

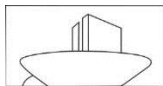
**CONSULTORIA
LEGISLATIVA**

DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NO TRABALHO: LIÇÕES DA EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL COMPARADA

Luiz Henrique Vogel
Ciência Política e Sociologia Política

ESTUDO TÉCNICO

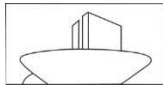
SETEMBRO DE 2017



© 2017 Câmara dos Deputados.

Todos os direitos reservados. Este trabalho poderá ser reproduzido ou transmitido na íntegra, desde que citados(as) os(as) autores(as). São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito da Câmara dos Deputados.

Este trabalho é de inteira responsabilidade de seu(sua) autor(a), não representando necessariamente a opinião da Consultoria Legislativa, caracterizando-se, nos termos do art. 13, parágrafo único da Resolução nº 48, de 1993, como produção de cunho pessoal de consultor(a).



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
Noruega	7
Suécia.....	11
França.....	17
Estados Unidos.....	22
Espanha.....	30
CONCLUSÃO.....	33

INTRODUÇÃO

O estudo das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho remunerado permite-nos uma melhor compreensão do contexto da crescente inserção e atuação destas na vida profissional, assim como das disparidades ainda existentes em quesitos como remuneração, progressão funcional e acesso aos empregos que exigem maior qualificação profissional. Nesse sentido, como veremos abaixo, tendo como propósito oferecer subsídios para inspirar possíveis políticas para enfrentar essas desigualdades, o objetivo deste estudo é analisar as diferentes versões dos modelos de Estado de bem-estar social criados na Europa e nas Américas e as diferentes opções de políticas públicas adotadas para reduzir as diversas disparidades ainda existentes na inserção e na vida profissional de homens e mulheres no mercado de trabalho remunerado.

Embora tenham como propósito a adoção de princípios “universalistas” nas relações sociais, isto é, estes dirigem-se indistintamente aos homens e às mulheres que atuam no mercado de trabalho, foi exatamente esse contexto mais intervencionista que permitiu à legislação e às políticas sociais criadas pelos Estados de bem-estar social ampliar direitos sociais e enfrentar desigualdades de gênero que, embora ainda existentes, foram reduzidas em função da crescente regulação do mercado de trabalho. Para os propósitos deste artigo, interessa-nos chamar atenção para as diferentes modalidades de regulação do mercado de trabalho e de elaboração de políticas sociais pelo Estado, ambas com evidentes impactos na inserção das mulheres no mundo do trabalho remunerado.

Nesse sentido, Noruega, Suécia, França, Estados Unidos e Espanha, objetos deste estudo, representam casos significativos a respeito dos diferentes contextos sociais, políticos e econômicos nos quais se inserem as políticas de regulação do mercado de trabalho destinadas a reduzir desigualdades de gênero na vida profissional. A opção por esses modelos se justifica na medida em que os mesmos representam “casos típicos” dos diferentes graus de intervenção do Estado, via legislação ou políticas sociais, no mercado de trabalho. Neste sentido, essas políticas, que terão impactos

positivos nos quesitos vinculados às questões de gênero vistos acima (remuneração, progressão funcional e acesso aos empregos que exigem maior qualificação profissional) são expressão dos três grandes modelos de Estado de bem-estar social estudados por Esping-Andersen (1990), que construiu tipologia destes segundo o grau de “desmercantilização” da força de trabalho, qualidade dos direitos sociais, estratificação social e relação entre Estado, mercado e família:

a) o Estado de bem-estar liberal, ou residual (concessão de benefícios modestos para uma clientela de baixa renda, estigmatizada pelas transferências; ademais, o Estado incentiva a “ética do trabalho” e o retorno ao mercado, seja passivamente, ao garantir o mínimo, ou ativamente, ao subsidiar esquemas privados de bem-estar);

b) “corporativista” (neles, inexistente a obsessão liberal com a eficiência do mercado e a mercantilização; há preocupação com a preservação de diferenciais de classe e status e os direitos são seletivos e vinculados a essas dimensões);

c) social-democrata (os princípios do “universalismo” e da “desmercantilização” dos direitos sociais são estendidos às novas classes médias; não tolera o dualismo entre mercado e Estado, típico dos arranjos liberais).

Enquanto os modelos sueco, norueguês e francês situam-se claramente no âmbito da perspectiva social-democrata de Estado de bem-estar social estudada por Esping-Andersen, o modelo norte-americano está mais próximo da perspectiva liberal. Por sua vez, o modelo espanhol encontra-se a meio caminho entre essas duas grandes “famílias”, podendo ser caracterizado como um Estado de bem-estar social em construção que pode, dependendo das vicissitudes da disputa política e das orientações econômicas futuras de seu Estado, aproximar-se mais de um ou de outro desses três grandes grupos, ainda que a tendência recente seja aproximar-se do modelo liberal, em função da flexibilização da legislação trabalhista promulgada em 2012.

Para os propósitos deste estudo, a menção aos diferentes modelos sociais, políticos e econômicos de construção dos Estados de bem-

estar social permite-nos compreender melhor o contexto mais amplo de elaboração das políticas e normas legais destinadas à redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Inicialmente criada com propósitos “universalistas”, estas políticas acabaram por abrir um espaço mais amplo para a atuação de grupos feministas, sindicatos e partidos políticos em prol da criação de iniciativas específicas em benefício da inserção e atuação das mulheres no mundo do trabalho. Assim, uma pauta específica de interesse das mulheres foi introduzida no conjunto de políticas adotadas pelos Estados de bem-estar social de tipo “social-democrata”, com reflexos positivos na redução das desigualdades mencionadas acima. Nesse sentido, o estudo do contexto político mais amplo no qual foram produzidas a legislação e as políticas em prol da igualdade de gênero pode servir de inspiração para os ativistas, legisladores ou formuladores de políticas públicas que intentam enfrentar os mesmos problemas existentes nos seus países de origem.

Como veremos abaixo, a regulação do mercado de trabalho e a elaboração de políticas sociais por parte do Estado ocorre num contexto mais amplo de disputa entre atores sociais com perspectivas políticas diversas. Assim, para que a legislação de regulação da inserção das mulheres no mercado de trabalho seja efetiva esta deve estar sempre associada às políticas de alcance social mais amplo, assim como de medidas que têm impacto no cotidiano da vida das empresas.

Neste sentido, é muito mais “fácil” e eficaz introduzir políticas sociais cujo objetivo é enfrentar desigualdades de gênero em países que contam com políticas já estabelecidas de negociação sindical, participação dos empregados na gestão das empresas bem como onde o Estado fiscaliza a aplicação da legislação e apoia esse tipo de política de cogestão. Ademais, para que essas políticas sejam criadas, é necessária sua sustentação na esfera de representação política e nos espaços estatais onde são elaboradas as políticas sociais que definem as diretrizes das políticas econômicas e sociais do país em estudo. É o que veremos na análise dos cinco casos mencionados a seguir.

Noruega

Quando refletimos sobre a posição da mulher na sociedade e no mercado de trabalho da Noruega, precisamos levar em consideração que este país implementou, desde os anos 30, políticas consistentes na direção da construção do chamado “Estado de bem-estar social”. Além de um conjunto de medidas econômicas de orientação keynesiana¹ que buscavam ampliar o mercado interno de consumo de massa como meio de alcançar o pleno emprego, o Estado e o parlamento norueguês elaboraram, a partir da influência de partidos de esquerda, centro-esquerda e sindicatos de trabalhadores, políticas nas áreas educacional, de saúde, habitação, transporte, previdência e regulação do mercado de trabalho.

Sustentadas pela sociedade e pelos partidos majoritários no parlamento, essas políticas transformaram a configuração social do país, de modo que, atualmente, mesmo no contexto da crescente hegemonia das políticas neoliberais que buscam reduzir o papel do Estado em prol do mercado, considerado como princípio eficiente de “regulação” das relações sociais, os países escandinavos se caracterizam por singular manutenção de suas políticas sociais e econômicas, que se transformaram em espécie de “lugar comum” aceito por todas as correntes políticas, mesmo as mais conservadoras. A explicação para isso decorre do suporte político e eleitoral que o Estado de bem-estar social alcançou junto à população ao longo dos anos, o que reduziu a aceitação e a viabilidade eleitoral de um programa político mais à direita. Mesmo que algumas reformas pontuais possam ser discutidas, o núcleo do modelo social escandinavo permanece inalterado, cabendo ao Estado, com maior autonomia do que o dos países que aderiram à chamada “zona do Euro”, regular aspectos essenciais da vida social (sem a interferência de entidades supranacionais, como as sediadas em Bruxelas): trabalho, emprego, jornada, salários, previdência, saúde, educação, transporte, habitação etc.

¹ Essas políticas ganharam legitimidade no contexto da crise do pensamento e das políticas econômicas liberais no período posterior à quebra da bolsa de Nova Iorque em 1929. Essa perda de hegemonia perdurará durante aproximadamente 50 anos, isto é, até o questionamento das políticas keynesianas ganhar força no campo político a partir de meados dos anos 70.

Assim, a compreensão das políticas em prol da igualdade de gênero no trabalho e na sociedade deve ter como ponto de partida o amplo espectro de políticas em prol da igualdade social. Nesse contexto favorável à igualdade de condições entre os cidadãos, o ativismo das mulheres encontrou maior espaço de aceitação entre os atores políticos e sociais, que compreenderam que as políticas de redução da desigualdade não se limitavam aos aspectos mais tematizados das políticas sociais (citados acima), mas deveriam ser estendidas às questões de gênero, ponto central para a melhoria das condições de vida, a partir de políticas específicas adotadas em prol das mulheres e do reconhecimento da pauta de reivindicações formulada pelos movimentos feministas.

As características centrais do funcionamento do Estado de bem-estar Social norueguês e a hegemonia política construída ao longo de décadas permitiram, portanto, que as políticas em prol da igualdade de gênero tivessem maior aceitação por parte das diversas classes sociais, inclusive os segmentos patronais. Por essas razões, um dos pontos centrais das políticas está ancorado no fortalecimento da independência econômica das mulheres a partir de sua inserção em um mercado de trabalho regrado de forma a favorecer a igualdade de gênero².

No entanto, as políticas em prol da igualdade de gênero devem ser compreendidas no contexto da regulação da jornada de trabalho e de sua relação com o sistema educacional público gratuito e de qualidade, essenciais para a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, por compatibilizarem a vida profissional com a vida familiar. Assim, a rotina de uma família norueguesa começa com o acompanhamento dos filhos na escola pública em tempo integral, que funciona das 8h às 15h30min. A vida profissional começa mais tarde (às 9h) e se encerra entre às 15h e 16h (redução da jornada decorrente do compromisso político em prol das políticas do Estado de bem-estar social). Em função da adoção dessas políticas, a inserção da mulher norueguesa no mercado de trabalho ficou facilitada, não comprometendo a vida

² As informações sobre essas políticas foram coletadas no sítio “Gender: Information and Resources on Gender Equality and Gender Research in Norway”. Ver: <http://www.gender.no/Topics/12> (*Work, Welfare and Economy*).

familiar, cujo cuidado com os filhos também conta com a participação masculina, igualmente beneficiados pela jornada de trabalho entre 30 e 33 horas semanais e o sistema educacional público de qualidade. Ainda assim, mesmo que a participação masculina tenha aumentado, desigualdades nos encargos com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos ainda permanecem na sociedade norueguesa.

No que se refere especificamente à posição da mulher no mercado de trabalho, ainda que o salário das mulheres represente, em média, 86% do salário dos homens, a Noruega registra uma das taxas mais altas de inserção da mulher na vida profissional remunerada entre os países europeus³. Em contraste, outra peculiaridade é a elevada taxa de natalidade na Noruega, uma das mais altas da Europa: 1,78 filhos por mulher. Nesse contexto, o estudo das desigualdades de remuneração tem demonstrado que essas são maiores entre as mulheres com crianças em seus primeiros anos de vida, portanto, antes do ingresso no sistema escolar.

Evidentemente, as políticas em prol das mulheres se inserem num contexto mais amplo de luta contra diversos tipos de desigualdade social. Assim, é preciso acrescentar que a legislação que regula o mercado de trabalho não beneficia apenas as mulheres, estando proibida a discriminação em função da origem étnica, nacionalidade, concepções políticas, pertencimento aos sindicatos, orientação sexual, idade ou deficiências físicas. Como em cada um desses aspectos precisamos levar em consideração desigualdades que afetam homens e mulheres, as políticas em prol da igualdade de gênero devem buscar um equilíbrio, sempre difícil, no enfrentamento de diversas dimensões vinculadas ao funcionamento de uma sociedade complexa. Essas desigualdades cruzadas ainda podem ser constatadas no exame do funcionamento concreto do mercado de trabalho: “muitos homens pertencentes às minorias étnicas trabalham em empregos mal remunerados, que são tradicionalmente ocupações femininas, como a limpeza. Mulheres pertencentes às minorias étnicas de origem ‘não-ocidental’ são as piores remuneradas no mercado de trabalho⁴”.

³ Idem, op. cit.

⁴ Idem, op. cit.

No que se refere à legislação específica voltada ao combate à discriminação de gênero, o Estado norueguês promulgou o *Gender Equality Act* (1978), cujo propósito é estimular a igualdade de gênero e, em especial, promover a posição da mulher no que se refere à igualdade de gênero na educação, emprego, progressão profissional e cultural. O ato é baseado no princípio da não-discriminação, considerado o aspecto central e fundamental para a promoção da igualdade de gênero (o Ato foi revisado em 2013, mas não foi traduzido para o inglês).

Quanto ao mercado de trabalho, em 2005 foi promulgado *Working Environment Act*, cujo objetivo é coibir discriminações no mercado de trabalho vinculadas ao gênero ou origem étnica, como também aquelas baseadas em deficiências físicas, orientação sexual ou convicções políticas. O ato também assegura às mulheres o direito de afastamento do trabalho durante a gravidez e no período posterior ao parto (47 a 49 semanas remuneradas com 100% do salário, ou com 80% do salário durante 57 a 59 semanas, para as mulheres, e 14 semanas para os homens, um dos sistemas de licença maternidade mais generosos do mundo)⁵. No que se refere ao trabalho no serviço público, em 2011, foi promulgada a legislação que estabelece percentual mínimo de 40% referente à presença de mulheres nos conselhos das empresas públicas.

Quanto às questões relacionadas à economia do país, também podemos mencionar que, segundo o relatório do Ministério das Relações Exteriores na Noruega, “o incremento do status econômico das mulheres, além de possuir valor próprio, é também benéfico para a sociedade como um todo, isto é, acarreta crescimento dos impostos, da economia e a redução da pobreza”⁶. Ademais, a inserção das mulheres no mercado de trabalho favorece o crescimento econômico sustentável, o emprego pleno e produtivo além de contribuir para a disseminação de postos de trabalho mais decentes para todos. Esses parâmetros compõem os princípios norteadores da política externa do

⁵ «Norvège: congé parental allongé». Jornal *Figaro*, 05/10/12. Ver: <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2012/10/05/97001-20121005FILWWW00362-14-semaines-de-conges-pour-les-peres.php>.

⁶ Ministério das Relações Exteriores da Noruega: *Freedom, empowerment and opportunities Action Plan for Women's Rights and Gender Equality*. Em: *Foreign and Development Policy 2016-2020*, pág. 18.

país, considerando-se que os investimentos no exterior provenientes dos Fundos Públicos noruegueses devem privilegiar os países que “asseguram que os direitos das mulheres e as políticas de igualdade de gênero estão incorporados no trabalho realizado pelo setor privado”, de modo a seguir as diretrizes estabelecidas nos acordos com companhias estrangeiras que receberam recursos provenientes da Noruega⁷.

Finalmente cabe acrescentar que a aprovação de mudanças na legislação e nas políticas públicas voltadas às questões de gênero está relacionada com a ampliação da presença das mulheres nos espaços de representação política. Quanto a este ponto, os países nórdicos se caracterizam por altos percentuais de presença feminina nos parlamentos: em 2002 as mulheres representavam mais de 42% dos membros do parlamento sueco, 38% na Dinamarca e 36% na Noruega⁸.

Suécia

Assim como a Noruega, a Suécia também foi exitosa no processo histórico de construção das instituições centrais do Estado de bem-estar social: legislação do trabalho, mecanismos de participação dos sindicatos na gestão das empresas e na esfera pública, “politização” da economia por intermédio de políticas estatais keynesianas e redistributivas, ação coletiva em prol da redução das desigualdades sociais e “civilização” das relações de classe. Importante ressaltar que essas transformações estruturais foram construídas por intermédio do processo político democrático, que se caracterizou pela crescente hegemonia do Partido Social-Democrata no processo eleitoral, o que lhe permitiu formar maioria consistente no parlamento sueco em um sistema parlamentarista, durante 44 anos ininterruptos, entre 1932 e 1976⁹.

Nesse contexto, a construção das políticas que caracterizam os Estados de bem-estar social foi elaborada passo a passo, com impactos positivos, reiterados a cada eleição, no suporte eleitoral do partido social-

⁷ Idem, op. cit., pág. 20.

⁸ ALMEIDA, Massan. «Pour promouvoir la participation politique des femmes, pourquoi certains pays optent-ils pour le quota ou la parité? ». Em: Sítio *Genre en Action*. Ver: <http://www.genreenaction.net/Pour-promouvoir-la-participation-politique-des.html>.

⁹ A descrição em detalhes desse processo na Suécia está em: KORPI, Walter. (1983), *The democratic class struggle*. Londres: Routledge, 1983.

democrata sueco¹⁰. Isto é, as políticas públicas nas áreas da educação, saúde, habitação, transporte, previdência, trabalho produziam impactos transformadores da estrutura social do país e, como o apoio do eleitorado era ampliado a cada eleição, eram reforçadas e aprofundadas durante os mandatos eleitorais subsequentes. Assim, de um país periférico no contexto das nações mais avançadas da Europa nos anos 30, a Suécia se transformou numa referência no processo de redução das desigualdades e transformação da estrutura social por intermédio do processo democrático.

No que se refere à regulação do mercado de trabalho, as instituições dos estados social-democratas que caracterizam os países nórdicos foram bem-sucedidas em superar a concepção “civilista” das relações de trabalho, ancoradas na indistinção entre um contrato de prestação de serviços regulado pelo Direito Civil e um contrato por prazo indeterminado que caracteriza as relações de trabalho nas sociedades capitalistas. Tal concepção é importante para a compreensão do contexto mais amplo no qual devem se situar as políticas voltadas à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Segundo Claus Offe (1985, págs. 26-32), a concepção “civilista” deve ser superada em função do reconhecimento de quatro peculiaridades que caracterizam as relações entre patrões, empregados e o próprio Estado nas sociedades capitalistas:

i) ao contrário do que ocorre no mercado das mercadorias ditas “normais”, cuja entrada no mercado é regulada pela expectativa de sua “vendabilidade”, o trabalhador individual não tem como controlar o volume de seu suprimento. Na medida em que a “oferta” da força de trabalho “é determinada por processos demográficos não-estratégicos e pelas regras institucionais da atividade reprodutiva humana” (OFFE, 1985, p. 27) cabe à

¹⁰ Em 1932, numa situação de desemprego em massa, o bloco socialista (partido social-democrata e os comunistas) venceu as eleições com 42% dos votos, mas não alcançou maioria no parlamento, ainda que o partido agrário e o partido conservador tenham perdido cadeiras e legitimidade popular. Para enfrentar a crise política e social e, especialmente, efetivar sua política de seguro-desemprego, os social-democratas precisariam firmar aliança com os partidos de direita, o conservador (resistente, pois comprometido com a austeridade econômica e financeira) e o agrário, inicialmente também resistente às políticas do Estado de bem-estar social. O que aproximava o bloco socialista e o partido agrário era uma descrença comum na ortodoxia liberal: quando os social-democratas prometeram legislar em favor de uma política de preços para os agricultores, o partido agrário, em consequência, concordou em apoiar a política “deficitária” que permitiu elaborar propostas keynesianas de pleno emprego e formular a legislação que constituiu o “compromisso” em torno do Estado de bem-estar social (ESPING-ANDERSEN, 1985, p. 87- 88)

política social de um país regular essa dimensão do mercado de trabalho estabelecendo condições adequadas para a entrada e saída no mercado de trabalho, de modo a reduzir a competição (seja dos muito jovens ou dos idosos) entre os trabalhadores. Essa necessidade assume dimensões cada vez mais imperiosas na medida em que a “força de trabalho é impedida de recorrer a modos de subsistência fora do mercado”, como no caso de uma economia urbana monetizada, o que remete à discussão para a questão da distribuição seja da propriedade, seja também do acesso a recursos econômicos por parte dos trabalhadores que permitam sua subsistência em períodos de desemprego;

ii) igualmente, de modo diferente do que ocorre no mercado das mercadorias ditas “normais”, que podem ser estocadas pelos seus produtores, a força de trabalho não tem como “esperar” por oportunidades favoráveis à sua venda e, com isso, maximizar seu valor de mercado, pois depende do fluxo contínuo de meios adequados de subsistência. Em consequência, em situações de “oferta” de força de trabalho que não encontra “demanda”, esta é “estruturalmente compelida a abrir mão de suas opções estratégicas próprias para submeter-se a todas as condições impostas pela demanda no momento e a aceitar o salário corrente oferecido” (OFFE, 1985, p. 28). Da mesma forma que o item anterior, cabe à legislação social e trabalhista regular esse processo por meio da proibição do trabalho infantil, do estabelecimento de tetos para a jornada de trabalho, da aposentadoria e do seguro-desemprego, entre outras medidas voltadas para redução dos efeitos do despotismo de mercado, permitindo aos trabalhadores “esperar estrategicamente em lugar de aceitar direta e imediatamente qualquer demanda, ou seja, qualquer salário oferecido”;

iii) o comprador da força de trabalho pode incrementar a eficiência da produção, mas os vendedores têm suas opções estratégicas limitadas pela própria necessidade de subsistência que, em grande parte, “permanece constante dentro de uma estrutura de um ‘padrão mínimo de vida’, definido material e culturalmente” (OFFE, 1985, p. 29), isto é, sua necessidade é muito mais rígida do que a dos empregadores, o que coloca o trabalho em posição estruturalmente desvantajosa: enquanto a produção pode ser mantida, mesmo no caso da queda no uso do trabalho por unidade de produto, o mesmo

não ocorre com a força de trabalho, cuja reprodução não pode ser igualmente mantida no caso de uma queda na renda familiar. Enquanto os patrões podem aumentar a eficiência da produção, os trabalhadores “têm apenas a opção de reduzir seu padrão de vida no momento em que se esgotam as possibilidades de ‘economizarem’ com base em sua remuneração”;

iv) capital e trabalho apresentam potenciais qualitativamente diferenciados de adaptação a situações concretas; enquanto, para o trabalho, há limites bastante determinados para as atividades que pode desempenhar no mercado (em função de seu treinamento, experiência e educação prévios) o grau de “liquidez” do capital é muito maior, pois pode ser convertido em dinheiro ou, se for o caso, há maior liberdade para comprar ou não “outros meios de produção apropriados a uma força de trabalho”. O capital não “envelhece”, move-se num padrão circular de renovação constante; ao contrário, os “vendedores da força de trabalho só podem variar a qualidade de sua oferta dentro de limites estreitos e, como já dissemos, somente devido a formas de apoio (político) externo como educação e treinamento” (OFFE, 1985, pág. 30).

Embora essas considerações sejam importantes para situar o quadro mais amplo onde se dá a regulação do trabalho e o processo político voltado à redução das desigualdades sociais nos países nórdicos, a peculiaridade da posição da mulher no mercado de trabalho e na sociedade exigiu dos representantes políticos e do Estado sueco dar passos adicionais para enfrentar as singularidades das desigualdades vinculadas ao gênero. Com esse objetivo, foram promulgadas medidas específicas vinculadas à inserção das mulheres e promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Um dos pontos principais focados pela legislação relaciona-se às medidas vinculadas com as relações entre empregadores e empregados, cabendo aos primeiros adotar várias iniciativas contra todo o tipo de discriminação, inclusive aquelas vinculadas ao gênero.

Com esse propósito, o *Discrimination Act* estabelece que todos os empregadores do país, nos setores público e privado, devem estabelecer e implementar metas específicas para promover a igualdade entre homens e

mulheres no mercado de trabalho¹¹. Ademais, a lei, além de proibir qualquer tipo de discriminação vinculada ao gênero, identidade transgênero, etnia, religião ou qualquer crença, deficiência física, orientação sexual ou idade, obriga os empregadores a tomar medidas preventivas para evitar sua ocorrência. Ademais, os empregadores não podem discriminar ou tratar desigualmente as funcionárias ou demandantes de emprego que já se beneficiaram ou vão demandar a “licença-maternidade”, devendo considerar que os homens, como veremos a seguir, também podem se beneficiar do afastamento do trabalho por um período prolongado.

Quanto a este quesito, a legislação sueca é ainda mais generosa do que a da Noruega, além de promover uma transformação importante na aplicação e no próprio *conceito desta licença*. Há, assim, uma especificidade importante no modelo sueco, pois o afastamento do trabalho é *concedido ao casal* (e não apenas à mãe ou ao pai separadamente), nos casos de nascimento ou adoção de uma criança. Assim, ao casal é assegurado uma licença compartilhada de 480 dias (aproximadamente 16 meses), isto é, o tempo de afastamento de cada cônjuge é somado para fins do cálculo do total do período estabelecido pelo benefício.

Tal concepção da legislação é importante na medida em que estimula a participação masculina na criação das crianças, reduzindo o sexismo normalmente associado a esse papel social. Isto é, na medida em que desconstrói o conceito de “licença-maternidade”, a política pública contribui para transformar papéis sociais arraigados, cabendo *ao casal* definir o tempo que cada cônjuge irá destinar ao cuidado dos filhos. De modo específico, a licença concedida aos pais “pode ser gozada em bases mensais, semanais, diárias ou mesmo em número de horas de afastamento do trabalho”. Em geral, as mulheres preferem gozar a licença em bases diárias, enquanto os homens utilizam, em média, um quarto do período a que têm direito¹². Isto é, ainda há um caminho a percorrer na igualdade de gênero neste quesito, pois as mulheres suecas ainda

¹¹ Sítio Oficial do Governo Sueco : *Gender Equality in Sweden*. Ver: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

¹² Idem, op. cit.

estão destinando mais tempo ao cuidado das crianças, em comparação com os homens.

No entanto, o ponto importante a destacar é que a legislação fornece todas as condições para que os homens também se envolvam de maneira mais intensa na criação e cuidado com os filhos, o que permite reduzir a possível discriminação da mulher em sua vida profissional em função dos afastamentos decorrentes do exercício do papel de mãe. Ademais, ao contratar um homem, o empresário estará ciente de que este também poderá se afastar do trabalho, por um período superior ao da licença-paternidade usual, para se ocupar do cuidado com os filhos. Em consequência, fica prejudicada a “justificação” para a discriminação de gênero nesse quesito.

No que se refere à questão salarial, as diferenças entre homens e mulheres podem ser explicadas principalmente por diferenças relacionadas à profissão, setor de atuação, posição na hierarquia, experiência profissional e idade¹³. No entanto, algumas diferenças não podem ser explicadas pelos pontos acima, devendo ser associadas ao gênero dos empregados. Na média, os salários mensais das mulheres correspondem a 87% do valor recebido pelos homens. As desigualdades vinculadas à posição na hierarquia das 1.050 maiores companhias suecas são maiores do que as desigualdades vinculadas ao salário: “apenas 5% dos postos de presidente dos conselhos de administração dessas empresas são ocupados pelas mulheres, sendo que 24% dos membros desses conselhos são mulheres¹⁴”. Se considerados todos os setores econômicos, 35,6% dos postos intermediários das gerências das empresas são ocupados pelas mulheres, percentual para o qual a maior representatividade destas nos pontos gerenciais no setor público contribui decisivamente.

Essa maior presença das mulheres nos postos gerenciais do setor público se explica menos pela influência da legislação do que pela postura política adotada no processo de indicação para os postos de direção. Em 2015, 82 mulheres e 90 homens eram diretores das agências governamentais mais

¹³ Idem, op. cit.

¹⁴ Idem, op. cit.

importantes na Suécia, o que representa 47,67% de mulheres indicadas aos postos de direção, que recebem salários também definidos pelo governo sueco. No que se refere à elaboração de políticas governamentais, as agências suecas incorporaram em suas políticas o conceito de *gender mainstreaming*, elaborado pelas Nações Unidas, em 1997. Segundo essa perspectiva, a igualdade de gênero não deve ser vista como uma questão separada, isolada, mas como um processo contínuo: “para criar igualdade, o conceito de igualdade deve obrigatoriamente ser considerado no momento da distribuição de recursos, assim como no processo de criação de normas e tomada de decisões¹⁵”.

Outro ponto a ressaltar é a posição das mulheres situadas em posições de poder político, importante para influenciar o processo de elaboração de leis e políticas públicas específicas para reduzir a desigualdade de gênero. No parlamento sueco, que apresenta um dos maiores índices de representação das mulheres entre todas as democracias contemporâneas, após as eleições de 2014, 43,6% (152) das 349 cadeiras foram ocupadas por mulheres. No Poder Executivo, em 2014, 12 dos 24 ministérios governamentais eram ocupados por mulheres.

França

Na França, cuja história de construção das instituições do chamado *État-Providence* foi mais complexa e conturbada do que a vivida pelo modelo vigente nos países nórdicos, a regulação do mercado de trabalho (para citar apenas um ponto específico de um universo de reivindicações e propostas que, inclusive, propunham a superação do sistema capitalista) fez parte das pautas e reivindicações das mais diversas correntes sindicais (sobretudo as grandes centrais sindicais criadas ainda no século XIX), partidos políticos e intelectuais vinculados às diferentes correntes de pensamento.

Ainda que um conjunto articulado de leis e regulamentos na área do trabalho tenha sido implementado pelo governo da Frente Popular no final dos anos 30, é na segunda metade do século XX, sob o impacto do temor causado pelo avanço do sistema soviético no Leste Europeu no pós-guerra, da

¹⁵ Idem, op. cit.

força eleitoral do Partido Comunista Francês e da crescente adesão dos trabalhadores aos sindicatos e demais partidos políticos de esquerda, que a ação do Estado e do sistema de representação política irá articular um conjunto de medidas tanto na área econômica (keynesianismo) como na área social que tiveram impacto na relação entre as classes e na estrutura social como um todo.

No mundo do trabalho, houve o crescimento do que Robert Castel (1998) chamou de “sociedade salarial”, cuja proteção pública, além de todos os direitos trabalhistas e sindicais (com ampla disseminação da negociação coletiva), estava ancorada na chamada “propriedade de transferência”, fundo que permitiu construir e disseminar a seguridade social entre os cidadãos europeus, mas que só pode operar adequadamente se for constituído por um conjunto de contribuições mensais continuadas de milhões de trabalhadores, isto é, sob um regime de trabalho onde predominem o emprego formal e o contrato de trabalho com prazo indeterminado (em 1975, auge da “sociedade salarial” na França, cerca de 85% da População Economicamente Ativa estava contratada nesses termos).

O ponto a ressaltar, no âmbito dos limites deste estudo, é que a regulação do trabalho e a adoção de medidas em prol da redução das desigualdades sociais têm sobrevivido à crescente hegemonia das ideias neoliberais no espaço público, que estão a exigir um recuo do Estado em todas as dimensões do mundo social. Nesse sentido, no que se refere às relações entre os gêneros, segundo informações disponíveis no sítio do Ministério do Trabalho Francês, a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho implica no respeito de vários princípios pelo empregador: a) proibição de discriminações no momento da contratação; b) ausência de diferenciação em matéria de remuneração e no transcurso da carreira; c) obrigações em relação aos representantes dos empregados (elaboração de um relatório escrito e negociação com sindicatos); d) implementação de medidas de prevenção do assédio sexual na empresa¹⁶.

¹⁶ Ministério do Trabalho na França: <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/l-egalite-professionnelle-homme-femme>.

Em caso de descumprimento dos princípios e procedimentos vistos acima, sanções civis e penais são previstas pela legislação. As empresas com, pelo menos, 50 empregados são submetidas a uma penalidade, sob responsabilidade do empregador, se estas não estabelecerem um acordo ou plano de ação relativo à igualdade profissional. Quanto ao primeiro ponto, a legislação prevê que é proibido mencionar, num anúncio de oferta de emprego, o sexo (ou situação de família) do candidato procurado, ou de levar em consideração o sexo do candidato como critério de recrutamento. Apenas excepcionalmente empregos específicos (definidos pelo Código do Trabalho e revistos periodicamente) podem ser proibidos às mulheres em razão de seu caráter perigoso ou porque o gênero do trabalhador constitui condição determinante. Também é proibido pela lei a recusa do emprego de uma mulher em razão de sua gravidez e toda ação, associada ao sexo de uma pessoa, tendo como propósito ou efeito atentar contra sua dignidade ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo¹⁷.

No que se refere à remuneração, a legislação francesa prevê que os empregadores devem assegurar que, para um mesmo trabalho ou no caso de um trabalho de igual valor, seja obedecida a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Igualmente, nenhuma decisão do empregador ou cláusula de convenção ou acordo coletivo pode estabelecer cláusulas específicas relacionadas ao sexo do empregado em questões como formação, classificação, promoção, licença, sanção disciplinar ou demissão. No entanto, no que se refere às questões mencionadas acima, os empregadores podem adotar medidas temporárias tendo como único objetivo beneficiar as mulheres no sentido de estabelecer igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, sobretudo para combater desigualdades de fato que afetam as oportunidades das mulheres no ambiente de trabalho¹⁸.

Outro ponto importante previsto na legislação é a ajuda financeira do Estado para as empresas que assinarem, em acordo ou convenção coletiva, um “contrato em favor do caráter misto dos empregos e pela igualdade

¹⁷ Idem, op. cit.

¹⁸ Idem, op. cit.

profissional entre mulheres e homens”. Essa ajuda financeira é concedida às empresas, com qualquer número de empregados, com o propósito de contribuir com o financiamento de um plano de ações exemplares em favor da igualdade profissional ou de medidas permitindo aumentar o número de empregos com caráter misto, bem como promover ações de formação e adaptação aos postos de trabalho em atividades majoritariamente ocupadas por homens¹⁹.

Com esse propósito, o Estado assume uma parte dos custos de realização do plano de ação das empresas, obedecendo aos seguintes limites: a) 50% para os custos de investimento em material ligado à modificação da organização e das condições de trabalho; b) 50% para os custos de formação profissional e os vinculados às ações de sensibilização no âmbito da empresa; c) 30% das despesas de remuneração dos empregados que se beneficiarem das ações de formação durante o período de duração do contrato²⁰.

No que se refere à participação dos representantes sindicais na promoção da igualdade entre os sexos, a legislação prevê um papel ativo para Comitê de Empresa²¹, órgão de representação dos funcionários nas relações com os patrões. Segundo a Lei Auroux, de 28/9/82, o Comitê tem como objetivo a expressão coletiva dos assalariados, de modo a permitir que seus interesses sejam levados em consideração nas decisões relativas à gestão e à evolução econômica e financeira da empresa, assim como às decisões relacionadas com a organização do trabalho, a formação profissional e as técnicas de produção²².

O Comitê também deve ser informado anualmente sobre a política social da empresa, as condições de trabalho e emprego e, especialmente, sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens. Nesse sentido, segundo o Código do Trabalho, o empregador deve encaminhar ao

¹⁹ Idem, op. cit.

²⁰ Ver, sobre esse ponto: <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Egalite-femmes-hommes/Le-contrat-pour-la-mixite-des-emplois-et-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>. Os contratos entre o Estado e as empresas são supervisionados pela Comissão Regional dos Direitos das Mulheres e da Igualdade.

²¹ Trata-se de Comitê dos representantes dos funcionários na empresa. Instituído pela legislação em 1946, os Comitês são obrigatórios nas empresas com, no mínimo, 50 empregados. A lei também estabelece que nas empresas com mais de 11 empregados as atribuições econômicas e sociais dos Comitês de Empresa serão exercidas por delegados dos funcionários, obrigatoriamente eleitos por estes.

²² O empregador deve informar e consultar o Comitê da Empresa sobre um certo número de questões, especialmente: a) modificação da duração ou da organização do trabalho; b) introdução de novas tecnologias; c) modificação das regras internas; d) demissão coletiva por motivo econômico.

Comitê de Empresa informações e indicadores nominais precisos a respeito da situação comparada entre mulheres e homens no âmbito da empresa, como também um plano de ação visando promover a igualdade profissional entre os sexos, informações que são colocadas à disposição do servidor público responsável pela inspeção de trabalho.

Ademais, as informações sobre os empregados devem conter: diagnóstico e análise da situação comparada das mulheres e homens para cada uma das categorias profissionais em atuação na empresa no que se refere à contratação, formação profissional, promoção, qualificação, condições de trabalho, segurança, saúde, remuneração, articulação entre vida profissional e familiar do empregado, análise de diferenças salariais e progressão funcional em função da idade, qualificação e antiguidade, bem como a evolução das taxas de promoção respectiva de mulheres e homens em cada função no âmbito da empresa e a participação de mulheres e homens no seu conselho de administração²³.

No que se refere às negociações sindicais, nas empresas onde são constituídos uma ou mais sessões das organizações sindicais representativas (e onde são designados um ou vários delegados sindicais), os empregadores devem, a cada ano: a) negociar sobre remuneração, tempo de trabalho e a divisão do valor agregado na empresa; essa negociação inclui, especialmente, discussão sobre salários efetivos e as medidas tomadas visando suprimir diferenças de remuneração entre mulheres e homens bem como desigualdades relacionadas às suas respectivas progressões funcionais; b) negociar sobre igualdade profissional entre mulheres e homens e sobre qualidade de vida no trabalho; essa negociação trata da articulação entre a vida pessoal e profissional dos assalariados, assim como de objetivos e medidas que permitam alcançar a igualdade profissional entre mulheres e homens, mencionadas pelo Código do Trabalho²⁴.

²³<http://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Egalite-femmes-hommes/Le-contrat-pour-la-mixite-des-emplois-et-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>.

²⁴ Idem, op. cit.

Estados Unidos

Segundo relatório do GAO (Government Accountability Office), nos últimos 30 anos a força de trabalho nos EUA passou de 75 milhões para 115 milhões de trabalhadores, sendo que as mulheres têm representado uma parcela crescente desse contingente. No final de 2010, as mulheres representavam 47% da força de trabalho (eram 41% em 1980). Durante o mesmo período, o percentual de mulheres que trabalham passou de 56% para 66%, enquanto o dos homens caiu de 85% para 77%. No campo da educação, a qualificação das mulheres tem crescido significativamente desde os anos 80. Ainda que a qualificação de ambos os sexos tenha crescido neste período, as mulheres ultrapassaram os homens no número de diplomas obtidos nos cursos de nível médio e universitário²⁵.

Ainda que esses avanços sejam importantes para a maior qualificação das mulheres e respectiva progressão na vida profissional, estas continuam a receber, em média, salários inferiores aos dos homens. Em 2003, pesquisa realizada pelo GAO constatou que, embora as diferenças salariais entre os sexos tenham sido reduzidas, em 2000, em média, as mulheres recebiam 80% do salário dos homens. Mais recentemente, o Comitê de Assuntos Econômicos, que examinou a progressão funcional das mulheres no ambiente profissional, constatou sub-representação destas nas posições gerenciais. Ademais, assim como nas constatações referentes à população como um todo, a pesquisa também encontrou, no âmbito dos mesmos postos de gerência, diferenças salariais entre homens e mulheres, cabendo a estas, em 2007, salário correspondente a 81% do recebido pelos gerentes do sexo masculino²⁶.

Entre as trabalhadoras com formação até o nível médio, a pesquisa do GAO constatou diferenças salariais maiores do que entre aquelas mais qualificadas: destas trabalhadoras, 60% podem ser classificadas como situando-se na faixa com menor remuneração salarial, isto é, no 5º quintil da escala de salários (recebem, em média, até US\$ 11,00 por hora trabalhada). Na comparação com os homens, a pesquisa constatou que as mulheres situadas

²⁵ Relatório do GAO, pág. 6. Ver: <http://www.gao.gov/assets/590/585721.pdf>

²⁶ Idem, op. cit

nas menores faixas salariais recebem, em média, salários inferiores aos dos homens situados na mesma condição. Assim, embora tenha havido progressão na remuneração das mulheres ao longo dos últimos 30 anos, estas ainda estão sobrerrepresentadas nas faixas de trabalhadores com menor remuneração salarial.

Evidentemente, o quadro atual apresentado pelo estudo do GAO deve ser considerado como a resultante histórica de uma sociedade, como tantas outras, caracterizada pelo patriarcalismo e pela posição historicamente subalterna das mulheres no mundo do trabalho e vida social. Nos Estados Unidos, o enfrentamento do problema remonta à promulgação do Civil Rights Act, de 1964, ponto crucial na luta da população afrodescendente para fazer valer seus direitos civis numa sociedade ainda marcada por leis segregacionistas e rígida discriminação racial nas escolas, locais de trabalho, transporte, local de moradia, condição social etc.

O mesmo dispositivo também estabeleceu regras que proibiam a discriminação de gênero no trabalho, ponto vinculado à luta feminista pela igualdade no trabalho e contra a discriminação em diversas esferas da vida social. Assim, um ponto a reter na experiência americana, no contexto posterior à promulgação do Civil Rights Act, é que a proibição simultânea, no mesmo dispositivo, da discriminação racial e de sexo teve impactos importantes na luta social daquele país, a tal ponto que a “analogia raça/sexo constitui uma referência obrigatória na descrição dos primeiros esforços de afirmação dos direitos destes grupos da população americana²⁷”.

A questão da equidade entre os gêneros no mercado de trabalho ganha proeminência na medida em que, nas últimas quatro décadas, registrou-se um aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho norte-americano. Nesse contexto, cabe acrescentar que o modelo americano de regulação do mercado de trabalho está fundado sobre o “conceito de adultos ativos e autônomos”. Esse princípio é aplicado indistintamente aos homens e às

²⁷ MERCAT-BRUNS, Marie. 2012. *Discrimination fondée sur le sexe aux États-Unis : une notion juridique sous tensions*. Ver: <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2012-2-page-63.htm>.

mulheres “graças a um arsenal legislativo antidiscriminação importante, amplamente colocado em operação no fim dos anos 1960, assim como por meio de políticas voluntaristas de discriminação positiva, que reforçaram o movimento de inserção das mulheres no mercado de trabalho²⁸”. Ademais, também foram adotadas políticas, desde o final dos anos 1980, que permitiram inserir no mercado de trabalho mulheres que, em virtude de serem mães com baixa qualificação profissional, estavam tradicionalmente afastadas do trabalho formal e remunerado.

Em consequência das políticas adotadas, a taxa de atividade das mulheres com idade entre 15 a 64 anos passou de “44%, em 1965, à 64%, em 1985, para finalmente atingir o ponto culminante em 2000, com 72,5%²⁹”. Esse aumento significativo deve-se, principalmente, às mudanças profundas no comportamento e na percepção das mulheres a respeito da atividade profissional. Em 1968, quando jovens mulheres entre 14 e 21 anos eram questionadas a respeito de seu futuro profissional, apenas 30% esperavam estar ativas com a idade de 35 anos, o que reproduzia o comportamento de suas mães, cuja taxa de atividade estava próxima dos 35%. Em 1975, 65% das jovens interrogadas responderam que elas estariam no mercado de trabalho com a idade de 35 anos. Essa transformação, que Perivier qualifica de “revolução silenciosa”, aproximou os Estados Unidos dos patamares registrados na França e na Suécia, países que registraram forte mudança na participação das mulheres no mercado de trabalho a partir da geração nascida após a Segunda Guerra Mundial. Em 2004, o percentual de mulheres suecas, francesas e norte-americanas inseridas no mercado de trabalho formal correspondia a, respectivamente, 85%, 80% e 75%.

A respeito da atual posição das mulheres no mercado de trabalho norte-americano, cabe ressaltar os efeitos das políticas de “ação afirmativa” adotadas nos EUA a partir da década de 1960. Em 1964, o Civil Rights Act, aprovado pelas duas Casas do Congresso Nacional, e promulgado

²⁸ PERIVIER, Hélène. 2007. « Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis. Une mise en perspective avec la France et la Suède ». Documento do *Observatoire français des conjonctures économiques*. Ver : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2007-07.pdf>

²⁹ Idem, op. cit., pág. 3.

pelo presidente Lyndon Johnson, tornou-se o primeiro ato legislativo a tornar ilegal a discriminação de empregados com base em quesitos como raça, cor, religião ou sexo (RODRIGUES, 2007, pág. 48). Por sua vez, em 1965, a Executive Order nº 11.246 vedou a discriminação, com base nos mesmos critérios, praticada pelas empresas contra postulantes ao emprego.

No que se refere às mulheres casadas e com filhos, em regra menos presentes no mercado de trabalho (em função da distribuição desigual das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos, que ocorre em detrimento do trabalho remunerado no mercado formal), os EUA também registraram alguns avanços. Em 1980, a taxa de emprego das mulheres solteiras sem filhos se estabilizou no nível elevado de 77% para aquelas entre 20 e 65 anos (PERIVIER, 2007, pág. 6). No entanto, o crescimento posterior do emprego das mulheres ocorreu devido à entrada crescente no mercado de trabalho de mulheres casadas com filhos. Segundo Perivier, entre 1975 e 1991, a taxa de emprego das mulheres passou de 49% a 67% (mulheres entre 15-64 anos). No mesmo período, a taxa das mulheres casadas inseridas no mercado formal de trabalho passou de 44% a 64%.

Como aponta a autora, “nesse sentido, a entrada massiva das mulheres casadas com filho no mercado de trabalho formal permitiu sustentar a tendência de aumento do emprego das mulheres a partir de meados da década de 1970, e de maneira mais significativa durante os anos 1980, tendência que não apresentou o mesmo ritmo na década seguinte” (PERIVIER, 2007, pág. 6). A melhoria dos indicadores vinculados à “empregabilidade” das mulheres casadas (nível de instrução, idade mais tardia para a maternidade, número de filhos) explica apenas em parte o fenômeno.

Fatores vinculados ao funcionamento do mercado de trabalho, como o aumento do salário real das mulheres nos anos 1980 e a relativa baixa dos salários dos homens encorajaram, em teoria, a entrada das mulheres no mercado: “em parte porque o salário ao qual elas podem pretender aumentou como também para compensar a perda salarial do cônjuge”. Evidentemente, cabe acrescentar que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho também está vinculado à aspiração destas por independência financeira, crescimento do

nível educacional e investimento na própria carreira profissional que desejam seguir.

Cabe acrescentar ainda, como vimos no caso da Suécia, que a taxa de ingresso das mulheres casadas com filhos (sobretudo os de tenra idade) no mercado de trabalho depende da oferta de creches ou pré-escolas por parte do Estado (o que evita os custos que, na prática, corresponderiam a um desconto no salário percebido pelas mulheres). A intervenção estatal também se faz necessária nesses casos na medida em que se trata de garantir adequada reprodução social, isto é, a formação cognitiva, psicológica e afetiva das gerações futuras daquela coletividade. Como aponta Perivier, “se o número de filhos tem um impacto na participação das mulheres e a idade reduzida da criança é um fator desfavorável ao emprego das mães, isso se deve às carências nos modos de guarda das crianças não escolarizadas, problema recorrente em muitos países desenvolvidos” (2007, pág.7). Nos Estados Unidos, com menor oferta de creches e pré-escolas custeadas pelo Estado, a taxa de emprego das mães casadas e com duas crianças é 14 pontos percentuais inferior à das mulheres sem filhos, enquanto que na Suécia a taxa é equivalente para as mulheres com ou sem filhos, ficando em torno de 82%.

No que se refere às mães solteiras nos EUA, esse grupo registrou um crescimento importante nos anos 1990: a taxa de emprego destas passou de 72,5% em 1992 à 87,5% em 1999. De maneira geral, as mães solteiras registram uma taxa de ocupação maior que a das casadas pois estas necessitam obrigatoriamente de uma renda para o sustento próprio e dos filhos. Esse aumento pode ser explicado por uma restrição na legislação que regula a política social intitulada Aid to Families with dependent children (AFDC), que “constrangeu” as mulheres beneficiárias dessa política, julgadas “prisioneiras do desemprego”.

Segundo Perivier, “as mães solteiras foram as mais afetadas por essas mudanças, pois elas eram as principais beneficiárias dos programas sociais. Em particular, as mais pobres entre elas recebiam o AFDC e os tickets de alimentação (Food Stamps). Os dois programas representavam, respectivamente, 23,7 e 25,5 milhões de dólares e constituíam o pilar da política

pública americana até os anos 1990”. A partir de então o AFDC foi substituído pelo Temporary Assistance to Needy family (TANF), limitado no máximo a 60 meses de benefício, e que só pode ser recebido pelas mães que trabalham, no mínimo, 30 horas por semana.

Cabe acrescentar ainda que, segundo a autora, esses tipos de programas, considerados como Workfare (em contraste com o Welfare), que estabelecem como requisito para o acesso às políticas públicas o exercício de atividade econômica por um tempo determinado, são fortemente “dependentes da situação do mercado de trabalho e da conjuntura econômica. Além disso, eles afastam da política social as pessoas com maiores dificuldades, justamente aquelas que, nos períodos de baixa da atividade econômica, não conseguem encontrar um emprego”. Ademais, em função da exigência da jornada mínima de 30 horas semanais, as beneficiárias do programa acumulam, com frequência, vários empregos simultaneamente, o que afeta negativamente suas condições de vida e o cuidado com os filhos.

No que se refere à discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é possível afirmar que, a despeito da maior qualificação educacional e acúmulo de experiência profissional (permanência no emprego), os estudos têm constatado uma grande barreira ao ingresso das mulheres nas posições de gerência ou postos nos escalões mais altos da administração: em 1995, as mulheres representavam “apenas 5% dos cargos de gerência mais elevados das 1.000 maiores empresas industriais e das 500 empresas mais importantes na área de serviços” (PERIVIER, 2007, pág. 17). Ademais, além de estarem subrepresentadas nos postos mais altos da hierarquia, há diferenças salariais importantes quando estas galgam posições nas empresas: em 2000, “entre os 5 postos mais altos nas esferas de direção em uma amostra de empresas norte-americanas, as mulheres representavam apenas 2,5% e ganhavam 45% menos que seus colegas”.

Quanto à efetividade das leis antidiscriminação vistas acima (como os artigos fundadores do capítulo VII do Civil Rights Act, de 1964, que proíbem a discriminação na contratação e na promoção, assim como o título IX, de 1972, que exige um tratamento igualitário dos sexos nos programas

educativos, inclusive nas universidades e escolas de alto nível), Perivier afirma que essas leis não são “letra morta”, pois muitas elevadas têm sido aplicadas às empresas que descumprem esses dispositivos: em 1994, Lucky Store (uma empresa de distribuição de alimentos) foi obrigada a pagar 107 milhões de dólares em função de decisão judicial que a declarou culpada por prática regular de “discriminação sexual quanto aos procedimentos de contratação, promoção, tempo de trabalho e distribuição de horas-extras entre os seus empregados”. Ademais, em 1990, Price Waterhouse (firma de auditoria e gestão de âmbito internacional) “foi considerada pela Corte de Justiça como culpada de manter um sistema de avaliação que permite aos assalariados tornarem-se sócios da empresa, o que favoreceu comentários negativos baseados em estereótipos sexuais que influenciavam uma seleção de sócios desfavorável às mulheres” (PERIVIER, 2007, pág. 18).

Cabe acrescentar ainda o quadro institucional e regulador mais amplo por meio do qual se dá a negociação salarial, ponto que abordamos acima na discussão sobre o modelo de regulação sueco. Na análise do modelo norte-americano, é possível constatar que “a distribuição dos salários é mais desigual nos EUA que em outros países, o que penaliza mais aqueles que estão na parte inferior da distribuição dos salários, como as mulheres” (PERIVIER, 2007, pág. 23). Ademais, nos EUA o nível de negociação coletiva (um dos pontos na definição dos níveis salariais e da redução de sua dispersão em níveis salariais muitos distintos) é extremamente fraco, sendo que “os salários são com frequência definidos ao nível da fábrica, inclusive no âmbito de um mesmo setor sindicalizado”.

Em contraste, na Suécia, os sindicatos exercem um papel central nas negociações salariais que, por ocorrerem em nível nacional, evitam a dispersão dos salários entre trabalhadores com profissões ou atividades semelhantes. No entanto, como em todos os países há diferenças salariais importantes entre homens e mulheres (nos EUA elas recebem, em média, 75% do salário dos homens), uma das maneiras mais eficazes de reduzir o nível de desigualdade é aumentar o salário mínimo, piso que contribui para a redução das desigualdades salariais que afetam a base da pirâmide.

Ademais, a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a discussão sobre desigualdades no recrutamento, promoção e remuneração, dentre outras, deve ser inserida no contexto mais amplo de estudo do funcionamento e da regulação do trabalho em determinado país. Nesse sentido, cabe ressaltar que os EUA é um dos raros países desenvolvidos que registra jornada de 40 horas semanais e no qual inexistente qualquer tipo de política nacional determinando a duração precisa do descanso remunerado, deixado à “apreciação do empregador”. Por essa razão, Perivier menciona a observação de Evan Woodward, para quem os EUA são “o país do mundo industrializado mais faminto de tempo livre”. Segundo Woodward, os empregados das pequenas empresas têm, em média, apenas 8 dias por ano de descanso remunerado, enquanto os trabalhadores agrícolas raramente tiram um dia de férias. Ademais, em relação aos países industrializados, os norte-americanos trabalham dois meses a mais do que os alemães (em número de horas por ano), e duas semanas a mais do que os japoneses, considerada “a força de trabalho mais exausta do mundo³⁰”.

Ademais, a autora menciona que, se há maior igualdade entre os sexos nos setores mais qualificados profissionalmente, “na parte inferior da distribuição da renda não apenas a desigualdade está longe de ser resolvida, como também é exacerbada pelos fundamentos da sociedade americana, o país desenvolvido mais desigual do planeta” (2007, pág. 24). Nesse contexto, cabe acrescentar que as mulheres não qualificadas permanecem menos tempo no emprego, possuem menos recursos para enfrentar crises econômicas e “sofrem na pele” a falta de políticas públicas adequadas para fazer face às situações de carência de empregos.

³⁰ Ver artigo no *Institute of Public Accuracy*: “Are Americans ‘Vacation Starved’?” Em: <http://www.accuracy.org/30-are-americans-vacation-starved/>. O mesmo autor cita Arthur Waskow, curador do sítio *Free Our Time*, que aponta a correlação entre excesso de trabalho e perda espiritual. “Fazer, construir, lucrar, produzir e consumir tornaram-se verdadeiros ídolos”, segundo esse autor. Ainda assim, Waskow acredita que na raiz das tradições espirituais do país encontra-se a crítica dessas idolatrias. Nesse sentido, a jornada excessiva dos trabalhadores americanos comprime o tempo que poderia ser dedicado ao espírito, à família e à comunidade, valores fundadores que devem ser resgatados. Acesso em 05/9/17.

Espanha

Como em outros países com mesmo nível de desenvolvimento econômico, a situação laboral das mulheres na Espanha apresenta pontos importantes que merecem a atenção dos legisladores e formuladores de políticas públicas pelo Estado. Da mesma forma, como em outras economias com o mesmo patamar de produção agregada, medida pelo montante do PIB, a dificuldade de implementação dessas políticas está em encontrar a fórmula mais adequada de intervenção na esfera econômica com o propósito de combater a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Assim, como vimos acima, as diversas políticas públicas aplicadas pelos países estudados expressam, de diversas maneiras, as diversas fases e níveis de intervenção econômica dos Estados de bem-estar social construídos nos diversos países da Europa.

Uma apreciação concreta das diferentes realidades econômicas, sociais e políticas assim como das disparidades nos níveis de desenvolvimento econômico entre os diversos países europeus (com impactos evidentes no escopo das políticas públicas em prol da igualdade entre os sexos) pode ser construída a partir da comparação dos diferentes valores do salário-mínimo adotados pelos países desse continente, a saber (valores de 2017, em Euros): Alemanha (1.498), Bélgica (1.502), Bulgária (235), Croácia (408), Espanha (826), Estônia (430), França (1.480), Hungria (353), Irlanda (1.546), Letônia (370), Lituânia (350), Luxemburgo (1.999), Malta (728), Holanda (1.508), Polônia (453), Portugal (650), República Tcheca (366), România (275), Reino Unido (1.529), Eslováquia (435) e Eslovênia (791). Cabe acrescentar ainda que seis países europeus não estabeleceram o salário mínimo aplicável a todos os assalariados em suas economias: Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Itália e Suécia³¹.

A menção ao valor do salário mínimo nos diferentes países europeus é importante na medida em que, quando estudamos a questão da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e as políticas

³¹ RENO, Fabien. « Le Smic dans les pays de l'Union européenne en 2017 », Ver : *Journal du Net*, em : <http://www.journaldunet.com/management/salaire-cadres/1126847-smic-en-europe/> Acesso em 06/09/2017.

públicas para enfrentar esse problema, esses valores nos ajudam a compreender o contexto econômico, social e a realidade salarial no qual atuam homens e mulheres. Nesse contexto, como o salário mínimo se aplica indistintamente a ambos os sexos, as disparidades salariais entre homens e mulheres assim como a desigualdade de acesso às posições mais elevadas na hierarquia das empresas podem ser percebidas tendo como parâmetro esse mínimo sobre o qual é construída a escala de salários.

Como vimos acima, os problemas relacionados à desigualdade salarial entre homens e mulheres registrados (com diferentes graus) nos países estudados também podem ser percebidas no estudo da Espanha. Segundo Bonet, na Espanha 70% das assalariadas trabalham em empresas do setor privado, sendo que seu salário médio representa 60% dos valores recebidos pelos homens que atuam no mesmo setor³². Por sua vez, na Administração Pública, o salário médio das mulheres representa 88% do recebido pelos homens e, em contrapartida, 142% do salário médio de todas as mulheres empregadas, o que representa uma vantagem comparativa para as mulheres que atuam no setor público. Segundo a autora, as diferenças salariais poderiam ser explicadas pelo menor nível de antiguidade das mulheres no mercado de trabalho (que se traduziria em menor qualificação) e pela vinculação das mulheres à economia não monetária (que exige dispêndio de grande quantidade de tempo por parte das mulheres), sendo esta última a principal causa da disparidade.

Essa dimensão é muito importante na medida em que está vinculada aos fatores sociais e culturais relacionados à divisão do trabalho entre os sexos (difíceis de serem modificados por intermédio da legislação social, salvo a interessante iniciativa sueca de “desconstrução” do conceito de licença-maternidade), cabendo, em regra, às mulheres o desempenho de atividades domésticas não remuneradas. Outro ponto também mencionado nos demais países estudados, conhecido como “segregação vertical”, que ocorre na iniciativa privada e também no setor público, refere-se ao fato de que há uma

³² BONET, María Antonia Ribas. “Desigualdades de género en el mercado laboral : un problema actual”. Em: Departamento de Economía Aplicada: Universidade das Ilhas Baleares (Espanha). Ver: http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf, pág. 27. Acesso em: 06/9/2017.

sub-representação das mulheres nas posições mais elevadas na hierarquia de cargos das empresas, justamente aquelas com maior poder decisório, responsabilidade e nível salarial mais elevado. De acordo com Bonet, na Espanha, “o percentual de mulheres que desempenham atividades profissionais situadas na cúpula da pirâmide organizacional se situa em torno de 2%, cifra que apresenta poucas variações em países como a Grã Bretanha, Itália, Canadá e EUA³³”.

Também como nos demais países estudados, o poder público tem buscado enfrentar esse problema por intermédio da regulação de diversos aspectos relacionados com as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, a Lei Orgânica nº 3/2007 (Igualdade Efetiva entre Homens e Mulheres) prevê vários dispositivos, aplicáveis tanto na esfera privada como na administração pública, que buscam dar efetividade legal para o dispositivo constitucional que assegura a igualdade entre homens e mulheres na Espanha.

Entre os pontos principais tratados por esta norma legal, podemos citar: a) no âmbito das relações de trabalho, a lei reconhece o direito da mulher de “conciliar a vida pessoal, familiar e laboral”, ponto fundamental, encontrado na experiência internacional, para ampliar a inserção da mulher no mercado de trabalho e enfrentar diversos tipos de desigualdade existentes nesse domínio; além disso, como forma de dar efetividade a esse propósito inicial, a lei também busca fomentar e estimular “maior responsabilidade compartilhada entre mulheres e homens no que se refere às obrigações familiares”, critérios inspiradores de toda norma sobre a relação entre os sexos³⁴; b) no âmbito da administração pública, a lei estabelece medidas específicas “sobre os processos de seleção e preenchimento de postos de trabalho no âmbito da Administração Geral do Estado”, princípio que se aplica às Forças Armadas e de Segurança; c) para ampliar a presença das mulheres nas esferas de representação política, fundamental para a elaboração de normas para promoção da igualdade entre homens e mulheres, a lei também “consagra o princípio da presença equilibrada

³³ Idem, op. cit., pág. 22.

³⁴ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Em: http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/LEY_ORGANICA_3_2007.pdf

de mulheres e homens nas listas eleitorais e nas nomeações realizadas pelos poderes públicos”.

CONCLUSÃO

Evidentemente, dentro dos limites deste artigo, as considerações acima abordaram, no âmbito das informações disponíveis, os aspectos mais políticos e sociais da questão da regulação do trabalho e das iniciativas em prol da redução da desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. No entanto, dependendo das necessidades específicas do legislador, pesquisas adicionais podem qualificar e ampliar as informações mencionadas acima. O mais importante é ressaltar que a análise conjunta e comparativa das experiências de regulação praticadas pelos países mencionados pode oferecer subsídios importantes para a elaboração de políticas públicas e iniciativas legislativas voltadas à redução da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Como ponto de partida, um aspecto a ressaltar é a questão do papel político, econômico e social que os Estados de bem-estar social de tipo social-democrata exercem sobre o funcionamento do mercado de trabalho. No que se refere à questão da inserção das mulheres no mundo do trabalho remunerado (ponto de partida para enfrentar a questão da desigualdade), essencial para a sua independência financeira e crescimento profissional, a oferta de creches, pré-escolas e escolas custeadas com recursos públicos permite construir os requisitos necessários para facilitar essa inserção e reduzir as possibilidades de discriminação no momento da contratação, definição de salários e progressão funcional. Os dados apresentados acima atestam que, quando não há suporte estatal nesse domínio, as mulheres casadas com filhos tendem a encontrar dificuldades de inserção no mercado de trabalho remunerado.

Uma vez assegurada a adequada inserção das mulheres na vida profissional, a preocupação do legislador ou formulador de políticas públicas deve se concentrar no combate à discriminação no momento da contratação, das desigualdades salariais, condições de trabalho, formação profissional, progressão funcional e acesso aos empregos que exigem maior qualificação

profissional. Nesse quesito, a experiência francesa de regulamentação de diversos aspectos relacionados à vida das empresas e as relações entre patrões, empregados e seus representantes sindicais oferece uma fonte de inspiração valiosa. Combinando o estabelecimento de regras a serem obedecidas pelo empregador, penalidades importantes em caso de descumprimento bem como ajuda financeira para custear projetos da empresa (definidos em acordos ou convenções coletivas pactuadas com os sindicatos) voltados ao combate às diversas desigualdades entre os sexos, o Estado francês, como em outros domínios da vida social daquele país, intervém em nome da promoção do princípio da igualdade, um dos conceitos fundadores da República. Ademais, cabe ressaltar também a importância do Comitê dos representantes dos funcionários na empresa (instituído pela legislação em 1946) e seu papel no acompanhamento e supervisão das políticas implementadas pelos empregadores na promoção da igualdade entre homens e mulheres (entre outras questões relacionadas à organização do trabalho, remuneração, tempo de trabalho, divisão do valor agregado na empresa, formação profissional e técnicas de produção).

Outro ponto a ressaltar a respeito dos subsídios à tomada de decisão do legislador ou formulador de políticas públicas refere-se à compreensão dos aspectos relacionados à formação histórica de cada país, sua “cultura política” e modo de interpretação dos princípios que regem determinada organização social. No caso dos EUA, em particular, cabe lembrar que a tímida intervenção do Estado na questão da redução das desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho está relacionada ao papel que o mercado, a competição, a economia liberal e o individualismo exercem no entendimento da questão. Ademais, em função do grau de influência e importância desse país no cenário internacional, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, são esses princípios que cada vez mais ganham força “normativa” na compreensão do mundo social e na definição do papel do Estado (e da política) na economia e na sociedade.

Por essa razão, ainda que a experiência brasileira não tenha sido objeto deste estudo, o legislador ou formulador de políticas públicas deve estar atento à questão da efetividade das medidas tomadas em prol da igualdade

entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Em um contexto político no qual as políticas recentemente adotadas apontam para um recuo do Estado diante da economia de mercado, talvez fosse prudente elaborar políticas pontuais e progressivas, primeiro favorecendo a inserção das mulheres no mercado de trabalho por meio da oferta de creches e pré-escolas para, num segundo momento, uma vez conquistados avanços nessa primeira dimensão, buscar sustentação política para intervir de forma mais consistente na regulação do mercado de trabalho, tendo como possível inspiração as lições da experiência internacional mencionadas acima.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALMEIDA, Massan. « Pour promouvoir la participation politique des femmes, pourquoi certains pays optent-ils pour le quota ou la parité? ». Ver: *Sítio Genre en Action*. Em : <http://www.genreenaction.net/Pour-promouvoir-la-participation-politique-des.html>.

BONET, María Antonia Ribas. “Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual”. Em: Departamento de Economía Aplicada: Universidade das Ilhas Baleares (Espanha), http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf

CASTEL, Robert. 1998. *Metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 611 p.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press, 248 p.

_____.1985. *Politics against markets: the social democrat road to power*. Princeton: Princeton University Press, 366 p.

GOVERNMENT ACCOUNTABILITY OFFICE (GAO-USA). 2011. *Gender Pay Differences : Progress Made, but Women Remain Overrepresented among Low-Wage Workers*. Em: <http://www.gao.gov/assets/590/585721.pdf>

KORPI, Walter. 1983. *The democratic class struggle*. Londres: Routledge, 276 p.

MERCAT-BRUNS, Marie. 2012. « Discrimination fondée sur le sexe aux États-Unis : une notion juridique sous tensions ». Ver : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2012-2-page-63.htm>.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES DA NORUEGA: *Freedom, empowerment and opportunities Action Plan for Women’s Rights and Gender Equality*. Em: <http://www.gender.no/Topics/12> (*Work, Welfare and Economy*).

MINISTÉRIO DO TRABALHO DA FRANÇA: “Egalité professionnelle et salariale Femmes-Hommes”. Em: <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/l-egalite-professionnelle-homme-femme>.

OFFE, Claus. 1985. *Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política*. São Paulo: Brasiliense, 322 p.

PERIVIER, Hélène. 2007. « Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis. Une mise en perspective avec la France et la Suède ». Documento do *Observatoire français des conjonctures économiques*. Ver: <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2007-07.pdf>

RENOU, Fabien. « Le Smic dans les pays de l'Union européenne en 2017 », Ver : *Journal du Net*, em : <http://www.journaldunet.com/management/salaire-cadres/1126847-smic-en-europe/>

RODRIGUES, Ricardo José Pereira. 2007. *The Preeminence of Politics. Executive Orders from Eisenhower to Clinton*. New York: LFB Scholarly Publishing LLC.

Sítio Oficial do Governo Sueco: *Gender Equality in Sweden*. Ver: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>.

WOODWARD, Evan (2001). “Are Americans ‘Vacation Starved’”? Em: *Institute of Public Accuracy*: <http://www.accuracy.org/30-are-americans-vacation-starved/>