

## Melhorar a Igualdade Salarial entre Gêneros Reduz a Violência nas Relações Íntimas no Brasil

**BANCO MUNDIAL**

Laboratório de Inovação de Gênero para América Latina e Caribe (LACGIL)<sup>a</sup>

POLICY BRIEF: Maio de 2021

### Destaques

- Salários equiparados reduzem a violência contra a mulher nas cidades brasileiras
- Há indícios de redução da violência em diferentes níveis de gravidade
- A igualdade salarial pode ser melhorada com políticas voltadas para a família, tais como a disponibilização de creche e licença-maternidade
- A segurança pública e a proteção jurídica também são necessárias

### A Violência nas Relações Íntimas no Brasil

**Após sofrer violência por duas vezes consecutivas em sua vida, uma das quais a deixou parcialmente paralisada, Maria da Penha Fernandes pediu proteção legal contra o seu marido.** Dezenove anos se passaram até que ele fosse condenado a meros dois anos de prisão. Chocada com o desenrolar do processo, Maria da Penha tornou-se uma defensora da melhoria da legislação e dos serviços de apoio a mulheres que tenham sofrido violência por parte de seus parceiros. A lei Maria da Penha, sancionada em 2006, criou mecanismos para prevenir a violência doméstica por meio de mudanças no sistema judiciário, com vistas a facilitar a apresentação de queixas por parte das vítimas de violência doméstica contra os seus abusadores.

**Embora tenha havido algum progresso, o índice de violência contra as mulheres ainda é alto no Brasil.** Com 4,8 mortes por 100 mil mulheres, o Brasil teve o quinto mais alto índice de feminicídios no mundo em 2013<sup>1</sup> e o índice nacional de feminicídios não caiu desde então. As delegacias de atendimento à mulher, que foram multiplicadas como resultado da lei, têm ajudado a evitar feminicídios nos locais onde estão instaladas.<sup>2</sup> Mas ainda são necessárias grandes mudanças para impedir a violência contra a mulher.

<sup>a</sup> Esta nota foi preparada por Sarah Anne Reynolds, Escola de Saúde Pública, Universidad da Califórnia, Berkeley.



### Laboratório de Inovação de Gênero para América Latina e Caribe (LACGIL)

O LACGIL apóia avaliações de impacto e pesquisas inferenciais para gerar evidências sobre o que funciona para fechar as lacunas de gênero em quatro áreas: capital humano, participação econômica, normas sociais e agência e empoderamento.

Além disso, o laboratório divulga descobertas para melhorar a formulação de políticas na concepção de intervenções com boa relação custo-benefício que abordem as desigualdades de gênero e impulsionem a mudança.

Para alcançar isso, o LACGIL trabalha em parceria com unidades do Banco Mundial, agências de ajuda e doadores, governos, organizações não governamentais, empresas do setor privado e pesquisadores.

## AUMENTAR A IGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS REDUZ A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES ÍNTIMAS

Elizaveta Perova, Sarah Reynolds, e Ian Schmutte utilizaram dados de municípios brasileiros para verificar se o empoderamento econômico pode ajudar a proteger as mulheres.<sup>9</sup> Eles constataram que o número de assassinatos de mulheres na faixa de 15-49 anos é mais baixo quando a igualdade salarial é mais favorável para as mulheres. Isso acontece especialmente nos municípios mais pobres que têm os índices mais altos de feminicídios. Esta é uma conclusão promissora: maior igualdade salarial pode ajudar a reduzir os assassinatos entre aqueles que mais precisam de proteção.

Além disso, os autores também constataram que a igualdade salarial para as mulheres está associada à menor incidência de violência não fatal entre mulheres jovens (15-30 anos). Essa é a faixa etária de muitas mães de crianças pequenas. Mães carentes costumam depender financeiramente de seus parceiros, principalmente se precisarem ficar em casa cuidando dos filhos. O aumento da renda pode dar a elas a chance de abandonar seus parceiros abusivos. Ou, ainda melhor, o parceiro se tornará menos abusivo justamente por que a ameaça de abandono pela mulher se tornará mais palpável.

Este resumo de política analisa diversas políticas públicas brasileiras que podem contribuir para a igualdade salarial entre gêneros visando beneficiar jovens mães carentes e as mulheres em geral. Estas políticas costumam destinar-se a ampliar a participação das mães no mercado de trabalho ou no desenvolvimento infantil, mas a sua implementação também pode beneficiar a igualdade salarial e, conseqüentemente, reduzir a violência por parceiro íntimo.

## POR QUE EXISTE A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES? COMPREENDA A PUNIÇÃO DA MATERNIDADE

No Brasil, em média, as mulheres têm nível de escolaridade mais alto que os homens. O índice de participação da mulher no mercado de trabalho também é relativamente alto no Brasil. No entanto, como em muitas partes do mundo, as mulheres têm salários mais baixos do que os homens. Grande parte dessa diferença salarial tem origem na distribuição desigual das responsabilidades pelos cuidados da família, comumente chamada de punição da maternidade, o que leva a:

- **Diferenças na produtividade devido às lacunas no emprego.** As habilidades das mulheres que deixam o mercado de trabalho não aumentam tanto quanto as habilidades daquelas que continuam trabalhando. Quando elas retornam ao trabalho, os seus salários estão mais baixos do que estariam se não tivessem parado de trabalhar.
- **Opção por trabalhos flexíveis.** As mulheres podem optar por trabalhos que permitam que elas cuidem de seus filhos pequenos. Esses costumam ser trabalhos de meio-período ou no setor informal com horários flexíveis. No Brasil, o setor informal é mais equitativo em termos de salários, mas não paga tão bem quanto o setor formal.<sup>3</sup>
- **Discriminação contra as mulheres.** Os empregadores podem preferir contratar homens ao invés de mulheres para evitar o risco de ter uma funcionária grávida. Quando as diferenças de habilidades e a escolha de trabalho são consideradas, ainda se vê uma diferença de 17% entre os salários das mulheres e dos homens brasileiros.<sup>4</sup>



© Photo: Yosef Hadar / World Bank

<sup>9</sup> Does the Gender Wage Gap Influence Intimate Partner Violence in Brazil? Evidence from Administrative Health Data.

## POLÍTICAS BRASILEIRAS PARA AMENIZAR A PUNIÇÃO DA MATERNIDADE E AUMENTAR A IGUALDADE SALARIAL

**A licença-maternidade de 120 dias (quatro meses) no Brasil exige que os empregadores garantam o emprego e o salário da mulher após o nascimento da criança.** Pesquisas realizadas na base de dados de contratos do setor formal indicam que a licença-maternidade oferece estabilidade de emprego dentro de um período próximo ao nascimento do bebê, mas três anos depois, quase metade das mães que estavam empregadas na época do parto não estavam mais formalmente empregadas<sup>5</sup>. Isso sugere que o cuidado com as crianças ainda é um desafio para as mães que trabalham.<sup>6</sup> Prolongar a licença-maternidade pode ajudar as mães a resolver essa questão.

**No entanto, as políticas relacionadas à licença-maternidade são aplicáveis somente no setor formal; muitas mulheres pobres não se beneficiam desse programa.** O salário-maternidade rural é um benefício oferecido em parcela única para as mulheres do campo pobres por ocasião da gravidez. Diferente do Bolsa Família, que é mensal e de menor valor, e costuma ser utilizado para comprar bens duráveis, a quantia considerável desse outro benefício tem sido usada para comprar gado e terras, por exemplo, para gerar renda, e que seriam normalmente geridos por homens<sup>d 6</sup>. Expandir a cobertura do salário-maternidade para as mulheres que atuam no setor informal e vivem em áreas urbanas pode estimular investimentos semelhantes entre as mães autônomas.

**A constituição brasileira estabelece o direito a creche pública, mas a oferta é limitada.** Dois estudos no Brasil exploram o impacto das creches na oferta de trabalho para as mães nas suas maiores cidades: São Paulo<sup>7</sup> e Rio de Janeiro<sup>8</sup>. Ambos apontam um aumento na empregabilidade materna e, em São Paulo, algumas mães que trabalhavam informalmente passaram a trabalhar formalmente devido à disponibilidade de creches. Isso indica que a disponibilização de creches amplia a participação das mulheres no mercado de trabalho, não apenas em termos de empregabilidade, mas também por permitir que elas tenham empregos mais estáveis com melhor remuneração. A disponibilização de creches deveria ser incorporada aos planos locais de viabilização do desenvolvimento econômico e de redução da pobreza.

**Vale ressaltar, contudo, que nem todas as mulheres que conseguiram colocar os seus filhos em creches começaram a trabalhar.** Estando ou não empregadas, as tarefas domésticas ainda recaem mais sobre as mulheres. Assim sendo, em situações de baixa renda, os salários muito baixos podem não ser suficientes para atrair mulheres a absorver mais trabalho fora de casa, especialmente se elas não contam com a ajuda de eletrodomésticos para fazer as tarefas domésticas. A geração de mais e melhores empregos para as mulheres, tais como programas de empreendedorismo, deveria ocorrer juntamente com a disponibilização de creches.

**Ademais, são necessários programas para a promoção da igualdade de gênero dentro de casa e para aliviar a tensão em torno das mulheres que assumem o papel de provedoras.** A Promundo surgiu como uma organização brasileira que trabalha para reduzir a violência de gênero por meio de iniciativas como a reconceitualização da paternidade e a redefinição da masculinidade, de modo que a violência e o controle sejam retirados das normas de gênero. O seu programa apresentou êxito na redução da violência familiar em vários locais em todo o mundo.<sup>9</sup> Fazer coincidir de maneira estratégica as suas intervenções com o retorno das mães ao mercado de trabalho poderia ajudar os casais a planejar as mudanças nos recursos e nas responsabilidades.

## A IGUALDADE SALARIAL TAMBÉM DEVE SER ACOMPANHADA DE PROTEÇÃO POLICIAL PARA REDUZIR A VIOLÊNCIA POR PARCEIRO ÍNTIMO

**Políticas voltadas para a família não resolverão completamente a questão da desigualdade salarial e conseqüentemente reduzir a violência por parceiro íntimo.** Voltando ao estudo sobre igualdade salarial e violência por parceiro íntimo<sup>9</sup>, os resultados mudam quando comparamos os municípios que têm delegacias especiais de atendimento à mulher com os que não têm.

**Essas delegacias especiais foram criadas inicialmente porque muitas mulheres não acreditavam que as suas queixas eram levadas a sério nas delegacias comuns.** Em decorrência da Lei Maria da Penha, outras delegacias foram criadas em todo o país; o Brasil conta atualmente com 400 delegacias especiais de atendimento à mulher vítima de crime. Além de medidas emergenciais, as delegacias encaminham as mulheres para o serviço social e algumas até oferecem assistência para conseguir emprego.

**Nos municípios onde existem delegacias de atendimento à mulher, o aumento da igualdade salarial resultou na redução de incidentes médicos de violência contra mulheres** registrados, enquanto o oposto ocorreu nas cidades sem essas delegacias: os casos de violência contra a mulher aumentaram junto com a equidade salarial de gênero. Isso sugere que as instituições de atendimento à mulher são necessárias para validar os ganhos das mulheres no mercado de trabalho.



© Photo: Guilherme Stecanella, Avenida Paulista, Brazil, Published on March 7, 2018

<sup>5</sup> Também há indícios de mães que preferem cuidar dos filhos pequenos, talvez porque as creches para crianças pequenas são geralmente mais caras e pode ser difícil avaliar a qualidade, visto que crianças pequenas não conseguem falar sobre as atividades do dia-a-dia.

<sup>6</sup> O montante não é o único motivo que leva as mulheres a comprarem bens. Devido à grande incerteza sobre a data em que receberão o salário, elas não conseguem obter crédito adiantado e o salário em si parece oferecer alto risco. Isso leva as mulheres a contabilizarem melhor o bem do que as despesas domésticas.

<sup>9</sup> Does the Gender Wage Gap Influence Intimate Partner Violence in Brazil? Evidence from Administrative Health Data.

## CONCLUSÃO

**A igualdade salarial reduz a violência contra a mulher em diversos níveis de gravidade, principalmente para as mulheres jovens e pobres da população urbana brasileira.** Essas mulheres engravidam precocemente e têm mais filhos do que a média. Nós precisamos de políticas ativas para protegê-las da punição da maternidade. Políticas públicas como a licença-maternidade, o salário-maternidade e a oferta de creches podem apoiar as mães no mercado de

trabalho e melhorar a igualdade salarial. Políticas públicas nas áreas civil e jurídica, como a estabelecida pela Lei Maria da Penha, também devem acompanhar as políticas econômicas para promover a igualdade das mulheres. Por fim, abordar diretamente a discriminação no trabalho e as normas culturais familiares ajudará a enraizar as políticas de igualdade com mais celeridade.



## Avaliar a Violência por Parceiro Íntimo

**A violência por parceiro íntimo pode ter diversos níveis de gravidade física: de um tapa ao feminicídio, tudo é classificado como violência por parceiro íntimo. Avaliar a violência contra a mulher é difícil pelo fato que a maior parte desse tipo de violência ocorre dentro de casa. No entanto, se a agressão física for grave, esses casos podem ficar registrados no sistema de saúde. Raros são os relatórios de saúde que indicam o agressor, mas visto que os autores mais comuns de violência contra a mulher são parceiros ou ex-parceiros íntimos, os registros de consultas motivadas por violência podem ser um bom indicador de violência por parceiro íntimo, mesmo que o agressor não seja especificado.<sup>10</sup>**

## REFERÊNCIAS

- 1 Waiselfisz, J. J. Mapa da Violência: Homicídio de mulheres no Brasil. (2015).
- 2 Perova, E. & Reynolds, S. A. Women's police stations and intimate partner violence: Evidence from Brazil. *Soc Sci Med* 174, 188-196 (2017).
- 3 Ben Yahmed, S. Formal but Less Equal. Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil. *World Development* 101, 73-87 (2018).
- 4 Oliveira Muniz, J. & Zilah Veneroso, C. Differences in Labour Force Participation and Wage Gaps by Gender and Income Classes: an Investigation of the Motherhood Penalty in Brazil Inequalities. *Dados* 62, (2019).
- 5 Machado, C. & Pinho Neto, V. R. de. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. (2016).
- 6 Morton, G. D. The power of lump sums: Using maternity payment schedules to reduce the gender asset gap in households reached by Brazil's Bolsa Família conditional cash transfer. *World Development* 113, 352-367 (2019).
- 7 Sanfelice, V. Universal Public Childcare and Labor Force Participation of Mothers in Brazil. in *Essays on Public Policies using City Neighborhoods Variation* (University of Rochester, 2019).
- 8 Paes de Barros, R., Olinto, P., Lunde, T. & Carvalho, M. The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro. in 21 (2011).
- 9 Programa P. *Promundo* <https://promundoglobal.org/programs/program-p/>.
- 10 Garcia-Moreno, C., Guedes, A. & Kherr, W. Understanding and addressing violence against women: Intimate partner violence. (2012).

## PERMANEÇA CONECTADO

Visite o [LACGIL website](#) para mais informações  
**E mail:** [lacgenderlab@worldbank.org](mailto:lacgenderlab@worldbank.org)

## RECONHECIMENTO

Este trabalho foi financiado pela **Umbrella Facility for Gender Equality** (UFGE), que é um fundo fiduciário de vários doadores administrado pelo Banco Mundial para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres por meio de experimentação e criação de conhecimento com o objetivo de ajudar os governos e o setor privado a focar em políticas e programas de soluções escaláveis com resultados sustentáveis. O UFGE é apoiado por generosas contribuições da Austrália, Canadá, Dinamarca, Alemanha, Islândia, Letônia, Holanda, Noruega, Espanha, Suécia, Suíça, Reino Unido, Estados Unidos e Fundação Bill e Melinda Gates.

As descobertas, interpretações e conclusões expressas neste texto são inteiramente de responsabilidade dos autores. Eles não refletem necessariamente as opiniões do Banco Mundial, de suas organizações afiliadas, dos Diretores Executivos do Banco Mundial ou dos governos que eles representam.

Este material não deve ser reproduzido ou distribuído sem o consentimento prévio do Banco Mundial.

1818 H. St NW Washington, DC 20433. EEUU.

