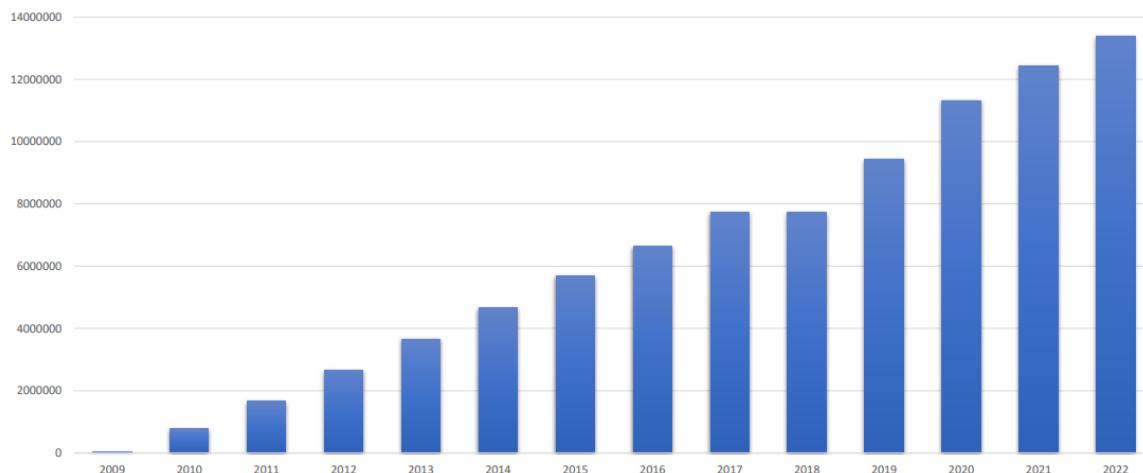
Faixas de pessoal assalariado	Salário médio mensal (em SM)					
	2012		2015		2019	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
0 a 4	1,4	1,7	1,5	1,7	1,4	1,6
5 a 9	1,5	1,7	1,5	1,8	1,5	1,7
10 a 19	1,6	1,9	1,7	2	1,6	1,9
20 a 29	1,7	2	1,8	2,1	1,8	2
30 a 49	1,8	2,2	1,9	2,3	1,9	2,2
50 a 99	2,1	2,5	2,1	2,6	2,1	2,4
100 a 249	2,4	3	2,4	3,1	2,4	2,8
250 a 499	2,6	3,3	2,6	3,4	2,6	3,2
500 ou mais	3	4,5	3	4,4	2,8	3,7

Fonte: IBGE - Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo

Microempreendedor Individual (MEI)

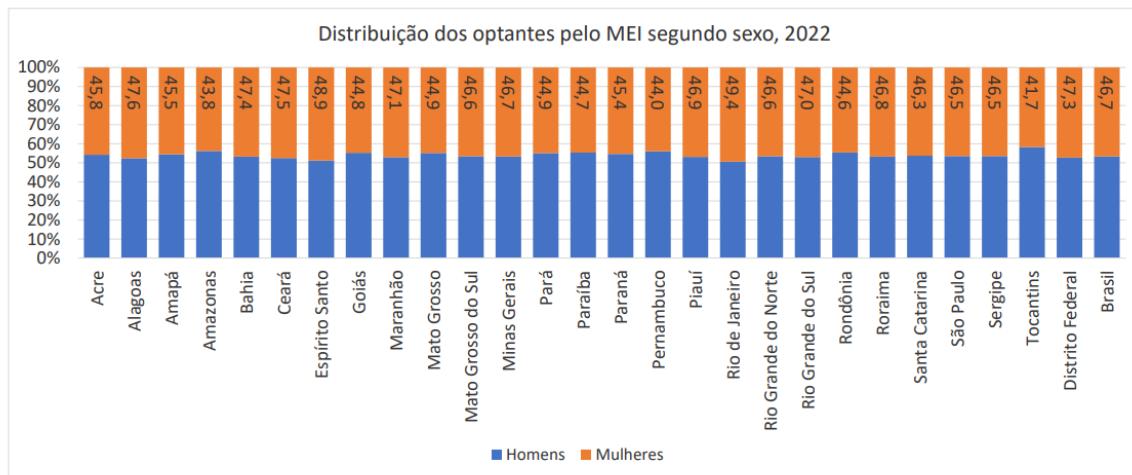
- Possibilidade de formalização de pessoas que já estavam no mercado de trabalho, mas de forma informal;
- Pessoa trabalha sozinha ou com mais um funcionário, rendimento anual máximo de R\$81.000,00.
- Começou em 2009, crescimento foi muito significativo nos primeiros anos, e entre 2021 e 2022 o crescimento, até o momento, é de 7,6%: são 13.381.012 MEIs registradas na Receita Federal do Brasil, sendo que 53,4% são homens e 46,7% são mulheres.
- Por volta de 400 ocupações podem se enquadrar no regime de MEI.

Microempreendedores individuais no Brasil – 2009 a 2022



Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

Distribuição dos optantes pelo MEI segundo o sexo, 2022



Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

Atividades em que a participação das mulheres optantes pelo MEI é mais elevada – São Paulo, 2022

CNAE	Participação das mulheres (%)	CNAE	Participação das mulheres (%)
Fabricação de artigos do vestuário, produzidos em malharias e tricotagens, exceto meias	96,5	Confecção de roupas íntimas	83,0
Serviços domésticos	96,4	Fabricação de produtos de pastas celulósicas, papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado não especificados anteriormente	83,0
Outras atividades de tratamento de beleza	95,5	Fabricação de produtos diversos não especificados anteriormente	82,8
Fabricação de outros produtos têxteis não especificados anteriormente	92,1	Facção de roupas íntimas	82,3
Atividades de fornecimento de infra-estrutura de apoio e assistência a paciente no domicílio	87,5	Fabricação de produtos derivados do cacau e de chocolates	82,2
Confeção, sob medida, de peças do vestuário, exceto roupas íntimas	86,2	Outros serviços de acabamento em fios, tecidos, artefatos têxteis e peças do vestuário	82,1
Lavanderias	84,9	Fabricação de bijuterias e artefatos semelhantes	81,7

Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

Atividades com fortes características de assalariamento e participação relevante de mulheres optantes do MEI – São Paulo, 2022

CNAE	Participação das mulheres (%)
Serviços domésticos	96,4
Confecção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida	79,7
Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para empresas	57,4
Facção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas	62,2
Fabricação de artigos do vestuário, produzidos em malharias e tricotagens, exceto meias	96,5
Acabamento de calçados de couro sob contrato	52,2
Confecção de roupas íntimas	83,0

Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

Dados MEI – Pesquisa Sebrae 2019

- Para 76% a atividade de MEI é a única fonte de renda;
- 28% são a única fonte de renda da família;
- A renda familiar média dos MEIs é de R\$4.000,00
 - 15% ganham até 2 salários mínimos
 - 52% ganham de 2 a 5 salários mínimos
 - 32% ganham mais de 5 salários mínimos
- 33% dos MEIs se tornaram empreendedores motivados pela necessidade de uma fonte de renda.

Considerações finais

- Acesso ao crédito para micro e pequeno empreendedoras desconsidera particularidades destes grupos;
- Incentivo ao empreendedorismo feminino não ataca problemas da inserção feminina no mercado de trabalho: remuneração mais baixa, precariedade, ausência ou deficiência de políticas públicas que auxiliem as mulheres trabalhadoras etc;
- Qualificação profissional não é acessível.

Obrigada

Mariel Angeli Lopes, economista

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos



Anexo VIII - Memória de Reunião 02/02/2022

Data: 02/02/2022

Presentes:

Bancada de Governo

Tatiana Severino de Vasconcelos - STRAB/MTP;

Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Simone Maciel Sacchetto - STRAB/MTP;

Fernanda Marsaro dos Santos - MMFDH.

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessotti Zagretti - UGT;

Celina Alves Padilha Arêas - CTB;

Mara Luzia Feltes - CUT;

Sônia Maria Zerino da Silva - NCST;

Maria Auxiliadora dos Santos - Força Sindical.

Bancada dos Empregadores:

Rodrigo Hugueney do Amaral Mello - CNA

Camila Jardim Aragão - CNI;

Luciana Diniz - CNC;

Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;

Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.

A primeira parte da reunião foi utilizada para aprovação da memória da reunião do GT ocorrida no dia 26 de janeiro de 2022. A representante da bancada dos trabalhadores, Celina Padilha Arêas, se manifestou pela desaprovação de dois pontos da referida memória.

O primeiro deles se referia à seguinte afirmação: “Foi pactuado novamente que não seria possível a participação de assessores externos.” Segundo ela, não houve essa pactuação, mas sim uma discussão sobre a participação ou não de assessores externos, sem pactuação de que ela não seria possível.

O segundo ponto era relativo à seguinte frase: “Após o intervalo, foi aprovada a memória da reunião do dia 19 de fevereiro, pelas bancadas de trabalhadores e de empregadores.” De acordo a Sra. Celina Padilha Arêas, a memória da reunião do dia 19 não havia sido aprovada pela bancada dos trabalhadores porque vários membros dessa bancada não tinham conseguido retornar à reunião após o intervalo por problemas técnicos e ela encontrava-se sozinha na reunião, motivo pelo qual não poderia ter aprovado o documento em nome da bancada.

Em seguida, ocorreu um longo debate sobre a participação dos especialistas nas reuniões do GT. A bancada dos trabalhadores informou que havia entendido que a participação desses especialistas somente ocorreria nas reuniões expositivas, nas primeiras reuniões para tratar de cada tema, mas que eles poderiam realizar suas apresentações e permanecer ao longo da reunião para ouvir e, eventualmente, tirar dúvidas e fazer esclarecimentos adicionais. Contudo, foi alegado que a especialista do Dieese indicada pela bancada dos trabalhadores para explanar sobre o tema empreendedorismo na última reunião do GT, ocorrida no dia 26 de janeiro, foi retirada da reunião sem que pudesse participar do restante da reunião.

A Sra. Mara Feltes, representante da bancada dos trabalhadores ainda solicitou o registro de que ao fim da reunião seria enviado um manifesto, sobre a indignação com a dinâmica de funcionamento do GT.

Foi explicado que as discussões de mérito sobre o tema empreendedorismo haviam se encerrado e que, após o intervalo, momento em que a representante do Dieese foi chamada por duas vezes, não respondeu e foi retirada da sala de reunião virtual, foram discutidas apenas questões operacionais do GT como os encaminhamentos para a próxima reunião.

A representante da bancada de empregadores, Sra. Andrea Tavares, solicitou que se registrasse em ata que a questão da discussão reiterada (pela terceira vez) sobre a participação ou não de especialistas representa um desmerecimento dos trabalhos do GT.

Após um longo debate, foi apresentada, pela coordenadora do GT, Tatiana Vasconcelos, a seguinte proposta de dinâmica para as reuniões seguintes:

- os especialistas fazem suas apresentações;
- será disponibilizado tempo para que o especialista esclareça eventuais dúvidas;
- ao final das apresentações de todos os especialistas, será disponibilizado tempo para discussão com todos, membros e especialistas;
- em seguida, será feito um intervalo;
- após o intervalo, apenas os membros designados para compor o GT de Empregabilidade das Mulheres poderão permanecer na reunião.

Em relação à proposta, a bancada de empregadores se manifestou favorável.

A bancada de trabalhadores solicitou tempo para analisar juntamente com as demais participantes da bancada e decidir. Ao final da reunião, esta bancada também aprovou a proposta de participação de especialistas para as próximas reuniões, uma vez que a discussão do GT que ocorre após o intervalo trata de temas internos ao grupo e não há prejuízo da não participação dos especialistas.

Quanto ao segundo ponto de discordância em relação à não aprovação da memória de reunião do dia 19 de janeiro, a coordenadora do GT reiterou que a memória de reunião havia sido aprovada e que a reunião havia sido gravada, o que possibilitaria a confirmação.

Após a verificação da gravação, foi confirmado que havia ficado para a reunião do dia 2 de fevereiro uma manifestação, a pedido da coordenadora da bancada de trabalhadores, a Sra. Mara Luiza Feltes. A Sra. Mara Luiza não pôde se manifestar no fim da reunião de 26 de janeiro, conforme solicitado, uma vez que problemas de conexão com a internet a impossibilitaram de retornar à reunião após o intervalo. As únicas duas representantes da bancada de trabalhadores presentes à reunião do dia 26, após o intervalo, a Sra. Santa Regina Zagretti e a Sra. Celina Arêas, aprovaram a postergação da manifestação da bancada para a próxima reunião.

Além disso, a Sra. Santa Regina Zagretti reforçou que havia aprovação do texto contido na memória de reunião, contudo, as propostas apresentadas para enfrentar os desafios da maternidade não estavam aprovadas, e que era necessário analisar atentamente cada uma dessas propostas.

A coordenadora do GT, Sra. Tatiana Vasconcelos, concordou e reforçou que a aprovação seria do texto da memória de reunião em si e não das propostas apresentadas durante a reunião. E que haveria tempo até o término dos trabalhos do GT para análise e manifestação sobre as propostas que estão sendo apresentadas.

Após o intervalo, foram iniciadas as apresentações de propostas relacionada ao empreendedorismo como forma de melhorar a empregabilidade da mulher.

Propostas:

Bancada de Empregadores – coordenadora da bancada dos empregadores, Sra. Andreia Tavares.

Manifestou que aumentar a empregabilidade e melhorar o empreendedorismo das mulheres necessariamente passa pela capacitação dessas mulheres. E a capacitação deve ocorrer desde o início da vida estudantil de meninos e de meninas. Foram apresentadas três propostas que passam pela capacitação da mulher jovem.

- Estímulo às disciplinas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática na rede pública com programas que estimulem meninas e meninos.

- Facilitação de acesso e financiamento à internet e a dispositivos digitais como tablets, smartphones e computadores com a criação de programas de capacitação em tecnologias digitais.
- Fomento ao empreendedorismo feminino com programas de apoio de concepção de negócio e programas de mentoria que considerem também habilidades socioemocionais como liderança, comunicação, autonomia das decisões, etc.

Para a proposta de fomento ao empreendedorismo foi proposta uma parceria com o Sebrae, pois a entidade se articula bem com as microempresas e já tem conhecimento grande sobre o tema.

Representante do Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos – Fernanda Marsaro

Apresentou uma proposta de ampliar os cursos de capacitação para mulheres em situação de vulnerabilidade, vítimas de violência com registro administrativo, por meio dos acordos de gratuidade com o Senac e o Senai. A proposta pressupõe a alteração dos decretos que regulamentam esses acordos de gratuidade, Decretos nº 6.635, de 2008 e nº 61.843, de 1967.

Na sequência da apresentação da proposta pela representante do MMFDH, houve manifestações das representantes da bancada dos trabalhadores. Elas apontaram que a proposta é importante, mas que o problema da falta de qualificação da mulher é apenas um dos problemas enfrentados pelas mulheres e não é o maior. Inclusive, as mulheres já possuem mais tempo de formação educacional em relação aos homens, mas são minoria nos postos de trabalho e em postos de comando, à exceção de empregadas domésticas e trabalhos relacionados aos cuidados, como técnico em enfermagem. Segundo elas, o que mais impacta a empregabilidade desse público é a jornada dupla de trabalho, a falta de creche, a violência e a questão do MEI. Ainda foi alertado que as unidades do Senac e do Senai se localizam em centros urbanos e não nas periferias, o que dificulta o acesso das mulheres.

Foi apontado que a oferta de cursos por meio dos acordos de gratuidade não resolve o problema, uma vez que as mulheres em vulnerabilidade teriam muita dificuldade para cursar e acompanhar essa qualificação como: custeio do transporte, dificuldade para deixar os filhos, pela ausência de creche, insegurança alimentar.

Encaminhamentos finais

Em relação às propostas, foi informado que elas podem ser de qualquer natureza e não há restrição para a apresentação por parte de qualquer bancada. Contudo, aquelas que tratam de assuntos alheios às competências do Ministério do Trabalho e Previdência podem ser tramitadas separadamente daquelas que estão sob a governabilidade deste Ministério. Com isso, a viabilidade e os tempos para implementação destas propostas podem não ser coincidentes.

Foi questionado pela Sra Mara Luiza Feltes, da bancada dos trabalhadores, se só poderiam ser apresentadas propostas de governabilidade do Ministério do Trabalho e Previdência. Foi esclarecido que as propostas são de livre apresentação.

Por fim, em função do avançado da hora, ficou sobrestada para a próxima reunião agendada para o dia 9 de fevereiro a apresentação da proposta do Ministério do Trabalho e Previdência em relação ao empreendedorismo, que tratará de priorização de microcrédito, por meio de alteração da Lei que trata do Programa Nacional do Microcrédito Produtivo Orientado.

Foi solicitado que sejam enviadas indicações de especialistas para tratar do tema qualificação, de preferência antes do dia 9 de fevereiro, para que seja possível planejar a reunião com os tempos necessários para as apresentações de especialistas.

A coordenadora da bancada dos trabalhadores, por fim, informou que enviará um diagnóstico da questão do empreendedorismo enfrentada pelas mulheres preparado por técnicas do Dieese e pelas assessorias das Centrais Sindicais. E que apresentará, na próxima reunião, o diagnóstico, em relação ao microcrédito e ao MEI. Sobre esse diagnóstico que partirão as propostas de ações da bancada dos trabalhadores.

Propostas

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Proponente

Bancada: **DOS EMPREGADORES**

Nome:

Data: **02 de fevereiro de 2022**

Tema: **EMPREENDEDORISMO**

Propostas

- 1. Estímulo a disciplinas ligadas a ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM, na sigla em inglês) na rede pública, com programas que estimulem meninas e meninos.**
- 2. Facilitação de acesso / financiamento à internet e a dispositivos digitais como tablets, smartphones e computadores, com a criação de programas de capacitação em tecnologias digitais.**
- 3. Fomento ao empreendedorismo feminino com programas de apoio de concepção de negócios e programas de mentoria que considerem também as chamadas habilidades socioemocionais (liderança, comunicação, autonomia nas decisões, etc.)**

Justificativa:

Texto normativo proposto:

Resultados esperados:

Possíveis impactos positivos e negativos:

Estimativa orçamentária:

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Proponente

Bancada: **Governo**

Nome:

Data: **02 de fevereiro de 2022**

Tema: **Empreendedorismo – acesso ao crédito**

Proposta geral:

Priorização de mulheres no acesso a recursos de microcrédito - alteração da LEI Nº 13.636, DE 20 DE MARÇO DE 2018. Que dispõe sobre o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO)

Justificativa:

A taxa de desocupação subiu de 12,2% para 14,7%, ao se comparar os primeiros trimestres de 2020 e 2021. No entanto, o aumento foi ainda mais acentuado entre as mulheres. Isso porque 54,5% das pessoas que procuravam emprego, no primeiro trimestre de 2021, eram do sexo feminino. A taxa de desocupação das mulheres alcançou 17,9%, recorde máximo da série histórica considerada.

É conhecido, por outro lado, o fato de a desocupação feminina ser uma questão estrutural. O que se viu é que a pandemia, alinhada ao tipo de atividades exercidas majoritariamente por mulheres, serviços com alta participação presencial, catalisou esse aumento.

Assim como os jovens e grupos de maior vulnerabilidade social, entre as mulheres pretas ou pardas, a taxa de desocupação no início de 2021 foi a maior de todos os grupos populacionais, 21,4%. As mulheres brancas registraram taxa de desocupação de 14,1%, bastante próxima à dos homens pretos ou pardos, 14,0% – ambas taxas bem próximas à média nacional: 14,7%, no primeiro trimestre do referido ano. Por outro lado, a desocupação entre homens brancos figurava em patamar bastante inferior à média nacional, em torno de 10,0%.

Um ponto que também representa diferentes resultados entre homens e mulheres é a informalidade. Embora os homens estejam sobrerepresentados em postos informais, uma vez que são maioria na força de trabalho em termos absolutos, as mulheres também ocupam espaços de trabalho bastante informais. Como consequência, pode ocorrer restrição a direitos sociais relacionados à assistência ou mesmo à previdência social.

Dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Brasil indicam que o país possui uma elevada taxa de empresas nascentes, ocupando primeiro lugar mundial, à frente de países como Estados Unidos e Austrália. Em relação a novas empresas estabelecidas, ou seja que já remuneram proprietários ou empregados em até 42 meses, ocupamos a 3^a colocação mundial, indicando um fator positivo de proatividade, mas também revelando uma realidade mais dura, dada a implementação de atividades de baixo valor agregado, levadas a cabo como iniciativa de complementação de renda familiar ou mesmo como sobrevivência, em face da baixa absorção do mercado formal de trabalho. Ou seja, há uma busca por geração de renda, em detrimento de busca por oportunidades com potencial de crescimento.

A taxa de participação feminina, no Brasil, em iniciativas empreendedoras também está entre as três mais altas dos países pesquisados, ainda assim, para cada 1,6 homens empreendendo, tem-se uma mulher, revelando mais um índice de desigualdade.

O relatório constata ainda que o nível de atividade empreendedora é altamente associado à disponibilidade de apoio financeiro e à educação específica voltada ao empreendedorismo. Daí a importância da implementação de políticas de crédito aliadas a programas de qualificação específica.

Assim dada a desigualdade de participação de mulheres nas atividades de empreendedorismo no país, propõe-se alteração na Lei do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado para que o Ministério do Trabalho e Previdência possa, por ato infralegal, definir públicos-alvo prioritários, incluindo-se nesse rol as mulheres.

Texto normativo proposto:

Ajuste na Lei nº 13.636, de 20 de março de 2018, incluindo a previsão de que o Ministério do Trabalho e Previdência poderá editar normas de execução do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado incluindo a priorização de públicos específicos, incluindo mulheres.

Resultados esperados:

Promover maior participação de mulheres nas atividades de empreendedorismo por oportunidade.

Possíveis impactos positivos e negativos:

Estimativa orçamentária:

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Proponente

Bancada:

Nome: Secretaria Nacional de Políticas para as mulheres

Data:

Tema:

Propostas gerais:

1. Atualização dos Decretos nº 6.635, de 5 de novembro de 2008 e nº 61.843, de 5 de dezembro de 1967 , a fim de acrescentar mulheres em situação de vulnerabilidade no público ao qual as vagas de cursos gratuitos são disponibilizadas.

Justificativa:

O levantamento da ONU Mulheres apontou que, no mercado, a participação de mulheres com filhos e filhas de até dez anos caiu de 58 ,3%, no segundo trimestre de 2019, para 50 ,6% no segundo trimestre de 2020 (ONU, 2021).

Segundo dados de uma pesquisa realizada pelo Ganha Ganha (ONU Mulheres, 2021), dentre as principais inovações para mães começarem a empreender, **a flexibilidade aparece em destaque**. A ideia de que o empreendedorismo possibilita a autonomia sobre a gestão do seu tempo e a flexibilidade de horário é a principal motivação para começar um negócio. **Poder ter mais tempo com a família aparece como motivação para 41% das respondentes** e ter mais flexibilidade de horário para 32%. Apenas 16% porque encontraram uma oportunidade de negócio.

E ainda a separação das finanças pessoais e do empreendimento é maior nas faixas de maior renda podendo indicar que a **falta de educação financeira formal é parte do problema**. São muitas as razões pelas quais boa parte das empreendedoras, principalmente no início dos seus negócios, costuma misturar as finanças pessoais com as finanças das empresas. A primeira delas é a **demora na formalização**. Sem ter um CNPJ, um negócio formal, não é possível abrir uma conta jurídica no banco para essa empresa/negócio.

Para que os negócios próprios possam crescer e prosperar é preciso sair da informalidade. Com o empreendimento formalizado é possível ter acesso a uma série de benefícios para a empreendedora, sua família e seu negócio.

O apoio pode vir em 3 principais frentes: Investimento em formação, capacitação e treinamento diretamente ou através do apoio de iniciativas; Compras afirmativas*, inclusive

com a participação de rodadas de negócios; Estimular marcas a apoiar negócios de mães empreendedoras, promovendo seus produtos e serviços, fazendo uso da abrangência e alcance de suas marcas.

Segundo a ONU Mulheres (2021), para a mulher ter seu trabalho valorizado, e ter orgulho de ser empreendedora, é importante:

- Adquirir conhecimento e melhorar sua relação com o dinheiro;
- Conhecer e ter acesso a crédito;
- Buscar formalização de seus negócios;
- Ter acesso a formação e capacitação;
- Receber apoio para digitalização.

Conhecimentos de gestão do negócio (Finanças e planejamento), práticas de vendas e divulgação são os mais valorizados pelas mulheres empreendedoras, como formas de alavancar o negócio, porém, o recurso mais escasso para esse grupo é **tempo** (ONU Mulheres, 2021)

O esgotamento emocional das mães traz consequências para toda a sociedade, gerando sofrimento não apenas para elas como para todo o núcleo familiar e impactando a saúde emocional e o desenvolvimento de toda uma geração de crianças (ONU, 2021).

Referências:

BRASIL. Decreto nº 6.635 , de 05 de novembro de 2008.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6635.htm

BRASIL. Decreto nº 9.364, de 08 de maio de 2018. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9364.htm

BRASIL. Lei Complementar nº 128 , de 19 de dezembro de 2008. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm

ONU.

2021.

Disponível

em:

<https://www.onumulheres.org.br/nocias/onu-mulheres-avalia-desafio-das-maes-empreendedoras-na-pandemia-covid-19-e-economia-no-pais/>

ONU

Mulheres.

2021.

Disponível

em:

<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/ONU_CA1.pdf

Textos norma vos proposto:

1. DECRETO Nº 6.635, DE 5 DE NOVEMBRO DE 200 8

Altera e acresce dispositivos ao Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, aprovado pelo Decreto nº 494, de 10 de janeiro de 1962.

Art. 68

§ 1º

§ 2º

§ 3º.....

§ 4º

§ 5º As vagas gratuitas a que se refere este artigo deverão ser destinadas a pessoas de baixa renda, preferencialmente, trabalhador, empregado ou desempregado, matriculado ou que tenha concluído a educação básica, **bem como ao público delimitado abaixo:**

- I - Mulheres vítimas de violência com registro administrativo;
- II - Mulheres idosas;
- III - Mulheres que estão se estabelecendo como nano ou microempreendedoras;

2. DECRETO Nº 9.364, DE 8 DE MAIO DE 201 8

Altera o Regulamento do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, aprovado pelo Decreto nº 61.843, de 5 de dezembro de 1967, para estender benefícios aos usuários dos programas de proteção a pessoas ameaçadas.

Art. 3º

m) garantir oferta de vagas gratuitas em aprendizagem, em formação inicial e continuada e em educação profissional técnica de nível médio:

1. a pessoas de baixa renda que sejam alunos matriculados ou egressos da educação básica;
2. a trabalhadores de baixa renda, empregados ou desempregados; e
3. aos usuários dos programas de proteção a pessoas ameaçadas instituídos pela Lei nº 9.807, de 13 de julho de 1999 , pelo Decreto nº 6.044, de 12

de fevereiro de 2007 , pelo Decreto nº 6.231, de 11 de outubro de 2007 , e pelo Decreto nº 8.724, de 27 de abril de 2016 ;

4. . a mulheres vítimas de violência com registro administrativo;

5. . a mulheres idosas;

6. a mulher que estão se estabelecendo como nano ou microempreendedoras;

Resultados esperados:

- Inserção de mais mulheres no mundo do trabalho;
- Oportunidades de autonomia econômica e financeira às mulheres;
- Incentivo à democratização de acesso ao mercado de trabalho;
- Possibilidade do crescimento da mulher MEI.

Possíveis impactos positivos e negativos:

Impactos positivos:

- Manutenção da renda, bem como a permanência da MEI no mercado de trabalho; - Maior número de mulheres qualificadas para o mercado de trabalho;

Impactos negativos:

- Sobrecarga da forma de administração das vagas gratuitas, por parte do SENAI e do SENAC;
- Possibilidade de déficit no valor arrecadado por meio dos cadastros MEI;

Estimativa orçamentária:

- Não há previsão de gastos;

Subsídios encaminhados pela Bancada dos Trabalhadores

Trata-se de relatório encaminhado por email, após a reunião de 02 de fevereiro de 2022. O documento não foi apresentado na reunião nem debatido.

GRUPO DE TRABALHO TRIPARTITE – MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE DA MULHER

Bancada das Trabalhadoras

INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Tabela 1: Mercado de trabalho brasileiro, posição na ocupação – Pnad Contínua, anos selecionados

Posição na ocupação	2012		2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	63,40	36,60	59,00	41,00	60,75	39,25
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	68,78	31,22	67,81	32,19	70,45	29,55
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	10,82	89,18	10,98	89,02	13,52	86,48
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	5,74	94,26	6,28	93,72	6,82	93,18
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	45,85	54,15	45,13	54,87	48,41	51,59
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	38,99	61,01	37,97	62,03	36,96	63,04
Militar e servidor estatutário	44,37	55,63	43,16	56,84	45,41	54,59
Empregador	72,80	27,20	67,23	32,77	71,73	28,27
Conta-própria	67,92	32,08	64,91	35,09	66,47	33,53
Trabalhador familiar auxiliar	36,46	63,54	36,24	63,76	38,38	61,62
Total Geral	58,43	41,57	55,90	44,10	58,26	41,74

Fonte: IBGE. PNAD Contínua Anual.

Analizando os dados da Pnad contínua de 2012, 2019 e 2020 é possível perceber que a participação de cada sexo no mercado de trabalho não é correspondente à sua inserção ocupacional: em 2019, a taxa de participação dos homens no mercado de trabalho era de 73,7%, mas estes ocupavam 59% dos postos com carteira assinada no mercado de trabalho, enquanto as mulheres, que tinham taxa de participação de 54,5%, representavam somente 41% das ocupadas no setor privado. As mulheres representam a maioria dos trabalhadores domésticos com e sem carteira assinada (86,5% e 93,2% em 2020, respectivamente), e também eram 61,6% dos trabalhadores familiares auxiliares, dois grupos que tem remuneração mais baixa que a média (no caso dos trabalhadores domésticos com e carteira assinada) e, em muitos casos, não são remunerados, como os trabalhadores auxiliares familiares, que não são remunerados pelas atividades que exercem de auxílio à atividade econômica de outra pessoa da família. Ao mesmo tempo, quando consideramos a categoria de empregadores, os homens estão sobrerepresentados, uma vez que as mulheres correspondem a 33,5% deste grupo em 2020.

Tabelas 2, 3 e 4: Demografia das empresas e empreendedorismo - IBGE

Variável - Número de empresas (Unidades)				
Brasil				
Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) - Total				
Faixas de pessoal ocupado	Ano			
	2009	2012	2015	2019
Total	4.268.930	4.598.919	4.552.431	4.683.840
0 a 4	3.219.332	3.350.623	3.238.263	3.396.120
5 a 9	566.200	673.312	722.591	708.007
10 a 19	281.334	337.762	356.575	349.352
20 a 29	79.329	91.877	94.365	93.175
30 a 49	56.134	66.362	65.565	63.928
50 a 99	36.544	43.160	41.354	40.606
100 a 249	18.391	22.191	20.842	19.944
250 a 499	6.152	7.165	6.752	6.726
500 ou mais	5.514	6.467	6.124	5.982

Fonte: IBGE - Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo

Faixas de pessoal assalariado	Salário médio mensal (em SM)					
	2012		2015		2019	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
0 a 4	1,4	1,7	1,5	1,7	1,4	1,6
5 a 9	1,5	1,7	1,5	1,8	1,5	1,7
10 a 19	1,6	1,9	1,7	2	1,6	1,9
20 a 29	1,7	2	1,8	2,1	1,8	2
30 a 49	1,8	2,2	1,9	2,3	1,9	2,2
50 a 99	2,1	2,5	2,1	2,6	2,1	2,4
100 a 249	2,4	3	2,4	3,1	2,4	2,8
250 a 499	2,6	3,3	2,6	3,4	2,6	3,2
500 ou mais	3	4,5	3	4,4	2,8	3,7

Fonte: IBGE - Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo

Variável - Pessoal ocupado total (Pessoas)				
Brasil				
Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) - Total				
Faixas de pessoal ocupado	Ano			
	2009	2012	2015	2019
Total	34.354.174	40.646.593	40.219.905	39.715.171
0 a 4	5.634.802	6.189.283	6.119.942	6.113.229
5 a 9	3.670.409	4.367.249	4.685.354	4.587.098
10 a 19	3.727.284	4.471.465	4.723.709	4.623.456
20 a 29	1.880.083	2.188.823	2.242.195	2.210.290
30 a 49	2.111.550	2.499.526	2.465.939	2.405.903
50 a 99	2.501.951	2.946.123	2.825.510	2.772.944
100 a 249	2.778.850	3.357.529	3.151.372	3.023.295
250 a 499	2.123.590	2.484.666	2.338.349	2.332.928
500 ou mais	9.925.655	12.141.929	11.667.535	11.646.028

Fonte: IBGE - Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulga, desde 2005, informações coletadas sobre as empresas formais brasileiras em um estudo chamado “Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo”¹⁶, que teve sua edição mais recente em 2019, que mostra a distribuição dos trabalhadores de acordo com o porte das empresas. A Tabela indica que entre 2009 e 2019, o número de empresas funcionando no país se manteve praticamente estável, passando de 4,2 para 4,6 milhões no período. A maior parte das empresas – 3,3 milhões, ou 72% - tinha até 4 funcionários em 2019, o que indica a relevância das micro e pequenas empresas na economia brasileira. Ao considerarmos a alocação dos trabalhadores entre as empresas, vemos que as empresas que mais empregaram, desde 2009, são as com mais de 500 funcionários, que empregavam mais de 11 milhões de trabalhadores brasileiros, enquanto as empresas com até 4 funcionários empregavam 6 milhões de pessoas. Por fim, considerando o rendimento dos trabalhadores destas empresas, é possível verificar diferenças relevantes entre o rendimento de homens e mulheres a partir dos dados disponíveis para 2012, 2015 e 2019: as mulheres recebiam salários médios menores em todo o período, independente do porte da empresa, e a remuneração média eram mais elevadas, tanto para homens quanto para mulheres, quanto maior o número de funcionários da empresa.

A INSERÇÃO COMO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)

O Microempreendedor Individual (MEI) foi uma categoria ocupacional instituída pela Lei Complementar nº 128 de 2008, que compreende o trabalhador por conta própria que se formaliza como empresário. Para se enquadrar como MEI os profissionais autônomos e microempresários devem ter faturamento anual de até R\$ 81.000,00¹⁷, e podem contratar um funcionário que tenha remuneração equivalente ao salário mínimo ou piso da categoria. De acordo com a legislação atual, são 467 as ocupações em que é permitido o registro como MEI¹⁸.

O principal objetivo da criação do MEI foi a possibilidade de legalizar e dar segurança jurídica a milhares de trabalhadores que, até então, eram classificados como informais nas pesquisas de emprego, e não contribuíam para a Previdência Social, estando desprotegidos e sem acesso a seus direitos. Atualmente, no Brasil, existem 19,2 milhões de empresas ativas¹⁹, de acordo com o Ministério da Economia, sendo que 17 milhões, ou 88,2% são classificadas como microempresas. Em janeiro de 2022, os dados disponíveis indicam que temos registradas mais de 13 milhões de MEIs no país, e entre estes, 53,4% são homens e 46,7% são mulheres.

¹⁶ A categoria de Microempreendedor Individual (MEI) não é contemplada neste estudo.

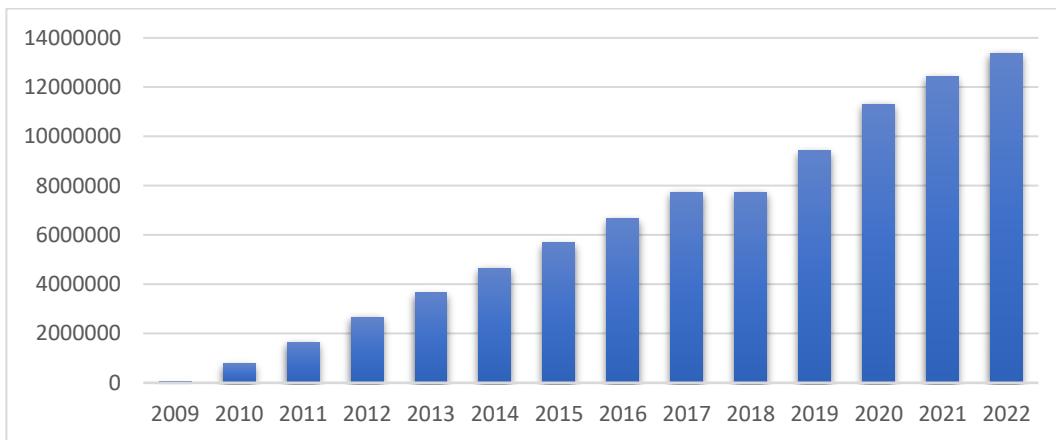
¹⁷ Valor em 2021.

¹⁸ Todas as ocupações permitidas para MEI, em dezembro de 2020 (data mais recente disponibilizada em <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/quero-ser-meい/atividades-permitidas>), estão listadas no anexo deste trabalho.

¹⁹ Dados de novembro de 2021.

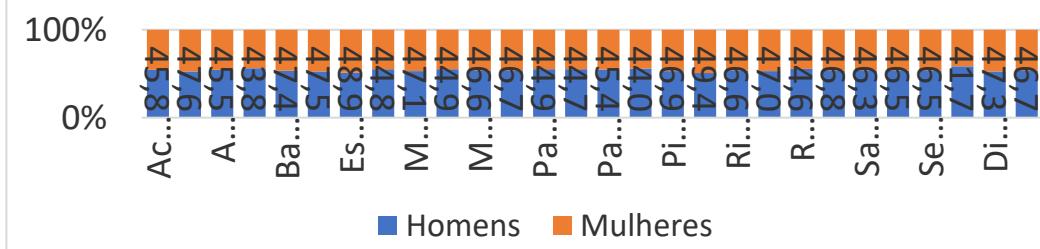
Dados divulgados pelo SEBRAE a partir de pesquisa de 2019 indicam que 33% dos MEIs se tornaram empreendedores motivados pela necessidade de uma fonte de renda, que para 76% dos entrevistados, a atividade de MEI era a única fonte de renda e que a renda familiar média dos MEIs era de R\$4.000,00.

Gráfico 1: Microempreendedores individuais no Brasil – 2009 a 2022



Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

Distribuição dos optantes pelo MEI segundo sexo, 2022



Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

Tabela 5: Atividades em que a participação das mulheres optantes pelo MEI é mais elevada – São Paulo, 2022

CNAE	Participação das mulheres (%)	CNAE	Participação das mulheres (%)
Fabricação de artigos do vestuário, produzidos em malharias e tricotagens, exceto meias	96,5	Confecção de roupas íntimas	83,0
Serviços domésticos	96,4	Fabricação de produtos de pastas celulósicas, papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado não especificados anteriormente	83,0
Outras atividades de tratamento de beleza	95,5	Fabricação de produtos diversos não especificados anteriormente	82,8
Fabricação de outros produtos têxteis não especificados anteriormente	92,1	Facção de roupas íntimas	82,3
Atividades de fornecimento de infra-estrutura de apoio e assistência a paciente no domicílio	87,5	Fabricação de produtos derivados do cacau e de chocolates	82,2
Confecção, sob medida, de peças do vestuário, exceto roupas íntimas	86,2	Outros serviços de acabamento em fios, tecidos, artefatos têxteis e peças do vestuário	82,1
Lavanderias	84,9	Fabricação de bijuterias e artefatos semelhantes	81,7

Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

Quando consideramos a distribuição das mulheres entre as atividades econômicas em que é permitida a natureza jurídica de microempreendedor individual, notamos, a partir dos dados do estado de São Paulo, a predominância das ocupações relacionadas ao setor de vestuário e calçadista, artesanato, beleza, lavanderias e serviços domésticos ou realizados em domicílio. Também é possível sugerir, a partir da tabela abaixo, que há uma presença significativa das mulheres em ocupações marcadas pelo assalariamento, como serviços domésticos (96,4%), confecção de peças de vestuário (79,9%), fornecimento de alimentos preparados para empresas (57,4%), e acabamento de calçados de couro sob contrato (52,2%) etc.

Tabela 6: Atividades com fortes características de assalariamento e participação relevante de mulheres optantes do MEI – São Paulo, 2022

CNAE	Participação das mulheres (%)
Serviços domésticos	96,4
Confecção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida	79,7
Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para empresas	57,4
Facção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas	62,2
Fabricação de artigos do vestuário, produzidos em malharias e tricotagens, exceto meias	96,5
Acabamento de calçados de couro sob contrato	52,2
Confecção de roupas íntimas	83,0

Fonte: Fonte: SIMEI, Receita Federal. Elaboração: DIEESE, 2022.

CONSIDERAÇÕES DA BANCADA DAS TRABALHADORAS

A criação do MEI garantiu que um conjunto relevante de trabalhadores e trabalhadoras em atividades produtivas e de serviços realizadas de forma autônoma pudessem ter acesso aos direitos previdenciários. Além disso, a formalização permitiu maior acesso a serviços e políticas públicas de fomento, principalmente, ao microcrédito.

No entanto, tem sido recorrente as denúncias do uso desse dispositivo pelos empregadores para fraudar as relações de emprego. Apesar dos limites dos dados disponíveis no SIMEI, é possível notar uma grande participação de mulheres em atividades previstas no MEI com evidências de assalariamento. O uso irregular desse dispositivo tem efeitos negativos tanto para as trabalhadoras, que não tem seus direitos trabalhistas e sindicais respeitados, como para a arrecadação pública previdenciária e dos demais impostos.

A previsão legal para evitar a fraude no MEI seja na Lei Complementar 123, de 14/12/2006 ou nos demais instrumentos regulatórios não tem dado conta de evitar a precarização da relação de emprego assalariado através do uso do MEI. Além disso, o Ministério Público do trabalho e a Receita Federal, que deveriam realizar o papel de fiscalização, também alegam dificuldades para realização dessa tarefa devido à falta de pessoal.

Este cenário, em conjunto com a crise no mercado de trabalho e a pandemia impacta principalmente as mulheres, que historicamente possuem taxa de desemprego maior quando comparada com a força de trabalho masculina e mais dificuldade de ingresso em empregos formais. Há elevada

incidência de mulheres empregadas em atividades como trabalho doméstico remunerado, e atividades de meio turno sem proteção trabalhista.

A diminuição do papel do Estado como provedor de políticas públicas, em especial na área de cuidados, leva a muitas mulheres exercerem estas atividades concomitante às remuneradas, impactando na vida das crianças, idosos, na sobrecarga de horas trabalhadas. Um caso exemplar foi a morte do menino Miguel, filho da trabalhadora doméstica Mirtes que não tinha onde deixar o seu filho durante a jornada de trabalho.

Quando tratamos de trabalhadoras autônomas e empreendedoras, é necessário, portanto, diferenciar, aquelas que exercem este trabalho por desejo, das que o exercem por não ter outra alternativa com maior segurança trabalhista. Em ambos os casos, a falta de escolas de educação infantil, de rede de atendimento à pessoas idosas e com deficiência penaliza principalmente as mulheres pobres, em especial as negras e mães solteiras.

No caso das trabalhadoras domésticas, a lacuna que a Emenda Constitucional 72/2013 e a Lei Complementar 150/2015 deixaram na regulação do trabalho daquelas que exercem essa atividade na modalidade de diaristas tem resultado em um volume grande de fraudes nessa atividade. Somente 30% das trabalhadoras domésticas no Brasil possuem carteira de trabalho assinada, sendo esta uma atividade que emprega em torno de seis milhões de pessoas, principalmente mulheres negras. É necessário, portanto, aumentar a formalização e a fiscalização no local de trabalho das pessoas que empregam trabalhadoras domésticas.

Em relação as mulheres que desejam empreender, há também maiores dificuldades quando comparadas aos homens. Uma delas é a falta de acesso a políticas de assistência técnica e microcrédito para as mulheres inscritas no MEI é limitado. A assistência técnica pode colaborar na melhoria de diversos aspectos do processo produtivo ou da oferta de serviços, melhorando a qualidade de produtos, a produtividade, aquisição de insumos, manejo adequado e a comercialização, resultando em aumento da renda. O microcrédito possibilita que investimentos orientados para pequenos empreendimentos podem também resultar em retornos financeiros positivos para as trabalhadoras. Programas que existiam até pouco tempo foram finalizados ou esvaziados e que possuem forte impacto social, já que a renda das mulheres, mais do que a dos homens, é destinada para o consumo de bens para o cuidado das famílias. Há necessidade, portanto, de linhas de crédito específicas para mulheres, dado que estas possuem maior dificuldade de garantias relacionadas à posse de ativos e propriedades. É necessário que os programas sejam voltados para diferentes grupos de mulheres, dado às distintas realidades das que vivem.

Por fim, para poder analisar de forma mais profunda medidas que possam promover a melhoria no MEI é necessário maior transparência sobre os dados do programa. Os dados do SIMEI disponibilizados são bastante limitados e se fossem disponibilizados de forma mais completa tanto a sociedade, os estudiosos do tema poderiam contribuir com análise mais completas e profundas sobre essa modalidade.

Anexo IX - Memória de Reunião 09/02/2022

Data: 09/02/2022

Presentes:

Bancada de Governo

Tatiana Severino de Vasconcelos - STRAB/MTP;

Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Simone Maciel Sacchetto - STRAB/MTP;

Fernanda Marsaro dos Santos - MMFDH.

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessoti Zagretti - UGT;

Sônia Maria Zerino da Silva - NCST;

Antonieta de Cássia Dorledo de Faria - CSB

Maria Auxiliadora dos Santos - Força Sindical.

Bancada dos Empregadores:

Camila Jardim Aragão - CNI;

Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;

Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.

A reunião tinha o objetivo de ouvir especialistas sobre o tema Qualificação para que, na próxima reunião do GT prevista para o dia 16 de fevereiro, os membros possam enviar as propostas concretas e discutir cada uma delas.

Foram feitas as seguintes apresentações:

Ângela Vidal Gandra da Silva Martins - Secretária Nacional da Família (MMFDH)

A Secretaria fez uma explanação das ações que vêm sendo implementadas em sua Secretaria. Segundo ela, desde o começo do governo há dois objetivos no âmbito de seu trabalho, projetar a mulher na sociedade, de forma que ela possa dar tudo para a sociedade, sem deixar de cumprir o seu papel insubstituível na família. Há uma preocupação com a empregabilidade da mulher, e a busca por se fazer cumprir o § 5º do art. 226 da Constituição Federal, que dispõe que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente entre homens e mulheres, o que pressupõe a corresponsabilidade no lar.

A pandemia trouxe à tona essa problemática, mas houve avanços como a coeducação, o trabalho em home office, etc.

Foram apresentadas três medidas que a Secretaria da Família teria interesse em implementar para melhorar a empregabilidade das mulheres.

A primeira se refere a uma licença parental para que, após três meses de vida da criança, o casal possa optar qual dos dois genitores gozará do restante da licença. Caso seja o pai, a genitora deverá ter direito à uma adaptação do horário de trabalho para possibilitar o aleitamento materno. Essa medida visa a diminuir o risco de a mulher não ser contratada, perder oportunidades de ascensão profissional e perder o emprego em razão da maternidade. Segundo ela, é preciso equilibrar o direito. É preciso aumentar o diálogo e dividir a responsabilidade da criação dos filhos entre homens e mulheres.

A segunda proposta tem o objetivo de possibilitar o trabalho remoto, com controle de produtividade ou definição de metas, para trabalhadores que tenham pessoas da família direta que precisem de cuidados especiais ou de apoio temporário.

Por fim, a terceira proposta trata de ação ou programa de incentivo à capacitação de mulheres que tenham se afastado do mercado de trabalho para cuidar de pessoas da família. Esta capacitação teria o propósito de propiciar a reinserção da trabalhadora no mercado de trabalho.

Fernanda Marsaro dos Santos - Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (MMFDH)

Apresentou o Programa Qualifica Mulher, que foi instituído em novembro de 2020. Ele é implementado por instituições públicas e privadas e tem três eixos de atuação, qualifica capacita, qualifica empreende e qualifica concretiza (busca de redes para oferta de empregos). O Programa é implementado por meio de termos de execução descentralizada firmados com institutos federais e universidades no Brasil, além de convênios com outros entes da Federação e termos de parceria. Até o momento, foram descentralizados mais de 40 milhões reais e beneficiadas mais de 102 mil mulheres. São 111 projetos em execução no Brasil.

Rodrigo Zerbone Loureiro - Subsecretaria de Capital Humano (MTP)

Foram apresentadas as ações da Secretaria de Capital Humano da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, que tem como missão pensar a qualificação profissional com foco no trabalhador e adequá-la com a demanda do mercado de trabalho.

De forma ampla, os temas são trabalhados de forma universal, sem recorte de público, diferentemente do MMFDH e Ministério da Cidadania. De qualquer forma, existem públicos específicos que podem necessitar de apoios especiais. Pelo Ministério do Trabalho e Previdência, são feitos estudos para verificar como estão sendo implementadas as políticas. Para a política de aprendizagem profissional, 48% é do público feminino e há, portanto, um equilíbrio no que se refere à distribuição de vagas de acordo com o sexo.

Contudo, há habilidades digitais que são buscadas para o setor de TI voltada para a economia 4.0, porque há ligação direta com o futuro do trabalho. Tradicionalmente essa área é pouco ocupada por mulheres, mesmo que existam empresas buscando a ampliação desse público. O Ministério está em vias de lançar uma ação que se chama Caminho Digital e há uma discussão com o MMFDH para se desenvolver habilidades e conhecimentos digitais para diferentes públicos, inclusive as mulheres.

Um dos projetos que tem bastante potencial é a Escola do Trabalhador 4.0. Apesar de ser universal, ele é o maior programa de capacitação em habilidades digitais do Brasil. Tem um potencial de grande impacto em termos de número e de alcance. Por meio de uma parceria com a Microsoft, serão disponibilizados cursos que tem o propósito de desenvolver habilidades de TI iniciais, de letramento digital, até cursos voltados ao aprendizado de uso de ferramentas de fundamento e de produtividade, até cursos profissionalizantes e avançados em TI.

Mariel Lopes (DIEESE) - Especialista indicada pela Bancada dos Trabalhadores

Foi apresentada a realidade da escolaridade das mulheres em relação aos homens no País com base em dados do IBGE. O aumento da escolaridade foi mais acelerado e mais significativo para as mulheres, mas ainda há dificuldade para a ocupação de postos do mercado de trabalho condizentes com a formação ou de postos de liderança. Com base em dados de 2016, 23,5% das mulheres com 25 anos ou mais têm ensino superior completo, enquanto na população masculina esse número é de 20,7%, por exemplo.

No que se refere à discussão de que as mulheres não realizam formação em áreas que possuem maiores salários e em áreas relacionadas à ciência e construção, observa-se que os dados mudaram bastante nos últimos anos no Brasil. Na área de arquitetura e construção, observa-se uma presença feminina quase similar à masculina (45,6% de mulheres concluintes desses cursos de graduação em 2019). Para áreas biológicas e correlatas, 68,1% dos concluintes são mulheres. Já para a área de engenharias, exceto engenharia civil, há maior taxa de evasão e 24% de concluintes são mulheres.

No entanto, ao analisar os dados de mercado de trabalho, observam-se diferenças muito grandes na jornada de trabalho e na remuneração no Brasil, ao se comparar brancos/negros e pardos e homens e mulheres. A jornada de trabalho habitual média de homens brancos é de 51,8 horas por mês, com remuneração média de R\$ 3.387,97, já os homens pretos e pardos têm jornada de 50,8 horas e remuneração média de R\$ 1.881,41. As mulheres brancas, por sua vez, trabalham em média 54,4 horas e recebem em média R\$ 2.525,78, enquanto as mulheres pretas e pardas trabalham em média 54,3 horas e recebem R\$ 1.471,06. As mulheres ainda trabalham o dobro dos homens no que se refere às horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, são em torno de 22 horas semanais para mulheres e 11 para homens.

Também foram elencadas questões a serem abordadas no que se refere à qualificação profissional de mulheres:

- As mulheres rurais terem acesso a formações específicas voltadas para áreas técnicas e de gestão
- Incentivar as meninas a ingressar em áreas ligadas à ciência, computação e informática
- Aumentar a formalização das trabalhadoras domésticas, ofertando cursos voltados para áreas de cuidados
- Necessidade de adoção de políticas afirmativas, quotas para mulheres em empresas, em concursos públicos
- Incentivo aos homens em áreas ligadas aos cuidados – como fazer?
- Falta de acesso à internet, recursos básicos para educação fortalecem as desigualdades de gênero e raça no acesso à educação básica e superior

Adriana Barufaldi (SENAI) - Especialista indicada pela Bancada dos Empregadores

Apresentou como a educação profissional de mulheres tem sido trabalhada no SENAI.

O SENAI realiza mais de 2 milhões e 300 mil matrículas de educação profissional por ano em 39 áreas tecnológicas. Ao longo dos 80 anos de SENAI verificaram que ainda há muito preconceito e vieses inconscientes de gênero. No século XXI ainda há muito a ser trabalhado nesse campo do preconceito e eles têm trabalhado para ressignificar esse olhar junto aos alunos e docentes. Outra premissa que eles têm tentado trabalhar com estudantes e docentes é a diferença entre igualdade de oportunidades e igualdade de condições. Quando se pensa em público feminino de acesso à educação e à profissionalização é necessário verificar as singularidades do público e se tratar de forma regionalizada, de acordo com as vocações regionais.

Do universo de matrículas oferecidas pelo SENAI, 37% são de estudantes mulheres. Houve uma evolução significativa das matrículas de mulheres em cursos relacionados à área de TI. Em 2020, foram realizadas 118 mil matrículas de mulheres nesse tipo de curso e 143 mil em 2021,

um incremento de 22%. Se for estratificado para cursos de hardware esse incremento foi ainda maior, de 103%.

Os cursos mais demandados por mulheres são: assistente administrativo, excel básico, privacidade e proteção de dados (LGPD), finanças pessoais, fundamentos de logística, segurança no trabalho entre outros.

A primeira questão para projetar as mulheres no mercado de trabalho é a escolaridade. A universalização da educação infantil também é muito importante. Ainda é fundamental aportar conhecimento em empreendedorismo. O empreendedorismo é uma matéria transversal em todos os níveis, da educação inicial, à educação superior até doutorado.

O SENAI possui carretas e barcos escola para deslocar cursos em áreas mais remotas e que não possuem cursos profissionais e estruturas fixas de educação.

Dúvidas e Debate

Regina Zagretti - os cursos são online? Como a mulher acompanha e como acessa, sendo que muitas mulheres não possuem sinal de internet. Como superar a falta de insumos?

Resposta: O SENAI está rodando um projeto de acesso à rede de internet para pessoas de periferia e em locais de difícil acesso. Também estão sendo abertos e disponibilizados os laboratórios de informática aos alunos.

Sônia Zerino - os cursos do SENAI são excelentes, mas as cotas gratuitas não são suficientes para a necessidade da população dos grupos mais vulneráveis. E os outros institutos? Como irão qualificar com cotas gratuitas?

Resposta: Existe a gratuidade regimental e em muitos estados no País as vagas não são preenchidas, como no Distrito Federal, mesmo com os esforços de comunicação do SENAI. Mas o debate tem que ser mais amplo em relação à questão do acesso. Como as pessoas acessam os cursos, a questão da acessibilidade em Brasília, por exemplo, é muito crítica e precisa ser tratada.

Existe também uma plataforma que se chama *Contrate-me*, para fazer intermediação de mão de obra gratuitamente, onde as pessoas podem se cadastrar e incluir os dados e currículos e são direcionadas para as empresas que possuem vagas disponíveis.

Antonieta Dorledo de Faria - reforçou que há dificuldade para acessar as ferramentas digitais, por falta de rede de internet e falta de competências digitais. Sugere que sejam feitas ações de comunicação em massa para divulgação dos cursos. É preciso municiar as mulheres com as ferramentas necessárias para realizar esses cursos, o computador, o celular e as disponibilidades de cursos existentes.

Resposta: A plataforma Contrate-me, a partir do momento em que a pessoa descreve o que sabe fazer a plataforma vai dando um perfil profissional e vai indicando os gaps de competência e são direcionadas aos cursos de qualificação relacionados.

Intervalo

Debate interno - apenas membros designados para o GT

A representante da bancada dos empregadores, Andrea Tavares, fez um resumo e algumas ponderações sobre as apresentações dos especialistas. Parece ter ficado claro na fala dos especialistas como a da Adriana, do Rodrigo e da Mariel, que a qualificação, empregabilidade, empreendedorismo, igualdade, passam por uma necessidade de fortalecimento da educação, a educação de base.

Demonstrou preocupação com a apresentação da Secretaria da Família, ao propor alterações legais que pretendem imprimir obrigações morais, porque isso não funciona. Para melhorar a correspondência do homem ele tem que aperceber na raiz que ele tem esse papel e somente a educação pode fazer com que as pessoas e os homens, em especial, possam se aperceber de seu papel em relação à mulher, aos filhos e à sociedade. Impor isso pode gerar um efeito contrário e um desconforto muito grande. Somente alterando a base, por meio da educação, desde a tenra idade, para se alterar a percepção da idade de que não há diferença entre homens e mulheres.

Gostou da apresentação da Adriana ao trazer informações sobre vagas de cursos não preenchidas e fez refletir o porquê dessas vagas não serem preenchidas. As mulheres precisam ter condições e acessibilidade, mas parece ser necessário dividir entre haver a possibilidade de as mulheres estudarem e a qualidade desse estudo.

Quando se fala em possibilidade de estudar, parece haver uma relação com a pirâmide de Maslow. Enquanto homens e mulheres não tiverem as condições básicas atingidas, eles não vão buscar a qualificação. Enquanto eles não tiverem o que comer e segurança, eles não irão procurar cursos de qualificação. Parece que mudar esse cenário parte por um projeto muito grande, que passa pelo fortalecimento da educação de base, de forma profunda, desde a tenra idade, para que as necessidades de base sejam preenchidas.

A coordenadora do GT, Tatiana Vasconcelos, complementou dizendo que as propostas do grupo de trabalho podem ser amplas, como uma proposta de melhoria da educação de forma ampla, podem ser apresentadas, mas, fogem da competência do Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério da Família, Mulheres e Direitos Humanos. Por isso, é importante que o grupo apresente propostas mais concretas, mesmo que seja possível buscar alterações na educação, que é uma matéria transversal entre os vários ministérios. A mudança cultural pode ser conseguida com alterações normativas implementadas de forma incrementais, que são implementadas de forma gradual ao longo dos anos.

A representante da bancada dos trabalhadores, Regina Zagretti, afirmou que é muita responsabilidade colocar para um grupo de mulheres e para a sociedade que há cursos disponíveis com vagas abertas. Há um caminho muito longo para chegar nessa melhoria da educação. Precisamos refletir como fazer essas mulheres chegarem lá nas vagas não preenchidas.

A representante da bancada dos trabalhadores Sônia Zerino complementou dizendo que a especialista do SENAI se reportou ao SENAI-DF, e ainda que haja vagas em outros SENAI, é necessário levar em consideração que não há unidades do SENAI em periferias, elas estão normalmente nos centros das cidades. As pessoas em situação de vulnerabilidade, homens e mulheres, jovens e empregadas domésticas, têm dificuldade de acesso e para alimentação.

Novamente a coordenadora do GT voltou a afirmar que o problema da empregabilidade da mulher é um problema complexo e multifatorial e que as questões apontadas serão inseridas no escopo do grupo de trabalho, mas que é importante que sejam apontadas propostas e sugestões focadas e concretas que possam alterar, mesmo que pontualmente, essa realidade.

Aprovação Memória de Reunião

Em relação à memória da reunião do dia 26 de janeiro, houve aprovação por parte da bancada dos empregadores e da bancada dos trabalhadores.

Em relação à memória de reunião do dia 02 de fevereiro, a representante da bancada dos empregadores, Andrea Tavares, solicitou o ajuste do seu sobrenome e que ficasse consignada em ata a inclusão “reiterada (pela terceira vez)” no parágrafo de sua fala que tratava da participação dos especialistas no GT. Em seguida, a bancada dos empregadores aprovou a memória de reunião.

As representantes da bancada dos trabalhadores, Regina Zagretti e Sônia Zerino, solicitaram que se fizesse constar na ata o descontentamento da bancada em relação à fala do representante da bancada dos empregadores, Rodrigo Hugueney, ocorrida na reunião do dia 2 de fevereiro, em relação às discussões reiteradas sobre a participação dos especialistas no GT. Segundo as representantes, ele havia sido desleixante com parte de sua fala.

A representante da bancada dos empregadores afirmou que em momento algum a fala do Sr. Rodrigo quis desmerecer o trabalho do grupo, ele utilizou uma expressão idiomática que se referia a todos do grupo e que não deve ser considerada como um demérito para a bancada dos trabalhadores.

Membros da bancada do governo afirmaram que a memória de reunião não tem o propósito de transcrever a reunião como um todo e que, aparentemente, o protesto que se pretende incluir parece sair do escopo do GT. Importante manter o foco nos objetivos do grupo de trabalho e que qualquer acréscimo à ata de reunião do dia 2 de fevereiro fará com que as duas bancadas,

de empregadores e de trabalhadores, incluem informações referentes à essa fala. As memórias não constarão todas as falas do GT e que elas devem ser objetivas em relação aos trabalhos e propostas do GT.

Por fim, a bancada dos trabalhadores aprovou a memória de reunião do dia 2 de fevereiro da forma como está e afirmou que será encaminhado um registro formal por parte desta bancada em relação ao descontentamento em relação à fala do representante da bancada dos empregadores.

Encaminhamentos finais

Foi relembrado que a próxima reunião do GT, prevista para o dia 16 de fevereiro, terá objetivo de apresentar as propostas concretas sobre qualificação por parte de cada uma das bancadas e discutir cada uma delas.

Apesar de, no plano de trabalho pactuado, constar que a reunião do dia 16 de fevereiro seria a última do GT, foi proposta a realização de uma reunião adicional no dia 23 de fevereiro para que cada bancada se manifeste sobre todas as propostas que foram apresentadas ao longo dos trabalhos do GT, sobre desafios da maternidade, empreendedorismo e qualificação.

A reunião do dia 23, além de ter o objetivo de dar posicionamento sobre cada proposta, também seja utilizada para definir o formato do relatório final do GT.

Apresentação 1 – Secretaria da Família do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos

TRABALHO E FAMÍLIA



Ângela Gandra da Silva Martins

Secretaria Nacional da Família



Base fundamental



- Artigo 16, item 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

"A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado."

- Artigo 17, item 1, da Convenção Americana de Direitos Humanos:

"Artigo 17 - Proteção da família

1. A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e deve ser protegida pela sociedade e pelo Estado."



Art. 226, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil:

"A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado."



Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, edição de 2021.

"Indicadores tradicionais de monitoramento do mercado de trabalho desagregados por sexo revelam desigualdades expressivas entre homens e mulheres".



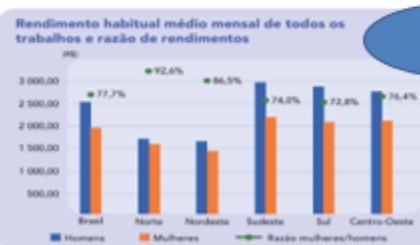
MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DA IGUALDade RENDIMENTO



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.
Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

A proporção de trabalhadoras ativas diminui sensivelmente entre mulheres de 25 a 49 anos de idade com crianças até 3 anos de idade vivendo no domicílio (54,6%), enquanto o percentual de trabalhadoras ativas sem filhos é de 67,2%. O nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambas as situações, sendo inclusive maior entre os homens com crianças com até 3 de idade vivendo no domicílio, situação em que a diferença para as mulheres chegou a 34,6 pontos percentuais em 2019.

Maternidade



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.
Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

Salário

São as mulheres que têm maior participação em trabalho por tempo parcial, o que impacta certamente na remuneração final, sendo que em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de ¾ do rendimento dos homens, apesar da melhor qualificação profissional

MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DA IGUALDade RENDIMENTO



Os homens têm maior participação na força de trabalho, no entanto as mulheres têm maior frequência escolar líquida no ensino superior, o que significa dizer que há proporcionalmente mais mulheres do que homens buscando melhor qualificação no ensino superior. Ainda assim, o percentual de homens exercendo cargos gerenciais é quase o dobro do percentual de mulheres.

The infographic features a large blue oval at the top containing the main text. Below it are two blue ovals: one labeled "MAIOR" with a green scissors icon and "Trabalho doméstico", and another labeled "MENOR" with a red scissors icon and "Oportunidade". In the bottom right corner, there is a small logo for the Ministry of Women, Family and Human Rights and the Brazilian government.

The infographic shows a silhouette of a family against a sunset background on the left, with a speech bubble above it reading "Trabalho e família". To the right is a blue panel featuring icons related to time management and productivity, such as a clock, an hourglass, and various documents. Below these panels is a blue button with the text "Como fazer?" followed by four icons: a question mark, gears, a lightbulb, and an exclamation mark. At the bottom right is a small logo for the Ministry of Women, Family and Human Rights and the Brazilian government.

Adoção de nova perspectiva: enfoque na Família



Todos temos
Direitos e Deveres

Responsabilidade
compartilhada



Dinamarca 52 semanas cobertas pelo governo, embora nem sempre com o salário integral, sendo que as mães têm um total de 18 semanas de licença-maternidade – quatro antes do nascimento e 14 depois, todas com pagamento total e o pai também pode tirar duas semanas consecutivas e depois ambos podem dividir 32 semanas adicionais como preferirem

Como é a licença-paternidade no mundo?

PAÍSES COM MAIORES LICENÇAS-PATERNIDADE



Licença parental

Suécia 68 semanas remuneradas, que podem ser divididas entre pai e mãe, com o pai tendo direito a 10 dias consecutivos, nos primeiros três meses, mais 30 dias não consecutivos no primeiro ano

Licença paternidade Nova Zelândia são 2 semanas não remuneradas

Victoria Davis/Bell4.com.br



Sugestão tendo em vista a Convenção 156 da OIT

I – LICENÇA PARENTAL

Adoção da licença parental de (X) meses – licença maternidade e paternidade compartilhada, cabendo os três primeiros meses à nutriz com vistas a garantir o adequado aleitamento materno nos primeiros três meses de vida da criança ao menos. Nos outros meses, deve ficar a cargo do casal qual dos dois gozará da licença.

No caso de ser o genitor quem irá gozar da licença, deverá haver a adaptação do horário de trabalho da genitora a fim de possibilitar o aleitamento materno no local de trabalho ou a possibilidade de efetuar a ordenha e reserva do leite (o que exige a existência de espaço adequado para isso também).

O maior convívio do pai com a criança tem o condão de fortalecer os laços de afinidade e vínculo, trazendo-o mais para perto do dia-a-dia familiar, renovando-o em sua perspectiva e no seu papel a ser desempenhado para o bem-estar da prole.

De outro modo, pode propiciar o rápido retorno da mãe ao mercado de trabalho, de forma a lhe diminuir perdas de oportunidades, principalmente de ascensão profissional.



"Art. (...) A licença-maternidade pode ser compartilhada pelos genitores, que devem informar os seus empregadores sobre o período a ser destinado a cada um.

§ 1º A licença referida no caput pode ser usufruída integral ou parcialmente por qualquer um dos genitores, desde que os períodos sejam contínuos e não concomitantes.

§ 2º Fica vedada a dispensa imotivada do empregado pelo prazo de quatro meses após o término do gozo da licença paternidade.

§ 3º O salário-maternidade é devido ao segurado durante o período de usufruto da licença-maternidade compartilhada.

§ 4º Em caso de morte ou de invalidez da genitora, o trabalhador poderá solicitar a prorrogação da licença paternidade, prevista no caput deste artigo, por um ano, a partir do óbito ou da declaração da invalidez, sem remuneração, nos termos do regulamento.

§ 5º No caso do § 4º deste artigo, fica vedada a dispensa sem justa causa do trabalhador até cinco meses após o término da licença."

Observação: trata-se de sugestão ainda sem menção expressa aos artigos de lei que venham a ser alterados.



Subsídios:

Comissão Interinstitucional da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância (FPMPI)

Relatório final do GT sobre a licença parental:

<https://bit.ly/GT-licença-RelatórioFinal>

Sumário executivo:

<https://bit.ly/sumario-gt-LP>

Apresentação do relatório (evento da FPMPI):

https://www.youtube.com/watch?v=110InYiYrbg&t=42s&ab_channel=FrentePrimeiraInf%C3%A2ncia

Além disso, os debates ensejaram o PL 3110/2021, com uma proposta sobre a licença parental sugerida pela Rede Nacional da Primeira Infância:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2298060>



Sugestão

II – TRABALHO REMOTO

Possibilitar, por lei, a realização de atividades de forma remota, com controle de produtividade ou definição de metas, para trabalhadores que tenham pessoas de sua família direta que precisem de cuidados especiais ou de apoio temporário enquanto perdurar a necessidade (ou por período não superior a três anos consecutivos).

Com o envelhecimento da população brasileira essa questão passará a se agravar, cabendo geralmente aos filhos os cuidados com os pais idosos ou adoentados.

Tal situação se verifica também quando a prole possui algum tipo de deficiência que justifique a necessidade de amparo específico.

Caso a atividade exercida tenha em si a possibilidade de ser realizada remotamente, o benefício pode ser concedido de imediato. Por outro lado, se a atividade desempenhada exija a presença física do trabalhador no local de prestação, pode-se alterar a jornada de trabalho de forma híbrida entre presencial e remota, ou se promover o aproveitamento do profissional em outras atividades que possibilitem a sua realização remotamente, o que demandaria uma reformulação de planejamento dentro da empresa, mas que poderia ser sugerida pelo próprio empregado em acordo com a chefia.

Além disso, o regime de trabalho parcial poderia ser implementado para trabalhadores de ambos os sexos.



" Art. (...) É facultado ao trabalhador que tenha o encargo de família exercer a prestação do serviço de forma remota, sem prejuízo da remuneração, pelo período que perdurar a necessidade ou encargo por até três anos consecutivos.

§ 1º A necessidade deve ser confirmada por laudo médico e comprovado o vínculo familiar direto ou a dependência.

§ 2º Fica vedada a dispensa sem justa causa do trabalhador até três meses após o término da licença.

§ 3º Caso a atividade desenvolvida pelo trabalhador não possa ser desenvolvida de forma completamente remota, em concordância com o empregador, poderá o trabalhador fazer uso de períodos alternados semanais para prestar o serviço de forma remota ou presencialmente.

§ 4º O empregador, sempre que possível, deverá procurar ajustar a situação do trabalhador de maneira que possa aproveitá-lo em função diferente, mesmo que com redução de jornada ou de salário."

Observação: trata-se de sugestão ainda sem menção expressa aos artigos de lei que venham a ser alterados.



Sugestão

III – CAPACITAÇÃO ESPECÍFICA E RETORNO ÀS ATIVIDADES

Outra causa de falta de equiparação salarial é decorrente do retorno do profissional ao mercado de trabalho após afastamento para cuidar de pessoas da família. Como essa tarefa tem sido exercida geralmente pela figura feminina da família, isso impacta diretamente na empregabilidade e rendimentos dela.

Ora, um número expressivo de mulheres acaba abandonando o trabalho para cuidar dos filhos, somente retornando a exercer atividade remunerada alguns anos depois. Esse lapso temporal significa um retrocesso significativo na carreira, precisando ela muitas vezes recomeçar do início.

Assim, a criação de ação ou programa específico de incentivo à capacitação dessa profissional e sua respectiva reinserção poderia ser desenvolvido, tanto na esfera pública, como na privada. Mantendo-se, no entanto, a premissa de que a permanência dela de forma produtiva, ainda que se utilizando de outras estratégias que possibilite à família o cuidado das pessoas que estão sob o encargo do trabalhador, seria o melhor caminho a ser adotado.



"Art. (...) As empresas deverão dar preferência em ações e programas de capacitação para as mulheres que se afastarem do mercado de trabalho por encargos com a família, desde que o período de afastamento seja superior a três anos consecutivos, a fim de que possam ser reintegradas em iguais condições de salário caso tivessem permanecido em atividade"

Observação: trata-se de sugestão ainda sem menção expressa aos artigos de lei que venham a ser alterados.



 *família*

Muito obrigada!

E-mail: gab.snf@mdh.gov.br
telefone: (61) 2027-3019



Apresentação 2 – Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos



Ministério da
Mulher, da Família e
dos Direitos Humanos

Secretaria Nacional de
Políticas para as Mulheres

Departamento de
**Políticas de
Autonomia
Econômica e
Relações Sociais
das Mulheres**

Ações,
Parcerias e
Beneficiárias





ESTRUTURA

- **Coordenação-Geral
de Contribuição
Social da Mulher;**
- **Coordenação-Geral
do Trabalho e
Projeção Econômica
da Mulher;**

PROJETO

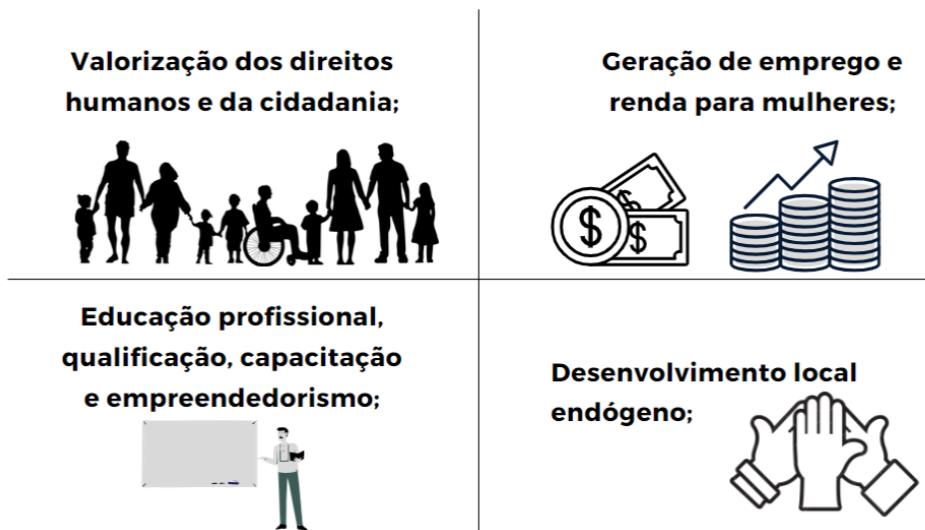


COMPROMISSO

**Potencializar os talentos das mulheres para que
elas sejam capazes de desenvolver e ingressar
no mundo do trabalho, conquistando sua
autonomia financeira.**



Princípios



F

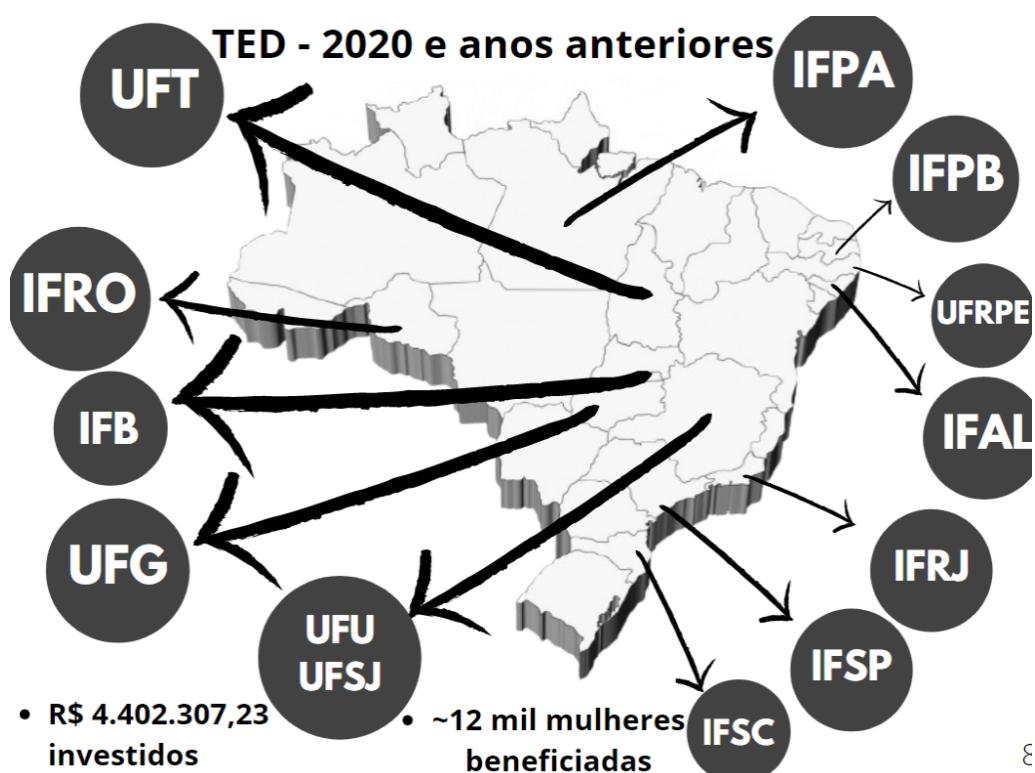
Qualificação social e profissional



Inserção em atividades produtivas

Eixos de atuação

EIXO 1	EIXO 2	EIXO 3
QUALIFICA CAPACITA	QUALIFICA EMPREENDE	QUALIFICA CONCRETIZA
Cursos de qualificação e aperfeiçoamento	Ações de empreendedorismo e orientação ao microcrédito	Redes para oferta de emprego às mulheres qualificadas, formalização de nanoempreendedoras e pequenas empresas



ξ

Convênios e Termos de Fomentos



Dados gerais

TEDS E CONVÊNIOS

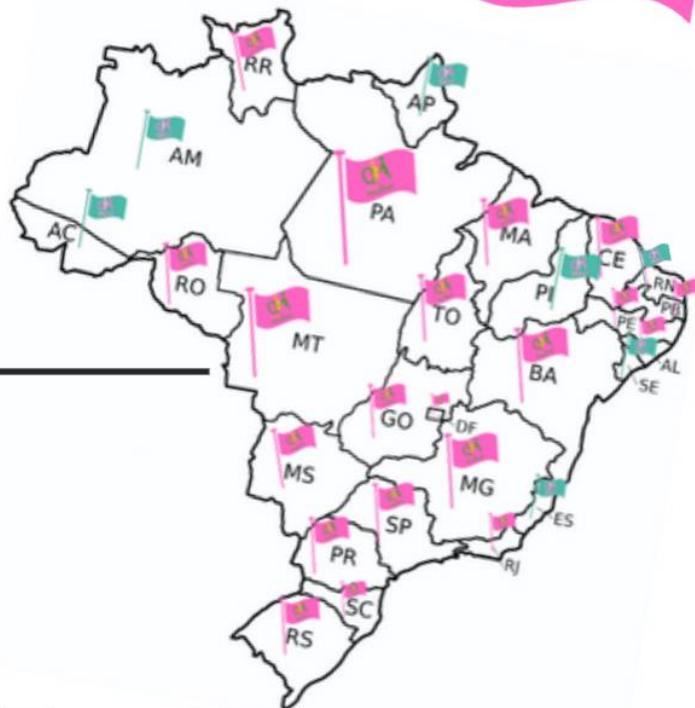
- R\$ 44.005.443,96

VALOR TOTAL INVESTIDO

- Mais de 102 mil

MULHERES BENEFICIÁRIAS

- 20 estados atendidos



111 PROJETOS

em execução



Número de projetos	Valor	Principais cursos
Rondônia: 1	→ R\$ 233.791,00	<ul style="list-style-type: none">• Eletricista Instalador Predial de Baixa Tensão;• Pintora de Obras Imobiliárias;• Salgadeira;
Tocantins: 1	→ R\$ 300.000,00	<ul style="list-style-type: none">• Criação de galinhas orgânicas;• Design de Biojoias;• Gastronomia local;
Pará: 2	→ R\$ 1.400.000,00	<ul style="list-style-type: none">• Quintais produtivos: plantas e comidas medicinais;• Produção de doces com frutos do cerrado;• Corte e costura;
Roraima: 1	→ R\$ 300.000,00	<ul style="list-style-type: none">• Educação financeira;• Produção de derivados do leite;• Artesanatos;
TOTAL: 5	→ R\$ 2.233.791,00	<ul style="list-style-type: none">• Informática Aplicada;• Formação de multiplicadores rurais.

NORDESTE



Número de projetos	Valor	Principais cursos
Alagoas: 8	R\$ 2.039.196,82	
Bahia: 5	R\$ 2.409.800,00	
Ceará: 9	R\$ 1.685.063,00	
Maranhão: 2	R\$ 2.250.681,42	
Pernambuco: 9	R\$ 3.919.900,00	
Paraíba: 1	R\$ 512.000,00	
TOTAL: 34	R\$ 12.816.641,24	<ul style="list-style-type: none"> • Empregabilidade; • Autonomia econômica; • Educação financeira; • Fortalecimento da autoestima e empoderamento feminino; • Curso sobre boas práticas de higiene, saúde e limpeza; • Formação político-social; • Manicure e Cabeleireiro; • Pedreiro, Pintura Predial, Aplicação de cerâmicas, Assentamento de Tijolos, Regularização de paredes e pisos, Alvenaria estrutural e Instalação elétrica; • Cuidadores e Rouparia;

CENTRO-OESTE



Número de projetos	Valor	Principais cursos
Goiás: 4	R\$ 1.193.552,23	
Distrito Federal: 16	R\$ 4.406.800,00	
Mato Grosso: 2	R\$ 700.000,00	
Mato Grosso do Sul: 2	R\$ 250.000,00	
TOTAL: 24	R\$ 6.550.352,23	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia econômica; • Cursos de Culinária e Educação Financeira e Empreendedorismo; • Pintura em Tecido e Crochê, Inclusão Digital, Corte e Costura, Gestão e Produção de Projetos Culturais; • Bordado, crochê e tingimento natural.



SUDESTE

Número de projetos	Valor	Principais cursos
Minas Gerais: 8	R\$ 1.869.560,01	
Rio de Janeiro: 25	R\$ 13.230.870,20	
São Paulo: 5	R\$ 1.510.320,00	
TOTAL: 38	R\$ 16.610.750,21	<ul style="list-style-type: none">• Cooperativismo;• Microempreendedorismo;• Sustentabilidade;• Bombeiro hidráulico;• Artesanato com materiais reciclados;• Manutenção de celulares e tablets;• Cabeleireiro, Manicure, Pedicure;• Agricultora familiar de base agroecológica;• Higienista de Serviços de Saúde;• Agricultora familiar de base agroecológica;• Auxiliar de manutenção predial;



SUL

Número de projetos	Valor	Principais cursos
Rio Grande do Sul: 5	R\$ 650.000,00	<ul style="list-style-type: none">• Enfrentamento à violência contra a mulher;• Produção de Alimentos;• Oficinas Sobre Violência contra a Mulher;• Culinária e Artesanato;• Capacitação continuada para geral de renda;
Paraná: 2	R\$ 250.000,00	
Santa Catarina: 3	R\$ 893.908,28	
TOTAL: 10	R\$ 1.793.908,28	



Disponibilização de cursos de empreendedorismo.

- 57 HORAS/AULA DISPONÍVEIS
- 200.000 VAGAS;
- 13 CURSOS ONLINE:

Desvendando o crédito	Educação Financeira para Mulheres Empreendedoras	Marketing digital para mulheres empreendedoras	Como inovar em tempos de crise
Empreendedorismo e Empoderamento Feminino	Empreendedoras da Beleza	Artesanato e costura: esse é meu negócio	Formalização para mulheres empreendedoras
	Porque você e todo mundo pode empreender	Como organizar suas reservas financeiras para enfrentar tempos de crise	18



Workshops realizados

- EDUCAÇÃO FINANCEIRA;
- EMPREENDEDORISMO;

→ 1150 MULHERES CAPACITADAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.



Colaboração em prol de um ambiente favorável à inclusão bancária e à independência financeira das mulheres.

- SOLUÇÕES BANCÁRIAS DE ADESÃO FACULTATIVA;
- PROMOÇÃO DA AUTONOMIA ECONÔMICA E DA CIDADANIA FINANCEIRA;
- ESTUDOS TÉCNICOS SOBRE TEMAS QUE GEREM BENEFÍCIOS ÀS MULHERES;
- 1100 PARTICIPANTES NO WEBINÁRIO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA "O CAMINHO DAS CONTAS";
- WEBINÁRIO PARA MULHERES DE POVOS TRADICIONAIS: 55 MULHERES.



Ações educativas para promover sensibilização sobre violência doméstica e familiar.

- OFERTA DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL;
- ATIVIDADES DE PROMOÇÃO SOCIAL;
- ATENDIMENTO A MULHERES QUE RESIDEM NO MEIO RURAL E NAS COMUNIDADES TRADICIONAIS;
- ALGUNS CURSOS:



Ações voltadas a pessoas vulneráveis inscritas no Cadastro Único, prioritariamente com renda per capita familiar de até meio salário mínimo.

- DISSEMINAR OPORTUNIDADES INCLUSIVAS;
- MOBILIZAR, ARTICULAR E COORDENAR EM REDE;
- COMPARTILHAR A POLÍTICA DE INCLUSÃO ENTRE O PÚBLICO E O PRIVADO;
- PROMOVER A INCLUSÃO PRODUTIVA COM AUMENTO DE RENDA;
- COLABORAR PARA A REDUÇÃO DA DESIGUALDADE NO PAÍS E PARA O FORTALECIMENTO DOS VÍNCULOS SOCIAIS.

22



Capacitação de mulheres para que tenham seu próprio negócio, objetivando autonomia profissional e financeira por meio do empreendedorismo.

- ESTÍMULO AO CRESCIMENTO DA MULHER COMO RELEVANTE POTENCIAL TRANSFORMADOR DA SUA COMUNIDADE E DA SOCIEDADE EM GERAL POR MEIO DE CURSO ONLINE
- CONHECIMENTO SOBRE A DINÂMICA DO EMPREENDEDORISMO;
- ELABORAÇÃO DE PLANO DE NEGÓCIOS;
- NOÇÕES DE FINANÇAS E MARKETING;
- ORIENTAÇÕES SOBRE A ABERTURA E A MANUTENÇÃO DE UM PEQUENO NEGÓCIO;
- 24 MIL VAGAS DISPONÍVEIS.



Ações de inclusão bancária.

- PROMOÇÃO DE AMBIENTE FAVORÁVEL À INCLUSÃO BANCÁRIA;
- DISPONIBILIZAÇÃO DE NANOCRÉDITO COM CASHBACK;
- COOPERAÇÃO VISANDO À INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA DAS MULHERES.



Linha de crédito para mulheres do Qualifica Mulher no Rio de Janeiro

[EM TRATATIVA]

- PÚBLICO-ALVO: MULHERES EMPREENDEDORAS;
- DISPONIBILIZAÇÃO DE CAPITAL SEMENTE;



Fomento de ações do Qualifica Mulher

[EM TRATATIVA]

- PÚBLICO-ALVO: MULHERES EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL;
- FOMENTO DE AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E EMPREENDEDORISMO;
- ABRANGÊNCIA: TODOS OS ESTADOS DE ATUAÇÃO DO BANCO DO NORDESTE.



Capacitação e Inclusão de mulheres no Empreendedorismo e Articulação e Realização de ações sociais para mulheres em situação de vulnerabilidade social.

[EM TRATATIVA]

- OFERTA DE VAGAS NOS CURSOS ONLINE E PRESENCIAIS PROMOVIDOS PELA SNPM E BPW;
- REALIZAÇÃO DE AÇÕES SOCIAIS E OFERTAR OFICINAS DE EMPREENDEDORISMO;
- FORNECIMENTO DE CARTILHAS PARA AS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO.



**instituto
VOTORANTIM**

Fomento de ações do Qualifica Mulher

[EM TRATATIVA]

- PÚBLICO-ALVO: MULHERES EMPREENDEDORAS E EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL;
- FOMENTO DE AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E EMPREENDEDORISMO;
- ABRANGÊNCIA: ESTADOS EM QUE O QUALIFICA MULHER AINDA NÃO ESTÁ IMPLEMENTADO.



Doação de tecidos para confecção de itens pessoais para população em situação de rua.

[EM TRATATIVA]

- ✓ ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS PRODUZIRAM MÁSCARAS PARA PROTEÇÃO CONTRA A COVID-19,

- CONFECÇÃO DE TOUCAS DE FRIO PARA USO PESSOAL;
- CONFECÇÃO DE MOCHILAS E MANTAS;
- CONFECÇÃO DE COLCHONETES OU SACOS PARA DORMIR;
- CONFECÇÃO DE ROUPAS PARA BEBÊS;



Contribuição com o aumento da capacidade de empregabilidade de mulheres

[EM TRATATIVA]

- 3 DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS;
- AÇÕES DE DIGNIDADE DA MULHER E DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE VIOLENCIA CONTRA A MULHER;
- PÚBLICO-ALVO: MULHERES QUE ESTÃO EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL
- OBJETIVA À INSERÇÃO DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO;
- PROMOÇÃO DE AUTONOMIA ECONÔMICA.

31 de 37



Capacitações técnicas e profissionais.

[EM TRATATIVA]

- INCLUSÃO SOCIOPRODUTIVA;
- GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA PARA MULHERES RURAIS;
- EXECUÇÃO EM TODO O TERRITÓRIO NACIONAL;
- 50 MIL VAGAS;
- CAPACITAÇÕES ONLINE PELA PLATAFORMA E-CAMPO.



Projeto SEBRAE DELAS.

(EM TRATATIVA)

- VALORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS E DAS HABILIDADES DAS MULHERES;
- DIFUSÃO DO PROFISSIONALISMO E DO EMPREENDEDORISMO FEMININO.



Projeto Qualifica Mulher para o Transporte

(EM TRATATIVA)

- AUMENTO DA EMPREGABILIDADE DAS MULHERES QUE ESTÃO EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL;
- PÚBLICO-ALVO: MAIS DE 6.000 MULHERES;
- PALESTRAS ONLINE (TEMA: MULHERES NO SEGMENTO DE TRANSPORTE);
- CURSO NA MODALIDADE EAD (EMPREGABILIDADE E INSERÇÃO DE MULHERES NO SEGMENTO DE TRANSPORTE);
- CURSO PRÁTICO PRESENCIAL DO PROJETO ESCOLA DE MOTORISTAS.

PARCERIAS EM FASE INICIAL



19
PARCEIROS

6
ACORDOS JÁ
FIRMADOS

281.300
MULHERES BENEFICIÁRIAS
(VAGAS DISPONÍVEIS)

DADOS GERAIS

ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA





Secretaria de Trabalho

Subsecretaria de Capital Humano

Escola do Trabalhador 4.0

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA
PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

OBJETIVOS



- Promover a transformação digital do trabalhador brasileiro;
- Acelerar habilidades para garantir uma **recuperação econômica inclusiva** pós pandemia e além;
- Ser o **maior programa** de capacitação em habilidades digitais do Brasil;

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA
PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

COMO FUNCIONA



- Plataforma **EAD** acessível, intuitiva e fácil de usar;
- Teste de Carreira que **avalia os conhecimentos** do trabalhador e indica **por qual trilha** o profissional pode começar sua jornada;
- 48 cursos **transversais em tecnologia** divididos em trilhas básicas, intermediárias e avançadas;
- Capacidade de oferta de até **5,5 milhões de vagas** distribuídas a partir da demanda do trabalhador, trazendo **flexibilidade** para a plataforma e **evitando desperdício** de vagas em cursos pouco procurados;
- **Pacote Office 365 gratuito** para o aluno enquanto estiver cursando alguma Trilha;
- Tutoria **contínua e on-line** para auxiliar o trabalhador;
- Aulas ao vivo com **metodologia ativa de fixação de conteúdos**;
- Certificação com **selo da Microsoft e Ministério do Trabalho e Previdência**;

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA
 PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

Cursos



Trilha	Subtrilha	Cursos	Carga horária
LETRAMENTO DIGITAL	-	TRABALHE COM COMPUTADORES	5h
	-	ACESSE INFORMAÇÕES ON-LINE	
	-	COMUNIQUE-SE ON-LINE	
	-	CRIE CONTEÚDO DIGITAL	
	-	COLABORE E GERENCIE CONTEÚDOS DIGITAIS	
	-	PARTICIPE ON-LINE COM SEGURANÇA E RESPONSABILIDADE	
FUNDAMENTOS E PRODUTIVIDADE	INTRODUÇÃO A PROGRAMAÇÃO	ESCREVER SEU PRIMEIRO CÓDIGO C# CRIAR UM SITE SIMPLES USANDO HTML, CSS E JAVASCRIPT	15h
	PRODUTIVIDADE PESSOAL	WORD	
		EXCEL	
		POWERPOINT	
	PRODUTIVIDADE COLABORATIVA	OUTLOOK	
		TEAMS	
		ONENOTE	
		ONEDRIVE	
		SHAREPOINT	

Cursos



Trilha	Subtrilha	Cursos	Carga horária
PROFISSIONALIZANTE	ADMINISTRADOR DE TI	PRÉ-REQUISITOS PARA ADMINISTRADORES DO AZURE	15h
		COMECE COM A ANÁLISE DE DADOS DA MICROSOFT	
		PREPARAR DADOS PARA ANÁLISE	
		MODELAR DADOS NO POWER BI	
		VISUALIZE DADOS NO POWER BI	
	ANALISTA DE DADOS	ANÁLISE DE DADOS NO POWER BI	
		PROTEJA OS APlicativos de NUVEM NO AZURE	
		IMPLEMENTAR A SEGURANÇA DO GERENCIAMENTO DE RECURSOS NO AZURE	
		IMPLEMENTAR A SEGURANÇA DE REDE NO AZURE	
		IMPLEMENTAR A SEGURANÇA DO HOST DE MÁQUINA VIRTUAL NO AZURE	
	ANALISTA DE SEGURANÇA DE DADOS	GERENCIAMENTO DE IDENTIDADE E ACESSO NO AZURE ACTIVE DIRECTORY	
		GERENCIAR OPERAÇÕES DE SEGURANÇA NO AZURE	
		criar aplicativos sem servidor	
		conectar seus serviços	
		armazenar dados no Azure	
	DESENVOLVEDOR E PROGRAMADOR DE SOFTWARE	implantar um site com as máquinas virtuais do Azure	
		gerenciar recursos no Azure	
		implantar um site no Azure com o serviço de aplicativo do Azure	
		proteger seus dados de Nuvem	

Cursos



Trilha	Subtrilha	Cursos	Carga Horária
AVANÇADOS EM TI	PROFISSIONAL DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	INTRODUÇÃO À INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO AZURE	102h
		criar modelos preditivos sem código com o Azure Machine Learning	
		explorar a pesquisa visual computacional no Microsoft Azure	
		explorar o processamento de idioma natural	
		explorar a IA conversacional	
	ENGENHEIRO DE DADOS	Azure para o engenheiro de dados	
		armazenar dados no Azure	
		trabalhar com os dados relacionais no Azure	
		trabalhar com os dados NoSQL no Azure Cosmos DB	
	CIENTISTA DE DADOS	processamento de dados de grande escala com o Azure Data Lake Storage Gen2	
	CIENTISTA DE DADOS	criar modelos preditivos sem código com o Azure Machine Learning	
	CIENTISTA DE DADOS	criar soluções de IA com o Azure Machine Learning	

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



Cursos



TRILHA	SUBTRILHA	CARGA HORÁRIA
LETRAMENTO DIGITAL	-	5h
	-	
	-	
	-	
	-	
	-	
FUNDAMENTOS E PRODUTIVIDADE	INTRODUÇÃO A PROGRAMAÇÃO PRODUTIVIDADE PESSOAL PRODUTIVIDADE COLABORATIVA	15h
PROFISSIONALIZANTE	ADMINISTRADOR DE TI ANALISTA DE DADOS ANALISTA DE SEGURANÇA DE DADOS DESENVOLVEDOR E PROGRAMADOR DE SOFTWARE	15h
	PROFISSIONAL DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL ENGENHEIRO DE DADOS CIENTISTA DE DADOS	102h
AVANÇADOS EM TI		

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



DADOS DA FASE DE PILOTO



Fonte: PowerBI em 03/12/2021

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA



GT Mulher e Mercado de Trabalho

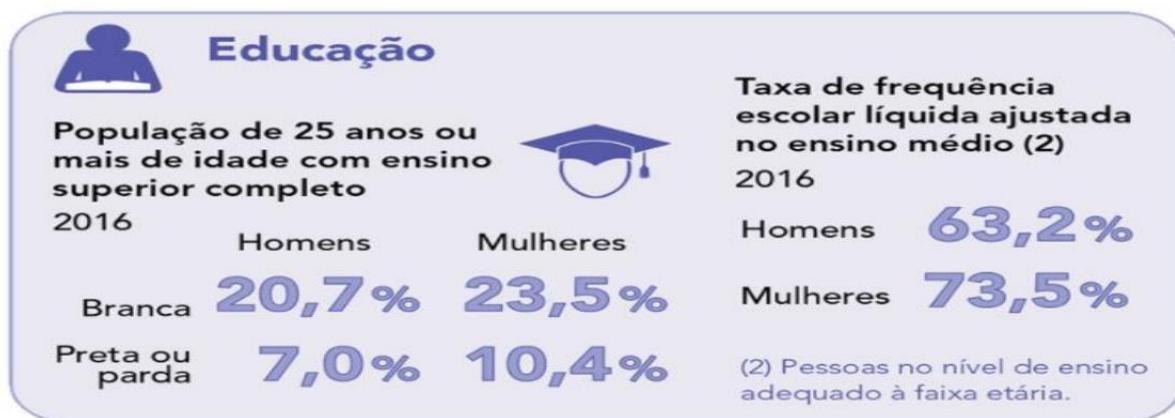
Mariel Angeli Lopes

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

09/02/2022



Educação



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Educação

Brasil - 2019	
Proporção de mulheres entre os estudantes concluintes, em curso de graduação presencial, por áreas - Arquitetura e construção	45,6
Proporção de mulheres entre os estudantes concluintes, em curso de graduação presencial, por áreas - Ciências biológicas e correlatas	68,1
Proporção de mulheres entre os estudantes concluintes, em curso de graduação presencial, por áreas - Ciências físicas	50,2
Proporção de mulheres entre os estudantes concluintes, em curso de graduação presencial, por áreas - Engenharia e profissões correlatas	24,0
Proporção de mulheres entre os estudantes concluintes, em curso de graduação presencial, por áreas - Produção e processamento	44,0
Proporção de mulheres entre docentes (em exercício e afastados) de ensino superior	46,8

Fonte: IBGE-Pnad Contínua, 2019.
Elaboração: DIEESE.

Dados de mercado de trabalho – Pnad 2019

Pnad 2019	Brasil	Brasil		Homens		Mulheres	
		Branca	Preta ou parda	Branca	Preta ou parda	Branca	Preta ou parda
Taxa de participação na força de trabalho (%)	63,6	64,2	63,1	74,1	73,4	55,7	53,5
Jornada total (horas)	52,7	53,1	52,4	51,8	50,8	54,4	54,3
Horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos	16,8	16,5	17,1	10,9	11,0	20,7	22,0
Rendimento habitual de todos os trabalhos	R\$ 2.308,44	R\$ 2.998,53	R\$ 1.710,48	R\$ 3.387,97	R\$ 1.881,41	R\$ 2.525,78	R\$ 1.471,06

Fonte: IBGE-Pnad Contínua, 2019.
Elaboração: DIEESE.

Mercado de trabalho brasileiro – anos selecionados

Posição na ocupação	2012		2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	63,40	36,60	59,00	41,00	60,75	39,25
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	68,78	31,22	67,81	32,19	70,45	29,55
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	10,82	89,18	10,98	89,02	13,52	86,48
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	5,74	94,26	6,28	93,72	6,82	93,18
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	45,85	54,15	45,13	54,87	48,41	51,59
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	38,99	61,01	37,97	62,03	36,96	63,04
Militar e servidor estatutário	44,37	55,63	43,16	56,84	45,41	54,59
Empregador	72,80	27,20	67,23	32,77	71,73	28,27
Conta-própria	67,92	32,08	64,91	35,09	66,47	33,53
Trabalhador familiar auxiliar	36,46	63,54	36,24	63,76	38,38	61,62
Total Geral	58,43	41,57	55,90	44,10	58,26	41,74

Fonte: IBGE. PNAD Contínua Anual.

Questões a serem abordadas

- As mulheres rurais devem ser consideradas ao desenhar quaisquer política pública de qualificação, como foco no acesso a formações específicas voltadas para áreas técnicas e de gestão;
- É necessário incentivar as meninas a ingressar em cursos de áreas ligadas à ciência, computação, informática;
- Aumentar a formalização das trabalhadoras domésticas, ofertando cursos voltados para áreas de cuidados;
- Adoção de políticas afirmativas, quotas para mulheres em empresas, em concursos públicos;
- Incentivo aos homens em áreas ligadas aos cuidados –é benéfico? Como fazer?
- Falta de acesso à internet, recursos básicos para educação fortalecem as desigualdades de gênero e raça no acesso à educação básica e superior;
- Investir em políticas públicas que foquem no cuidado de crianças e dependentes, para que mulheres possam investir mais horas em desenvolver suas habilidades.

Obrigada

Mariel Angeli Lopes, economista

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos



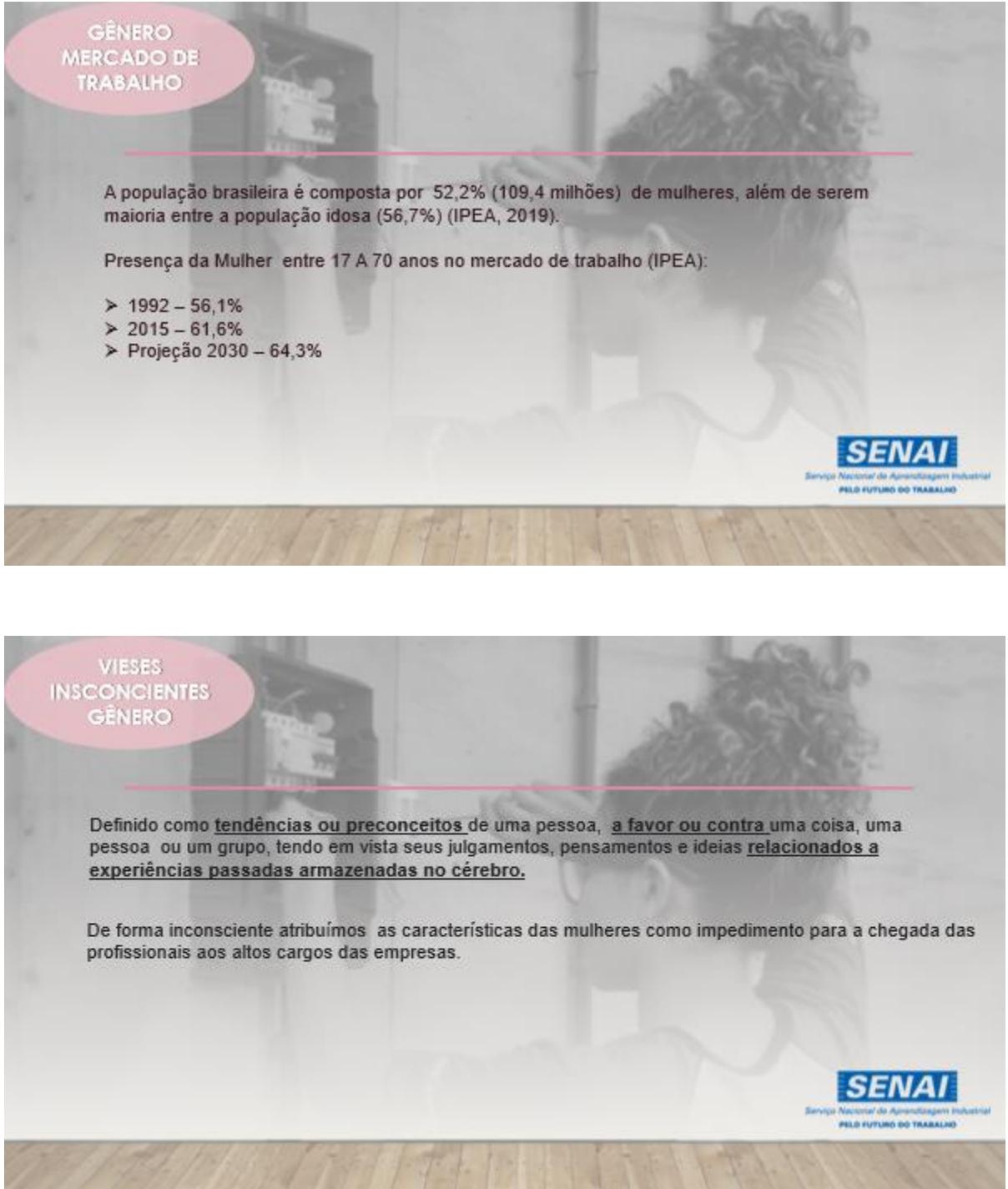
Apresentação 5 – SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

**GÊNERO
CONTEXTO**

No Brasil foi institucionalizado as questões de gênero no âmbito federal, permitindo a implementação de ações, programas e políticas voltadas as questões de gênero, sejam elas no combate à discriminação, desigualdades e acesso, que vem regulando as políticas governamentais e as ações das instituições públicas e privadas que discutem esta questão e que desenvolvem algum tipo de ação. Da mesma forma, as relações de gênero e os aspectos econômicos e de mercado influenciam no acesso a rendimentos. Ainda se tem um **contingente populacional de 37,7% de mulheres sem rendimento**, acentuando as desigualdades de gênero. Este percentual, segundo dados do Censo, 2010 estão concentrados na região norte do Brasil.

SENAI
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PELO FUTURO DO TRABALHO



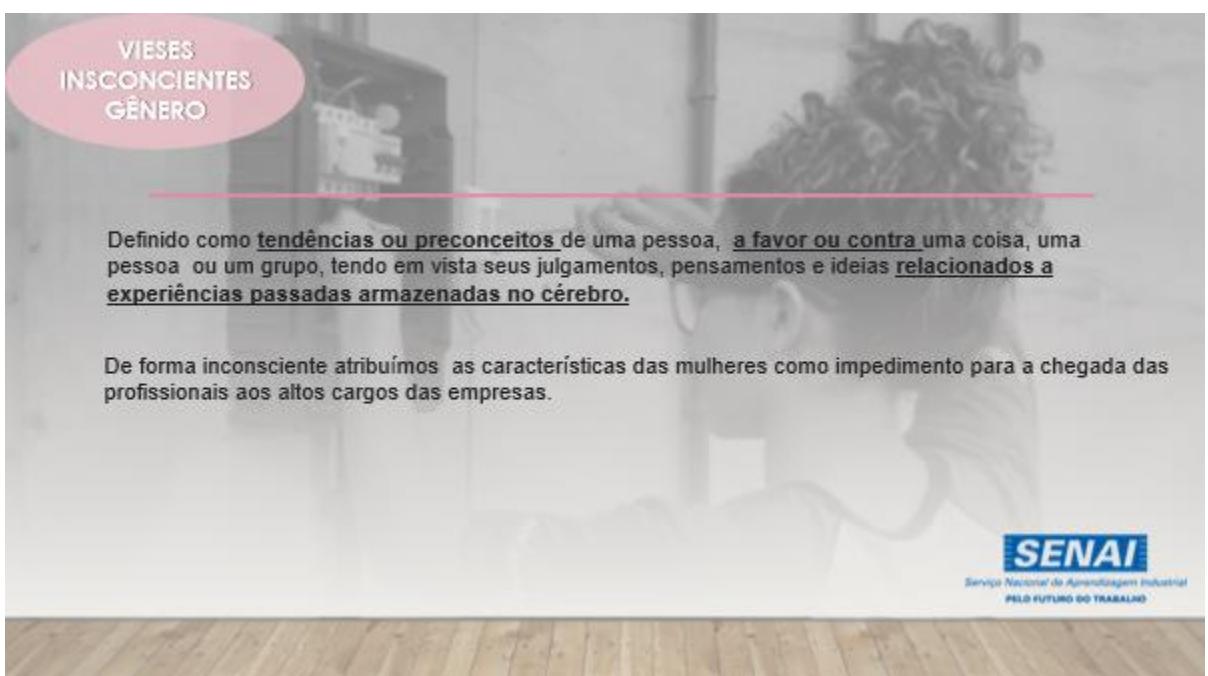


**GÊNERO
MERCADO DE
TRABALHO**

A população brasileira é composta por 52,2% (109,4 milhões) de mulheres, além de serem maioria entre a população idosa (56,7%) (IPEA, 2019).

Presença da Mulher entre 17 A 70 anos no mercado de trabalho (IPEA):

- 1992 – 56,1%
- 2015 – 61,6%
- Projeção 2030 – 64,3%



**VIESSES
INCONSCIENTES
GÊNERO**

Definido como tendências ou preconceitos de uma pessoa, a favor ou contra uma coisa, uma pessoa ou um grupo, tendo em vista seus julgamentos, pensamentos e ideias relacionados a experiências passadas armazenadas no cérebro.

De forma inconsciente atribuímos as características das mulheres como impedimento para a chegada das profissionais aos altos cargos das empresas.



Evolução da participação das mulheres em cargos gerenciais

Pelo segundo ano seguido, diminuiu a presença feminina em cargos de direção e gerência.



Gráfico: Economia/G1 • Fonte: IBGE

Mulheres são minoria em cargos de maior complexidade e melhor remunerados, segundo o IBGE — Foto: Economia/G1



		Brasil 37,4%														
Produção Total Matrícula		Realizado 2017	Mulheres 2017	% de 2017	Realizado 2018	Mulheres 2018	% de 2018	Realizado 2019	Mulheres 2019	% de 2019	Realizado 2020	Mulheres 2020	% de 2020	Realizado 2021	Mulheres 2021	% de 2021
TOTAL	Matrícula	2.119.133	651.797	31%	2.082.204	626.453	30%	2.124.364	637.468	30%	2.102.193	718.153	34%	2.466.990	888.778	36%
Educação para Trabalho	Matrícula	827.236	323.612	39%	662.480	256.189	39%	692.925	250.808	36%	767.079	297.454	39%	541.024	219.477	41%
Formação Inicial e Continuada	Matrícula	1.086.673	276.038	25%	1.218.318	323.593	26%	1.237.436	346.767	28%	1.137.319	376.436	33%	1.655.745	599.545	36%
Educação Profissional Técnica de Nível Médio	Matrícula	183.605	45.810	25%	178.121	39.999	22%	171.223	33.038	19%	166.786	33.076	20%	232.383	54.566	24%
Educação Superior	Matrícula	21.619	6.337	29%	23.285	6.672	29%	22.780	6.855	30%	31.009	11.187	36%	37.838	15.190	40%

EVOLUÇÃO DE MATRÍCULA TI E CURSOS MAIS DEMANDADOS - GÊNERO FEMININO



O aumento de matrículas de mulheres em hardware foi significativamente maior (103%) que em software (19%)

CURSOS	MATRÍCULAS
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	77970
EXCEL BÁSICO	54909
PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)	32722
COMPETÊNCIA TRANSVERSAL - FINANÇAS PESSOAIS	24371
COMPETÊNCIA TRANSVERSAL - FUNDAMENTOS DE LOGÍSTICA	23319
COMPETÊNCIA TRANSVERSAL - SEGURANÇA NO TRABALHO	19054
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	18600
ASSISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	15650
OPERADOR DE COMPUTADOR	15439
ASSISTENTE DE LOGÍSTICA	15395
COSTUREIRO INDUSTRIAL DO VESTUÁRIO	15374
DESENVOLVENDO A INDÚSTRIA 4.0	14907
ECONOMIA CIRCULAR	14502
PREPARAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO	14281
EMPREENDER SENAI	14025
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	12096
EMPREENDEDORISMO	12063
ASSISTENTE DE CONTROLE DE QUALIDADE	9342
ALMOXARIFADO	9279
CONTROLADOR E PROGRAMADOR DE PRODUÇÃO	7918
FINANÇAS PESSOAIS	7816
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	7623
DESENVOLVENDO A BLOCKCHAIN	7513



CASE
Gênero
SENAI AP

Parceria SENAI/AP com Instituto de Administração Penitenciária do Amapá - foram qualificadas 47 alunas nos cursos de Assistente Administrativo e 25 alunas no curso de Recursos Humanos no IAPEN (Instituto de Administração Penitenciária do Amapá) para as presidiárias.

SENAI
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PESSOAS SUSTENTAM O TRABALHO

CASE
Gênero
SENAI PR

Curso de Corte e costura básica, mulheres, público de vulnerabilidade social, parceria entre Senai e CRAS.

A aluna I.S - 22 anos aluna do curso técnico em eletromecânica, perdeu a mãe há 2 anos, não tem um bom relacionamento com o pai, viu no curso técnico uma oportunidade de qualificação para o mundo do trabalho em uma área onde as mulheres estão cada vez mais ocupando espaço oportunidade de indecência financeira.

Mulheres vítimas de violência doméstica e outros tipos de violência atendemos em parceria com a secretaria de assistência social.

SENAI
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PARA O FUTURO DO TRABALHO

CASE
Gênero
SENAI PA

Parceria com a Secretaria Municipal de Assistência Social – Coordenadoria da Mulher – Senai Paragominas.

Parceria CRAS – Centro de Referência em Assistência Social – Senai Paragominas. Parceria Defensoria Pública do Estado do Pará – 10ª Regional – Senai Paragominas

SENAI
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PARA O FUTURO DO TRABALHO



Curso 1 : Almoxarife de obras - Total de alunas matriculadas: 24 -Descrição da turma: O curso faz parte do Programa SENAI de Gratuidade Regimental – PSGR em parceria com a SINDUSCON.

Curso 2: Metalmeccânica - Total de alunos matriculados: 23 - Descrição da turma: Turma composta por alunas. Trata-se de um programa para a disseminação de capacitação técnica para as comunidades locais onde as plantas da Ball estão instaladas, levando formação de qualidade que permita o desenvolvimento financeiro, social e no combate às desigualdades entre sexo, raça e vulnerabilidade social.

Curso 3: Modelagem, Corte e Costura Sob Medida - Total de alunos matriculados: 35 - Turma composta só de mulheres do Programa Mais SENAI em parceria com o Instituto Levvo.

Curso 4: Costureiro Industrial do Vestuário - Total de alunos matriculados: 30 - Descrição da turma: Turma composta só de mulheres do Programa Mais SENAI em parceria com o Instituto Levvo, os cursos se desenvolvem no espaço Madre Teresa de Calcutá no Morro da Cruz em São Sebastião.

Curso 5: Bolos Caseiros - Total de alunos matriculados: 58 - Descrição da turma: O curso é uma parceria com o BRB,

Curso 6: Bombons e Trufas - Total de alunos matriculados: 22 - Descrição da turma: O curso é uma parceria com o BRB.

Curso 7: Pizzas e Esfihas - Total de alunos matriculados: 15 - Descrição da turma: O curso é uma parceria com o BRB.

Curso 8: Técnicas de confeitaria - Total de alunos matriculados: 26 -Descrição da turma: O curso é uma parceria com o BRB

A pink oval logo containing the text "CASE Gênero CETIQT".

De mulher para mulher: A moda e os corpos na comunicação especializada: reflexões e perspectivas para um caderno de saberes, caderno este idealizado pelo corpo docente da Faculdade Senai CETIQT.

A collage of six photographs showing different women's bodies, including a pregnant woman, a woman in a red top, a woman in a black top, a woman sitting on the floor, a woman with long hair, and a woman with short hair.

Anexo X - Memória de Reunião 16/02/2022

Data: 16/02/2022

Presentes:

Bancada de Governo

Tatiana Severino de Vasconcelos - STRAB/MTP;

Daniela Ferreira e Cruz Pic - STRAB/MTP;

Thais Riether Vizioli - SPREV/MTP;

Simone Maciel Sacchetto - STRAB/MTP;

Fernanda Marsaro dos Santos - MMFDH.

Bancada dos Trabalhadores:

Santa Regina Pessoti Zagretti - UGT;

Celina Alves Padilha Arêas - CTB;

Mara Luzia Feltes - CUT; e

Sônia Maria Zerino da Silva – NCST.

Bancada dos Empregadores:

Camila Jardim Aragão - CNI;

Andrea Carolina da Cunha Tavares - CNTur;

Amanda Galvão Ferreira Tabosa - CNT.

O objetivo da reunião era o de receber propostas relacionadas ao tema qualificação e debatê-las. As seguintes propostas foram apresentadas:

Bancada de Empregadores – Andrea Tavares.

Foram propostas duas medidas relacionadas à qualificação.

1 - Criação de mecanismo de avaliação contínua do mercado de trabalho para antecipação de tendências e necessidades do mercado de trabalho e das empresas em termos de ocupações e atividades, e para formulação de estratégias sobre o tema.

Esse mecanismo pode trazer uma melhoria para as mulheres e para todos os profissionais uma vez que será possível ter uma diretriz de como o mercado está se posicionando para que se possa antecipar a qualificação profissional.

2 - Criação de ferramentas modernas de intermediação entre o trabalhador em busca de um emprego e uma empresa em busca de um profissional, para facilitar o preenchimento das vagas de trabalho abertas com profissional que possua habilidades e competências adequadas ao perfil do posto de trabalho.

A interlocução entre os sistemas públicos (como o Sine) e as operadoras privadas no serviço de “casamento” de profissionais e empresas é algo que deve ser discutido e desenhado, bem como a utilização de novas tecnologias que vêm sendo criadas para essa atividade. Essa proposta de tecnologia de avaliação do perfil do profissional e de necessidade da empresa visa a dar agilidade na colocação da mão de obra de um modo geral e, também, das mulheres.

Bancada de Governo – Tatiana Vasconcelos

Traçar Estratégias para aumentar a participação feminina nos cursos da plataforma Caminho Digital, parceria do Ministério do Trabalho e Previdência com a Microsoft. Trata-se de plataforma EAD na qual estão disponibilizados, de forma gratuita, 48 cursos transversais em tecnologia divididos em trilhas básicas, intermediárias e avançadas.

Dados do primeiro ano de funcionamento da plataforma, que ocorreu na forma de piloto, indica, que apenas um terço das pessoas que concluíram algum curso eram mulheres. Com o aumento da demanda por serviços que envolvam tecnologias de informação e comunicação, a qualificação para que essas tecnologias sejam utilizadas e exercidas na forma de trabalho é fundamental.

Após a apresentação das propostas, em função de não ter havido dúvidas e debates sobre as medidas, passou-se para o momento de aprovação da memória da reunião ocorrida no dia 9 de fevereiro.

As duas bancadas, de trabalhadores e de empregadores, aprovaram a memória de reunião.

Encaminhamentos finais

Ao final, foram esclarecidos os próximos passos para conclusão dos trabalhos do GT. O Plano de Trabalho pactuado após a reunião de instalação do GT, ocorrida dia 8 de dezembro, previa 6 reuniões totais, sendo três no mês de janeiro e três no mês de fevereiro. Contudo, para que

fosse possível analisar todas as propostas apresentadas ao longo dos trabalhos, foi definida a realização de uma sétima reunião, no dia 23 de fevereiro, específica para manifestação, por parte de cada bancada, sobre cada proposta do GT.

Assim, foram definidas as seguintes datas para que o relatório final do GT esteja finalizado e pronto para ser apresentado ao Conselho Nacional do Trabalho até o dia 18 de março, conforme previsto no art. 4º da Portaria STRAB/MTP nº 14.294, de 6 de dezembro de 2021.

- **Dia 23 de fevereiro:** reunião específica para manifestação final de cada bancada sobre cada proposta do GT
- **Dia 25 de fevereiro:** envio de proposta de relatório final pelo governo para aprovação das bancadas de trabalhadores e empregadores
- **Até dia 11 de março:** data limite para envio das manifestações em relação à proposta de relatório final. O não encaminhamento de manifestação pressupõe a aprovação tácita do texto.
- **Até dia 18 de março:** apresentação do relatório final do Pleno do Conselho Nacional do Trabalho.

Propostas

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Proponente

Bancada: **DOS EMPREGADORES**

Nome:

Data: **16 de fevereiro de 2022**

Tema: **QUALIFICAÇÃO**

Propostas

1. Criar mecanismo de avaliação contínua do mercado de trabalho para antecipação de tendências e necessidades do mercado de trabalho e das empresas em termos de ocupações e atividades, e para formulação de estratégias sobre o tema; e

1. Criar ferramentas modernas de intermediação entre o trabalhador em busca de um trabalho, e uma empresa em busca de um profissional, para facilitar o preenchimento das vagas de trabalho abertas por pessoal com as habilidades/competências adequadas ao perfil do posto de trabalho. A interlocução entre os sistemas públicos e as operadoras privadas no serviço de “casamento” de profissionais/empresas é algo que deve ser discutido e desenhado, bem como a utilização de novas tecnologias que vêm sendo criadas para essa atividade.

Justificativa:

Texto normativo proposto:

Resultados esperados:

Possíveis impactos positivos e negativos:

Estimativa orçamentária:

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

A bancada de representantes das trabalhadoras vem, através desta, cumprimentar os demais participantes do Grupo de Trabalho Tripartite sobre Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher, e apresenta abaixo, as principais propostas para responder às questões realizadas no âmbito deste grupo a respeito da presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Lamentamos que esta discussão não se estenda pelo período que consideramos necessário para discutir, analisar e construir as respostas que as mulheres brasileiras desejam, mas esperamos que nossas contribuições sejam fundamentais para o debate público a respeito das políticas públicas voltadas para as mulheres brasileiras.

Proponente: Central Única dos Trabalhadores (CUT), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Força Sindical (FS), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB);

Bancada: Laboral;

Data: 19.01.2022;

Tema: Direito à creche.

Proposta geral:

Implementação das políticas públicas que garantem o acesso a creches em período integral e aos finais de semana;

Fazer a integração dos princípios protetivos de creche para desenvolvimento integral da criança, e que seja destinado parte dos recursos arrecadados pelo Sistema S, como forma de promoção de inserção da mulher no mercado de trabalho;

A abrangência do direito a creche deve contemplar, homens e mulheres, e a escolha dos locais devem ser objeto prévio de estudos com ampla participação social para identificação de espaços, necessidades, sempre em observância de que a localidade deve ser fora do ambiente de trabalho e local de fácil acesso.

Justificativa:

A desigualdade de gênero e seus impactos no âmbito da maternidade e dos cuidados familiares no ambiente de trabalho impacta sobremaneira na disponibilidade de tempo das trabalhadoras para a dedicação às atividades laborais. Essa situação repercute tanto na dificuldade de admissão, quanto na qualidade e continuidade das relações de trabalho. Os óbices relativos à impossibilidade de afastamento das obrigações de cuidados para a ocupação laboral também constituem impeditivos para o pleno desenvolvimento das trabalhadoras do mercado informal, que enfrentam uma falta de suporte ainda maior para debelar este problema.

Nessa vereda, não se pode olvidar da função social do trabalho, que destina-se à adequada manutenção das condições de subsistência do grupo familiar da trabalhadora, e não pode ser tomado como um elemento subsidiário aos cuidados familiares.

Outro aspecto de primordial relevância é a segurança dos menores tutelados por essas trabalhadoras, que muitas das vezes ficam sozinhos no ambiente doméstico durante a jornada de trabalho de suas genitoras.

É necessário, portanto, que o Estado, por intermédio de políticas públicas, fomente a disponibilidade de creches em período integral e aos finais de semana, como meio de amenizar as responsabilidades das mães que precisam se dedicar ao trabalho para manter ou auxiliar a subsistência da família.

Texto normativo proposto:

Inclusão de determinação legislativa no sentido de destinar parte dos recursos do sistema S, para construção, manutenção e funcionamento de creches que atendam às necessidades da classe trabalhadora;

e/

Art. 1º. As creches conveniadas com as Prefeituras Municipais, que atendem crianças de zero a 3 anos, ficam autorizadas a funcionar no período integral e aos finais de semana.

§1º O funcionamento será destinado ao atendimento de crianças cujos pais ou responsáveis trabalhem nestes períodos;

Resultados esperados:

Garantia da disponibilidade de vagas em creches;
Viabilização do trabalho da mulher
Possibilitar que mulheres que se encontram na informalidade também deixem suas crianças em ambiente seguro os finais de semana, caso necessário;
Incentivo à contratação;
Incentivo ao empreendedorismo decente e seguro feminino;
Redução no número de acidentes domésticos envolvendo crianças e adolescentes;

Possíveis impactos positivos e negativos:

Positivos:

Implementação de mecanismos de gestão que promovam o incentivo à contratação e manutenção de relações de trabalho de mulheres;
Aumento do número de mulheres que são mães no mercado de trabalho;
Desenvolvimento qualitativo de crianças de zero a 3 anos;

Não identificado impactos negativos

Estimativa orçamentária:

A estimativa orçamentária depende de levantamento e disponibilização de dados referentes ao custeio da implementação de creches no período integral e aos finais de semana, sendo necessário estudo direcionado para fixação do montante previsto.

Propostas concretas

Proponente: Central Única dos Trabalhadores (CUT), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Força Sindical (FS), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB);

Bancada: Laboral;

Data: 26.01.2022;

Tema: Empreendedorismo.

Proposta geral (1):

Retomar os programas de apoio a economia solidária, particularmente daqueles que promovem a organização produtiva das mulheres, através de ações de assistência técnica e crédito, respeitando as diferentes necessidades das mulheres do campo e da cidade.

Justificativa (1):

Em nossa sociedade, histórica e estruturalmente, as mulheres estão em desvantagens no acesso a bens, serviços, renda e oportunidades. A inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada por desigualdades no acesso e permanência e também, na passagem para a aposentadoria.

A Economia Solidária pode se constituir como um mecanismo que garante uma oportunidade de geração de renda e vai além, dado que é um modo de produzir que rompe com as atuais lógicas de organização do trabalho no modo de produção capitalista baseados na opressão, exploração e que impõem condições de trabalho precária e vínculos empregatícios vulneráveis. Os princípios básicos da Economia Solidária estão em linhas com os princípios de superação das desigualdades vivenciadas pelas mulheres na nossa sociedade, em linha com a Economia Feminista: a valorização social do trabalho humano; a satisfação plena das necessidades de todas/os como eixo da criatividade tecnológica e da atividade econômica; o reconhecimento do trabalho e do papel das mulheres na economia e na produção da vida; o compartilhamento do trabalho necessário para a reprodução cotidiana da vida; a busca de uma relação de intercâmbio respeitoso com a natureza; valorização da cooperação e da solidariedade (SOF, 2016, <http://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2016/02/cartilhaSOFdigital.pdf>).

A Economia Solidária se propõe a olhar para como se organiza o trabalho de homens e de mulheres e a enfrentar as desigualdades às quais as mulheres estão expostas. Também busca olhar para a diversidade de situações vividas pelos trabalhadores e trabalhadoras, e

portanto, das mulheres do campo, da cidade, das comunidades tradicionais e indígenas, das mulheres negras, das mães solo, das mulheres jovens, das transgênero, entre outras.

No entanto, a inserção das mulheres na economia solidária também sofre com as consequências das desigualdades presentes na sociedade. As mulheres se encontram nos Empreendimentos Econômicos Solidários de pequeno porte, com maior fragilidade econômica e informais. Também se encontram em atividade que permitem compatibilizar o trabalho produtivo e reprodutivo, o que resulta em menor quantidade de horas disponíveis para o trabalho reprodutivo, resultando em menor renda. E ainda, estão concentradas em atividades feminizadas menos valorizadas social e monetariamente.

A renda gerada pelas mulheres na economia solidária é importante para sua autonomia financeira e para contribuir com o orçamento familiar, mas essa renda é ainda muito reduzida, e em média, inferior a gerada pelos homens nos Empreendimentos Solidários.

Outro elemento é que as políticas nacionais para a Economia Solidária ainda se dirigem para um sujeito genérico, que em nossa sociedade é marcado pela forma de inserção econômica, social, política e cultural dos homens. Mas sabemos que há uma diversidade de sujeitos envolvidos nos empreendimentos solidários com necessidades de política públicas e ações distintas (Bonumá, 2015).

Desse modo, é relevante além de recuperar as políticas de promoção da Economia Solidária desenvolver ações específicas para mulheres, com os recursos necessários para a promoção do empreendedorismo solidário.

Proposta geral (2):

Disponibilizar a base de microdados do MEI garantindo as medidas necessárias para o sigilo das informações sensíveis.

Justificativa (2):

A criação do MEI garantiu que um conjunto relevante de trabalhadores e trabalhadoras com atividades produtivas e de serviços realizadas de forma autônoma pudessem ter acesso aos direitos previdenciários, além da formalização a atuação e poder ter acesso a serviços e políticas públicas de fomento aos pequenos negócios, como microcrédito.

No entanto é preciso analisar de forma mais profunda medidas que possam promover a melhoria do programa. Uma forma de realizar esse debate sobre o MEI seus limites e possibilidades é disponibilizar os dados do SIMEI de forma mais completa para que estudiosos do tema possam fazer análise mais completas.

Proposta geral (3):

Garantir que os objetivos do MEI não sejam desvirtuados criando mecanismos de fiscalização que impeçam a utilização dessa figura para a substituição de trabalhadoras que executam suas atividades com as características da relação de emprego (serviço prestado por pessoa física, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade). Criação de uma força tarefa do MPT, que em conjunto com informações da receita federal para verificar possíveis fraudes no uso do MEI.

Justificativa (3):

A criação do MEI garantiu que um conjunto relevante de trabalhadores e trabalhadoras com atividades produtivas e de serviços realizadas de forma autônoma pudessem ter acesso aos direitos previdenciários, além da formalização a atuação e poder ter acesso a serviços e políticas públicas de fomento aos pequenos negócios, como microcrédito.

No entanto, tem sido recorrente as denúncias do uso desse dispositivo para fraudar as relações de emprego.

Apesar dos limites dos dados disponíveis no SIMEI, é possível notar uma grande participação de mulheres em atividades previstas no MEI com evidências de assalariamento. Seria fundamental promover uma força tarefa que desenvolva

mecanismos que possam fiscalizar esse uso indevido, além de desenvolver propostas que coíbam seu uso irregular.

O uso irregular desse dispositivo tem efeitos negativos tanto para as trabalhadoras, que não tem seus direitos trabalhistas e sindicais respeitados, como para a arrecadação pública previdenciária e dos demais impostos.

Proposta geral (4):

Desenvolver programa de assistência técnica pública e microcrédito através dos bancos públicos para as atividades previstas no SIMEI que possuem participação majoritária de mulheres.

Justificativa (4):

A criação do MEI garantiu que um conjunto relevante de trabalhadores e trabalhadoras com atividades produtivas e de serviços realizadas de forma autônoma pudessem ter acesso aos direitos previdenciários, além da formalização a atuação e poder ter acesso a serviços e políticas públicas de fomento aos pequenos negócios, como microcrédito.

No entanto, o acesso à políticas de assistência técnica é limitado. A assistência técnica pode colaborar em diversos aspectos do processo de produtivo ou da oferta de serviços, melhorando a qualidade de produtos, a produtividade, aquisição de insumos, manejo adequado e a comercialização, resultando em aumento da renda. O microcrédito possibilita que investimentos orientados para pequenos empreendimentos podem também resultar em retornos financeiros positivos para as trabalhadoras.

Propostas concretas

Proponente: Central Única dos Trabalhadores (CUT), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Força Sindical (FS), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB);

Bancada: Laboral;

Data: 09.02.2022;

Tema: Qualificação.

Proposta geral (1):

Definição de políticas de qualificação específicas para mulheres do campo, da floresta e das águas, com recursos voltados para áreas técnicas e de gestão.

Justificativa (1):

Atualmente, as mulheres rurais são aquelas mais vulneráveis à pobreza, com dificuldades de acesso a recursos e ativos. Benefícios esperados: diminuição das desigualdades de gênero no campo, mudanças nas normas de gênero, maior autonomia para as mulheres no campo, benefícios para a família.

Proposta geral (2):

Incentivar as meninas a ingressarem em áreas das ciências exatas e técnicas e os homens em áreas de cuidados.

Justificativa (2):

A desigualdade e segregação horizontal de gênero no mercado de trabalho definem as desigualdades verticais (menores salários, menores direitos trabalhistas). Benefícios esperados: aumentar a participação das mulheres em áreas mais valorizadas monetariamente e de homens nas áreas de cuidados, alterando as normas sociais de gênero e reduzindo as desigualdades entre homens e mulheres.

Proposta geral (3):

Aumentar a formalização das trabalhadoras domésticas, incentivando cursos voltados para áreas de cuidados, a partir de parcerias com sindicatos e associações.

Justificativa (3):

As trabalhadoras domésticas representam importante ocupação para as mulheres brasileiras, a maior parte não possui carteira assinada e possui baixa escolaridade. Envelhecimento populacional demanda trabalhos por cuidados de idosos.

Proposta geral (4):

Investimento em recursos tecnológicos e de acesso à internet para a população de baixa renda.

Justificativa (4):

Falta de acesso à internet, recursos básicos para educação fortalecem as desigualdades de gênero e raça no acesso à educação básica e superior; o que se aprofundou com a pandemia e o fechamento das escolas. Benefício esperado: redução das desigualdades de gênero, raça e classe no acesso à educação e no acesso ao mercado de trabalho.

Proposta geral (5):

Investir em políticas públicas que foquem no cuidado de crianças e dependentes, para que mulheres possam despender mais horas em desenvolver suas habilidades.

Justificativa (5):

Um dos principais motivos para as meninas não estudarem e trabalharem está relacionado com a falta de tempo devido às atividades domésticas não remuneradas e de cuidados, o que impõe uma penalização para as mulheres desde a infância. Benefícios esperados: geração de empregos nas áreas de cuidados, incentivo as meninas a permanecerem estudando e ingressarem no mercado de trabalho, redução das desigualdades de gênero.

Proposta geral (6):

Realização dos cursos de qualificação profissional durante o horário de trabalho, sem prejuízo na remuneração da trabalhadora participante.

Justificativa (6):

As mulheres têm dificuldades em participar dos cursos de qualificação, uma vez que estes são, em sua maioria, ofertados fora do horário de trabalho. Considerando a dupla jornada de trabalho em que a maior parte das mulheres se encontra, é impossível, para muitas, participar de quaisquer atividades de qualificação fora do horário regularmente destinado ao trabalho e portanto, para aumentar a participação feminina, é fundamental a oferta de qualificação durante a jornada de trabalho, sem que a participação em cursos incorra em descontos salariais para as trabalhadoras.

Proposta geral (7):

Expandir as cotas de gratuidade e oferecer auxílio para o transporte e a alimentação das trabalhadoras frequentadoras dos cursos de qualificação.

Justificativa (7):

É necessário tornar obrigatória a existência de cota de gratuidade em todos os tipos de cursos de qualificação ofertados, com possibilidade de sua amplitude ser definida e avaliado pelo Conselho Nacional do Trabalho, mantendo uma cota mínima de 30% de gratuidade para mulheres. Além disso, é de fundamental importância que o poder público oferte auxílio para cobrir os custos com transporte e alimentação que as mulheres participantes dos cursos de qualificação terão.

Proposta geral (8):

Revisão periódica da oferta de cursos de qualificação, de acordo com as demandas dos trabalhadores e as mudanças nos níveis de escolaridade da população.

Justificativa (8):

A oferta de cursos de qualificação atualmente é definida pelas entidades especializadas em qualificação, e não necessariamente acompanha os desejos das trabalhadoras a respeito das habilidades que necessitam para se tornarem mais qualificadas. Além disso, a população brasileira passou por saltos significativos em sua escolaridade nas últimas décadas, e isto não se reflete nas ofertas de cursos de qualificação para as trabalhadoras. Assim, propomos que o poder público seja responsável por revisar, periodicamente, a oferta de cursos de qualificação feita pelas entidades responsáveis, cabendo às autoridades competentes sugerir alterações que correspondam às novas dinâmicas e necessidades de educação e qualificação das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros.

GT Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher

Propostas concretas

Proponente: Central Única dos Trabalhadores (CUT), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Força Sindical (FS), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB);

Bancada: Laboral;

Data: 19.01.2022;

Tema: Equiparação temporal da licença maternidade e licença paternidade, bem como o estabelecimento da licença parentalidade.

Proposta geral:

Majoração do período de afastamento definido na licença paternidade para 04 meses a ser concedido após a cessação da licença maternidade. Além disto, o estabelecimento legal da licença parentalidade, sem vinculação específica do afastamento para cuidados familiares com o gênero dos trabalhadores beneficiados.

Justificativa:

Historicamente, verifica-se uma outorga dos cuidados familiares e domésticos à mulher, impactando diretamente no desenvolvimento das atividades laborais por parte das trabalhadoras, que, em razão da dupla jornada, têm o desenvolvimento e a manutenção das relações de trabalho obstadas de forma significativa.

Essa perspectiva não se adstringe ao campo individual ou comportamental, porquanto presente, inclusive, nos normativos destinados à regulamentação do trabalho, da previdência e da assistência na questão de divisão dos cuidados na gestação e primeira infância, por exemplo. Este é o caso das licenças paternidade e maternidade, cuja duração se estabelece de forma discrepante, que permite a assunção de que a responsabilidade majoritária com os cuidados do recém nascido é da mulher.

Nesse sentido, para que haja equidade entre os genitores, bem como o rateio da sobrecarga materna, é necessário que seja concedido ao pai, após o término de gozo da licença maternidade, o mesmo período, 04 meses, para a divisão dos cuidados da primeira infância.

Reiterando este entendimento, na Convenção nº 156, a OIT aprovou a Recomendação nº 1651 , estabelecendo, no item 1 do artigo 22, que “qualquer pai ou mãe deve ter a possibilidade, dentro de um período de tempo, após a licença maternidade, de obter licença (parental), sem renunciar ao emprego e com os direitos resultantes do emprego salvaguardados”.

Além disso, é necessário superar a classificação, por gênero, das atribuições de cuidado e afastamento do trabalho, atingindo o conceito de parentalidade, o qual consiste em uma rede de apoio entre pais, mães e quaisquer outros cuidadores que se dedicam, ao zelo e à proteção de crianças e adolescentes.

Dessa forma, para efetivo alcance da equidade de gênero no âmbito social e laboral, é necessário que seja viabilizado que, independente de gênero, as pessoas que possuam vínculo socioafetivo com crianças e adolescentes sejam munidas de instrumentos que permitam o pleno exercício do papel de cuidador, fator que deve refletir nos normativos, políticas públicas e medidas destinadas ao tema.

Texto normativo proposto:

A majoração da licença paternidade para 04 meses, a ser concedida após o término da licença maternidade, bem como a fixação de uma licença paternidade parental.

Para tanto, é necessária uma avaliação sistêmica e multifatorial, pois trata-se de alteração com impactos na legislação trabalhista, previdenciária, assistencial, administrativa e de outros normativos do atual arcabouço normativo.

Em consideração ao exposto, é necessária deliberação com maior detalhamento e debate sobre o tema, com vistas ao estabelecimento, de forma tripartite, de um eixo de atuação destinado a essa alteração.

Nesse sentido, destaca-se que a alteração dos normativos perpassa discussões de ordem constitucional, legislativa e orçamentária, além de debate e estudo orçamentário prévios, sugerindo-se a realização de deliberação específica para tratativa do tema.

Resultados esperados:

Equidade de gênero em relação ao afastamento das atividades laborais para cuidados familiares;

Proteção à infância e à adolescência;

Possíveis impactos positivos e negativos:

Positivos:

Promoção de equidade na distribuição das responsabilidades de cuidados familiares entre os pais, evitando a sobrecarga da mulher;

Aumento da disponibilidade de tempo da mulher para a dedicação às atividades proporcionais, viabilizando uma supressão da lacuna de gênero no mercado de trabalho;

Redução da disparidade de gênero no âmbito das relações familiares; Incentivo ao desenvolvimento qualitativo da infância e adolescência;

Negativos: Impacto no orçamento público destinado à Seguridade Social;

Estimativa orçamentária:

Considerando que a equidade de gênero pretendida pela presente proposta para proteção de crianças e adolescentes é vinculada à alteração do ordenamento jurídico, bem como ao afastamento das atividades laborais de forma paritária para mães, pais e cuidadores custeada pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), a estimativa orçamentária depende de levantamento e disponibilização de dados, sendo necessário estudo direcionado para fixação do montante previsto.