

VOLUME 4

Ser mulher em tempos de pandemia

VOLUME 4

Ser mulher em tempos de pandemia

@ 2022. R10 Consultoria

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte

FICHA TÉCNICA

Volume 4: Ser mulher em tempos de pandemia

TEMAS:

1. Empreendedorismo feminino; 2. Pandemia; 3. Homeoffice; 4. Trabalho; 5. Mercado de trabalho; 6. Economia.

EQUIPE TÉCNICA

Supervisão geral – Glauciele Lerner

Supervisão técnica – Yuri Chagas Lopes

Pesquisa e elaboração – Maria Luiza Dias Campos

Revisão – Martina Maria Lopes Fouquet

Redação – Junio Silva

Finalização – Gabriel Galvão Gomes



04 O novo normal

05 Ao redor do mundo

08..... Distribuição da força de trabalho feminina

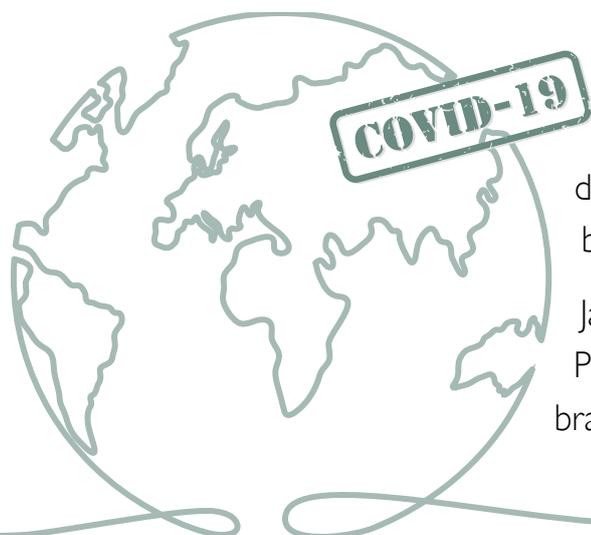
09..... Participação feminina sob ameaça na força de trabalho

13..... O impacto da pandemia no empreendedorismo feminino

O novo normal

Nada seria como antes após aquele primeiro semestre de 2020. Um ano que começou como qualquer outro, rapidamente se tornou um momento de ruptura com a chegada da Covid-19.

De repente, o mundo inteiro passou a viver o “novo normal”: um momento marcado pelo uso de máscaras, o isolamento social, os trágicos números de óbitos sendo atualizados diariamente e uma crise econômica galopante.



Durante o primeiro trimestre de 2021, um dos períodos mais críticos da pandemia, o número de mortes diárias superou os 4.200, enquanto o desemprego ultrapassou a casa de 15,2 milhões de brasileiros, segundo o IBGE.

Já uma pesquisa da Escola Nacional de Administração Pública (Enap) de 2021 mostra que os municípios brasileiros mais vulneráveis à doença são aqueles onde há maior desigualdade social entre a população.

Na quarta edição da série Uma Questão de Gênero, veremos como as relações de gênero foram afetadas pela crise sanitária da Covid-19 e o impacto econômico na vida das mulheres no Brasil e no mundo.

Uma Questão de Gênero é o resultado de um estudo de posicionamento realizado pela R10 Consultoria a partir de uma extensa coleta de dados do cenário mundial. [Confira as demais edições da nossa série de publicações.](#)



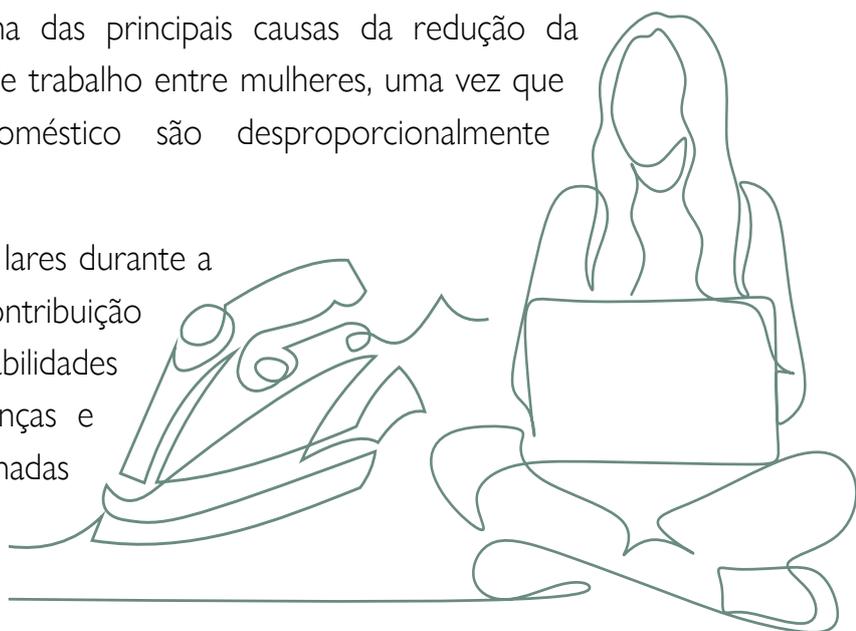
Ao redor do mundo

Segundo o *Global Gender Report* (2021), mulheres costumam dispendar, no mínimo, duas vezes mais tempo do que homens em trabalho não remunerado. Ou seja, o trabalho doméstico é basicamente “voluntário”.

Assim, o fechamento de escolas foi uma das principais causas da redução da produtividade e da participação na força de trabalho entre mulheres, uma vez que as responsabilidades com cuidado doméstico são desproporcionalmente depositadas na figura feminina do lar.

Por mais que a presença dos homens nos lares durante a pandemia possa indicar um aumento na contribuição no trabalho não remunerado, as responsabilidades domésticas, incluindo o cuidado de crianças e idosos, ainda são majoritariamente direcionadas às mulheres.

Dessa forma, o planejamento familiar e os cuidados infantis ainda são determinantes para a capacidade feminina de ingressar no mercado de trabalho em termos equiparados. É necessário que a recuperação pós-pandemia seja inclusiva e sustentável para que sejam amenizados os efeitos negativos da crise sobre as oportunidades econômicas das mulheres.



“A recuperação econômica pós-pandemia deve ser inclusiva e sustentável para que sejam amenizados os efeitos negativos da crise sobre as oportunidades econômicas das mulheres.”

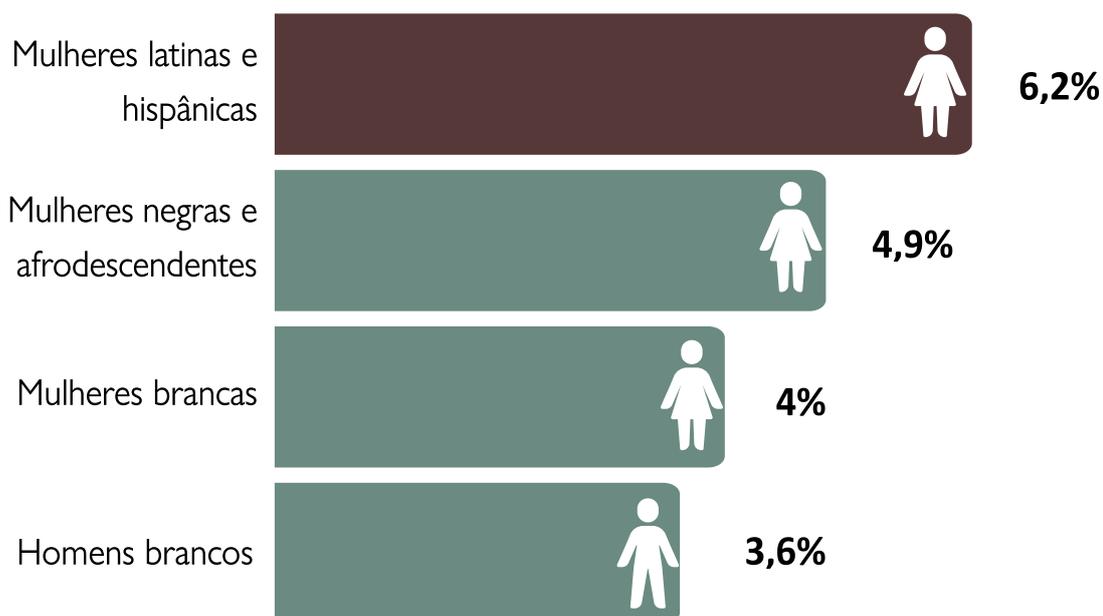


A tomada de decisões nesse período e o planejamento para a recuperação econômica são temas sensíveis. O desemprego de médio ou longo prazo acarreta a perda de habilidades e de *networking*, afetando o sustento não só durante a crise, mas também impactando negativamente ganhos e oportunidades futuras para ambos os sexos.

No cenário norte-americano é alarmante o índice de desemprego sob o recorte de gênero e raça. Nos Estados Unidos, o nível de emprego entre mulheres caiu em 4.4 pontos percentuais enquanto para os homens, observou-se uma queda de 3.9 pontos percentuais.

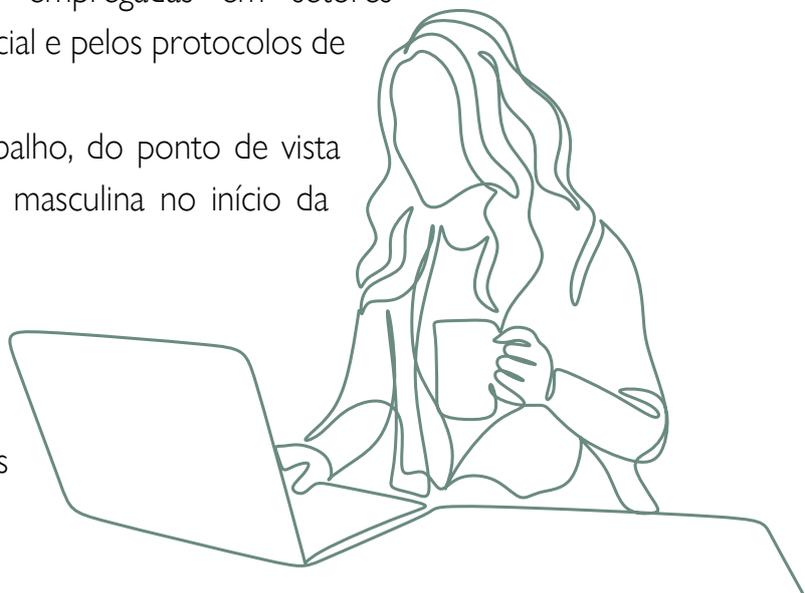
Dados da Secretaria de Estatísticas Trabalhistas dos Estados Unidos revelam que, em 2020, a taxa de desemprego entre homens brancos no país aumentou em 3.6 pontos percentuais, mas o mesmo indicador apontou aumento em 4 pontos percentuais entre mulheres brancas, 4.9 pontos percentuais entre mulheres negras e afrodescendentes e 6.2 pontos percentuais entre mulheres latinas e hispânicas.

Aumento da Taxa de desemprego



Para o *Global Gender Report* (2021), a situação feminina no emprego em contexto de pandemia é delicada por três motivos principais:

- Mulheres estão mais frequentemente empregadas em setores diretamente afetados pelo isolamento social e pelos protocolos de segurança;
- A participação feminina na força de trabalho, do ponto de vista global, caiu mais rapidamente do que a masculina no início da pandemia;
- A reestruturação das mulheres no emprego tem sido mais devagar, com taxas lentas de readmissão, principalmente quando se trata de cargos de liderança.



Há ainda evidências de que dentre aquelas que continuaram a trabalhar durante a pandemia, algumas tiveram que reduzir sua carga em horas trabalhadas mais do que homens, e outras tiveram de recusar promoções e posições de liderança.

Durante o período entre junho e dezembro de 2020, o mesmo relatório afirma que, embora a contratação de mulheres para cargos de nível básico e experientes tenha se recuperado algo em torno de 0,9 a 1 ponto percentual, os dados mostram um declínio persistente na proporção de mulheres contratadas para cargos de gerência sênior.

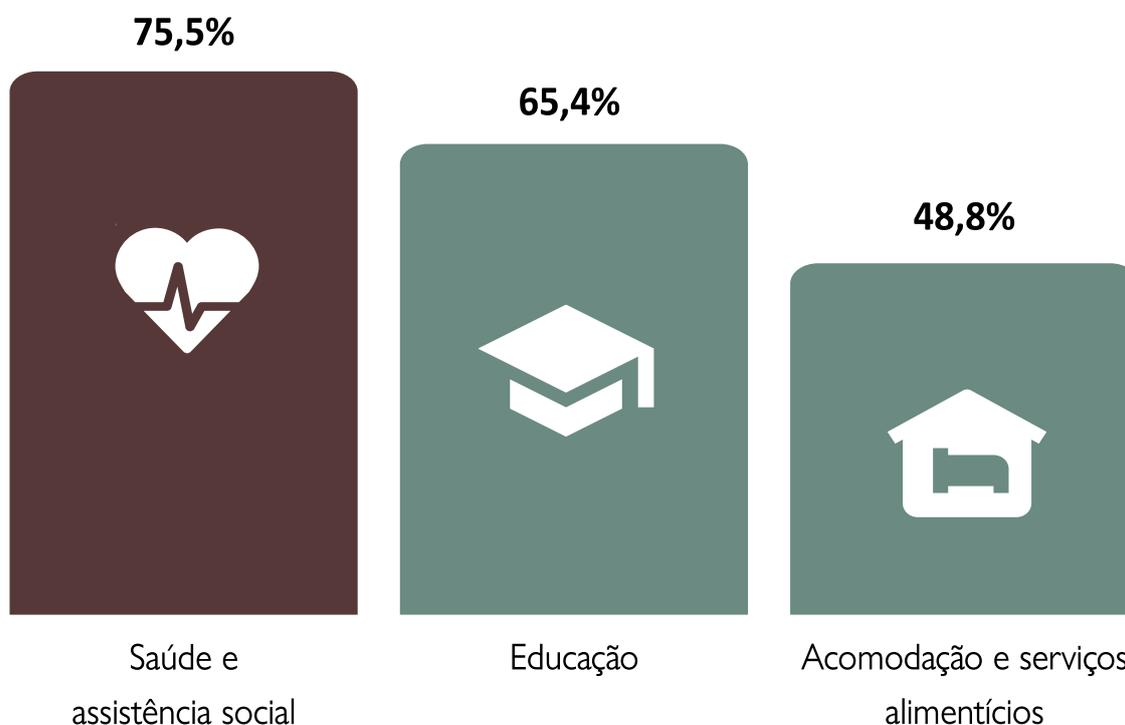
De fato, as comparações ano a ano mostram uma redução de 0,3 ponto percentual na proporção de mulheres entrando em cargos de gerência sênior – revertendo amplamente o progresso feito durante 2019 e, em alguns casos, em 2018.

Distribuição da força de trabalho feminina

Como já foi dito, mulheres estão frequentemente empregadas em setores mais afetados pela recessão atual, contribuindo para a assimetria em termos de desemprego entre os gêneros.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) expostos no Global Gender Report (2021), numa amostra contendo 69 países, as 3 indústrias mais ocupadas por mulheres são: saúde e assistência social (75.5%); educação (65.4%); e, finalmente, acomodação e serviços alimentícios (do ramo de hotelaria e lazer) (48.8%).

Indústrias mais ocupadas por mulheres



Ainda segundo dados do Fórum Econômico Mundial no Global Gender Report (2021), quatro indústrias continuam a apresentar avanços para fechar o hiato entre homens e mulheres na ocupação de cargos de liderança, buscando expandir a admissão de mulheres nessas posições independente da recessão instaurada pela Covid-19. São elas: serviços de Software e TI, serviços financeiros, saúde e cuidado e manufatura.



Por outro lado, em outras indústrias a participação de mulheres está em declínio, principalmente em cargos gerenciais/seniores, sendo elas: turismo e recreação, varejo, educação e o setor de profissões liberais (Professional Services).

Participação feminina sob ameaça na força de trabalho

O *Global Gender Report* (2021) afirma que, mundialmente, o desemprego tem sido relativamente mais pronunciado entre mulheres do que entre homens. A OIT estima que 5% das mulheres empregadas perderam seu emprego na recessão pandêmica enquanto 3.9% dos homens o fizeram.

Apesar de, em termos absolutos, as mulheres participarem em menor número (64 milhões de mulheres desempregadas frente à 80 milhões de homens desempregados), o impacto relativo é maior entre trabalhadoras porque já existiam menos mulheres na força de trabalho global.

“5% das mulheres empregadas perderam seu emprego na recessão pandêmica, de acordo com a OIT.”

A mesma pesquisa de autoria da OIT sugere que mulheres tem se retirado mais facilmente da força de trabalho desde o início da pandemia. O cenário varia a depender do país. As estatísticas mostram que em economias como o Brasil, Canadá, Colômbia, Costa Rica, Grécia e Islândia, as mulheres foram mais propensas a abandonar o mercado de trabalho.

Países em que as mulheres foram mais propensas a abandonar o mercado de trabalho.



Enquanto isso, na Argentina, África do Sul, México e Estados Unidos são os homens que apresentam maior probabilidade de abandonar o mercado de trabalho.

Países em que os homens que apresentam maior probabilidade de abandonar o mercado de trabalho.



Os dados da OIT evidenciam ainda que, apesar da razão entre a participação feminina e a participação masculina na força de trabalho variar significativamente entre países, na comparação dos períodos pré e pós-pandemia, houve uma piora desse indicador em 60% dos países que apresentaram dados para o terceiro semestre de 2020.

Esse cenário supõe que, em pelo menos 33 países analisados, as mulheres perderam espaço na composição da força de trabalho durante a pandemia, levando à projeção do aumento do hiato na participação na força de trabalho pelo Fórum Econômico Mundial para além do que foi reportado pelo *Global Gender Report* (2021).

Logo, o tempo projetado para fechar o hiato de disparidade em participação econômica provavelmente seria ainda maior do que o inicialmente estimado (276.7 anos).

Além das experiências de maior solidão entre todos os adultos, as pessoas com crianças em casa, bem como as mulheres, enfrentam desafios na gestão do trabalho e das responsabilidades domésticas.



Aqueles com crianças em casa são mais propensos a trabalhar em horários não convencionais e mais propensos a se preocupar com suas perspectivas de emprego.

Segundo dados do Instituto IPSOS, homens e mulheres nesses domicílios eram, em média, menos propensos a adotar acordos de trabalho híbridos e mais propensos a trabalhar ou principalmente em casa, ou principalmente em um escritório.

Na verdade, cerca de 1 em cada 2 cuidadores relatou trabalhar principalmente no escritório – 50% dos cuidadores do sexo masculino e 53% das cuidadoras do sexo feminino. Este dado contrasta com 42% para homens sem filhos em casa e 43% para mulheres sem filhos em casa. Ou seja, mulheres com filhos relataram trabalhar mais fora de casa em momento de pandemia.



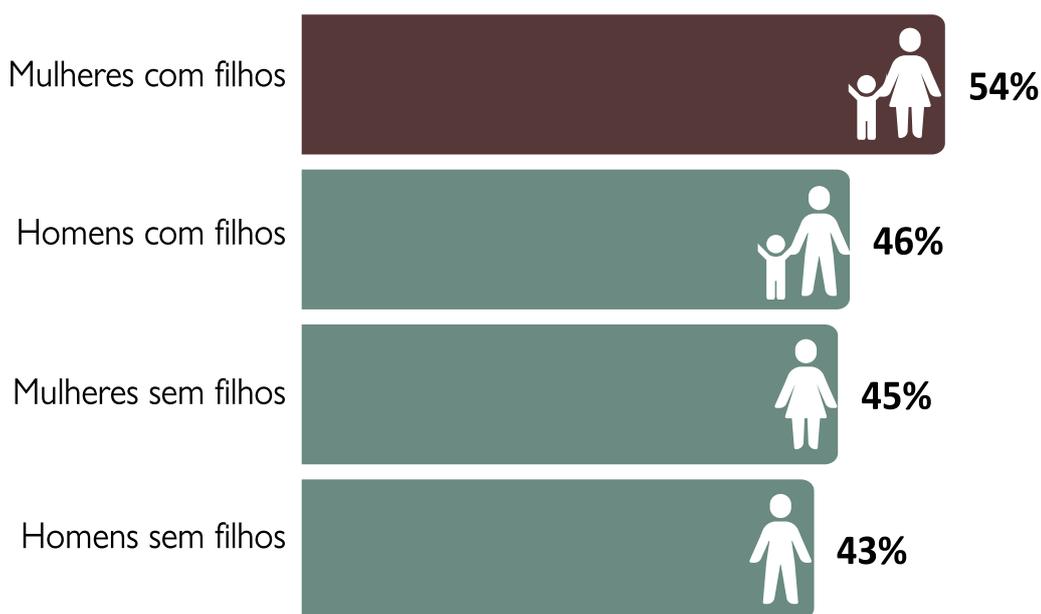
Mulheres com filhos em casa são mais propensas a relatar um aumento nos níveis de estresse devido a mudanças na rotina de trabalho, pressões de cuidar da família durante a pandemia e a inadequações em seu ambiente de trabalho em casa.

“Mulheres com filhos em casa são mais propensas a relatar um aumento nos níveis de estresse durante a pandemia.”



Ainda que a maioria dos trabalhadores relate produtividade reduzida, esses números são maiores para as mulheres. Entre os entrevistados, 54% das mulheres com filhos no domicílio relataram redução da produtividade, em comparação com 46% dos homens com filhos no domicílio, 45% das mulheres sem filhos no domicílio e 43% dos homens sem filhos no domicílio.

Relatos de redução de produtividade

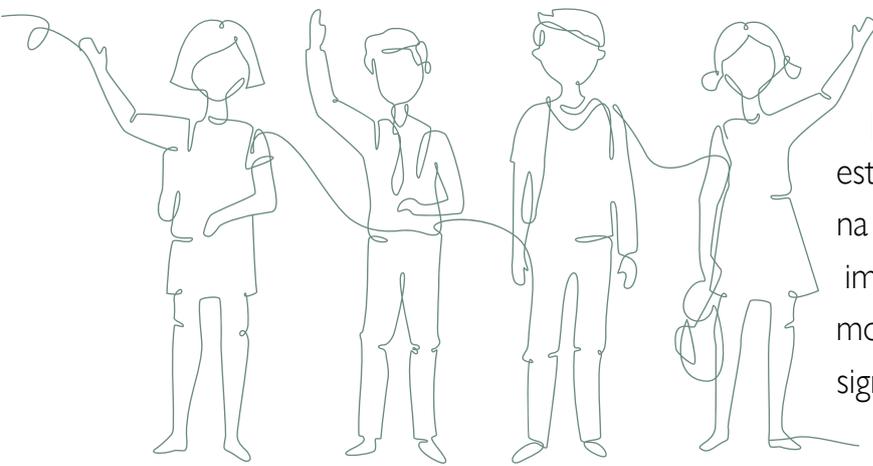


Evidências iniciais do mercado de trabalho marcado pela pandemia mostram um efeito previsível do fechamento de estabelecimentos de acolhimento de crianças (escolas e creches), afetando todos os cuidadores, mas em particular as mulheres.

Embora os pais tenham aumentado o tempo dedicado aos cuidados com os filhos durante a pandemia, em média, as mulheres continuam realizando uma jornada dupla maior, levando à redução da jornada de trabalho, à reversão do ganho na entrada em cargos de liderança e a uma maior incidência de abandono da força de trabalho.

Nos Estados Unidos, as mulheres que cuidam de crianças pequenas reduziram suas horas de trabalho quatro a cinco vezes mais do que os homens e, por sua vez, são mais propensas a deixar a força de trabalho.

Segundo uma pesquisa conduzida pela Universidade de Oxford e exposta pelo *Global Gender Report* (2021), o fechamento de escolas tem um impacto negativo e significativo na paridade de gênero relacionada à participação na força de trabalho.



Embora jornadas de trabalho flexíveis e o investimento existente em infraestrutura para acolhimento de crianças pareçam estar positivamente relacionados a mudanças na participação da força de trabalho, o impacto negativo do fechamento de escolas mostra-se fortemente significativo e significativo, mesmo quando controlando para esses fatores.

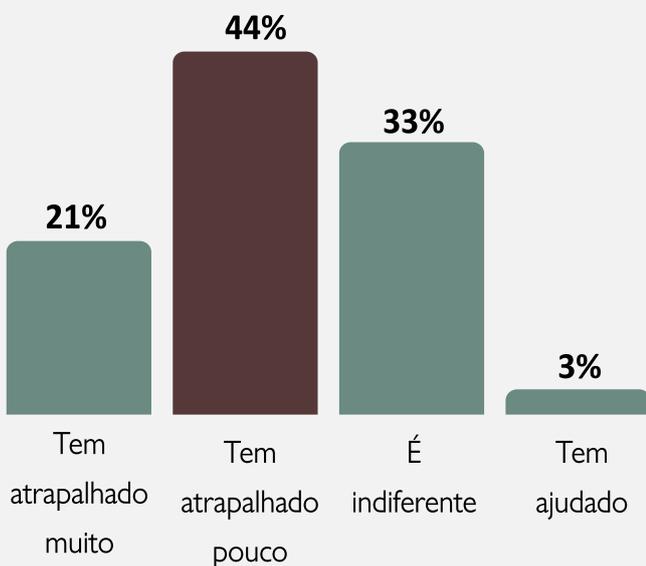
Essas descobertas sugerem que a prestação remota de cuidados infantis (como creches, creches familiares e jardins de infância), implementados para substituir o atendimento presencial, não é capaz de aliviar o tempo gasto pelos pais, e que as mulheres preencheram uma parcela maior desse déficit.

Os regimes de trabalho flexíveis também são considerados insuficientes na ausência de cuidados infantis adequados. Essas descobertas provisórias fornecem *insights* não apenas sobre o contexto da pandemia, mas também demonstram a importância geral da prestação de cuidados fora dos domicílios para a participação das mulheres na força de trabalho.

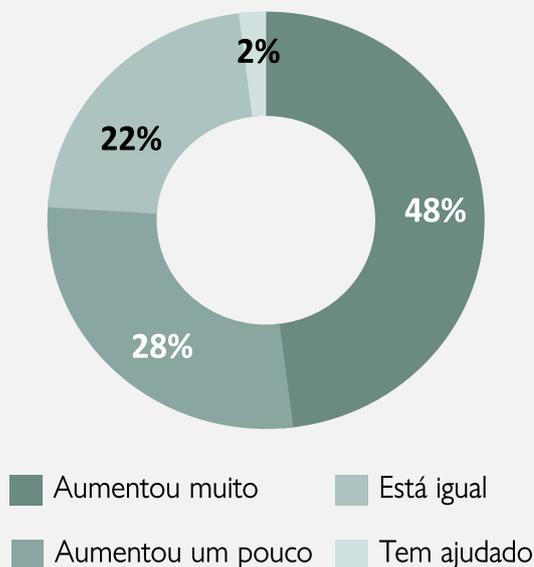
O impacto da pandemia no empreendedorismo feminino

O estudo “As empreendedoras e o Coronavírus – os negócios femininos no Brasil em meio à pandemia”, realizado em abril de 2020, pela Rede Mulher Empreendedoras em parceria com o Instituto Locomotiva, expõe que 7 a cada 10 empreendedoras sentiram um aumento no trabalho doméstico durante o isolamento social. Dessas, 65% acreditam que tisso tem atrapalhado seu negócio.

Demanda de trabalho doméstico durante a quarentena



Efeitos do aumento do trabalho doméstico sobre o negócio/empresa



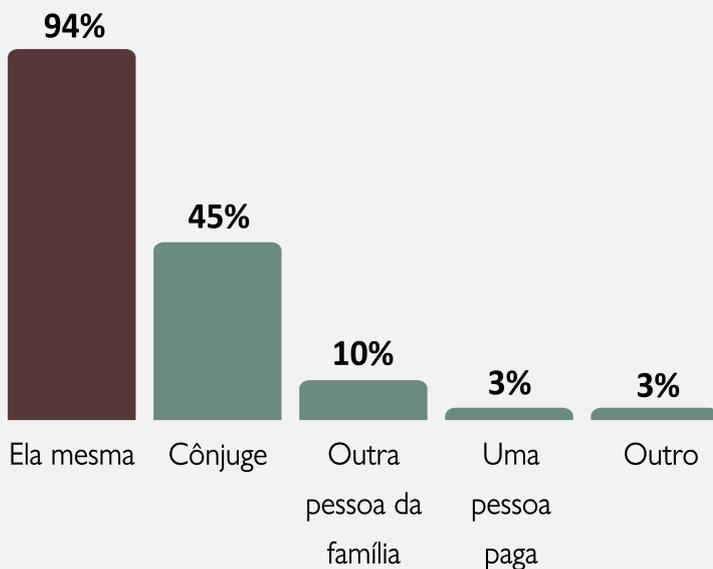
Fonte: Rede Mulher Empreendedora (2020).

A pesquisa também evidencia que a maioria das empreendedoras possuem filhos em idade escolar e têm a obrigação de cuidar das crianças durante a pandemia. O estudo mostra que 73% dos filhos (das empreendedoras que têm filhos) não estão indo à escola em decorrência do Coronavírus.

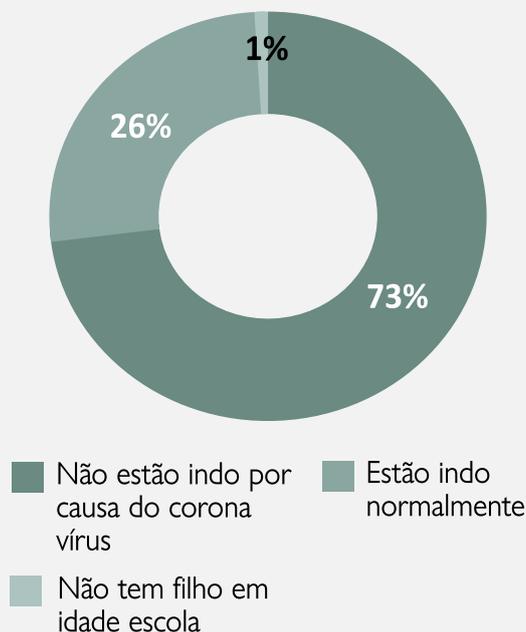
A problemática fica evidente na medida em que se observa que 94% das mulheres empreendedoras com filhos são as próprias responsáveis por cuidar deles neste período sem aulas.



Responsável pelos cuidados dos filhos que estão sem aula devido a quarentena



Situação atual dos filhos



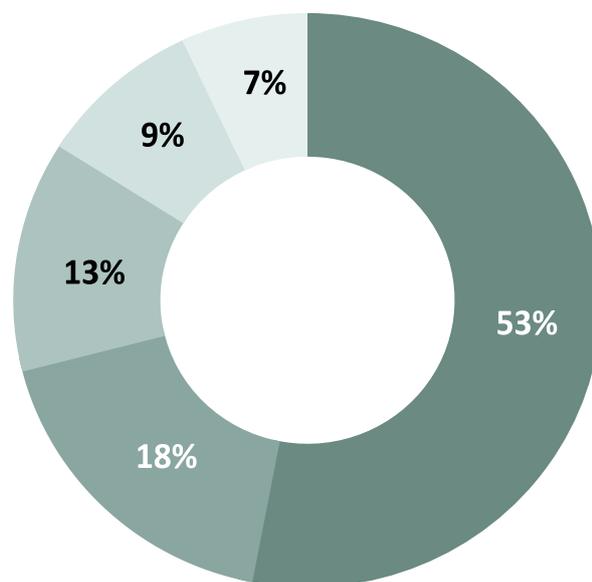
Fonte: Rede Mulher Empreendedora (2020).

Apesar da redução de jornada e salários, negociação de férias, adoção do home office e demissão de funcionários, a crise continua latente. 47% das entrevistadas declararam que o negócio está funcionando, mas diminuiu o movimento e 39% disseram que o negócio não está funcionando por causa do isolamento social.

Outras 53% das empreendedoras entrevistadas afirmaram não possuir nenhuma reserva financeira para seus negócios. O impacto é ainda maior para as mulheres mais vulneráveis: 62% dos negócios liderados por mulheres das classes D e E não estão funcionando, assim como 50% dos negócios no Nordeste.

Reserva financeira atual da empresa/negócio

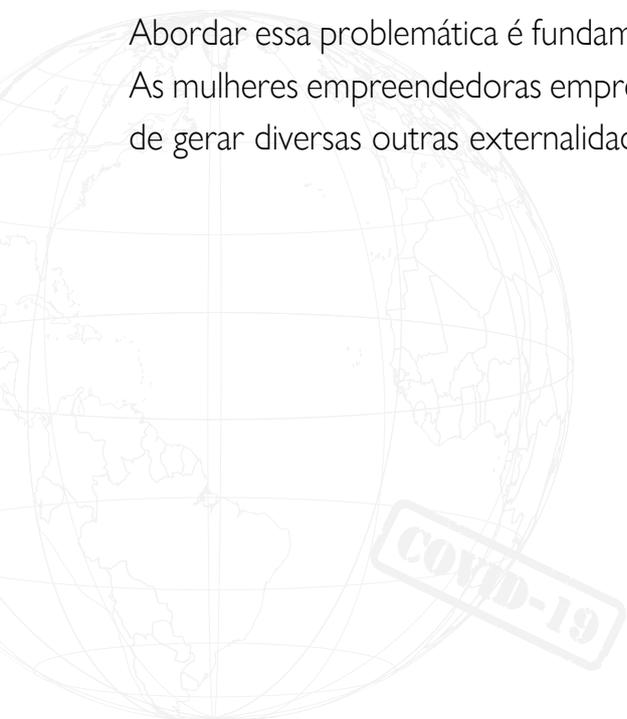
- Não conta com nenhuma reserva
- Tem reserva que garante menos de 1 mês de funcionamento
- Tem reserva que garante de 1 a 2 meses de funcionamento
- Tem reserva que garante de 3 a 4 meses de funcionamento
- Tem reserva que garante 5 ou mais meses de funcionamento



Fonte: Rede Mulher Empreendedora (2020).

Portanto, a pandemia do Covid-19 apontou as fragilidades em ser, conjuntamente, mulher e empreendedora no Brasil. A dificuldade de acesso ao crédito e a falta de políticas públicas são apenas alguns dos inúmeros desafios que resultam numa desigualdade cada vez maior.

Abordar essa problemática é fundamental para conscientizar aqueles que hoje tomam as decisões. As mulheres empreendedoras empregam, investem em suas famílias e comunidades; e são capazes de gerar diversas outras externalidades positivas se tiverem ações direcionadas em apoio a elas.



A **R10 Consultoria** é uma empresa especializada no atendimento às instituições públicas e privadas que fomentam o desenvolvimento econômico e socioambiental no Brasil e na América Latina.

A R10 Consultoria atua com o desenvolvimento de projetos nacionais e internacionais, elaboração de estudos e na criação de soluções para a implementação, monitoramento e avaliação de políticas, programas e projetos de desenvolvimento.



R10 Consultoria

Rua 30 Norte, Lote 04, Bloco A, 3 andar Ed.
Cosmopolitan Office

Águas Claras, Brasília – DF

CEP 71918-180

Tel: +55 (61) 99839-3737

E-mail: contato@r10consultoria.com.br