



ESCOLA DE DIREITO

Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Programa de Pós-Graduação em Direito - PPGD

CÁSSIO BRUNO CASTRO SOUZA

A REGULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

CURITIBA

2018

CÁSSIO BRUNO CASTRO SOUZA

A REGULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Econômico e Desenvolvimento, na linha de pesquisa “Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização”, Programa de Pós-graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore.

CURITIBA

2018

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central
Edilene de Oliveira dos Santos CRB 9 /1636

S729r 2018	Souza, Cássio Bruno Castro A regulação do trabalho feminino no Brasil / Cássio Bruno Castro Souza ; orientador, Marco Antônio César Villatore. -- 2018 130 f. : 30 cm Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Bibliografia: f. 119-130 1. Mercado de trabalho. 2. Mulheres – Emprego. 3. Discriminação no emprego. 4. Igualdade perante a lei. 5. Direito das mulheres. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título. Doris 3. ed. – 331.12
---------------	---

CÁSSIO BRUNO CASTRO SOUZA

A REGULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração: Direito Econômico e Desenvolvimento da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

Dr. Marco Antônio César Villatore
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Dr. Luiz Eduardo Gunther
Centro Universitário Curitiba

Dr. Luiz Alberto Blanchet
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

CURITIBA, ____ de julho de 2018.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais, Maria Lúcia Castro Souza e Laelson Pereira Souza, minhas inspirações morais. Minhas inspirações na vida. Meus exemplos de vida.

Agradeço aos meus irmãos, meus melhores amigos. Ao Leandro, pelo exemplo. Ao Caíque, simples de coração.

À Caroline, minha namorada, pelo apoio nos momentos em que pensei em desistir de tudo, pelo abraço, pela força e por me fazer continuar a caminhada.

Ao meu orientador, Professor Doutor Marco Antônio César Villatore, pela atenção e pela dedicação dispensadas desde nossa primeira conversa.

A meus colegas de mestrado, por ter tornado tudo mais fácil e mais alegre.

“A língua é minha pátria
E eu não tenho pátria, tenho matéria
E quero fratria.”

Caetano Veloso

RESUMO

Apesar do progressivo aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho e da diminuição na diferença salarial entre gêneros, essas ainda sofrem discriminação no mercado de trabalho. Essas discriminações se manifestam no momento em que mulheres decidem por se colocar no mercado de trabalho (discriminações ou segregações horizontais) e no momento em que mulheres não conseguem ascender profissionalmente, em razão do que se convencionou chamar teto de vidro (discriminações ou segregações verticais). A situação de desigualdade é influenciada por padrões de gênero que determinam e influenciam a decisão das mulheres por se colocar no mercado, pela escolha das profissões que ocuparão e pela descontinuação do mercado de trabalho após a maternidade. Essa situação é sensível aos governos que, com o propósito de superá-la, tentam desenhar políticas afirmativas, normas jurídicas proibitivas ou impositivas ou garantir a responsabilização judicial de empregadores responsáveis por atos considerados discriminatórios. As normas trabalhistas protetivas do mercado de trabalho da mulher produzem efeitos indesejados, seja pelo incentivo à absorção de trabalhadoras pelo mercado informal com o acréscimo de custos à contratação de mulheres, seja pelo incentivo a não ocupação de cargos com maior padrão remuneratório. Esses resultados demonstram que a proteção eficaz do mercado de trabalho feminino necessita criar incentivos ao ingresso da mulher ao mercado de trabalho e, também a sua manutenção, evitando a descontinuidade de atuação profissional das mulheres, seja por intermédio de políticas públicas promocionais, seja a partir de políticas públicas que orientem empregadores e empregados, homens e mulheres, a fazer a escolha certa.

Palavras-chave: Regulação. Mercado de Trabalho. Mulher. Direito. Desenvolvimento.

ABSTRACT

Despite the progressive increase in the participation of women in the labor market and the decrease in the gender pay gap, they still suffer from discrimination in the labor market. Such discrimination occurs when women decide to enter the labor market (horizontal discrimination or segregation) and when women are unable to move up professionally because of what has been termed a glass ceiling (discrimination or vertical segregation). The situation of inequality is influenced by gender patterns that determine and influence women's decision to place themselves on the market, the choice of occupations they occupy and the discontinuation of the labor market after maternity. This situation is sensitive to governments that, in order to overcome it, try to design affirmative policies, prohibitive or imposing legal norms or to guarantee the judicial accountability of employers responsible for acts considered discriminatory. Protective labor standards in the labor market of women produce undesirable effects, either by encouraging the absorption of workers in the informal market, by increasing the costs of hiring women, or by encouraging non-occupancy of posts with higher remuneration standards. These findings demonstrate that effective protection of the female labor market needs to create incentives for women to enter the labor market, and also to maintain them, avoiding the discontinuity of women's professional activity, either through public promotional policies or through of public policies that guide employers and employees, men and women, to make the right choice.

Keywords: Regulation. Labor market. Right. Woman. Development.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. O TRABALHO FEMININO E AS DIMENSÕES DA DISCRIMINAÇÃO: GÊNERO, OPORTUNIDADES DE EMPREGO E HIATO SALARIAL.....	16
1.1. HIATOS SALARIAIS, SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DESCONTINUIDADE DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL.....	21
1.2. O “TETO DE VIDRO” NA CARREIRA FEMININA.....	24
1.3. MULHERES E OPORTUNIDADES ECONÔMICAS NOS MERCADOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DE SERVIÇOS BANCÁRIOS E NO SERVIÇO PÚBLICO.....	27
1.3.1. Como os padrões de gênero interferem nas relações de emprego de mulheres na área da tecnologia da informação no Brasil.....	27
1.3.2. Como os padrões de gênero interferem nas relações de emprego de mulheres no setor bancário brasileiro.....	31
1.3.3. Como os padrões de gênero interferem nas relações de emprego de mulheres no setor público no Brasil.....	34
1.4. A ABSORÇÃO DE MULHERES PELA INFORMALIDADE: A DESPROTEÇÃO JURÍDICA E SOCIAL.....	39
2. A REGULAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO FEMININO COMO DECORRÊNCIA DO DIREITO À PARIDADE DE PARTICIPAÇÃO E DA CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA DAS MULHERES.....	48
2.1. A GARANTIA DA CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA DAS MULHERES COMO ELEMENTO DO DESENVOLVIMENTO COMO PROCESSO DE EXPANSÃO DE LIBERDADES SUBSTANCIAIS.....	48
2.2. CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA E PARIDADE DE PARTICIPAÇÃO: APROXIMAÇÕES ENTRE AMARTYA SEN E NANCY FRASER.....	52
2.3. A PROTEÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL: O PANORAMA INTERNACIONAL E O DIREITO COMUNITÁRIO EUROPEU.....	61
2.3.1. O sistema internacional de proteção e promoção do trabalho feminino.....	62
2.3.2. Os modelos europeus de regulação do trabalho feminino.....	67
2.3.3. O Trabalho por tempo parcial na União Europeia.....	76
2.3.4. O conceito de trabalho de igual valor e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.....	84

2.4. A PROTEÇÃO JURÍDICA BRASILEIRA: ENTRE A PROTEÇÃO DO TRABALHO E A PROMOÇÃO DE ACESSO AO TRABALHO.....	86
3. A INEFICIÊNCIA DA REGULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL.....	91
3.1. POR QUAIS RAZÕES NORMAS DE PROTEÇÃO TÊM POUCO EFEITO NA GARANTIA DE IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO DE MULHERES?.....	93
3.2. A EFICÁCIA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NA GARANTIA DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO E EDUCAÇÃO ENQUANTO CRIADORA DE ESTÍMULOS.....	94
3.3. PATERNALISMO LIBERTÁRIO E ARQUITETURA DE ESCOLHAS: COMO O GOVERNO PODE INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS QUE ACENTUEM A CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA DAS MULHERES.....	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
REFERÊNCIAS.....	121

INTRODUÇÃO

A despeito da progressiva inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e da redução do hiato salarial entre os gêneros, as mulheres ainda sofrem discriminação no mercado de trabalho. A discriminação pode ser enxergada tanto no momento em que mulheres têm de decidir por entrar ou não no mercado de trabalho, seja no momento de decidirem pela descontinuação do trabalho ou inserção em contratos de trabalho por tempo parcial após a maternidade, seja ao serem impedidas de ascender profissionalmente em suas carreiras.

Essas diferenças de acesso e de tratamento entre os gêneros no mercado de trabalho é objeto de preocupação tanto da literatura econômica, quanto das instituições internacionais de proteção das relações de trabalho (Convenções 100, 156, 183 e 191, todas da Organização Internacional do Trabalho) e da regulação dos Estados. Essa última maneira de tratar da desigualdade de gêneros no mercado de trabalho empolga esta dissertação. Este trabalho pretende responder ao seguinte problema: a regulação do trabalho feminino no Brasil contribui para o aumento da condição de agente ativa e da paridade de participação das mulheres? Tanto a paridade de participação, desenvolvida por Nancy Fraser, a partir da perspectiva de uma teoria da justiça, quanto a condição de agente ativa, desenvolvida por Amartya Sen, a partir da perspectiva do desenvolvimento enquanto um processo de ampliação de liberdades substanciais, argumentam que a mulher (no caso da paridade de participação, os grupos que lutam por reconhecimento) deve participar da sociedade como um igual. Essa participação como igual na sociedade pressupõe o reconhecimento de determinadas pretensões e, em especial, a possibilidade de a mulher trabalhar fora de casa, adquirir renda própria, adquirir direitos de propriedade e poder participar dos processos decisórios no âmbito de sua família e na sociedade onde estiver inserida.

A hipótese a partir da qual esta pesquisa se desenvolveu sugere que a regulamentação do trabalho feminino no Brasil contribui pouco para o aumento da condição de agente ativa das mulheres porque não é eficiente e produz efeitos indesejados, como a manutenção de disparidades salariais e a absorção de trabalhadoras mulheres pelo mercado informal.

Essas consequências indesejadas resultam da circunstância de que a regulação estatal agrega custos às contratações de mulheres e não cria incentivos

para elas se mantenham no mercado de trabalho ao longo de sua vida produtiva, atualizando o seu capital humano.

O tema escolhido para ser trabalhado no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná em Direito e Desenvolvimento, na linha de pesquisa “Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização” é importante, na medida em que se propõe a investigar se e como a regulação das relações de trabalho da mulher influencia no bem-estar feminino, em suas pretensões por reconhecimento e no desenvolvimento do país, bem como se a regulação estatal pode conciliar essas três perspectivas.

A relevância para a área de concentração e a linha de pesquisa é clara. A análise da eficiência da regulação trabalhista é imprescindível à avaliação do desenvolvimento de um país. No caso, a investigação tentará observar como os institutos de proteção do mercado de trabalho da mulher no Brasil influenciam as oportunidades de emprego, os ganhos salariais e o papel de agente ativa das mulheres na sociedade, garantindo-lhe paridade de participação.

A compreensão do papel da regulação no comportamento dos agentes econômicos é importante para o aperfeiçoamento das instituições jurídicas de determinada sociedade, garantindo que o marco regulatório seja eficiente e garanta maior bem-estar social.

Nesta dissertação, portanto, busca-se identificar as circunstâncias sociais e econômicas que influenciam nas oportunidades de emprego e nos ganhos salariais das mulheres, compreender por qual razão o mercado de trabalho da mulher recebe proteção diferenciada; identificar que normas jurídicas foram criadas com o propósito de proteger o mercado de trabalho da mulher; analisar, a partir da análise econômica do direito, como as instituições jurídicas (regulação, Administração Pública e Poder Judiciário) influenciam nas oportunidades de emprego e nos ganhos salariais das mulheres; analisar como os diferentes graus de regulação jurídica podem influenciar o desenvolvimento de determinadas regiões, comparando os índices de desenvolvimento e informalidade dos principais municípios do Estado de Rondônia; e investigar se a regulamentação do trabalho feminino no Brasil, a partir da elaboração de normas de proteção à mulher, tem alcançado o seu objetivo e em que medida a regulamentação tem contribuído com a decisão dos empregadores em não contratar ou contratar menos mulheres ou absorvê-las na informalidade.

Para que os objetivos do trabalho fossem alcançados, realizou-se revisão bibliográfica da literatura jurídica e econômica a respeito da regulação do mercado de trabalho da mulher e do desenvolvimento. Além disso, para que se pudesse alcançar o objetivo geral proposto, que é a análise de como a regulação do mercado de trabalho feminino contribui para o processo de desenvolvimento brasileiro, buscou-se indicadores econômicos e sociais em sites de consultorias governamentais e privadas, bem como em pesquisas e indicadores do Banco Mundial, do IBGE, do IPEA, do Ministério do Trabalho e do SEBRAE, para verificar como a regulação do mercado de trabalho feminino tem influenciado a decisão dos empregadores em não contratar ou contratar menos mulheres ou absorvê-las na informalidade. Essa metodologia permitiu que se avaliasse se a ocorrência de mudanças regulatórias no período influenciaram na contratação de mulheres e nos seus ganhos salariais. Por fim, a análise da eficiência normativa baseou-se no método da Análise Econômica do Direito, tanto a positiva (no exame crítico dos efeitos da atual regulação do trabalho feminino no Brasil) quanto a normativa (a partir da reflexão a respeito de um modelo mais eficiente de regulação do trabalho da mulher). Reconhece-se, desde logo, que a Análise Econômica do Direito, enquanto método, não pretende ser um método isolado de estudo e as conclusões a respeito do problema que empolgou esta dissertação dependem, também, de investigações interdisciplinares com o método das Ciências Sociais e da interpretação do Direito.

Esse trabalho é realizado nos três capítulos que compõem esta dissertação. O primeiro capítulo está reservado para a identificação das condições sociais, culturais e econômicas que levam mulheres a se inserir ou não no mercado de trabalho ou no mercado informal e as que influenciam nas atividades reservadas às mulheres no mercado de trabalho.

O capítulo demonstra como os padrões de gênero presentes na sociedade brasileira fazem com que entre as mulheres esteja a maior parte da população sem renda no Brasil, bem como a maior parte dos trabalhadores informais. Os padrões de gênero influenciam na escolha das profissões que as mulheres exercem (normalmente funções relacionadas a cuidados, assistência, secretariado e educação), na decisão pelo cônjuge ou parceiro que deixará o mercado de trabalho na ocasião da maternidade e no momento de se decidir pela conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e na não ascensão de mulheres em suas carreiras

profissionais. Esses padrões de gênero criam segregações horizontais e verticais no mercado de trabalho.

Ainda no primeiro se verificará como esses padrões atuam no setor bancário, no setor de tecnologia da informação e na administração pública. Os três setores foram escolhidos pela sua importância no mercado de trabalho feminino, seja pela feminização do setor (no caso do bancário e, em certa medida, a administração pública) seja pela interação pouco amistosa do setor para as mulheres (no caso do setor de tecnologia da informação).

O segundo capítulo é dedicado ao estudo da regulação do trabalho feminino. De início, se argumenta que a superação da desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho depende da regulação do Estado, seja na perspectiva do direito ao desenvolvimento (SEN, 2010, p. 250), seja na perspectiva de uma teoria da justiça que abranja tanto pretensões distributivas quanto pretensões por reconhecimento das mulheres (FRASER, 2007, p. 102). O mercado de trabalho deve ser regulado, mas essa regulação deve proporcionar precisamente uma ampliação das capacidades das mulheres, garantindo-lhes condições de agente ativa e paridade de participação na sociedade.

Ainda no segundo capítulo se identifica os modelos de regulação adotados pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente nas Convenções 100, 156, 183 e 191 e pelos Estados da União Europeia e pelo Brasil. Escolheu-se o marco regulatório criado pela OIT (que são normas *soft law*) pela influência que esses instrumentos de Direito Internacional exercem sobre o Brasil, signatário da Convenção 100. Por outro lado, escolheu-se o modelo de regulação do trabalho feminino na União Europeia pela diversidade regulatória entre os Estados-parte da União, bem como pela existência de normas jurídicas que criam políticas públicas que exercem influência positiva na redução da desigualdade de gêneros no mercado de trabalho. Por fim, procedeu-se a uma descrição das normas de proteção e promoção do trabalho feminino no Brasil.

Reservou-se ao terceiro capítulo a tarefa de analisar se a regulação do trabalho feminino no Brasil é, ou não, eficiente. Se promove ou não uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e a sua manutenção no mercado a partir de incentivos específicos (inciso XX do art. 7 da CRFB de 1988). Neste capítulo, argumenta-se que a existência de normas jurídicas com o propósito de desincentivar a tomada de decisões discriminatórias pelos empregadores e proteger

a higidez física das trabalhadoras mulheres e, sobretudo o § 1 do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, incentivar a participação feminina no mercado de trabalho ao garantir o acesso a creches, ainda que financiado pelo empregador, pode induzir à conclusão de que o mercado de trabalho da mulher não é discriminatório e que existem incentivos fortes para que mulheres decidam por oferecer seus serviços no mercado de trabalho.

Entretanto, a regulamentação do trabalho feminino no Brasil produz efeitos indesejados, com a manutenção de disparidades salariais e a absorção de trabalhadoras mulheres pelo mercado informal, já que os custos agregados por meio da norma jurídica à contratação de trabalhadoras mulheres possuem, pelo menos, três efeitos indesejados: reduz as oportunidades de emprego das trabalhadoras, aloca esse contingente de mão de obra para a informalidade e, quando contratadas, reduz as chances de ocupação de cargos e funções com melhores remunerações.

Neste derradeiro capítulo, argumenta-se, também, que a ação promocional da regulação do trabalho, especialmente aquelas com o propósito de reservar vagas no mercado de trabalho para mulheres, pode ser eficiente, especialmente ao criar incentivos para que mulheres optem por profissões normalmente reservadas a homens, bem como aquelas com o propósito de ampliar o acesso público e gratuito a creches e pré-escolas. Entretanto, a ação promocional não é suficiente, por si só, para reduzir ou eliminar os padrões de gênero existentes no mercado que influenciar as escolhas dos *players* no mercado de trabalho.

Uma regulação eficiente deveria criar incentivos e orientações a esses personagens, para que realizem a escolha certa. Nesse sentido, argumenta-se que uma regulação eficiente deve, também, funcionar como uma arquitetura de escolhas, dando empurrões para que os indivíduos façam a escolha certa. As respostas mais usuais dadas pelo Estado às situações de segregação enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho consistem em regras proibitivas: não discriminar, sob pena de uma sanção. Não de põe em dúvida que a proibição de comportamentos discriminatórios é uma resposta legítima. Entretanto, o paternalismo libertário considera que a orientação, em muitos casos, é mais eficiente que a proibição de comportamentos. O que se propõe é que, ao lado de agente regulador das relações sócio-econômicas, o Estado assuma o papel de arquiteto de escolhas.

CAPÍTULO 1

O TRABALHO FEMININO E AS DIMENSÕES DA DISCRIMINAÇÃO: GÊNERO, OPORTUNIDADES DE EMPREGO E HIATO SALARIAL

Há um hiato considerável no que se refere aos ganhos e as oportunidades de emprego entre trabalhadores homens e mulheres (VELOSO, 2014, p. 10; OECD, 2015, p. 3; OIT, 2016, p. 12; PINHEIRO & MEDEIROS, 2015; LEITE, 2017, p. 50; IBGE, 2015, p. 62). No Brasil, “em termos proporcionais, as mulheres receberam em média 74,5% do rendimento de trabalho dos homens em 2014. Em 2013, essa proporção era de 73,5%” (IBGE, 2015, p. 61). Não só as mulheres ganham menos, como dentre as mulheres está a maior a proporção de pessoas sem renda, “o que está diretamente relacionado à menor participação feminina no mercado de trabalho” (IPEA, 2017, p. 4) e a taxa de participação feminina no mercado de trabalho pouco oscilou, ficando entre 54-55%, “não tendo jamais chegado a 60%. Isto significa que quase metade das brasileiras em idade ativa está fora do mercado de trabalho” (IPEA, 2017, p. 2). A inexpressiva variação da taxa de participação feminina em 20 anos indica que as barreiras de entrada de mulheres permanecem de pé.

Não se desconhece que os hiatos salariais entre os gêneros enquanto reflexos da discriminação e da desigualdade no mercado de trabalho vêm diminuindo na região da América Latina e do Caribe nas últimas décadas. Entre 1990 e 2014, a região experimentou uma queda de 12,1% do hiato salarial entre gêneros. A redução, contudo, ainda não é suficiente para que sejam eliminadas as barreiras à autonomia econômica das mulheres e à superação da pobreza e da desigualdade na região (CEPAL, 2016, p. 1).

Apesar da redução do abismo salarial, mulheres ainda recebem 84% dos salários dos homens e essa situação de disparidade apresenta diferenças a depender do nível de escolaridade de homens e mulheres empregados. A mais significativa redução de diferenças salariais (19,7%) foi sentida no estrato feminino com o menor nível educacional: entre mulheres que possuíam entre 0 a 5 anos de instrução formal. Isso se deve a dois fatores: todos regulatórios. Em primeiro lugar, a regulação e formalização do trabalho doméstico remunerado com a garantia de recebimento de salário mínimo e limitação da jornada de trabalho. No Brasil, a Lei

Complementar nº. 150/2015 ilustra o avanço regulatório da região. Muito embora a garantia de salário mínimo aos empregados domésticos derive do texto original da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, apenas com a Emenda Constitucional nº. 72/2013 os empregados domésticos passaram a ter direito à limitação do trabalho a 44 horas semanais e 8 horas diárias (VILLATORE; PERON, 2016, p. 13). Em segundo lugar, a redução dos hiatos salariais nesse grupo também se deve ao aumento do salário mínimo e a sua utilização em vários países para homogeneizar para cima a contratação de pessoas sem qualificação. Não se pode ignorar, a despeito dos efeitos positivos verificados, que o salário mínimo, enquanto política de controle de preços, muito embora eleve o padrão salarial para os empregos formais, fomenta a informalidade e empurra os grupos mais vulneráveis a essa modalidade de emprego desprotegido (MANKIW, 2013, p. 114).

No caso das mulheres com maior nível de instrução (as que estudaram por mais de 13 anos), o hiato entre os gêneros diminuiu apenas 9,3%. Para o CEPAL, essa redução no nível mais alto de instrução decorre da incorporação de mulheres a setores como o de Tecnologia da Informação e Comunicação e a empresas de grande porte. Essa absorção de mulheres a setores em franco desenvolvimento, entretanto, não tem contribuído para uma redução significativa da desigualdade de gênero: o hiato salarial ainda permanece em 25,6%, o que mostra que o investimento em educação e formação profissional de mulheres não as aproxima linearmente da renda dos homens com o mesmo nível de educação/treinamento (CEPAL, 2016, p. 2).

Este trabalho se propõe a analisar incentivos gerados pela regulamentação no comportamento dos *players* do mercado de trabalho. Antes, entretanto, convém trabalhar, ainda que de modo sucinto, os incentivos gerados pelos padrões de gênero no mercado laboral. Os hiatos de gênero apresentados nos parágrafos anteriores têm muita relação com incentivos gerados por arranjos sociais que reproduzem padrões de gênero, tais como trabalho não-pago (PINHEIRO & MEDEIROS, 2015, p. 3; SEN, 2010, p. 247; MACEDO; SANTOS, 2009, p. 139), ausência de instituições formais e informais que promovam acesso de mulheres a postos de trabalho e segregações horizontais e verticais no mercado de trabalho. Tanto as mulheres decidem com base nesses incentivos (ao não se colocar disponíveis no mercado de trabalho, ou em certas profissões) quanto os

empregadores. Como observa MONTEIRO *et al* (2015, p. 426), em pleno século XXI “persistem algumas das tradicionais assimetrias entre mulheres e homens” enquadradas em duas grandes categorias: a segregação horizontal e a segregação vertical. A segregação horizontal é responsável por atribuir às mulheres predominantemente atividades de cuidados, educação e administrativas (partindo-se da ideia de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres), enquanto que a segregação vertical está relacionada a dificuldades “de acesso a funções dirigentes e a níveis remuneratórios superiores” (MONTEIRO *et al*, 2015, p. 426; LEITE, 2006, p. 20).

Salários e oportunidades de emprego não são influenciados apenas por padrões de gênero. Entretanto, o sexismo é um componente importante na decisão de trabalhadoras e empregadores. De cada 10 mulheres, 4 não conseguem se colocar disponível para o mercado de trabalho, sobretudo em razão do desempenho de atividades fora do mercado – as atividades domésticas (IPEA, 2016). O PNAD/IBGE de 2014 revelou que enquanto as mulheres dedicam 24,5 horas por semana a trabalhos domésticos, os homens dedicam apenas 10,5 horas semanais. A circunstância de que mulheres são condicionadas a se especializarem em atividades domésticas faz com que o seu trabalho seja realizado para a casa e não para o mercado. A especialização no trabalho doméstico, normalmente titularizada pelas mulheres, é fator importante na determinação de que membro da família vai trabalhar para o mercado e que membro se dedicará ao trabalho para casa/doméstico. (FERTUZINHOS, 2016, p. 59-60; BEAUREGARD *et al*, 2009, 46-65; GLASS, 2000, p. 129-143; SILVA e IGREJA, 2015, p. 15-42).

Muito embora a fase de industrialização e a demanda por mão de obra feminina tenha feito com que com as mulheres deixassem de estar confinadas ao lar, as tarefas domésticas “permanecem ainda, hoje, como uma responsabilidade das mulheres, obrigando-as a acarretar uma dupla tarefa entre o mundo do emprego e o mundo do trabalho no espaço familiar” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 139). Muito embora mulheres trabalhem por muitas horas em casa diariamente, “esse trabalho não tem remuneração, sendo com frequência, desconsiderado no cômputo das respectivas contribuições de mulheres e homens para a prosperidade conjunta da família” (SEN, 2010, p. 252). A ideia do homem enquanto provedor e a identificação da mulher como mãe, ainda que em potencial (BARROS, 2008, p. 76),

“são projetadas para o mercado de trabalho, de tal modo que delimitam a inclusão, a mobilidade e a remuneração das trabalhadoras” (SILVA; IGREJA, 2015, p. 18), de modo que “a compreensão do papel das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho não pode ser dissociada do trabalho doméstico no contexto do lar e da família” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 139). Como observa GURGEL (2010, p. 2), “em decorrência da necessidade de conciliar o trabalho com os afazeres domésticos, muitas mulheres exercem atividades estereotipadas como exclusivamente femininas”, de modo que as mulheres se concentram em atividades relacionadas à educação, saúde e serviços sociais (ocupações nas quais elas mais se concentram), no setor de comércio, reparação e nos serviços domésticos, “atividades que se encontram entre as piores no que concerne à remuneração e condições de trabalho. (LEITE, 2017, p. 48). No final da década de 1990, perto de 40% da força de trabalho feminina encontrava-se em ocupações precárias, devendo-se entender trabalho precário como aquelas ocupações com baixo prestígio social, que demandam baixa qualificação profissional e contam com baixa proteção social, tais como o trabalho doméstico e o trabalho informal (MAIA, 2016, p. 228). Além disso, mulheres tendem a sair da força de trabalho, especialmente se possuem parceiro estável que participe da força de trabalho (BLOFIELD e MADALOZZO, 2017. p. 217)

O estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015 (IPEA, 2017, p. 4) indica que um dos fatores que mais influenciam na realização do trabalho doméstico e no tempo dedicado a ele é a renda. O mesmo estudo do IPEA (2017, p. 4) demonstrou que entre as mulheres está a maior proporção de pessoas sem renda e que essa situação está diretamente relacionada à menor participação feminina no mercado de trabalho (IPEA, 2017, p. 4). Se a renda também é fator relevante na decisão por se dedicar a trabalhos domésticos, então é fácil entender a conclusão do estudo elaborado pelo IPEA (2017, p. 4): quanto mais alta a renda das mulheres, menor é a proporção das que afirmam se dedicar a trabalhos domésticos. Entre aquelas com “renda de até 1 salário mínimo, 94% dedicavam-se aos afazeres domésticos, comparados a 79,5% entre as mulheres com renda superior a 8 salários mínimos”. No caso dos homens, a renda elevada contribui com o maior engajamento no serviço doméstico: 57% dos homens que percebem rendimento entre 5 e 8 salários mínimos afirmam se dedicar a realizar afazeres domésticos. Entre aqueles

com renda mais baixa, apenas 49% realizavam afazeres domésticos (IPEA, 2017, p. 4).

O tempo dedicado a afazeres domésticos diminui na faixa mais elevada de renda. Isso vale tanto para homens quanto para mulheres. Nesse sentido, “as mulheres na faixa mais alta gastavam cerca de 13 horas por semana, quase 11 horas a menos que as mulheres mais pobres” (IPEA, 2017, p. 4-5). No caso dos homens, o tempo gasto pelos que recebiam até 1 salário mínimo equivalia a 10,6 horas semanais. Quando seu rendimento superava 8 salários mínimos, o tempo dedicado a afazeres domésticos caía para 8,3 horas semanais.

Desse modo, a elevação de renda faz com que menos mulheres dediquem seu tempo a afazeres domésticos e mais homens passem a se engajar nesse trabalho não remunerado. Entretanto, a diferença de tempo dedicado a trabalhos domésticos não remunerados permanece entre os gêneros: mesmo nas famílias com rendimentos mais elevados, as mulheres dedicam, pelo menos, 5 horas a mais na execução de tarefas domésticas que os homens. A diferença de trabalho doméstico entre mulheres de classes sociais diferentes é explicada por BLOFIELD; MASALLOZZO (2017, p. 218) pela relativa “facilidade com a qual as famílias de alta renda terceirizam cuidados e trabalho doméstico ao setor privado”.

Não se desconhece que “as diferenças no salário de mercado entre os membros da família têm um papel importante em determinar a alocação de trabalho na família” (BORJAS, p. 444). Entretanto, é necessário observar que o clima social e o contexto cultural influenciam sobremaneira a decisão dessas mulheres.

Além da especialização no trabalho doméstico, o cuidado com os filhos pode ser uma barreira considerável na participação das mulheres no mercado de trabalho. Um nível razoável de acesso a serviços públicos ou privados de creches contribuiria para o aumento no nível de participação feminina no mercado (BRUSCHINI, 2007, p. 545-546; BANCO MUNDIAL, 2012, p. 26).

No segundo capítulo deste trabalho se demonstrará como as políticas públicas elaboradas pelos países da União Europeia tentam garantir maior acesso de mulheres a postos de trabalho e a sua permanência, mesmos nos períodos de maternidade. Antes disso, no próximo tópico, se demonstrará como a descontinuidade do trabalho feminino contribui para o hiato salarial entre gêneros e

para a segregação ocupacional que afeta as oportunidades de emprego entre homens e mulheres.

1.1. HIATOS SALARIAIS, SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DESCONTINUIDADE DO TRABALHO FEMININO

O hiato salarial verificado entre homens e mulheres também está relacionado com a decisão das mulheres em optar por determinadas profissões cuja remuneração é menor. Há, desse modo, uma segregação ocupacional entre homens e mulheres no mercado de trabalho (BORJAS, 2012, p. 436), que resulta mais de um “clima social no qual às mulheres jovens são ensinadas que algumas ocupações ‘não são para garotas’ e, conseqüentemente, são canalizadas para os empregos mais ‘apropriados’” do que de um comportamento discriminatório de funcionários e empregadores do sexo masculino (BORJAS, 2012, p. 436).

A influência desse clima social na decisão por determinadas profissões pode ser demonstrada no caso das cientistas da computação. Por anos, o número de mulheres estudando ciências da computação crescia nos Estados Unidos. Entretanto, a partir de 1984, a participação feminina nesses cursos diminuiu, assim como em outras áreas mais técnicas (MARGOLIS; FISHER, 2002, p. 3).

Uma das explicações encontradas relaciona o declínio do número de mulheres nas faculdades de ciências sociais à popularização do computador doméstico. Basicamente, a partir desse momento, computadores, uma das variáveis mais importantes para que uma criança decida por se tornar um cientista da computação, eram presentes típicos de meninos (MARGOLIS; FISHER, 2002, p. 18).

Essas circunstâncias são importantes para que se perceba que a diferença de produtividade não é determinante na diferença salarial (STEIN *et al.*, 2015, p. 8). As segregações ocupacionais ou as discriminações indiretas¹ podem influenciar

1 No Direito Comunitário europeu, o art. 2.2. da Diretiva 2002/73 define a discriminação indireta como uma situação em que uma provisão, um critério ou uma prática aparentemente neutra põe pessoas de um determinado sexo em desvantagem em relação a pessoas do outro sexo, a não ser que tal provisão, critério ou prática possa ser objetivamente justificado a partir de um propósito legítimo e que os meios para alcançar esses objetivos sejam adequados e necessários (HERNÁIZ *et al.*, 2006, p. 250). A discriminação indireta se revela, sobretudo, na “diferente incidência sobre os

mais a diferença de salários que a produtividade. GOLDIN (2014, p. 1092), por exemplo, argumenta que um dos fatores que contribuem para a desigualdade salarial entre homens e mulheres é a própria saída das mulheres ao mercado de trabalho: o aumento de oferta de trabalhadores em áreas preferidas pelas mulheres fez com que o nível salarial nessas áreas diminuísse. Atualmente, para GOLDIN (2014, p. 1092), essas diferentes formas de vida resultam muitas vezes de diferentes escolhas de homens e mulheres que, em vez de partir de discriminação. Em muitos casos, homens e mulheres que frequentam a mesma graduação, no momento da escolha profissional, acabam escolhendo áreas diferentes. Na maioria das vezes, a mulher acaba escolhendo áreas que tenha uma carga horária reduzida de trabalho, para que assim possa de conciliar a vida familiar com a vida profissional. (GURGEL, 2010, p. 4-5; FERTUZINHOS, 2016, p. 60).

Quando não consegue conciliar a carga horária de trabalho com a vida familiar, a mulher opta por se afastar temporariamente do mercado de trabalho. A descontinuidade no mercado de trabalho também representa um importante incentivo aos hiatos salariais, porque está muito relacionada à manutenção do capital humano e à valorização salarial em razão da experiência no mercado de trabalho (BORJAS, 2012, p. 433).

A descontinuidade feminina no mercado de trabalho merece uma atenção especial. O capital humano adquirido pela mulher ao longo do tempo (com formação técnico-profissional e experiência de mercado, atualização etc) se depreciará nos anos em que ela estiver envolvida na produção doméstica. Quando observada junto à tendência masculina de acumular mais capital humano ao longo da sua vida, a descontinuidade na oferta de trabalho das mulheres justifica o hiato salarial, porque suas qualificações serão depreciadas no período em que se afasta do mercado para se dedicar aos afazeres domésticos (BORJAS, 2012, p. 435).

Essa depreciação de capital humano pode explicar a razão pela qual as mulheres tendem a decidir (ou são levadas a optar) por se dedicar a atividades que não exijam constante atualização. A partir dessa perspectiva, a escolha por determinadas profissões seria mais racional que condicionada por padrões de gênero (VIANNA, 2002, p.81/103).

Essa afirmação pode parecer estranha quando se observa a carreira docente, majoritariamente ocupada por mulheres e que, sobretudo no campo das Instituições de Ensino Superior, demanda constante atualização.

A predominância do gênero feminino na atividade docente é confirmada pelo Censo do Professor de 2007 (INEP, 2009, p. 63) que revela, considerando todas as etapas e modalidades de educação no Brasil, que 81,6% dos professores são mulheres. O mesmo estudo revela, contudo, que o “perfil predominantemente feminino dos profissionais vai se modificando à medida que se caminha da educação infantil para o ensino médio e para a educação profissional” (INEP, 2009, p. 21). Nas creches, pré-escolas e primeiros anos do ensino fundamental, as mulheres ocupavam, em 2007, mais que 90% dos cargos de professor no Brasil. A partir daí, “a cada etapa do ensino regular amplia-se a participação dos homens, que representam 8,8% nos anos iniciais do ensino fundamental, 25,6% nos anos finais e chegam a 35,6% no ensino médio” (INEP, 2009, p. 22). Na educação profissional e no ensino superior, a maioria dos professores é homem.

Outra informação importante revela que nos anos iniciais do ensino infantil e ensino fundamental, considerável parcela dos docentes não detém nível superior de instrução. Dados do Censo Escolar de 2016 (INEP, 2016b) demonstram que apenas 77,5% dos docentes que atuam na educação básica possuem nível superior completo (INEP, 2016a, p. 23). No caso das creches, 64,2% dos professores tinham nível superior completo. Na pré-escola, número de docentes com nível superior sobe para 66,9%. Dos que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental, 74,8% possuem nível superior de escolaridade. Do total de docentes que atuam nos anos finais do ensino fundamental, 84,7% têm nível superior completo. No caso dos docentes que atuam no ensino médio, 93,3% têm nível superior completo.

A Sinopse Estatística da Educação Básica de 2016 (INEP, 2017) revela que dos 2.196.397 docentes na educação básica do Brasil, 1.758.945 são mulheres e 437.452 são homens. Na educação infantil-creche, de um total de 261.567 docentes, 255.443 são mulheres e 6.124 são homens. Na educação infantil pré-escola, dos 313.669 docentes, 298.483 são mulheres e 15.186 são homens. No ensino fundamental, de um total de 1.413.495 professores, 1.129.304 são mulheres e 284.191 são homens. Por fim, no ensino médio, dos 519.883 docentes, 313.295 são mulheres e 206.588 são homens.

Por outro lado, no magistério superior, em 2012, haviam, no Brasil, Em 2012, 362.732 funções docentes, 45,2% do sexo feminino e 54,8% do sexo masculino, de modo que “os homens representam a maioria das funções docentes em todos os graus de formação, mantendo praticamente estável essa configuração no período analisado” (IBGE, 2014, p. 76).

Esses dados podem sugerir que a predominância feminina nos ensinos básico, infantil e fundamental pode ter relação com o que VIANNA (2002, p. 92) chama de “estratificação sexual, geradora de guetos sexuais na carreira docente”. Enquanto a educação infantil é formada por mais de 90% de professoras, na educação superior as mulheres permanecem sendo uma minoria, sobretudo em carreiras tidas como masculinas. Outra consequência importante das relações de gênero na docência, apontada por VIANNA (2002, p. 93), é a atribuição de atividades docentes relacionadas ao cuidado a mulheres, já que o cuidado “é visto como uma característica essencialmente feminina – para alguns uma responsabilidade natural, para outros, fruto da socialização das mulheres”. O incremento de professores homens ao longo do ensino fundamental e médio poderia estar relacionado à diminuição da associação socialmente construída entre o magistério e uma função essencialmente feminina ao longo do ensino formal.

1.2. O “TETO DE VIDRO” NA CARREIRA FEMININA

Além da segregação horizontal, a segregação vertical (ou o fenômeno “teto de vidro”) também é um fator que acentua as diferenças salariais e de oportunidades entre homens e mulheres. Isso pode ser demonstrado a partir da análise da situação das executivas brasileiras. Em 2014, 77% dos executivos brasileiros de nível estratégico eram homens e 23% eram mulheres e quanto mais alto era o cargo, menor a participação feminina. A presença de executivas na presidência correspondia a 6%, nas vice-presidências e diretorias equivalia a 19% e nas gerências de alto escalão, estava limitada a 25% (SANTOS *et al*, 2014, p. 57).

Estudo realizado por SANTOS (2014, p. 56/75) e MADALOZZO (2010, p. 5; 2011, p. 126/137) demonstram existir um teto de vidro que impede a ascensão funcional de mulheres nas grandes empresas. Por teto de vidro, entende-se a “representação simbólica de uma barreira transparente e sutil, mas suficientemente

forte para impossibilitar a ascensão de mulheres aos postos altos da hierarquia organizacional” (SANTOS *et al*, 2014, p. 58). MADALOZZO concluiu, a partir de dados de 370 empresas brasileiras pesquisadas pelo Instituto de Pesquisa Sensus em 2007, que “a existência de um conselho de administração diminui significativamente as chances das mulheres serem escolhidas para o cargo de CEO” (MADALOZZO, 2010, p. 6), ou seja, a existência de um conselho de administração majoritariamente masculino reduz em 12% as chances de mulheres serem escolhidas como Diretoras Executivas, porquanto existem indícios de que “a escolha do CEO por parte do conselho de administração reflete não somente a experiência e capacidade do indivíduo, mas também sua similaridade com o perfil do conselho que o escolheu” (MADALOZZO, 2010, p. 6).

A expressão “teto de vidro” passou a ser utilizada porque a ascensão funcional a partir de promoções internas é resultado de atos de gestão e os critérios para promoção na carreira “não são necessariamente públicos nem mesmo para os membros internos da empresa, representando uma barreira intransponível, mas invisível na análise de progressão na carreira” (MADALOZZO, 2010, p. 5).

Na literatura, dois argumentos tentam explicar a existência dessa barreira simbólica. Um deles enfatiza a discriminação. O outro, a diferença comportamental entre homens e mulheres. O argumento da discriminação sustenta a existência de discriminação por preferência ou discriminação estatística. Na discriminação por preferência, o empregador preferiria contratar homens no lugar de mulheres, mesmo que eles tenham a mesma produtividade. Essa forma de discriminação é fundada em fatores culturais e psicológicos. Na discriminação estatística, haveria um preconceito social que levaria a acreditar-se que a produtividade feminina sempre é menor que a produtividade masculina (SANTOS *et al*, 2014, p. 59).

O argumento comportamental, por outro lado, supõe ou que “as mulheres possuíam utilidades marginais maiores do que as dos homens em atividades fora da empresa, por exemplo, cuidar dos filhos pequenos”, o que tornaria os vínculos de empregos mais instáveis (SANTOS *et al*, 2014, p. 59), ou que “quanto mais as mulheres são qualificadas, menos atrativas são para elas as atividades fora da empresa”, como a realização de trabalho doméstico não pago e cuidado com os filhos (SANTOS *et al*, 2014, p. 59). Por essa última razão, o “teto de vidro” só

existiria para aquelas mulheres que querem chegar a cargos de comando. Para as que já estão lá, a barreira não existiria.

Para o CEPAL, as principais medidas para enfrentar o hiato salarial de gênero consiste (i) na ampliação dos espaços de negociação coletiva e participação ativa das trabalhadoras (o que tem permitido uma melhora salarial em diversos casos), (ii) no aumento dos salários mínimos, uma vez que a sua implementação e melhora promoveria um avanço na igualdade em setores com as piores remunerações e onde existem mais mulheres empregadas e (iii) implementar regulações do mercado de trabalho que assegurem a trabalhadores e trabalhadoras maior corresponsabilidade no cuidado com os filhos, por intermédio de instrumentos jurídicos como as licenças paternidades e as soluções coletivas e corporativas para que os gêneros tenham iguais oportunidades de capacitação, promoções funcionais, horas extras e outros compromissos trabalhistas que melhoram os salários (CEPAL, 2016, p. 2).

No Brasil, o Projeto de Lei 7.179/2017 (BRASIL, 2017), ao dispor sobre a participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto, fixa cota de 10% de mulheres para o ano de 2018, 20% para o ano de 2020 e 30% para o ano de 2022 (§ 1º do art. 2º do Projeto de Lei). O projeto representa uma iniciativa promocional do Estado brasileiro em enfraquecer as segregações verticais que existem na Administração Pública direta e indireta. Mais adiante, neste capítulo, se analisará como a divisão sexual do trabalho também afeta as relações de trabalho na Administração Pública que, seja pela objetividade dos critérios de seleção de trabalhadores ou pelas regras de tratamento igualitário, deveria apresentar índices reduzidos de desigualdade de gênero.

Para que se possa compreender como os padrões de gênero influenciam na decisão de mulheres por se colocar no mercado de trabalho e representam um “teto de vidro” para sua ascensão funcional, convém analisar dois setores importantes para as mulheres: o setor público e o setor de Tecnologia da Informação. Cada uma dessas atividades se particulariza pela presença de diferentes obstáculos às oportunidades econômicas das mulheres. Esses fatores, por limitarem as

oportunidades econômicas das mulheres, e, conseqüentemente, depreciarem seu papel de agente ativa, as privam de liberdades substanciais.

1.3. MULHERES E OPORTUNIDADES ECONÔMICAS NOS MERCADOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DE SERVIÇOS BANCÁRIOS E NO SERVIÇO PÚBLICO

Neste momento, é importante verificar como essas influências agem em três mercados com características diferentes: o setor de tecnologia da informação e comunicação, o setor bancário e o serviço público. Esta parte do trabalho verificará se existem barreiras à ocupação, por mulheres, dos postos de trabalho desses setores e se mulheres são afetadas por segregações ocupacionais no desenvolvimento de suas carreiras.

Os três setores foram escolhidos pela sua importância no mercado de trabalho feminino, seja pela feminização do setor (no caso do bancário e, em certa medida, na administração pública) seja pela interação pouco amistosa do setor para as mulheres (no caso do setor de tecnologia da informação).

1.3.1. Como os padrões de gênero interferem nas relações de emprego de mulheres na área da tecnologia da informação no Brasil

Quando se leva em consideração o papel relevante que a tecnologia assume no processo de desenvolvimento, é razoável argumentar que a não absorção de mulheres pelas carreiras tecnológicas não é uma situação desejável. A uma, porque é um obstáculo, em si, ao empoderamento feminino a partir do aumento de sua condição de agente ativa. A duas, porque os benefícios sociais surgidos com o acréscimo de bem-estar feminino são diluídos.

É necessário, portanto, analisar se e como os padrões de gênero existentes na sociedade criam estímulos e/ou garantem que a relação entre mulheres e o mercado de tecnologia de informação repercuta de modo positivo na ampliação de suas capacidades e da sociedade como um todo (SANTOS, 2006, p. 207). Essa relação, a despeito do avanço na participação feminina na força de trabalho nas últimas décadas, não é amistosa. Essa relação não amistosa é reflexo de um

contexto de discriminação de gênero mais amplo na ciência e tecnologia (HARDING, 2007, p. 163).

Em 2009, 81,16% dos profissionais de Tecnologia da Informação eram homens e 18,84% eram mulheres (CASTRO, 2013, p. 138). No mundo, os números não são tão diferentes. Em relatório elaborado em 2016, a consultora PayScale revelou que apenas um terço das maiores empresas de tecnologia tem mais de 30% de empregadas do sexo feminino (PAYSCALE, 2016). A empresa que mais contrata mulheres é a *Ebay*, com 43% de empregadas mulheres. Em segundo lugar, o *LinkedIn*, com 42% de mulheres e, logo atrás, a *Samsung*, com 37% de mulheres em seu quadro funcional. Empresas como a *IMB*, a *Intel* e a *SpaceX* contratam menos de 25% de mulheres (PAYSCALE, 2016). Essa baixa participação feminina nas carreiras científicas e tecnológicas é, geralmente, atribuída à divisão sexual do trabalho, ao patriarcado e à socialização das crianças, que reproduzem os papéis masculinos e femininos que enxergam na sociedade (CASTRO, 2013, p. 140).

Essas análises contribuem para a problematização da “identidade entre masculinidade e tecnologia” (CASTRO, 2013, p. 26). Homens explicam sua preferência pela área de Tecnologia da Informação por uma inclinação natural, pela familiaridade com as ciências exatas e os vídeo-games, já as mulheres que trabalham na TI explicam que justificam a escolha pela carreira em suas trajetórias pessoais, tais como “a influência do pai, irmão mais velho ou companheiro afetivo que seguiam essa carreira, a preferência pelas brincadeiras de ‘menino’ desde a infância e até mesmo a preferência pelo convívio com os homens” (CASTRO, 2013, p. 141).

A área da computação nem sempre foi predominantemente masculina. Na década de 70, na Universidade de Campinas, as salas de aula do curso de Ciências da Computação continham mais mulheres que homens (CASTRO, 2013, p. 146-147). Contudo, “as mulheres foram se apartando da área da computação conforme ela foi se tornando central para a dinâmica da economia” (CASTRO, 2013, p. 147). Na medida em que essas profissões foram acumulando prestígio, foram se identificando com a masculinidade.

À semelhança do que ocorre em outros setores da economia, é natural que mulheres que trabalham no setor de Tecnologia da Informação se ativem em funções femininas. Essa circunstância ficou clara no relatório elaborado pela

consultoria PayScale (2016), quando desprezou informações prestadas pela Amazon que, no cômputo dos postos de trabalho ocupados por mulheres, indicava um grande número de trabalhadores de armazém. O setor não escapa do viés de preconceito da segregação horizontal, portanto. Existe uma divisão de ocupação no setor de TI entre homens e mulheres (CASTRO, 2013, p. 148), de modo que os homens se concentram em duas ocupações, quais sejam, a de técnico em programação (47,63%) e analista de sistemas (37%); enquanto as mulheres se concentram na ocupação de analista de sistemas (49,15%).

Essa segregação ocupacional revela que as mulheres tendem a “a deixar a área dura de TI, que qualificam como *hard*, e se mover para nichos mais periféricos e *softs*, como *designer* de *websites*, gerentes de projeto, e inserção de dados” (CASTRO, 2013, p. 149). Essa migração decorreria das características dessas funções, que demandam maiores habilidades femininas, tais como: comunicação e relacionamento interpessoal (SOUZA; FREITAS, 2018, p. 55). A função de análise de sistemas, ocupada por 49,15% das mulheres no mercado de Tecnologia da Informação, é identificada ao nicho *soft* desse setor, pelo afastamento dessas funções “do processo central da computação, a tarefa dura, *hard*: o domínio da computação” (CASTRO, 2013, p. 150), e porque, por exigirem habilidade de comunicação com colegas e clientes, são considerados trabalhos emocionais (GLOVER; GUERRIER, 2010, p. 88).

Muito embora essas características *soft* sejam valorizadas em profissionais do sexo masculino (quando agregadas às características *hard*), elas, em si, não são valorizadas quando reunidas por mulheres (SOUZA; FREITAS, 2018, p. 55). Como concluem GLOVER e GUERRIER, as habilidades *soft* não são reconhecidas como qualificações para as mulheres (CASTRO, 2013, p. 151; GLOVER; GUERRIER, 2010, p. 88). Portanto, as habilidades de comunicação (classificadas como naturais às mulheres) são elementos importantes na definição da escolha ocupacional feminina no mercado De tecnologia da informação (SOUZA e FREITAS, 2018, p. 56).

É importante perceber que existe também uma diferença de escolaridade entre essas ocupações. A função de análise de sistema pressupõe a formação em algumas disciplinas acadêmicas voltadas à computação. A função de técnico, não (CASTRO, 2013, p. 161). Por outro lado, a maioria das mulheres empregadas na

área de TI tem nível superior e se empregam em ocupações que exigem formação superior. A maioria dos homens possui ensino superior incompleto ou equivalente (CASTRO, 2013, p. 167).

Essa diferença de escolaridade não repercute, contudo, nos ganhos remuneratórios, quando separados por sexo, já que ao passo em que a média de rendimento “das mulheres que trabalham como analistas de sistemas é de R\$ 2.972,54, podendo alcançar até R\$ 10.000,00, a média dos homens que ocupam a mesma função é de R\$ 3.333,29, podendo alcançar até 19.000,00” (CASTRO, 2013, p. 172). O padrão se repete nas ocupações relacionadas à área de programação (CASTRO, 2013, p. 172-173).

Esses dados reforçam o argumento de que embora a educação formal e a qualificação exerça um papel importante na criação de oportunidades de trabalho de mulheres ela, por si só, não é suficiente para remover os obstáculos criados pelo viés de gênero.

Esse hiato salarial pode também ser explicado pela mobilidade das mulheres nos primeiros anos de vida de seus filhos que, ou se afastam de seus empregos (e, por isso, depreciam o seu capital humano) ou optam por trabalhar em regime de *home office*, com remuneração inferior (FERTUZINHOS, 2016, p. 60; GURGEL, 2010, p. 4-5).

É fácil entender porque a descontinuidade feminina no mercado de trabalho merece uma atenção especial. Como se antecipou, o capital humano adquirido pela mulher ao longo do tempo (com formação técnico-profissional e experiência de mercado, atualização entre outros) se depreciará nos anos em que ela estiver envolvida na produção doméstica. Quando o tema é tecnologia da informação, a depreciação do capital humano feminino é mais relevante, frente aos aspectos de clima social e o contexto cultural, tal qual discutidos nesse artigo. Essa depreciação de capital humano pode explicar a razão pela qual mulheres tendem a decidir por se dedicar a atividades que não exijam constante atualização. Por isso, a baixa procura por profissões relacionadas à tecnologia de informação.

Importante estudo sobre as relações entre gênero e tecnociência no seguimento específico da produção de *softwares* da informação e da comunicação em Florianópolis/SC observou que existe uma maior inserção e participação de

mulheres nas ciências da computação e da informação, e de outras disciplinas transversais à informática (ROCHA, 2006, p. 221). A educação tem sido responsável pelo aumento de capacidades das mulheres nessa área, viabilizando melhores condições e oportunidades de trabalho, inclusive com o rompimento do “teto de vidro”, em alguns casos (ROCHA, 2006, p. 222). Entretanto, chefias e altas gerências destas empresas são majoritariamente masculinas, “remetendo ao fato de que, embora as mulheres estejam presentes na organização, estas ainda encontram-se subordinadas a homens e em funções menos valorizadas, o que possivelmente terá reflexos nas suas possibilidades de ascensão” (ECCE, 2007, p. 14). Em Florianópolis, a maioria das mulheres que atuavam nas empresas incubadas e não incubadas prestavam serviços em setores de relações humanas e administrativas, consideradas como “de apoio” (53 mulheres na incubadora, de um total de 86), “enquanto outras ocupavam postos que remetem ao ‘cuidar’ das alteridades, como ‘suporte ao cliente, *help-desk*” (ROCHA, 2006, p. 226). Esses dados demonstram que o setor de tecnologia da informação ainda é caracterizado pela persistência tanto de segregações horizontais quanto de segregações verticais.

1.3.2. Como os padrões de gênero interferem nas relações de emprego de mulheres no setor bancário brasileiro

Escolheu-se o setor bancário para esta análise em virtude da expansão do setor terciário na economia, em especial a partir da década de 1990, e da feminização do trabalho bancário (SEGNINI, 1998, p. 16). O ingresso mais intenso de mulheres no setor bancário ocorre, no Brasil, a partir da década de 1960, em virtude de uma série de “mudanças políticas e econômicas que modificaram a estrutura e o modo de organização do setor financeiro” (LIMA *et al*, 2010, p. 1), considerado estratégico para o desenvolvimento do país. Nesse período, as atividades femininas no setor se concentravam nas funções de recepcionistas, telefonistas, faxineiras e auxiliares de escrita.

Com a entrada das mulheres no setor, algumas funções bancárias tornaram-se predominantemente femininas, como os serviços de *telemarketing* e de auxílio ao cliente, uma vez que as mulheres seriam consideradas mais aptas a realização de tarefas “associadas ao atendimento, legitimando a segregação vertical no interior dos bancos, valorizando atributos da natureza feminina, como atenção,

sensibilidade, maior disponibilidade para ouvir e a suavidade da voz feminina” (LIMA *et al*, 2010, p. 5).

Já em 1960, o serviço bancário era dividido em funções técnicas e funções operacionais. As funções técnicas, identificadas com os procedimentos administrativos, passaram a ser desenvolvidas em departamentos e as funções operacionais, que simplesmente executavam as decisões tomadas pela administração central, passaram a ser desenvolvidas nas agências (LIMA *et al*, 2010, p. 2).

A partir dos anos 1990, com a reestruturação produtiva do setor a partir da introdução das tecnologias de informação e comunicação que possibilitaram o desenvolvimento da automação, da robótica, da telemática (SEGNINI, 1998, p. 15), a participação feminina foi ampliada, a despeito de se concentrarem em cargos de menor prestígio social (LIMA *et al*, 2010, p. 5). As empregadas bancárias foram alocadas nas agências bancárias, locais de venda de produtos e serviços financeiros, e recebiam salários inferiores àqueles percebidos pelos empregados homens, que ocupavam cargos de maior responsabilidade, situação de dificultava a ascensão funcional de mulheres no setor bancário. Enquanto homens se responsabilizavam por funções de gerência e chefia intermediária, a maior parte das mulheres “encontrava-se exercendo cargos subordinados e em funções operacionais como caixas, escriturárias e digitadoras ou vinculadas ao atendimento” (LIMA *et al*, 2010, p. 6). Constitui-se, portanto, “guetos” femininos de trabalho dentro do setor bancário (SEGNINI, 1998, p. 101).

No Brasil, portanto, a feminização do trabalho bancário “ocorreu simultaneamente ao processo de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir da década de 70” (FARIA; RACHID, 2007, p. 124; SEGNINI, 1998, p. 33). Entre 1979 e 1992, a participação feminina no setor bancário de São Paulo saltou de 35% para 47%. Entre 1994 e 2002, no Estado de São Paulo, a participação feminina no setor bancário passou de 45,6% para 49,5%. A mesma tendência foi verificada no Brasil, no período de 1994 a 2002: partiu-se de 41,4% para 45,7% (FARIA; RACHID, 2007, p. 124).

No setor analisado, mulheres, geralmente, estão “inseridas em postos de níveis hierárquicos inferiores, em trabalhos de horas reduzidas, predominando em funções de menores salários nas agências em detrimento dos departamentos”

(FARIA; RACHID, 2007, p. 123). Quando se analisa a participação feminina no setor por faixa salarial, percebe-se a predominância de mulheres nas menores faixas de salário. Em 2002, 21,% das mulheres recebiam entre 0 e 5 salários mínimos. Entre os homens, esse percentual equivalia a 14%. Entre os empregados que recebiam entre 5,01 e 10 salários mínimos, 29,5% eram homens e 37,5% eram mulheres. Entre os empregados que recebiam entre 15,01 a 20 salários mínimos, notou-se uma “mudança inexpressiva tanto para os homens quanto para as mulheres e na faixa superior de 20,01 ou mais, a redução de 34% para 24,5% no caso dos homens e de 22,5% para 11% no caso das mulheres” (FARIA e RACHID, 2007, p. 125).

O percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres no Banco do Brasil S/A torna mais plausível o argumento de desigualdade de gênero. Pouco mais de 40% das chefias no Banco Bradesco S/A, em 2006, eram ocupadas por mulheres, enquanto que no Banco do Brasil S/A esse percentual era inferior a 30% (PEREIRA *et al*, 2008, p. 13). As duas empresas, entretanto, tem raras mulheres em funções de alto comando (Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Presidência e Diretoria).

A partir de informações colhidas no Balanço Social do Ibase, o Banco Bradesco S/A empregava, ao final de 2016, 108.793 empregados. Desses, 55.965 eram mulheres, que ocupavam 50,1% dos cargos de chefia da instituição (BRADESCO, 2016). No caso do Banco do Brasil S/A, informações extraídas de seu Relatório Anual de 2013 revelam que 46.580 mulheres trabalhavam para a instituição e ocupavam 35,2% dos cargos de chefia (BANCO DO BRASIL, 2014, p. 109)

É possível comparar o desempenho do Banco do Brasil S/A e do Banco Bradesco S/A com outra instituição financeira brasileira, o Banco Itaú Unibanco Holding S/A. As informações contidas em seu Relatório integrado de 2016 indicam que a instituição contava com 87.711 colaboradores (dentre aprendizes, estagiários, *trainees*, produção, administração, gerência e diretoria). Desses, 52.597 eram mulheres, concentradas nas área de aprendizagem, estágio, *trainees*, produção e administração (86,79%), enquanto que as demais ocupavam cargo de gerência (13,19%) e cargos na diretoria (0,02%). Enquanto que o número de mulheres que ocupavam função de gerência superava ligeiramente o de homens, mulheres ocupavam apenas 12,14% dos cargos na diretoria. Os dados contidos no Relatório

Integrado de 2016 ainda indicam que a maior mulheres eram quase o dobro de empregados na produção (ITAU UNIBANCO, 2017, p. 32).

Quando se analisa a participação feminina na jornada de trabalho até 2002, percebe-se uma situação de divisão de jornada por gênero: mulheres predominam nas jornadas de 30 horas semanais (FARIA; RACHID, 2007, p. 127; SEGNINI, 1998, p. 123). Esses dados reforçam onipresença das segregações horizontais e verticais no mercado de trabalho brasileiro. Ainda que as últimas décadas tenha experimentado um avanço na taxa de participação feminina no mercado de trabalho, mulheres enfrentam obstáculos seja na hora de se colocar a disposição do mercado, seja no momento em que pretendem ascender na carreira. No caso do setor bancário, as desigualdades mais importantes são verificadas em instituição com participação acionária da União que, por determinação constitucional e até mesmo em virtude da objetividade de seu processo de seleção, deveria promover condições mais igualitárias de trabalho. O Banco do Brasil S/A, entretanto, entre 2002 e 2006, apresentou um crescimento muito baixo na taxa de participação feminina (0,8%). O Banco Bradesco S/A, instituição privada, apresentou aumento de 3% (PEREIRA et al, 2008, p. 13).

Como se demonstrará adiante, a realidade apresentada pelo Banco do Brasil S/A é muito semelhante àquela apresentada pela Administração Pública Direta. A natureza pública, ou parcialmente pública, do empregador não é fator suficiente para eliminar situações de discriminação baseada em gênero.

1.3.3. Como os padrões de gênero interferem nas relações de emprego de mulheres no setor público

As mulheres, no Brasil, passaram a ocupar cargos públicos nos anos de 1920, “às vezes através de concursos abertos aos quais podiam se candidatar depois de recorrer à justiça” (BARROSO, 2015, p. 147). Em 1938, o Censo do Serviço Público Federal, revelou que 8,8% dos servidores públicos eram mulheres. A inserção da mulher no serviço público foi aumentando e, em 1958, já eram 20,6% e ocupavam 26,4% dos cargos efetivos da época (BARROSO, 2015, p. 147). Em 1992, as mulheres eram 35% dos servidores da Administração Pública Federal e em 2004 esse número já chegava a 42,9% (COITINHO, 2005, p. 114). O percentual

superior de mulheres em cargos efetivos pode ser explicado pelo fato de que o ordenamento jurídico condicionava o seu preenchimento a realização de concursos abertos e testes anônimos (BARROSO, 2015, p. 147).

A administração pública se tornou, cada vez mais, uma fonte importante de emprego para mulheres, especialmente pelo engajamento de quatro fatores que se reforçam mutuamente: (i) a prestação de serviços públicos “tradicionalmente desempenhados pelas mulheres dentro das famílias e o reforço ideológico da imagem que marca estas tarefas como ‘trabalho feminino’” (BARROSO, 2015, p. 148), tais como serviços de educação, saúde e serviços sociais; (ii) a deterioração dos salários dos servidores públicos; (iii) a menor exigência que caracteriza as funções desempenhadas no serviço público, tornando esse trabalho compatível com a situação social de dupla jornada feminina; e (iv) o menor grau de discriminação nas contratações realizadas pelo Estado (BARROSO, 2015, p. 148).

No final da década de 1980, as posições ocupadas por homens e mulheres no serviço público já eram bastante diferenciadas, de modo que “as mulheres são predominantemente assistentes sociais, bibliotecárias etc., enquanto os homens são engenheiros, contadores e outros profissionais do gênero” (BARROSO, 2015, p. 149).

Em 1978, realizou-se importante pesquisa de campo sobre as mulheres na administração pública (BARROSO, 2015, p. 154). Entrevistou-se, à época, 63 funcionárias empregadas em quatro empresas estatais dos setores de energia, mineração e comunicações – setores modernos da economia que pagavam salários bem acima do que era usual em outros setores do serviço público. A pesquisa identificou que o percentual de mulheres nos quadros funcionais dessas empresas correspondia a 4,4%, 6,8%, 6,8% e 16,3% (BARROSO, 2015, p. 155) e, mesmo na empresa com maior representação feminina, “a segregação ocupacional significava que menos de 5% dos engenheiros, contadores, economistas e geólogos eram mulheres. Nos postos de gerência, a percentagem de mulheres é ainda menor, indo de 0,96% a 8,1% (BARROSO, 2015, p. 155).

Neste ponto do trabalho se realizará um estudo das segregações verticais. Muito embora a análise das segregações horizontais sejam importante, presunção de acesso igualitário nos procedimentos objetivos de seleção de servidores público (a partir do concurso público) faz com que eventuais conjecturas a respeito

adequação da taxa de participação e ocupação de mulheres no serviço público pressuponha uma análise de eficiência de testes cegos ou testes objetivos de contratação. E existem evidências de que testes cegos nem sempre têm impactos positivos na diversidade (GOLDIN; ROUSE, 2000, p. 737; HISCOX *et al*, 2017, p. 13). E essa análise extrapola os limites deste trabalho.

Entretanto, a análise centrada na ocupação de posições mais altas na administração pública a partir do gênero é importante por duas razões. A primeira delas, para investigar como a divisão social do trabalho orienta a distribuição de cargos no âmbito da Administração Pública, “na medida em que as funções na administração pública fazem parte das escolhas profissionais de cada pessoa” (IPEA, 2012, p. 12). A segunda delas, pelo aspecto político dessa distribuição, uma vez que os cargos mais elevados na Administração Pública Federal são de livre nomeação do titular do órgão no qual estão situados e essa nomeação ocorre, por muitas vezes, a partir de critérios políticos. Dessa forma a análise “abre possibilidades de compreensão das desigualdades entre homens e mulheres tanto no mercado de trabalho quanto no campo político” (IPEA, 2012, p. 12).

Na Administração Pública Federal, “embora o acesso seja igualitário, até porque é feito principalmente por meio de concursos públicos, os obstáculos à ascensão profissional das mulheres talvez sejam maiores” que no setor privado (IPEA, 2012, p. 16). Muito embora o acesso às empresas privadas seja menos igualitário quanto comparado ao acesso a cargos públicos efetivos, “a barreira de ascensão das mulheres aos cargos de chefia é menor” (IPEA, 2012, p. 16).

O IPEA demonstrou que “conforme aumenta o DAS, diminui a participação das mulheres em sua ocupação” (IPEA, 2012, p. 18) e que a ocupação de DAS mais elevadas por mulheres melhorou entre 2002 e 2012. Entretanto, esse avanço “não é decorrente de um processo contínuo, mas de um movimento oscilante que, ao fim de mais de dez anos, resultou em uma elevação da proporção de participação feminina na ocupação destes cargos” (IPEA, 2012, p. 18).

Em outras palavras, o “teto de vidro” denota a menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, “o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações” (VAZ, 2013, p. 765-766).

As características da contratação de servidores públicos, pela seleção objetiva via concurso público, poderia conduzir à conclusão de que as segregações verticais (teto de vidro) não se manifestam de forma importante na Administração Pública. A conclusão é falsa, contudo, porquanto, “na administração pública federal, é possível constatar o teto de vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (doravante DAS)”, que são cargos de direção, chefia e assessoramento existentes na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (VAZ, 2013, p. 770). Existem, ao todo, 6 níveis de cargos em comissão DAS. O nível mais elevado, denominado de DAS 6, é reservado a “a secretários de órgãos finalísticos, dirigentes de autarquias e fundações e subsecretários de órgãos da Presidência da República”. Quanto mais elevado é o cargo em comissão DAS, menor a participação feminina em sua ocupação: “em novembro de 2009, as mulheres ocupavam 45,3% das funções do tipo DAS 1, mas apenas 23,7% dos cargos DAS 5 e 20,9% das funções DAS 6” (VAZ, 2013, p. 771). Essa distribuição desigual de cargos em comissão resulta em importante diferenciação salarial entre gêneros. Isso porque, a remuneração média global (soma da remuneração do cargo efetivo e da função gratificada) dos servidores que recebem cargos em DAS 1 (R\$ 9.988,71, em fevereiro de 2010), por exemplo, “representa 61,1% daquela auferida, em média, pelos ocupantes de cargos do tipo DAS 4, e 50,8% da recebida pelos servidores DAS 6” (VAZ, 2013, p. 771).

Trabalhos que tentam explicar as situações de segregação vertical tentam buscar nas relações entre a vida pessoal e a vida profissional, bem como na divisão sexual do trabalho, explicações para a persistência da prevalência de homens em posições elevadas nas empresas. Essa abordagem considera que mulheres se autoexcluem de cargos de liderança, de carreiras de maior prestígio e remuneração “em razão da interiorização de normas de socialização que pregam a necessidade de serem atenciosas e prestativas – qualidades conflitantes com a ambição profissional” (VAZ, 2013, p. 768). Como já antecipado neste capítulo, em verdade, o “teto” de vidro está relacionado a escolhas discriminatórias do gestor e a existência de um conselho de administração majoritariamente masculino reduz em 12% as chances de mulheres serem escolhidas como CEO (MADALOZZO, 2010, p. 6).

O “teto de vidro” na administração pública não é uma particularidade do Brasil. Grã-Bretanha, Estados Unidos da América, Austrália, Canadá e França, por

exemplo, convivem com situações de segregação vertical em suas respectivas administrações (VAZ, 2013, p. 772). Na França, muito embora a contratação realizada pela Administração Pública seja condicionada à prévia realização de concurso público, as mulheres (que representam 59,1% dos 5,2 milhões de servidores públicos) ocupam tão somente 16% dos cargos de direção e essa baixa representatividade permeia os três seguimentos em que o Estado francês está dividido: no governo central, elas são 50,8% dos servidores efetivos, mas 15,3% dos dirigentes; nos serviços públicos relacionados às subdivisões administrativas do território, elas são 61% dos servidores públicos, mas ocupam apenas 16,1% dos cargos de direção superior; e, nos serviços de saúde pública, elas são 75% dos servidores públicas, mas ocupam apenas 16,4% dos cargos de direção (VAZ, 2013, p. 772).

A segregação vertical também atinge carreiras consideradas femininas. Como já demonstrado no item 1.1 deste capítulo, as mulheres são maioria entre os docentes nos ensinos primário, fundamental e médio. Contudo, essa super-representatividade não se mantém no Ensino Superior. Embora as mulheres, no Brasil, já sejam maioria entre discentes, sua presença nas instituições de ensino superior é menor. Essa sub-representatividade das mulheres na docência superior também é enxergada na França, onde as mulheres, em 2004, eram minoria entre os professores titulares de universidades e institutos de pesquisa, com apenas 17,3% de representação, entre os membros dos comitês científicos do Ministério da Pesquisa, que contavam com apenas 26,1% de mulheres e na Academia de Ciências, com apenas 5,1% de mulheres (LETA *et al*, 2006, p. 537).

Existem, ainda, fortes indícios de que critérios aparentemente neutros utilizados em universidades possam contribuir para a baixa representação de mulheres em cargos de direção. É o caso, por exemplo, de duas instituições de pesquisa francesas: o *Centre National de la Recherche Scientifique* (CNRS) e o *Institut de Recherche Agronomique* (INRA). Nessas instituições, os avaliadores preferem “candidatos mais jovens e que trilharam uma ascensão profissional mais rápida – algo mais frequente entre os homens, cuja carreira não é interrompida pela maternidade” (VAZ, 2013, p. 774) e por pesquisadores que manifestam um envolvimento total com a pesquisa e essa dedicação supõe disponibilidade irrestrita, “tanto temporária como em termos de mobilidade geográfica, ao trabalho, algo mais

caro às mulheres, que sentem maior dificuldade em conciliar os compromissos profissionais e familiares” (VAZ, 2013, p. 774).

Desse modo, conclui-se que “as estruturas institucionais vigentes nas organizações públicas, por outro lado, tendem a perpetuar o quadro de exclusão feminina” (VAZ, 2013, p. 788), uma vez que os cargos em comissão (como é o caso das DAS) são considerados de livre nomeação e exoneração, de modo que o seu provimento não depende de prévia seleção objetiva pelo gestor. Além disso, “o reduzido número de mulheres em cargos de decisão [...] dificulta a implementação de políticas e medidas que estimulem uma maior participação feminina nas instâncias superiores da administração pública” (VAZ, 2013, p. 788). Torna-se necessário, portanto, que o Estado adote medidas idôneas para que se criem estímulos a participação de mulheres em cargos com poderes decisórios, sobretudo, no caso da Administração Pública, a partir de um ajuste institucional mais igualitário.

Outra dimensão da segregação ocupacional característica do trabalho feminino é a informalidade. Mulheres são maioria entre os informais e são absorvidas a essas modalidades de trabalho desprotegidas também por fatores relacionados à divisão sexual do trabalho.

1.4. A ABSORÇÃO DE MULHERES PELA INFORMALIDADE: AS DESPROTEÇÕES JURÍDICA E SOCIAL

A informalidade, tema tão presente nas discussões que envolvem a economia brasileira, voltou a ser objeto de preocupação, sobretudo em decorrência da crise que atualmente assola o país. O último mês de 2015 foi marcado pelo aumento das taxas de desemprego nas seis principais regiões metropolitanas brasileiras (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) e pelo crescimento da informalidade, como demonstra a Pesquisa Mensal de Emprego divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em janeiro de 2016.

Além dos dados oferecidos pelo IBGE (que demonstram a expansão do setor informal na economia brasileira), a Organização Internacional do Trabalho publicou no início de 2016 (OIT, 2016) relatório no qual observa que o crescimento global do emprego na América Latina (que atingiu 1,5% em 2015) deve ficar no

patamar de 1,2% em 2016 (OIT, 2016). O quadro é sintomático, sobretudo quando se considera que o crescimento médio dos níveis de emprego na América Latina entre 2000 e 2007 atingiu 2,5% e entre 2008 e 2013, 1,7% (OIT, 2016). Segundo a OIT, a taxa de desemprego para a região (que em 2015 atingiu 6,5%) poderia subir em 2016 e permanecer, até 2017, na casa dos 6,7%.

Nesse cenário, estima-se, no Brasil, que o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED acumule mais de 1,5 milhões de vagas cortadas, com a taxa de desemprego caminhando para a casa de 10%. Como resultado, “as pessoas perdem o emprego e vão para o setor informal, que aparece como uma saída para elas”. (VIEIRA, 2016). Estimativas do Governo Federal acusam a existência, no País, de cerca de 14 milhões de trabalhadores informais e perto de 42% desses trabalhadores estariam na Região Nordeste.

Os efeitos da informalidade para o Brasil são perversos e atingem, sobretudo, trabalhadores mais vulneráveis (minorias, jovens, negros e mulheres). O trabalho desempenhado à margem de proteção legal tem incentivado a submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho (especialmente com o afluxo de trabalhadores imigrantes após a crise financeira de 2008 – absorvidos, em sua maioria, pelo mercado de trabalho informal na construção civil e na indústria têxtil), onera o gasto público com assistência social e estimula uma situação de concorrência desleal no mercado.

Além disso, o trabalho desempenhado à margem da legalidade não contribui para o desenvolvimento econômico, social e tecnológico do país (seja pelos desincentivos à inovação em decorrência da ausência de proteção contratual, seja pelo desincentivo à expansão das atividades econômicas, pelo temor da atividade fiscalizatória do Estado).

A pesquisa “Estatísticas de Gênero” elaborada pelo IBGE com base no censo de 2010 demonstra que apenas 57,9% das mulheres ativas no mercado estão formalizadas. O restante foi absorvido pelo mercado informal (IBGE, 2014).

Existem fortes razões para se relacionar o acréscimo legal de custo aos contratos de trabalho das mulheres à alta taxa de informalidade feminina. Na medida em que o custo para a contratação de mulheres aumenta (em virtude, por exemplo, da licença gestante e da garantia provisória no emprego), os empregadores passam a preferir contratações de trabalhadores do sexo masculino (que não dispõem, em geral, dessas garantias específicas e tendem a não descontinuar o trabalho). A

decisão pela informalidade, contudo, nem sempre resulta de uma não disposição dos empregadores em internalizar os custos das contratações. A flexibilidade do mercado de trabalho informal (que pode oferecer jornadas de trabalho menores) é um incentivo importante para que mulheres que necessitam conciliar sua vida profissional com a criação de seus filhos optem por ele.

Portanto, a análise que aqui será realizada não tratará a informalidade como uma consequência do acréscimo de custos às contratações das mulheres, mas como uma consequência do clima social que incentiva mulheres a procurarem colocações mais flexíveis que permitam a conciliação entre trabalho pago e trabalho não pago/cuidado com os filhos.

Em 2013, o CEPAL divulgou importante estudo sobre o trabalho decente e igualdade entre os gêneros na América Latina e no Caribe. O estudo reconhecia a existência de avanços sociais, mas chamava a atenção para a persistência de (i) défices de trabalho decente, (ii) desigualdade de participação entre os gêneros no mercado de trabalho, (iii) segregação ocupacional, (iv) deficit de participação de mulheres em posições de decisão, influência e poder, bem como (v) diferenças na participação no trabalho doméstico não remunerado entre homens e mulheres (CEPAL *et al*, 2013, p. 30).

A integração de mulheres no mercado de trabalho foi uma constante entre 1990 e 2010, empolgada, dentre outras coisas, pela necessidade de incremento da renda familiar para sustento da família, pelo aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, o retardo do início da maternidade e a diminuição da taxa de fecundidade acompanhado do aumento de cobertura de serviços básicos (CEPAL *et al*, 2013, p. 31-32). Contudo, em 2013, as mulheres ainda estavam sobre-representadas no grupo que se situava fora do mercado de trabalho (71,7%) e ainda estavam sub-representadas no grupo de pessoas com emprego (41,1%). (CEPAL *et al*, 2013, p. 30).

O subemprego é um problema para a região da América Latina e do Caribe e absorve boa parte da força de trabalho feminina. Na região, o subemprego pode ser observado a partir de duas dimensões. A primeira delas se relaciona com os subempregos cujo rendimento está abaixo do salário-mínimo vigente no respectivo país. Esse grupo é formado pelos “pobres que trabalham” e é composto tanto por assalariados quanto por trabalhadores por conta própria, localizados especialmente

na economia informal. Essa dimensão do subemprego prejudica mais mulheres que homens, já que o número de mulheres que recebem menos que um salário-mínimo é superior ao de homens (CEPAL *et al*, 2013, p. 42). No Chile as mulheres são 67,1% dos empregados que recebem rendimentos mais baixos do que um salário-mínimo por hora (8,9% de todos os empregados privados). Além disso, quase 14% dos trabalhadores domésticos recebem menos que o salário-mínimo por hora. Em El Salvador, 29,8% das mulheres empregadas têm rendimentos mensais inferiores ao salário-mínimo (24,1% dos homens), muito em decorrência do peso dos trabalhadores domésticos, uma vez que 93,8% recebem salários mensais mais baixos o mínimo legal nacional (85,4% a menos do que o salário-mínimo hora). Na Costa Rica, 64% dos trabalhadores domésticos recebem salários mensais abaixo do mínimo, uma situação que atinge 31% das mulheres empregadas (CEPAL *et al*, 2013, p. 43).

A segunda dimensão é o “subemprego horário” e inclui pessoas que trabalham em tempo parcial de forma não voluntária, ou seja, pessoas que querem trabalhar em jornadas mais extensas, mas não podem fazê-lo porque não encontram um emprego para completar a sua jornada. Na região da América Latina e do Caribe, 5,2% dos homens empregados estão em “subempregos de horário”, enquanto 10% das mulheres empregadas estão nessa situação. Ou seja, existem 2,3 milhões de mulheres e 1,8 milhões de homens na América Latina e no Caribe que trabalham menos de 30 horas por semana e gostaria de trabalhar mais (CEPAL *et al*, 2013, p. 43).

Na região da América Latina e do Caribe, o setor terciário é o que mais absorve mão de obra feminina. Em 2010, 75,5% das mulheres estavam empregadas nesse setor. Estão fortemente concentradas no setor de serviços e no de comércio (sete em cada 10 mulheres estão nesses ramos) que, a despeito de apresentarem grande diversidade entre suas ocupações, possuem uma participação importante nos empregos com baixa produtividade, baixa remuneração e baixo nível de proteção social (CEPAL *et al*, 2013, p. 44).

O emprego público representa uma fonte importante de ocupações para mulheres. Na América Latina e no Caribe, em 2013, 17% das mulheres ocupavam postos de trabalho no serviço público, enquanto que os homens eram 10,3%. Países como a Venezuela (28%), Panamá (24,5%), Argentina (22,5%) e Costa Rica (20,2%)

apresentam maior representatividade de mulheres no setor público (CEPAL *et al*, 2013, p. 47).

O desemprego na América Latina e no Caribe, em 2016, afetava mais mulheres que homens. Ao longo dos primeiros trimestres de 2016, a taxa de desemprego entre as mulheres na região alcançou 9,8%. É a primeira vez que a taxa de desemprego feminino chega próximo à casa dos dois dígitos em uma década. Essa alta taxa é explicada pela conjugação de dois fatores: a redução da taxa de emprego de mulheres e o aumento da taxa de participação das mulheres (OIT, 2016, p. 14).

No Brasil, a taxa de desemprego feminino no terceiro trimestre de 2016 era de 13,2%, enquanto que a dos homens equivalia a 9,9%. A taxa de desemprego feminino estava, portanto, acima da média brasileira (somando os dois sexos), que correspondia a 11,3% (OIT, 2016, p. 84) e só era menor que a de Bahamas (14,5%), Belice (13,6%) e Jamaica (17,3), em toda a América Latina e no Caribe. (OIT, 2016, p. 84-85). No mesmo período, a taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho no Brasil correspondia a 51,3% (bem inferior à dos homens e à media nacional, que correspondiam, respectivamente, a 72,4% e 61,4%). A taxa de participação feminina, no Brasil, é superior à media da América Latina e do Caribe, que equivalia a 49,7% (OIT, 2016, p. 88-89).

Os indicadores trabalhistas das mulheres são desfavoráveis quando comparado aos indicadores dos homens. Na América Latina e no Caribe, mulheres enfrentam, ao mesmo tempo, uma maior taxa de desocupação e uma menor taxa de ocupação e participação (OIT, 2016, p. 35). A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho das mulheres, que havia se elevado entre 2006 e 2012, sofreu uma redução importante entre 2013 e 2015. Em 2015 voltou a subir, alcançando o nível que havia experimentado em 2012. Contudo, o terceiro trimestre de 2016 revelou um aumento de 1,6% na taxa de desocupação feminina (superior à dos homens, que se elevou em 1,3%, no mesmo período) (OIT, 2016, p. 35-36).

A taxa de emprego informal na América Latina e no Caribe subiu em 2015, quando 133 milhões de trabalhadores se encontravam na informalidade. O ano seguinte, 2016, experimentou uma situação de redução de emprego formal e perda de postos de trabalho, especialmente aqueles mantidos pelas grandes empresas. Como consequência, o índice de trabalho por conta própria, geralmente associados

a atividades com menor rendimento e à margem de proteção social e trabalhista. A estimativa indicada pelo CEPAL era de que 134 milhões de trabalhadores estivessem inseridos no emprego informal até o final de 2016 (OIT, 2016, p. 38).

O setor informal cresceu rapidamente, especialmente entre os anos 80 e 2000, período que experimentou um cenário de crescimento econômico muito baixo e alto crescimento demográfico. Por outro lado, a informalidade começou a diminuir desde o início do novo milênio. A tendência para a formalização do emprego na região tem sido associada, por um lado, a um maior dinamismo na geração de novos empregos em um contexto macroeconômico caracterizado por altas taxas de crescimento e, por outro lado, com a implementação de políticas públicas deliberadas para reduzir a informalidade (OIT, 2016, p. 54).

De acordo com a OIT (2014), algumas das políticas utilizadas pelos países da região para promover a formalização foram (i) o aumento da produtividade; (ii) a difusão, simplificação e modificação normativa; (iii) a geração de incentivos para o registro e a extensão da proteção social; e (iv) a modernização dos sistemas de fiscalização do trabalho. Apesar da tendência positiva desde 2005, a informalidade continua a ser uma característica típica dos mercados de trabalho na região, embora com diferentes incidências e natureza dependendo do país. O comportamento futuro deste fenômeno, portanto, dependerá principalmente das taxas de crescimento, progresso ou falta do mesmo em termos de desenvolvimento e diversificação produtiva, mudanças na estrutura do emprego e políticas específicas a serem implementado em termos de regulamentos e incentivos. Em uma perspectiva de longo prazo, é natural esperar um maior peso de fatores estruturais.

O CEPAL ainda adiciona à análise da informalidade o elemento disruptivo das tecnologias de informação e comunicação (TIC) e a automação da produção, cujo efeito não é menor, embora seja difícil de prever. A tecnologia permite, por um lado, aumentar a produtividade e impulsionar o crescimento econômico, gerando assim mais emprego. No entanto, existe também o risco de substituir os trabalhadores por novas tecnologias. A discussão recente a nível internacional concentrou-se neste segundo efeito (OIT, 2016, p. 52).

Contudo, “apesar da recuperação do emprego com carteira assinada nos anos 2000, a informalidade, que constitui um traço histórico do mercado de trabalho brasileiro, continua sendo a marca da situação de trabalho de uma enorme parte de

trabalhadores” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 454). ARAÚJO; LOMBARDI realizaram estudo exploratório quantitativo sobre a base de dados das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicados até 2009 com o propósito de identificar onde estão os trabalhadores informais, quem são esses trabalhadores e quais são seus rendimentos. O estudo considerou informais os trabalhadores domésticos sem carteira assinada, os empregados domésticos sem carteira assinada e os trabalhadores por conta própria (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 455).

Estudos revelam um “deslocamento compulsório das mulheres de empresas de grande e médio porte de diversos setores da indústria – onde tradicionalmente ocupavam postos de baixa qualificação – em direção a atividades informais” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 460). É interessante observar que a segregação horizontal se manifesta tanto no setor formal quanto no setor informal. Entre 2000 e 2010, enquanto homens formais e informais se concentravam em Serviços Produtivos, Distributivos e na Construção Civil, mais de 70% das mulheres ocupadas no mercado formal estava concentrada, por ordem de importância, nos setores de Serviços Sociais, Serviços Pessoais e Serviços Distributivos, enquanto que as mulheres empregadas no mercado informal se concentravam no setor de serviços pessoais, mais precisamente 63% delas (MACIEL; OLIVEIRA, 2018, p. 11). As mulheres são maioria nas empresas de pequeno porte e nas microempresas (especialmente no setor de serviços, como empresas terceirizadas), onde predominam contratações informais (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 461). A própria divisão sexual do trabalho modifica o trabalho autônomo informal (camelôs e vendedores autônomos), que se modifica por intermédio “de crescente feminização, e como parte das redes de distribuição dos mais diversos tipos de produtos industriais, incluindo de cosméticos e roupas até produtos de alta tecnologia” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 461).

Entre 2001 e 2009, houve um incremento no número de mulheres trabalhando por conta-própria (27,3%), com uma pequena redução em 2014 (SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017, p. 233). Entre 2001 e 2009, o maior crescimento da “ocupação como autônomo ou por conta própria ocorreu justamente entre 2003 e 2004, de forma mais acentuada entre as mulheres: acréscimo de 7% entre elas e 3% entre eles” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 462).

No final da década passada, em 2009, 52,1% das mulheres ocupadas trabalhavam no setor informal, percentual ligeiramente superior ao dos homens, que correspondia a 51,3% (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 462). Portanto, mais mulheres tem se colocado em postos de trabalho informais, que são “mais desprotegidos e vulneráveis: entre 2001 e 2009, a taxa de crescimento relativo dos ocupados no informal foi de 2,1%, enquanto a das ocupadas, de 16,3%” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 463). Além disso, quando se observa as taxas médias geométricas anuais, nota-se que “enquanto a ocupação total masculina cresceu 2,07% ao ano, 4,34% no formal e 0,26% no informal, a feminina cresceu 3,28% ao ano, 4,99% no formal e 1,91 no informal” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 463). Esses dados demonstram que “mesmo crescendo menos que o emprego formal, a informalidade absorveu mais mulheres do que homens” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 463).

A ocupação mais comum entre as mulheres no Brasil é o serviço doméstico, que absorvia, em 2008, 19,5% da “participação feminina na força de trabalho, sendo, em grande maioria, de vinculação contratual informal” (IRIART *et al*, 2008, p. 167). As mulheres ocupavam, em 2009, 73,7% dos postos de trabalho doméstico informal, enquanto que 55,2% dos homens que prestavam serviços domésticos não estava formalizados. Logo, “apesar de os homens serem um contingente extremamente minoritário nessas atividades, a tendência de formalização para eles é maior, o que indica a presença de um nítido *bias* de gênero” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 468).

A maioria das mulheres ocupadas no setor informal, 57%, estão sujeitas a trabalho em tempo parcial, em jornadas que variam entre 15 e 39 horas. No trabalho doméstico, mulheres cumprem jornadas em tempo parcial (58%), “provavelmente por influência das diaristas” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 469). Quando se observa a jornada de trabalho informal, portanto, nota-se que a informalidade “agudiza a exploração do ocupado do sexo masculino pela ampliação do seu tempo de trabalho, ao mesmo tempo em que favorece a inserção de homens e, principalmente, de mulheres em trabalhos de meio período” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 470).

Essas mulheres, em 2010, tinham média de idade de 39,38 anos (enquanto que no setor formal, a média equivale a 38,55 anos) e recebiam rendimento médio

correspondente a R\$ 4,22 por hora, enquanto que no setor formal, o rendimento equivalia a R\$ 7,26 por hora (MACIEL; OLIVEIRA, 2018, p. 12). Mesmo no setor informal, o hiato salarial entre homens e mulheres é considerável. Em 2010, homens recebiam, em média, no setor informal, R\$ 5,05. (MACIEL; OLIVEIRA, 2018, p. 12). Dessa forma, “apesar de os ganhos dos brasileiros serem baixos, as mulheres, como se sabe, ganham menos que os homens e, comprovando achados de estudos anteriores, os informais ganham menos que os formais” (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013, p. 475).

Como já antecipado neste capítulo, como consequência da necessidade de conciliar o trabalho com os afazeres domésticos, muitas mulheres exercem atividades estereotipadas como exclusivamente femininas e no setor informal (muitas são trabalhadoras por conta-própria ou exercem atividades no setor de serviços, especialmente como terceirizadas) e nos serviços domésticos, “atividades que se encontram entre as piores no que concerne à remuneração e condições de trabalho (LEITE, 2017, p. 48; VILLATORE; PERON, 2016, p. 8).

A eliminação da informalidade, portanto, é meta idônea a contribuir com o desenvolvimento humano, social, cultural, regional e econômico do Estado brasileiro. No caso objeto de estudo, é essencial para assegurar que as oportunidades econômicas das mulheres sejam exercidas com segurança protetora. A literatura sobre o desenvolvimento tem acentuado o papel das instituições na promoção do desenvolvimento econômico e social, especialmente daquelas que garantem direitos de propriedade e de contratação (SOTO, 2001; PRADO, TREBILCOCK, 2012) e, nesse sentido, AMARTYA SEN (2010, p. 146) chama a atenção para a circunstância de que a ideia de desenvolvimento pressupõe um processo contínuo de expansão de liberdades substanciais, dentre elas, a liberdade de participar nas trocas econômicas e a condição de agente ativa das mulheres.

CAPÍTULO 2

A REGULAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO FEMININO COMO DECORRÊNCIA DO DIREITO À PARIDADE DE PARTICIPAÇÃO E DA CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA DAS MULHERES

Após analisar como padrões de gênero afetam a vida laboral feminina e entender como os efeitos do sexismo são indesejáveis, sobretudo numa perspectiva de desenvolvimento enquanto processo de ampliação de liberdades substanciais das mulheres, torna-se necessário compreender como o sistema jurídico, tanto em âmbito internacional quanto no âmbito doméstico, tem respondido a esses problemas. Essa é a tarefa deste capítulo, que iniciará com o desenvolvimento do referencial teórico para que se compreenda (i) porque é importante garantir às mulheres o gozo de sua condição de agente ativa e (ii) por qual razão e como o Estado tem falhado nesta tarefa.

2.1. A GARANTIA DA CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA DAS MULHERES COMO ELEMENTO DO DESENVOLVIMENTO COMO PROCESSO DE EXPANSÃO DE LIBERDADES SUBSTANCIAIS.

Amartya Sen concebe a condição de agente ativa das mulheres como um dos principais mediadores da mudança social e econômica e, conseqüentemente, do processo de desenvolvimento (SEN, 2010, p. 263). Se o desenvolvimento é um processo contínuo de expansão das liberdades substanciais dos indivíduos, é razoável argumentar que a limitação do papel da condição de agente ativa das mulheres é um elemento importante na avaliação do desenvolvimento da sociedade contemporânea.

Para SEN (2010, p. 248), portanto, é necessário que o papel da condição de agente das mulheres ganhe mais relevância nos estudos sobre o desenvolvimento, sobretudo porque a condição de agente das mulheres desempenha um importante papel na “remoção das iniquidades que restringem o bem-estar feminino”, a partir da ampliação do potencial para auferir renda independente, encontrar emprego fora de casa, adquirir direitos de propriedade e instrução formal, uma vez que “o ganho de

poder das mulheres é um dos aspectos centrais no processo de desenvolvimento em muitos países do mundo atual” (SEN, 2010, p. 249) e, nesse contexto, ganham importância a natureza das disposições empregatícias, as atitudes da família e da sociedade em geral com respeito às atividades econômicas das mulheres e as circunstâncias econômicas e sociais que incentivam ou tolhem a mudança dessas atitudes. (SEN, 2010, p. 249 e 262)

O estudo da condição de agente ativa da mulher é, normalmente, negligenciado nos estudos sobre o desenvolvimento, que frequentemente focalizam suas análises nas reivindicações de bem-estar feminino, ou seja, no “welfarismo”. As reivindicações por bem-estar (tratamento mais justo e igualdade de distribuição de bens), entretanto, têm deixado de ser as únicas preocupações na pauta dos movimentos feministas, que têm focado a sua atenção na condição de agente da mulher, de modo que as “mulheres são vistas cada vez mais, tanto pelos homens como por elas próprias, como agentes ativos de mudança: promotoras dinâmicas de transformações sociais que podem alterar a vida das mulheres e dos homens” (SEN, 2010, p. 246).

Evidentemente, “a condição de agente ativa das mulheres não pode, de nenhum modo sério, desconsiderar a urgência de retificar muitas desigualdades que arruinam o bem-estar das mulheres e as sujeitam a um tratamento desigual” (SEN, 2010, p. 247). Esquecer as preocupações relativas ao bem-estar feminino é ignorar que mulheres, no mundo inteiro, sofrem privações importantes de bem-estar, como a mortalidade excessiva de mulheres na África setentrional e na Ásia, no sentido de “estarem mortas em consequência de uma parcialidade por um dos sexos na distribuição de cuidados de saúde e outras necessidades” (SEN, 2010, p. 248). Existem fortes razões para que as reivindicações de bem-estar estejam na ordem do dia enquanto políticas de remoção de iniquidades.

A condição de agente deve, portanto, remover as privações materiais e de justiça pelas quais passam as mulheres. Entretanto, “qualquer tentativa prática de aumentar o bem-estar feminino não pode deixar de recorrer à condição de agente das próprias mulheres para ocasionar tal mudança” (SEN, 2010, p. 247). Por isso, tanto os aspectos de bem-estar quanto os aspectos da condição de agente dos movimentos feministas se interseccionam, de forma substancial (SEN, 2010, p. 247). Apesar da intersecção, os aspectos não se confundem um com o outro, “pois o

papel de uma pessoa como ‘agente’ é fundamentalmente distinto do papel dessa mesma pessoa como ‘paciente’ (embora não independente desse último papel)” (SEN, 2010, p. 247). Tanto o bem-estar feminino depende da condição de agente quanto a condição de agente pressupõe uma maior participação da mulher na distribuição de bens e intituleamentos.

Como explica, SEN (2010, p. 248), “o papel limitado da condição de agente ativa das mulheres afeta gravemente a vida de *todas* as pessoas – homens e mulheres, crianças e adultos.” A condição de agente possui um papel importantíssimo na remoção das próprias iniquidades que restringem o bem-estar feminino (SEN, 2010, p. 248). O respeito por reivindicações por bem-estar feminino é influenciado pelo potencial da mulher “para auferir uma renda independente, encontrar emprego fora de casa, ter direitos de propriedade, ser alfabetizada e participar como pessoas instruídas nas decisões dentro e fora da família” (SEN, 2010, p. 249).

Desse modo, “trabalhar fora de casa e auferir uma renda independente tende a produzir um impacto claro sobre a melhora da posição social da mulher em casa e na sociedade” (SEN, 2010, p. 249). O emprego fora de casa e o ganho de renda independente faz com a contribuição da mulher para a prosperidade da família se torne mais visível (uma vez que a contribuição dada pelo trabalho doméstico, não-pago, é invisível) e dá a ela voz ativa, por depender menos de outras pessoas. O emprego fora de casa tem efeitos positivos sobre a educação feminina que, uma vez mais instruída, “reforça sua condição de agente e tende a torná-la mais bem informada e qualificada” (SEN, 2010, p. 249).

SEN (2010, p. 249) argumenta que o empoderamento feminino (independência econômica e emancipação social) “pode ter grande projeção sobre as forças e os princípios organizadores que governam as divisões dentro da família e na sociedade” e pode influenciar os intituleamentos das mulheres. Tome-se como exemplo os conflitos existentes dentro da família pela distribuição de bens e benefícios. A dinâmica da família é orientada por conflitos cooperativos, já que “mulheres e homens têm interesses congruentes e interesses conflitantes que afetam a vida familiar” (SEN, 2010, p. 250). Por essa razão, o processo de tomada de decisão dentro da família tende a ser um processo de decisão por cooperação sobre os interesses conflitantes (SEN, 2010, p. 250). A resolução desses conflitos

intrafamiliares é, muitas vezes, baseada por padrões de comportamento “sobre os quais existe um acordo implícito, padrões que podem ser ou não particularmente igualitários” (SEN, 2010, p. 250). Muitas vezes, ainda que de forma não explícita, percepções de “quem está fazendo em que quantidade trabalho ‘produtivo’ ou de quem está ‘contribuindo’ em que quantidade para a prosperidade da família pode ter grande influência” (SEN, 2010, p. 250) na resolução desses conflitos. E esses conflitos, não raramente, podem envolver a distribuição de benefícios conjuntos da família entre os membros de cada sexo (SEN, 2010, p. 251). Em países onde existe negligência alimentar em relação a meninas, uma maior percepção da capacidade das mulheres em auferir renda independente, trabalhar fora de casa, ser instruída e possuir patrimônio, pode contribuir, sobremaneira, para a sobrevivência de crianças do sexo feminino (SEN, 2010, p. 251).

Muito embora mulheres trabalhem por muitas horas em casa diariamente, “esse trabalho não tem remuneração, sendo com frequência desconsiderado no cômputo das respectivas contribuições de mulheres e homens para a prosperidade conjunta da família” (SEN, 2010, p. 252). Por isso, a contribuição feminina é mais visível quando ela trabalha fora de casa e recebe uma remuneração por isso, de modo que “a liberdade para procurar e ter emprego fora de casa pode contribuir para reduzir a privação relativa – e absoluta – das mulheres” (SEN, 2010, p. 253). A liberdade em procurar emprego e ser remunerada, ao dar à mulher voz ativa e renda independente, contribui para reduzir as privações. Em síntese, a educação e a alfabetização das mulheres, a capacidade para auferir renda independente, ter patrimônio e participar, de forma mais ativa nas decisões intrafamiliares e comunitárias, tem efeitos positivos na taxa de mortalidade infantil, na taxa de fecundidade e nas mudanças sociais em geral (redução de índices de violência, proteção ambiental, planejamento familiar etc).

As preocupações com a ampliação de liberdades substanciais manifestadas por Amartya Sen, especialmente da condição de agente ativa das mulheres, se aproximam do enfoque dado por Nancy Fraser à ideia de paridade de participação. A adequada regulação do trabalho feminino pressupõe que se conceda às mulheres condição de agente ativa, para que possam atuar na sociedade como iguais (paridade de participação). Pela necessidade de se compreender, também, o que vem a significar garantir às mulheres paridade de participação e como essa

perspectiva teórica pode se manifestar na regulação do trabalho, o próximo tópico se dedicará promover um diálogo entre Amartya Sen e Nancy Fraser.

2.2. CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA E PARIDADE DE PARTICIPAÇÃO: APROXIMAÇÕES ENTRE AMARTYA SEN E NANCY FRASER

A preocupação central de Nancy Fraser está relacionada ao desenvolvimento de uma teoria da justiça que agasalhe tanto pretensões redistributivas quanto reivindicações por reconhecimento. Em síntese, FRASER esclarece que “de algum tempo para cá, as forças da política progressista dividiram-se em dois campos” (2007, p. 101). De um lado, estariam os proponentes da redistribuição, sustentando a necessidade de realocação mais justa dos recursos e bens disponíveis entre os diversos indivíduos. A riqueza produzida deveria ser redistribuída: dos ricos para os pobres, do norte para o sul, dos proprietários para os trabalhadores. Logo, a justiça estaria relacionada à correta alocação de utilidades, que possibilitaria uma igualdade de participação dos indivíduos na sociedade (porque a eles seria assegurada igualdade de oportunidades).

Do outro lado estariam os proponentes do reconhecimento, cuja teoria filosófica estaria sustentada “em novas visões de uma sociedade 'amigável às diferenças'” (FRASER, 2007, p. 101). A proposição do reconhecimento teria por desiderato o reconhecimento de “distintas perspectivas das minorias étnicas, 'raciais' e sexuais, bem como a diferença de gênero” (FRASER, 2007, p. 102).

Apesar de as duas proposições buscarem uma adequada formulação do conceito de justiça, a relação estabelecida entre elas, argumenta FRASER, é tensa, porquanto, em muitos casos, as lutas por reconhecimento estariam dissociadas das lutas por redistribuição. Segundo FRASER, no interior de movimentos sociais como o feminismo, “[...], tendências ativistas que encaram a redistribuição como um remédio para a dominação masculina estão cada vez mais dissociadas das tendências que olham para o reconhecimento da diferença de gênero (FRASER, 2007, p. 102). Essa dissociação alcança a academia onde, segundo FRASER, “acadêmica(o)s que entendem gênero como uma relação social mantêm uma difícil coexistência com aquela(e)s que o constroem como uma identidade ou um código cultural” (FRASER, 2007, p. 102).

Os teóricos de uma e de outra proposição encaram as diferentes perspectivas como antagônicas. Para os redistributivistas, as reivindicações de reconhecimento seriam meros obstáculos ao alcance da justiça social. Para os filósofos do reconhecimento, a perspectiva redistributiva seria *démodé* e, portanto, incapaz de oferecer respostas às principais experiências de injustiça. FRASER demonstra, contudo, que as perspectivas não são excludentes. Antes, se complementam num adequado e alargado conceito de justiça.

O primeiro passo para a elaboração de uma abordagem abrangente de justiça (capaz de acomodar pretensões de redistribuição e reivindicações de reconhecimento) consiste no enfrentamento do seguinte problema: “os paradigmas de justiça usualmente alinhados com a ‘moralidade’ podem dar conta de reivindicações pelo reconhecimento da diferença – ou [...] é necessário, ao contrário, voltar-se para a ‘ética’”? (FRASER, 2007, p. 103)

As questões de justiça (relacionadas à moralidade kantiana, com pretensão de universalidade) estão normalmente dissociadas de questões da boa vida (relacionadas à ética hegeliana, envolvendo avaliações qualitativas a respeito do valor relativo de práticas culturais, características e identidades variadas), enquanto normas de justiça vinculam os atores independentemente de seu compromisso com valores específicos, reivindicações pelo reconhecimento sempre dependeriam (na perspectiva da ética) de horizontes de valor historicamente específicos que não podem ser universalizados (FRASER, 2007, p. 103).

Essa dicotomia aparece nos debates no interior da filosofia da moral. Teóricos políticos liberais e filósofos morais deontológicos dariam preferência a normas de justiça (priorizando o “correto” sobre o “bem”). Comunitaristas e teleologistas dariam preferência à noção de “bem”, argumentando que uma “noção de uma moralidade universalmente vinculante, independentemente de qualquer ideia do bem, é conceitualmente incoerente” (FRASER, 2007, p. 104).

Em alinhamentos usuais, os dois lados concordam que a distribuição pertence à moralidade, enquanto que o reconhecimento pertence à ética. Daí porque cada um dos paradigmas excluiria o outro. Sustentar os dois tipos de reivindicação significaria uma espécie de esquizofrenia filosófica.

A compatibilidade das duas abordagens pressupõe o transporte da reivindicação por reconhecimento para o campo da moralidade. A pretensão de reconhecimento seria, portanto, uma reivindicação por justiça. E para demonstrar a compatibilidade, o primeiro passo é romper com o modelo padrão de reconhecimento: o da identidade.

O modelo tradicional de reconhecimento identifica na identidade cultural específica de um grupo o objeto de reconhecimento. O não reconhecimento consistiria “na depreciação de tal identidade pela cultura dominante” e o consequente dano à subjetividade dos membros do grupo. A reparação desse dano envolveria a reivindicação por reconhecimento, que demandaria união dos membros do grupo para remodelar sua identidade, por meio da criação de uma cultura própria auto-afirmativa. Em síntese, a resposta/reparação seria sempre realizada coletivamente, de modo a reparar a identidade coletiva do grupo.

FRASER considera problemática o modelo de identidade, por três razões. Em primeiro lugar, porque ao enfatizar a estrutura psíquica do dano em detrimento das instituições sociais e da interação social, deixa de propor mudanças sociais para patrocinar uma forma de engenharia da consciência. Ou seja, os membros estariam constantemente pressionados a se conformarem à cultura do grupo, resultando na imposição de uma identidade de grupo singular e simplificada que nega a complexidade das vidas dos indivíduos. Em segundo lugar, “ignorando as interações transculturais, ela trata as culturas como profundamente definidas, separadas e não interativas” (FRASER, 2007, p. 107). Em terceiro lugar, porque a negativa de heterogeneidade interna do grupo (já que todos os membros se confirmariam a uma identidade cultural grupal) obscureceria a existência de disputas intragrupais, por autoridade para representar o grupo. Isso encobriria o poder das facções dominantes e reforça a dominação interna.

A proposta de FRASER busca superar os problemas apontados nos parágrafos anteriores. A autora trabalha o reconhecimento como uma questão de *status* social (modelo de *status*). Esse modo de trabalhar faz com que o objeto do reconhecimento seja deslocado da “identidade” para “a condição dos membros do grupo como parceiros integrais na interação social” (FRASER, 2007, p. 107).

O não reconhecimento significaria uma subordinação social no sentido de ser o indivíduo privado de participar como um igual na vida social. A reparação

dessa injustiça envolveria a adoção de uma política “que visa superar a subordinação, fazendo do sujeito falsamente reconhecido um membro integral da sociedade, capaz de participar com os outros membros como igual” (FRASER, 2007, p. 108).

O que importa investigar, então, é se as instituições garantem paridade de participação. Leis que excluem pessoas homoafetivas dos direitos relacionados ao matrimônio, políticas de bem-estar que estigmatizem mães solteiras e práticas policiais que associem determinada raça a criminalidade promovem subordinação de *status* e implicam em não reconhecimento. Em todos esses casos, nega-se a alguns membros da sociedade a condição de parceiros integrais na interação, capazes de participar como iguais com os demais. As reivindicações por reconhecimento no modelo de *status*, portanto, objetivam “desinstitucionalizar padrões de valoração cultural que impedem a paridade de participação e substituí-los por padrões que a promovam” (FRASER, 2007, p. 109).

FRASER afirma que qualquer tentativa de integrar redistribuição e reconhecimento em um modelo abrangente deve reportar-se a quatro questões filosóficas essenciais. Em primeiro lugar, deve-se responder se reconhecimento é uma questão de justiça ou uma questão de auto-realização. Em segundo lugar, se a justiça redistributiva e o reconhecimento constituem dois paradigmas normativos distintos e *sui generis*, ou algum deles pode ser subsumido ao outro. Em terceiro lugar, se a justiça demanda o reconhecimento daquilo que distingue indivíduos ou grupos, ou o reconhecimento da nossa humanidade comum é suficiente. Por um, em quarto lugar, como podemos distinguir as reivindicações por reconhecimento que são justificadas daquelas que não são.

A primeira pergunta já foi antecipada ao longo da exposição. A autora concebe as reivindicações por reconhecimento como uma reivindicação por justiça. Daí porque “negar a alguém o reconhecimento é privá-la(o) dos pré-requisitos fundamentais para o pleno desenvolvimento humano.” (FRASER, 2007, p. 111). O reconhecimento seria, portanto, uma questão de ética e não um problema da boa vida, de modo que ser reconhecido por um outro sujeito é uma condição necessária para a formação de uma subjetividade integral e não distorcida.

Eis as vantagens da abordagem proposta pro FRASER. Em primeiro lugar, uma vez que não há nenhuma concepção de boa vida que seja universalmente

compartilhada, é importante que se sustente que “cabe aos indivíduos e grupos definir a si próprios, uma forma de alcançá-la, dentro dos limites que asseguram uma liberdade semelhante para os demais” (FRASER, 2007, p. 112-113). Daí porque o “modelo de *status* não apela para uma concepção de boa vida. Ele apela, ao contrário, para uma concepção da justiça que pode – e deve – ser aceita por aqueles que tenham divergentes concepções da boa vida” (FRASER, 2007, p. 113). A abordagem do reconhecimento calcada no *status* tem a vantagem de ser dogmática e não sectária.

O não reconhecimento como uma subordinação de *status* traz uma outra vantagem, porque ele localiza o equívoco nas relações sociais e não na psicologia individual ou interpessoal.

Por fim, “alinhando-se o reconhecimento à justiça ao invés de à boa vida, evita-se a visão de que todos têm igual direito à estima social” (FRASER, 2007, p. 114). Em verdade, deve-se partir da ideia de que “todos têm igual direito a buscar estima social sob condições justas de igualdade de oportunidades” (FRASER, 2007, p. 115). Essas condições apenas são asseguradas quando não existem padrões institucionalizados de valoração cultural que depreciem, “de modo difundido, o feminino, o 'não branco', a homossexualidade e tudo o que é culturalmente a eles associados” (FRASER, 2007, p. 115).

O paradigma da justiça é ampliado ao entender-se que as teorias da justiça distributiva existentes não subsomem adequadamente os problemas de reconhecimento, já que “a maioria dos teóricos assume uma visão de *status* reduzida às dimensões econômica e legal, supondo que uma justa distribuição de recursos e direitos é suficiente para dar conta do não reconhecimento” (FRASER, 2007, p. 116).

Essa perspectiva não é adequada, porque nem toda ausência de reconhecimento é um resultado secundário da má distribuição ou da má distribuição agregada à discriminação legal. FRASER cita, como exemplo, o caso do banqueiro negro de *Wall Street* que não consegue pegar um táxi.

Tampouco as teorias do reconhecimento existentes conseguem subsumir adequadamente os problemas da distribuição, porquanto nem toda má distribuição é subproduto do não reconhecimento. Por exemplo, o “homem branco, trabalhador

industrial especializado, que fica desempregado, em virtude do fechamento da fábrica em que trabalha, devido a uma fusão corporativa especulativa.” (FRASER, 2007, p. 117).

A concepção de FRASER trata distribuição e reconhecimento como distintas perspectivas sobre, e dimensões da justiça. Não existe exclusão de qualquer das concepções (distribuição e reconhecimento), mas o reconhecimento de que cada uma constitui uma perspectiva do conceito de justiça.

Já se antecipou que o centro normativo da concepção de FRASER é a noção de paridade de participação. A justiça demandaria “arranjos sociais que permitam a todos os membros (adultos) da sociedade interagir uns com os outros como parceiros.” Para que a paridade seja possível, seriam necessárias, pelo menos duas condições cumulativas. A primeira, seria uma condição objetiva, consistente na distribuição de recursos materiais de modo a assegurar a independência e voz dos participantes. A segunda, uma condição intersubjetiva, que requer que os padrões institucionalizados de valoração cultural expressem igual respeito a todos os participantes e assegurem igual oportunidade para alcançar estima social.

Assim, para FRASER, “uma concepção ampla da justiça, orientada pela norma da paridade participativa, inclui tanto redistribuição quanto reconhecimento, sem reduzir um ao outro” (FRASER, 2007, p. 120).

De forma a avançar, caberia responder a mais uma pergunta: a justiça demanda o reconhecimento daquilo que distingue indivíduos ou grupos, ou o reconhecimento da nossa humanidade comum é suficiente? Para FRASER, a “paridade participativa é uma norma universalista em dois sentidos. Primeiro, ela inclui todos os parceiros (adultos) na interação. Segundo, ela pressupõe o igual valor moral dos seres humanos” (FRASER, 2007, p. 120). Por isso, o reconhecimento é um remédio para a injustiça social e a não satisfação de uma necessidade humana genérica. Em síntese, a forma de reconhecimento exigida pela justiça sempre dependerá da forma de não reconhecimento. O reconhecimento é uma maneira de superar um não reconhecimento.

Há casos em que o não reconhecimento significa a negação da humanidade comum de alguns participantes. Nesses casos, o remédio seria o reconhecimento universalista. Por isso “a primeira e mais fundamental compensação para o

apartheid sul-africano foi a cidadania universal 'não-racializada'" (FRASER, 2007, p. 121). Por outro lado, quando o não reconhecimento significa a rejeição daquilo que é distintivo de alguns participantes, o remédio seria o reconhecimento da especificidade. Assim, "muitas feministas argumentam que a superação da subordinação de gênero requer o reconhecimento da capacidade única e distinta de as mulheres darem à luz" (FRASER, 2007, p. 121). O remédio, portanto, deve ser adequado para o dano resultante do não reconhecimento.

Essa abordagem (chamada de pragmatista, pela autora) supera as fragilidades das outras duas perspectivas (distributiva e de reconhecimento). Primeiro, porque rejeita a afirmação (baseada na teoria distributiva) de que o reconhecimento público estaria limitado àquelas capacidades que todos os humanos compartilham (desconsiderando o reconhecimento daquilo que distingue as pessoas uma das outras, sobretudo quando essa distinção servir de obstáculo à paridade participativa). Em segundo lugar, porque rejeita a afirmação de que todos sempre precisam ter suas particularidades reconhecidas.

O que é importante, para a abordagem pragmatista, é notar que quando as diferenças existentes entre as pessoas se colocam como obstáculos à paridade participativa, elas devem ser superadas. Por outro lado, não há uma pretensão de reconhecimento de toda e qualquer particularidade do indivíduo. Em suma, para FRASER, apenas aquelas reivindicações que promovem a paridade de participação são moralmente justificadas.

FRASER, por entender que a definição de quais pessoas precisam de qual(is) tipo(s) de reconhecimento em quais contextos vai depender da natureza dos obstáculos que elas encontram em relação à paridade participativa. Desse modo, não se poderia descartar apressadamente a possibilidade de que a justiça pode requerer o reconhecimento das particularidades em alguns casos.

Para responder à quarta questão filosófica, FRASER se concentra no problema da justificação das reivindicações por reconhecimento. Se aceitamos que a justiça "*pode*, sob certas circunstâncias, exigir o reconhecimento das particularidades, então devemos considerar o problema da justificação." (FRASER, 2007, p. 124)

Para FRASER, nem toda demanda por reconhecimento é justificada, assim como nem toda demanda por redistribuição o é. A tarefa de separar demandas justificadas de demandas não-justificadas dependerá da adoção de critérios. E seria a paridade participativa o padrão a ser avaliativo.

Por isso, independentemente da demanda, os reivindicantes deveriam demonstrar que os “os arranjos atuais os impedem de participar em condição de igualdade com os outros na vida social” (FRASER, 2007, p. 125). Quem reclama por redistribuição, deveria demonstrar que os arranjos “econômicos existentes lhes negam as necessárias condições objetivas para a paridade participativa” (FRASER, 2007, p. 125). Já os reivindicantes por reconhecimento, deveriam demonstrar como “os padrões institucionalizados de valoração cultural lhes negam as condições intersubjetivas necessárias” (FRASER, 2007, p. 125).

É importante observar que a paridade de participação também servirá de padrão de avaliação dos remédios propostos contra a injustiça. Desse modo, é necessário que se demonstre que as mudanças sociais perseguidas promoverão, de fato, paridade de participação, sem alargar significativamente outras disparidades.

Para FRASER, nem todas as disparidades são *per se* injustas. As disparidades econômicas (desigualdade econômica), por exemplo, não seriam. Dessa forma, o problema central desse estágio do trabalho seria encontrar uma maneira de distinguir, na participação, as disparidades justas das injustas.

A aplicação do padrão de paridade participativa sobre a pretensão de casamento de pessoas do mesmo sexo pode ilustrar bem essa maneira. Leis matrimoniais comumente institucionalizam norma cultural heterossexista que nega a paridade de participação a *gays* e *lésbicas*.

Pelo modelo de *status*, a situação é injusta e uma demanda por reconhecimento é justificada. O remédio para a injustiça consiste na desinstitucionalização do padrão de valor heteronormativo e a sua substituição por uma alternativa que promova a paridade. Essa substituição pode ser feita por mais de uma maneira. Uma solução seria legalizar o casamento entre pessoas do mesmo sexo. Outra seria desinstitucionalizar o casamento heterossexual, desvinculando direitos e ele inerentes, e prescrevendo-os sob alguma outra base (cidadania, por

exemplo). As duas abordagens são justificáveis e não acentuam/exacerbam outras disparidades.

Entretanto, uma abordagem como a *Pacte Civil de Solidarité* (em França) ou a lei da união civil no estado de Vermont, nos Estados Unidos, não seriam justificáveis. A lei do estado norte-americano, por exemplo, estabelece um segundo *status* legal, paralelo ao casamento, denominado de parceria doméstica. Esse *status* paralelo não confere todos os benefícios simbólicos ou materiais do casamento (que continuam reservados exclusivamente aos heterossexuais).

Para que a paridade participativa sirva para justificar reivindicações de forma deontológica, sem recorrer à avaliação ética das práticas culturais e religiosas, FRASER afirma que o padrão de avaliação deve entrar no cenário em dois níveis diferentes. Um nível *entre grupos*, que deve avaliar os efeitos dos padrões institucionalizados de valoração cultural no posicionamento relativo de minorias em face de minorias. Um nível *intragrupo*, para avaliar os efeitos internos (sobre os próprios membros do grupo) das práticas minoritárias.

Por isso, as reivindicações deveriam, em primeiro lugar, demonstrar como a institucionalização das normas culturais majoritárias negam-lhes paridade de participação. Em segundo lugar, devem demonstrar que as práticas cujo reconhecimento se buscam não nega a eles mesmo paridade participativa, ou a alguns membros do grupo ou a não-membros (FRASER, 2007, p. 129).

Tanto SEN quanto FRASER possuem uma semelhança importante em sua abordagem. Os dois rejeitam, veementemente, que não há alternativas ao modelo de desenvolvimento neoliberal. Além disso, “tratam centralmente de questões de justiça e, mais do que isto, consideram a desigualdade social um dos principais, senão mesmo o principal, problemas das sociedades contemporâneas” (FLECK, 2013, p. 118). Tanto SEN quanto FRASER acreditam que a desigualdade social não pode ser pensada apenas enquanto uma situação de provação de renda/recursos e consideram que ao Estado cabe garantir condições para o desenvolvimento da pessoa e “salientam a importância de considerar o público alvo das políticas públicas não meramente como pacientes ou consumidores, mas sempre também como agentes autônomos que devem participar dos processos de deliberação” (FLECK, 2013, p. 118-119) dessas políticas.

Como já antecipado, SEN argumenta que, sem prejuízo da importância das reivindicações de distribuição para o bem-estar feminino, a condição de agente ativa deve ser objeto de maiores reflexões e considerações. FRASER, da mesma forma, compreende que as reivindicações por reconhecimento e por redistribuição se complementam num adequado e alargado conceito de justiça. Um conceito amplo de justiça exigiria tanto uma justa distribuição de recursos quando uma garantia de participação como um igual na vida social.

Tanto a perspectiva da condição de agente ativa da mulher quanto a paridade de participação demanda e justificam a formulação de políticas públicas adequadas, que permitam a participação de mulheres como um igual da vida social, a partir da possibilidade de obter um emprego fora de casa e receber uma remuneração adequada por isso (garantindo-lhe independência econômica e voz ativa), ter direitos de propriedade e participar do processo de deliberação de políticas públicas que interessem a si mesmo e à coletividade na qual estejam inseridas.

A própria limitação do acesso ao trabalho, ao recebimento de salários e à decisão sobre o uso do tempo, enquanto recursos próprios da cidadania, e como exercício de direitos políticos, econômicos e culturais são obstáculos que “condiciona[m] a possibilidade de ocupação das mulheres no campo do trabalho, limitando o seu exercício de cidadania em termos da possibilidade de opção pela construção de carreiras profissionais, ligadas à realização pessoal” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 135).

No próximo capítulo, discorrer-se-á sobre os modelos de regulação atualmente em vigência no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e, em particular, na União Europeia, de modo a investigar de modelo regulatório é mais eficiente em garantir às mulheres a condição de agente.

2.3. A PROTEÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL: O PANORAMA INTERNACIONAL E O DIREITO COMUNITÁRIO EUROPEU

Neste trecho do trabalho se argumentará como as normas internacionais de proteção ao trabalho feminino podem ser eficazes como modelos de atuação do Estado brasileiro e como a regulação do trabalho feminino na comunidade europeia

tem criado incentivos para que mulheres não sejam prejudicadas pela descontinuidade no trabalho a partir da gestação e para que pais e companheiros compartilhem responsabilidades domésticas com mulheres empregadas.

2.3.1. O sistema internacional de proteção e promoção do trabalho feminino

O cenário internacional registra um número sem precedentes de mulheres instruídas e que participam do mercado de trabalho, bem como mais conscientes da importância crucial da igualdade de gênero em iniciativas para redução da pobreza e agente do desenvolvimento econômico (OIT, 2018, p. 4). A inclusão de pautas de maior inclusão e maior proteção ao trabalho da mulher nas metas da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Apesar dos avanços, as perspectivas das mulheres no mercado de trabalho estão longe de se igualar às dos homens (OIT, 2018, p. 4).

Contudo, as diferenças na participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres ainda são grandes. Na média global, as mulheres são menos propensas a participar no mercado de trabalho quando comparadas aos homens. Em 2018, a taxa global de participação feminina no mercado de trabalho é de 48,5% (26,5% menor que a dos homens). Essa diferença foi reduzida em dois pontos percentuais desde 1990 e a maior parte dessa redução ocorreu até 2009. Segundo previsões, o índice de melhoria, que em 2018 tem desacelerado, vai estabilizar no período 2018-2021, e possivelmente até recuar e invalidar as melhorias relativamente pequenas alcançadas na última década em termos de igualdade de gênero no acesso ao mercado de trabalho (OIT, 2018, p. 6).

O acesso de mulheres ao mercado de trabalho ainda varia de acordo com o grau de desenvolvimento de cada país. Enquanto as diferenças nas taxas de participação tem encolhido em países desenvolvidos e em desenvolvimento, nos países emergentes a diferença continua a subir. Desde 2009, a diferença vem crescendo 0,5% e atingiu, em 2018, 30,5%. Essa tendência continuará até 2021 (OIT, 2018, p. 7). Esse alargamento na taxa de participação nos países emergentes indica que as mulheres estão longe de ter as mesmas oportunidades econômicas que os homens, mas também reflete o crescimento do número de mulheres na

educação formal desses países, situação que atrasa a sua entrada no mercado de trabalho (OIT, 2018, p. 7).

A diferença na taxa de participação no mercado de trabalho entre mulheres e homens é especialmente grande na África Norte, no Sul da Ásia e dos Estados Árabes, e, a julgar pelo grau extremamente baixo das taxas de participação feminina nessas regiões, não se prevê mudanças no futuro próximo (OIT, 2018, p. 7). Os padrões culturais e de gênero restritivos nesses países fazem com que mulheres tenham opções mais limitadas para buscar empregos remunerados (OIT, 2018, p. 7).

As menores diferenças entre as taxas de participação são registradas nos países em desenvolvimento, qual seja, 11,8 % em 2018, e espera-se que permaneçam estáveis ao longo do 2021. Neste grupo de países, as mulheres têm uma das maiores taxas de participação, 69,3%, o que geralmente reflete a necessidade econômica de procurar emprego por causa da pobreza prevalente e falta de acesso ao sistema de proteção social (OIT, 2018, p. 7).

No caso dos países desenvolvidos, as taxas de participação de homens e mulheres estão se aproximando. Em 2018, a diferença na taxa de participação entre os gêneros é de 15,6%. A tendência é que em 2021 a diferença seja ainda menor (OIT, 2018, p. 7). Considerável parte da melhoria alcançada nos países desenvolvidos pode ser explicada pelos semelhantes índices de realizações acadêmicas entre homens e mulheres e por um menor grau de restrição às pautas sociais relacionadas às mulheres e salário remunerado (OIT, 2018, p. 7). Além disso, nos países desenvolvidos, as políticas públicas desempenham um papel importante. Nesses países, existem fatores que favorecem o aumento da taxa de participação de mulheres, especialmente das mães, tais como as políticas de assistência familiar que buscam melhorar o equilíbrio entre vida privada e emprego, o direito a uma licença remunerada e de retornar a um emprego equivalente ao que exercia antes da licença, bem como serviços de cuidados infantis acessíveis aos progenitores que trabalham (OIT, 2018, p. 7).

Apesar dos esforços, há dados indicando persistentes diferenças salariais entre os sexos em muitos países desenvolvidos, que destacam os problemas atuais de disparidades na qualidade do emprego, apesar da maior presença feminina no mercado de trabalho. Tendo em conta a contribuição significativa das mulheres para

a melhoria do nível de capital humano (por exemplo, nível de educação e experiência), que em vários países desenvolvidos excede mesmo a dos homens, estudos recentes apontam para outros fatores que explicariam a penalização salarial sofrida pelas mulheres, como, por exemplo, práticas de contratação e promoções discriminatórias por parte dos empregadores (OIT, 2018, p. 7).

O melhor desempenho dos países desenvolvidos está relacionada à maior atuação do Estado na elaboração e implementação de políticas públicas de cuidados infantis, licenças remuneradas e garantias de retorno ao emprego. Segundo a OIT, “dos 185 países e territórios com informações disponíveis, todos, com exceção de dois (Papua Nova Guiné e EUA), proporcionam prestações pecuniárias às mulheres durante a licença de maternidade” (OIT, 2015, p. 19). Na última metade da década de 90 e na primeira década dos anos 2000 foi possível observar progressos importantes “na melhoria dos níveis das prestações e uma mudança gradual que coloca a obtenção de benefícios relativos à licença de maternidade fora da responsabilidade dos empregadores” (OIT, 2015, p. 19) e, como identificado pela OIT, é possível identificar uma estreita relação entre a fonte de reposição do rendimento (Estado ou empregadores) e a duração da licença maternidade. O período de afastamento por maternidade tende a ser menor “quando os empregadores são obrigados a suportar o custo total da proteção da maternidade” (OIT, 2015, p. 19). De todo modo, “pouco mais de um quarto (28,4%) das mulheres empregadas em todo o mundo estão efetivamente protegidas por benefícios pecuniários contributivos, ou não, em caso de maternidade” (OIT, 2015, p. 43).

A proteção jurídica à maternidade varia de país a país e da forma de contratação. No Japão, trabalhadores por tempo parcial não têm acesso a “subsídios de maternidade no âmbito do sistema de segurança social” (OIT, 2015, p. 44). Na Itália, muito embora 25% das mulheres com idade entre 15 e 34 anos estivessem em empregos temporários, apenas 9% das mulheres que se beneficiavam de subsídios de maternidade eram trabalhadoras temporárias (OIT, 2015, p. 44). A proteção à maternidade é baixa para as trabalhadoras domésticas e rurais (OIT, 2015, p. 44).

Em virtude da necessidade de conciliar o trabalho remunerado com os cuidados domésticos e com os filhos, as mulheres, quando não se afastam

completamente do trabalho após a maternidade, optam por se empregar em trabalhos por tempo parcial. Por isso, em quase todos os países com informações disponíveis, “as horas reduzidas no trabalho remunerado são bastante mais elevadas entre mulheres do que entre homens, retratando, uma vez mais, a divisão do trabalho baseada no gênero em muitas famílias” (OIT, 2015, p. 23).

Uma política social importante para evitar a descontinuidade das mulheres no mercado de trabalho em virtude da maternidade é a previsão de licenças paternidades longas ou licenças parentais. A Organização Internacional do Trabalho não possui norma relacionada a garantia de licença paternidade. Entretanto, a Conferência Internacional do Trabalho, em 2009, consignou, nas conclusões relativas à igualdade de gênero a nível do trabalho digno, que “as medidas para conciliar o trabalho e a vida familiar não se destinam apenas às mulheres, mas também aos homens” (OIT, 2015, p. 19). Desde então, a OIT tem encorajado os Estados-membros a elaborar políticas públicas que permitam a conciliação entre trabalho e vida familiar tanto para homens quanto para mulheres, “incluindo a licença de paternidade ou a licença para assistência a filho, bem como incentivos para encorajar os homens a usufruir das licenças” (OIT, 2015, p. 19).

O número de países com disposições legais a respeito da licença paternidade cresceu substancialmente entre 1994 e 2013. Em 1994, 40 dos 141 países com informações disponíveis previam disposições relacionadas a licença paternidade em seus ordenamentos jurídicos (28%). Em 2013, 78 dos 167 países com informações disponíveis já continham disposições legais prevendo licença paternidade, ou seja, 47% (OIT, 2015, p. 20).

Por isso, nessa perspectiva, quando se pensa em igualdade de gênero, um dos objetivos da Organização Internacional do Trabalho é tornar o trabalho compensador tanto para homens quanto para mulheres. Esses objetivos são manifestados, em especial, nas Convenções n. 100 e 111 da Organização. Viabilizar aos “trabalhadores a flexibilidade para adaptar os seus horários de trabalho, com base nas suas necessidades individuais, é uma forma de os auxiliar na conciliação entre a vida profissional e pessoal” (OIT, 2015, p. 56).

A Organização Internacional do Trabalho tem investigado a relação entre a distribuição do tempo de trabalho e os efeitos provocados na conciliação entre trabalho e vida pessoal. Essas investigações analisam até que ponto as “várias

modalidades de organização do tempo podem ter efeitos, positivos a esse respeito, bem como promover a igualdade de gênero” (COLETTE *et al*, 2012, p. 28; OIT, 2015, p. 56). As políticas mais abrangentes de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional dependem de medidas de proteção da maternidade (OIT, 2015, p. 56). A OIT promoveu, ainda, uma abordagem que relacionasse a conciliação da vida profissional e pessoal e a proteção da maternidade. O trabalho da OIT contribuiu para que se compreendesse os benefícios para trabalhadores e trabalhadoras dos instrumentos de proteção da maternidade e de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, “as implicações e os custos da sua execução em diversos contextos nacionais e as formas como podem ser aplicadas” (OIT, 2015, p. 56-57).

A Organização Internacional do Trabalho reviu a legislação de 185 países que tratam da maternidade e da paternidade (especialmente no que diz respeito à proteção do emprego, saúde, aleitamento materno e sistemas de guarda de crianças (ADDATI *et al*, 2014). O relatório identifica os países que efetivamente observam a Convenção n. 183, sobre a proteção à maternidade, a Recomendação n. 191 e a Convenção n. 156, sobre responsabilidade de trabalhadores com família. A maioria dos países elaborou legislação com o propósito de proteger a maternidade e a paternidade no trabalho. Dentre os países analisados, pouco mais de dois quintos das mulheres empregadas (40,6%) possui direito à licença maternidade, enquanto apenas 34,4% delas têm direito legal a licença-maternidade benefícios em dinheiro (ADDATI *et al*, 2014, p. 115).

O relatório demonstra que uma regulação eficiente que protege a maternidade e as responsabilidades familiares em combinação com medidas de apoio público e incentivos, especialmente voltadas a pequenas e médias empresas, para gerenciar quaisquer custos potenciais, são fundamentais para que se obtenha resultados positivos. Além da prestação de ajuda financeira a pequenas empresas, outros incentivos e apoio podem incluir informações direcionadas e conscientização sobre boas práticas no local de trabalho e benefícios de produtividade, bem como serviços que fornecem conselhos práticos aos empregadores que lidam com questões específicas (ADDATI *et al*, 2014, p. 115).

A Organização Internacional do Trabalho encorajou parceiros nacionais a elaborar e implementar modificações legislativas e políticas públicas sobre proteção à maternidade e sobre medidas de conciliação entre a vida familiar e a vida

profissional ainda que não tenham ratificado a Convenção n. 183 “sobre a Proteção da Maternidade, 2000, e a Convenção (n. 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981” (OIT, 2015, p. 57). No Chile, por exemplo, a OIT auxiliou na minuta de Projeto de Lei que teve por objeto a licença maternidade. Por intermédio desse Projeto de Lei, o Chile aumentou o período de licença para 30 semanas e permitiu que as mães compartilhassem até seis semanas da licença com os pais (OIT, 2015, p. 57)

As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal são “concebidas para garantir que as responsabilidades familiares, bem como outras responsabilidades pessoais, dos trabalhadores não comprometem a sua segurança econômica e a sua segurança de emprego, nem os sujeita a discriminação indevida” (OIT, 2015, p. 56). São, portanto, políticas imprescindíveis a uma regulação mais adequada do trabalho feminino, capaz de lhe proporcionar acesso em condições igualitárias ao mercado de trabalho e evitar que a descontinuação de seu trabalho implique em indesejáveis hiatos salariais e interrupções de carreiras profissionais.

2.3.2. Os modelos europeus de regulação do trabalho feminino

Atualmente as mulheres exercem atividade profissional que garante a sua independência e proteção contra armadilhas da pobreza e cursam o ensino superior até mais que os homens. Nesse contexto, o papel “das políticas públicas é possibilitar a elas a continuidade no emprego e a progressão na carreira durante toda a vida, da mesma maneira que os homens” (MEULDERS *et al*, 2007, p. 612). Ajudar as mulheres a permanecer no trabalho contribui tanto para a manutenção de sua independência, quanto para o desenvolvimento da sociedade e para a sobrevivência dos sistemas de proteção social (MEULDERS *et al*, 2007, p. 612).

A despeito do progresso verificado no campo da produção legislativa de proteção às mulheres, ainda há uma falta de sintonia entre a aparente proteção jurídica das mulheres “e as condições sociais e económicas efectivas a que estão na sua maioria sujeitas concretamente no que diz respeito ao seu enquadramento no mundo do trabalho” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 130/131). Apesar do surgimento de “políticas europeias e nacionais centradas na promoção da igualdade de género, o investimento na modificação das grandes estruturas da desigualdade,

principalmente ao nível das práticas sociais, não parece ser suficiente” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 133).

O nascimento de um filho pode obrigar mulheres a interromper sua atividade profissional, buscar trabalhos por tempo parcial, mudar de emprego ou mesmo de setor de atividade, e essas mudanças podem afetar a independência e a segurança financeira dessas mulheres pela perda de rendimento e menores perspectivas na carreira (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 613). E esses efeitos podem ser mais ou menos graves quando se considera o número de filhos. O nascimento de um segundo filho pode comprometer mais ainda a participação da mulher no mercado de trabalho, especialmente se ela já possui um filho pequeno (SOUZA *et al.*, 2011, p. 72). A maternidade, portanto, tem um efeito negativo sobre a vida profissional das mulheres da União Europeia, com algumas exceções (SILVA *et al.*, 2010, p. 458). Na medida em que essas mudanças que podem resultar da maternidade são impostas (sem muito espaço para escolha), é indispensável combatê-las a partir de políticas públicas adequadas e eficazes que “garantam a inserção [tanto] do pai como da mãe na esfera profissional e familiar, para que as mulheres não tenham de fazer a escolha excludente entre trabalhar ou criar filhos” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 613).

Em geral, os países europeus combatem esses riscos com a criação de sistemas de educação e cuidado infantil, licenças maternidade e paternidade, licenças parentais, isenções fiscais e “alocações familiares para ajudar os pais” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 613). Todavia, essas políticas públicas “não necessariamente conduzem à promoção de famílias com dupla inserção profissional” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 613), sobretudo em países em que assumem uma posição mais conservadora em relação ao papel da mulher, às crianças e à paternidade (SILVA *et al.*, 2010, p. 458; CAMPOS; TEIXEIRA, 2010, p. 23). Esse resultado promocional dependeria do maior compartilhamento do trabalho doméstico não-pago entre pais e mães, em especial no cuidado dos filhos. Essa maior participação poderia ser estimulada com licença paternidade ou licença parental (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 613).

Mesmo as políticas promocionais conteriam vieses de gênero. Um exemplo pode ser bastante ilustrativo: a regulação da licença parental. Quando os pais possuem rendimentos desiguais e a regulação prevê uma quantia fixa para a licença parental, existem estímulos para “mais as mães que os pais a recorrer a essa forma

de licença, o que acaba aumentando os riscos de deterioração das perspectivas de carreiras para as mães” (MEULDERS et al, 2007, p. 613/614; PYLKKANEN; SMITH, 2003, p. 16).

A maternidade pode ter diversos efeitos sobre a empregabilidade e a carreiras das mulheres: mulheres podem abandonar o emprego após a maternidade, seja provisoriamente, seja definitivamente, podem optar por empregos por tempo parcial (ou por reduzir sua carga de trabalho na empresa), por fazê-las trocar de profissão ou de setor de atividade e ser um obstáculo na sua progressão funcional dentro da empresa (MEULDERS et al, 2007, p. 615). Para os homens, entretanto, a paternidade é positiva: “os pais trabalham mais e em melhores condições que os homens sem filhos” (MEULDERS et al, 2007, p. 615).

Esses efeitos sobre a carreira da mulher demonstram como a escolha por descontinuar o emprego é, muitas vezes, imposta, “de um lado, pelos estereótipos: é à mãe que incumbe o cuidado do filho; e, de outro lado, pelas instituições: falta de infraestruturas adequadas e estímulos ‘flexicuritários’”² (MEULDERS et al, 2007, p. 615). Esses estímulos levam as mães a optar pela redução de sua jornada de trabalho ou mesmo pelo trabalho em tempo parcial ou pela descontinuidade do trabalho, “que se revelam posteriormente como perigosas armadilhas nos percursos profissionais das mulheres” (MEULDERS et al, 2007, p. 615). A exceção importante é Portugal, onde “o emprego feminino surge nos setores econômicos masculinos, por excelência, e as mulheres não estão empregadas, em sua maioria, a tempo parcial, como se verifica nos países europeus” (BLASS, 2002, p. 334). Em Portugal, “as mulheres trabalham sobretudo a tempo inteiro e as mães com crianças até aos 10 anos trabalharem mais horas por semana” (SILVA et al, 2010, p. 458).

Os Estados europeus, na elaboração de políticas públicas, intervêm em três campos: nos serviços de educação e cuidado infantil, na criação de licenças ligadas ao nascimento e nas ajudas financeiras (MEULDERS et al, 2007, p. 621).

2 O paradigma da flexisegurança combina flexibilidade no mercado de trabalho e segurança protetiva do Estado. Nesse sentido, “flexisegurança combina as necessárias margens de gestão empresarial flexível de trabalho com a segurança da e do trabalhador a e do trabalhador no emprego, condicionantes que somente se alcançam com a cooperação necessária do sistema público de proteção social” (STOLZ; GALIA, 2013, p. 176).

MEULDERS *et al* elaboraram um indicador relacionado às creches em 15 países europeus, a partir de cinco critérios: o nível de cobertura dos sistemas de cuidado infantil, os horários de funcionamento, a intervenção do Estado no nível dos custos, a relação filhos/funcionários o gasto público destinado à educação de crianças pequenas (2003, p. 623). O indicador leva em consideração dois grandes grupos de filhos: aqueles com até dois anos de idade e aqueles que idade entre três e cinco anos de idade (MEULDERS *et al*, 2007, p. 623).

No Reino Unido, “as políticas são mais orientadas às ajudas financeiras em forma de alocações e de isenção de impostos para possibilitar às famílias colocar seus filhos em sistemas privados de cuidado infantil” (MEULDERS *et al*, 2007, p. 624).

Dinamarca, Suécia, Finlândia, França e Bélgica apresentam os melhores indicadores relacionados às creches e às licenças paternidades. Por outro lado, “um segundo grupo é formado por dois países, a Espanha e o Reino Unido, que concentram suas políticas nas ajudas diretas, o que estimula a recorrer a creches privada”. O terceiro grupo corresponde aos demais países (Portugal, Alemanha, Itália, Luxemburgo, Áustria, Países Baixos, Irlanda e Grécia), nos quais “as mães têm de assumir o cuidado do filho sacrificando sua atividade profissional (MEULDERS *et al*, 2007, p. 629). Nesse último grupo, nota-se que na Alemanha, nos Países Baixos e na Áustria, ainda existe uma forte pressão exercida sobre as mães para que deixem para socializar os filhos apenas na idade escolar. Por isso, existem vieses importantes em relação às licenças parentais e na oferta de creche, que é pouca (MEULDERS *et al*, 2007, p. 630).

O que melhor explica a diferença de emprego entre mães e não-mães é o indicador relativo aos serviços de creche, no que diz respeito aos filhos mais novos (MEULDERS *et al*, 2007, p. 631) e só quando estão associadas a essa variável é que as outras políticas podem ser tornar significativas. Nesse sentido, “a duração da licença parental solicitada pela mãe, associada à variável creche, exerce um efeito fraco e significativo, aumentando o diferencial entre mães e não-mães” (MEULDERS *et al*, 2007, p. 631).

Bélgica, Finlândia, Suécia, França e Dinamarca formam um grupo de países com um grande número de equipamentos públicos de educação e cuidado para crianças pequenas. Esse grupo de países ainda apresenta taxas elevadas de emprego em tempo integral para as “mulheres unidas e sem filhos, maternidade

ligeiramente penalizada pelo mercado de trabalho e taxas de fecundidade relativamente elevadas” (MEULDERS *et al*, 2007, p. 632). Na Bélgica, são realizados “grandes esforços no investimento e renovação das infraestruturas de *daycare*, e atribuindo um papel central às políticas de conciliação entre o trabalho e a família para mulheres e homens” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 143).

Dentro desse grupo é na França que as mulheres são mais prejudicadas no mercado de trabalho, seja pelas licenças parentais relativamente longas e com viés de gênero, bem como taxa de substituição relativamente baixa. Essa situação faz com que mães optem por sair do mercado de trabalho, especialmente as menos instruídas (MEULDERS *et al*, 2007, p. 632).

Luxemburgo, Reino Unido, Países Baixos, Áustria, Alemanha, Portugal e Irlanda formam um grupo de países em que a presença de um filho tem um preço no mercado de trabalho para as mães. Nesses países, as mães em união com um(a) parceiro(a) “ajustam seu comportamento no mercado de trabalho, reduzindo suas horas de trabalho ou se retirando totalmente da vida ativa (sobretudo na Irlanda)” (p. 634).

Quando compara a posição das mulheres na responsabilidade pelo trabalho de cuidar em Portugal, Lituânia, Bélgica e Holanda, MACEDO; SANTOS observam que “enquanto às mulheres são atribuídas tarefas como responsabilidade pessoal, a participação dos homens surge, na maioria dos casos, como apoio ou substituição das mulheres, na sua ausência, e não como assunção de responsabilidade” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 140).

Não se desconhece que casais da nova geração têm compartilhado responsabilidades domésticas. Entretanto, o gerenciamento da vida familiar com o mercado de trabalho (vida produtiva) “permanece como um grande problema para as mulheres, que na generalidade despendem mais tempo nos trabalhos domésticos do que os homens” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 141)

Os países desse grupo apresentavam, entretanto, uma diferença importante em matéria de serviços de creche. Na Alemanha, por exemplo, os serviços de creche dependem do sistema educacional, que funciona até o meio-dia. Essa circunstância fazia com que os pais pudessem trabalhar apenas algumas horas pela manhã, o que induziria a ocupação em empregos por tempo parcial. Na Alemanha, e

também na Áustria, as políticas reproduzem um modelo tradicional de divisão do trabalho, “favorecendo a dependência econômica das mulheres de seus cônjuges e estimulando a inatividade mais que o trabalho em tempo parcial, e o trabalho em tempo parcial mais que o trabalho em tempo integral” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 634). Também o sistema fiscal em vigor em 2007 na Alemanha penalizava os casais com dupla inserção profissional, incentivando a inatividade das mulheres ou o tempo parcial (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 634). Na Alemanha e nos Países Baixos, “a divisão do trabalho é fortemente conservadora: o homem trabalha em tempo integral e a mãe é inativa. Quando ambos são ativos, a mulher trabalha em tempo parcial” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 635). Assim, a circunstância de se considerar que as “mulheres estão disponíveis pelo menos por meio período para cuidar de seus filhos se reflete nas políticas: a taxa de cobertura de serviços de creche é muito baixa para as crianças com menos de quatro anos de idade” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 636).

Na Holanda, desde 2007, empregadores financiam a política de *daycare* ao concederem subsídios de apoio a pais e mães no custeio de jardins de infância. Empregados ou empregadas “que têm que estudar ou procuram emprego têm acesso a este subsídio especial, pago pelo *Belastingdienst*, uma organização holandesa, que sobrevive das contribuições de impostos” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 143).

No Reino Unido, a oferta de creches é insatisfatória, “pois ela é organizada pelo mercado e não existem medidas políticas efetivas para promover a participação das mães na vida ativa” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 635).

Uma vez que “os sistemas de cuidado infantil são o meio mais eficaz para garantir o acesso ao trabalho dos pais” (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 636), a sua oferta pública deveria ser sensivelmente ampliada, bem como suas taxas de cobertura, com a garantia de horários de funcionamento em tempo integral e qualidade de infraestrutura das creches, com mais profissionalismo e razão crianças/funcionários mais adequada (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 636). Além disso, esses sistemas são importantes tanto na redução da taxa de desemprego, quanto no aumento da taxa de natalidade, “particularmente, para os nossos propósitos, [para] promover tanto um acesso com mais qualidade como uma progressão mais equitária das mulheres, ao espaço público do trabalho remunerado” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 144). Essa importância deveria fazer com que os serviços de educação e cuidado infantil

fossem “oferecidos a preços mais baixos, ou mesmo gratuitos para as famílias mais pobres: o custo da creche não deveria ser um desestímulo ao trabalho” (MEULDERS et al, 2007, p. 636).

Isso porque, “as mães pouco escolarizadas são mais sensíveis às políticas públicas: dado que sua posição no mercado de trabalho é mais frágil, seu emprego é particularmente dependente do acesso a equipamentos de creche” (MEULDERS et al, 2007, p. 637). Por isso, “em matéria de alocações, o sistema deveria ser universal, garantindo assim uma ajuda financeira a todos os pais e mães, independentemente de sua posição e de seu nível de renda” (MEULDERS et al, 2007, p. 637). O Estado deveria assumir, para si, a responsabilidade pelo subsídio direto ou indireto à implementação de serviços de creche, a partir de incentivos eficazes.

Muito embora a universalização do serviço de creches possa ser encarada com um estímulo à natalidade, “o desafio político hoje não é encorajar a mulher a ter um terceiro ou um quarto filho, mas fazer com que as jovens que desejem ter o primeiro ou o segundo filho possam seguir sua carreira profissional” (MEULDERS et al, 2007, p. 637). Por essa razão, os governos deveriam ser estimulados a aumentar as transferências diretas de recursos financeiros às famílias “ao invés de conceder isenções fiscais padronizadas, visto que as ajudas diretas têm a vantagem da simplicidade, da transparência e da justiça social” (MEULDERS et al, 2007, p. 637). Quando se observam os estímulos positivos que as condicionantes inerentes a determinadas políticas de transferência de renda produzem sobre o comportamento dos indivíduos (como o programa bolsa família, no Brasil), se percebe que a ampliação da política de transferência de renda é um mecanismo eficaz para que se evite a descontinuidade da mulher no mercado de trabalho (nesse sentido, ver: SOUZA, *et al*, 2018; SCHIMDT; GONÇALVES, 2016, p. 110).

A política de subsídios, conjugada a “hipótese de subsistir com um trabalho a tempo parcial, (apesar dos prejuízos reais para o desenvolvimento de carreiras profissionais pelas mulheres [...])” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 143), faz com que os trabalhadores dos países centrais da União Europeia desfrutem de maior qualidade de vida quando comparados aos cidadãos que vivem nos países (semi)periféricos, onde a sobrevivência familiar depende de trabalhos por tempo integral (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 143).

Já no que diz respeito às licenças-maternidade, MEULDERS et al argumenta que o ideal é que elas tivesse uma duração de 18 semanas, que garantiria “o período necessário para a recuperação do parto, e não se prolongassem além desse tempo para não pôr em risco a carreira profissional da mãe” (2007, p. 637), com garantia de retorno ao emprego, nas mesmas condições de trabalho de antes da licença-maternidade.

Em Portugal, a licença maternidade corresponde a 120 dias, e “durante todo o tempo de licença os direitos devem estar garantidos, ou seja, as mães trabalhadoras devem receber o mesmo salário na totalidade, assim como no período de gravidez também têm direito a consultas, exames e internamento gratuito (APF, s/d)” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 144).

Ademais, o ordenamento constitucional português cuidou de positivar determinados princípios que, a um só tempo, se propõem a garantir igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho e proteger a igualdade de salários entre os gêneros. É possível citar, como faz FERTUZINHOS (2016, p. 59), o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Sua origem decorre dos debates havidos no âmbito da revisão constitucional portuguesa de 1997 a partir da “constatação das várias discriminações das mulheres no mercado de trabalho, no acesso ao emprego, na remuneração, na estabilidade contratual, como consequência da ‘dupla jornada de trabalho’” (FERTUZINHOS, 2016, p. 59). A situação de dupla jornada deriva da elevação de participação feminina no mercado de trabalho, que fez com que as mulheres acumulassem responsabilidades domésticas e do cuidado com os filhos com a responsabilidades profissionais. O princípio da conciliação, desenvolvido no direito comunitário europeu entre as décadas de 1980 e 1990, parte da ideia de que “a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho não é possível sem uma maior partilha na família e na sociedade das responsabilidades familiares, desde logo no cuidar dos filhos” (FERTUZINHOS, 2016, p. 60).

A concretização do princípio da conciliação, no Direito Constitucional português, é realizada por intermédio, *inter alia*, de políticas de flexibilização de horários, de trabalho por tempo parcial, no investimento de estrutura de apoio às famílias, nas licenças concedidas aos pais de modo a promover a partilha de responsabilidades no cuidado dos filhos entre pais e mães. Segundo

FERTUZINHOS (2016, p. 60), a licença parentalidade portuguesa é um exemplo de política pública que “traduz não apenas o objetivo de garantir tempos diferentes para os pais e para as mães no cuidar dos filhos, como diferencia positivamente (com mais tempo de licença) quem utiliza a totalidade dos tempos definidos para os dois progenitores”.

Na Lituânia, na forma da Lei n. X-1400, de 20 de dezembro de 2007, “as licenças de maternidade são atribuídas às mulheres durante 2 anos, recebendo estas integralmente o seu salário, e podendo, após esse período, tentar recuperar o seu posto de trabalho” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 144).

O período de licença maternidade, na Holanda, corresponde a 16 semanas: a mulher têm direito de se ausentar do serviço seis semanas antes do parto e permanece em licença até a 10ª semana após o parto, mantendo-se os pagamentos (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 144). Por sua vez, na Bélgica, “as mulheres têm direito a 15 semanas de licença, sendo que, no primeiro mês recebem apenas 82% do salário, o qual desce ainda para 75% após essa data” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 144).

A licença paternidade deveria observar os “mesmos critérios e ser obtida imediatamente após o nascimento do filho, o que reduziria bastante as tarefas familiares tradicionalmente assumidas pela mãe e estimularia melhor divisão do trabalho não remunerado dentro do casal” (MEULDERS et al, 2007, p. 637).

Por outro lado, as licenças parentais deveriam ser curtas ou concedidas por tempo parcial, uma vez que licenças parentais longas põem em risco a empregabilidade das mulheres. Uma política adequada de licenças parentais deveria desestimular o viés de gênero, fazendo com que o período de afastamento seja obrigatoriamente compartilhado entre o casal. Enquanto as licenças parentais forem mais solicitadas por mulheres, “elas serão transferíveis e associadas a uma taxa reduzida de substituição e, no final, continuarão a exercer efeitos negativos sobre a carreira das mães” (MEULDERS et al, 2007, p. 637). Para MACEDO; SANTOS (2009, p. 144), “a legislação de apoio à maternidade e paternidade, que permite aos casais escolher a quem é atribuída a licença, corporiza outra política de protecção social que está a causar mudanças nas relações de gênero”.

A seguir, far-se-á a análise do trabalho por tempo parcial na União Europeia, buscando demonstrar como essa modalidade de trabalho contém, também, viés de gênero.

2.3.3. O Trabalho por tempo parcial na União Europeia

A questão do tempo parcial também merece reflexão. Inicialmente compreendida como um mecanismo positivo para lidar com o *double burden*, o trabalho em tempo parcial passou por uma resignificação. A aparente regalia pode se manifestar como mais uma modalidade de discriminação com viés de gênero por limitar “a construção de uma carreira profissional, em igualdade de circunstâncias com os homens, e a consequente emancipação, independência econômica e realização pessoal” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 147). Quando se leva em consideração que significativa parcela dos trabalhadores em tempo parcial são mulheres, percebe-se que as mulheres empregadas em tempo parcial não recebem remuneração suficiente para lhes garantir independência econômica e, tal situação, “as mantém numa posição de subalternidade relativamente a um homem de família, que continua a assumir, com maior ou menor sucesso, o papel de cabeça de casal ou de ganha-pão” (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 147).

Em 2006, a taxa de emprego das mulheres na União Europeia era de 55,6%, enquanto que a dos homens era de 72,8% (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 245). Essa diferença nas taxas de emprego entre os gêneros (17%) é incrementada no casos de mulheres com idade mais avançada, com menos grau de instrução formal e com filhos pequenos. A diferença na taxa de empregabilidade das mulheres com filhos pequenos e as mulheres sem filhos era de 12,7%, em desfavor das mulheres com filhos. Por outro lado, no caso dos homens, aquele com filhos possuíam uma taxa de emprego 9,5% maior que a de homens sem filhos (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 245).

Em 2012, a 46% da população economicamente ativa da União Europeia era composta por mulheres. Apesar disso, tão somente 66% das mulheres na União Europeia estavam empregadas (EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY, 2014, p. 17). Educação e motivos familiares/pessoais ou de cuidados são os principais motivos pelos quais homens e mulheres não procuram emprego na União Europeia. Em 2012, pouco mais de um quarto (27%) das mulheres não procuraram

emprego devido ao seu envolvimento na educação, em comparação com 41% dos homens. Contudo, outros 26% das mulheres optaram por não procurar emprego motivos familiares/pessoais ou cuidados, embora muito poucos homens (3%) refletissem os padrões de uso do tempo e atribuições de tarefas na sociedade em geral (EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY, 2014, p. 17).

Muito embora as mulheres, na União Europeia, tenham incrementado a força de trabalho nas últimas décadas, existe uma diferença importante em sua participação em relação aos homens quando se consideram as horas trabalhadas, uma vez que é mais provável que mulheres trabalhem em empregos por tempo parcial em todos os Estados membros (EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY, 2014, p. 21) e essa propensão é uma das características estruturais de gênero mais fortes nos Estados da União Europeia. Na maioria dos países europeus, em 2006, o trabalho por tempo parcial era predominantemente feminino (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 246). Enquanto que a taxa de mulheres empregadas em trabalho por tempo parcial era de 34%, a de homens equivalia a 7% (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 246). Essas mulheres que optavam, em 2006, por empregos por tempo parcial na União Europeia, em geral, tinham mais de 30 anos, eram casadas, tinham filhos de mais de 6 anos e tinham baixo nível de instrução (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 246). No caso dos homens, o empregado por tempo parcial era ocupado por jovens com até 24 anos e idosos, com mais de 65 anos (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 246). Muito embora, em 2012, representassem 46% da força de trabalho, as mulheres eram maioria nos trabalhos por tempo parcial (78%). Apenas 38% das mulheres empregadas trabalhavam o dia inteiro (EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY, 2014, p. 21).

Quando se observa a distribuição do trabalho por tempo parcial por gênero entre os Estados da União Europeia, nota-se que elas são 60% desses trabalhadores na Bulgária, Croácia e Romênia e são 80% na França, Áustria, Bélgica, Alemanha e Luxemburgo (EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY, 2014, p. 21). Quatro modelos de trabalho por tempo parcial convivem na União Europeia: o modelo da Europa do Sul (Grécia, Espanha, Itália), onde o trabalho por tempo parcial intervêm apenas de forma marginal, onde o acesso das mulheres ao mercado de trabalho ocorreu e ainda ocorre na modalidade de trabalho por tempo integral (MARUANI, 2008, p. 45); modelo da Europa do Norte (Alemanha,

Países Baixos e Grã-Bretanha), onde o trabalho por tempo parcial é uma das formas de entrada das mulheres no mercado de trabalho. Nesses países, taxas muito altas de mulheres em empregos por tempo parcial convivem “com uma descontinuidade persistente de trajetórias profissionais” (MARUANI, 2008, p. 45-46). O modelo Escandinavo, onde o trabalho por tempo parcial convive com altas taxas de participação feminina no mercado de trabalho e trajetórias profissionais contínuas (MARUANI, 2008, p. 46). Por fim, o modelo de trabalho por tempo parcial da França e da Bélgica, onde o trabalho por tempo parcial surgiu como uma solução para o desemprego que nasceu com a crise do emprego, onde essa modalidade de trabalho “afasta parcialmente as mulheres do emprego” (MARUANI, 2008, p. 46).

Portanto, os efeitos do trabalho por tempo parcial sobre a mulher são ambíguos (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 243). Ao mesmo tempo em que podem ser eficazes como instrumentos potencializadores do acesso das mulheres ao mercado de trabalho, pode resultar numa opção muito regressiva, levando à manutenção dos papéis tradicionalmente atribuídos aos gêneros (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 244). Além disso, os empregados por tempo parcial são, em geral, empregos com baixa qualificação e concentrados em algumas atividades e profissões, como comércio, limpeza e hotelaria, e os empregos têm baixa remuneração e condições de trabalho precárias (MARUANI, 2008, p. 45; STOLZ; GALIA, 2013, p. 192).

Por essa razão, “a forma que assume o trabalho em tempo parcial, sua maior ou menor regulação, o lugar que ele representa como via de acesso ou retirada do mercado de trabalho”, contribui para posicionar o trabalho feminino na sociedade (MARUANI, 2008, p. 46).

Para HERNÁIZ; SEIN (2006, p. 246), o estado civil e a existência de filhos pequenos não influem, ou influem menos do que se imagina, na escolha de trabalhos por tempo parcial pelas mulheres. Isso porque não haveria taxas de trabalho por tempo parcial mais elevadas em situações que corresponderiam a situação de maternidade, nem existem altas taxas de trabalho por tempo parcial em residências com filhos pequenos (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 246-247).

O trabalho em tempo parcial, na União Europeia, em 2006, se caracterizava por uma acentuada concentração setorial: as mulheres que se empregavam em trabalhos por tempo parcial atuavam, preferencialmente, no setor doméstico (58%),

hotelaria, educação e limpeza, enquanto que os homens se concentravam na agricultura, hotelaria e comércio (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 247).

Também é digno de menção a diferença de oportunidades de trabalho por tempo parcial por nível de educação. As mulheres que prestam serviços por tempo parcial, em sua maioria, possuem um nível mais baixo de instrução que os homens, que, em sua maioria, possuem nível superior de instrução. Esse dado por sugerir que a oferta de trabalhos por tempo parcial que demandam qualificação é ocupada preferencialmente por homens (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 247).

Esse cenário experimentado pelas mulheres no trabalho por tempo parcial, na União Europeia, é influenciado por fatores sociais, familiares e culturais e o principal fator parece ser a distribuição desequilibrada de responsabilidades familiares (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 247). Essa modalidade de trabalho, que permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar, tem se transformado em uma modalidade de trabalho predominantemente feminina como consequência da divisão sexual do trabalho, que atribui à mulher o desempenho de tarefas domésticas (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 247).

Seria, contudo, incorreto supor que em todos os casos a decisão por se empregar em um trabalho por tempo parcial não é voluntária ou é motivada por uma anacrônica concepção de família. Existe um percentual significativo de trabalhadores por tempo parcial que desempenham esse trabalho de forma voluntária (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 247).

A modalidade de trabalho por tempo parcial é adotada, em geral, ou para atender aos interesses econômicos do empregador (de modo a ajustar a organização do trabalho às necessidades da empresa, tornando o fluxo de trabalho mais flexível e eficiente) ou para atender a necessidades pessoais dos trabalhadores. Nesse sentido, as mudanças sociais como o aumento de famílias monoparentais, aumento da expectativa de vida, aumento da qualidade de vida têm feito com que um número crescente de trabalhadores desejem ou mesmo ofereçam menos resistência à realização de jornadas atípicas. E as empresas, cada vez mais sensíveis a essas mudanças, adotam a modalidade de trabalho por tempo parcial para atender, não apenas a suas necessidades econômicas, mas também aos desejos de seus empregados. Essa segunda motivação para a adoção da modalidade de trabalho por tempo parcial (desejo pessoal dos trabalhadores) traz

mais inconvenientes para a empresa, é um mecanismo importante de promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, pela voluntariedade da adesão e porque permite um retorno mais facilitado à jornada por tempo integral (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 247). Quando a modalidade é adotada exclusivamente por motivos econômicos, não há voluntariedade e o retorno à jornada integral é mais dificultada, porque a redução da jornada é uma necessidade da própria empresa.

O trabalho por tempo parcial é regulado, no âmbito da União Europeia, pela Diretiva 97/81 do Conselho de 15 de dezembro relativa acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. A decisão comunitária por intervir na regulação do trabalho por tempo parcial é motivada, dentre outras razões, pela necessidade de harmonizar as diversas legislações nacionais, dada a sua importância como instrumento de flexibilização do trabalho e da política de emprego, bem como pela necessidade de regulamentar o impacto negativo que essa modalidade de trabalho exerce sobre as mulheres (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 248-249).

As prioridades da regulação comunitária envolvem o estabelecimento de um marco legal destinado a eliminar a discriminação sofrida por trabalhadores por tempo parcial e o desenvolvimento dessa modalidade de trabalho, de maneira benéfica tanto aos empregadores quanto aos empregados (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 249).

A cláusula 4ª da Diretiva estabelece o princípio da não-discriminação entre trabalhadores por tempo parcial e trabalhadores por tempo integral. Desse modo, há, na comunidade europeia, um princípio geral segundo o qual não se pode tratar os trabalhadores por tempo parcial de maneira menos favorável, sobretudo no que diz respeito às condições de trabalho, pelo simples fato de trabalharem em jornada reduzida. A cláusula de não-discriminação comporta exceções, uma vez que a diferença de tratamento pode estar justificada (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 249).

O Tribunal de Justiça da União Europeia vem dando interpretação restritiva às exceções ao princípio da não-discriminação a partir da aplicação do conceito de discriminação indireta. Esse conceito tem se convertido num dos pilares da política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sobretudo a partir da doutrina do Tribunal de Justiça da União Europeia manifestada na *Sentencia Bilka*, de 13 de maio de 1986, consagrada no Direito Comunitário

européu na Diretiva 97/80/CEE, de 15 de dezembro de 1997, relativa ao ônus da prova nos casos de discriminação por motivo de sexo e na Diretiva 2002/73/CEE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002, que modifica a Diretiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 250).

O art. 2.2. da Diretiva 2002/73 define a discriminação indireta como uma situação em que uma provisão, um critério ou uma prática aparentemente neutra põe pessoas de um determinado sexo em desvantagem em relação a pessoas do outro sexo, a não ser que tal provisão, critério ou prática possa ser objetivamente justificado a partir de um propósito legítimo e que os meios para alcançar esses objetivos sejam adequados e necessários (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 250). A noção de discriminação indireta, no Direito Comunitário europeu, é interpretada em conjunto com a regra da inversão do ônus da prova contida na Diretiva 1997/80/CEE, de 15 de dezembro de 1997, segundo o qual ônus da prova deve ser invertido quando uma pessoa se sentir prejudicada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento diante de um órgão jurisdicional, de modo que a parte demandada deve demonstrar que não houve vulneração do princípio da igualdade de tratamento (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 250).

Muitas discussões que surgem do trabalho por tempo parcial envolvem a discriminação indireta por motivo de sexo. Quando o Tribunal de Justiça da União Europeia se depara com essas discussões, em primeiro lugar, determina se a medida analisada produz um impacto adverso sobre o coletivo feminino. Nessa análise, deve-se valorar, fundamentalmente, o percentual de mulheres que trabalham em tempo parcial. Em segundo lugar, verifica-se se a justificação das medidas são objetivas, razoáveis e legítimas e, portanto, se justifica o impacto adverso que tem sobre as mulheres, com base no quanto disposto no art. 2.2 da Diretiva 2002/73 (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 271).

Essa análise foi realizada pelo Tribunal de Justiça da União Europeia nos casos *Schoönheit* (sentença do TJUE de 23 de outubro de 2003), *Steinicke* (caso 77/02, de 11 de setembro de 2003), *Kruger* (sentença C-281/97, de 9 de setembro de 1999) e caso *Hill e Stapleton* (sentença C-243/95, de 17 de junho de 1998).

No caso *Schoönheit*, o Tribunal de Justiça da União Europeia analisou um suposto caso de discriminação indireta em razão do sexo no cálculo de pensão por aposentadoria dos funcionários alemães que trabalharam em regime de tempo parcial em um período de sua carreira, ainda que o número de horas totais trabalhadas fosse igual de trabalhadores por tempo integral considerando um período de tempo maior (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 251).

Ao considerar o maior percentual de funcionárias que trabalharam em período de tempo parcial (sendo as mais afetadas pela medida), o Tribunal de Justiça da União Europeia exigiu do governo alemão justificção baseada em fatores objetivos para a decisão (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 251).

Segundo o governo alemão, o critério de cálculo estaria baseado exclusivamente em decisões orçamentárias. Para o Tribunal, a justificativa apresentada pelo governo significaria que a efetivação do princípio da igualdade entre homens e mulheres poderia variar no tempo e no espaço, a depender da situação das finanças públicas dos estados membros da União Europeia. O Tribunal também não admitiu a redução se justificasse por se considerar o trabalho por tempo parcial um trabalho menos importante ou que os empregados por tempo parcial sejam beneficiados em face dos empregados por tempo integral (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 251).

No caso *Steinicke*, o Tribunal de Justiça da União Europeia declarou que uma norma que conceda o regime de trabalho por tempo parcial unicamente em razão de idade aos funcionários que trabalharam em tempo integral durante três anos dos últimos cinco anos daria lugar a uma discriminação indireta por motivo de sexo quando muito mais mulheres que homens prestam serviços em tempo parcial (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 251-252). Na ocasião, se observou que 90% dos funcionários públicos do governo alemão em regime de tempo parcial eram mulheres.

No caso *Kruger*, o TJUE considerou que existir discriminação indireta em acordo coletivo que excluía da concessão de determinado prêmio anual os empregados com jornada inferior a 15 horas semanais, já que a exclusão afetaria consideravelmente um percentual maior de mulheres que homens (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 252).

O caso Hill e Stapleton envolvia uma análise sobre a diferença de tratamento entre trabalhadores sujeitos ao regime de tempo integral e aqueles sujeitos a regime de tempo parcial nos critérios de promoção na carreira. Essa norma foi considerada contrária do Direito Comunitário pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, por produzia efeitos negativos sobre as trabalhadoras que pretendem promoção na carreira. Em síntese, os critérios de promoção estavam baseados no tempo efetivamente trabalhado. Esse critério prejudicaria não só quem trabalha por tempo parcial, como aqueles trabalhadores que passaram do regime de tempo parcial para o regime de tempo integral.

Há, no trabalho por tempo parcial, uma relação de retroalimentação, na medida em que essa modalidade de trabalho se propõe ou se impõe prioritariamente às mulheres, precisamente por considerar a sua preferência pela dedicação às atividades de cuidado e familiares (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 258). O trabalho por tempo parcial não é necessariamente uma modalidade de trabalho pela qual mulheres optam voluntariamente, porquanto, em muitos casos, essa é a única forma de entrada ou permanência das mulheres no mercado de trabalho (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 258).

Não se põe em dúvida que o trabalho por tempo parcial pode ser um instrumento jurídico válido para incentivar a participação feminina no mercado de trabalho e, inclusive, uma resposta às necessidades e preferências pessoais dos trabalhadores (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 260). O que não se pode admitir é que a regulação dessa modalidade de trabalho permita que mulheres optem por essa forma de jornada de forma involuntária. Para que o trabalho por tempo parcial se torne um mecanismo normal de emprego, faz-se necessária a adoção de políticas de promoção de integração laboral da mulher, no mesmo nível dos homens. Apenas quando mulheres prestarem serviços em igualdade de condições com os homens é que poderão adotar estratégias individuais livres de trabalho por tempo parcial. Outra forma de fomentar o trabalho em igualdade de condições é permitir que determinados direitos parentais sejam usufruídos por tempo parcial, de modo a evitar que mulheres tenham de deixar o mercado de trabalho. Esse gozo parcial de licenças parentais evitaria a expulsão de mulheres do mercado de trabalho durante certo período e também que as expectativas econômicas de seus direitos sociais

não se vissem afetadas por essa situação. Essa medida poderia estimular homens a exercerem direitos parentais (HERNÁIZ; SEIN, 2006, p. 260).

2.3.4. O conceito de trabalho de igual valor e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres

Em muitas partes do mundo, mulheres têm mais chances de estar desempregadas que homens, ou seja, não só as mulheres são menos propensas a participar no mercado de trabalho como têm menos chances de encontrar um emprego. Em 2018, a taxa de desemprego feminino supera a dos homens em 0,8% (OIT, 2018, p. 8). O emprego vulnerável também afeta mais mulheres que homens. Em todo o mundo, 42% dos trabalhadores são autônomos ou são trabalhadores domésticos (OIT, 2018, p. 9).

Além disso, a informalidade é generalizada entre as mulheres em países emergentes e em desenvolvimento. A presença feminina no emprego informal nos países em desenvolvimento é excessiva, em parte devido a maior proporção de trabalhadores domésticos, categoria que representa perto de 1/3 do emprego informal nesses países. De acordo com a OIT, a porcentagem de mulheres em empregos informais nos países em desenvolvimento ultrapassou em 4,6 % a dos homens, incluindo os trabalhadores agrícolas e, em 7,8 pontos percentuais ao excluí-los (OIT, 2018, p. 11).

A Convenção n. 100 da OIT, denominada de Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, prevê o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, um dos conceitos “menos entendidos no campo de ação do combate à discriminação” (OIT, 2015, p. 53), isso porque, muitas legislações e regulamentos aplicam o princípio para impor igualdade de pagamento por trabalho idêntico ou semelhante, no lugar de utilizar o conceito de trabalho de igual valor (OIT, 2015, p. 53).

O princípio da igualdade de gênero é, atualmente, considerado como um dos pilares da União Europeia e a promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui um de seus objetivos, na forma do art. 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

É no contexto da aplicação do conceito de trabalho de igual valor que estão as maiores dificuldades em se efetivar o princípio da igualdade e da não-discriminação (LEITE, 2006, p. 19). Muito embora seja relativamente simples afirmar-se o que se deva entender por igual remuneração, a tarefa de alegar o que é trabalho igual ou trabalho de igual valor é mais complexa. Como é possível, “implicando a regra do igual tratamento que as diferenças de remuneração respeitem, segundo critérios de razoabilidade, a trabalhos de diferente valor, como se apura o valor dos diferentes trabalhos?” (LEITE, 2006, p. 19). Como, no final das contas, se determina o valor de um trabalho determinado?

A resposta mais ordinária seria aquela que sustentasse a aplicação de critérios de avaliação neutros para homens e mulheres. Contudo, “nem sempre é fácil e pacífico apurar a neutralidade de alguns critérios, quer porque o sistema não pode deixar de fazer apelo a um certo equilíbrio na consideração dos vários critérios adequados” (LEITE, 2006, p. 19). Toma-se como exemplo os critérios de força física e altura que possuem valores médios mais elevados para homens e “não serão sexualmente neutros apenas quando forem sobreavaliados, mas também quando se omitirem ou forem subavaliadas características de nível médio superior nas mulheres” (LEITE, 2006, p. 19). Nesse caso, estar-se-ia diante de uma discriminação indireta ou secundária/reflexa.

A resposta a essa questão estaria, em verdade, na natureza e nas condições em que o trabalho é realizado. A avaliação deverá se pautar em critérios que levem em consideração “elementos ou circunstâncias como a responsabilidade, a autonomia, a complexidade, a penosidade, a destreza e outros *factores objectivos* que permitem estabelecer uma relação de valor equilibrada entre trabalhos diferentes” (LEITE, 2006, p. 20).

O cumprimento do mandado de não-discriminação não se satisfaz, apenas, com o “recurso a critérios comuns aos trabalhadores de ambos os sexos; exige uma inteligência mais completa do sistema de avaliação que evite sobre ou subavaliações de certas características” (LEITE, 2006, p. 20).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho tem orientado países a respeito da aplicação adequada do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, seja na elaboração de normas jurídicas, seja na interpretação dessas normas. A OIT pretende orientar as instituições e organizações

sindicais/parceiros sociais na ocasião da elaboração de políticas públicas ou previsão de disposição sobre igualdade de remuneração em acordos coletivos, inclusive, com métodos de avaliação de postos de trabalho (OIT, 2018, p. 53).

A discriminação indireta se revela, sobretudo, na “diferente incidência sobre os indivíduos de cada um dos sexos de uma medida, de um critério ou de uma prática” (LEITE, 2006, p. 21). É o caso da distribuição de prêmios por assiduidade. Convém imaginar que um empregador crie um prêmio trimestral de 100 euros, cuja condição de pagamento é a inexistência de mais de quatro faltas no período. Não há distinção quanto à idade, gênero, raça ou origem nas condições para pagamento do prêmio. Entretanto, a medida é “susceptível de afectar de forma significativamente diferente certas categorias de trabalhadores em razão de características físicas ou de opções básicas fundamentais” (LEITE, 2006, p. 20). O critério número de ausências, aparentemente neutro, pode fazer com que mulheres que precisem faltar por cinco dias no trimestre para acompanhamento pré-natal receba um tratamento econômico diverso, apenas em razão do gênero. Os prêmios de assiduidade só deixam de ser considerados suspeitos de tratamento discriminatório “na medida em que visem combater o absentismo fraudulento, atingindo apenas as ausências injustificadas e, em particular, as ausências fraudulentamente justificadas” (LEITE, 2006, p. 21).

O trabalho de igual valor, enquanto um conceito fundamental para a promoção da desigualdade de rendimentos e oportunidades entre gêneros no mercado de trabalho, deve ser avaliado de forma adequada, especialmente quando medidas aparentemente neutras pode prejudicar um grupo (no caso, as mulheres).

2.4. A PROTEÇÃO JURÍDICA BRASILEIRA

No Brasil, a primeira norma que cuidou de regulamentar o trabalho da mulher foi o Decreto n. 21.417-A/1932, ao assegurar, no âmbito do comércio e da indústria, um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto. Os períodos eram suscetíveis de alongamento, por atestado médico, por até duas semanas. O afastamento era acompanhado de auxílio que equivalia a metade de seu salário, considerando a média dos seis últimos meses, e era pago pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social ou, na falta destas, pelo

empregador (BARROS, 2006, p. 51). O Decreto n. 21.417-A/1932 ainda garantia da mulher ao cargo anteriormente ocupado, garantia provisória à gestante, período de afastamento em razão de aborto não criminoso e dois intervalos, de meia hora cada, para aleitamento materno, nos seis primeiros meses da criança (BARROS, 2006, p. 52). Essas normas contidas no Decreto nº. 21.417-A/1932 tinham propósito tutelar.

Outras normas, entretanto, tinham propósito de restringir o trabalho da mulher em certas condições, como é o caso do próprio Decreto nº 21.417-A/1932, que proibia a mulher de realizar trabalho nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou privados, entre as 22 horas de um dia e as 5 horas, salvo se prestassem serviços em estabelecimentos que só trabalhassem membros da família, ou se seu trabalho fosse indispensável para que se evitasse a interrupção do funcionamento normal da empresa, em caso de força maior ou quando o trabalho noturno fosse necessário para evitar o perecimento de matérias-primas ou substâncias (BARROS, 2006, p. 52). Além disso, estavam à margem da regulação do trabalho noturno, as mulheres que prestassem serviços em hospitais, clínicas, sanatórios, manicômios e estivessem diretamente vinculadas ao trabalho dos pacientes, as mulheres maiores de dezoito anos que estivessem empregadas em serviços de telefonia e radiofonia e as mulheres que, “não participando de trabalho normal e contínuo, ocupassem posto de direção responsável” (BARROS, 2006, p. 52).

Como observa BARROS, “a redação inicial do art. 379 da CLT continha, como regra, a proibição do trabalho noturno das mulheres, e as permissões constituíam exceção” (2006, p. 52). O artigo sofreu alterações desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho e, a partir de 1984, com a Lei n. 7.189, passou a admitir o trabalho noturno para mulheres maiores de dezoito anos, salvo para aquelas empregadas em empresas que desempenhassem atividade industrial. Essa restrição não se aplicava às mulheres que ocupassem cargo direção ou qualificação técnica com acentuada responsabilidade ou trabalhassem em indústrias de bens perecíveis ou materiais suscetíveis de perda, durante o período de safra e quando ocorresse necessidade imperiosa de serviço (BARROS, 2006, p. 53). Apenas em 1989, com a Lei n. 7.855, a restrição ao trabalho noturno da mulher foi revogada.

A mulher esteve proibida de realizar serviço em indústrias insalubres de 1934 a 1967. A proibição constava no texto das respectivas constituições. O Decreto n. 21.417-A/1932 proibia o “trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, nos serviços perigosos e insalubres constantes do quadro aprovado para esse fim” (BARROS, 2006, p. 53). O artigo foi revogado expressamente pela Lei n. 7.855/89.

Muito embora a Lei n. 7.855/89 tenha afastado a proibição do trabalho noturno à mulher e a proibição de trabalho em ambientes insalubres, perigosos e penosos, não eliminou, ainda, as restrições de trabalho extraordinário (revogado expressamente pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) e de empregados que exijam força muscular (art. 390 da CLT). As restrições a serviços que demandassem força muscular remontam a 1932 e a atual redação do enunciado normativo do art. 390 da CLT proíbe a contratação de mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional (salvos e realiza a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos).

A Constituição de 1988 do Brasil qualificou como direito fundamental a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos. Esse direito está previsto no inciso XX do seu art. 5º. É possível relacionar uma série de incentivos criados por lei com o propósito de realizar o direito fundamental.

Na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) criou-se incentivo específico à proteção do mercado de trabalho feminino ao proibir a dispensa imotivada da empregada gestante desde a concepção até cinco meses após o parto. A garantia provisória criada pela Constituição à gestante impede a sua dispensa sem justa causa inclusive durante o período do aviso prévio (art. 391-A da CLT). Essa norma tem um objetivo específico: assegurar a manutenção de contratos de trabalho de mulheres em período gestacional. A proteção tem por objeto tanto o trabalho da mulher em si quanto a situação de maternidade.

Além da garantia provisória no empregado, a mulher empregada também goza do direito de afastamento não remunerado do trabalho por 120 (cento e vinte) dias. Esse direito fundamental também está contido na CRFB, no inciso XVIII do seu

art. 7º. Em regra, a empregada acaba tendo um período pouco superior a dois meses após o seu retorno da licença gestante (que é de 120 dias, em regra) de garantia provisória no emprego.

Durante o período de afastamento, a empregada recebe benefício previdenciário específico denominado salário-maternidade. O pagamento do salário-maternidade, bem como o recolhimento do FGTS no período, será realizado pelo empregador (salvo no caso das empregadas domésticas). Os valores pagos são compensados quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço

O salário-maternidade (decorrência imediata do período de licença-maternidade) não está limitado a qualquer teto estipulado para a concessão de benefícios previdenciários. Essa não limitação resulta da utilização, pelo Supremo Tribunal Federal, de técnica de declaração parcial de inconstitucionalidade sem redução de texto na ADI 1.946-DF (BRASIL, 2003), que questionou a fixação de teto aos benefícios previdenciários pelo art. 14 da Emenda Constitucional n. 20.

Para o STF, o salário-maternidade não poderia estar limitado ao teto previdenciário. A sua limitação poderia resultar em resultaria em tratamento diferenciado entre homens e mulheres, fazendo com que as empresas evitassem contratar mulheres para cargos bem remunerados. O raciocínio é bem simples. Se se entendesse que o salário-maternidade estaria limitado ao teto previdenciário, então, na hipótese em que a trabalhadora percebesse faixa de salário situada acima do teto previdenciário, o empregador deveria pagar o excedente.

Essa decisão judicial é importante pela avaliação realizada, pelos Ministros do STF, das consequências econômicas da alteração constitucional. Percebeu-se, naquele julgamento, que a norma elaborada pelo Poder Constituinte Derivado não era eficaz e que apenas acentuaria a discriminação salarial em desfavor das mulheres.

O trabalho da mulher ainda conta com uma regulamentação infraconstitucional que proíbe a adoção de práticas discriminatórias no memento de sua contratação (art. 373-A da CLT), protege a sua saúde ao fixar intervalos específicos (art. 374 da CLT) e a limitar a atribuição de serviço que demande emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos e impõe ao empregador a obrigação de prover os estabelecimentos que contratem pelo menos 30 (trinta)

mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de local apropriado para guarda sob vigilância e assistência de seus filhos durante o período de amamentação (§ 1º do art. 389 da CLT).

Essas regulamentações têm por propósito desincentivar a tomada de decisões discriminatórias pelos empregadores e proteger a higidez física das trabalhadoras mulheres e, sobretudo o § 1º, do art. 389 da CLT, incentivar a participação feminina no mercado de trabalho ao garantir o acesso a creches, ainda que financiado pelo empregador.

A existência formal dessas normas poderia induzir à conclusão de que o mercado de trabalho da mulher não é discriminatório e que existem incentivos fortes para que mulheres decidam por oferecer seus serviços no mercado de trabalho. Entretanto, a regulamentação do trabalho feminino no Brasil produz efeitos indesejados, com a manutenção de disparidades salariais e a absorção de trabalhadoras mulheres pelo mercado informal.

CAPÍTULO 3

A INEFICIÊNCIA DA REGULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Empregador e empregados/trabalhadores são agentes econômicos. Como agentes econômicos, constantemente, têm de tomar decisões a respeito de recursos escassos. A oferta de trabalho e a demanda por trabalho são recursos caracterizados pela escassez. Como já se demonstrou neste trabalho, questões relacionadas a preferências pessoais (agrupamento ocupacional), contexto cultural, experiência no mercado de trabalho e especialização familiar contribuem para a decisão das mulheres em ofertar o seu trabalho e dos empregadores de contratá-las.

Seja nas análises descritivas, seja nas análises normativas, a economia neoclássica parte de alguns pressupostos (o postulado da racionalidade), quais sejam, (i) “os desejos dos seres humanos são ilimitados, mas os recursos são escassos”, (ii) “em ambientes de recursos escassos, os indivíduos tendem a agir de forma a maximizar suas utilidades”, (iii) “as preferências dos indivíduos são estáveis, completas, transitivas e ordinárias” e (iv) “os indivíduos reagem a estímulos” (PINHEIRO FILHO, 2011, p. 98-100).

Contudo, dentro de uma sociedade, nem todos os indivíduos são racionais e é normal que indivíduos tomem decisões equivocadas, muito embora procurem atingir objetivos corretos. A ideia central do postulado da racionalidade é que o “agente racional não toma decisões baseado, apenas, nas suas preferências. Além das preferências, leva em consideração a utilidade extraída de cada bem e os custos para obtê-los” (PINHEIRO FILHO, 2011, p. 102).

O empregador, quando decide por contratar determinado empregado, avaliará os custos empregados na transação. Assim como a descontinuidade na relação no mercado de trabalho de mulheres explica parte da diferença salarial verificada entre os gêneros, os custos de contratação acrescentados por lei às contratações de mulheres também explica por qual razão muitas trabalhadoras “optam” pelo mercado informal e por qual razão recebem menos do que os homens (sobretudo quando se considera a ocupação de cargos ou funções mais bem remuneradas por mulheres).

As regras jurídicas elaboradas pelo Estado, portanto, devem ser avaliadas a partir da estrutura de incentivos que criam e das consequências que resultam da alteração de comportamento das pessoas em resposta a esse incentivo (PINHEIRO FILHO, 2011, p. 100). Os custos agregados por meio da norma jurídica à contratação de trabalhadoras mulheres possui, portanto, pelo menos, três efeitos indesejados: reduz as oportunidades de emprego das trabalhadoras, aloca esse contingente de mão de obra para a informalidade e, quando contratadas, reduz as chances de ocupação de cargos e funções com melhores remunerações.

A pesquisa “Estatísticas de Gênero” elaborada pelo IBGE com base no censo de 2010 demonstra que apenas 57,9% das mulheres ativas no mercado estão formalizadas. O restante foi absorvido pelo mercado informal (IBGE, 2014). Existem fortes razões para se relacionar o acréscimo de custo aos contratos de trabalho à informalidade. Na medida em que o custo para a contratação de mulheres aumenta (em virtude, por exemplo, da licença gestante e da garantia provisória no emprego), os empregadores passam a preferir contratações de trabalhadores do sexo masculino (que não dispõem, em geral, dessas garantias específicas e tendem a não descontinuar o trabalho).

É importante observar que a decisão pela informalidade nem sempre resulta de uma não disposição dos empregadores em internalizar os custos das contratações. A flexibilidade do mercado de trabalho informal (que pode oferecer jornadas de trabalho menores) é um incentivo importante para que mulheres que necessitam conciliar sua vida profissional com a criação de seus filhos optem por ele. Esse custo gerado pela legislação trabalhista de proteção à mulher gera incentivos ou a não formalização de vínculos formais de emprego ou a uma situação em que mulheres percebem menos que homens (por não alcançarem cargos mais bem remunerados).

A regulamentação não é eficiente. Aqui, a expressão eficiência é utilizada no sentido de fazer o melhor com a menor quantidade de recursos disponíveis, reduzindo o desperdício e almejando beneficiar os indivíduos de uma sociedade. É por tal motivo que sua aplicabilidade deve abranger todos os ramos, seja do direito econômico, tributário, concorrencial ou trabalhista. Ela que funcionará como precursora da otimização das normas jurídicas e sua aplicação (BITTENCOURT, 2011, p. 35).

Por isso, o princípio da solidariedade e do agrupamento de riscos por meio de seguro social ou fundos públicos em benefícios de licença de financiamento é essencial para promover a não discriminação no trabalho, evitando que os empregadores suportem todo o custo direto da reprodução e do bem-estar da sociedade (ADDATI *et al*, 2014, p. 117). Existe uma importante ligação entre a proteção à maternidade eficaz e acessível e as medidas de trabalho-família e os resultados positivos ao nível da empresa (ADDATI *et al*, 2014, p. 117). A imposição dos custos sobre o trabalho feminino não parece contribuir para o incremento de trabalhadores em empregos decentes, em igualdade de condições, e para que a descontinuidade do trabalho feminino não seja um fardo suportado apenas pelas mulheres, em suas trajetórias profissionais.

3.1. POR QUAIS RAZÕES NORMAS DE PROTEÇÃO TÊM POUCO EFEITO NA GARANTIA DE IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO DE MULHERES?

O inciso XX do artigo 7º, da Constituição de 1988 prevê, como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.” Existe, portanto, um dever de formulação de políticas afirmativas que criem incentivos à proteção do mercado de trabalho da mulher. O inciso XX do art. 7º, da Constituição é complementado pelo parágrafo único do artigo 373-A da CLT, que consagra a possibilidade de adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

A legislação trabalhista contém normas que, a pretexto de proteger a mulher trabalhadora, acabam produzindo efeitos indesejados. LOPES (2006, p. 411), convém lembrar, argumenta que as normas de proteção ao trabalho da mulher previstas na CLT não protegem realmente o trabalho feminino. Muitas delas, como imposição de equiparação salarial e limitação de jornada do trabalho feminino (limitando a realização de horas extras e proibindo-se o trabalho noturno, no já revogados artigos 376, 379 e 380 da CLT) estariam mais relacionadas a uma necessidade de proteção do mercado de trabalho masculino contra concorrência

desleal e a preservação da integridade familiar. Nesse sentido, também caminha BARROS (2008, p. 78-79). Para LOPES (2006, p. 426), a efetiva proteção da mulher no mercado de trabalho dependeria do abandono do princípio de proteção da mulher, a partir da revogação de falsas normas protetivas, do redimensionamento das normas de proteção à maternidade e da instituição de normas antidiscriminatórias e de meios para assegurar a igualdade de gênero nas relações de trabalho. Daí porque o Direito do Trabalho, no que diz respeito à regulação do trabalho feminino, deveria deixar de lado a função protetora e assumir uma função promocional.

Uma solução poderia ser encontrada na formulação de políticas afirmativas de reserva de cargos. Neste sentido, tramitam no Congresso Nacional Projetos de Lei com o propósito de estabelecer uma “cota” de trabalhadoras mulheres. O Projeto de Lei n. 1.397/2015 (BRASIL, 2015a), por exemplo, obriga empresas que exploram concessões florestais a manter no mínimo 5% de mulheres no quadro de empregados. Já o Projeto de Lei n. 2.821/2008 (BRASIL, 2008) torna obrigatória a participação de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de mulheres na composição de entidades de representação civil. O Projeto de Lei do Senado n. 216, de 2016 (BRASIL, 2016), objetiva alterar a CLT para dispor que as empresas com mais de dez empregados deverão observar a proporção mínima de 30% (trinta por cento) de mulheres em suas atividades-fim.

A formulação de ações afirmativas significa um importante avanço da regulação trabalhista no caminho da ampliação das oportunidades de trabalho e na redução dos hiatos salariais entre os gêneros. Por essa razão, cabe analisar se políticas afirmativas de reserva de vagas são uma proteção eficaz para o mercado de trabalho da mulher no Brasil.

3.2. A EFICÁCIA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NA GARANTIA DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO E EDUCAÇÃO ENQUANTO CRIADORA DE ESTÍMULOS

Quando se analisa a participação feminina no mercado de tecnologia da informação, nota-se que pouco mais de 19% dos cargos na área são ocupados por mulheres e que, essa baixa concentração feminina na área de TI, tem relação com a

existência de padrões de gênero que influenciam as escolhas das mulheres, considerando-se a descontinuidade do trabalho feminino numa área que demanda contante atualização (o que reduz o seu capital humano) e com a divisão de tarefas domésticas, também influenciada por padrões de gênero.

A partir dessas considerações, existem indícios para se inferir que a criação de políticas afirmativas de inclusão feminina no mercado de trabalho depende, antes, da criação de estímulos para que meninas forjem uma relação mais amistosa com a tecnologia e optem, na vida adulta, por se especializar e ocupar cargos no mercado de TI.

Ações afirmativas são políticas públicas e privadas, sejam de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, que têm por propósito a redução de situações de discriminação racial, de gênero, por deficiência física, por manifestação religiosa ou origem nacional, bem como a mitigação ou correção dos efeitos presentes de discriminações praticadas no passado, de modo a realizar a efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p. 135).

Ao contrário do que ocorre com as normas jurídicas estatais antidiscriminatórias, que veiculam comandos proibitivos e garantem reparação à vítima da ofensa, o propósito maior das políticas afirmativas é promover uma discriminação positiva, concretizando o princípio da igualdade em sua dimensão substancial, seja promovendo um desestímulo à discriminação contra grupos minoritários, seja garantindo igualdade de oportunidade a grupos colocados à margem do processo político e nos diversos domínios da atividade pública e privada.

Políticas afirmativas de reserva de cotas de contratação, contudo, poderiam ser pouco eficiente, sobretudo na área de tecnologia da informação, porque dificilmente responderão com eficiência ao problema das segregações horizontal e vertical entre gêneros.

BARROS (2008, p. 76) argumenta que a identificação de esteriótipos comuns e dominantes na sociedade a respeito das mulheres se reflete nas relações de trabalho, perpetuando a segregação horizontal entre gêneros. Assim, uma suposta “menor aptidão para ciências e matemática, o que contribui para afastar as mulheres da engenharia, arquitetura, matemática, estatística, entre outras - aqui a

discriminação começa na escola”, enquanto que a disposição de cuidar de pessoas as qualificaria para funções médicas, educacionais e assistenciais. BARROS (2008, p. 77) pondera que “a par das características pessoais dos sexos, uma explicação óbvia para a segregação horizontal e vertical é que durante a infância as mulheres são socializadas para as tarefas tradicionalmente femininas”.

É razoável argumentar que a reserva de vagas a mulheres no mercado de trabalho não é capaz, por si só, de eliminar os efeitos que decorrem do contexto cultural e da segregação de gênero existente no mercado de trabalho. E no mercado de tecnologia da informação, a segregação horizontal é a mais importante para verificar a eficácia da política pública de reserva de vagas a mulheres. Deve-se criar estímulos para que mulheres optem por ingressar nas carreiras da TI. Esse deve ser o principal objetivo promocional do Direito do Trabalho.

Por essa razão, propõe-se que a função promocional do Direito do Trabalho vá além da mera reserva de vagas às mulheres no mercado de trabalho. Como pondera BARROS (2008, p. 83) “a saúde, a educação e a formação profissional constantes são fatores decisivos à igualdade da mulher em vários segmentos sociais, principalmente no campo do trabalho subordinado”, de modo que a efetivação do princípio da igualdade entre gêneros no mercado de trabalho depende da criação de mecanismos jurídicos, sociais e econômicos que modifiquem a imagem da mulher na atual sociedade da informação, bem como a sua relação com a tecnologia (MEDEIROS, 2005, p. 3).

A reserva de vagas é ineficiente quando a demanda por trabalho feminino no setor de Tecnologia da Informação e nos cursos do campo da computação é baixa. Quando se observa o grupo de concluintes dos cursos do campo da computação entre 2000 e 2013, é possível constatar que a presença feminina nesses cursos é minoritária (MAIA, 2016, p. 232). Entre 2000 e 2013, apenas 17% dos alunos concluintes dos cursos do campo da computação eram mulheres. Além disso, a partir de uma “série histórica dos cursos do campo da computação, verifica-se que, enquanto o número de concluintes homens cresceu 98% entre 2000 e 2013, o número de concluintes mulheres decresceu, sendo a taxa 2013-2000 de -8%” (MAIA, 2016, p. 232-233). Quando se isola apenas o curso de ciências da computação, nota-se que o número absoluto de mulheres manteve-se baixo durante os anos de 1991 e 2013 (MAIA, 2016, p. 235). A tendência é oposta no que diz

respeito aos homens. É interessante observar que o número de concluintes do sexo feminino no campo da computação atingiu seu pico relativo há 20 anos (29% nos anos de 1995 e 1996), e, desde então, o percentual de mulheres decresce com pequenas oscilações” (MAIA, 2016, p. 235-236).

Essa tendência não foi verificada, no mesmo período, em cursos como Direito, Engenharia, Medicina e Arquitetura, que experimentaram um acréscimo no número de concluintes do gênero feminino (MAIA, 2016, p. 235). Se os dados oficiais indicam que a participação feminina no ensino superior tem se intensificado (INEP, 2016b, p. 4), a tendência não tem sido verificada no campo da computação. Quando se consideram os cursos relacionados à TI, observa-se que dos 417.607 alunos matriculados, “apenas 9,9% são mulheres, e os cursos mais procurados são Análise da Computação (44,9%), Análise e Desenvolvimento de Sistemas (29,3%) e Administração de redes (10,2%)” (NUNES, 2016, p. 388). Desse modo, é seguro afirmar que a “sub-representação das mulheres nos cursos superiores do campo da computação é nítida [e que] tal escassez pode agravar a baixa representação feminina em postos elevados” (MAIA, 2016, p. 238).

Nem sempre foi assim. As mulheres participaram significativamente do início do desenvolvimento da computação, sobretudo nos anos 40, 50 e 60 (NUNES, 2016, p. 384). No início dos anos 1970, com a transformação da cadeia de produção de TI a partir do desenvolvimento tecnológica da microinformática e o surgimento de computadores pessoais e novas tecnologias de transmissão de dados, houve um progressivo desaparecimento das ocupações de TI até então presentes, tais como “atividades ligadas à preparação e entrada de dados, como digitação, perfuração e fitotecagem” (NUNES, 2016, p. 385). Essas atividades, até então relacionadas com atividades contábeis, de registro e armazenamento de informações, eram ocupações típicas de mulheres (NUNES, 2016, p. 384).

A partir da década de 1970, o trabalho em TI passa a ter o seu coração no desenvolvimento de *softwares*, atividade que reclama intensa qualificação. As fases subsequentes (codificação e testes) é executada por programadores e técnicos cujo nível de qualificação exigido é menor e existe padronização de procedimentos (NUNES, 2016, p. 385).

Atualmente, a pirâmide de trabalho em TI, no Brasil, é diferente. O seu topo é ocupado por funções de análise de sistemas e logo abaixo, aparecem as funções

de programação, operação digitação e preparação de dados. O quadro mais qualificado seria formado sobretudo por gerentes, que são os dirigentes. No meio do caminho, tem-se o quadro ocupado por engenheiros e administradores, que são os profissionais em TI. O quadro menos qualificado é formado por programadores, que ocupam funções técnicas (NUNES, 2016, p. 385).

Se não existem barreiras de entrada de mulheres em escolas técnicas e faculdades, o que explicaria a distribuição desigual por sexo observada em ocupações de TI? O *gap* de gênero, resultado da adoção de princípios de diferenciação e hierarquização para trabalhos em mesmas funções, é uma resposta para a pergunta. Muito embora as atividades sejam as mesmas, o trabalho de homens vale mais que o de mulheres, especialmente se demandam inteligência, raciocínio e capacidade de decidir (NUNES, 2016, p. 387).

MAIA (2016, p. 239) argumenta que a representação feminina nos cursos do campo da computação, sobretudo em um período de ascensão econômica do setor, é freada “no cotidiano dos espaços de trabalho, sob a forma de separação e hierarquização da divisão sexual do trabalho”. Para NUNES (2016, p. 389), contudo, o mercado não é o principal agente segregador, no caso do trabalho em TI. A segregação decorre das construções de gênero e representações sociais resultam da “socialização primária, cuja reversão exigiria, talvez, políticas públicas de formação e conscientização em nível básico, de qualificação profissional e mobilização no terceiro setor e em movimentos sociais”. O diagnóstico de NUNES é corroborado por POSSER e TEIXEIRA, que o número de mulheres incentivadas a seguir carreira na área de Tecnologia da Informação pela socialização primária ou familiar é muito reduzido. Nesse sentido, dentre os fatores que impulsionam as mulheres pela carreira de TI estão (i) o interesse em tecnologia, despertado antes mesmo de iniciar o curso superior ou em virtude do desempenho de trabalho na área, (ii) a realização de curso técnico (POSSER e TEIXEIRA, 2016, p. 709). Boa parte das mulheres entrevistadas por POSSER e TEIXEIRA (2016, p. 709) afirmaram que escolheram a carreira de TI porque “viram a tecnologia como um meio de se conectar com outras áreas de seu interesse” e apenas uma pequena parcela das entrevistadas afirmou que o interesse por tecnologia teve, como fatores determinantes, as habilidades estimuladas na infância/juventude ou o incentivo de familiares.

Não faz parte do escopo deste artigo realizar uma investigação minuciosa da eficácia de políticas afirmativas de reserva de vagas no aumento da condição de agente ativa das mulheres. Entretanto, a focalização nas políticas afirmativas de reserva de vagas, nesse aspecto, parece desviar a atenção do problema da criação de incentivos para que meninas escolham empregos na área de tecnologia. Antes de reservar as vagas, é necessário estimular as beneficiárias da política a querer ocupá-las.

Enquanto o Poder Público responde às estatísticas com a elaboração de políticas afirmativas pouco eficientes ou com a punição de comportamentos discriminatórios praticados por empregadores, iniciativas independente da sociedade civil tentam criar uma solução de longo prazo: a educação tecnológica de meninas (MACIEL; BIM, 2016, p. 328)

MEDEIROS (2005, p. 1) argumenta que o emponderamento feminino pressupõe uma mudança de estado mental da mulher e que a liberdade e a igualdade conferidas formalmente pela legislação deve ser seguida de liberdade de participação em processos decisórios em todos os níveis. Isso depende da formação de uma nova mentalidade.

MEDEIROS (2005, p. 6) indica, como medida apta a mudar o cenário hoje observado a longo prazo, o investimento em educação formal e informal para mulheres jovens, suas famílias e professores. O investimento dependeria (i) da realização de um censo de todo o país que abranja as mulheres na TI, com as percepções que cercam o problema, (ii) da discussão do papel exercido pelos pais e pela família na influência profissional e de autoimagem, oferecendo-lhes educação informal com atenção para as vantagens dos empregos de TI e o fato de que eles oferecem às mulheres boas oportunidades, e (iii) da atração das meninas a seguir carreiras de TI e de seu encorajamento a se tornarem líderes no campo, a partir da formação adequada das meninas e de professores (especialmente com a reformulação dos currículos escolares das ciências da computação, de modo a torná-los mais atraentes e interdisciplinares)

Essas iniciativas podem contribuir para a mudança da imagem da mulher na atual sociedade da informação. Essa mudança envolve tanto modificações na autoimagem (como as mulheres se enxergam) quanto nos estereótipos culturais

(como a sociedade as vê). Essa tarefa é necessária em qualquer aspecto da vida social e, sobretudo, para garantir maiores oportunidades econômicas às mulheres.

Para MEDEIROS (2005, p. 6), a pergunta a se fazer é como ajudar as pessoas a remodelar e formar novas imagens em suas mentes. Essa tarefa depende da investigação de questões afetivas e emocionais, bem como pela alteração da percepção das meninas nas ciências e, sobretudo, na TI. Boa parte dos problemas de autoimagem em TI estão relacionados ao fato de que há poucas mulheres no campo e, portanto, pouca visibilidade. Ou seja, faltam modelos femininos (MEDEIROS, 2005, p. 6-7).

Tanto o efetivo acesso de mulheres a postos de trabalho em condições de igualdade aos homens, a eliminação de segregações ocupacionais horizontais e verticais e o estímulo ao ingresso de mulheres em carreiras pouco “feminizadas” depende de instituições jurídicas e sociais capazes de gerar incentivos certos para que os indivíduos façam a escolha certa. Esta pesquisa propõe que a regulação estatal deve não apenas restringir o comportamento de pessoas ou impor determinada ação. A regulação estatal deve, sobretudo, orientar as pessoas para que elas possam tomar a decisão correta, a partir de um modelo de arquitetura de escolhas.

3.3. PATERNALISMO LIBERTÁRIO E ARQUITETURA DE ESCOLHAS: COMO O GOVERNO PODE INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS QUE ACENTUEM A CONDIÇÃO DE AGENTE ATIVA DAS MULHERES

Compromissos internacionais e compromissos constitucionais impõem ao Estado o dever de construir uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I do art. 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil), reduzir as desigualdades sociais (inciso III do art. 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil) e promover o bem de todos, sem preconceitos de sexo (inciso IV do art. 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil) e, em especial, proteger o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, na forma da lei (inciso XX do art. 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil).

O cumprimento desses deveres exige do Estado a formulação de políticas públicas e de uma regulação eficiente que elimine as segregações ocupacionais

experimentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, criando estímulos para que agentes sociais e agentes econômicos fomentem maior paridade de participação e condição de agente ativa de mulheres, a partir da garantia de melhores oportunidades econômicas.

Como se demonstrou ao longo deste trabalho, as respostas mais usuais dadas pelo Estado às situações de segregação enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho consistem em regras proibitivas: não discriminar, sob pena de uma sanção. Não se põe em dúvida que a proibição de comportamentos discriminatórios é uma resposta legítima. Entretanto, o paternalismo libertário considera que a orientação, em muitos casos, é mais eficiente que a proibição de comportamentos (THALER; SUNSTEIN, 2009, p. 85). O que se propõe é que, ao lado de agente regulador das relações sócio-econômicas, o Estado assuma o papel de arquiteto de escolhas.

Ao longo deste trabalho se demonstrou que as oportunidades de emprego e os ganhos experimentados pelas trabalhadoras mulheres são influenciados por circunstâncias relacionadas a padrões de gênero, que condicionam as mulheres a decidir por determinadas ocupações/profissões, por dedicarem menos tempo que os homens ao mercado de trabalho (em virtude do tempo gasto com afazeres domésticos) e por descontinuarem a relação de emprego em determinados momentos de sua vida produtiva (para se dedicar à família, por exemplo).

A regulamentação trabalhista tem por desiderato precisamente criar incentivos para que comportamentos discriminatórios no mercado de trabalho baseados no gênero sejam reduzidos ou eliminados. O marco regulatório que atualmente disciplina as relações de emprego, contudo, falha em alcançar essa meta. No lugar de reduzir escolhas discriminatórias, contribui para que as mulheres sejam absorvidas pela informalidade ou para que não consigam alcançar cargos com remuneração muito elevada.

É possível argumentar que a discriminação no acesso a postos de trabalho poderia ser reduzida com a adoção de testes cegos ou de seleções impessoais e objetivas. Além disso, seleções impessoais aumentariam o número de trabalhadoras ativas. No serviço público, por exemplo, a impessoalidade na seleção de trabalhadores faria com que haja uma ligeira predominância de trabalhadoras mulheres. Esse argumento, contudo, é apenas parcialmente verdadeiro. Em primeiro

lugar, porque não considera que muitas mulheres simplesmente optam por não estarem disponíveis no mercado de trabalho porque dedicam seu tempo a trabalhos para casa (e não para o mercado). Em segundo lugar, as seleções impessoais nem sempre têm impactos positivos na diversidade (GOLDIN e ROUSE, 2000, p. 737; HISCOX *et al*, 2017, p. 13). Em terceiro lugar, não resolvem completamente o problema da informalidade. Como explicado, muitas mulheres optam pela informalidade pela maior flexibilidade desse setor em comparação ao mercado formal. Assim, podem conciliar, com maior facilidade, sua vida profissional com a vida familiar. Em terceiro lugar, muito embora possa, em tese, equalizar o acesso de mulheres a oportunidades de trabalho, seleções impessoais (como o concurso público) não resolvem o problema da diferenciação salarial. Mulheres ainda são minoria na ocupação de cargos com altas remunerações, inclusive no serviço público (PNUD, 2009).

Essa discriminação pode estar fortemente relacionada à situação de gravidez (ainda que potencial) e à característica do trabalho descontinuado feminino. É razoável concluir que regulações que acrescentam custos à contratação de mulheres ou imponham cotas ou critérios antidiscriminatórios de seleção não resolvem, de modo desejável, o problema verificado nas oportunidades de trabalho e ganhos de trabalhadoras mulheres. Existem razões para se argumentar que a regulação estatal deveria criar incentivos para que mulheres não optem pela descontinuação no mercado de trabalho (depreciando o seu capital humano) para cuidar da criação dos filhos e dos afazeres domésticos.

Para MACEDO; SANTOS (2009, p. 151), uma política pública efetiva deveria considerar “as variadas faces do problema do trabalho das mulheres, como problema que afecta tanto mulheres e homens como o seu potencial de (con)vivência e de transformação democrática.” Por isso, seria necessário considerar as divisões de tempo entre trabalho e família, o trabalho do cuidar, a natureza das carreiras profissionais e do trabalho e os obstáculos que atrapalham a ocupação, pelas mulheres, de espaços públicos (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 151).

Essas políticas deveriam considerar perspectivas de justiça e reconhecimento, que estão além das questões relacionadas à redistribuição de bens, a partir da reorganização do trabalho e da cultura do trabalho, do desenvolvimento de políticas de apoio às famílias, por intermédio de sistemas de

cuidado de crianças, jovens e pessoas idosas e de subsídios que permitam a mães trabalhadoras o custeio desses serviços (MACEDO; SANTOS, 2009, p. 152).

Para REGO (2012, p. 43), a igualdade de gênero deve ser alcançada por intermédio de políticas públicas “dirigidas aos homens, que atuem sobre os elementos que constroem e mantêm as assimetrias, designadamente de poder produzidas pelo gênero”, tais como instrumentos de valorização da paternidade (na atividade econômica e na sociedade), instrumentos que atribuam aos homens papel indispensável no cuidado dos filhos, entre outros (REGO, 2012, p. 43).

Os dados reunidos ao longo desta pesquisa sugerem que a garantia de paridade de participação e de condição de agente das mulheres, sobretudo no mercado de trabalho, pode ser efetivada com a adoção de políticas que orientem de forma eficiente as escolhas dos indivíduos.

O paternalismo libertário é uma abordagem que sustenta uma ideia de paternalismo “relativamente fraco, brando e não-intrusivo porque as escolhas não são bloqueadas, obstruídas ou significativamente sobrecarregadas” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 6). Os paternalistas libertários não impedem que pessoas fumem cigarros, comam doces, escolham cobertura de plano de saúde inadequada ou gastem todo o dinheiro extra sem manter reservas para aposentadoria. Os paternalistas libertários não o coagirão, por qualquer meio, a se comportar de outra maneira e “tampouco tentarão tornar a situação mais difícil para elas” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 6).

Entretanto, os arquitetos de escolhas públicos ou privados, no modelo do paternalismo libertário, tentam, conscientemente, por meio de cutucadas, orientar as pessoas em caminhos que melhorem a sua vida (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 6). As cutucadas não são ordens, daí porque diferem, sobremaneira, dos comandos legais proibitivos e mandamentais, expressados na fórmula “se A, então B”. Nesse sentido, “colocar frutas no nível dos olhos conta como uma cutucada; proibir guloseimas, não.” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 6). Em verdade, a arquitetura de escolhas pode alterar “o comportamento das pessoas de maneira previsível sem proibir nenhuma opção nem mudar significativamente seus incentivos econômicos” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 6). A cutucada é uma intervenção fácil e barata de se evitar. E pode ser utilizada para tornar mais eficiente a regulação do trabalho feminino no Brasil, dando os empurrões necessários para que haja um maior

compartilhamento de trabalhos dentro da família e maior acesso de mulheres a postos de trabalhos em condições de igualdade com homens.

A rejeição do paternalismo tem como um dos grandes argumentos o de que os seres humanos são bons em fazer escolhas, e certamente são melhores em decidir o que fazer com suas próprias vidas do que terceiros. Entretanto, nem sempre o ser humano age orientado por uma razão econômica natural. Como argumentam THALER; SUSTEIN (2008, p. 7) e KAHNEMAN (2012, p. 28), centenas de estudos demonstram que as previsões humanas são falhas e parciais.

Além disso, “o processo humano de tomada de decisões também não é muito bom” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 7), sobretudo quando se considera a parcialidade do *status quo* (inércia). Por uma série de razões, a pessoa tem uma forte tendência a se deixar levar pelo *status quo* ou pela opção predefinida (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 7). O viés de *status quo* pode ocorrer, por exemplo, quando os recrutadores optam pela opção “mais segura” de admitir um candidato que seja semelhante a candidatos contratados anteriormente pela organização, desprezando a opção mais arriscada de contratar um candidato com características diferentes (HISCOX *et al*, 2017, p. 9). Indo mais além: quando recrutadores optam por recrutar homens para realizar trabalhos socialmente atribuídos ao gênero masculino e não mulheres.

A inércia, portanto, exerce forte influência sobre o processo de tomada de decisão, motivo pela qual não pode ser subestimada. Entretanto, a própria inércia pode ser domada. Dessa forma, “se acharem que uma política produz resultados melhores, empresas privadas ou funcionários do governo poderão influenciar muito o resultado escolhendo-a como opção predefinida” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 8). Essas configurações de opções predefinidas, argumentam THALER; SUSTEIN (2008, p. 8), “podem surtir significativos efeitos nos resultados, desde o aumento da poupança até a melhoria dos serviços de saúde ou o fornecimento de órgãos para transplantes que podem salvar vidas.”

Há um princípio básico da economia que diz que pessoas reagem a incentivos (MANKIW, 2013, p. 7). Perspectivas de uma punição ou recompensa são incentivos que induzem pessoas a agirem de determinada forma. E os incentivos importam porque “as pessoas racionais tomam decisões comparando custo e benefício” (MANKIW, 2013, p. 7). Para THALER e SUSTEIN, seres humanos reagem a incentivos, mas também são influenciados por cutucadas. Por isso, é

possível, a partir de uma utilização adequada de incentivos e cutucadas, “aprimorar nossa capacidade de melhorar a vida das pessoas, e ajudar a resolver muitos dos principais problemas da sociedade” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 9). E esse aprimoramento pode ser realizado sem que haja limitação na liberdade de escolha dos indivíduos.

Evidentemente, a abordagem do paternalismo libertário enfrenta certo grau de ceticismo. Existe uma suposição falsa que afirma que todos fazem as melhores escolhas para si quase o tempo inteiro, ou no mínimo escolhas melhores que terceiros fariam. Contudo, a qualidade das escolhas é muito influenciada pela experiência e, por essa razão, varia de um campo para outro (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 9). Por isso, “parece razoável dizer que as pessoas fazem boas escolhas nos contextos em que têm experiência, boas informações e *feedback* rápido – por exemplo, escolher sabores de sorvete (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 9). Todavia, as pessoas não se saem tão bem em decisões quando têm pouca experiência sobre o assunto, poucas informações e um *feedback* lento ou raro. Quando as pessoas se propõem a escolher “entre uma fruta e um sorvete (um caso em que os efeitos de longo prazo são lentos e o *feedback* é fraco) ou na escolha de tratamentos médicos ou de opções de investimento” (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 9), as escolhas não são tão boas.

Existe, também, uma concepção errônea que considera ser possível não influenciar as escolhas das pessoas. Entretanto, “em muitas situações, alguma organização ou agente precisa fazer uma escolha que irá afetar o comportamento de alguma outra pessoa” (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 10). Nesses casos, não há como se evitar alguma orientação em alguma direção que irá influenciar a decisão das pessoas, sejam ou não intencionais. A periodicidade do pagamento de salários, definida pelo empregador, pode influenciar no grau de poupança de seus empregados, uma vez que “as pessoas poupam mais se forem pagas a cada duas semanas porque, em duas ocasiões do ano, recebem três contracheques em um mês” (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 10-11). Essa orientação dada pela política de salários nem sempre é consciente.

Não deixa de ser curioso que as pessoas aceitem tranquilamente que instituições privadas influenciem suas escolhas (na definição de qual alimento consumir, qual veículo comprar, qual plano de saúde escolher ou qual apartamento comprar), mas, quando se propõe que o governo crie políticas públicas para

influenciar suas escolhas com o propósito de melhorar suas vidas, seja porque temem a incompetência do governo, a sobreposição dos interesses dos burocratas ou mesmo a captura do governo por grupos privados (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 10-11). Entretanto, exatamente por considerar o risco que decisões governamentais impositivas podem causar sobre a vida das pessoas é que os paternalistas libertários preferem orientações a comandos, exigências ou proibições (THALER; SUSTEIN, 2013, p. 11). E os governos, diariamente, oferecem às pessoas pontos de partida por intermédio de “regras que são estipuladas e, inevitavelmente, afetam algumas escolhas e resultados. Sob esse aspecto, a posição antiorientação de escolhas não é útil – literalmente, não chega a lugar algum” (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 11).

A virtude do paternalismo libertário está em compreender que as percepções humanas são falhas e que nem sempre as pessoas decidem bem. A qualidade das percepções está diretamente relacionada ao funcionamento do cérebro humano. O cérebro humano funciona a partir de duas formas: um sistema intuitivo e automático que opera de modo rápido e um sistema reflexivo e racional, que opera em atividades mentais que exigem mais trabalho (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 13; KAHNEMAN, 2012, p. 29). A parte intuitiva é antiga no cérebro e temos em comum com os animais, como instinto de defesa por exemplo. O sistema automático está relacionado à reação instintiva, ao passo em que o sistema reflexivo ao pensamento consciente (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 23).

O sistema automático, muitas vezes, nos faz decidir de forma incorreta porque nos oferece percepções equivocadas. Os indivíduos, para resolver desafios e questões, por vezes, ativam a parte intuitiva do cérebro, utilizando regras práticas, denominadas de heurística. Heurística pode ser definida como um princípio geral que se baseia mais na experiência que na teoria, de aplicação simples, mas não necessariamente precisa (THALER; SUSTEIN, 2013, p. 25; KAHNEMAN, 2012, p. 14). Heurísticas são atalhos mentais utilizados para “aliviar a carga cognitiva de tomar uma decisão” (HISCOX, 2017, p. 9). Esse atalho é tomado com a utilização de regras gerais, fazendo um “palpite educado” com base na experiência do passado, ou apenas olhando para o que outras pessoas estão fazendo (HISCOX, 2017, p. 9).

Um exemplo de heurística é a ancoragem, que se manifesta quando se recorre a dados dos quais você já tem informação para adivinhar um outro dado. É possível perceber que, dependendo da informação que temos, podemos ter palpites

bem distintos. Outro exemplo de heurística é o viés de disponibilidade, que diz respeito ao valor que o indivíduo dá à sua proteção de riscos. O quanto ele terá que dispor de seu tempo e dinheiro para se resguardar de infortúnios. THALER e SUSTEIN argumentam que nós não fazemos as escolhas baseadas em estatísticas ou probabilidades, mas em fatos que estão mais próximos ou foram mais impactantes nas nossas vidas. O argumento também é utilizado por KAHNEMAN, que denomina essa habilidade mental de heurística da disponibilidade (2012, p 15). Por isso, uma pessoa que passou, pessoalmente, pela experiência de um terremoto, será mais propensa a acreditar na probabilidade de um terremoto do que se tivesse apenas lido a respeito no jornal (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 27). Nesse sentido “a heurística da disponibilidade ajuda a explicar boa parte do comportamento relacionado a riscos, inclusive decisões tanto públicas quanto privadas relativas à tomada de precauções” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 28). A contratação de seguro contra desastres naturais é influenciada por experiências recentes.

Por isso, quando o viés da disponibilidade atua, é possível melhorar decisões públicas ou privadas se os julgamentos puderem ser orientados a partir de probabilidades reais (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 28).

Outra eurística importante é a da representatividade, que diz respeito a estereótipos impregnados em nossas mentes. Por exemplo, um homem negro de dois metros de altura tem mais probabilidade de ser um jogador profissional de basquete que um judeu de 1m67cm. O raciocínio é semelhante ao padrão de gênero que atribui determinadas funções a mulheres e as marginalizam em outras (a segregação ocupacional nas atividades de programação é um bom exemplo). O erro de percepção pode ocorrer nestes padrões que se colocam diante da vida. Uma pessoa pode considerar muito provável que o arremesso de jogadores de basquete que acertaram o último arremesso ou mesmo os últimos cair na cesta seja maior. No entanto, quando se vê as estatísticas, o resultado é o contrário. Outro exemplo pode ser mais ilustrativo: 90% dos motoristas acreditam que suas habilidades atrás do volante estão acima da média e 50% e 90% das pessoas respondem de forma positiva quando questionados, respectivamente, sobre “a chance de sucesso de uma empresa como a deles” e “a chance da empresa deles ter sucesso”. THALER; SUSTEIN argumentam que o otimismo irreal é uma característica humana, o que pode ocasionar afastar a adoção de prevenções sensatas.

Outra heurística importante é a aversão a perdas. E essa aversão torna problemática a influência do *status quo* nas tomadas de decisão e percepção do mundo. Além da aversão à perda, há diversos motivos pelos quais o ser humano opta, em geral, pelo *status quo* (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 36).

Por isso, no processo de tomada de decisão, o enquadramento é um elemento importante. O enquadramento consiste forma como é obtida a informação. Quando um médico, por exemplo, deve passar uma prognose a um paciente, ele pode escolher informar que “de cem pessoas que fazem esta cirurgia, noventa estão bem” ou pode preferir informar que “cem pessoas que realizam essa cirurgia, dez morrem”. A segunda opção, normalmente, deixa o paciente mais nervoso. Como as pessoas tomam muitas decisões de forma distraída, sem observar racionalmente os dados, o enquadramento da questão faz toda a diferença.

Uma outra explicação plausível para a irracionalidade da decisão humana é a dificuldade de autocontrole. THALER; SUSTEIN ilustram o argumento da tentação contando o caso da tigela de castanha. Em uma reunião, o anfitrião, antes do jantar, deixou uma tigela de castanha para os convidados, apenas para beliscar antes da refeição principal. No entanto, o anfitrião percebeu que os convidados estavam comendo toda a castanha e ficariam sem fome para o jantar. Ao retirar a castanha, todos argumentaram que foi uma boa decisão, pois perceberam então, que perderiam o apetite para o jantar. Exemplos como este trazem a questão da tentação e desatenção.

Além da excitação, THALER; SUSTEIN argumentam que, constantemente, fazemos escolhas de forma desatenta. Em muitas situações, as pessoas ligam o “piloto automático”, um modo operacional no qual não estão prestando atenção ativamente a tarefa a sua frente” (THALER; SUSTEIN, 2008, p. 46). Quando os problemas relacionados ao autocontrole e à escolha desatenta se conjugam, a consequência é uma série de resultados ruins para as pessoas. Apesar de evidências científicas de que o fumo traz consequências terríveis para a saúde, muitas pessoas continuam fumando, apesar de constantemente afirmarem desejar parar. Trabalhadores não conseguem se inscrever em planos de aposentadoria oferecido pelas empresas nas quais trabalham “mesmo quando esses planos são altamente subsidiados. Juntos, esses fatos sugerem que um número significativo de pessoas poderia se beneficiar de uma cutucada” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 47).

Por termos em parte consciência de nossas fraquezas e limitações, tomamos estratégias como pedir ao amigo para nos impedir de comer tanto, fazer apostas dentre outras estratégias para não perdermos o controle. Para THALER; SUSTEIN, em muitos casos, os próprios mercados podem oferecer autocontrole, sem que haja necessidade de intervenção governamental. As empresas, por exemplo, “podem ganhar muito dinheiro fortalecendo os Planejadores em sua batalha contra os Executores, muitas vezes obtendo bons resultados e fazendo o bem” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 51). O oferecimento de descontos na mensalidade e prêmios por planos de saúde para incentivar seus usuários a perder peso, realizar atividades físicas e adotar hábitos saudáveis é um bom exemplo de como o mercado pode incentivar o autocontrole, dando uma cutucada nos consumidores de seus serviços (COLLUCCI, 2015).

Além de visões cognitivas internas, as escolhas são afetadas pela influência social. Primeiro, se muitas pessoas pensam algo, isto transmite a informação a toda a sociedade de que esta seja a melhor opção a fazer. As influências sociais são importantes, em primeiro lugar, porque a maior parte das pessoas aprende com as outras e, dessa maneira, indivíduos e sociedades se desenvolvem. Contudo, como argumentam THALER; SUSTEIN, muitas de nossas “maiores concepções errôneas também vem dos outros. Quando as influências sociais fazem com que as pessoas tenham crenças falsas ou preconcebidas, uma cutucada pode ajudar” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 58). Em segundo lugar, porque uma das mais eficientes formas de cutucar, de orientar, é pela influência social (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 58).

Para exemplificar, THALER; SUSTEIN observam o padrão de voto de juizes americanos, onde um juiz republicano tende a ter posições mais liberais ao lado de juizes democratas e vice-versa, concluindo que “os humanos são facilmente influenciados por outros humanos. Por quê? Um motivo é que todos nós gostamos de nos adequar” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 59). Por isso, as pessoas, por vezes, ignoram a comprovação de seus próprios sentidos: seja em razão das informações transmitidas pelas respostas das pessoas, seja pela “pressão dos pares e o desejo de não ter de enfrentar a desaprovação do grupo.” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 61)

O pensamento de grupo, portanto, outro viés cognitivo inconsciente, pode ocorrer quando os membros de uma comissão de recrutamento de trabalhadores sentem-se pressionados a se conformar com a decisão dos outros membros da comissão e não manifestam suas próprias opiniões, de modo a não perturbar o

consenso do grupo percebido (HISCOX *et al* 2017, p. 9). Esse viés cognitivo inconsciente, tão internalizado nas pessoas, pode ser um obstáculo de difícil superação no combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho. Os julgamentos do grupo se tornam tão internalizados que as pessoas aderem a ele mesmo quando se manifestam sozinhas e julgamentos iniciais têm efeitos por gerações (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 62). Esse fenômeno pode ser denominado de conservadorismo coletivo, ou seja, a tendência dos grupos de permanecerem com padrões estabelecidos mesmo quando novos padrões surgem.

Por isso, a “ignorância pluralista” é um problema. A “ignorância pluralista” pode ser definida como a ignorância por parte de todos os membros da comunidade, ou da maioria deles, a respeito do que outras pessoas pensam. Isso faz com que uma prática ou tradição seja observada não porque agrada individualmente a cada membro ou mesmo porque seja, em si, defensável, mas “simplesmente por acharmos que a maioria das outras pessoas gosta dela. Muitas praticas sociais persistem por esse motivo, e um pequeno choque, ou cutucada, pode desalojá-las” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 63). Por isso que mudanças drásticas, “mas de âmbito menos mundial ou histórico, que rechaçam praticas antigas podem muitas vezes ser produzidas por uma cutucada que dá origem a um efeito do tipo rebanho” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 63).

O efeito holofote é a outra razão pela qual as pessoas tendem a se adequar a modismos sociais. As pessoas têm a impressão de que estão sendo observadas, apesar de na realidade não corresponder a esta impressão. THALER; SUSTEIN relatam que Tom Gilovich fez um experimento inserindo um participante em um grupo, sendo que este participante estaria com uma camisa de um famoso “odiado”. Depois foi perguntado a ele qual a porcentagem de pessoas notaram sua camisa e depois foi perguntado ao grupo que camisa tal participante estava vestindo. O palpite do participante foi de 46% enquanto apenas 21% do grupo conseguiu se lembrar da camisa (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 66).

Na área política, por exemplo, uma estratégia muito difundida é a da pesquisa de votos, em que se inventam percentagens de apoio em favor do candidato que elaborou a “pesquisa”. Essa estratégia faz com que a população em geral acabe acatando o resultado, fazendo com que a declaração se torne verdadeira por si mesma. Por essa razão, os arquitetos de escolhas, caso desejem mudar comportamentos por intermédio de uma cutucada, podem fazer isso revelando a

peessoas o que outras pessoas estão fazendo, uma vez que “as práticas dos outros são surpreendentes e, conseqüentemente, ao tomar conhecimento delas, as pessoas são bastante afetadas.” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 70)

Ao lado do efeito holofote, o efeito bumerangue exerce importância sobre o comportamento humano. Se as pessoas souberem que suas atitudes atuais estão acima do esperado pela sociedade, elas tendem a reduzir o rigor atual e ficam mais próximas de como o grupo está se comportando. THALER; SUSTEIN exemplificam com um experimento realizado em San Marcos, na Califórnia, onde se informou aos moradores se suas contas de energia estavam acima ou abaixo da média. As casas que estavam acima da média tenderam a diminuir o consumo, mas as casas que estavam abaixo tenderam a aumentar.

Essa consequência está diretamente ligado com a ideia de evocação, relacionada “às operações de certa forma misteriosas do Sistema Automático do cérebro. Pesquisas mostram que influências sutis podem aumentar a facilidade com que algumas informações vêm à mente” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 74).

Portanto, algumas decisões dependem de uma cutucada. Ao mesmo tempo em que pessoas podem fazer coisas extraordinárias, podem cometer erros por descuido. E muitos dessas decisões, boas ou ruins, são influenciadas por arquitetos de escolha, de modo que os efeitos da arquitetura de escolhas não pode ser evitado. Por isso, o paternalismo libertário surge como uma regra de ouro, permitindo que se ofereça “orientações que tenham mais probabilidade de ajudar e menos probabilidade de causar dano” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 77). Para THALER; SUSTEIN, as pessoas precisarão de orientação para decisões difíceis e raras, “sobre as quais elas não recebem um feedback rápido, e também quando tem dificuldade em converter os aspectos da situação em termos que possam ser facilmente entendidos.” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 77)

As decisões que precisam de uma ajuda de *experts*, seriam aquelas que possuem benefícios instantâneos e custos apenas a longo prazo, como o uso de cigarro. Há de se pensar sobre o grau de dificuldade também das escolhas, como a escolha de qual plano de saúde adquirir. Outro ponto a ser observado diz respeito à decisões importantes na nossa vida, como com que pessoa casar ou mesmo qual faculdade, em que fazemos apenas uma escolha ou pouquíssimas escolhas durante a vida. Essa é a questão da frequência, pois muito do conhecimento humano vem da

experiência, e em casos como este o indivíduo é obrigado a fazer escolhas com pouca ou nada experiência anterior.

Argumenta-se, portanto, que as pessoas talvez precisem de uma cutucada especialmente para as escolhas que têm efeitos retardados: escolhas difíceis, raras e que oferecem pouco *feedback* e aquelas cuja relação entre escolha e experiência é ambígua. Não se põe em dúvida que o livre mercado pode resolver os problemas das pessoas, razão pela qual seria dispensável a intervenção do Estado. Entretanto, “em alguns casos, a empresa tem um forte incentivo para fornecer serviços às fragilidades das pessoas e explorá-las” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 82).

Exemplo como o mercado explora os consumidores é o da garantia para pequenos aparelhos. Um aparelho celular que custa R\$ 200,00 tem garantia de um ano, gratuita. Entretanto, a loja oferece uma garantia estendida de mais um ano, por R\$ 20,00. Se a chance de o celular quebrar no segundo ano for de 1%, então o consumidor terá um benefício de R\$ 2,00 com a apólice. Contudo, o preço da garantia é de R\$ 20,00 “a fim de incluir um lucro normal para a seguradora e uma propina (bem, comissão) para o vendedor na loja de telefones celulares” (THALER e SUSTEIN, 2008, p. 84). Exemplos como este demonstram a fragilidade que há na afirmação de que o livre mercado se acerta de forma justa.

O “arquiteto de escolhas”, o responsável por introduzir informações para a sociedade, ajudando-a a fazer escolhas, precisa prever a falibilidade humana, e como o cérebro é pego em certos truques, onde o sistema automático vence o raciocínio. Para isso, a arquitetura de escolhas é orientada por alguns princípios básicos. O primeiro princípio básico é o das opções predefinidas. A porcentagem de pessoas que deixam seus computadores na opção predefinida como padrão é muito maior que a porcentagem das pessoas que mudam. Portanto, é interessante que a opção padrão seja a melhor possível para o maior número de pessoas possíveis.

Outro princípio é a da falibilidade humana. É necessário prever os erros e fazer com eles que sejam reduzidos ao mínimo possível, de modo que “a ideia é que, ao concluir sua tarefa principal, você tende a esquecer informações relativas aos passos anteriores.” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 95)

O *feedback* também é um princípio que orienta a arquitetura de escolhas, bem como o mapeamento. É natural que se faça um mapeamento das opções para que se tome a melhor decisão possível. E o conhecimento de todos os resultados, custos e esforço são necessários para a melhor tomada de decisão. Não é

necessário apenas informação, mas informação compreensível. Toma-se como exemplo o da qualidade de câmeras digitais. Muito embora os anunciantes digam quantos *megapixels* suas câmeras possuem, o consumidor em geral não tem ideia do que isso significa. Informações mais precisas sobre a qualidade nos tamanhos das imagens poderia ser mais eficiente na hora de informar, como por exemplo, fotos com excelente qualidade no formato 23cm x 30cm.

Fazer escolhas com um número grande de opções ou a partir de uma estrutura complexa é sempre um desafio. Uma cidade como São Paulo, por exemplo, oferece milhares de opções de apartamentos quando se procura um. Por isso, o método de corte, o método de escolha, será decisivo na qualidade do apartamento escolhido, de modo que “à medida que as opções se tornem mais numerosas, a boa arquitetura de escolhas irá fornecer uma estrutura, e essa estrutura afetará os resultados.” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 102)

Por último, tem-se os incentivos. Muito embora THALER; SUSTEIN trabalhem com inúmeros fatores não abordados pela teoria econômica tradicional, não desprezam a força dos incentivos. Esses princípios (incentivos, entender mapeamentos, opções predefinidas, fornecer feedback, esperar erros, escolhas com estruturas complexas) auxiliam uma boa arquitetura de escolhas, melhorando só resultados para os beneficiários de uma política pública (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 107).

Como toda teoria, o paternalismo libertário é alvo de objeções e argumentos contrários. O primeiro argumento contrário é o de achar que com a adoção do paternalismo libertário, com o tempo, as ações se tornariam mais rígidas passando de sugestão para manipulação. As respostas dos autores são as seguintes: primeiro que este argumento se esquia do mérito das propostas, além disto, os autores dão ênfase que as orientações mantenham a liberdade de escolha do indivíduo. O terceiro argumento é de que em muitos casos a orientação é inevitável, e o que se espera é que esta orientação seja feita de uma forma que contribua para a sociedade como um todo.

Outro argumento é o de que possa ter orientadores ruins, interesseiros ou corruptos. Isto é inevitável. A resposta oferecida pelo paternalismo libertário é a transparência: orientações ruins podem acontecer em todos os setores, privados, públicos, o importante é que haja transparência para que o cidadão saiba o motivo daquela orientação. Mesmo a publicidade subliminar pode ser identificada e tratada

a partir da ideia de transparência e, de toda forma, publicidades subliminares (tanto do setor privado quanto do setor público) estão em situação de difícil monitoramento.

O princípio da publicidade “proíbe que o governo selecione uma política que ele não seja capaz ou não esteja disposto a defender publicamente junto a seus próprios cidadãos.” (THALER, SUSTEIN, 2008, p. 266)

Outra questão importante é: por que parar no paternalismo libertário? Por que não ir mais adiante? Essa resposta pode ser encontrada quando se pensa sobre o quanto estamos dispostos a impor custos não triviais para melhorar o bem-estar das pessoas. Tome-se como exemplo as lâmpadas de bronzamento que, se utilizadas por pouco tempo, permitem um bronzado aos usuários similares ao de ir à praia, mas, caso permaneçam por mais alguns minutos, podem trazer queimaduras sérias. A questão de se impor um botão temporizador vai depender do custo do botão e do risco das queimaduras. Estes dois fatores é que deverão ser levados em contas para uma postura paternalista libertária.

Existem duas grandes lições que podem ser extraídas pelo paternalismo libertário que pode auxiliar os governos, em especial o governo brasileiro, na elaboração de políticas públicas mais eficientes em favor da garantia de tratamento igualitário entre homens e mulheres no contexto do trabalho: a primeira é que modificações pequenas em situações sociais podem ter efeitos enormes no comportamento das pessoas. E a segunda é que o paternalismo libertário preserva a liberdade de escolha enquanto direciona as pessoas para uma melhora em suas vidas.

A discriminação de gênero existente no mercado de trabalho pode ser especialmente difícil de superar quando tem origem em vieses cognitivos inconscientes que são tão internalizados que as pessoas não percebem que seus processos de tomada de decisão são afetados (HISCOX *et al*, 2017, p. 9). Por exemplo, como já discutido neste trabalho quando discutida a tendência de um conselho de administração a promover homens (MADALOZZO, 2011, p. 133), o viés de afinidade pode levar os recrutadores a dar preferência a candidatos semelhantes a eles ou a alguém com quem eles gostem de trabalhar ou com quem já trabalharam. Outro viés cognitivo inconsciente é o viés da confirmação, que se manifesta na tendência de se concentrar em informações que confirmam as impressões iniciais de um candidato. O pensamento de grupo, outro viés cognitivo inconsciente, pode ocorrer quando os membros de uma comissão de recrutamento

sentem-se pressionados a se conformar com a decisão dos outros membros da comissão e não manifestam suas próprias opiniões, de modo a não perturbar o consenso do grupo percebido. O efeito *halo*, por sua vez, pode fazer com que os recrutadores se concentrem em informações importantes e isso pode influenciar a percepção de outras informações sobre a habilidade do candidato (HISCOX *et al*, 2017, p. 9).

As políticas públicas, se quiserem alcançar o pleno potencial de mulheres e homens em todos os domínios, precisam mudar atitudes e comportamentos sociais, reconhecendo o direito dos homens à paternidade e incentivando ativamente uma mudança para um modelo em que os homens agem como pais ativos, em vez de auxiliarem suas parceiras (ADDATI *et al*, 2014, p. 118). Essa mudança comportamental é essencial para que se alcance uma divisão mais equitativa do trabalho doméstico, que, como já se observou ao longo deste trabalho, é a premissa da igualdade de gênero no trabalho. A garantia folga remunerada para comparecer às consultas pré-natais com a mãe (que, hoje, no Brasil, apenas são garantidas às mães), o direito individual à licença prolongada imediatamente após o parto para o pai (sem prejuízo da licença utilizada pela mulher), com benefícios relacionados à renda, são importantes medidas de mudança de comportamento para atingir ativamente a participação masculina no cuidado infantil (ADDATI *et al*, 2014, p. 118).

A experiência regulatória da União Europeia e da Organização Internacional do Trabalho oferecem modelos capazes de criar estímulos importantes e orientar o comportamento dos *players* no mercado na direção de maior participação feminina no mercado de trabalho, maior liberdade na escolha da vida profissional que tem motivos para querer desenvolver e menor discriminação salarial como forma de garantir paridade de participação e a condição de agente ativa das mulheres. Esses incentivos passariam, *v.g.*, pela ampliação do acesso de crianças a creches e pré-escolas, a partir do financiamento, pelo empregador ou pelo próprio Poder Público (diretamente ou a partir de subsídios a empregados pobres), de creche e pré-escola (BANCO MUNDIAL, 2012, p. 26), e pela maior ajuda por parte dos homens no ambiente familiar no trabalho para casa (STEIN *et al*, 2015). A primeira saída dependeria da realocação de recursos orçamentários do Poder Público. No lugar alocar recursos públicos na manutenção de universidades públicas, o Estado poderia ampliar o acesso a creches públicas ou mesmo financiar a manutenção de crianças de trabalhadoras pobres em creches privadas.

Políticas públicas mais justas que garantam licenças parentais (com o efetivo compartilhamento do período entre o casal) acentuam a probabilidade de que mulheres retornem ao emprego após a maternidade e gastem mais tempo em trabalho remunerado (sobretudo em tempo integral). Além disso, um grau elevado de utilização de licenças parentais ou paternidade pelos homens pode melhorar as expectativas dos empregadores em relação à interrupção da carreira das mulheres e, assim, melhorar o tratamento das mulheres como um grupo (ADDATI *et al*, 2014, p. 118). Ao prever o direito a licenças parentais o governo sinaliza à sociedade e aos agentes do mercado de trabalho que valoriza o trabalho de cuidados tanto das mulheres como dos homens. E essa sinalização é um passo importante para que se avence na igualdade de gênero no trabalho e no trabalho em casa. Uma combinação de medidas pode resultar em maiores taxas de utilização das licenças pelos homens, tais como períodos de licença compulsória; licença flexível e bem compensada; “quotas de pai” (ou seja, direitos individuais não transferíveis para o uso específico de períodos de licença por pais); e incentivos fiscais bem projetados (ADDATI *et al*, 2014, p. 118).

O incentivo à maior participação masculina em afazeres domésticos e na criação dos filhos (inclusive de recém-nascidos) dependeria, portanto, da existência de regra que permita ao casal compartilhar o período de licença, num mecanismo de licença parental. A possibilidade de o casal escolher quem vai gozar do período de licença evitaria que mulheres se ausentassem do mercado de trabalho por tempo e depreciasse o seu capital humano. Para evitar que hajam vieses de gênero também na utilização de licenças parentais, a própria regulação deveria criar incentivos para que o período de licença fosse realmente compartilhado entre o casal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ampliação de oportunidades econômicas e a redução de níveis de discriminações indiretas que tangenciam o mercado de trabalho feminino são medidas essenciais para a realização da condição de agente ativa das mulheres e para a garantia de paridade de participação. Essa atividade promocional é atribuída, pela Constituição de 1988, à regulação. O Estado tem o dever de reduzir desigualdades e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (incisos III e IV do art. 3º da CRFB). Quando cuidou de disciplinar o mercado de trabalho feminino, a Constituição atribuiu ao Poder Público o dever de promover o seu acesso, eliminando qualquer tipo de barreira legal ou cultural que restrinja a presença de mulheres no mercado de trabalho.

A hipótese desta dissertação, de que a regulação criada a partir do mandamento constitucional não foi capaz de reduzir das desigualdades entre os gêneros no mercado de trabalho brasileiro e eliminar obstáculos à entrada e permanência das mulheres no mercado formal se confirmou. Não se põe em dúvida que muito se avançou, nas últimas décadas, na promoção do acesso de mulheres ao ensino superior e ao mercado de trabalho. Contudo, a ampliação de acesso à educação e aos mercados não vem acompanhada de uma igualdade de oportunidade de escolha profissional. Muito embora não existam barreiras legais de acesso a determinadas profissões baseada no gênero, barreiras culturais fundadas em padrões de gêneros fazem com que o acesso a determinadas ocupações seja conduzido a partir de uma lógica sexista. No campo da educação superior, por exemplo, o embora o número de mulheres matriculadas e concluintes seja superior ao de homens, existe uma verdadeira situação de gueto dentro das universidades, com disciplinas preponderantemente ocupadas por mulheres e disciplinas preponderantemente ocupadas por homens. Os cursos mais femininos, que contam com uma reduzida presença de homens (perto de 10%) estão relacionados a atividades de cuidado e à educação, ao passo que os cursos mais masculinos (cuja presença feminina também é baixa) estão relacionados à área tecnológica. Essa segregação extrapola o campo acadêmico, alcançando o mercado de trabalho. No campo da Tecnologia da Informação, a participação feminina corresponde a 18,5% dos postos de trabalho e também é marcada por diferenciações salariais e

segregação ocupacional e a participação feminina só é maior que a masculina nas funções administrativas e de apoio.

Existe, portanto, uma dupla segregação dentro do mercado de trabalho feminino. Uma horizontal, que faz com que mulheres optem por determinadas carreiras em detrimento de outras e uma segregação vertical, que dificulta o acesso de mulheres a cargos de chefia e a ascensões profissionais.

Quando se analisa a baixa presença de mulheres em área de trabalho com significativa relevância econômica, como é o caso do setor de tecnologia da informação, percebe-se a ineficiência da regulação do trabalho em eliminar barreiras invisíveis que impedem até mesmo a entrada de mulheres em determinados mercados de trabalho. Em 2016, o mercado de TI movimentou 39,6 bilhões e representou 2,1% do Produto Interno Bruto brasileiro e 1,9% do total de investimentos de TI no mundo. A exclusão digital, nesse caso, implica na exclusão do próprio processo econômico e recusa às mulheres sua condição de agente ativa.

Uma vez que o Estado é capaz de identificar a existência de barreiras que dificultam o acesso de mulheres aos mercados e que esses obstáculos derivam, em grande medida, de incentivos causados por padrões de gênero, deve o Poder Público desenhar instituições jurídicas eficazes para promover o acesso, eliminar as barreiras e conferir às mulheres o pleno gozo de sua condição de agente ativa.

Essa pretensão só pode ser alcançada com a elaboração e implementação de políticas públicas afirmativas, que, ao mesmo tempo, dentre outras coisas, criem reservas de vagas para mulheres em profissões com predominância masculina (de modo a criar um paradigma, como é o caso do mercado de tecnologia da informação), crie reservas de vagas de mulheres em conselhos de administração de sociedades anônimas e financiem, seja por intermédio do empregador ou do próprio Poder Público (diretamente ou a partir de subsídios a empregados pobres), creches e pré-escolas.

Por outro lado, uma regulação eficaz do trabalho feminino, que influenciaria, sobremaneira, na criação de oportunidades econômicas, passaria pela redução de custos de contratação de trabalhadoras mulheres e pela criação de estímulos a participação feminina no mercado de trabalho a partir do compartilhamento do período de licença maternidade entre pais e mães, ou da criação de licença parentalidade ou licença paternidade mais longa.

Dessa forma, é importante compreender que a função regulatória do Direito não deve estar limitada a proscrição de comportamentos discriminatórios, mas deve promover o acesso a partir da eliminação de barreiras culturais e da criação de estímulos para a participação feminina no mercado de trabalho, mais especificamente no setor de tecnologia.

Por derradeiro, o Estado deve promover a condição de agente a paridade de participação feminina não apenas a partir de uma regulação impositiva (determinando-se ou proibindo-se algo, sob pena de sanção), mas também por intermédio de uma regulação que oriente os agentes econômicos a partir de uma arquitetura de escolhas, para que façam a escolha certa. A redução de padrões de gênero, que são heurísticas, depende, em muitos aspectos, da criação de estímulos corretos para que homens passem a dividir responsabilidades familiares com suas companheiras, especialmente no cuidado dos filhos, pessoas idosas, enfermas e serviços domésticos; para que homens passem a utilizar de licenças, de modo que o peso da maternidade não recaia apenas sobre a mulher (evitando a descontinuidade feminina do mercado de trabalho, com perda de capital humano e interrupção de carreiras) e para que mulheres optem por sair para os mercados, ocupando-se em profissões que tenham razões para valorizar, adquirindo renda própria, direitos de propriedade e voz atina na sociedade.

Nesse ponto da pesquisa, não se divida que a eliminação das desigualdades relacionadas ao gênero no mercado de trabalho, e, quiçá, na sociedade, dependem de uma atuação regulatória promocional do Estado, seja dando lugar de fala a mulheres, garantindo-lhe o exercício de poderes decisórios na família, na sociedade e no trabalho. Essa função promocional da regulação exige, também, a formatação de políticas públicas de orientação, fazendo com que empregadores, empregados, homens e mulheres possam tomar a melhor decisão possível a partir de uma política de arquitetura de escolhas transparente e sujeita a discussão pública. As barreiras enfrentadas pelas mulheres no acesso à renda e ao mercado de trabalho, na permanência no mercado e no desenvolvimento de duas carreiras, na conciliação entre a vida familiar e o trabalho, não podem (e não foram) ser eliminadas a partir de normas estatais proibitivas e normas protetivas que agreguem custos a um dos agentes da relação econômica. Os incentivos ruins gerados pela má regulação fazem com que os problemas enfrentados pelas mulheres apenas se agravem, de modo que um maior acesso a oportunidades econômicas (verificado nas últimas

décadas) não esteja diretamente relacionado com normas jurídicas protetivas, mas com incentivos institucionais que fizeram mulheres terem acesso a renda, educação, direitos de propriedade e ao processo decisório.

O problema dessa pesquisa foi resolvido. A regulação do trabalho feminino, da forma como hoje predomina no Brasil, não é eficiente. Mudanças legislativas são necessárias e este trabalho acadêmico pretende servir de ponto de partida para essa nova maneira de regular o trabalho que promova, ao mesmo tempo, bem-estar, reconhecimento de minorias e desenvolvimento como um processo de expansão de liberdades substanciais.

REFERÊNCIAS

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2014.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de pesquisa** **43**, 452-477, 2013.

BLASS, Leila Maria da Silva. Mulheres fora de lugar? **Cad. Pagu**, Campinas, n. 17-18, p. 311-338, 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332002000100011&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 28 mai. 2018.

BANCO DO BRASIL. **Relatório anual de 2013**. 2014. Disponível em: <<http://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/Port2013.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2012 Igualdade de Gênero e Desenvolvimento**. Washington: Banco Mundial, 2012, p. 26. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4391/WDR+2012+Overview-Po.pdf?sequence=14>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun.2008.

BARROS, Alice Monteiro. O trabalho da mulher: revisão de conceitos. In: PENIDO, Letícia de Oliveira (org). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**/Coordenadora: Laís de Oliveira Penido. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006., p. 51-82.

BARROSO, Carmén. As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil. **Revista do Serviço Público - RSP**, v. 66, n. 1, p. 145-159, Jan-2015.

BEAUREGARD, Alexandra; OZBILGIN, Mustafa; BELL, Myrtle. Revisiting the social construction of family in the context of work. **Journal of managerial psychology**, 24 (1). pp. 46-65, 2009.

BITTENCOURT, Maurício Vaz Lobo. Princípio da Eficiência. In: RIBEIRO, Márcia Carla; KLEIN, Vinícius (org). **O que é análise econômica do direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

BLOFIELD; Merike; MADALOZZO, Regina. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Estudos Feministas**, Florianópolis, 25(1): 422, janeiro-abril/2017., p. 215-240.

BORJAS, George J. **Economia do Trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRADESCO. **Balanço Social – 2016 e 2015**. Disponível em: <<https://www.bradescosustentabilidade.com.br/site/uploads/secao/BALAN%C3%87O%20SOCIAL%202016.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. **Projeto de Lei 7.179/2017**. Dispõe sobre a participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C7FFFC01740316907C9DB301909C960F.proposicoesWebExterno2?codteor=1536286&filename=PL+7179/2017>. Acesso em: 12 jan. 2018.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132>>, Acesso em: 25 jul. 2017.

CAMPOS, Marta Silvia; TEIXEIRA, Solange Maria. Gênero, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social. **Revista Katálysis**, ISSN-e1982-0259, vol. 13, n. 1, 2010, p. 20-28.

CASTRO, Bárbara Geraldo de. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. Tese de Doutorado. Campinas, SP: [s. n.], 2013. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/280163>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

CEPAL. **Nota para la igualdad**, n. 18, 8 de marzo de 2016. Observatório de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponível em: <https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT . **Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe**. Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013. Disponível em: <http://americalatinagenera.org/newsite/images/Trabajo_decente.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

COITINHO, Rita Matos. As mulheres e a gestão da máquina estatal — estudo sobre a situação das mulheres na Administração Pública, no Distrito Federal. **Revista Mulher e Trabalho**, v. 5. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 2005, pp. 113-120.

COLETTE, Fagan; LYONETTE, Clare; SMITH, Mark; SALDAÑA—TEJEDA, Abril. **The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence**. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. Geneva: ILO, 2012.

COLLUCCI, Cláudia. **Planos de saúde oferecem descontos para quem perde peso**. Folha de São Paulo, São Paulo, 19/05/2015, disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/05/1630780-planos-de-saude-oferecem-descontos-para-quem-perde-peso.shtml>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

ECCEL, Cláudia Sirangelo; FLACH, Leonardo; OLTRAMA, Andréa Poletto. **Relações de Gênero e Flexibilidade no Trabalho de Profissionais de Tecnologia da Informação de Porto Alegre: um Estudo Multi-Caso**. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Natal, RN, Brasil, 2007.

EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY. **Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/EIGE_Report.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2018.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares; RACHID, Alessandra. A questão do gênero no setor bancário brasileiro. **Nucleus**, v. 4. n. 1-2 , set. 2007, pp. 121-130.

FERTUZINHOS, Sónia. **Fundamentos constitucionais da igualdade de género**. Sociologia, Problemas e Práticas, Lisboa, n. Esp1, p. 49-70, dez. 2016. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292016000400005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 jan. 2018.

FLECK, Amaro de Oliveira. **Sobre os conceitos de justiça e liberdade nas obras de Sen e Fraser**. Dissertatio, UFPel [37, 2013] 117-138.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452007000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 set. 2017

GICO JUNIOR, Ivo Teixeira. Metodologia e Epistemologia da Análise Econômica do Direito. **Economic Analysis of Law Review**. UCB: 2010. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/1460/1110> Acesso em: 25 set. 2017.

GLASS, Jennifer. Envisioning the Integration of Family and Work: Toward a Kinder, Gentler Workplace. **Contemporary Sociology**, Vol. 29, No 1, Utopian Visions: Engaged Sociologies for the 21st Century. Jan., 2000, p. 129-143, Disponível em: <https://is.muni.cz/el/1423/jaro2006/SOC118/um/1177987/Glass.pdf>. Acesso em: 27 set. 2017.

GLOVER, Judith; GUERRIER, Yvonne. Women in Hybrid Roles in IT Employment: A Return to 'Nimble Fingers'? **Journal of Technology Management & Innovation**, Santiago, v. 5, n. 1, p. 85-94, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-27242010000100007&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 29 set. 2017.

GOLDIN, Claudia. **A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter**. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091> Acesso em 25 jul. 2017.

GOLDIN, Claudia; ROUSE, Cecília. Orchestrating Impartiality: The impact of "Bind" Auditions onde Female Musicians. **The American Economic Review**, vol. 90, n. 4, Setembro/2000, p. 715/741.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Discriminação nas relações de trabalho por motivo de gênero. **Revista Constituição e Garantia de Direitos**, v. 3, n. 1, 2010, pp. 1-14.

HARDING, Sandra. Gênero, democracia e filosofia da ciência. **RECIIS – R. Eletr. de Com. Inf. Inov. Saúde**. Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.163-168, jan.-jun., 2007.

HERNÁIZ, Elisa Sierra; SEIN, José Luis Goñi. Mujer y trabajo a tiempo parcial en la U.E. y en España. In: PENIDO, Laís de Oliveira (org). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006., p. 243-262.

HISCOX, Michael; OLIVER, Tara; RIDGWAY, Michael; ARCOS-HOLZINGER, Lilia; WARREN, Alastair; WILLIS, Andrea. **Going blind to see more clearly: unconscious bias in Australian Public Service shortlisting processes**. Commonwealth of Australia, Department of the Prime Minister and Cabinet, 2017. Disponível em: <<http://behaviouraleconomics.pmc.gov.au/sites/default/files/projects/unconscious-bias.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2018.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo da Educação Superior de 2012: Resumo Técnico**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2014.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2014**. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. – Brasília: Inep, 2009.

INEP. Resumo técnico: **Censo da educação superior 2014**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2016a.

INEP. **Censo da Educação Superior 2016 - Notas Estatísticas**. Brasília, 2016b. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf> Acesso em: 27 dez. 2017.

IPEA. **Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal (Relatório de Pesquisa)**. Brasília: IPEA, 2012. Disponível em: <http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/120601_relatorio_mulhereshomens_das.pdf> Acesso em: 12 jan. 2018.

IPEA. **Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero**. Brasília: Ipea, 2012. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523_comunicadoipea0149.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2017.

IPEA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília: Ipea, 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf> Acesso em: 25 jul. 2017.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2017.

IRIART, Jorge Alberto Bernstein *et al.* Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil.

Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 165-174, Fevereiro de 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000100021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 mai. 2018.

ITAU UNIBANCO. **Relatório integrado de 2016**. 2017. Disponível em: <https://www.italu.com.br/_arquivosstaticos/RI/pdf/pt/Relato_Integrado_Itau_2016_BR.pdf#page=1>. Acesso em: 12 jan. 2018

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar: duas formas de pensar**. Tradução: Cássio de Arantes Leite. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

LEITE, Jorge. Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial: o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português. In: PENIDO, Laís de Oliveira (org). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006., p. 11-22.

LEITE, Márcia de Paula. Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 8, agosto de 2017, pp. 45-60, p. 50.

LETA, Jacqueline; CARISEY, Martine; SÉCHET, Patrick; OHAYON, Pierre. As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: Uma comparação Brasil/França. **Revista do Serviço Público**, Brasília, ENAP, ano 57, n. 4, p. 531-548, out./dez. 2006.

LIMA, Luanda de Oliveira, MANSUR, Maíra Sertã, SOUZA, Michele Souza e, FERREIRA, Paula Almeida Jatahy. [As mulheres e o setor bancário: relações de dominação em novos e velhos contextos](#). **Revista Habitus: revista eletrônica dos alunos de graduação em Ciências Sociais - IFCS/UFRJ**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p.112-124, jul. 2010. Semestral. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/habitus/article/view/11326>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

MACEDO, Eunice; SANTOS, Sofia. Apenas mulheres? Situação das mulheres no mercado de trabalho em quatro países europeus. **Ex aequo**, Vila Franca de Xira, n. 19, p. 129-155, 2009. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602009000100011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2018.

MACIEL, Francieli Tonet; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto C. de. Informalidade e segmentação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 2000: uma decomposição quantílica de diferenciais de rendimentos. **Rev. econ. contemp.**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482018000200204&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jul. 2018.

MADALOZZO, Regina. Teto de Vidro e Identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil. **Insper Working Paper**. WPE: 216/2010. Disponível em:

<https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2012/05/2010_wpe216.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

MADALOZZO, Regina. CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 126-137, Fev. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552011000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 ago. 2018.

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 46, p. 223-244, Abr. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332016000100223&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 jan. 2018.

MANKIW, Gregory. **Introdução à Economia**. Tradução de Allan Vidigal Hastings, Elisete Paes e Lima e Ez2 Translate. 6. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

MARGOLIS, Jane; FISHER, Allan. **Unlocking the Clubhouse: Women in Computing**. Cambridge, MA: MIT Press, 2002.

MARUANI, Margaret. Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação européia. In: **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Albertina de Oliveira Costa, Bila Sorj, Cristina Bruschini e Helena Hirata (Organizadoras). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 53-69.

MEULDERS, Danièle *et al.* Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 611-640, Dez. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 jul. 2018.

MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa; DANIEL, Fernanda. Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 49, n. 2, p. 423-446, Abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122015000200423&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 dez. 2017.

MORRISON, Ann, WHITE, Randall, VAN VELSOR, Ellen. **Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?** Reading, MA: Addison-Wesley, 1987.

OECD. **Education at a Glance 2015: OECD Indicators**, OECD Publishing, Paris, 2015, Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>> Acesso em: 27 dez. 2017.

OIT. **Perspectivas sociales y del empleo em el mundo: tendencias del empleo femenino 2018.** Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018.

OIT. **World Employment and Social Outlook: Trends 2016.** International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. ISBN 978-92-2-129632-4. Acesso em: 10 fev. 2016.

OIT. **Panorama Laboral 2016.** Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.

OIT. **Women at Work: Trends 2016 International Labour Office.** Geneva: ILO, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf> Acesso em: 27 dez. 2017.

OIT. **Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação.** Conferência Internacional do Trabalho 104.^a Sessão, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2017.

OIT. **Panorama Laboral Temático: transición a la formalidad en América Latina y el Caribe, 2014.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

PAYSCALE. **Tech Employers Compared 2016.** Disponível em: <www.payscale.com/data-packages/top-tech-companies-compared>. Acesso em: 23 mar. 2018.

PEREIRA, Antônio Nunes; MACHADO, Vandresa Lúcia; CÍPOLA, Fabrício Carvalho; PINHEIRO, Claudio José; VILAS BOAS, Ana Alice; SOUZA NETO, Silvestre Prado de. **A Inclusão Vertical de Gênero no Setor Bancário: Um Estudo Documental, Evolutivo e Comparativo do Banco do Brasil e do Bradesco.** In: XXXII Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD: Rio de Janeiro, 2008.

PHILLIPS, Anne. De uma política de idéias a uma política de presença?. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 268-290, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2018.

MEDEIROS, Marcelo; PINHEIRO, Luana Simões. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. **Soc. estado.**, Brasília, v. 33, n.

1, p. 159-185, Abr. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922018000100159&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 jun. 2018.

PINHEIRO FILHO, Renato Cocevila. Teoria da agência (problema do agente-principal). RIBEIRO, Márcia Carla; KLEIN, Vinícius (org). **O que é análise econômica do direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Fórum, 2011. p. 97-109.

PNUD. **Mulher recebe menos em todos os países**. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/Noticia.aspx?id=1998>>, Acesso em: 11 jul. 2017.

PRADO, Marina Mota; TREBILCOCK, Michael J. **What makes poor countries poor?** Editora: Edward Elgar Pub, 2012.

PYLKKANEN, Elina; SMITH, Nina. **Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden**. Paris: OECD, 2003, disponível em: <<http://www.oecd.org/sweden/2502336.pdf>>. Acesso em: 3 abr. 2018.

REGO, Maria do Céu da Cunha. Políticas de igualdade de gênero na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências. **Ex aequo**, Vila Franca de Xira, n. 25, p. 29-44, 2012. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2018.

ROCHA, C. T. da C. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro? (novos contextos da tecnociência)**. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciência Humanas. Florianópolis, 2006.

SANTIAGO, Carlos Eduardo Pinto; VASCONCELOS, Ana Maria Nogales. Do catador ao doutor: um retrato da informalidade do trabalhador por conta própria no Brasil. **Nova econ.**, Belo Horizonte, v. 27, n. 2, p. 213-246, Agosto de 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512017000200213&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 fev. 2018.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **RAD**, v.16, n.3, Set/Out/Nov/Dez 2014, p. 56-75.

SANTOS, Edvalter Souza. **Desigualdade social e inclusão digital no Brasil**. Tese apresentada ao IPPUR/UFRJ, para obtenção do grau de Doutor em Planejamento Urbano e Regional. Rio de Janeiro: IPPUR/UFRJ, 2006.

SCHMIDT, Albano Francisco; GONÇALVES, Oksandro Osdival. **O Programa Bolsa Família e a acomodação de seus beneficiários na cidade de Joinville – SC: uma análise econômica dos (des)incentivos ao trabalho**. 2016. 225 p. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2016. Disponível em: <<http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/img.php?arquivo=/00005c/00005cfb.pdf>>. Acesso em: 6 fev. 2017.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução: Laura Teixeira Mota. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Estefânia Gonçalves; NOGUEIRA, Maria da Conceição; NEVES, Ana Sofia Antunes das. (RE)Conciliação dos usos do tempo: Imigração, Gênero e Trabalho-Família. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 41, n. 4, pp. 456-462, out./dez. 2010. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.24/375>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; IGREJA, Cristiane de Oliveira. Gênero e Direito: reflexões sobre o papel da negociação coletiva e do princípio da não discriminação na consecução da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 166. ano 41. p. 15-42. São Paulo: Ed. RT, nov.-dez. 2015.

SOTO, Ernando de. **O Mistério do Capital**. Tradução de Zaida Maldonado. Rio de Janeiro: Editora Record, 2001.

SOUZA, Cássio Bruno Castro; FREITAS, Cinthia Obladen de Almeida. O Sexismo como Influência para o Ingresso ou não das Mulheres no Mercado de Trabalho de Tecnologias de Informação e Comunicação. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITOS HUMANOS**, v. 24, p. 42-70, 2018.

SOUZA, Cássio Bruno Castro; HECKTHEUER, Pedro Abib; HECKTHEUER, Fábio Rychecki. Desenvolvimento como liberdade em uma comunidade ribeirinha da Amazônia: uma análise dos efeitos do Programa Bolsa Família em São Carlos, Porto Velho, Rondônia. **SEQUENCIA**, v. 39, p. 119-148, 2018.

SOUZA, Laetícia Rodrigues de; RIOS-NETO, Eduardo Luiz Gonçalves; QUEIROZ, Bernardo Lanza. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 57-79, Junho de 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982011000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 mai. 2018.

STEIN, Guilherme; SULZBACH, Vanessa Neumann; BARTELS, Mariana. **Relatório sobre o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul — 2001-13**. Porto Alegre: FEE, 2015.

STOLZ, Sheila; GALIA, Rosrigo Wasen. A proteção sócio-laboral das trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial na Espanha segundo o marco da flexisegurança: garantia efetiva ou ética opaca? **Revista de Direito Brasileira**, ANO 3, VOL.5, MAIO-AGO/2013.

THALER, Richard; SUNSTEIN, Cass. **Nudge: o empurrão para a escolha certa. Aprimore suas decisões sobre saúde, riqueza e felicidade**. Tradução de Marcello Lino. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecos/v22n3/07.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

VELOSO, Joana Maria Pereira. **A desigualdade salarial em Portugal**. Trabalho Projecto de Mestrado em Economia, na especialidade de Economia Industrial, apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre, Coimbra, 2014.

VIANNA, Cláudia Pereira. O sexo e o gênero na docência. **Cadernos Pagu (17/18) 2001/02**: pp. 81-103. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a03.pdf>>. Acesso em: 01 jan. 2018.

VIEIRA, Bianka. **Economia: onde começa a informalidade**. 2016. Disponível em: <<http://www5.usp.br/103894/economia-onde-comeca-a-informalidade/>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

VILLATORE, Marco Antônio César; PERON, Rita de Cássia Andrioli Bazila. O trabalho doméstico análogo a condição de escravo como exemplo de trabalho forçado ainda existente no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 7-17, jul. 2016.