



Universidade de Brasília

FACE – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Departamento de Economia

ENSAIOS ECONÔMICOS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Monografia de conclusão de graduação

Orientador: Carlos Alberto Ramos

Orientanda: Camila Ferreira Canedo

Brasília,

Primeiro semestre de 2017

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao Prof. Dr. Carlos Alberto Ramos pela orientação, apoio e confiança.

Agradeço a todos os professores que ao longo da minha trajetória escolar e universitária me proporcionaram conhecimento e aprendizado no meu processo de formação profissional e individual.

Aos meus pais, pelo amor, pelo incentivo e pelo apoio, sempre incondicionais. Minha mãe, heroína do amparo e do incentivo nas horas difíceis, de desânimo e de cansaço. Meu pai, que sempre enfatiza minha capacidade e me fortalece.

Meus agradecimentos aos amigos e amigas que fizeram parte da minha formação e, até hoje, da minha vida. Verdadeiros irmãos com quem sempre pude contar e buscar forças.

Ao meu namorado, que me encoraja, acredita no meu potencial e me acalma nos momentos de ansiedade.

Por fim, a todos que contribuíram para a minha trajetória de vida, direta ou indiretamente, o meu sincero obrigada.

ÍNDICE

Introdução	4
Bibliografia	7
Capítulo 1: O Caso do Japão	8
<i>Introdução</i>	8
1.1 <i>Contexto Histórico</i>	8
1.2 <i>População Envelhecendo E Economia Estagnada</i>	9
1.3 <i>Lacuna de Gêneros e Emprego</i>	11
1.4 <i>Por Que Mulheres Deixam O Emprego Quando Se Casam Ou Têm Filhos?</i>	11
1.5 <i>“Abenomics”</i>	13
1.6 <i>“Womenomics”</i>	14
<i>Considerações Finais</i>	16
<i>Bibliografia</i>	17
Capítulo 2: O Caso da Suécia	19
<i>Introdução</i>	19
2.1 <i>Contexto Histórico</i>	19
2.2 <i>O Sistema Político Sueco</i>	21
2.3 <i>O Governo Löfven</i>	21
2.4 <i>Sistema De Creches E Pré-Escola</i>	22
2.5 <i>Licença Parental</i>	23
2.6 <i>A Situação Econômica Sueca</i>	24
2.7 <i>A Influência De Políticas De Igualdade Na Taxa De Fecundidade E Na Volta Da Mulher Ao Mercado De Trabalho</i>	25
2.8 <i>Críticas Ao Governo Feminista E Desafios A Serem Superados</i>	26
<i>Considerações Finais</i>	27
<i>Bibliografia</i>	28
Capítulo 3: O Caso de Portugal	32
<i>Introdução</i>	32
3.1 <i>Contexto Histórico</i>	32
3.2 <i>A Mulher No Salazarismo E O Mercado De Trabalho</i>	33
3.3 <i>Rompimento Com O Salazarismo E Batalha Pela Igualdade De Gêneros</i>	34
3.4 <i>O Atual Mercado De Trabalho Português</i>	36
3.5 <i>Contradições Da Igualdade Na Prática Portuguesa</i>	37
3.6 <i>A Crise De 2008 E Suas Consequências Em Portugal</i>	39
<i>Considerações Finais</i>	41
<i>Bibliografia</i>	41

INTRODUÇÃO

Podemos classificar como diferença salarial o caso de um indivíduo que possui maior nível de escolaridade receber mais do que outro com menor nível de escolaridade, ou uma mulher com mesmo nível de instrução que um homem ser menos valorizada que o sexo masculino. A diferença é que, no primeiro caso, a disparidade salarial ocorre por conta de uma diferença de produtividade, visto que um indivíduo possui menos escolaridade do que o outro. No segundo caso, porém, o que se verifica é que, *ceteris paribus*, a única diferença entre os dois concorrentes é o seu gênero, e este não é fator de produtividade e, portanto, não deveria interferir na remuneração.

Existem teóricos, como Kon (2005) e Diebolt e Perrin (2013), que argumentam que mulheres têm preferência por profissões que remuneram menos, sendo as diferenças salariais, então, relacionadas a escolhas pessoais. Contudo, até que ponto essas alocações não são reflexo de uma desigualdade de gênero já existente?

Resgatando a primeira discussão sobre diferenças entre trabalhadores, temos a Teoria do Capital Humano, termo introduzido no artigo *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, de Jacob Mincer, em 1958. Porém, esta teoria já vinha sendo formalizada a partir de 1950, com Theodore W. Schultz, professor do departamento de economia da Universidade de Chicago à época, quando denominou que o conhecimento era como capital e a decisão de investir na capacitação do trabalhador era como deliberação individual ou das partes interessadas em melhorar e aumentar a produtividade deste.

Madalozzo et al. (2010), por sua vez, enunciam que existe uma discriminação por parte dos empregadores que não pode ser mensurada, pois os motivos são culturais e subjetivos, e não só tem efeito no trabalho remunerado, mas também na forma como as relações se difundem no trabalho não remunerado (doméstico). Os papéis sociais e valores culturais tradicionalmente associados a homens e mulheres ainda são presentes em estruturas legais, econômicas e políticas.

Existem testes econométricos para medir se empregados sofrem discriminação estatística, ou não. É o caso de literaturas que utilizam métodos de decomposição como Oaxaca e Blinder (1973) e a síntese de Yun (2006). No estudo de Queiroz e

Aragón (2015), foram identificadas algumas variáveis que contribuem positivamente para o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho como educação, condição de chefe de família e acesso a creches.

Até meados da década de 1970, nos países desenvolvidos, a ideia tradicional do papel do homem provedor e chefe de família e a mulher cuidadora do lar ditaram comportamentos e tarefas do trabalho não remunerado e as aspirações individuais em relação ao trabalho remunerado. Essa desigualdade de gênero tem implicações além da discriminação, pois demanda mais esforço, incumbe desgaste físico e psicológico e compromete o bem-estar e lazer bem como a participação cívica e cidadã das mulheres, sobretudo das mais mal remuneradas.

O requisito do trabalho remunerado normalmente é que o trabalhador se adeque às normas do trabalhador ideal, ou seja, deve se comportar como se houvesse alguém em casa realizando todo o trabalho não remunerado e qualquer demanda conflitante deve ser resolvida em favor do trabalho. Portanto, ainda é frequente mulheres deixarem o emprego remunerado para tornarem-se donas de casa em tempo integral quando os filhos nascem, permitindo ao marido ser o trabalhador ideal.

Hoje, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é um objetivo assumido pela agenda europeia, pois os países vêm se deparando com situações agravantes como crise financeira do Estado-Providência, aumento das famílias com crianças e um único pai, mulheres atingindo níveis de escolaridade cada vez maiores, sendo um desperdício de recursos importante quando estas não participam do emprego remunerado. Além disso, mulheres que pretendem permanecer na vida profissional acabam decidindo por não terem filhos, impactando negativamente nas taxas de fecundidade e, conseqüentemente, a longo prazo, na queda da População em Idade Ativa (PIA). Assim, o crescimento econômico fica comprometido por conta de envelhecimento da população e escassez de mão-de-obra.

Por todos estes fatos foi feita a escolha deste tema para o presente estudo e será analisado também como as situações citadas anteriormente podem ser ou vêm sendo contornadas, a fim de retomar o crescimento populacional e econômico das nações inseridas neste contexto. Para este trabalho foram escolhidos três países da OCDE para serem analisados em três capítulos, sendo eles Japão, Suécia e Portugal.

O Japão é um dos países mais desenvolvidos e industrializados do mundo, contudo, persiste na realidade japonesa baixos indicadores quando o assunto é oportunidade e participação das mulheres no mercado de trabalho. Em consequência, as mulheres japonesas normalmente escolhem entre ter uma carreira profissional ou casar e ter filhos. Assim, o Japão vem enfrentando tanto uma diminuição da sua PIA como uma queda da fecundidade e envelhecimento da população, comprometendo seu crescimento econômico. Vamos analisar os fatores históricos que contribuem para essa situação, bem como possíveis medidas que podem ser adotadas para amenizar estes problemas.

O caso da Suécia é similar ao do Japão, porém, foi na década de 1970 que o país se deparou com problemas de mudanças demográficas e alta demanda por trabalhadores no setor da indústria e, atualmente, já os vem contornando por meio de políticas de igualdade de gênero. Iremos analisar e comentar o progresso alcançado neste quesito pela Suécia até então e discutir os consecutivos impactos.

Portugal, desde o começo do século passado, enuncia a importância da igualdade de gênero. Com a instauração, nos anos 1930, de uma ditadura que duraria 41 anos, contudo, o país presenciou frustrações e paradoxos nas tentativas de implementação de políticas sociais que abrangessem a igualdade de gênero. Desta forma, iremos apresentar e comentar as consequências disto na participação de mulheres no mercado de trabalho e de homens no trabalho não remunerado nos dias atuais do país, bem como sua fragilidade diante de crises econômicas.

O trabalho, portanto, traz ao leitor três estudos de caso que podem ser lidos de forma independente. O primeiro artigo aborda o caso do Japão, o segundo artigo aborda o caso da Suécia e o terceiro artigo aborda o caso de Portugal.

BIBLIOGRAFIA

APPELBAUM, E; BAILEY, T; BERG, P. e KALLEBERG, A. *Shared Work – Valued Care: New Norms For Organizing Market Work And Unpaid Care Work*. **Economic and Industrial Democracy**, v. 23, p. 125-131, 2002.

Comissão Europeia. *Report On Equality Between Women And Men 2008*. Disponível em: <http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696>. Acesso em maio de 2017.

DIEBOLT, C. e PERRIN, F. *From Stagnation To Sustained Growth: The Role Of Female Empowerment*. **The American Economic Review**, v. 103, n. 3, p. 545-549, mai. 2013.

KON, A. A Economia Política Do Gênero: Determinantes Da Divisão Do Trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 22, n. 3, p. 89-106, jul./set. 2002.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R. e SHIRATORI, L. Participação No Mercado De Trabalho E No Trabalho Doméstico: Homens E Mulheres Têm Condições Iguais? **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, mai./ago. 2010.

MINCER, J. *Investment In Human Capital And Personal Income Distribution*. **Journal Of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, ago. 1958.

OAXACA, R. *Male-Female Wage Differentials In Urban Labor Markets*. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, 1973.

QUEIROZ, V; ARAGÓN, J. A. Alocação De Tempo Em Trabalho Pelas Mulheres Brasileiras. **Estudos Econômicos**, v. 45, n. 4, p. 787-819, out./dez. 2015.

SCHULTZ, T. W. **O Valor Econômico Da Educação**. 1967.

YUN, M. *Earnings Inequality in USA, 1969–99: Comparing Inequality Using Earnings Equations*. **Review of Income and Wealth**, v. 52, n. 1, mar. 2006.

CAPÍTULO 1:

O CASO DO JAPÃO

INTRODUÇÃO

O Japão é um dos países mais desenvolvidos e industrializados do mundo e, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) criado pela ONU, o país se destaca com seu alto padrão no *ranking* Índice De Desenvolvimento Humano (IDH), que engloba questões como saúde, expectativa de vida e educação. Contudo, como veremos adiante, até os dias atuais apresenta indicadores baixíssimos quando o assunto é oportunidade, participação e representatividade das mulheres no mercado de trabalho e na política.

Tradicionalmente na sociedade japonesa a mulher assume posição subalterna aos homens, herança dos períodos do Xogunato Tokugawa (1600-1867) e da Era Meiji (1868-1912), que tomaram espaço na história nipônica em tempos de fortes crises políticas do país.

Pequenas mudanças começaram a acontecer apenas após um período de intensa industrialização do Japão, sendo a mudança mais significativa a promulgação da Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres, em 1986. No entanto, contínuos desafios de conciliação ainda são enfrentados pelas trabalhadoras quando decidem se casar ou ter filhos e continuar trabalhando.

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Durante o Xogunato Tokugawa (1600-1867) o Japão era um país feudal, economicamente atrasado e dividido hierarquicamente entre classe alta, composta por nobreza e guerreiros, e classe baixa, composta por camponeses (grande maioria da população), comerciantes e artesãos. Essa hierarquia do Xogunato também se estendia ao núcleo familiar, visto que o cargo de “chefe” e provedor de sustento da família era impreterivelmente atribuído ao homem, enquanto os demais membros ocupavam uma posição subordinada. Às mulheres, portanto, recaíam os papéis de

mãe, esposa, e cuidadora do lar, além de serem submissas a seus pais e, depois, a seus maridos.

A industrialização e modernização do Japão ocorreu durante a Era Meiji (1868-1912), liberando espaço para diversas reformas econômicas como êxodo rural, mudança de moeda, criação de leis comerciais e tributárias, de bolsa de valores, e reformas sociais como o fim do sistema de classes e a inserção da mulher no trabalho industrial. E, apesar da urbanização e revolução industrial japonesa terem acarretado certa diminuição da autoridade masculina sobre as mulheres, estas ainda eram vistas e continuavam submissas aos homens de suas famílias.

Após esse período de intensa industrialização do Japão, a mudança mais significativa em relação aos direitos trabalhistas no país foi em 1986, com a promulgação da Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres, que exige igualdade de oportunidades de emprego para homens e mulheres, com o objetivo de eliminar, no recrutamento, promoção e outros tratamentos dos trabalhadores, a discriminação de gênero. Desde então, a participação feminina no mercado de trabalho do Japão tem aumentado consideravelmente e alguns estereótipos foram reduzidos. No entanto, contínuos desafios de conciliação ainda são enfrentados pelas trabalhadoras quando decidem se casar ou ter filhos e continuar trabalhando.

1.2 POPULAÇÃO ENVELHECENDO E ECONOMIA ESTAGNADA

Com previsões do crescimento da população do Japão vir a diminuir cerca de 30%, enquanto a porção de idosos na população deverá atingir os 40% até 2060, ou seja, mais pessoas aposentadas e menos pessoas em idade de ingressar no mercado de trabalho, o país conseqüentemente enfrenta redução da sua População em Idade Ativa (PIA). Há a possibilidade de reverter as implicações advindas dessa redução caso haja um aumento da mão de obra feminina no mercado de trabalho. Estima-se que, ao fechar o *gap* de gênero nos empregos, o potencial aumento do PIB do Japão poderia ser de quase 13%. (MATSUI, 2014)

Mesmo dada esta aguda crise demográfica do Japão, o país tem a chance de não desperdiçar seu bem mais subutilizado – a mão de obra feminina. Embora a taxa

de emprego das mulheres tenha aumentado para um nível recorde de 60%, ainda há alguns passos, a serem citados aqui, que podem ser adotados em prol de aumentar estes índices. *Womenomics*, como está sendo chamada a ideia de incentivar mais mulheres a ingressarem no mercado de trabalho japonês, é um assunto que já vem sendo posto em prática e visto como prioridade nacional. (MATSUI, 2010)

Propostas para aumentar o emprego feminino incluem a ampliação dos serviços de creche e de cuidados de enfermagem (para idosos), a implementação de horas de trabalho flexíveis e sistemas de avaliação e compensação mais objetivos.

Alguns mitos sobre o ingresso da mulher no mercado de trabalho ainda perduram nos setores mais conservadores da sociedade japonesa e também na política de algumas empresas, que vêem a mulher como “menos empregável” após decidir constituir família (COOPER et al., 2012). Mitos como quanto às taxas de fecundidade, limitada vontade das mulheres de reingressar no mercado após a maternidade e escassez de emprego para homens caso mulheres ingressem no mercado de trabalho são hipóteses consideradas frágeis nos estudos estatísticos de Matsui (2014) e de Lee et al. (2014).

Contrariamente ao que se observa na opinião popular conservadora japonesa, o aumento do emprego feminino pode ajudar a aumentar, e não diminuir, as taxas de fecundidade. Evidências empíricas do trabalho de Matsui (2014) e de Lee et al. (2014) mostraram que, em diversos países desenvolvidos como Dinamarca e Holanda, quando as taxas de participação da mão de obra feminina são traçadas em função das taxas de fecundidade, há uma correlação positiva, e não negativa, entre os dois. Ainda no trabalho de Matsui, similarmente, foi analisado que 77% das mulheres japonesas desejam reingressar no mercado de trabalho após terem filhos, porém, o problema reside na falta de oportunidades, uma vez que apenas 43% das mulheres japonesas entrevistadas afirmam ter obtido êxito em serem aceitas ao reingressarem no mercado de trabalho, uma taxa baixa se comparada a outros países desenvolvidos.

A hipótese de queda na oferta de emprego para homens também é vista como frágil, pois pode ser considerada um pensamento de curto prazo, visto que a queda na oferta de emprego pressupõe que a economia e o mercado de trabalho permaneceriam estagnados apesar do maior emprego feminino. (MATSUI, 2014)

1.3 LACUNA DE GÊNEROS E EMPREGO

A herança tradicional do Xogunato Tokugawa e da Era Meiji quanto a divisão de papéis de gênero na sociedade japonesa acarretou na divisão de gênero do mercado de trabalho do país nos dias atuais.

Uma característica do mercado de trabalho japonês é o emprego vitalício, no qual o empregado permanece na mesma empresa durante toda sua vida ativa como trabalhador, até se aposentar, trabalhando cerca de 10 a 15 horas diárias, criando um laço de lealdade entre trabalhador e empregador. (MAKIGUSSA, 2015)

No caso das mulheres, apesar da promulgação da Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres, em 1986, pelo fato de estas normalmente deixarem o trabalho para cuidarem dos filhos após a maternidade, torna-se mais complicado para que elas consigam se estabelecer em um emprego vitalício, cargos de confiança e até mesmo obter ascensão profissional, quando comparadas com os homens. (MAKIGUSSA, 2015)

Mesmo que o nível de escolaridade da mulher seja o mesmo que o do homem, o que é comum e, geralmente, diz respeito a nível superior (KITAMURA, 2008 apud MAKIGUSSA, 2015), mulheres são recrutadas pelas empresas para cargos de secretárias para realizarem trabalhos básicos como atender telefonemas.

O que observamos então é que, apesar da promulgação da lei de igualdade de oportunidades, na prática os homens são preferidos nas oportunidades de emprego e promoções, resultando em um hiato de salários entre os gêneros e a baixa representação de mulheres em cargos mais altos. Consequentemente, enquanto no mercado de trabalho, as mulheres são tratadas como trabalhadoras temporárias que abandonarão a empresa assim que se casarem ou tiverem filhos.

1.4 POR QUE MULHERES DEIXAM O EMPREGO QUANDO SE CASAM OU TÊM FILHOS?

Um obstáculo indiscutível a um maior emprego feminino no Japão tem sido o sistema fiscal tributário que tradicionalmente desestimula as mulheres a participarem plenamente na força de trabalho.

Neste sistema, o chefe de família (normalmente o marido) pode pedir uma espécie de isenção de dependência de ¥ 380.000 (ou US\$ 3.800) para sua esposa, desde que a renda anual desta não exceda ¥ 1,03 milhões (ou US\$ 10.300) e, adicionalmente, a esposa ainda pode reivindicar uma pensão paga pelo Estado (HIROSHI, 2017). Tendo isto em vigor, o desestímulo de terem um emprego em tempo integral (*full-time*) ou até mesmo de regressar ao mercado de trabalho após constituir família é muito grande entre as mulheres, pois deixa de ser compensatório.

Não obstante, além de não poderem contar com estabilidade financeira por si mesmas, as mulheres também muitas vezes não podem contar com a ajuda de seus maridos no que tange ao cuidado da casa e dos filhos, visto que, segundo Matsui (2014), estes ajudam nas tarefas domésticas e com os filhos cerca de, no máximo, 1 hora por dia.

Além disso, mulheres encontram dificuldades em obter seu direito de licença-maternidade, mesmo protegido por lei, pois cerca de 95,4% dos empregadores japoneses impõem limitação de tirada da licença-maternidade em apenas uma vez, de acordo com dados da “Pesquisa Básica de Administração de Emprego de Mulheres”, apresentado por Makigussa (2015). Ou seja, mulheres têm seus direitos negados e têm de optar entre ter mais filhos ou manter seu emprego.

Segundo Lee et al. (2014), no Japão a falta de disponibilidade de assistência ao cuidado de crianças (como creches) é mais decisivo na desistência de retorno da mulher ao mercado de trabalho após a maternidade do que os altos custos inferidos ao se contratar essa assistência. Ou seja, mesmo que as mulheres decidam retornar ao trabalho após terem filhos, antes precisam enfrentar grandes filas de espera em creches.

Existem creches providas pelo governo, porém, a acessibilidade à essas estruturas públicas são, ironicamente, dificultadas por suas regulamentações. Isto acontece porque mães desempregadas não têm direito de solicitar vaga nestas creches (LEE et al., 2014). Contraditoriamente, se as mães não têm garantia de onde deixar seus filhos para procurar emprego em primeiro lugar, elas são incapazes de regressar ao mercado de trabalho.

O governo japonês incentiva seus homens a tirarem uma licença-paternidade, também garantida por lei, mas, os que decidem tirá-la sofrem redução de salário por

trabalharem menos horas (MAKIGUSSA, 2015). Desta forma, a característica de se manter em um emprego vitalício fica comprometida, algo muito valorizado na sociedade nipônica como explicado anteriormente, e isso coloca o homem em uma posição decisória em relação à licença tão complicada quanto a das mulheres.

Adicionalmente, se encontrando sob estas circunstâncias e dependendo da situação financeira do casal, frequentemente o que ocorre é a mulher deixar o seu emprego. Não só pelo estereótipo de gênero ou pela dúvida sobre requisitar uma licença-paternidade, mas porque a mulher japonesa normalmente recebe menos, não possui cargo, é considerada trabalhadora temporária e exerce funções menos estimulantes que não dão previsões de ascensão em sua carreira profissional.

Podemos concluir que todos estes obstáculos citados não só dificultam o retorno das mulheres japonesas ao mercado de trabalho como também desestimulam e perpetuam um ciclo vicioso no qual estas permanecem submissas na sociedade, destinadas a papéis tradicionais de gênero, e têm seus potenciais subutilizados.

1.5 “ABENOMICS”

Durante décadas, o Japão se destaca como um dos poucos países desenvolvidos onde mulheres que possuem alto nível de escolaridade permanecem como donas de casa em vez de trabalhar, por falta de oportunidades e incentivos (SMITH, 2015).

Em 2012, indicado pelo Imperador Akihito do Japão, como determina a política japonesa, Shinzō Abe assumiu o cargo de Primeiro-Ministro do país. Ele é o chefe do Gabinete e tem poder de nomear e exonerar os demais Ministros de Estado.

Desde que assumiu o cargo, Abe tem como uma das suas prioridades atingir maior participação de mulheres no mercado de trabalho, uma resposta ao agudo problema de envelhecimento e decréscimo da população que o povo nipônico vem enfrentando (THE JAPAN TIMES, 2016). Além disso, Abe pretende incentivar o ingresso de mais mulheres a cargos gerenciais para 30% até 2020, de forma a impulsionar a economia japonesa. (COOPER, 2014)

Adicionalmente, Abe planeja ampliar o período da licença-maternidade para três anos e adicionar creches com vagas para mais 400.000 crianças até março de 2018, tornando viável o reingresso das mães japonesas ao mercado de trabalho. (COOPER, 2014)

A estratégia também não deixa de ser um compromisso de campanha de Abe para estimular o protagonismo da mulher na sociedade japonesa. E, caso a iniciativa de possibilitar o acesso de mais mulheres às creches financiadas pelo governo juntamente com diminuição das filas de espera seja efetiva, um crescimento progressivo da taxa de fecundidade pode vir a ser uma realidade breve no Japão.

As prioridades da nova administração do Primeiro-Ministro japonês não dizem respeito só a incentivos às mulheres: Abe propõe uma campanha chamada de “Projeto Ikumen”, traduzida como “homens que criam crianças”, a qual o propósito é que os homens assumam papéis mais ativos no cuidado dos filhos, auxiliando assim na divisão do papel de dona de casa normalmente assumido apenas pela mãe.

1.6 “WOMENOMICS”

Antes mesmo de Abe tomar posse como Primeiro-Ministro do Japão e implementar essa administração visando igualdade de gêneros, a estrategista chefe da Goldman Sachs do Japão, Kathy Matsui, desde 1999 publica relatórios denominados *Womenomics*, nos quais ela argumenta que aumentar a participação das mulheres na força de trabalho é a solução para a estagnação econômica e a decrescente taxa de fecundidade do país. Ela estima que ao eliminar o hiato (*gap*) da discriminação empregatícia entre gêneros, o potencial impulso ao PIB do Japão poderia ser de quase 13%.

Para que essa expansão participativa de mulheres no mercado de trabalho seja possível, Matsui traz em seus relatórios diversas mudanças que podem ser implementadas tanto pelo setor público como pelo setor privado do Japão.

No caso da iniciativa governamental, Matsui (2014) propõe que incentivar que mais prestadores de serviços de creche e de cuidados de enfermagem (para idosos) ingressem no mercado através de alteração de alguns regulamentos fiscais é vital para expandir a capacidade e a acessibilidade da população a esses serviços, já que

na maioria das vezes recai sobre a mulher a responsabilidade de cuidar dos filhos pequenos e, também, dos pais ou familiares idosos que necessitam de cuidados extras. Da mesma forma, seria positivo facilitar a imigração no país de forma a permitir o trabalho de um maior número de estrangeiros em creches e cuidados de enfermagem, dada a escassez de mão-de-obra verificada nessas áreas.

Ainda na esfera do governo, ambos os sistemas fiscal e de segurança social precisam ser modificados para que não desanimem ainda mais as mulheres casadas a ingressarem ou reingressarem plenamente no mercado de trabalho. A eliminação das isenções institucionais sobre o rendimento dos cônjuges nos códigos fiscais ajudaria a incentivar mais mulheres casadas a procurarem empregos remunerados e de tempo integral (*full-time*). Matsui (2014) também adiciona às propostas que o governo japonês deveria obrigar as empresas a definir políticas específicas e metas de diversidade de gênero dentro do seu ambiente de trabalho. Aliás, não só as empresas privadas, mas também o aumento da representação feminina dentro do próprio governo.

Já no caso da iniciativa privada, Matsui (2014) propõe que para fazer um progresso genuíno, a alta cúpula de gerência das empresas precisa deixar claro para os seus funcionários sobre os benefícios da diversidade de gênero no ambiente de trabalho, visto que estudos globais demonstraram correlação positiva entre diversidade de gênero e desempenho corporativo.

Similarmente, criar ambientes de trabalho mais flexíveis para mulheres que se encontram em situação pós maternidade, como acordos que permitam horas flexíveis sem incumbir necessariamente na discriminação em termos de oportunidades de carreira e de compensação, é uma forma de estimular as mães a voltarem ao mercado de trabalho.

Estas são algumas das medidas analisadas por Kathy Matsui como atenuantes para o problema econômico do Japão assim como os problemas de população envelhecendo e taxa de fecundidade decrescendo. Quando alinhada com a administração de proposta igualitária entre gêneros de Abe, denominada “*Abenomics*”, a *Womenomics* de Matsui pode vir a trazer resultados em relação à maior participação de mulheres no mercado de trabalho e, conseqüentemente, para o Japão, tanto no setor econômico como no setor social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que podemos verificar nos trabalhos de Matsui (2010 e 2014) é que ainda há poucas mulheres no Japão ocupando cargos de liderança, e as divulgações de gênero pelas empresas continuam inadequadas, da mesma forma que distorções fiscais, falta de vagas em creches, desigualdades salariais e de oportunidades de carreira entre homens e mulheres desencorajam esposas e mães a participarem plenamente do mercado de trabalho, em um momento crítico para o Japão onde este tipo de situação só atrasa e perpetua seus problemas de queda da taxa de fecundidade e estagnação da economia.

Segundo Makigussa (2015), é possível dizer que mulheres são tão bem qualificadas quanto os homens, dada a equidade nas oportunidades acadêmicas para ambos os sexos, de forma que muitas mulheres possuem níveis elevados de escolaridade, assim como os homens, o que é um passo extremamente positivo para uma competição igualitária no mercado de trabalho se as mulheres puderem ter as mesmas oportunidades de carreira que seus colegas homens.

É indiscutível que grandes mudanças poderão acontecer se o tradicionalismo de divisão de papéis na sociedade herdado dos períodos do Xogunato Tokugawa e da Era Meiji forem deixados de lado e questões mais críticas ao país atualmente como o declínio da taxa de fecundidade, a estagnação da economia e o envelhecimento da população forem tratadas com maior prioridade tanto pelo setor público como pelo setor privado japonês.

Por exemplo, em uma pesquisa feita com mais de 6.000 casais no Japão em 2010, 70% dos entrevistados disseram que as mães de filhos pequenos deveriam parar de trabalhar para se concentrar na criação destes filhos. (COOPER, 2012)

Há notícias positivas também, segundo o relatório *Womenomics 4.0* (2014), pois a participação de mulheres na faixa etária de 15 a 64 anos na PEA (População Economicamente Ativa) do Japão subiu para quase 63% em 2014, em comparação com 60% em 2010, o que caracteriza um crescimento anual de quase 1%, assim como a capacidade de creches também se expandiu e algumas empresas vêm divulgando informações relacionadas a igualdade de gênero.

Em relação à força de trabalho feminina geral, de acordo com o *The Japan Times* (2016), estas representam agora 43% da força de trabalho total do país, contra 36% há três décadas atrás, em 1986, ano de promulgação da Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres.

Finalmente, o que foi argumentando até o momento não significa que cada mulher japonesa tem a obrigação de trabalhar fora de casa. Essa escolha ainda é obviamente individual e pessoal. Ao contrário, o objetivo foi demonstrar, através de dados e propostas, que mulheres japonesas que desejam trabalhar fora de casa (independentemente se em regime de tempo integral ou flexível) não deveriam ter seu ingresso no mercado de trabalho dificultado e deveriam ter mais oportunidades, assim como serem encorajadas a fazê-lo. Isto contribuiria para o Japão como um todo, podendo sanar majoritariamente problemas que a nação vem enfrentando de declínio da taxa de fecundidade, estagnação da economia e envelhecimento da população.

BIBLIOGRAFIA

COOPER, C. *Reviving Japan's Economy With 'Devil Wives'*. **Bloomberg**, 2012. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2012-11-01/reviving-japans-economy-with-devil-wives>> Acesso em março de 2017.

COOPER, C; HAGIWARA, Y. e REYNOLDS, I. *Top Japan Female Lawmaker Urges Women To 'Be Visible'*. **Bloomberg**, 2014. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2014-06-20/japan-s-top-female-lawmaker-urges-women-leaders-to-be-visible->> Acesso em março de 2017.

HIROSHI, T. e HIROYUKI, T. *Polarization And Persistence In The Japanese Labor Market*. **Kyoto Institute of Economic Research**, n. 957, jan. 2017.

Jornal **BBC** **Brasil**. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/04/130409_brasileiro_empregada_ja_pao_fl> (2013-04-09). Sem Domésticas, Japonesas Interrompem Carreira Para Cuidar Dos Filhos E Da Casa. Acesso em março de 2017.

The **Japan Times**. Disponível em: <<http://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/04/08/editorials/still-a-struggle-for-working-women/> - .WMk vxLytmA> (2016-04-08). *Still A Struggle For Working Women*. Acesso em março de 2017.

LEE, G. H. Y. e LEE, S. P. *Childcare Availability, Fertility And Female Labor Force Participation In Japan*. **Journal of the Japanese and International Economies**, v. 32, p. 71-85, jun. 2014.

MAKIGUSSA, C. O. *A Mulher Japonesa No Mercado De Trabalho No Século 21*. Monografia, **Universidade de Brasília**, 2015.

MATSUI, K. *Japan: Portfolio Strategy Womenomics 3.0: The Time Is Now*. **Goldman Sachs Group Report**, 2010. Disponível em: <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf> Acesso em março de 2017.

MATSUI, K. *Japan: Portfolio Strategy Womenomics 4.0: Time To Walk The Talk*. **Goldman Sachs Group Report**, 2014. Disponível em: <<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/outlook/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf>> Acesso em março de 2017.

SMITH, N. *A Job Half-Done For Japan's Working Women*. **Bloomberg**, 2015. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/view/articles/2015-08-18/job-is-half-done-for-japan-s-working-women>> Acesso em março de 2017.

YAMAZAKI, T. e ITO, K. *Japoneses Criam Filhos Para Que Mulheres Voltem Ao Trabalho*. **Revista Exame**, 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/japoneses-criam-filhos-para-que-mulheres-voltem-ao-trabalho>> Acesso em março de 2017.

CAPÍTULO 2: O CASO DA SUÉCIA

INTRODUÇÃO

Os países da Escandinávia, de forma geral, vêm sendo observados cada vez mais de perto por seus modelos de bem-estar social quase utópicos e eficientes. Na Suécia, especificamente, a igualdade de gêneros é algo que vem sendo construído desde os anos 1970, derivado de um país em busca de crescimento econômico rápido e aumento da taxa de fecundidade.

Como resultado das mudanças demográficas suecas na década de 70, ou seja, diminuição da sua População em Idade Ativa (PIA), a alta demanda por trabalhadores não poderia mais ser atendida apenas pelos trabalhadores tradicionalmente em tempo integral, no caso, os homens, era necessário um incentivo à permanência de mulheres no mercado de trabalho juntamente com um aumento da taxa de fecundidade.

A social-democracia que ergueu o modelo sueco de estatização da provisão de bem-estar social vem sendo adotada desde o século passado a fim de suprir essas necessidades que surgiram na década de 1970.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Nos anos de 1970, em vista da rápida expansão econômica do pós-guerra e do lento crescimento populacional, a Suécia estava em uma posição em que sua PIA, juntamente com a taxa de fecundidade, estavam decrescendo, conforme observados em dados da OCDE e da Eurostat¹. A indústria e o setor público necessitavam de mais mão-de-obra e os empregadores e os *policy makers* se defrontaram com as opções de ou incentivar a imigração e/ou incentivar o ingresso, em massa, das mulheres no mercado de trabalho (FARIA, 2002). Estava em cheque o crescimento econômico do país, situação semelhante à que observamos no capítulo anterior ao

¹ Eurostat é a organização estatística da Comissão Europeia que produz dados estatísticos para/sobre os Estados da União Europeia.

analisarmos o caso do Japão. Hoje, em proporção menor, a necessidade sueca permanece.

Desde a pré-escola, os métodos de ensino na Suécia incentivam uma não incorporação de papéis ou padrões tradicionais que reforcem uma separação entre os gêneros, e o país tem histórico de alavancar políticas no âmbito de favorecer a igualdade entre os sexos e proteger as mulheres de discriminação, principalmente na esfera do mercado de trabalho. (SANCHES, 2015)

Logo em 1921, as mulheres obtiveram seu direito ao voto e de concorrer a cargos políticos. Já em 1939, foi promulgada a lei que proíbe a demissão de mulheres em casos de gravidez ou nascimento de uma criança, demonstrando a preocupação do governo sueco em garantir trabalho remunerado às mulheres casadas. (FARIA, 2002)

Em 1971, foi abolida a tributação conjunta dos cônjuges na Suécia, ou seja, tornaram-se obrigatórias as declarações de renda individuais, estabelecendo um “incentivo” para que as mulheres participassem mais do mercado de trabalho, pois o sistema tributário é altamente progressivo no país. (FARIA, 2002)

A partir de 1974 a licença maternidade passou a se chamar licença parental, quando o novo sistema de licença remunerada para os pais foi implementado, capaz de beneficiar tanto a mãe quanto o pai, sendo, então, a Suécia o primeiro país do mundo a instituir uma licença que remunera ambos os pais (FARIA, 2002). Menos de um ano depois, em 1975, a lei sobre o aborto foi instituída no país, dando às mulheres suecas o direito legal de um aborto durante as primeiras 18 semanas de gravidez. (ROMÃO, 2015)

A licença parental reformada em 1974 ganhou novos respaldos nos anos 2000, tendo sido aumentada para 480 dias em 2002, promulgando a cada um dos pais o direito a dois meses de benefícios não transferíveis (ROMÃO, 2015). Além disso, os empregadores não podem tratar de forma diferente ou injusta qualquer funcionário que se valeu, vale ou valerá da licença parental.

Com estes marcos citados, pode-se perceber o comprometimento governamental da Suécia em relação a medidas protecionistas, à igualdade de gêneros e à segurança contra demissões no mercado de trabalho, desde o início do século XX.

2.2 O SISTEMA POLÍTICO SUECO

A Suécia é um Estado de regime parlamentarista, onde o Primeiro-Ministro é eleito pelo Parlamento da Suécia, cabendo a ele a tarefa de Chefe de Governo, ou seja, dirigir o governo, nomear ministros e chefiar a Chancelaria do Governo sueco.

Nos países nórdicos, durante a maior parte do século XX, partidos de cunho social-democrata e de centro-esquerda predominaram nos governos. Entre os anos de 2006 a 2014, entretanto, o primeiro-ministro Fredrik Reinfeldt, integrante do Partido Moderado (centro-direita), governou a Suécia. Foram adotadas medidas como a diminuição dos impostos sobre heranças e patrimônio e a diminuição da carga tributária, segundo dados disponibilizados pela OCDE, um passo de certa forma liberal que a população não estava acostumada a dar, comparado com o histórico sueco de leis e ações promulgadas a fim de manter o Estado de bem-estar social. Além disso, segundo a Reuters UK (2014a), o desemprego subiu para 8% neste período, e afetou principalmente os imigrantes e os mais jovens.

Segundo a Reuters UK (2014b), os sociais-democratas e os demais partidos de centro-esquerda da Suécia beneficiaram-se da impopularidade do partido de centro-direita, que pôs em cheque a imagem de um país que se destacava por suas políticas sociais, e conseguiram chegar ao poder nas eleições de 2014. Atualmente, Kjell Stefan Löfven, membro do Partido Social-Democrata, ocupa o cargo de Primeiro-Ministro do seu país.

2.3 O GOVERNO LÖFVEN

O governo de Löfven se autodesigna como feminista, e tem como ideal implementar mais políticas protecionistas à mulher e de igualdade de gêneros, como impor quota nas maiores empresas atuantes no país de 40% de mulheres em cargos de comando, inclusive na esfera governamental sueca, onde a participação de mulheres já é uma das mais altas do mundo. (PRADI, 2017)

Em um encontro com jornalistas estrangeiros na sede do seu ministério, a Ministra para a Igualdade sueca, Åsa Regnér, comentou: “A nossa ideia sobre a igualdade de gêneros é que esta é uma questão de direitos, sem dúvidas, mas que

também permite atingir vários objetivos e uma série de ganhos sociais e, inclusive, de crescimento econômico”. (SANCHES, 2015)

A partir do momento em que a coalisão de centro-esquerda formada entre o Partido Social Democrata Sueco e o Partido Verde assumiu o poder, em 2014, tornou-se realidade que a situação de desigualdade salarial obteve melhora sob o governo feminista instalado. (BBC BRASIL, 2017)

2.4 SISTEMA DE CRECHES E PRÉ-ESCOLA

Para a ministra de Gênero da Suécia, Maria Arnholm, em entrevista à BBC UK (2013), a Suécia é pioneira quando falamos em aumentar o número de mulheres na força de trabalho, mesmo que tenha surgido primeiramente como necessidade e, para tornar isto possível, houve intenso investimento no sistema de creches sueco. Fazendo um comparativo com o caso do Japão, no capítulo anterior, este investimento no sistema de creches é uma das medidas sugeridas para sanar o problema nipônico não só de escassez de mão-de-obra, mas também o nível de população decrescente.

São oferecidas creches que funcionam durante o período noturno e finais de semana, a fim de atender pais que trabalham em turnos não convencionais na Suécia. O país está entre os melhores do mundo em atendimento eficaz a pais que dependem de creches e estas estão instaladas em 123 das 290 áreas administrativas do país, sendo que quase 5 mil crianças as frequentam. Grande parte das creches e de pré-escolas são municipais, mas existem também as que são geridas por cooperativas de pais. No caso das governamentais, pais e mães solteiros ou casados podem usufruir, necessitando apenas que o empregador forneça documentação dos seus horários de trabalho. (BBC UK, 2013)

Quanto mais filhos uma família possui, menos paga por estes serviços, sendo que o quarto filho do casal tem direito a frequentar de forma gratuita e famílias consideradas de baixa renda são isentas. (SANCHES, 2015)

2.5 LICENÇA PARENTAL

Como citado, em 1974 a Suécia tornou-se o primeiro país do mundo a transformar o sistema de licença-maternidade em licença parental, remunerativa para ambos os pais, com o intuito de incentivar os homens a participarem mais ativamente na criação dos filhos e, conseqüentemente, fomentar uma divisão mais igualitária das tarefas domésticas entre o casal. A licença, chamada *Föräldrapenning*, no entanto, está sujeita à tributação, sendo considerada nos cálculos futuros da aposentadoria. (FARIA, 2002)

Existem complementariedades à licença parental sueca, como o auxílio gravidez, no qual uma mulher grávida que possua um emprego considerado fisicamente estressante tem o direito de solicitar transferência para outra função. Caso a transferência não seja possível ou a capacidade de trabalho da mulher esteja reduzida em um quarto ou mais, esta tem o direito a uma licença remunerada de até 50 dias. (FARIA, 2002)

Quando uma criança nasce ou é adotada os casais têm direito a 480 dias, cerca de 16 meses, de licença parental remunerada e compartilhada. No caso de um único pai, este tem o direito do total de 480 dias. Para 390 dias da licença, ambos têm direito a 80% do seu salário e os 90 dias restantes são pagos a uma taxa diária fixa. Mesmo os que não estão no mercado de trabalho têm direito a licença parental remunerada. (SANCHES, 2015)

Em 1995, foi instituída uma cota para os pais. O governo decidiu que se o recém pai não gozasse pelo menos de um mês da licença parental oferecida que, até ali, era usufruída quase que exclusivamente pelas mães, perdia-se esse mês remunerado. Em 1996 foi observado que o número de homens que não usufruiu de nenhum dia de licença parental caiu para menos de 15%. (SANCHES, 2015)

O governo sueco, no ano de 2002, aumentou a cota intransmissível do pai para dois meses, e assim permanece até hoje. Dois meses são impreterivelmente destinados ao pai e dois meses destinados à mãe. Os doze meses restantes podem ser divididos entre o casal como desejarem, até a criança completar 8 anos, e a mesma regra aplica-se a casais de pessoas do mesmo sexo. (ROMÃO, 2015)

No ano de 2013 ficou constatado que, de pais e mães que tiraram licença remunerada para ficar com os filhos, 57% foram mulheres e 43% foram homens. Por estas porcentagens percebe-se que a licença parental foi usada praticamente de forma igualitária entre os pais. Em 2014, mais de 90% dos pais (homens) utilizaram a licença parental, sendo a média de 88 dias. (SANCHES, 2015)

Este sistema que visa o equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal tem sido de grande importância para a Suécia que, segundo o relatório de 2016 do Fórum Econômico Mundial, *The Global Gender Gap*, se mantém no topo em termos de igualdade de gênero, em 4º lugar pelo oitavo ano consecutivo, fechando mais de 81% do seu hiato (*gap*) de desigualdade.

2.6 A SITUAÇÃO ECONÔMICA SUECA

Segundo dados da OCDE (2017a), a economia sueca cresce forte, com o desemprego caindo e o padrão de vida estando entre os mais altos do mundo. Não podemos descartar, contudo, que manter o nível sueco de bem-estar social atual exige novas ações para garantir um crescimento inclusivo para todos.

A Suécia obteve desempenho econômico sólido nos últimos anos, que ultrapassa economias avançadas e também seus vizinhos nórdicos, segundo a Secretária-Geral da OCDE, Angel Gurría, em sua apresentação *2017 Economic Survey of Sweden*. A elevada proporção de pessoas empregadas, combinado com o forte sistema de proteção social, torna a Suécia um modelo de crescimento inclusivo (OCDE, 2017a). Aliás, a Suécia ainda pertence ao grupo dos 10 países da OCDE mais igualitários. (OCDE, 2015)

Na Suécia, os impostos sobre rendimentos reduzem a desigualdade entre a População em Idade Ativa (PIA) em cerca de 27%, que é um ponto percentual acima da média da OCDE de 26% (OCDE, 2015). O que explica em parte o aumento da desigualdade de renda é a rede de seguridade social, que reduziu o nível de vida relativo das pessoas menos qualificadas.

Os estudos da OCDE (2015) mostram, ainda, que a redistribuição de renda através de impostos e benefícios não diminui nem estagna o crescimento econômico,

principalmente quando estão ligadas a políticas inclusivas de mercado de trabalho: educação e formação.

2.7 A INFLUÊNCIA DE POLÍTICAS DE IGUALDADE NA TAXA DE FECUNDIDADE E NA VOLTA DA MULHER AO MERCADO DE TRABALHO

A legislação de 1971 sobre extinção da tributação conjunta dos cônjuges, associada ao sistema de seguridade social e à provisão em grande escala de serviços públicos de creche, foi identificado como um dos principais elementos no reingresso e também da permanência das mulheres suecas no mercado de trabalho. (FARIA, 2002)

Em entrevista a Sanches (2015), a Ministra sueca para a Igualdade, Åsa Regnér, complementou: “a possibilidade de usar toda a capacidade da mão-de-obra existente (ou seja, incluindo mais as mulheres) é bom para toda a sociedade”.

A canalização para políticas de apoio às famílias de grande parte do dinheiro que os suecos pagaram em impostos nas últimas décadas permitiu o retorno das mulheres suecas ao mercado de trabalho, sem que estas precisem pensar em deixar de ter filhos (OCDE, 2015). Ou seja, o benefício acaba sendo mútuo, pois afeta as taxas de fecundidade e, também, a atividade econômica.

A Suécia é um dos países europeus onde homens e mulheres mais dividem os cuidados com as crianças, o que pode ter sido influenciado pelo sistema de seguridade social e políticas de igualdade. “Quando podem escolher, em situação de igualdade, homens e mulheres têm mais filhos do que nos países do Sul da Europa que se dizem orientados para a família”, proferiu Åsa Regnér em entrevista a Sanches (2015).

Alguns resultados verificados no Estado de bem-estar social sueco foi justamente um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como o país ter alcançado nos dias atuais a maior taxa de emprego (80%) da União Europeia e também a maior taxa de emprego feminino (77,6%) (SANCHES, 2015). Além disso, apesar de nunca ter imposto cotas de emprego feminino aos partidos políticos, a Suécia possui alta representação de mulheres na política e no governo. (PRADI, 2017)

Não obstante, a Suécia vem registrando crescente número de pais homens que usufruem da licença parental, participando, assim, mais ativamente na criação dos filhos. É possível notar aparente surgimento de um padrão mais igualitário de divisão do trabalho não remunerado, ou seja, doméstico, entre os membros do casal. (NASCIMENTO e AGUIAR, 2015)

Atualmente, a Suécia dispõe de mais de 28% de mulheres em administrações das grandes companhias do mercado da bolsa de valores e, também, há mais mulheres frequentando universidades do que homens. (COMISSÃO EUROPEIA apud SANCHES, 2015)

As medidas e legislações adotadas tornam mais fácil para as mulheres conciliarem a vida profissional e familiar, de acordo com a perita em igualdade de gênero e investigadora na Universidade de Estocolmo, Anita Nyberg, em entrevista a Sanches (2015). Estatisticamente, segundo Nyberg, desde 1990 elas reduziram a carga do trabalho doméstico em média uma hora por semana e que os pais se dedicam mais oito minutos. Uma diferença significativa.

2.8 CRÍTICAS AO GOVERNO FEMINISTA E DESAFIOS A SEREM SUPERADOS

O Eurobarômetro, realizado periodicamente pela Comissão Europeia, analisa a opinião pública dos europeus sobre os mais diversos assuntos, desde 1973. Em 2015, essa pesquisa de opinião pública mostrou aparente contradição na Suécia: no país que aparece sistematicamente entre os primeiros no *ranking* mundial de igualdade de gêneros do Fórum Econômico Mundial (WEF), 72% da população disse achar que a desigualdade de gênero está disseminada na sociedade.

Para Åsa Regnér, em entrevista a Sanches (2015), os níveis de divisão de tarefas não remuneradas no seu país ainda são baixos. Por exemplo, os homens ainda só usufruem, em média, de cerca de um quarto dos dias de licença parental que o Estado oferece. Isso acontece, provavelmente, porque o salário do homem sueco ainda é maior que o da mulher sueca (cerca de 15%, segundo dados de 2013 da Eurostat), e qualquer redução na renda mensal impacta diretamente nos gastos da família.

Analisando, contudo, o sistema de seguridade social para os casais suecos, considerado bastante generoso pois propicia licenças parentais longas, além de flexíveis, é plausível afirmar que a ênfase desse sistema recai mais sobre a intenção de compatibilizar a maternidade feminina com a permanência no mercado de trabalho, do que sobre incentivar igualdade e perfeita simetria entre os papéis designados aos homens e às mulheres.

No setor público, por exemplo, o país é líder no mundo industrializado em termos de igualdade de gênero. Entretanto, no setor privado os homens ainda ocupam 80% dos cargos gerenciais e 94% dos postos de alto escalão. Nos conselhos editoriais de jornais, por sua vez, há três homens para cada mulher e, em 2014, 75% dos professores universitários eram homens. (BBC BRASIL, 2017)

Em entrevista à BBC Brasil (2017), Clara Berglund, que representa a organização Lobby das Mulheres Suecas, avalia que a gestão de Löfven tem sido lenta no combate às propagandas sexistas, mesmo que não se manter passivo frente a isso tenha sido parte da promessa de campanha dele.

Inclusive, para Faria (2002), não é rara a acusação de que a engenharia social sueca voltada para a igualdade, com esforços no sentido de amparar os assalariados e garantir a qualidade de vida aos cidadãos, promove excessiva dependência do indivíduo em relação ao Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como pudemos ver, a igualdade de gênero na Suécia se iniciou devido a uma necessidade de crescimento do país, em meados do século XX, e, para isso, o governo investiu em políticas de incentivo à igualdade. O governo atual do país, por sua vez, tem grande pretensão em continuar essa disseminação e não hesita em interferir até nos setores privados.

Nas primeiras décadas do século 20 havia na Suécia maior diferença entre os gêneros do que hoje em dia, onde os papéis estereótipos de mulheres donas de casa e homens provedores do sustento da família eram comuns. Mesmo com as leis de 1921 e 1939, foi somente na década de 1970 que realmente a mulher pôde começar a ingressar plenamente no mercado de trabalho e assim contribuir para o pagamento

das contas de casa. O motivo é claro: a construção de pré-escolas, creches e centros de recreação para crianças por parte do governo. E, com a mulher fora de casa, tinha início um novo conceito na sociedade sueca, onde homens e mulheres dividiam a responsabilidade pelos filhos e pelo lar.

É possível dizermos que políticas protecionistas da igualdade de gênero têm sido importante meio de impulso econômico positivo na Suécia, pois vêm influenciando na segurança da mulher em ter filhos sem precisar se preocupar em sair do mercado de trabalho ou com quem deixar os filhos. Além de, claro, remover algumas das barreiras impeditivas às mulheres de terem o mesmo acesso que os homens a setores diversos da sociedade.

Sem uma situação de crescimento demográfico, dificilmente há crescimento econômico, e vice-versa, como reconhece o especialista em políticas de família na Agência para a Segurança Social Sueca, Niklas Lofgren. (SANCHES, 2015)

A mudança vem da desconstrução social passada de geração em geração das famílias suecas, e a tendência esperada é continuar. Inegavelmente existe ainda o estigma de papéis tradicionais que devem ser exercidos por cada um dos gêneros no seio familiar e de trabalho, porém, até mesmo nas escolas da Suécia esse tipo de preconceito vem sendo desmontado, via esforço dos educadores e próprios familiares. (SANCHES, 2015)

BIBLIOGRAFIA

Eurostat *Data Explorer*. Disponível em: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> Acesso em maio de 2017.

Eurostat *Statistics*. Disponível em: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People in the EU %E2%80%93 statistics on demographic changes](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_in_the_EU_%E2%80%93_statistics_on_demographic_changes). *People In The EU – Statistics On Demographic Changes*. Acesso em maio de 2017.

Eurostat *Statistics*. Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/births-fertility-data/database>. *Fertility Indicators* (modo data explorer). Acesso em maio de 2017.

FARIA, C. A. P. Entre Marido E Mulher, O Estado Mete A Colher. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 17, n. 48, fev. 2002.

Fórum Econômico Mundial. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. (2016). *The Global Gender Gap Report 2016*. Acesso em maio de 2017.

Jornal BBC Brasil. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/internacional-39023922>> (2017-03-04). O Governo 'Feminista' Da Suécia Está Funcionando? Acesso em abril de 2017.

Jornal BBC UK. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/magazine-21784716>> (2013-03-19). *Night Nurseries: Sweden's Round-The-Clock Childcare*. Acesso em maio de 2017.

Jornal Público Portugal. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2014/09/15/mundo/noticia/uma-nova-direccao-para-a-suecia-com-a-extremadireita-no-meio-do-caminho-1669685>> (2014-09-15). "Uma Nova Direção" À Esquerda Na Suécia Com A Extrema-Direita No Meio Do Caminho. Acesso em abril de 2017.

NASCIMENTO, L. G. e JÚNIOR, C. A. M. A. Igualdade De Gêneros, Um Paralelo Com A Suécia. **Anais do VIII Encontro de Pesquisa e Extensão da Faculdade Luciano Feijão**, nov. 2015.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<http://www.oecd.org/economy/sweden-s-economy-is-resilient-and-growing-strongly-but-must-address-rising-challenges.htm>> (2017a). *Sweden's Economy Is Resilient And Growing Strongly, But Must Address Rising Challenges*. Acesso em abril de 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<https://www.oecd.org/dac/peer-reviews/sweden-peer-review-2013.pdf>> (2013). *OECD Development Co-operation Peer Review*. Acesso em abril de 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<https://www.oecd.org/sweden/sweden-achieving-greater-equality-of-opportunities-and-outcomes.pdf>> (2015-Março). *Sweden Policy Brief - Achieving Greater Equality of Opportunities and Outcomes For All*. Acesso em abril de 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<http://www.oecd.org/sweden/economic-survey-sweden.htm>> (2017b). *Economic Survey Of Sweden 2017*. Acesso em maio de 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<https://www.oecd.org/tax/revenue-statistics-sweden.pdf>> (2016). *Revenue Statistics 2016 - Sweden*. Acesso em maio de 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<https://data.oecd.org>>. *OECD Data*. Acesso em maio de 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm#indicator-chart>>. *Working Age Population, % Of Population - OECD Data*. Acesso em maio de 2017.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: <<https://data.oecd.org/tax/tax-revenue.htm>>. *Tax Revenue, % Of GDP - OECD Data*. Acesso em maio de 2017.

PRADI, A. Suécia: Referência Mundial Em Igualdade De Gênero. **Jogo de Damas**, 2016. Disponível em: <<http://www.jogodedamas.me/suecia-referencia-mundial-em-igualdade-de-genero>> Acesso em abril de 2017.

Reuters UK. Disponível em: <<http://uk.reuters.com/article/fitch-affirms-sweden-at-aaa-outlook-stab-idUKFit87676120141219>> (2014-12-19a). *Fitch Affirms Sweden at 'AAA'; Outlook Stable*. Acesso em maio de 2017.

Reuters UK. Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/us-sweden-elections-reinfeldt-idUSKBN0H90XG20140914>> (2014-09-14b). *Swedish PM Reinfeldt concedes defeat in Swedish election, center-left win*. Acesso em maio de 2017.

Reuters UK. Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/us-sweden-politics-budget-idUSKCN0JG0GY20141202>> (2014-12-02c). *Swedish PM could resign if loses Wednesday budget vote*. Acesso em maio de 2017.

ROMÃO, V. Suécia – A Igualdade Entre Os Gêneros. **Brasileiras Pelo Mundo**, 2015. Disponível em: <<http://www.brasileiraspelomundo.com/suecia-a-igualdade-entre-generos-190913290>> Acesso em abril de 2017.

SANCHES, A. Como A Igualdade De Gênero Fez Da Suécia Um País Mais Rico. **Jornal Público Portugal**, 2015. Disponível em: <http://www.publico.pt/2015/05/17/mundo/noticia/os-campeoes-da-igualdade-continuam-a-lutar-1695342>> Acesso em abril de 2017.

CAPÍTULO 3:

O CASO DE PORTUGAL

INTRODUÇÃO

Com a crise económica mundial de 1929 e severo abalo também de setores políticos e sociais das nações, governos ditatoriais conseguiram assumir o poder em vários países como Itália e Alemanha. Portugal seguiu caminho semelhante quando António de Oliveira Salazar assumiu o poder e implantou uma ditadura, em 1932, chamada Salazarista ou Estado Novo, sua designação oficial. Este governo só teve fim 41 anos depois, na década de 1970.

Mesmo no período ditatorial, o desejo por reformas institucionais e formação de leis voltadas para a igualdade entre mulheres e homens foi desenvolvido precocemente em vários setores sociais em Portugal. Contudo, como veremos adiante, estes sinais positivos de progresso foram por diversas vezes contrastados com frustrações e paradoxos nas tentativas de implementação ou até mesmo após entrarem em vigor.

Em países onde políticas social e fiscal asseguram melhores condições de equilíbrio entre vida profissional e familiar dispõem de maior participação feminina e mulheres com filhos no mercado de trabalho. Em caso excepcional, temos Portugal que, ainda na década de 1970, foi um dos países da União Europeia com mais baixa taxa de participação feminina no mercado de trabalho. (COELHO, 2005)

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Foi ainda no século XIX que surgiram em Portugal leis consideradas de proteção às mulheres, mas que na verdade eram discriminatórias, começando pela diferença de género no conceito de maioridade legal, os homens a partir dos 16 anos e as mulheres a partir dos 21. Era proibido a elas o trabalho noturno e em minas subterrâneas. Além disso, era proibido o trabalho nas quatro primeiras semanas após o parto. (SILVÉRIO, 2016)

Após a chamada Revolução de 28 de maio de 1926 e, em conjunto com a Grande Depressão de 1929, abriu-se caminho no país para a instalação de um regime político autoritário que durou 41 anos. António de Oliveira Salazar, seu fundador e líder, autodesignou seu governo de “Estado Novo”. Durante este período, outorgou a Constituição de 1933 que vigorou até meados da década de 1970.

Portugal foi um dos países que participaram dos primórdios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), porém, com a Primeira Grande Guerra, processos de legislação social foram interrompidos (SILVÉRIO, 2016). A Convenção 89 da OIT, complementarmente às leis do século XIX, proibiu o trabalho das mulheres na indústria e certos trabalhos na construção civil (MONTEIRO, 2010). A ascensão do Salazarismo, contudo, e a outorga da Constituição de 1933, contribuíram para a não continuação dos trabalhos na OIT por parte de Portugal. (SILVÉRIO, 2016)

Foi na década de 1960, com uma queda do número de homens na População Economicamente Ativa (PEA), que raízes do feminismo em Portugal foram verificadas, movimento depois fortemente impulsionado pela erupção de pensamentos de cunho igualitário e emancipatório associados à revolução de 1974. (COELHO, 2011)

A retomada da luta por políticas de cunho igualitário teve como marco a criação, já no período democrático, em 1975, da Comissão da Condição Feminina e a inclusão de um princípio de igualdade na Constituição de 1976, além da adesão de Portugal ao Conselho da Europa no mesmo ano.

3.2 A MULHER NO SALAZARISMO E O MERCADO DE TRABALHO

Durante o Salazarismo, foi proposto o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), que pautava a proibição de greves e o fechamento de fábricas. Neste mesmo período, com o intuito de fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas, foi criado o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (INTP).

A partir de 1937, por meio de decreto-lei, a mulher passou a ter direito a 30 dias de licença maternidade além de não poder sofrer demissão por conta disto. Caso tivesse prestado pelo menos um ano de serviço que, para o patrão, fosse considerado “bom”, a licença se tornava remunerada a um terço do salário, exceto em casos que, também a critério do patrão, a mulher não fosse “digna”. Porém, esta lei foi revogada

em 1966, sendo substituída pela Lei Do Contrato De Trabalho (LCT) em 1969. A licença maternidade foi aumentada para 60 dias, remunerada a 50% do salário, exceto em casos que a mulher recebesse auxílio da Previdência igual ou superior. A proibição da demissão também foi alterada para durante o período da gravidez até um ano após o parto. (SILVÉRIO, 2016)

No Estado Novo, a discriminação e negação de direitos às mulheres na esfera do mercado de trabalho eram consideráveis. Era vetado à mulher ingressar na diplomacia, na magistratura judicial ou possuir cargos de chefia. Professoras do primário tinham de pedir autorização ao Ministério da Educação Nacional para exercer a profissão, bem como enfermeiras hospitalares eram proibidas de casar e, até 1967, mulheres casadas tinham de obter autorização do marido antes de assinarem um contrato de trabalho. Desta forma, segundo estimativas do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra do ano de 1971, apenas 21% da PEA era composta por mulheres (MONTEIRO, 2010)

Um projeto de regulamentação apresentado em finais de 1972, praticamente entre a transição do Salazarismo e o reestabelecimento da democracia, pretendia integrar assuntos explorando a igualdade de oportunidades, incluindo formação profissional, igualdade de remunerações, acesso ao emprego, trabalho noturno, trabalho de meio período, idade de aposentadoria e proteção à maternidade. Contudo, não se concretizou. (MONTEIRO, 2010)

3.3 ROMPIMENTO COM O SALAZARISMO E BATALHA PELA IGUALDADE DE GÊNEROS

O governo sob as rédeas de Salazar durou até 1968, porém, com problemas de saúde, assumiu seu sucessor Marcelo Caetano, dando continuidade à ditadura Salazarista até 1974. Neste ano, o movimento democrático popular chamado Revolução dos Cravos colocou fim aos 41 anos de ditadura em Portugal, reestabelecendo a democracia. Isto implicou em uma ruptura com antigas normas e valores da sociedade portuguesa e abriu caminho para o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres em termos de direitos e deveres de cidadania e no acesso ao mercado de trabalho.

O primeiro Governo provisório foi presidido por Palma Carlos, que abraçou políticas sociais na sua base programática. Uma nova Magna Carta, a Constituição de 1976, foi promulgada no Estado português, a qual eliminava a proibição do acesso a qualquer cargo, trabalho ou categoria profissional em função do sexo, consagrava a igualdade de salários para trabalhos iguais e previa a proteção de trabalhadoras durante a gravidez e após o parto.

Portugal pediu adesão à Comunidade Económica Europeia (União Europeia) em 1977 e o reconhecimento da existência de evidente discriminação e negação de direitos às mulheres viabilizou a introdução de questões de discriminação de gêneros na modernização democrática legislativa. Joaquim da Silva Pinto, Secretário de Estado do Trabalho e da Previdência em 1970, promoveu a criação de um grupo de trabalho responsável por elaborar uma Regulamentação do Trabalho Feminino.

Em 1979, a Lei da Igualdade garantiu às mulheres oportunidades e tratamento igualitários no mercado de trabalho, aplicando-se também a eventuais situações ou práticas discriminatórias contra os homens, dadas as devidas adaptações, e permitiu que o país inovasse no que diz respeito à igualdade de gênero. Com isto, surgiu a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Podemos dizer que, entre os anos de 1970 e 1980, o sucesso da implementação de leis de melhorias nas condições das mulheres no mercado de trabalho português foi possível grande parte pelo governo da época (SILVÉRIO, 2016). Foi um período de intensa renovação legislativa. Portugal assumiu compromisso internacional com a agenda da igualdade e não se limitou apenas a eliminar a discriminação de gêneros explícita na legislação do Estado Novo, mas também a integrar visões e propostas progressistas. (MONTEIRO, 2010)

A chamada Estratégia Europeia para o Emprego foi aprovada no final de 1997 e se baseava em quatro pilares: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades, a serem desenvolvidos através de um Plano Nacional de Emprego e sob recomendações da Comissão Europeia. (RÊGO, 2012)

Em 1999, foi reconhecido aos homens o direito à licença, sem prejuízos, para exercício da sua paternidade. O direito intransmissível à licença paternidade era de 5 dias úteis remunerado pela segurança social ou pelo Estado, no caso de funcionários públicos. Outros 15 dias exclusivos de licença paternidade também remunerados

eram concedidos ao pai se usufruídos imediatamente após o parto. O caminho para igualdade na divisão entre mulheres e homens do trabalho não remunerado estava sendo traçado. (RÊGO, 2012)

Em 2009 foi concedido o mesmo direito de licença parental a pais e mães, podendo ser de 120 ou 150 dias. Do total, 6 semanas de licença são necessariamente usufruídas pela mãe e, nos primeiros 30 dias após o parto, o pai é obrigado a tirar pelo menos 10 dias úteis de licença. No caso de nascimentos múltiplos, a licença é prorrogada por 30 dias para cada filho. (SILVÉRIO, 2016)

No processo de integração mais igualitária à atividade remunerada, a principal ressonância da conquista das trabalhadoras foi a emancipação econômica e maior poder de decisão da mulher no rendimento mensal das suas famílias, dando-lhe maior controle e inclusive possibilidade de ruptura com relações conjugais insatisfatórias. Além disso, a maior independência econômica das mulheres resulta na partilha mais igualitária das tarefas domésticas entre os cônjuges, aliviando a dupla jornada entre trabalho remunerado e não remunerado tradicionalmente suportada pelas mulheres.

3.4 O ATUAL MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS

O mercado de trabalho português, assim como de outros países do sul da Europa, é bastante segmentado no sentido de que há clara defasagem entre pessoas que já estão inseridas nele (*insiders*) e as que estão fora mas gostariam de entrar (*outsiders*). Além disso, a defesa dos interesses dos *insiders* em detrimento dos *outsiders*, como no caso de maiores direitos sociais e maior estabilidade, inclusive na transição de um emprego para outro, criam grandes barreiras à entrada de novos candidatos. Isso deriva do conceito tradicional português baseado na ideia do homem provedor, cujo direitos e emprego devem dispor da maior proteção possível, ficando, porém, desfalcados mulheres e jovens. (COELHO, 2005)

Desta forma, sobressaem as características de segmentação e rigidez, juntamente com um elevado índice de informalidade em Portugal, onde há grande proporção de trabalhadores independentes ou com contratos de curto prazo atuando e, quando há sinais de crise, são estes trabalhadores, principalmente os jovens, que se encontram em situação mais vulnerável ao desemprego (COELHO, 2005).

Segundo dados do Jornal de Notícias Portugal (2011), na maioria dos países da OCDE a porcentagem de emprego feminino em meio período é de 21,7%², contra apenas 4,4% de homens que trabalham neste regime.

Por quase 15 anos, entre 1960 e 1974, a economia portuguesa presenciou uma aceleração na criação de empregos que possibilitou a absorção da oferta de trabalho feminina e, nos anos de 1970 a 1980, Portugal passou de uma das mais baixas participações femininas no emprego remunerado do mundo desenvolvido para uma das mais altas. Situação importante, visto que a tendência do setor privado de absorver menos trabalhadoras femininas se agrava diante de um crescimento anêmico ou nulo de empregos. (COELHO, 2011)

“Mais e melhores empregos” é o objetivo estratégico cerne da agenda de Lisboa sobre crescimento econômico e emprego. Embora nos últimos dez anos tenham sido realizados mais progressos no emprego feminino em termos de quantidade, é inegável a necessidade de maiores esforços para melhorar a qualidade. (COMISSÃO EUROPEIA, 2008)

A escolaridade parece ser a principal característica da ascensão de mulheres portuguesas no mercado de trabalho, no ambiente socioeconômico e no próprio seio familiar. Dados mostram que mulheres com nível de ensino superior contribuem 43% para o rendimento familiar, mulheres com nível médio contribuem 32% e mulheres com nível fundamental contribuem 22% (COELHO, 2011). Contudo, o que se verifica é uma saturação das portuguesas em ocupações do mercado de trabalho que não requerem escolaridade ou formação, como operadoras de máquinas e similares. Em contraponto, há sub-representação das trabalhadoras no setor de enfermagem, de ensino e no secretariado. (COELHO, 2005)

3.5 CONTRADIÇÕES DA IGUALDADE NA PRÁTICA PORTUGUESA

No caso de Portugal, houve forte participação de mulheres nas movimentações revolucionárias contrárias ao Estado Novo e, portanto, a transição democrática assumiu compromisso com suas reivindicações. Contudo, a inclusão de pautas

² Ressaltamos que nesta porcentagem apresentada, porém, não é possível distinguirmos mulheres que aceitam o trabalho de meio período por opção e as que aceitam por falta de melhores ofertas.

diferentes em movimentos revolucionários costuma ser algo difícil, marcado de inércias e resistências.

É visível que a desigualdade entre os sexos persiste em Portugal em outras dimensões que não só a esfera econômica, violando princípios básicos de igualdade e limitando as possibilidades de bem-estar do sexo feminino, e o resultado inevitável é a contenção da natalidade registrada no país, muitas vezes até não desejada pelas próprias mulheres. Inclusive, segundo Coelho (2011), uma maior participação das mulheres na atividade remunerada tem constituído uma espécie de objetivo conflitante com níveis mais altos de fecundidade.

Há uma defasagem de velocidade perceptível derivada da cultura patriarcal no que tange à entrada de homens e mulheres nas esferas comumente características de atuação social um do outro, ou seja, a entrada no trabalho remunerado por parte das mulheres não foi acompanhada por fluxo de mesma proporção na esfera do trabalho não remunerado por parte dos homens, passando às mulheres a responsabilidade de atuação em ambas as esferas de atividade. (COELHO, 2011)

A Carta das Mulheres de 2010, por exemplo, abrange apenas as mulheres, únicas destinatárias das políticas preconizadas na Carta, dando visibilidade apenas a áreas historicamente de prejuízo para elas, como independência econômica, remuneração e poder de decisão, não levando em conta efeitos estereótipos similares/assimétricos no caso dos homens (RÊGO, 2012). É uma especificidade dos países do sul da Europa disporem de Estados-Providência relativamente subdesenvolvidos, além da forte cultura patriarcal ainda presente.

Adicionalmente, existem dificuldades e riscos enfrentados pelas mães no sentido de que, dado que há um grande número de trabalhadores informais no mercado português, estes não se enquadram na legislação fiscal portuguesa como fazem os trabalhadores formais e, dispendo de maior facilidade em fugir da declaração dos seus verdadeiros rendimentos, acabam por consequência fugindo também da responsabilidade paternal em questão de pensão e auxílio, deixando diversas mulheres e seus filhos em situações de empobrecimento ou endividamento no caso de divórcio ou separação. (COELHO, 2011)

Em relação aos homens, mulheres portuguesas encaram a sua formação escolar como um investimento mais rentável, visto que para elas é mais difícil, assim

como para os jovens, conseguir um emprego, e quando o conseguem é normalmente precário e/ou mal remunerado. (COELHO, 2005)

Em entrevista ao Jornal Observador Portugal (2015), Sara Falcão Casaca, professora auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) em Portugal, afirmou que estas diferenças estão ligadas ao processo de “tomada de decisão dentro das próprias empresas” e na dificuldade de as mulheres ascenderem a cargos mais altos.

3.6 A CRISE DE 2008 E SUAS CONSEQUÊNCIAS EM PORTUGAL

Na metade do ano de 2007 foi revelada pelo *Federal Reserve System* (FED) uma crise econômica, derivada de uma crise imobiliária e conseqüente redução de renda e consumo do cidadão americano, após diversas tentativas praticamente às escuras de conter a inflação via aumento da taxa de juros americana. A conseqüência foi a queda do preço dos títulos de imóveis e aumento da inadimplência, em especial no grupo *subprime*. O então presidente do FED, Ben Bernanke, declarou as perdas do governo sofridas até então com os empréstimos do grupo *subprime*.

Para evitar o efeito dominó que esta crise poderia causar, Bancos Centrais do mundo inteiro injetaram liquidez no mercado interbancário, alterando o saldo em conta corrente de diversos países e ampliando o déficit público. Dada a desvalorização dos títulos *subprime*, grandes instituições financeiras faliram, sofreram intervenções ou foram vendidas já na metade de 2008.

Nos meses finais deste ano, países da União Europeia se viram cerceados pela crise e anunciaram medidas para restaurar a confiança no sistema financeiro e evitar a falência de bancos. Contudo, não se atentaram ao fato de que a economia não depende apenas de medidas de austeridade por parte de instituições financeiras, mas, principalmente, das contas públicas de seus Estados. Pouquíssimo tempo depois, surge a ponta do iceberg dos problemas com as contas públicas de alguns países da União Europeia e, em conseqüência, instaurou-se a Crise do Euro.

A Crise do Euro, portanto, teve sua origem na política fiscal adotada por alguns países da União Europeia, em especial os integrantes da Zona do Euro, que gastaram mais dinheiro do que conseguiram arrecadar, culminando em déficit das balanças de

pagamentos. Contraíram dívidas descontroladamente para que pudessem continuar sem afundar, burlando o Tratado de Maastricht que impunha um teto máximo de endividamento de 60% sobre o PIB dos países participantes.

Temendo a falta de capacidade para honrar suas dívidas futuramente, investidores desenvolveram desconfiança para com estes países, o que impactou de maneira negativa, com grande queda de investimentos. Por ser menos desenvolvido que os demais países da Zona do Euro, Portugal sofreu forte baque quando a crise se agravou no segundo semestre de 2010. (SANTOS, 2012)

Países periféricos da Zona do Euro se defrontaram com elevação dos custos de financiamento da dívida soberana e Portugal precisou solicitar, em abril de 2011, ajuda financeira da Comunidade Europeia e do FMI. Além disso, foi sofrendo perda de competitividade gradualmente e, ao enfrentar baixo crescimento econômico, o governo português teve dificuldades para arrecadar o suficiente para cobrir seus gastos, em um ciclo repetitivo. (SANTOS, 2012)

“Portugal foi fortemente abalado pela crise financeira global com um aumento rápido do desemprego, de 8,6% no início de 2008 para um pico de 17,3% no início de 2013”, explicou Sandrine Cazes, economista da OCDE, ao Expresso Portugal (2016).

Em épocas de crise, as mulheres são, mais ainda, ignoradas nas esferas do debate público, comprometendo as implicações sociais a um mero plano simbólico. Como exemplo temos o emprego público, que constituiu um fator essencial de inserção das mulheres na atividade remunerada nas últimas décadas em Portugal e que hoje não mais tem esta capacidade de absorção. (COELHO, 2011)

Em consequência da ressonância da crise de 2008 até os dias atuais, Portugal é o Estado da União Europeia que mais mostra crescimento na defasagem salarial entre homens e mulheres, segundo dados da Eurostat, com um aumento de 3,8% entre 2008 e 2013, e, no total, 13%. (EUROSTAT apud JORNAL OBSERVADOR PORTUGAL, 2015)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei da Igualdade de 1979 e os acontecimentos seguidos dela foram resultado da ação consistente de mulheres que atuavam dentro do Estado, no governo e na administração pública, de forma articulada e convergente.

A grande defasagem salarial entre trabalhadores qualificados e trabalhadores menos qualificados poder ser a explicação para a perpetuação da discriminação entre os géneros no mercado de trabalho português, visto que trabalhadores com nível médio de educação é que normalmente suprem a demanda por serviços substitutos das tarefas domésticas, gerando emprego em atividades predominantemente empregadoras de mulheres não qualificadas. Assim, como num ciclo que se repete, a desigualdade salarial entre géneros verificada em Portugal seria a condição para a manutenção de elevada taxa de emprego feminino. (COELHO, 2005)

Os países do sul da Europa têm característica comum de ausência de políticas de família explícitas. Contudo, Portugal demonstra recentemente estar seguindo passos “à escandinava”, enquanto outros países do sul da Europa, como Grécia, Espanha e Itália também ganham terreno, mas a ritmos mais lentos. (COELHO, 2011)

Quando a esfera governamental se compromete a analisar detalhadamente as assimetrias estruturais decorrentes dos papéis tradicionais incumbidos aos géneros, caminhos se abrem para o estabelecimento de maior igualdade entre os sexos. Porém, para Rêgo (2012), reais condições para a igualdade poderiam ser facilitadas através de intervenções corretoras de políticas sociais, dirigidas em alguns casos a homens e em outros a mulheres, assumindo um compromisso concreto com a igualdade de género.

BIBLIOGRAFIA

COELHO, L. Mulheres E Desigualdades Em Portugal: Conquistas, Obstáculos, Contradições E Ameaças. **Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais**, 2011.

COELHO, L. Participação Das Mulheres Na Atividade E Conciliação Entre Vida Familiar E Vida Profissional – A Especificidade Portuguesa. **Texto De Apoio Ao**

Seminário Do Núcleo De Estudos Sobre Governação E Instituições Da Economia, CES, mar. 2005.

Comissão Europeia. *Report On Equality Between Women And Men 2008*. Disponível em: <http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696>. Acesso em maio de 2017.

Eurostat *Data Explorer*. Disponível em: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>> Acesso em maio de 2017.

Expresso Portugal. Disponível em: <<http://expresso.sapo.pt/sociedade/2016-02-11-Qualidade-do-trabalho-em-Portugal-porque-estamos-tao-mal->> (2016-02-11). Qualidade Do Trabalho Em Portugal: Por Que Estamos Tão Mal? Acesso em maio de 2017.

Jornal de Notícias Portugal. Disponível em: <<http://www.jn.pt/sociedade/interior/em-portugal-ha-mais-mulheres-do-que-homens-a-trabalhar-1838408.html>> (2011-04-27). Em Portugal Há Mais Mulheres Do Que Homens A Trabalhar. Acesso em maio de 2017.

Jornal Observador Portugal. Disponível em: <<http://observador.pt/2015/03/05/portugal-e-o-pais-da-ue-onde-a-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-mais-aumentou-com-a-crise>> (2015-03-05). Portugal É O País Da UE Onde A Desigualdade Salarial Entre Homens E Mulheres Mais Aumentou Com A Crise. Acesso em maio de 2017.

Jornal Público Portugal. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2012/08/17/economia/noticia/mais-de-metade-dos-trabalhadores-jovens-portugueses-tem-contrato-a-prazo-1559340>> (2012-09-17). Mais De Metade Dos Trabalhadores Jovens Portugueses Têm Contrato A Prazo. Acesso em maio de 2017.

MONTEIRO, R. Genealogia Da Lei Da Igualdade No Trabalho E No Emprego Desde Finais Do Estado Novo. In: FERREIRA, V. (Organizadora) **A Igualdade De Mulheres E Homens No Trabalho E No Emprego Em Portugal: Políticas e Circunstâncias**. Lisboa: CITE, p. 31-54, 2010.

RÊGO, M. C. C. Políticas De Igualdade De Género Na União Europeia E Em Portugal: Influências E Incoerências. **exaequo**, n. 25, p. 29-44, 2012.

Relatório Do Grupo De Ação Interdepartamental Da OIT Sobre Os Países Em Crise - Enfrentar A Crise Do Emprego Em Portugal: Que Caminhos Para O Futuro? **Conferência de Alto Nível, Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, nov. 2013.

SANTOS, R. S. A Crise Econômica De 2008: Reflexos Na Grécia, Portugal E Espanha. Trabalho De Iniciação Científica, **Universidade Do Vale Do Itajaí**, 2012.

SILVÉRIO, D. E. O. Oferta De Trabalho Feminina E Legislação: O Caso Do Brasil E De Portugal. Monografia, **Universidade de Brasília**, ago. 2016.