

DANIELA CÂMARA FERREIRA

**IGUALDADE EM NANCY FRASER : um estudo de caso do redutor da
aposentadoria feminina no Brasil**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Gustavo Ferraz de Campos Monaco

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2020

DANIELA CÂMARA FERREIRA

**IGUALDADE EM NANCY FRASER: um estudo de caso do redutor da
aposentadoria feminina no Brasil**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Filosofia e Teoria Geral do Direito, sob orientação do Professor Gustavo Ferraz de Campos Monaco.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2020

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2020

Daniela Câmara Ferreira

**IGUALDADE EM NANCY FRASER: um estudo de caso do redutor da
aposentadoria feminina no Brasil**

Texto apresentado como requisito para o
Mestrado do Programa de Pós-Graduação
da Faculdade de Direito da Universidade
de São Paulo.

Área de concentração: Filosofia do Direito

Qualificado em 14/10/2019
Banca examinadora:

Prof. Dr. Gustavo Ferraz de Campos Monaco

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Prof. Dr.

São Paulo
2020

DEDICATÓRIA

Não acredito na figura do herói solitário; todo sucesso é fruto do esforço de muita gente. Esta tese, assinada por mim, só existe graças ao apoio invisível de muita gente. Assim, só me resta agradecer:

À minha família, origem de tudo.

À toda equipe da biblioteca da Sanfran, meu primeiro emprego e melhor escola de pesquisa. Estendo o agradecimento aos pacientes servidores da biblioteca Florestan Fernandes/FFLCH.

Aos amigos cariocas do LETACI/UFRJ, sem os quais eu jamais teria voltado a estudar.

Ao Stefano, companheiro de jornada e grande incentivador.

À Rita, pequeno furacão de nossas vidas, por ter feito de mim um ser humano melhor.

A Vanessa Carajelescov Braga e Cláudio Mendonça Braga, melhores advogados que eu poderia ter tido.

Ao meu orientador Gustavo, prova viva de que rigor técnico e gentileza podem caminhar de mãos dadas.

Às queridas Biba, Fátima, Hermínia, Marina, Marta, Rosane, oásis de sanidade nessa vida louca.

À Daniela Auad, pelas conversas, cafés, reflexões e bibliografias.

Aos meus amigos da procuradoria, gente querida espalhada por toda a federação, que de uma maneira ou outra colaboraram para que isso acontecesse, em especial aos da gloriosa equipe ENAC que me cobriram no período de licença-capacitação, tornando essa tese possível.

Às queridas do colégio Cavallieri e à Deise, que cuidaram da Rita para que eu pudesse escrever com tranquilidade.

A todo o mundo que, de uma maneira ou de outra, tornou isso possível, meu mais sincero obrigada.

“Não acredito que existam qualidades, valores, modos de vida especificamente femininos: seria admitir a existência de uma natureza feminina, quer dizer, aderir a um mito inventado pelos homens para prender as mulheres na sua condição de oprimidas. Não se trata para a mulher de se afirmar como mulher, mas de tornarem-se seres humanos na sua integridade”.

Simone de Beauvoir

RESUMO

Igualdade em Nancy Fraser: um estudo de caso do redutor da aposentadoria feminina no Brasil. No ordenamento jurídico brasileiro - tanto na legislação revogada quanto na vigente - as mulheres se aposentam antes dos homens; esta desigualdade seria justificada pelo fato das mulheres cumulem o trabalho reprodutivo (ou doméstico) com o produtivo. Esta indenização seria suficiente? Ela seria justa? Ainda faria sentido falar em redutor feminino em uma sociedade cada vez mais igualitária? Este trabalho usa o modelo de justiça de Nancy Fraser para analisar este redutor sob uma perspectiva filosófica. Isto porque a autora americana entende que as lutas por justiça, na atualidade, podem ser classificadas em lutas por redistribuição e reconhecimento. A desigualdade feminina no mercado de trabalho - com consequências previdenciárias - seria um caso em que as duas injustiças se entrelaçam: há tanto a necessidade de corrigir uma desigualdade econômica quanto um machismo cultural. Assim, é preciso investigar em que medida a ação afirmativa do redutor feminino contribui para indenizar esta situação de injustiça e - paradoxalmente - o quanto ajuda para perpetuá-la.

Palavras-chave: Nancy Fraser; Justiça; Redistribuição e reconhecimento; Previdenciário; Aposentadoria feminina.

ABSTRACT

Equality in Nancy Fraser: a case study of the retirement's female reducer in Brazil In the Brazilian legal system - both in repealed and current legislation - women retire before men; this inequality would be justified by the fact that women combine reproductive (or domestic) work with productive work. Would this compensation be enough? Would it be fair? Would it still make sense to talk about female reducer in an increasingly equality society? This thesis deploys Nancy Fraser's justice model to analyse this reducer from a philosophical perspective. This is because the American author understands that the struggles for justice, today, can be classified into fights for redistribution and recognition. Women's inequality in the labour market - with social security consequences - would be a case in which the two injustices intertwine: there is both a need to correct economic inequality and cultural machismo. Thus, it is necessary to investigate to what extent the affirmative action of the female reducer contributes to indemnify this situation of injustice and - paradoxically - how much help to perpetuate it.

Keywords: Nancy Fraser; Justice; Redistribution and recognition; Social security; Female retirement.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Síntese de redistribuição e reconhecimento	26
Tabela 2 – Síntese sobre a representação	30
Tabela 3 – Remédios para redistribuição e reconhecimentos.....	34
Tabela 4 – Evolução da mulher como chefe-de-família no Brasil.....	72

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxas de participação masculina e feminina no trabalho doméstico.....	66
Gráfico 2 – Desemprego durante a maternidade.....	79
Gráfico 3 – Amostra por domicílios	89
Gráfico 4 – Concessão de benefícios por incapacidade por sexo e faixa etária	94

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 SOBRE O MODELO TEÓRICO DE JUSTIÇA DE NANCY FRASER.....	15
1.1 A LUTA POR RECONHECIMENTO EM HONNETH.....	15
1.1.1 A divergência entre Honneth e Fraser: monismo x dualismo	17
1.1.2 Outras críticas: Benhabib e Young.....	19
1.2 A REDISTRIBUIÇÃO EM JOHN RAWLS	21
1.3 A TEORIA DE JUSTIÇA DE FRASER	24
1.3.1 Redistribuição e Reconhecimento	24
1.3.2 A questão da Representação.....	28
1.3.3 O problema da justiça.....	30
1.3.4. Dilemas na aplicação de políticas de redistribuição e/ou reconhecimento	31
2 SOBRE IGUALDADE	39
2.1 A EVOLUÇÃO DA IDEIA DE IGUALDADE AO LONGO DA HISTÓRIA.....	39
2.2 IGUALDADE, DESIGUALDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS.....	40
2.3 IGUALDADE E GÊNERO	43
2.4 FEMINISMO PARA OS 99%: REDISTRIBUIÇÃO E RECONHECIMENTO.....	48
3 O PROBLEMA PREVIDENCIÁRIO DO REDUTOR FEMININO	51
3.1.A EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E O SURGIMENTO DO REDUTOR FEMININO.....	51
3.2 DA MOTIVAÇÃO DO REDUTOR NO ORDENAMENTO BRASILEIRO	55
3.3. DUPLA JORNADA: TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO.....	58
3.4. TIPOS DE TRABALHO E A DUPLA JORNADA.....	64
3.5 DUPLA JORNADA, SALÁRIO SECUNDÁRIO E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO.....	70
3.6 GÊNERO, RAÇA E CLASSE.....	83
3.7 MULHERES DIFERENTES, MESMO REDUTOR DE APOSENTADORIA?.....	89
3.8. O PROBLEMA PREVIDENCIÁRIO EM SI: PARA QUE SERVE UM REDUTOR?	92
4 CONCLUSÕES.....	99
BIBLIOGRAFIA	101

INTRODUÇÃO

Nancy Fraser é uma filósofa contemporânea que escreve sobre os mais diversos assuntos: seus textos vão desde a globalização, passando pelo mundo após fatos históricos como a queda do Muro de Berlim e os eventos ocorridos em 11 de Setembro de 2001, relações internacionais norte/sul e norte/norte, feminismo, justiça, igualdade, ações afirmativas, Habermas etc.

O presente trabalho não tem a pretensão de esgotar toda obra da autora. Nossa intenção é bem mais modesta: buscou-se usar sua visão sobre justiça para analisar o redutor feminino de aposentadoria na legislação brasileira.

A partir de um recorte específico de sua obra – as lutas por redistribuição e reconhecimento como forma de combater injustiças – discute-se o redutor feminino de aposentadoria como uma ação afirmativa, e, num segundo movimento, enfrenta-se as consequências deste enquadramento para eventual superação de injustiça.

Em que pese o fato de a autora não discutir expressamente o tema previdenciário, as suas visões sobre justiça e igualdade são plenamente aplicáveis ao caso em estudo, podendo levar a discussão para além dos aspectos meramente legais ou economicistas.

O trabalho é dividido em quatro movimentos; em um primeiro momento, apresenta-se as origens do pensamento de Fraser, para, após, trazer seu pensamento em si. Após, enfrenta-se a questão dos limites da igualdade entre as pessoas em geral e a igualdade de gênero em específico. Ato contínuo, analisa-se o impacto dos preconceitos de gênero na empregabilidade feminina e, via de consequência, na aquisição de tempo para aposentadoria. No fim deste percurso, tem-se as conclusões sobre a justiça do redutor feminino de aposentadoria.

Tão importante quanto discutir se a manutenção do redutor é constitucional ou economicamente viável no orçamento federal, é entender se ela ainda é justa no mundo contemporâneo.

O uso da filosofia como ferramenta de análise do redutor é uma forma de elevar a qualidade deste debate. Ela deve assumir seu devido lugar: o de explicar os temas importantes da atualidade.

A filosofia não foi feita para ficar encarcerada em torres de marfim; no entardecer, quando a realidade se consolida, a coruja de Minerva¹ tem o dever de levantar seu voo, observar o mundo e explicá-lo. É para explicar o mundo que ela existe, afinal.

Hoje, as servidoras vinculadas a Regime Próprio de Previdência se aposentam aos 62 anos, enquanto os servidores, aos 65²; as seguradas do Regime Geral de Previdência Social se aposentam com idade mínima de 62 anos, enquanto os homens, 65. Em se tratando de trabalhador rural, as idades são 50 para as mulheres, enquanto os homens, 55.³ Antes da promulgação da Emenda 103/2019, de 12 de novembro de 2019, o redutor era da ordem de 5 anos para as mulheres em relação aos homens, em todos os casos e regimes.

O aumento do tempo exigido para aposentadoria reflete um fenômeno mundial: o aumento da expectativa de vida. No Brasil, com a criação do SUS, na Constituição de 1988, houve um aumento significativo na expectativa de vida média do brasileiro.

No ano de 1991, pouco após a promulgação da nova Carta, a expectativa de vida era, em média, de 66,9 anos, sendo que 63,2 para os homens, e 70,9 para mulheres (com uma diferença de 7,7 anos entre os sexos). O censo IBGE de 2018 apontou uma esperança de vida média de 76,3 anos, sendo que os homens viveriam em média 72,8, enquanto as mulheres, 79,9 (com uma diferença de 7,1 anos entre os sexos).⁴

Além de se aposentarem antes - ao menos em teoria - as mulheres vivem mais, e, portanto, demandam o amparo previdenciário por mais tempo; em outras palavras, mulheres passam mais tempo aposentadas que os homens.

¹ Como poeticamente ensina Hegel: *“Para dizermos algo mais sobre a pretensão de se ensinar como deve ser o mundo, acrescentaremos que a filosofia chega sempre muito tarde. Como pensamento do mundo, só aparece quando a realidade efetuou e completou o processo da sua formação. O que o conceito ensina mostra-o a história com a mesma necessidade: é na maturidade dos seres que o ideal se ergue em face do real, e depois de ter apreendido, o mundo na sua substância reconstrói-o na forma de um império de ideias. Quando a filosofia chega com a sua luz crepuscular a um mundo já a anoitecer, é quando uma manifestação de vida está prestes a findar. Não vem a filosofia para a rejuvenescer, mas apenas reconhecê-la. Quando as sombras da noite começaram a cair é que levanta voo o pássaro de Minerva”*. In Hegel, G. W. F. *Princípios da Filosofia do Direito*, São Paulo: Martins Fontes, 1997, introdução, pág. XXXIX. “

² Art. 40 CF: (...)

III - no âmbito da União, aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas Constituições e Leis Orgânicas, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo; (redação dada pela Emenda 103/2019).

³ "Art. 201: (...)

I - 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, observado tempo mínimo de contribuição; (redação dada pela Emenda 103/2019).

II - 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, para os trabalhadores rurais e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal. (redação dada pela Emenda 103/2019).

⁴ Conforme constante em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade.html?=&t=resultados>. Consultado em 28/11/2019.

Se por um lado o redutor feminino de aposentadoria teria o escopo de compensar a sobrecarga da dupla jornada de trabalho (casa e emprego), por outro ele gera mais gasto no orçamento da previdência em virtude da distorção do maior tempo de vida após a aposentadoria, ainda mais quando combinado com outro redutor, *e.g.*, ambiente com exposição permanente de agente agressivo⁵.

Não bastasse isto, os novos arranjos familiares (retardo no casamento e aumento de divórcios, gerando a multiplicação de solteiros e famílias monoparentais), a redução da natalidade, a diminuição da massa salarial *per capita* são questões que não podem mais ser ignoradas quando se trata deste assunto.

Pondere-se que é sempre muito difícil discutir mudanças previdenciárias de forma racional em cenários recessivos como o atual; em tempos de redução do emprego formal e arrecadação baixa, tudo parece ser a causa direta do apocalipse orçamentário⁶. A paixão pode confundir os sentidos e dificultar a análise racional de relações de causa e consequência; mais uma razão para trazer a discussão para o campo da filosofia.

Embora a tanto a legislação vigente quanto a nova reforma previdenciária prevejam o redutor feminino, há uma tendência mundial em sua supressão, o que fatalmente levará o legislador a rediscutir o tema em um futuro não muito distante. O Tribunal de Justiça da União Europeia, por exemplo, reconheceu expressamente como procedente o fim do redutor feminino em pelo menos três casos.

No Processo C-46/2007 (Comissão Europeia x Itália, julgado em 2008), a Corte entendeu que a extinção do redutor no regime de aposentadorias dos funcionários públicos italianos não feriria a igualdade; o entendimento se repetiu no C-401/2011 (Blanka Soukupová contra Ministerstvo Zemědělství, julgado em abril de 2013), sobre a reforma previdenciária para as trabalhadoras rurais na República Tcheca; recentemente, a corte entendeu que os juízes poloneses de ambos os sexos deveriam se aposentar com a mesma idade no Processo C-192/18 (Comissão Europeia x República da Polônia).

⁵ Em razão da incidência conjunta dos redutores feminino e especial, uma mulher que trabalhe exposta a algum risco químico ou biológico, como uma enfermeira ou uma professora do ensino médio, podia se aposentar, no regime revogado, até 10 anos antes de um homem que trabalhe em um ambiente de trabalho comum, e, no regime atual, até 8 anos (com uma expectativa de vida maior).

⁶ Em tempos de recessão, o estado deveria concentrar esforços em políticas anticíclicas, porém a baixa arrecadação orçamentária não permite tal conduta: “*Com efeito, Mizabel Derzi adverte que, nos momentos de depressão econômica, baixos salários e desemprego, as transferências orçamentárias por parte do estado devem aumentar para a conferir independência e estabilidade financeira dos órgãos previdenciários*”. In SAMPAIO, Júnia Roberta Gouveia. Porto Alegre: Sérgio Fábris, 2007, pág. 127.

Segundo a doutrina previdenciária, as mulheres devem se aposentar antes dos homens em razão da dupla jornada de trabalho, da cumulação dos trabalhos produtivo e o reprodutivo; seria uma forma de reconhecer esta desigualdade de gênero e indenizá-la.

A dupla jornada feminina é um fator cultural que também gera desigualdade econômica; o redutor serviria como uma compensação pelo acúmulo de trabalho no ambiente doméstico e fora dele.

No modelo de justiça de Fraser, há lutas por reconhecimento (para correção de injustiças culturais) e por redistribuição (para diminuição de desigualdades econômicas); segundo a autora, estas injustiças podem ser independentes ou relacionadas entre si. Neste modelo, a sobrecarga feminina não demandaria apenas lutas por redistribuição ou por reconhecimento isoladamente, pois no caso concreto as duas questões se articulam.

No caso específico da dupla jornada de trabalho feminina, as injustiças econômicas e culturais se retroalimentam, já que o machismo – estrutural e estruturante - ajuda a manter a ideia do trabalho reprodutivo como feminino, dá ensejo a longos períodos de desemprego feminino, colabora para limitar o acesso e manutenção das mulheres no mercado de trabalho produtivo e dificulta a ascensão a cargos de chefia e direção.

Estas distorções do mundo laboral se refletem quando da aposentadoria, já que há correlação direta entre os direitos trabalhista e previdenciário.

Assim, surgem três perguntas, que se pretende responder ao longo deste trabalho, usando o pensamento de Nancy Fraser: quanta justiça traz uma ação afirmativa como o redutor feminino de aposentadoria? Quanto esta ação ajuda, paradoxalmente, a perpetuar a situação de desigualdade? Quanta injustiça traria sua supressão?

É preciso discutir os limites da desigualdade para saber até que ponto ela deve ser indenizada ou combatida, e o modelo de Fraser é de grande utilidade para o enfrentamento destas questões.

1 SOBRE O MODELO TEÓRICO DE JUSTIÇA DE NANCY FRASER

Para entender o modelo teórico de Nancy Fraser, faz-se necessário retroceder, ainda que de forma superficial, a dois filósofos que serviram lhe serviram de inspiração de inspiração: Axel Honneth e John Rawls.

1.1 A LUTA POR RECONHECIMENTO EM HONNETH

Embora este não seja um trabalho sobre Axel Honneth, é preciso se debruçar sobre este autor, ainda que de forma muito superficial, já que é a partir dele que Fraser constrói sua ideia de luta por reconhecimento.

Para elaborar sua teoria, Axel Honneth retoma Hegel, defendendo que a identidade do cidadão se forma a partir da comunicação, pela forma com que constrói suas relações com os outros indivíduos. A partir de sua imagem refletida no outro, segundo Honneth, que o cidadão construiria a própria identidade:

“Da política clássica de Aristóteles até o direito natural cristão da Idade Média, o homem fora concebido em seu conceito fundamental como um ser capaz de estabelecer comunidades, um *zoon politikon* que dependia do quadro social de uma coletividade política para realizar sua natureza interna; somente na comunidade ética da *pólis* ou *civitas*, (...), a determinação social da natureza humana alcança um verdadeiro desdobramento.”⁷

Em uma perspectiva contratualista, é a partir do reconhecimento social que o indivíduo constrói seu “amor próprio”⁸: na esfera íntima, ele constrói sua identidade, enquanto na esfera pública, sua posição social.

O indivíduo depende de sua aprovação por parte dos demais para situar-se, para encontrar sua posição social; assim, um insulto ou degradação representariam injustiça não só pela desclassificação social, mas também porque impediria o sujeito de ter uma imagem positiva de si mesmo⁹. Nas palavras de Honneth, o “*reconhecimento bem-sucedido era acompanhado também de um progresso no modo de socialização, pois em seguida cada*

⁷ HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003, pág. 31.

⁸ TAYLOR, Charles. Multiculturalism: examining the politics of Recognition. Charles Taylor et alii. New Jersey: Princeton University Press. 1994, pág. 29.

⁹ “O *nexo existente entre a experiência de reconhecimento e a relação consigo próprio resulta da estrutura intersubjetiva da identidade pessoal: os indivíduos se constituem como pessoas unicamente porque, da perspectiva dos outros que assentem ou encorajam, aprendem a se referir a si mesmos como seres a que cabem determinadas propriedades de capacidades*”. In HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003, pág. 272.

indivíduo podia saber-se ao mesmo tempo como uma pessoa de direito autônoma e como o membro social de uma comunidade jurídica”¹⁰. Em outras palavras: quanto melhor a comunicação entre os indivíduos, melhor o funcionamento social. Assim, os relacionamentos vão se estabelecendo, a vontade geral vai se convertendo em reconhecimento jurídico e, por fim, em sociedade civil¹¹.

A pretensão ao reconhecimento intersubjetivo gera uma expectativa; quando negada, pode gerar tensão moral ou mesmo conflito¹². Em uma relação interpessoal, os sujeitos esperam ser tratados de determinada maneira; neste caso, a negativa ao reconhecimento de um direito seria um ilícito, com plena consciência da lesão de sua conduta por parte do agressor. Já a luta por reconhecimento seria a busca pelo respeito à expectativa nas relações sociais¹³ quando este foi negado.

Embora a sociedade pareça estável, há sempre uma disputa (simbólica ou mesmo de força física) para imposição de valores: *(...) nas sociedades modernas, as relações de estima social estão sujeitas a uma luta permanente na qual os diversos grupos procuram elevar, com os meios da força simbólica e em referência às finalidades gerais, o valor das capacidades associadas à sua forma de vida.*”¹⁴. Como diz Bourdieu, há uma disputa permanente de uma parte da população para impor aos demais o seu modo de vida como sendo o correto, bom e valoroso¹⁵.

Na gramática de Honneth, as formas mais significativas de reconhecimento são o direito e a estima social; conseqüentemente, os maiores problemas seriam a negativa de direitos e a degradação das formas de vida. Estes problemas desencadeariam um sentimento de injustiça ou desrespeito, acarretando mobilização social ou - nas palavras do autor - a “*luta por reconhecimento*”. Os fatos se dariam na seguinte seqüência: desrespeito, luta por reconhecimento e mudança social.

É a partir do não-atendimento de uma expectativa, a partir desta injustiça que o autor constrói a motivação moral presente nos conflitos. Tanto as lutas por redistribuição material

¹⁰ HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003, pág. 101.

¹¹ (idem).

¹² (idem, p. 29).

¹³ (idem, p. 100).

¹⁴ (idem, p. 207).

¹⁵ Segundo Pierre Bourdieu, que analisou o fenômeno da cultura como campo de disputa simbólica de poder de maneira mais minuciosa, “*as diferentes classes e frações estão envolvidas em uma luta simbólica para imporem a definição de mundo social mais conforme seus interesses, e imporem o campo de tomada de posições ideológicas reproduzindo em forma transfigurada o campo das relações sociais*”. In BOURDIEU, Pierre, O poder Simbólico. Lisboa: Difel, 1989, pág. 11.

quanto o reconhecimento cultural nasceriam do sentimento de injustiça, sendo, portanto, lutas por reconhecimento¹⁶.

Do que importa em Honneth para entender Fraser: para o autor alemão, todas as lutas são, em alguma medida, lutas por reconhecimento. Em sua gramática, a luta por reconhecimento não possuiria um aspecto meramente cultural ou identitário, mas um caráter moral, indispensável à autorrealização pessoal.

1.1.1 A divergência entre Honneth e Fraser: monismo x dualismo

A grande divergência entre Fraser e Honneth é, antes de tudo, terminológica: de largada, os dois atribuem significados diferentes ao termo “*luta por reconhecimento*”.

Fraser se apropria da terminologia de Honneth e lhe dá outro significado, mais restrito, para construir sua teoria: enquanto o autor alemão entende que toda luta contra a injustiças é uma luta por reconhecimento, a autora restringe o termo à luta contra injustiças culturais.

Para ela, as injustiças poderiam ser classificadas em dois grupos: culturais e econômicas. Por consequência, o combate à desigualdade econômica se daria por redistribuição, e o combate aos preconceitos culturais, pelo reconhecimento e valorização de culturas e identidades depreciadas.

Segundo a autora, “*uma teoria que trate hoje de questões de justiça precisaria ser dualista. Não o sendo, qualquer modelo teórico estaria excluindo ou subsumindo, indevidamente, pelo menos um dos tipos de injustiça social existentes*”¹⁷.

Por entender que existem dois grandes eixos de injustiça na atualidade – econômico e cultural - Fraser rejeita o monismo de Honneth. Nas palavras de Rúrion Melo:

“Por essa razão, Fraser procura revalorizar, não sem uma postura crítica, as lutas em torno da pauta distributivista contra o predomínio das lutas por reconhecimento, pois tal predomínio reforçaria os efeitos materiais negativos atrelados aos princípios neoliberais uma vez desconsiderados na gramática das políticas de diferença: não se poderiam diagnosticar, entre outras coisas, as patologias derivadas do enfraquecimento do igualitarismo cunhadas por uma economia global desregulamentada ou pela viabilidade de retomar, diante dos efeitos colaterais da

¹⁶ BRESSIANI, Nathalie de Almeida. Economia, Cultura e Normatividade: o debate de Nancy Fraser e Axel Honneth sobre redistribuição e reconhecimento. Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Filosofia do Departamento de Filosofia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, em 2010, pág. 18.

¹⁷ (Idem, p.14).

globalização, questões de justiça redistributiva que acompanharam as orientações social-democratas”¹⁸.

Para a Fraser, o termo “redistribuição” tem raiz na tradição liberal, em seu ramo anglo-americano, nas décadas de 70 e 80 do século passado, tendo sua expressão em filósofos analíticos como John Rawls e Ronald Dworkin. Estes filósofos idealizaram teorias de justiça que convergiam a liberdade e o igualitarismo da social-democracia, propondo modelos que justificassem a redistribuição econômica¹⁹.

Já “reconhecimento”, para a autora, tem origem na filosofia hegeliana, notadamente da fenomenologia da consciência. Nesta tradição, o reconhecimento teria origem na comunicação, na relação entre dois sujeitos. A relação seria constitutiva da subjetividade, ou seja, a pessoa se tornaria um sujeito individual a partir do reconhecimento do outro. De fato, os preconceitos são construções sociais, construídos a partir de relações, e só podem ser combatidos pela via da cultura.

O reconhecimento implicaria em considerar que as relações sociais são mesmo anteriores aos indivíduos, que a intersubjetividade é anterior à subjetividade. Os expoentes atuais da corrente seriam, segundo Fraser, Charles Taylor e Axel Honneth, que defendem a “política da diferença”²⁰.

Assim, Fraser limita as lutas por reconhecimento às lutas por valores culturais, lutas não-econômicas, significado bem diverso do atribuído por Honneth. Esclarece Bressiani:

“A acusação de que a teoria proposta por Honneth seria culturalista e não daria conta de pensar as injustiças econômicas ou mesmo as lutas por redistribuição material, contudo, parece se ancorar numa interpretação restrita do que seja reconhecimento. Afinal, reconhecimento não é, para Honneth, o mesmo que reconhecimento cultural e não deve ser confundido com o que Fraser entende por este termo. O conceito honnethiano de reconhecimento não remete à cultura, mas às expectativas morais de comportamento sustentadas pelos sujeitos frente a seus parceiros de interação e, enquanto tal, desempenha um papel de grande importância em sua teoria”²¹.

Honneth não poupou críticas ao modelo de Fraser: para ele, faltaria à filósofa americana uma teorização sobre sentimento de injustiça, sobre como ele nasce dentro dos indivíduos e

¹⁸ MELO, Rúrion. “Da teoria à práxis? Axel Honneth e as lutas por reconhecimento na teoria política contemporânea”. Revista Brasileira de Ciência Política, nº15. Brasília, setembro - dezembro de 2014, pp. 17-36, pág. 27.

¹⁹ FRASER, Nancy *et* HONNETH, Axel. Redistribution or Recognition? A political-philosophical exchange. Londres/Nova Iorque, Ed. Verso, 2003, pág. 10.

²⁰ (Idem, p.10).

²¹ BRESSIANI, Nathalie de Almeida. Economia, Cultura e Normatividade: o debate de Nancy Fraser e Axel Honneth sobre redistribuição e reconhecimento. Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Filosofia do Departamento de Filosofia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo - FFLCH, em 2010, pág. 15.

transborda para a sociedade. Segundo ele, a autora partiria da injustiça como um dado posto, que não lhe permitiria traçar o caminho desde sua origem até a distribuição de justiça e eventual emancipação. Como decorrência disto, faltaria, uma teorização sobre igualdade e, conseqüentemente, sobre a desigualdade²².

Diz ainda que a autora escolheria aleatoriamente movimentos sociais que gozam de simpatia perante a sociedade (LGBT, trabalhadores etc.), ignorando os antipáticos e violentos, desprezados pela atenção pública, mas que também deveriam ser objeto de estudo para construção de um modelo teórico mais consistente²³. Ao excluir tais grupos, a autora criaria um problema teórico, que é o não-enfrentamento de suas diferenças e legitimidades; ao fingir que certos grupos não existem, a autora perderia a oportunidade de explicar suas diferenças.

Dito de outro modo: se a autora os ignora os neonazistas, por exemplo, perde a oportunidade de avaliar a legitimidade de seus pleitos, ou se estes movimentos são cabíveis dentro de uma democracia. Ela perderia a oportunidade de explicar a diferença entre os valores de cada grupo. Esta crítica tocou a autora, tanto que a questão foi enfrentada em obras posteriores.

Honneth defende sua teoria sob o fundamento de que é mais completa, já que faz o percurso desde a origem do sentimento de injustiça até a emancipação, sentimentos anteriores aos movimentos sociais, considerações psicológico-morais que Fraser evita.²⁴

1.1.2 Outras críticas: Benhabib e Young

Embora o diálogo entre Fraser e Honneth seja dos mais importantes pelo vínculo direto entre suas teorias de justiça, ele não é o único crítico de Fraser: ela mantém um intenso diálogo intenso com outras autoras da Teoria Crítica, notadamente Seyla Benhabib e Iris Young. Elas também dialogam sobre o feminismo, tema que será melhor enfrentado posteriormente; no campo da justiça propriamente dito, Iris Young e Nancy Fraser divergem quanto a capacidade da “política da diferença” corrigir a injustiça contemporânea.

²² Fraser vai enfrentar a falta de teorização sobre igualdade em obras posteriores, como “Escalas de Justicia”. Barcelona: Herder Editorial, 2002, Kindle, ISBN: 978-84-254-3028-2.

²³ FRASER, Nancy *et* HONNETH, Axel. Redistribution or Recognition? A political-philosophical exchange. Londres/Nova Iorque, Ed. Verso, 2003, 111/112, tradução livre, *passim*.

²⁴ (Idem, p.113).

Young entende política da diferença como “*como aquela que exige a afirmação das diferenças de grupo, a fim de identificar e combater os bloqueios às capacidades e de autodesenvolvimento e autodeterminação*”²⁵.

Fraser, porém, entende que o modelo de Young - que prioriza o reconhecimento e ações afirmativas - pode estigmatizar os grupos oprimidos pela amplificação da diferença, além de não dar conta de questões de redistribuição.

A crítica mais consistente à teoria de justiça de Fraser foi a de Benhabib; assim como Honneth, ela contesta a falta de uma teorização sobre a injustiça, e destaca, como consequência, um déficit democrático. Comenta Felipe Gonçalves Silva:

“Neste sentido, Benhabib escreve que metas por reconhecimento e redistribuição podem ser bastante coniventes – e até “mais facilmente cumpridas” com regimes autoritários (Benhabib, 2007, p.48, e2002, p. 105). A própria condição “pós-socialista” permite-nos lembrar que o fascismo europeu e as ditaduras igualitárias do pós-guerra eram motivadas, respectivamente, pela afirmação de identidades coletivas e pela transformação radical dos meios de produção, os quais, por sua vez, só encontravam condições de serem criticadas na situação distanciada do exílio. Por certo, Fraser pretende afastar metas de redistribuição e reconhecimento consideradas por ela “ilegítimas” – e assim o faz, explicitamente, quando nos diz que metas por “redistribuição contrárias aos direitos humanos” e o “reconhecimento de skinheads” encontram-se de saída alheias a seu modelo.”²⁶

Dito de outro modo: para Benhabib, a teoria de justiça de Fraser não enfrentaria a questão da representação dos cidadãos no processo de distribuição de justiça (cultural ou econômica). Este déficit democrático seria tão gritante que, no limite, sua teoria sobre redistribuição e reconhecimento poderia até ser aplicada de maneira mais eficaz em um estado totalitário, já que os debates no seio da sociedade civil estariam dispensados.

A crítica tocou fundo e, em obras posteriores, Fraser trouxe para dentro de sua teoria a ideia de representação: “*enfrentándome a la problemática de la balanza, propongo una interpretación tridimensional del “que” de la justicia, que comprende redistribución, reconocimiento y representación*”.²⁷

Neste momento seria salutar de se perguntar o porquê de insistir na teoria de Fraser. Se ela teria tantos problemas aparentes, qual o motivo de se insistir em usá-la como ferramenta de análise do redutor feminino de aposentadoria no sistema previdenciário brasileiro?

²⁵ SILVA, Felipe Gonçalves. “*Iris Young, Nancy Fraser e Seyla Benhabib: uma disputa entre modelos críticos*”, pág. 199/226, pág. 206, in NOBRE (org.), Marcos. Curso Livre de Teoria Crítica. Campinas: Papyrus, 2008.

²⁶ (Idem, p.218).

²⁷ FRASER, Nancy. Escalas de Justicia. Barcelona: Herder Editorial, 2002, Kindle, ISBN: 978-84-254-3028-2, posição 187 de 4930.

Apesar dos problemas apontados por outros autores – e que foram, em sua maioria, solucionados ao longo do tempo – sua teoria tem a virtude de categorizar espécies de injustiça, separando-as em culturais e econômicas. Feita a classificação, ela pode propor diferentes remédios para cada tipo, bem como articular as soluções, o que é crucial para a análise de uma questão complexa como a de gênero no ambiente de trabalho e consequentemente na aposentadoria.

O modelo de Fraser é interessante para o estudo deste caso porque injustiça de gênero não é apenas um problema econômico ou cultural; as duas injustiças se articulam e se retroalimentam, como será demonstrado ao longo deste texto.

1.2 A REDISTRIBUIÇÃO EM JOHN RAWLS

Se o conceito de reconhecimento de Fraser tem origem com Honneth, sua ideia de redistribuição tem raiz no igualitarismo liberal de John Rawls, filósofo americano do Século XX.

Para Rawls, a justiça é procedimental na medida em que ela depende da forma com que a sociedade se organiza para elaborar suas leis. A justiça não seria uma ideia ou uma lei, mas a consequência da maneira pela qual a sociedade se organiza, delibera e legisla. Fraser, comentando Rawls, diz que:

“Se, como penso, Rawls está certo nesse ponto, então, ao avaliar as configurações sociais, a primeira questão que devemos colocar é: elas são justas? Para responder-lhe, podemos recorrer à outra tese sua: “*o tema primordial da justiça é a estrutura básica da sociedade*”. Essa afirmação conduz nossa atenção, das várias características imediatamente acessíveis da vida social, à gramática profunda que lhes subjaz, às regras básicas institucionalizadas que estabelecem os termos elementares da interação social. Somente quando elas se ordenam de modo justo é que os outros aspectos mais palpáveis da vida também podem ser justos”.²⁸

Para ele, a estruturação da sociedade é o pressuposto da justiça. Isto porque haveria uma tendência natural nos indivíduos em defender seus interesses na elaboração do contrato social e mesmo nos processos legislativos posteriores, o que poderia repercutir em desigualdade social para os grupos subrepresentados.

Rawls retoma o contratualismo de Locke, Hobbes e Rousseau, mas inova quanto questão da posição original dos indivíduos no momento da elaboração do contrato. Em seu

²⁸ FRASER, Nancy. “*Sobre justiça: lições de Platão, Rawls e Ishiguro*”. Revista Brasileira de Ciência Política, nº15. Brasília, setembro - dezembro de 2014, pp. 265-277, pág. 266.

modelo, para que a fundação do estado traga justiça, é preciso que os cidadãos ignorem suas posições originais na sociedade no momento da pactuação, para que seus interesses pessoais e de grupo não interfiram nos de toda a sociedade. Segundo o próprio autor:

“É essencial sublinhar que em seus negócios particulares, ou na vida interna das associações às quais pertencem, os cidadãos podem encarar seus fins últimos e ligações de modo muito diferente daquela pelo qual a concepção política os encara. Os cidadãos podem ter, e normalmente têm, em qualquer momento dado, afeições, devoções e lealdades das quais, segundo crêem, não se separariam, como de fato não poderiam nem deveriam para avaliá-las do ponto de vista do seu bem puramente racional. (...) Esses vínculos e convicções são parte do que podemos chamar “identidade não-pública”²⁹.

Dito de maneira metafórica: se uma pessoa tem o poder de cortar um bolo em várias partes, ela tenderia a cortar a maior fatia para si mesma em detrimento dos demais, podendo, inclusive, não haver bolo para todos. Já se ela não souber qual destas fatias lhe caberá ao final da operação, sua tendência é de cortá-las com a maior igualdade, de maneira a garantir que todos tenham direito ao maior pedaço possível.

A ignorância da posição social do cidadão no momento da elaboração do contrato seria a forma de garantir uma ética no momento da criação do estado civil. Seguindo este raciocínio, o contrato social e as leis em geral deveriam ser elaboradas com os cidadãos sob o véu da ignorância, sem o conhecimento de qual a sua posição na sociedade.

Sem se saber homem ou mulher, capaz ou deficiente, branco ou negro, jovem ou velho, rico ou pobre, camponês ou urbano, o legislador trabalharia no interesse de todos. Não haveria lobby nem imposição da vontade da maioria sobre a minoria, mas apenas um esforço de todos para encontrar a regulação mais justa. Sem saber se estariam em uma condição de privilégio ou marginalidade, os cidadãos desenhariam um estado mais ético, com uma legislação mais igualitária, em benefício de todos os cidadãos.

Este senso de coletividade perduraria mesmo após a criação do estado civil. Isto porque Rawls entende haver uma relação de dever entre os cidadãos e a sociedade como um todo; cada indivíduo é responsável não só por si, mas por toda sociedade.

Assim, os que possuem mais talentos tem o dever de garantir o sustento dos desafortunados; para ele, o talento de um indivíduo não pertence apenas a seu titular, devendo ser redistribuído perante toda a sociedade:

²⁹ RAWLS, Jonh. “*Justiça como equidade: uma concepção política, não metafísica*”. Revista Lua Nova, n. 25, Ano 1992, p. 25-59, págs. 46/47.

“Os naturalmente favorecidos não se devem beneficiar simplesmente porque são mais bem dotados, mas apenas para cobrir os custos de treinamento e educação e para usar os seus dotes de maneiras que ajudem também os menos favorecidos. Ninguém merece a maior capacidade natural que tem, nem um ponto de partida mais favorável na sociedade. Mas, é claro, isso não é motivo para ignorar essas distinções, muito menos para eliminá-las. Em vez disso, a estrutura básica pode ser ordenada de modo que as contingências trabalhem para o bem dos menos favorecidos. Assim somos levados ao princípio da diferença se desejamos montar o sistema social de modo que ninguém ganhe ou perca devido ao seu lugar arbitrário na distribuição dos dotes naturais ou à sua posição inicial na sociedade sem dar ou receber benefícios compensatórios em troca”³⁰.

Rawls aceita que exista a diferença e desigualdade de partida, desde que haja reparação ao longo do percurso para corrigir as desigualdades não merecidas. É por isto que aqueles que nasceram desprivilegiados merecem mais recursos e esforços do estado, para reequilibrar a igualdade:

“Em primeiro lugar, podemos observar que o princípio da diferença dá algum peso às considerações preferidas pelo princípio da reparação. De acordo com este último princípio, desigualdades imerecidas exigem reparação; e como desigualdades de nascimento e dotes naturais são imerecidas, elas devem ser de alguma forma compensadas. Assim, o princípio determina que a fim de tratar as pessoas igualmente, de proporcionar uma genuína igualdade de oportunidades, a sociedade deve dar mais atenção àqueles com menos dotes inatos e aos oriundos de posições sociais menos favoráveis. A ideia é de reparar o desvio das contingências na direção da igualdade. Na aplicação desse princípio, maiores recursos devem ser gastos com a educação dos menos inteligentes, e não o contrário, pelo menos durante um certo tempo da vida, digamos, os primeiros anos da escola”³¹.

Para o autor, a distribuição dos dons naturais e privilégios de nascimento em geral não são justos nem injustos, mas apenas um fato da natureza. A justiça/injustiça estaria na maneira com a sociedade civil enfrenta estas desigualdades, como ela lida com estes fatos. Para ele, se a natureza não faz todos iguais, a sociedade deve se organizar de maneira a corrigir esta desigualdade.

Rawls entende os talentos, dons e heranças não pertencem apenas a seus titulares, mas a toda coletividade, portanto seus frutos devem ser redistribuídos entre todos, inclusive os desfavorecidos de origem. Michael Sandel, comentando Rawls, pondera:

Ao considerar a distribuição de talentos e atributos como um bem comum, e não como posses individuais, Rawls evita a necessidade de “nivelar” as aptidões para remediar o carácter arbitrário das contingências sociais e naturais. “*Quando os homens concordam em partilhar os destinos uns dos outros*”, o facto de os seus destinos enquanto indivíduos poderem variar torna-se menos importante. Por isso é que, apesar de o princípio de diferenças ter tendência “*pra corrigir o desequilíbrio das contingências em direção à igualdade (...) não se exige que a sociedade procure*

³⁰ RAWLS, John. Uma teoria da Justiça. 2ª. Ed., São Paulo, Martins Fontes, 2002, pág. 108.

³¹ (Idem, p.107).

*nivelar as desvantagens, como se todos devessem tomar parte da mesma competição numa base equitativa*³².

Rawls entende que existem desigualdades dentro de uma sociedade e que a igualdade plena seria impossível; por outro lado defende que os indivíduos privilegiados pelo destino têm responsabilidades perante a sociedade. Os privilegiados teriam o dever de corrigir de financiar os desfavorecidos para diminuir os desequilíbrios. A diferença existe, ela é aceita e os privilegiados não têm que sair de sua posição, mas devem compensar o resto da sociedade³³.

As ideias de Rawls serviram de base para o conceito de redistribuição de Fraser.

1.3 A TEORIA DE JUSTIÇA DE FRASER

Feitas todas estas considerações introdutórias, passa-se à teoria de justiça de Fraser em si.

1.3.1 Redistribuição e Reconhecimento

Como já dito anteriormente, na gramática de Fraser, as “*lutas por redistribuição*” teriam raiz liberal e origem nas décadas de 70 e 80 do século passado; significariam, em linhas gerais, a busca por liberdade e igualitarismo na social-democracia ocidental, em um capitalismo pós-Keynes; seus expoentes seriam John Rawls e Ronald Dworkin.

Já as “*lutas por reconhecimento*”, para a autora, teriam origem na teoria da comunicação, na relação entre dois sujeitos, em como ele enxerga a si mesmo e como se posiciona dentro da sociedade. Este reconhecimento teria fundamento em Hegel e Habermas, e os principais expoentes da atualidade seriam Charles Taylor e Axel Honneth.

Na análise de Wallace Corbo, “*(A) proposta da autora é, em alguma medida, uma tentativa de integrar a linguagem do reconhecimento cultural ao esquema teórico da justiça procedimental que já vinha sendo desenvolvido desde Rawls*”.³⁴

³² SANDEL, Michel J. O liberalismo e os limites da Justiça. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005, pág. 101.

³³ RAWLS, John. Uma teoria da Justiça. 2ª. Ed., São Paulo: Martins Fontes, 2002, pág. 108.

³⁴ CORBO, Wallace. “*Filosofia Constitucional e Teoria do Reconhecimento: entre o Direito Constitucional ao Reconhecimento e o Constitucionalismo do Reconhecimento*”. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 34, n. 1: 1-35, pág. 9.

Assim, as lutas contra a injustiça se articulariam em torno de dois grandes eixos: a redistribuição como combate à injustiça socioeconômica informada por um compromisso com o igualitarismo³⁵ e o reconhecimento como combate a injustiça cultural ou simbólica que se radica nos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação³⁶.

Segundo diagnóstico de Fraser, no mundo atual, de relações tão complexas, não existe apenas o conflito de classes, entre trabalhadores e os donos dos meios de produção; há muito mais.

É claro que a desigualdade social segue existindo e ela só pode ser corrigida através da redistribuição, mas o preconceito sofrido pelo negro, a xenofobia sofrida pelo estrangeiro, a homofobia sofrida pelo gay e o machismo sofrido pela mulher não atingem apenas um estrato da sociedade.

As injustiças culturais estão entremeadas no tecido social, manifestando-se através da dominação cultural e desprezo por outras formas de vida que destoem do padrão dominante. Elas não obedecem a lógica de classes, pois, como já dito, os afetados se encontram distribuídos por todas as camadas sociais; por isto, as respostas para as pautas identitárias não se dão no campo econômico, mas sim cultural.

Enquanto a solução para uma injustiça econômica passa por políticas públicas de assistência social, estímulo, fomento, ou tributação diferenciada, a solução para as injustiças culturais passa pelo reconhecimento das diferenças e a adoção de políticas para a mudança dos valores de determinada sociedade.

Um afro-americano pode ganhar fortunas em Wall Street, mas sempre terá dificuldades em fazer o táxi parar para ele tarde da noite. Uma mulher, de qualquer classe social, será questionada sobre sua vida sentimental/sexual/reprodutiva em uma entrevista de emprego. Um(a) homossexual, qualquer que seja sua condição econômica, vai ter medo de ser agredido(a) na rua ao andar de mãos dadas com seu companheiro(a).

Contra preconceitos culturais, não há ferramenta econômica que possa trazer justiça. O cidadão culturalmente discriminado não quer dinheiro, mas o fim do preconceito contra sua condição ou forma de vida.

O mundo simbólico não é mera decorrência da economia, ele tem uma lógica própria de injustiças. Embora as controvérsias possam até ser convertidas em dinheiro para fins de cálculo de indenização, não é isto que o discriminado espera quando aciona o judiciário. Ele quer o

³⁵ FRASER, Nancy. *“Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”*. Revista Cadernos de Campo, São Paulo, n. 14/15, p. 231/382, 2006, pág. 231.

³⁶ (Idem, p.231).

reconhecimento de sua diferença e a valorização de outras formas de vida, quebrando o ciclo do preconceito.

Os remédios para os dois problemas seriam distintos: as *políticas de redistribuição* serviriam para diminuir a diferença entre as classes, enquanto as *políticas de reconhecimento* buscariam um avanço civilizatório, a valorização da diversidade cultural e ressignificação destas diferenças de uma forma não-preconceituosa. Nas palavras de Fraser:

“Demandas por “reconhecimento da diferença” dão combustível às lutas de grupos mobilizados sob as bandeiras da nacionalidade, etnicidade, “raça”, gênero e sexualidade. Nestes conflitos “pós-socialistas”, a identidade de grupo suplanta o interesse de classe como o meio principal da mobilização política. A dominação cultural suplanta a exploração como a injustiça fundamental. E o reconhecimento cultural toma o lugar da redistribuição socioeconômica como remédio para a injustiça e objetivo da luta política”³⁷.

Ou, de forma sintética:

Tabela 1 – Síntese de redistribuição e reconhecimento

Tipo de Luta	Redistribuição	Reconhecimento
Tipo de injustiça	Econômica	Cultural
Grupo objeto da injustiça	Classe social ou grupo econômico delimitado	Grupo difuso, com característica comum que sofre de desvalorização e desrespeito
Objetivo	Igualdade econômica	Valorização das diferenças
O que está em jogo	Identidade de classe	Identidade de grupo
Remédio	Reestruturação econômica, redistribuição, tributação diferenciada	Mudança cultural (valorização positiva de identidades depreciadas)

Fonte: FRASER (2006, p. 231).

1.3.1.1 Redistribuição e reconhecimento no mundo pós-socialista

³⁷ FRASER, Nancy. “Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. Revista Cadernos de Campo, São Paulo, n. 14/15, p. 231/382, 2006, pág. 231.

Feita esta primeira classificação, Fraser avança, diagnosticando que a queda do muro de Berlim e o ocaso do bloco soviético acabaram por bloquear as lutas por redistribuição; houve um enfraquecimento do discurso social em todo o planeta.

O fim do bloco socialista não derrubou só o comunismo, mas acabou arrastando consigo a hegemonia da social-democracia no ocidente, que entrou em declínio; nos dias de hoje, mesmo os direitos sociais passaram a ser vistos apenas como gastos.

Segundo ela, houve um descentramento, um enfraquecimento das classes, uma desorganização social e de suas formas de representação (sindicatos de trabalhadores e patronais, associações civis etc.).

Muitos atores sociais se afastam de um imaginário político socialista – para o qual o problema central da justiça é a redistribuição - para se aproximar de um imaginário político "pós-socialista", cujo problema central da justiça é o reconhecimento. Em suma: com a queda do muro de Berlim, a ideia de igualdade material se enfraquece, deixando um maior espaço para as lutas por reconhecimento.

“Com essa mudança, os movimentos sociais mais salientes não são mais “*classes*” definidas economicamente que lutam para defender seus “*interesses*”, acabar com a “*exploração*” e vencer a “*redistribuição*”. Em vez disso, são “*grupos*” ou “*comunidades de valor*” culturalmente definidas que lutam para defender suas “*identidades*”, acabar com a “*dominação cultural*” e obter o “*reconhecimento*”. O resultado é uma dissociação da política cultural da política social e o relativo eclipse desta última pela primeira”.³⁸

Se por um lado as lutas por redistribuição foram bloqueadas, as por reconhecimento ganharam destaque a partir dos anos 90 do século passado. Ante o bloqueio em relação às lutas por redistribuição, movimentos sociais concentraram seus esforços em lutas para quebrar preconceitos culturais. Algumas lutas por redistribuição, inclusive, foram escamoteadas em lutas por reconhecimento para conseguirem avançar nas agendas políticas.

Houve, ainda, uma apropriação dos movimentos de esquerda por pautas identitárias, originariamente liberais; como as lutas por redistribuição (e igualdade material) estariam bloqueadas, estes grupos priorizaram, por exemplo, as pautas antirracistas e feministas. De fato, os grupos à esquerda, que até os anos 80 do século passado pouco falavam em questões de minoria, ou falavam de forma colateral, trouxeram estas pautas para o centro de suas atuações.

³⁸ FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 2, tradução livre.

Pondera a autora, porém, que mesmo após a queda do Muro de Berlim, mesmo com o declínio do socialismo, ainda há desigualdade econômica no mundo, ainda há conflito de classes, ainda há conflito entre capital e trabalho.

A desigualdade não acabou com o fim da Cortina de Ferro, e ela só pode ser resolvida através da redistribuição de renda. Em outras palavras, embora enfraquecida, a luta por redistribuição continua necessária:

“Claro que esta não é toda a história. Lutas pelo reconhecimento ocorrem num mundo de exacerbada desigualdade material – desigualdades de renda e propriedade; de acesso a trabalho remunerado, educação, saúde e lazer; e, também, mais cruamente, de ingestão calórica e exposição à contaminação ambiental; portanto, de expectativa de vida e de taxas de morbidade e mortalidade”³⁹.

Apesar da complexidade das relações no mundo pós-socialista, globalizado, a solução para injustiças econômicas, para a desigualdade social ainda é a *redistribuição*. Quem tem fome e escassez precisa de dinheiro, de investimento, de fomento, imposto com alíquota zero, de políticas públicas assistenciais e de redução de desigualdade.

Assim, em que pese o crescimento das lutas por reconhecimento (e do entusiasmo da Teoria Crítica com este tema), Fraser entende que redistribuição ainda é necessária para se alcançar justiça.

1.3.2 A questão da Representação

Como dito no início, os questionamentos - em especial de Axel Honneth e Seyla Benhabib - fizeram Nancy Fraser aprofundar seus estudos sobre os problemas da democracia e legitimidade na questão da justiça; e as conclusões foram muito interessantes.

Após refletir, a autora passou a entender que redistribuição e reconhecimento não seriam suficientes para garantir a justiça no mundo contemporâneo; existiria ainda uma terceira dimensão de justiça, a da representação política⁴⁰. Ela pondera que, na verdade, a política estaria mesmo implícita no conceito de justiça, já que não poderia haver redistribuição ou reconhecimento sem representação.

³⁹ FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 231, tradução livre.

⁴⁰ FRASER, Nancy. *Escalas de justicia (Pensamiento Herder)* (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, Posição 426 de 4930.

Para Fraser, cada obstáculo institucionalizado à paridade de participação política é uma forma de injustiça. Ela ainda pondera que uma sociedade poderia até ter um sistema de redistribuição razoável e um reconhecimento eficiente e ainda assim poderia ser injusta na medida em que deixa parcelas da sociedade sem representação e participação política⁴¹. Uma autocracia, por exemplo, pode até garantir redistribuição de renda e respeito cultural e, ainda assim, dificultar a participação política, sendo, portanto, injusta. Isto porque é no espaço político que as questões devem ser debatidas, e as lutas, travadas:

“Lo político, en este sentido, suministra el escenario en donde se desarrollan las luchas por la distribución y el reconocimiento. Al establecer los criterios de pertenencia social, y al determinar así quién cuenta como miembro, la dimensión política de la justicia especifica el alcance de las otras dos dimensiones: nos dice quién está incluido en y quién excluido del círculo de los que tienen derecho a una justa distribución y al reconocimiento mutuo”⁴².

Há, segundo ela, várias espécies de injustiça política.

Pode haver a *injustiça distributiva* ou “*má distribuição*” (maldistribution) quando as estruturas econômicas – na maior parte das vezes, de maneira informal - impedem a participação paritária. Tanto a pobreza quanto a força do capital econômico podem desequilibrar a participação dos cidadãos na política.

Já quando os indivíduos são impedidos de atuar em paridade por hierarquias culturais que lhes neguem posição adequada, pode haver uma desigualdade de status, o “*reconhecimento falido*” (misrecognition); em geral, são fatores de raça, gênero ou religião que lhes negam a paridade⁴³.

A autora chama de “*representação falida político-ordinária*” os casos em que a própria arquitetura do sistema eleitoral nega a paridade plena dos indivíduos, por alguma fórmula matemática ou de divisão desproporcional de distritos”⁴⁴.

Ela ainda pode apresentar uma forma mais radical e profunda, que Fraser chama de “*desenquadramento*” (misframing), quando o indivíduo é simplesmente excluído da

⁴¹ FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, posições 2994 a 2997 de 4930, *passim*.

⁴² FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, posição 425 de 4930.

⁴³ FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, posição 406 de 4930.

⁴⁴ FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, posição 458 de 4930.

participação⁴⁵: “parecido com a perda do que Hannah Arendt chamou de “o direito a ter direitos”, este tipo de desenquadramento é uma espécie de “morte política”⁴⁶.

Simplificando:

Tabela 2 – Síntese sobre a representação

Problemas de participação política	“má distribuição” (maldistribution)	“reconhecimento falido” (misrecognition)	“representação falida político-ordinária”	Desenquadramento (misframing)
Obstáculo	na maioria das vezes, situação de fato	na maioria das vezes, de hierarquia, negação formal de acesso	Desigualdade na participação política	Proibição de participar
Causa	Dinheiro	Cultural (gênero, raça, religião)	Sistema eleitoral defeituoso	Exclusão do sistema eleitoral

Fonte: FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, posição 477 de 4930, tradução livre.

É claro que estes obstáculos à participação política podem agir de forma isolada ou ainda combinados; um país pode ter apenas um obstáculo à democracia, dois deles articulados, ou todos incidindo ao mesmo tempo. O abuso do poder econômico pode ocorrer no mesmo sistema eleitoral que tem desproporcionalidade matemática entre os votos dos eleitores e vedação de voto aos analfabetos, por exemplo.

Para a autora, a paridade participativa é o que dá legitimidade às leis e escolhas governamentais; ela seria decorrência lógica da democracia. Os obstáculos, porém, não se encerram aí; a lei pode ter sido feita de forma paritária, democrática, garantir redistribuição e/ou reconhecimento e, ainda assim, sua aplicação na esfera judicial ser um problema.

1.3.3 O problema da justiça

Por fim, Fraser entende haver problema também na distribuição da justiça, já que é difícil garantir a imparcialidade judicial. Isto porque existem problemas não só no acesso à justiça em si, mas mesmo assimetrias de poder, já que a maioria das leis são contrárias a gente

⁴⁵ Seyla Benhabib dialoga com o paradoxo da participação democrática e exclusão apontado por Fraser em “Democratic Exclusions and Democratic Interations Dilemmas of ‘Just Membership’ and Prospects of Cosmopolitan Federalism”, European journal of political theory [1474-8851], 2007, vol.6, iss:4, pág:445-462.

⁴⁶ FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, posição 477 de 4930, tradução livre.

desfavorecida. Enfim, tanto o direito processual quanto o material, em regra, não favorecem os mais pobres.

Mas nem é isto o mais complicado: a pós-modernidade impõe desafios mais radicais: a autora diagnostica problemas quanto à própria substância da justiça⁴⁷. Isto porque era mais fácil mensurar a justiça quando as demandas se davam apenas no campo da redistribuição: as sentenças se limitavam a “se” e “quanto” seria redistribuído.

Hoje, os juízes têm que lidar com demandas de valores diversos. Como chegar a uma decisão justa quando há lutas por redistribuição e reconhecimento contrapostos, conflitos entre bens de valor econômico e cultural? Como determinar o que seria o “justo” nestes casos? Como medir se o que vale mais é uma potencialidade de lucro através de produção mineral ou a preservação de um sítio histórico tradicional? E o que fazer quando se trata de conflitos culturais diversos, como, *e.g.*, reivindicações feministas por justiça de gênero colidindo com demandas religiosas (como o caso do véu islâmico na França)?⁴⁸ E quando o conflito apresenta ao mesmo tempo questões de redistribuição, reconhecimento e representação, articulados?

Quando ocorre a heterogeneidade radical no campo da justiça, apresenta-se um grande dilema: em que balança podem ser pesadas e comparadas reivindicações tão heterogêneas?

Para Fraser, não há justiça possível nestas demandas, ante a ausência de um marco estável⁴⁹.

1.3.4. Dilemas na aplicação de políticas de redistribuição e/ou reconhecimento

Apresentadas as linhas gerais sobre a teoria de Fraser, é possível passar para a problemática na aplicação de remédios de redistribuição e reconhecimento.

Em abstrato, as lutas por redistribuição e reconhecimento parecem de fácil visualização e solução; quando trazidos para a prática, porém, a nitidez já não é mais tão grande, nem o remédio tão fácil.

⁴⁷ FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition), Herder Editorial, Edição do Kindle, Posição 114 de 4930.

⁴⁸ Não há como deixar de lembrar do caso do véu islâmico na França, tema esgotado por Juliana Santoro Belangero em sua tese de mestrado “Desafios ao Universalismo do Direito Internacional dos Direitos Humanos: estudo de caso do véu na França”. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. 2013”.

⁴⁹ Como Rawls e Habermas, Seyla Benhabib sustenta que a estrutura pública, mesmo em caso de democracias multiculturais profundamente diversificadas devem buscar um ideal de imparcialidade, como aquilo que seria considerado por todos os como digno de respeito moral. In BENHABIB, Seyla, “*Beyond interventionism and indifference: Culture, deliberation and pluralism*”. *Philosophy & Social Criticism*, vol. 31 n. 7, págs. 753–771, pág. 759. Já Fraser é cética quanto a possibilidade de um marco de valores estáveis em conflitos culturais ou de conflitos redistribuição x reconhecimento.

Em um caso de preconceito de gênero no trabalho, por exemplo, a forma de garantir a *redistribuição* seria apagar as diferenças garantir a igualdade econômica às cegas, sem olhar a identidade dos empregados. Contratação, remuneração e distribuição de carga horária, por exemplo, sem distinção.

Já para aplicar o *reconhecimento* neste mesmo caso, seria preciso ressaltar a diferença de gênero, atribuindo mais direitos àqueles mais estigmatizados. A diversidade deveria ser um valor a ser destacado, a ser levado em conta não só no momento da contratação, mas durante toda a vigência do contrato de trabalho. A empresa teria de querer empregar o gênero desfavorecido e mantê-lo empregado; o contratante precisaria enxergar esta diversidade como um valor importante para sua empresa, destacá-lo e promovê-lo.

Como se vê, uma mesma situação – gênero no ambiente de trabalho – pode ter dois tratamentos diferentes. E estes tratamentos são considerados, por muitos, como contraditórios. Resume Fraser: “(n) *o primeiro caso, a lógica do remédio é acabar com esse negócio de grupo; no segundo caso, ao contrário, trata-se de valorizar o “sentido de grupo” do grupo, reconhecendo sua especificidade*”.⁵⁰

As demandas por redistribuição têm um limite muito claro: elas dependem dos recursos para se redistribuir. A escolha das prioridades de gasto, todavia, é uma decisão política, consequência dos valores da sociedade expressos no momento do voto.

Já os limites do reconhecimento também estariam ligados à legitimidade dos indivíduos para lutar com a finalidade de ocupar o campo político, bem como o reconhecimento recíproco entre os sujeitos; deve haver um mínimo de aprovação social da medida, também expressa através do voto.

Nem toda demanda por reconhecimento é legítima; as reivindicações de um grupo feminista têm um valor diferente das de um grupo xenófobo, por exemplo. Deve haver um certo consenso social sobre a legitimidade de uma luta, e este consenso deve ser colhido através da representação pelo voto.

Enquanto a solução para o reconhecimento é destacar a diferença e atribuir-lhe um novo significado, um significado positivo, a resposta para a redistribuição é buscar a igualdade econômica. As lutas teriam, em tese, soluções contraditórias. Sobre esta suposta contradição, Fraser pondera:

“Nenhuma das duas posições é adequada, a meu ver. Ambas são demasiado abrangentes e sem nuances. Ao invés de simplesmente endossar ou rejeitar o que é simplório na política da identidade, devíamos nos dar conta de que temos pela frente uma nova tarefa intelectual e prática: a de desenvolver uma teoria crítica do

⁵⁰ FRASER, Nancy. “*Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”*”. Revista Cadernos de Campo, São Paulo, n. 14/15, p. 231/382, 2006, pág. 233.

reconhecimento, que identifique e assuma a defesa somente daquelas versões da política cultural da diferença que possam ser combinadas coerentemente com a política social da igualdade”⁵¹.

(...)

“Ao formular esse projeto, assumo que a justiça hoje exige tanto redistribuição como reconhecimento”⁵².

(...)

Insistirei em distinguir analiticamente injustiça econômica e injustiça cultural, em que pese seu mútuo entrelaçamento”⁵³.

A autora reflete que a separação entre lutas por justiça cultural das de justiça econômica se dão apenas por razões de estudo; no mundo real, estas questões se misturam e se retroalimentam o tempo todo. Por causa deste entrelaçamento, a justiça exige tanto redistribuição quanto reconhecimento, de forma simultânea.

No cotidiano, um preconceito cultural pode acabar gerando desigualdades econômicas; se por uma questão cultural os recrutadores enxergam as mulheres como menos aptas ao trabalho e elas acabam sendo preteridas na seleção, isto lhes afeta a empregabilidade, redundando em desigualdade econômica para o grupo discriminado. Como já dito, questões culturais e econômicas se entrelaçam e se retroalimentam, em um “*círculo vicioso de subordinação cultural e econômica*”⁵⁴.

As desvantagens culturais estariam entranhadas no estado e na economia, pois os preconceitos culturais impedem o acesso às vantagens econômicas e a participação igualitária; por outro lado, a desigualdade econômica leva à marginalização social.

Como os problemas se retroalimentam, as soluções também precisam ser simultâneas e se apoiarem mutuamente; por isso Fraser defende que redistribuição e reconhecimento não são excludentes, mas, na verdade, complementares.

Para ela, os remédios para *redistribuição e reconhecimento* podem ser divididos em quatro subespécies: de inspiração liberal, a *afirmação*; de inspiração socialista, a *transformação*. As ações afirmativas e transformativas podem oferecer mais possibilidades de soluções para os problemas culturais (reconhecimento) e econômicos (redistribuição). Visualizando melhor⁵⁵:

⁵¹ FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 231, tradução livre

⁵² (Idem, p.231).

⁵³ (Idem, p. 232).

⁵⁴ (Idem, p.234).

⁵⁵ (Idem, 27).

Tabela 3 – Remédios para redistribuição e reconhecimento

	Afirmção	Transformação
Redistribuição	Estado Liberal (de bem estar social) Realocação superficial de ativos entre os grupos Suporta a diferenciação; pode gerar desrespeito, erro de reconhecimento.	Socialismo Reestruturação profunda das relações de produção. Apagamento de fatores de diferenciação entre os grupos. Pode ajudar a reparar o desrespeito
Reconhecimento	Multiculturalismo convencional; Realocação superficial de respeito entre identidades pré-existentes Apoiar a diferenciação entre grupos	Desconstrução; Reestruturação profunda das relações de reconhecimento, desconstruindo e desestabilizando a diferenciação entre grupos.

Fonte: FRASER (1997, p. 27)

Embora os liberais entendam que a desigualdade entre os indivíduos estimule a concorrência, a criatividade e a busca por resultados, também entendem que uma desigualdade econômica muito grande pode ser um obstáculo à própria mobilidade social, eliminando o mérito individual nas conquistas.

Em outras palavras, se para eles alguma desigualdade é boa, pois estimularia a concorrência, por outro uma desigualdade muito grande subverteria eliminaria a competição, já que apenas uma pequena elite tem ferramentas para acessar os melhores postos, estratificando a sociedade. Neste contexto, as ações afirmativas têm o escopo de corrigir uma desigualdade desproporcional, permitindo a ascensão de grupos marginalizados e reestabelecendo a concorrência, a competição que garantiria a evolução da sociedade.

As ações afirmativas redistributivas vão reconhecer a desigualdade, sem, todavia, eliminá-la. Nas palavras da autora: elas “(...) buscam compensar a má distribuição terminal, enquanto deixam intacta a maior parte da estrutura econômico-política subjacente. Assim, eles aumentariam a parte do consumo dos grupos economicamente desprivilegiados, sem reestruturar o sistema de produção”⁵⁶.

Segundo Fraser, a *ação afirmativa redistributiva* deixa intacta as estruturas que geraram a desvantagem de classe, o que criará a necessidade de novas medidas afirmativas posteriores.

O resultado, segundo ela, é que a classe menos favorecida por razões culturais e históricas ficará marcada como incapaz e insaciável, precisando sempre de mais e mais políticas públicas. Ao longo do tempo, determinado grupo será marcado como privilegiado, obtendo uma

⁵⁶ FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 237, tradução livre

generosidade que não merece, amplificando preconceitos e estigmas. Em resumo: a ação afirmativa redistributiva, aplicada isoladamente, acaba por reforçar o estigma, contradizendo o compromisso com o universalismo e igualdade do liberalismo⁵⁷.

No caso das mulheres, por exemplo, esta ação permitiria o acesso ao trabalho, mas não combateria o preconceito, os estereótipos de gênero nem a divisão de gênero do trabalho não remunerado (doméstico), ou seja: as mulheres continuariam indo para o mercado de trabalho em desvantagem.

Ao deixar intactas as estruturas que dão origem à desigualdade, bem como impor a presença das mulheres no mercado de trabalho, as políticas acabam marcando as mulheres não como iguais, mas como pessoas incapazes com privilégios, podendo gerar o descontentamento dos pares⁵⁸.

Já as ações *afirmativas de reconhecimento* enfatizam o multiculturalismo, com a finalidade de realocar o respeito entre identidades pré-existentes, apoiando a diferenciação entre grupos e dando um novo significado a estas diferenças. Ela “*propõe compensar o desrespeito por meio da revalorização das identidades grupais injustamente desvalorizadas, enquanto deixa intactos os conteúdos dessas identidades e as diferenciações grupais subjacentes a elas*”.⁵⁹

Em outras palavras, é feito um esforço para que aquela característica que antes era vista como desvalorizante (raça, gênero, religião etc.) passe a ser vista como um valor positivo dentro de uma sociedade multicultural. Assim, as empresas passariam a ter como um valor positivo possuir minorias entre seus quadros, o que também pode amplificar a sensação de injustiça em casos de recrutamento e ascensão de carreira.

Um efeito colateral possível das ações afirmativas é trazer à tona preconceitos que eram escamoteados pelo grupo dominante. Quando mulheres começam a circular em ambientes de trabalho totalmente masculinos, por exemplo, o machismo pode aparecer e criar conflitos laborais; critérios de paridade de gênero para ascensão funcional também podem desencadear ressentimentos naqueles que se sentirem preteridos. “*Nesse contexto, no entanto, é mais provável que tenha o efeito de derramar óleo nas chamas do ressentimento contra a ação afirmativa*”.⁶⁰

⁵⁷ FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 24/25.

⁵⁸ (Idem, p.23).

⁵⁹ (Idem, p.237).

⁶⁰ (Idem, p. 29).

As ações afirmativas, sejam elas de reconhecimento ou redistribuição, não buscam apagar diferenças, posto que este é um valor muito caro aos liberais. Como já dito, dentro da lógica do liberalismo, é a existência de alguma desigualdade que obriga os indivíduos a concorrer, garantindo a criatividade e a evolução.

Seu problema, para Fraser, é justamente esse: por não atacar a origem da desigualdade, demandarão novas ações ao longo do tempo; a repetição de novas ações poderá gerar desrespeitos e reforçar preconceitos antes escamoteados.

Já as *ações transformativas*, seja no campo da *redistribuição*, seja no campo do *reconhecimento*, são tendentes ao apagamento das diferenças, sejam elas culturais ou econômicas.

Para apagar as diferenças econômicas, as *ações transformativas redistributivas* buscariam reestruturar todo o sistema produtivo com a finalidade de apagar as diferenças; já as *ações transformativas de reconhecimento* teriam por escopo a desconstrução das diferenças culturais, o apagamento das diferenças, sejam elas de cunho sexual, religioso, de raça ou classe.

As políticas *transformativas redistributivas* buscam corrigir os processos que originam a desigualdade; no caso do trabalho feminino, deveria analisar todo o sistema de empregos para tentar redistribuir os trabalhos produtivo e reprodutivo⁶¹ entre os membros da família, por exemplo.

Estas ações também tem efeitos colaterais, ante a resistência das pessoas e empresas em sofrerem intervenção estatal dentro de suas próprias famílias e empresas; para efetivar a transformação, é preciso uma intervenção muito grande dentro da privacidade de pessoas físicas e jurídicas.

Além disso, é impossível impor igualdade material no caso concreto, já que sempre vai haver alguma forma de diferença entre as pessoas, pois farão escolhas diversas ao longo da vida e têm talentos diferentes. Por fim, há demora para surgimento de resultados de um programa de longo prazo como este.

As *ações transformativas de reconhecimento*, por sua vez, tendem ao apagamento da diferença entre os grupos, no caso a desconstrução da dicotomia homem/mulher, um feminismo desconstrutivo destinado a dismantelar o androcentrismo⁶².

⁶¹ Os conceitos de trabalho 'produtivo' e 'reprodutivo' serão mais bem explicados ao longo do trabalho. O conceito, com origem nos textos de Engels, define 'trabalho produtivo' é aquele capaz de produzir bens e serviços e, portanto, lucro, enquanto 'trabalho reprodutivo' seria aquele relacionado ao cuidado da casa e da família. Embora invisível por não produzir lucro, ele é fundamental para o bom funcionamento do capitalismo, já que permite que o trabalhador se apresente em seu posto de trabalho.

⁶² FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the "postsocialist" condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 29.

O cenário transformativo, segundo Fraser, é menos problemático a longo prazo, pois evita acender a centelha do ressentimento. Ele é, porém, mais difícil de se alcançar, pois a política cultural desconstrutiva-feminista e a política econômica socialista-feminista estão muito distantes dos interesses e identidades imediatas da maioria das mulheres ocidentais. Estas identidades são culturalmente construídas, e as mulheres estão imersas nesta cultura; algumas, inclusive, obtendo algumas vantagens em suas sociedades.⁶³

Em outras palavras: embora para Fraser o modelo que melhor satisfaça o dilema de distribuição-reconhecimento seja o modelo transformativo do socialismo na economia e desconstrução na cultura, é preciso que as pessoas estejam isoladas de seus interesses, identidades e construções sociais para aceitar sua implantação, o que é muito difícil de ocorrer no mundo real⁶⁴.

Em que pese a dificuldade de implantação das políticas transformativas, é a combinação que melhor promove coalizões, tão necessárias no cenário americano atual, pois evita reacender ressentimentos e criar divisionismos.

A multiplicação de antagonismos sociais, a fissura dos movimentos sociais e a radicalização da direita acabaram por criar um ambiente de conflito de difícil conciliação na sociedade americana contemporânea - fatos que também encontram eco no Brasil contemporâneo.

Para a autora, a sociedade americana está presa a círculos viciosos de subordinação cultural e econômica que se reforçam mutuamente, gerando uma sociedade conflituosa, com efeitos amplificados pelos melhores esforços em corrigir a desigualdade no estado de bem-estar liberal com multiculturalismo convencional.⁶⁵

Para ela, o projeto de transformar as estruturas profundas da economia política e da cultura parece ser a orientação programática abrangente capaz de fazer justiça a todas as lutas atuais contra a injustiça.

⁶³ (Idem, p. 31).

⁶⁴ Embora este isolamento seja difícil de ocorrer no mundo real, é justamente a premissa contratualista de John Rawls. Ele teoriza que, para que uma sociedade seja ética, no momento fictício da elaboração do contrato social, todos estariam cobertos pelo véu da ignorância, despidos de sua condição social.

⁶⁵ (Idem, p. 33).

2 SOBRE IGUALDADE

2.1 A EVOLUÇÃO DA IDEIA DE IGUALDADE AO LONGO DA HISTÓRIA

Quando Aristóteles disse que igualdade seria “*tratar os iguais igualmente, os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades*”⁶⁶, os gregos viviam em plena desigualdade naturalizada: as famílias possuíam escravos e as mulheres pouco frequentavam a ágora⁶⁷. Embora a ideia de uma equivalência entre as pessoas tenha surgido ainda na antiguidade, foram necessários vinte e cinco séculos para que uma Organização Internacional declarasse “*que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos*”.⁶⁸

Foi apenas com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, consequência da Revolução Francesa, que se deu a formulação moderna do princípio da igualdade, eliminando-se as diferenças entre classes e estamentos, bem como se estabelecendo a uniformidade do direito aplicável a todos os homens. Como bem resume Fábio Comparato:

A Revolução Francesa desencadeou, em curto espaço de tempo, a supressão das desigualdades entre indivíduos e grupos sociais, como a humanidade jamais experimentara até então. Na tríade famosa, foi sem dúvida a “*igualdade*” que representou o ponto central do movimento revolucionário⁶⁹.

As revoluções burguesas do século XVIII tornaram lei o antigo postulado cristão de que todos os seres humanos são dotados da mesma dignidade.⁷⁰

Segundo Ferreira Filho, a maior inovação da Declaração de 1798 não foi só ratificar a abolição dos privilégios entre os estamentos, mas também estabelecer a uniformidade do

⁶⁶ ARISTÓTELES. *Ética a Nicômano*, 4ª ed., Brasília, UNB, 2001, pág. 92.

⁶⁷ Segundo Joaquim José Gomes Canotilho, “*Quando se põe a pergunta da existência da ideia de direitos do homem na antiguidade, a resposta é negativa. Basta recordar que Platão e Aristóteles consideravam o estatuto da escravidão como algo de natural. O primeiro julgava que só um pequeno número de homens especialmente qualificados possuía um verdadeiro saber acerca da pilotagem do estado e perante este pequeno número os demais indivíduos estavam obrigados a uma obediência incondicionada, convertendo-se em súditos ou escravos.*” In CANOTILHO, Joaquim José Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. Coimbra: Almedina. 2000, pág. 350.

⁶⁸ COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação histórica dos Direitos Humanos*. 11ª. Ed., São Paulo: Saraiva, 2017, pág. 12.

⁶⁹ (Idem, p.148).

⁷⁰ (Idem, p. 73).

Direito aplicável⁷¹. Isto porque o princípio da igualdade se destina tanto ao legislador quanto ao aplicador da lei; assim, ele deve nortear tanto a elaboração da lei quanto sua aplicação.

No ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da igualdade formal vem previsto no artigo 5º, caput da Constituição Federal, garantindo que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*”.

Ao longo da história, porém, a igualdade formal não bastou; os direitos de segunda geração, de inspiração socialista, nascidos entre o fim do século XIX e início do XX, são normas que perseguem a igualdade material entre os indivíduos, ou, ao menos, a diminuição da desigualdade material através da ação estatal.

A não-intervenção estatal já não bastava; era preciso que o estado elaborasse políticas para regular padrões mínimos trabalhistas, bem como para oferecer saúde, educação, habitação e previdência social.

Como bem destaca Canotilho, “*(i)ndependentemente da adesão aos postulados marxistas, o que é certo é que a radicação da ideia da necessidade de garantir o homem no plano económico, social e cultural, de forma a alcançar um fundamento existencial-material humanamente digno, passou a fazer parte do patrimônio da humanidade*”⁷².

O objeto da igualdade formal é a isonomia das normas (na elaboração e aplicação), enquanto a igualdade material busca a igualdade de condições sociais, o que demanda aplicação de políticas ou programas de ação estatal para diminuição da desigualdade.

Em outras palavras, enquanto a igualdade formal exige apenas um não-fazer do estado, a igualdade material demanda políticas públicas para implantar padrões mínimos de igualdade econômica.

2.2 IGUALDADE, DESIGUALDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS

Pondera Maria Victória Benevides que “*igualdade não significa uniformidade, homogeneidade*”⁷³; é possível, portanto, ser igual em direitos e deveres e, ao mesmo tempo, diferente. Como ela bem destaca, o contrário de igualdade não é diferença, mas desigualdade;

⁷¹ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Direitos Humanos Fundamentais. 4ª. Ed., São Paulo: Saraiva, 2000, pág. 27.

⁷² CANOTILHO, Joaquim José Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. Coimbra: Almedina. 2000, pág. 354.

⁷³ SOARES, Maria Victória de Mesquita Benevides. “*Cidadania e Direitos Humanos*”, Cadernos de Pesquisa, n. 104, Ano 1998, p. 39-46, pág. 46.

é possível ser igual e ainda ser diferente, plural. A diferença pode ser, inclusive, um valor positivo, já que traz diversidade cultural às sociedades..

A igualdade perante a lei não significa que as pessoas sejam exatamente iguais, mas que merecem tratamento isonômico, ou seja: a lei deve ser feita para todos e atingir a todos da mesma forma. Como ensina Alexandre de Moraes, “*o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois o tratamento desigual em casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de justiça*”.⁷⁴

O tratamento desigual não é uma regra, mas uma exceção; este tratamento diferenciado pressupõe não apenas a existência de uma desigualdade, mas também de uma relação entre o *discrímen* e uma finalidade a ser atingida, em consonância com a Constituição⁷⁵. Como ensina Bandeira de Mello, o tratamento desigual é excepcional e deve perseguir um resultado tido como valor relevante dentro da ordem constitucional.

Como bem destaca Joaquim Barbosa Gomes, “*a ideia de neutralidade estatal tem-se revelado um formidável fracasso, especialmente nas sociedades que durante muitos séculos mantiveram certos grupos ou categorias de pessoas em posição de subjugação legal, de inferioridade legitimada pela lei, em suma, em países com longo passado de escravidão*”⁷⁶.

Entre a igualdade formal e a material, situam-se as ações afirmativas. Nos dizeres de Ricardo Lewandowski⁷⁷:

“Para possibilitar que a igualdade material entre as pessoas seja levada a efeito, o Estado pode lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminado de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares”.

Enquanto as políticas de igualdade material se destinam a todos os cidadãos, de forma indiscriminada, as ações afirmativas se aplicam a grupos específicos, determináveis.

Em que pese a busca pela igualdade, preconceitos de caráter sexual, racial, religioso, étnico ou racial empurram certos grupos para a margem da sociedade. Com os preconceitos, certos grupos perdem oportunidades econômicas, alimentando um círculo vicioso de

⁷⁴ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 32ª. Ed, São Paulo, Atlas. 2016, pág. 32.

⁷⁵ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. São Paulo, Malheiros, 3ª. Edição. 2011, pág. 21

⁷⁶ GOMES, Joaquim Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, pág. 36.

⁷⁷ Voto de Ricardo Lewandowski na ADPF 186, pág. 4.

preconceito, empobrecimento e marginalização. É no contexto do combate às desigualdades históricas que surgem *as ações afirmativas*.

As ações afirmativas só fazem sentido dentro de estados liberais, pois o liberalismo entende alguma desigualdade como um valor positivo para a evolução da social; ela obriga os cidadãos a competirem entre si e fazerem o seu melhor. Nas palavras de Rawls, “*as desigualdades sociais e econômicas devem ser ordenadas de tal modo que sejam ao mesmo tempo (a) consideradas como vantajosas dentro dos limites do razoável, e (b) vinculadas a posições e cargos acessíveis a todos*”⁷⁸.

Quando ela é excessiva, porém, apenas o grupo do topo da sociedade conseguirá ter acesso aos postos-chave, acarretando estratificação e imobilidade social; perde-se, assim, a possibilidade de competição entre aqueles efetivamente melhores. Se a desigualdade é demasiada, deve haver esforços redistributivos para garantir a possibilidade de competição e evolução social.

Como ensina Barbosa, a ação afirmativa visa “*evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas – isto é, formalmente, por meios de normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo*”⁷⁹.

A ação afirmativa parte da constatação de que as igualdades formal e material não foram suficientes. Assim, deve haver um movimento de políticas públicas e ações privadas para trazer um determinado grupo - culturalmente discriminado e economicamente prejudicado - da margem para o centro da sociedade.

Como continua Joaquim Barbosa, a ação busca “*(...) eliminar os “lingering effects”, i.e., os efeitos persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar. Esses efeitos se revelam na chamada “discriminação estrutural”, espelhadas nas abismais desigualdades sociais entre grupos dominantes e grupos marginalizados*”⁸⁰.

A igualdade formal não pode servir de escudo para a perpetuação de desigualdades, especialmente no que se refere a grupos historicamente discriminados; o estado, através de ação direta ou dirigindo a iniciativa privada, deve dar tratamento diferenciado a grupos historicamente marginalizados.

⁷⁸ RAWLS, John. Uma teoria da Justiça. 2ª. Ed., São Paulo, Martins Fontes, 2002, pág. 4.

⁷⁹ GOMES, Joaquim Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, pág. 40.

⁸⁰ (Idem, p.47).

A ação afirmativa tem o escopo de trazer grupos historicamente marginalizados para o centro da sociedade, integrando-os efetivamente, seja através de práticas governamentais, semi-governamentais ou empresariais. São políticas públicas e privadas concebidas para combater discriminações geradas por estereótipos do passado, tendo por objetivo a concretização da ideia de acesso efetivo a bens fundamentais como educação e emprego.

Neste caso, o governo reconhece que a igualdade está servindo apenas para perpetuar desigualdade e tenta, de alguma maneira, garantir reparação a grupos historicamente preteridos. Com a ação afirmativa, estes grupos passam a ter prioridade em políticas públicas, como acesso ao ensino, cargos públicos e empregos privados.

A Convenção 111 da OIT, por exemplo, é um esforço dos estados signatários para adotar políticas de combate a discriminação no trabalho em virtude de sexo, raça, religião ou origem, sendo previsto, inclusive, em seu art. 2º, o uso de ações afirmativas.

2.3 IGUALDADE E GÊNERO

A dicotomia sexo/gênero tem infinitas vertentes de estudo; aqui priorizou-se os aspectos da construção do gênero, por se tratar de conceito necessário a compreensão dos estereótipos no mercado de trabalho.

Muito foi dito sobre igualdade e diferença no ponto anterior: mas em que medida homens e mulheres são iguais? O que os iguala e o que os diferencia? Será que as diferenças nos direitos de homens e mulheres é proporcional a suas diferenças anatômico-biológicas? Que os homens e as mulheres têm diferenças anatômicas, isto é um dado da natureza; as consequências que as sociedades extraem desta diferença, todavia, pouco tem de natural.

Muitas autoras se debruçaram sobre o tema; embora não tenha conceituado a relação sexo/gênero em si, Simone Beauvoir é a primeira escritora a elaborar uma distinção entre os componentes biológico e social e do feminino.

Simone contestou o determinismo biológico, defendendo a preponderância do papel social sobre a biologia. Para ela, a condição feminina não é determinada pelo sexo, mas construída socialmente, fruto das negociações da mulher com o meio social com que em que está inserida e com o qual se relaciona:

“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o

conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino.⁸¹

Para ela, as diferenças de gênero são construções sociais, ensinadas a meninos e meninas desde a infância; “(m)as é um erro pretender que se trata de um dado biológico: na verdade, é um destino que lhe é imposto por seus educadores e pela sociedade”⁸².

Aos poucos a menina vai tendo ciência de si mesma e do mundo ao seu redor, e começa desde cedo a aprender como “ser mulher”. Ensinam a ela que deve ser graciosa e portar-se delicadamente. Ela aprende sobre sua responsabilidade pelas tarefas domésticas por meio de brincadeiras e exemplos, seja no cuidado com a boneca - simulacro do bebê da vida adulta – como com as atividades desempenhadas por sua mãe e demais mulheres da família. No convívio familiar, as crianças identificam desde cedo a existência de papéis diferentes para o pai e a mãe; esta diferenciação é reforçada pela escola, pelos livros, pela religião, pelos meios de comunicação em geral. Assim, quando a criança alcança a idade adulta, os papéis de gênero já estão completamente introjetados, naturalizados.

Para Beauvoir, a mulher é o resultado da interação de seu “eu” com o meio que a circunda, com tudo que este meio social determinou como sendo “feminino”. “Ser mulher” não seria uma condição biológica previamente dada, mas o que cada pessoa do sexo feminino conseguiu negociar com sociedade na qual está inserida.

Já a antropóloga americana Gayle Rubin é a primeira autora a usar o sistema sexo/gênero: o sexo corresponderia ao aspecto biológico, enquanto o gênero seria o significado atribuído pela sociedade a esta condição:

“Como definição preliminar, podemos dizer que um sistema de “sexo/gênero” consiste em uma série de arranjos por meio dos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana, nos quais essas necessidades sexuais transformadas são satisfeitas”.⁸³

Embora existam diferenças biológicas, haveria, segundo a autora, uma valorização desproporcional na relação sexo/gênero. O sexo feminino diferencia-se do masculino pela genitália, a ocorrência de regras, a possibilidade da gravidez e menor potência de força no desempenho do trabalho braçal; estas diferenças seriam irrelevantes para o desempenho de grande parte dos trabalhos cotidianos, e mesmo do trabalho doméstico.

⁸¹ BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. 2a. Edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009, pág. 9.

⁸² (Idem, p.21).

⁸³ RUBIN, Gayle. *Políticas do Sexo*. São Paulo: Ubu Editora, 2017, pág. 11.

O quanto é relevante para o desempenho da atividade laboral o sexo ou orientação sexual do contratado, o quanto isto interfere na produtividade? Nas funções que não dependem de força física, não há qualquer diferença objetiva. Além do mais, se é o INSS que vai custear a mãe durante o afastamento de eventual licença-maternidade, por que o empregador ainda preferiria a mão-de-obra masculina?

A divisão dos papéis de gênero não guardaria relação com a biologia, mas com a organização da sociedade. Segundo Gayle:

“Gênero é uma divisão dos sexos imposta socialmente. É um produto das relações sociais de sexualidade. Os sistemas de parentesco baseiam-se no casamento. Por isso eles transformam pessoas do sexo masculino e pessoas do sexo feminino em “homens” e “mulheres”, sendo que cada um é uma metade incompleta que só pode completar-se unindo-se a outra”⁸⁴.

A construção dos papéis de gênero tem por função organizar a sociedade; ele permite uma especialização das tarefas. Assim, os trabalhos ligados ao cuidado da família caberiam à mulher, enquanto tudo o que diz respeito à produção caberia aos homens. Desta incompletude decorre o fato de que homens e mulheres devam viver juntos e em colaboração permanente.

Analisando a questão de gênero a partir das obras de Marx e Engels, Rubin destaca que a divisão sexo/gênero interessa ao capitalismo na medida em que permite seu funcionamento. Para que o trabalhador seja produtivo, produza mais-valia, é preciso que haja uma mulher cozinhando seus alimentos, lavando suas roupas e cuidando dos seus filhos: “*o trabalho doméstico, portanto, é um elemento chave do processo de reprodução do trabalhador de quem se tira a mais-valia*”.⁸⁵

Por fim, importante destacar que Gayle refuta a possibilidade dos papéis de gênero terem fundamento na biologia. Citando pesquisas de Lévi-Strauss, ela pondera que as tarefas atribuídas a cada gênero podem variar enormemente de em cada sociedade estudada, o que reforça a falta de relação entre sexo biológico e as atividades exercida pelo gênero:

“em alguns grupos, a agricultura é trabalho para as mulheres, em outros, para os homens. Existem até exemplos de mulheres caçadoras e guerreiras, e homens encarregados de cuidar de crianças”⁸⁶.

⁸⁴ RUBIN, Gayle. Políticas do Sexo. São Paulo: Ubu Editora, 2017, pág. 27.

⁸⁵ (Idem, p. 14).

⁸⁶ (Idem, p. 26.).

Já a historiadora Joan Scott aborda a dicotomia sexo/gênero sob uma perspectiva histórica: “(n)osso papel é descobrir o leque de papéis e de simbolismos sexuais nas diferentes sociedades e períodos, é encontrar qual era o seu sentido e como eles funcionavam para manter a ordem social ou mudá-la”⁸⁷.

Se o gênero não é uma decorrência biológica, mas uma construção a partir das relações sociais, ele poder ser mudado, pode ser atualizado. Para que o movimento feminista possa avançar, é preciso analisar os de papéis de gênero em cada momento histórico; a mudança passa pelo prévio entendimento destes papéis. E segue Scott:

“Minha definição de gênero tem duas partes e diversas subconjuntos, que estão interrelacionados, mas devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e o gênero é uma forma primária de dar significado às relações (2) de poder.”⁸⁸

Segundo autora, gênero dá significado às relações de poder. Assim, para que haja mudança no poder, teria de haver uma disputa nestas relações, até que novas relações, mais igualitárias, se estabeleçam: “(a) posição que emerge como posição dominante é, contudo, declarada a única possível. A história posterior é escrita como se essas posições normativas fossem o produto do consenso social e não do conflito”⁸⁹.

A meu ver, a grande contribuição de Scott é justamente seu ponto de vista como historiadora; ele é fundamental para entender a possibilidade de mudanças, de avanços do movimento feminista em busca da igualdade. Em se sabendo que os papéis de gênero são relações de poder e que estas relações variam ao longo do tempo, ela permite diagnosticar as origens das desigualdades e elaborar estratégias de mudança:

“Além disso, esta nova história abrirá possibilidades para a reflexão sobre atuais estratégias políticas feministas e o futuro (utópico), pois ela sugere que o gênero deve ser redefinido e reestruturado em conjunção com uma visão de igualdade política e social que inclua não somente o sexo, mas também raça e classe”⁹⁰.

Por fim, outra autora mais recente que traz grande contribuição ao tema de sexo e gênero é Judith Butler. Para ela, embora ela também comungue da ideia de que o gênero é construído, entende que não haveria correlação entre sexo e gênero. Dito de outro modo: o fato de o sexo ser binário não implicaria necessariamente que o gênero também o seja, não é uma correlação

⁸⁷ SCOTT, Joan. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. Revista Educação e Realidade. N. 20 (2). Julho/dezembro. 1995. P. 71-99, pág. 72.

⁸⁸ (Idem, p. 86).

⁸⁹ (Idem, p. 87).

⁹⁰ ((Idem, p.93).

necessária. Se o gênero é socialmente construído, poderia não haver necessariamente dois, mas uma multiplicidade deles.

Judith, de entende que o gênero decorre de “regras disciplinares”, socialmente construídas. A partir da constatação da existência biológica de dois sexos, a sociedade constrói um conjunto de regras, características que distinguirão o feminino (ou a “regra da feminilidade”) do masculino (ou a “regra da masculinidade”). Estas regras nada mais são que comportamentos esperados daqueles que possuem determinado sexo⁹¹.

O componente biológico é importante para a construção do gênero na medida em que o legitima. Quando a religião deixou de ter o monopólio do convencimento social, a ciência rapidamente assumiu este papel, misturando-se tanto com o poder a ponto de se fundirem em uma só.

Desta fusão entre ciência e poder nasceu o que Foucault chamou de “tecnologia disciplinar”: que é a justificação do que seria certo o errado, proibido ou permitido a partir de um argumento supostamente científico. Butler adota o conceito de “regra disciplinar” de Foucault, *“que presumem que a categoria do sexo, tanto masculino como feminino, é produto de uma economia reguladora difusa da sexualidade.”*⁹²

O gênero seria, em resumo, uma regra, que usa a biologia como argumento para impor regras de conduta. É por esta razão que um homem afeminado ou mulher masculinizada despertam a reprovação social; eles fogem de padrões heteronormativos previamente determinados. Da mulher, espera-se uma performance feminina, e do homem, masculina; a consequência da quebra da norma disciplinar é ser classificado como caso patológico, uma aberração.

Na sociedade moderna, houve um progressivo disciplinamento social; a regulação social passou a abranger o controle sobre toda a vida do cidadão, mesmo na vida privada, em sua alcova; a classificação do corpo, o certo e errado das relações sexuais e das manifestações de gênero, enfim, tudo teria uma norma, um certo e errado. Neste contexto, os papéis de gênero nada mais são do que formas de normatizar, regular e controlar a vida das mulheres. Desconstruir a regra disciplinar significa destruir a própria normatividade, libertando a mulher de normas sociais limitantes.

De tudo o que foi dito sobre as autoras apresentadas, conclui-se que o gênero nada tem de biológico; ele é uma mera construção social, decorrente de relações de poder, com a

⁹¹ BUTLER, Judith. Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, pág. 25.

⁹² (Idem, p. 40).

finalidade de regular a vida das mulheres. Sobre a dicotomia sexo/gênero e construção dos papéis, Daniela Auad resume:

“Gênero não é sinônimo de sexo (masculino ou feminino), mas corresponde ao conjunto de representações construído por cada sociedade, através de sua História, para atribuir significados, símbolos e características para cada um dos sexos. Logo, as diferenças biológicas entre homens e mulheres são valorizadas e interpretadas segundo as construções de gênero de cada sociedade”⁹³.

De tudo o que foi dito, importa dizer que, embora existam inegáveis diferenças biológicas entre os sexos, estas não são suficientemente importantes para o tratamento tão desigual enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho.

2.4 FEMINISMO PARA OS 99%: REDISTRIBUIÇÃO E RECONHECIMENTO

Como bem diz Celso Lafer, “*os direitos – todos os direitos – não são dados (physei) mas construídos (nomoi) no âmbito de uma comunidade política*”⁹⁴. Dito de modo mais popular: direitos não são dados, são conquistados.

Direitos não fluem magicamente da burocracia do Congresso Nacional para o Diário Oficial da União; eles são fruto de manifestações, mobilizações, campanhas, greves, enfim, de luta. A história dos direitos das mulheres, é, portanto, a história da luta das mulheres.

No mundo atual, o enfraquecimento da representação dos atores políticos tradicionais⁹⁵ dá ao feminismo ainda mais importância; em uma era em que sindicatos, entidades de classe, imprensa livre, associações civis e partidos políticos perderam a conexão com seus representados, o feminismo surge como um movimento com legitimidade para pleitear tanto *redistribuição* quanto *reconhecimento*.

Isto porque a pauta feminista abrange todos os aspectos da vida da mulher, inclui tanto produção como reprodução, a vida dentro do mercado de trabalho e fora dele. Elas têm legitimidade para requerer visibilidade ao trabalho doméstico, aborto, direitos do casamento, escola para os filhos ou hospitais para os avós. Em relação ao trabalho remunerado, não

⁹³ AUAD, Daniela. Relações de gênero nas práticas escolares: da escola mista ao ideal de coeducação. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, como requisito para a obtenção de título de Doutora em Educação. FEUSP, 2004, pág. 42.

⁹⁴ LAFER, Celso. “*A reconstrução dos direitos humanos: a contribuição de Hannah Arendt*”. Revista de ESTUDOS AVANÇADOS 11 (30), 1997, p. 55-65, pág. 55.

⁹⁵ FRASER, Nancy et alii. Feminismo para os 99%: um manifesto. Boitempo Editorial. Edição do Kindle, posição 288 de 1292.

concentram suas lutas apenas em salários ou jornadas, mas também abrangem questões como assédio e a proteção dos direitos reprodutivos. Nas palavras de Nancy Fraser:

“Como consequência, a nova onda feminista tem potencial para superar a oposição obstinada e dissociadora entre “política identitária” e “política de classe”. Desvelando a unidade entre “local de trabalho” e “vida privada”, essa onda se recusa a limitar suas lutas a um desses espaços. E, ao redefinir o que é considerado “trabalho” e quem é considerado “trabalhador”, rejeita a subvalorização estrutural do trabalho – tanto remunerado como não remunerado – das mulheres no capitalismo⁹⁶.”

Como já dito, dicotomia entre “questão cultural” e “questão redistributiva” é apenas aparente; questões culturais e econômicas estão imbricadas e se reforçam o tempo todo. Ao se dizer, porém, que uma questão é “apenas cultural” ou “apenas de classe” pode-se afastar a empatia dos demais grupos da sociedade, que passam a não enxergar aquela luta como sua. Por combinarem lutas por redistribuição e reconhecimento, as pautas feministas têm tido o efeito de catalisar a união de outros movimentos:

“(…), em países como Argentina, Espanha e Itália, o feminismo da greve de mulheres atraiu um amplo apoio de forças que se opõem à austeridade. Não apenas mulheres e pessoas que não se alinham à conformidade de gênero, mas também homens, se uniram às grandes manifestações do movimento contra a retirada de fundos para escolas, saúde pública, habitação, transporte e proteções ambientais⁹⁷.”

O arco de reivindicações feministas é bastante grande, possuindo muitas vezes intersecção com outras lutas. De fato, as greves e manifestações feministas pelo mundo acabaram trazendo aposentados, trabalhadores, estudantes, grupos raciais e ambientalistas que, em um certo momento, entenderam aquela luta como sua. Segue Fraser:

“Para revitalizar a luta de classes, as ativistas se voltaram para outra arena: a agressão neoliberal ao sistema de saúde, à educação, às pensões e à habitação. Ao atingir essa outra ponta das quatro décadas de ataque do capital contra as condições de vida da classe trabalhadora e da classe média, elas exercitaram suas visões sobre trabalhos e serviços que são necessários para sustentar seres humanos e comunidades sociais. É aqui, na esfera da “reprodução social”, que hoje encontramos muitas das mais combativas greves e resistências⁹⁸.”

⁹⁶ FRASER, Nancy et alii. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. Boitempo Editorial. Edição do Kindle, posição 272 de 1292.

⁹⁷ FRASER, Nancy et alii. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. Boitempo Editorial. Edição do Kindle, posição 278 de 1292.

⁹⁸ FRASER, Nancy et alii. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. Boitempo Editorial. Edição do Kindle, posição 278 de 1292.

Em tempos de crise de representação, uma militância feminista agregadora, inclusiva, internacionalista, ambientalista, antirracista, é uma boa notícia para garantir o avanço civilizatório.

3 O PROBLEMA PREVIDENCIÁRIO DO REDUTOR FEMININO

3.1.A EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E O SURGIMENTO DO REDUTOR FEMININO

A primeira ideia que vem à mente quando se fala em proteção social é a família; de fato, o art. 1.694 do Código Civil Brasileiro determina o dever recíproco de alimentos entre os familiares quando o indivíduo é afetado por incapacidade que inviabilize seu sustento. Mas, como pondera Fábio Zambitte:

“Contudo, nem todas as pessoas eram dotadas de tal proteção familiar e, mesmo quando existia, era frequentemente precária. Daí a necessidade de auxílio externo, com natureza eminentemente voluntária de terceiros, muito incentivada pela igreja. O estado só viria a assumir alguma responsabilidade no século XVII, com a edição da famosa lei dos pobres”.⁹⁹

Em razão de vários fatores históricos (urbanização, industrialização, diminuição do tamanho das famílias etc.) não há como assegurar, na era moderna, amparo à incapacidade dos trabalhadores apenas por meio da solidariedade familiar. Na maioria das vezes, os núcleos familiares não conseguem assistir seus idosos, inválidos e órfãos sem prejuízo do próprio grupo; por isto é preciso que o estado organize uma política de seguro social¹⁰⁰.

O artigo 1º da Lei Federal 8.213/91, de forma concisa, define previdência social como um sistema que, “*mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente*”.

O seguro tem por finalidade a diluição do risco entre todos os contratantes; no caso específico da aposentadoria comum¹⁰¹, o risco social é a idade, o envelhecimento. Como lembra Horvath, “*há risco social a ser coberto? Há quem entenda que sim, e tal risco consubstanciar-*

⁹⁹ IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de Direito Previdenciário. 13ª ed., Niterói: Ímpetus, 2008, pág. 1.

¹⁰⁰ A política de Seguro Social (INSS) não se confunde com a de Assistência Social (LOAS). Como bem lembra Igor Ajouz, a previdência pressupõe adesão e contribuição ao INSS na condição de segurado, enquanto a assistência ocorre apenas de forma subsidiária na forma da Lei Federal 8.742/92, ou seja, nos casos em que o assistido não tem família ou esta não tem renda capaz de lhe garantir alimentos. In AJUIZ, Igor. O Direito Fundamental à Assistência Social e a Distribuição de Deveres entre Estado e Família. Florianópolis: Conceito Editorial, 2012.

¹⁰¹ Neste caso, usa-se o termo de aposentadoria “comum” de forma genérica (nas mais variadas modalidades: tempo de contribuição, tempo de serviço, por idade) em oposição à aposentadoria por incapacidade/invalidéz.

*se-ia no decurso do tempo, uma vez que projeta efeitos diretos no organismo do trabalhador, causando-lhe paulatinamente a diminuição da capacidade laboral*¹⁰².

Com o envelhecimento natural, o trabalhador perde parte de sua potência, devendo sair do mercado para deixar seu posto para outro, em regra mais jovem e mais capaz para o trabalho; porém esta saída deve ser acompanhada de uma aposentadoria que lhe garanta uma existência digna até o fim de seus dias. É para amparar a saída do mercado de trabalho que existe a aposentadoria comum.

Ao longo da história houve inúmeros exemplos de assistência religiosa, seguros privados, montepios, associações privadas de auxílio mútuo, seguros, benefícios pagos pelo estado, porém é apenas na Alemanha de Bismarck, no século XIX que surge a previdência como a conhecemos hoje: com benefícios estimados por cálculo, custeados por empregador, empregado e Estado. Sob seu governo, foram promulgadas três leis, instituindo os benefícios de auxílio-doença (1883), o seguro contra acidentes do trabalho (1884) e seguro invalidez e seguro velhice (1889)¹⁰³. Nos anos que se seguiram, muitos países implantaram seus sistemas de previdência inspirados no modelo alemão.

No Brasil, embora legislações ainda no império já previssem algumas hipóteses de aposentadorias e pensões pagas pelo tesouro, a primeira norma a estabelecer um regime contributivo é a Lei Eloy Chaves (Decreto 4.682, de 24/1/1923). Ela criou a caixa de previdência dos ferroviários, de natureza de direito privado; posteriormente foram incluídos os trabalhadores portuários e marítimos (Decreto nº 5.109/26), os trabalhadores dos serviços radiográficos e telegráficos (Decreto nº 5.485/28), e os trabalhadores das empresas de bonde e luz (Decreto nº 19.497/30).

A partir de 1930, o sistema previdenciário deixou de ser estruturado por empresa para ser organizado a partir de categorias profissionais. *“Os institutos de aposentadorias e pensões surgiram nos moldes italianos. Cada categoria profissional passava a ter um fundo próprio. Havia triplíce contribuição: do empregado, empregador e governo”*.¹⁰⁴

Estes institutos passam a ter natureza de direito público, sendo autarquias de nível nacional. São desta época o IAPM - O Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Marítimos (Decreto 22.872/33), IAPB, referente aos Bancários (Decreto 24.615/34), o IAPI, dos Industriários (Lei 367/36), o IPASE, dos Servidores Federais (Decreto-Lei 288/38), o IAPC,

¹⁰² HORVATH JR., Miguel. Direito Previdenciário. 11ª Edição. São Paulo: Quartier Latin, 2017, pág. 277.

¹⁰³ VIDAL NETO, Pedro. Natureza Jurídica da Seguridade Social, Tese (professor titular) -Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo- FADUSP, 1993, pág. 19.

¹⁰⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social. 28º Ed., São Paulo: Atlas, 2009, pág. 9.

referente à categoria dos Comerciários (Decreto-Lei 2.122/40) e o IAPETEC, referente aos trabalhadores em Transporte de Cargas (Decreto-Lei 9.683/46).

Após a Segunda Guerra Mundial, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu art. XXV, I, reconhece o direito à previdência social como direito universal do ser humano:

“Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle”.

Em 1952, a Convenção 102 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁰⁵ delineou as normas mínimas para regimes de Seguridade Social, acarretando aos signatários o dever de empenhar esforços para a implantação de sistemas de previdência.

No Brasil, em 1960, todos os institutos de categorias profissionais (IAPM, IPASE, IAPC, IAPB e IAPETEC) são fundidos em uma única autarquia, o antigo Instituto Nacional da Previdência Social – INPS, criado pela Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), n. 3.807/60, que, em 1991, foi convertido em Instituto Nacional do Seguro Social – INSS com o advento da Lei Federal 8.213/91.

Paralelamente à unificação dos institutos no Brasil e a padronização internacional dos regimes de previdência, há um grande avanço da legislação feminista em vários campos, inclusive laboral.

No plano internacional, inicia-se uma série de medidas em favor das mulheres e para o combate à discriminação: a Convenção 100 OIT (1951)¹⁰⁶ impôs aos países signatários o esforço pelo combate à desigualdade de remuneração de homens e mulheres em trabalhos de igual valor); a Convenção 103 OIT (1952)¹⁰⁷ ampliou as normas de amparo à maternidade (modernizando a antiga Convenção 3 OIT)¹⁰⁸, e a Convenção 111 OIT (1958)¹⁰⁹ previu o combate à discriminação em matéria de emprego e ocupação (para sexo, raça, credo e gênero). A Convenção 156 OIT¹¹⁰ (Sobre a Igualdade de Oportunidade de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família). Por fim, a Convenção da

¹⁰⁵ Internalizada no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto Legislativo n. 269, de 19.09.2008.

¹⁰⁶ Internalizada no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56.

¹⁰⁷ Internalizada no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto Legislativo n. 20, de 30.4.65.

¹⁰⁸ Internalizada no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto Legislativo n. 423, de 12.11.1935.

¹⁰⁹ Internalizada no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64.

¹¹⁰ Internalizada no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto Legislativo n. 68, de 16.09.1992.

ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a - CEDAW¹¹¹, de 1979 trouxe grandes inovações para os países signatários.

A Convenção 111 OIT tem por finalidade a declaração dos países signatários em empregar esforços para integrar negros, mulheres e deficientes físicos no mercado de trabalho, enquanto a Convenção 156 OIT trata especificamente sobre a tentativa de eliminar a discriminação na contratação da mulher com filhos. A CEDAW, em seu art. 11¹¹², impôs aos países signatários esforços para eliminar a discriminação contra as mulheres na esfera do laboral. Estas convenções são fruto de um movimento civilizatório internacional para integrar as mulheres ao mercado de trabalho, reconhecendo suas diferenças, estimulando a igualdade, ainda que através de ações afirmativas.

Em 1942, na Inglaterra, o *Report on Social Insurance and Allied Services*, mais conhecido como *Relatório Beveridge*¹¹³, trouxe o modelo moderno de previdência, já alinhado com a ideia de Estado de Bem-Estar Social. É neste documento que surge o redutor feminino de aposentadoria¹¹⁴.

É apenas na Constituição Federal de 1967, já influenciada por esta conjuntura internacional, que surge o redutor de aposentadoria feminino no ordenamento jurídico brasileiro: o art. 100, III, § 1º previu o redutor para funcionárias públicas, e o art. 158, inc. XX,

¹¹¹ Internalizada no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto Legislativo n. 107, de 07.06.2002.

¹¹² Art. 11. Os Estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doenças, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

¹¹³ O primeiro documento a prever o redutor de aposentadoria feminina foi o sistema inglês Pós II Guerra, criado a partir do Relatório Beveridge, de inspiração Keynesiana, surgido no contexto do Welfare State Inglês.

¹¹⁴ Muitos autores importantes do Direito Previdenciário, como Hermes Arrais Alencar, consideram este relatório como o surgimento da previdência moderna, por trazer uma concepção de que seria papel do estado agir contra a miséria: “(...) ao discorrer especificamente sobre esse ato normativo, esclarece que o Social Security Act caracteriza-se como uma ação eficaz de combate às necessidades humanas que decorrem da assistência e dos seguros sociais, numa concepção até então desconhecida de fixar dever do Estado na luta contra a miséria. Importante ressaltar que, anos mais tarde, na Europa, o economista inglês William Beveridge foi convocado pelo governo da Inglaterra para elaborar estudo sobre segurança social. Os planos apresentados por Sir Beveridge no ano de 1942 buscaram erradicar as necessidades sociais de toda a população (proteção social do berço ao túmulo, sintetizada na frase: Social Security from the cradle to the grave), deflagrando a política do Estado do Bem-estar Social (Welfare State), contendo ideais que repercutiram em diversas legislações do mundo no pós-guerra”. In ALENCAR, Hermes Arrais. Direito previdenciário para concursos. 6. ed. São Paulo : Saraiva/Educação, 2019, pág. 21.

para a trabalhadora segurada pelo Regime Geral de Previdência Social. Para adequar a legislação infraconstitucional, a Lei Federal n. 5.440-A/68 alterou o artigo 32 da LOPS, introduzindo, na esfera infraconstitucional, o redutor feminino de aposentadoria.

A Constituição Federal de 1988 repetiu o redutor de 5 anos no artigo 40, inc. III para as servidoras públicas, e artigo 201 para as trabalhadoras vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social.

A Lei Federal 8.213/91, em seus artigos 48 a 56 regulou o redutor feminino de 5 anos. A Emenda Constitucional 103/2019 diminuiu o redutor feminino para 3 (três) anos, tanto para as servidoras quanto para as trabalhadoras submetidas ao Regime Geral de Previdência, reformando os arts. 40 e 201, mas manteve em 5 no caso da aposentadoria da trabalhadora rural (art. 201, inc. II, CF88, alterado pela EC 103/19).

3.2 DA MOTIVAÇÃO DO REDUTOR NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

Como lembra Hermes Arrais, a Constituição de 1967 foi a primeira a “*estabelecer aposentadoria diferenciada para a mulher, aos trinta anos de trabalho*”¹¹⁵. Influenciada pela conjuntura internacional, a Constituição Federal de 1967 trouxe o redutor de aposentadoria feminina para dentro do ordenamento jurídico brasileiro, em seus arts. 100, III, § 1º (funcionárias públicas), e o art. 158, inc. XX (trabalhadoras submetidas ao Regime Geral de Previdência Social).

Consultando-se os Anais da Constituição Federal de 1967, fica claro que a intenção do legislador foi compensar a trabalhadora pela dupla jornada de trabalho, conforme se verifica no discurso do congressista Último de Carvalho, deputado por Minas Gerais:

SEXO E“O SR. ÚLTIMO DE CARVALHO - Sr. Presidente, tenho em mãos o avulso que contém o projeto de Constituição remetido ao Congresso Nacional por S. Exa., o Sr. Presidente da República. Desejo, antes de um exame aprofundado da matéria, congratular-me com os servidores públicos do meu País na parte referente à aposentadoria; o projeto consigna no seu art. 98, § 1.o, a redução do prazo dessa aposentadoria a 30 anos, para as funcionárias dos três Poderes da República. A aposentadoria, aos 30 anos, da funcionária, Sr. Presidente, tem sido matéria de nossa luta, neste Parlamento. Mesmo no Parlamento do nosso Estado, sempre propugnamos por menor tempo de serviço para a mulher funcionária. De modo geral, as funcionárias que ocupam cargos na administração dos três Poderes o fazem por necessidade; poucas por diletantismo. É o custo-de-vida, sempre elevado, que obriga a esposa a ir buscar trabalho para auxiliar o marido; é a filha que vai buscar trabalho nas repartições públicas para auxiliar os pais.

¹¹⁵ALENCAR, Hermes Arrais. Direito Previdenciário para Concursos. 6a. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, pág. 50.

Esta ausência dos lares, incontestavelmente, principalmente das senhoras casadas e daquelas que têm responsabilidades de família, traz dificuldades e danos à família. Desejamos, pois, congratular-nos com a servidora do nosso País pela sua volta ao lar, o que lhe possibilitará dedicar-se inteiramente aos afazeres domésticos - cinco anos mais cedo de acordo com o novo Projeto de Constituição”.¹¹⁶

No mesmo sentido, discurso do deputado Arruda Câmara, deputado pelo estado de Pernambuco:

“O SR. ARRUDA CÂMARA – (...) Ainda, Sr. Presidente, Srs. Congressistas, no capítulo dos funcionários públicos há um ponto que merece os meus elogios. É aquele que reduziu a idade de aposentadoria para a mulher, sugestão do ilustre Líder Raymundo Padilha. Dir-se-á que *"a mulher pleiteia os mesmos direitos do homem"*. É verdade, mas a mulher tem encargos que o homem não tem: a gestação, a maternidade, os cuidados do lar e toda essa máquina caseira que o homem não manobra.

Mulher com uma prole numerosa enfraquece suas energias, a mulher envelhece muito mais depressa que o homem, e isso é verdade palpável a todos os fisiologistas. Se ela tem maior soma de encargos, é mister tenha um tratamento mais brando. De modo que acertado andou o Sr. Presidente Castello Branco ao reduzir de 35 para 30 anos a idade para aposentadoria da mulher funcionária”.¹¹⁷

Como se vê nos textos supracitados, extraídos dos Anais da Constituição Federal de 1967, que introduziu o redutor feminino de aposentadoria no ordenamento jurídico brasileiro, a intenção do legislador era, sem dúvida, reconhecer a desigualdade gerada pela cumulação dos trabalhos produtivo e reprodutivo por parte da mulher, indenizando-a com um prazo menor para a aposentadoria.

As falas refletem a influência do Relatório Beveridge; não se fala em redistribuição de papéis de gênero ou novas organizações familiares, mas apenas em indenizar a dupla jornada daquelas mulheres que são obrigadas a trabalhar sem abdicar da casa.

Por outro lado, quando se cogitou o fim do redutor, a questão em debate era a mesma. Sobre os debates na tramitação da Emenda Constitucional 20/98, onde a revogação do redutor feminino foi cogitada, escreve Fábio Zambitte:

“À época da votação da EC n. 20/98, muito se discutiu sobre a manutenção da aposentadoria reduzida para as mulheres. Argumentava-se que as mulheres vivem mais no Brasil, então por que reduzir sua idade para aposentação? Já outros alegam que as mulheres vivem mais justamente por se aposentarem mais cedo... De qualquer forma, o constituinte derivado acabou por manter a distinção, tendo as mulheres direito de solicitar a aposentadoria por idade 5 (cinco) anos mais cedo que os homens. Uma das principais justificativas para a redução da idade da mulher é a sua dupla jornada de trabalho, isto é, ao mesmo tempo que exerceria suas atividades profissionais, ainda teria que administrar o ambiente familiar. Todavia, com a evolução da sociedade, esta tarefa tem sido cada vez mais frequentemente repartida entre o casal, sendo a diferenciação de idade cada vez mais anacrônica.

¹¹⁶ Anais I. Constituição do Brasil de 1967. https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/pdf-digitalizado/Anais_Republica/1967/1967%20Livro%206.pdf, pág. 153, consultado em 2/11/2019.

¹¹⁷ Anais I. Constituição do Brasil de 1967. https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/pdf-digitalizado/Anais_Republica/1967/1967%20Livro%206.pdf, pág. 425, consultado em 2/11/2019.

Ademais, ainda que se admita a dupla jornada (trabalho-família) da mulher, tal fato é irrelevante para um benefício que tem, como risco coberto, a idade avançada, considerada incapacitante para o trabalho. Se a mulher, ainda que venha a se submeter a maior carga de trabalho, não apresentar desgaste maior do que o homem ao longo da vida, mantendo-se as expectativas de vida, não se justifica a benesse do sistema protetivo. Certamente a mulher que se enquadre na dupla jornada poderia demandar compensações estatais, mas não da previdência social”¹¹⁸.

O grande nó da questão da manutenção ou supressão do redutor é justamente o argumento levantado por Zambitte: a aposentadoria comum segura o risco social “idade”; em que pese o fato das mulheres desempenharem dupla jornada, isso não lhes acarreta envelhecimento precoce ou redução antecipada da capacidade laboral.

Embora trabalhem mais horas (somadas as horas de trabalho produtivo e reprodutivo), as mulheres seguem vivendo mais que os homens, bem como tendo índices muito aproximados de adoecimento e invalidez durante a vida laboral. Dito de outro modo: a dupla jornada não invalida a trabalhadora a ponto de justificar a existência de um redutor; deveria haver outra forma melhor de indenizar o acúmulo dos trabalhos produtivo e reprodutivo.

E nem é só isto: em regra, o amparo previdenciário tem o escopo de segurar a incapacidade para o trabalho. Em outras palavras, ele é o seguro da relação de trabalho remunerada, produtiva (celetista ou outras formas previstas em lei); o cuidado familiar transcende a relação segurada pelo INSS. Embora se trate de uma mulher que trabalha tanto dentro de casa quanto fora dela, seria como tentar estender a apólice de seguro de uma residência para cobrir eventual sinistros em um veículo do mesmo titular.

No caso do redutor feminino, não haveria, correlação imediata entre o risco que se quer segurar e o resultado alcançado, pois a dupla jornada, embora sobrecarregue a mulher, acontece na relação de trabalho.

Por fim, a discussão com a diminuição do redutor na Emenda 103/19 e imposição de idade mínima também girou em torno da dupla jornada de trabalho, conforme palavras da Senadora Zenaide Maia, do Rio Grande do Norte:

“A SRA. ZENAIDE MAIA. (...) O Governo já admite que não tira privilégios – isso o próprio secretário disse na Comissão de Constituição e Justiça. Não gera emprego. É uma coisa que a gente já sabia. Por que vai gerar emprego uma reforma da previdência? E não atrai investimentos, porque quem atrai investimentos são as demandas. E demanda a gente só vai ter quando empregar os mais de 30 milhões que estão entre desempregados e subempregados neste País. Mesmo esta Casa consciente disso, insiste em mudar a Constituição com a PEC 06 e condenar – porque é uma condenação que se está fazendo aqui – chefes de 30,5 milhões de famílias brasileiras que são chefiadas por mulheres, e essas mulheres ganham no máximo dois salários mínimos. É o IBGE que dá esses dados. E o que está

¹¹⁸ IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de Direito Previdenciário. 13ª ed., Niterói: Ímpetus, 2008., pág. 582.

aqui para ser aprovado? Aumentar sete anos na idade mínima para a aposentadoria dessas mulheres, que são a prova viva de que trabalham e, além das 44 horas semanais, ainda cuidam da sua família, desde alimentar... A maioria delas prepara o almoço do outro dia para os filhos, os leva ao colégio... E o que esta Casa está para aprovar aqui é condená-las a passar mais sete anos com uma jornada tripla para poder ter uma aposentadoria¹¹⁹.

A introdução do redutor, bem como sua exclusão ou diminuição, obriga a enfrentar os conceitos de dupla jornada de trabalho, bem como os trabalhos produtivo e reprodutivo.

3.3. DUPLA JORNADA: TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO

Como já dito anteriormente, em regra a doutrina socialista defende a igualdade material, apagando ao máximo as diferenças (de cultura, classe, credo ou gênero) entre os indivíduos; porém foi justamente um autor desta vertente, Friederich Engels¹²⁰, o primeiro a teorizar sobre desigualdade de gênero no trabalho.

É na obra de Engels que aparece, pela primeira vez, a desigualdade de gênero nas relações de trabalho e seu entrelaçamento com a família; é ele o primeiro autor a diagnosticá-la e nomeá-la. Sua classificação influenciou legislações trabalhistas e previdenciárias, seja nos países socialistas, social-democratas ou liberais.

Em “*A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*”, Engels narra a evolução da família desde as relações tribais igualitárias até o patriarcado, com a sujeição da mulher no momento histórico do surgimento do excedente produtivo.

O autor classifica os tipos de trabalho em *produtivo* como aquele que pode ser acumulado e vendido (portanto capaz de produzir mais-valia), enquanto o *reprodutivo* se refere ao cuidado e a própria reprodução da espécie (os cuidados com a família e o lar).

Segundo ele, a distribuição dos trabalhos produtivo e reprodutivo era relativamente igualitária em sociedades primitivas, até o surgimento do excedente com valor de troca. Quando surge a possibilidade de acumulação, o trabalho produtivo ganha maior importância e passa a ser predominantemente masculino, restando às mulheres o trabalho doméstico não remunerado e, via de consequência, uma vida economicamente subordinada a dos homens.

¹¹⁹ Notas taquigráficas 1ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA 56ª LEGISLATURA Em 16 de outubro de 2019 (quarta-feira) 194ª SESSÃO (SESSÃO DELIBERATIVA ORDINÁRIA) <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/notas-taquigraficas/-/notas/s/23828#quarto10>.

¹²⁰ O Relatório Beveridge tinha influência Keynesiana; Keynes, embora estivesse longe de defender o estatismo soviético, entendia ser necessário uma maior intervenção estatal na economia para evitar crises do capitalismo, bem como garantir renda aos cidadãos. Este ramo do pensamento econômico não ignorava autores de linhagem socialista. Ademais, embora Engels fosse alemão de nascimento, vivera e escrevera na Inglaterra, razão pela qual não poderia ser ignorado como bibliografia para pensadores ingleses como Beveridge e Keynes.

Esta divisão do trabalho teria aparecido ainda na antiguidade, quando as sociedades se transformaram em agrícolas e dominaram a técnica de acumular grãos. O momento histórico é assim resumido:

“O desmoronamento do direito materno, a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo. O homem apoderou-se também da direção da casa; a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução. (...) O que caracteriza essa família, acima de tudo, não é a poligamia, da qual logo falaremos, e sim a organização de certo número de indivíduos, livres e não livres, numa família submetida ao poder paterno de seu chefe¹²¹”.

Ao longo do curso da história, sempre que ocorreu a cumulação dos excedentes, a divisão de trabalho deixou de ser igualitária; neste momento, o trabalho reprodutivo, sem valor de troca, passa a ser imputado exclusivamente às mulheres, o que as coloca em posição de subordinação e dependência econômica. Mesmo que a mulher, filhos ou escravos produzissem algo com valor de mercado, estes bens seriam de propriedade do patriarca.

Em razão do colapso do comércio, a Idade Média foi outro momento histórico de maior igualdade na distribuição dos trabalhos domésticos entre os sexos. Com o seu declínio, porém, o trabalho reprodutivo voltou a ser feminino e, via de consequência, desvalorizado. Esta transição é resumida por Silvia Federici:

“Com o desaparecimento da economia de subsistência que havia predominado na Europa pré-capitalista, a unidade entre produção e reprodução, típica de toda as sociedades baseadas na produção-para-o-uso, chegou ao fim conforme essas atividades foram se tornando portadoras de outras relações sociais e eram sexualmente diferenciadas. No novo regime monetário, somente a produção-para-o-mercado estava definida como atividade criadora de valor, enquanto a reprodução do trabalhador começou a ser considerada algo sem valor do ponto de vista econômico e, inclusive, deixou de ser considerada um trabalho. O trabalho reprodutivo continuou sendo pago – embora em valores inferiores – quando realizado para os senhores ou fora do lar. No entanto, a importância econômica da reprodução da força de trabalho realizada no âmbito doméstico e sua função na acumulação do capital tornaram-se invisíveis, sendo mistificadas como uma vocação natural e designadas como “trabalho das mulheres”¹²².

Engels e Federici deixam claro que não é a biologia, mas a economia o fator responsável pela distribuição dos trabalhos produtivo e reprodutivo dentro do núcleo familiar.

À medida em que a propriedade privada vai ganhando forças como princípio ordenador da sociedade do capitalismo recém-inaugurado, a posição feminina vai decaindo na mesma

¹²¹ ENGELS, Friedrich. *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, 17ª. Ed., São Paulo: Civilização Brasileira, 1975, pág. 26.

¹²² FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva*. São Paulo: Elefante, 2017, pág. 145.

proporção, visto que coube à mulher o trabalho não remunerado. “*Seu trabalho era necessário, mas socialmente subordinado à produção de troca e excedentes. Elas tornaram-se esposas, tuteladas e filhas no lugar de membros adultos da sociedade*”¹²³. Este trabalho reprodutivo é tão invisibilizado que muitas vezes sequer é considerado trabalho, como bem explica Domenico De Masi:

“Com base nessas convenções, uma mulher que educa os filhos em casa não é remunerada, enquanto uma mulher que educa os filhos dos outros numa creche merece uma remuneração. Se duas mulheres cuidam cada uma do próprio filho, são consideradas donas-de-casa e não são pagas por isso; se uma cuida do filho da outra, são consideradas babás e remuneradas”.¹²⁴

Trabalho doméstico é reprodutivo, desprovido de mais-valia e socialmente atribuído às mulheres; esta construção, todavia, deu-se de forma sutil. Segundo Federici, a naturalização do trabalho doméstico como uma consequência do amor familiar da mulher é uma das mentiras mais bem-sucedidas de todos os tempos:

“Essa fraude que se esconde sob o nome de “amor” e “casamento” afeta a todas nós, até mesmo se não somos casadas, porque, uma vez que o trabalho doméstico é totalmente naturalizado e sexualizado, uma vez que se torna um atributo feminino, todas nós, como mulheres, somos caracterizadas por ele. Se realizar certas tarefas é considerado natural, então se espera que todas as mulheres realizem e que, inclusive, gostem de fazê-lo – até mesmo aquelas mulheres que, devido a sua posição social, podem escapar de (grande) parte desse trabalho, já que o marido pode pagar empregadas domésticas e psiquiatras e desfrutar de várias formas de diversão e relaxamento. Podemos não servir a um homem, mas todas estamos em uma relação de servidão no que concerne ao mundo masculino como um todo. É por isso que ser chamada de “mulher” é uma provocação, é algo degradante. “Sorria, querida, qual o seu problema?”, é algo que qualquer homem se sente legitimado a perguntar a uma mulher, seja ele o marido, o cobrador de ônibus ou o chefe do trabalho”.¹²⁵

No mesmo sentido, Simone de Beauvoir explica como se naturaliza a ideia do cuidado como papel de gênero:

Nisso tampouco existe algum “instinto materno” inato e misterioso. A menina constata que o cuidado das crianças cabe à mãe, é o que lhe ensinam; relatos ouvidos, livros lidos, toda a sua pequena experiência o conforma; encorajam-na a encantar-se com essas riquezas futuras, dão-lhe bonecas para que tais riquezas assumam desde logo um aspecto tangível. Sua “vocação” é-lhe imperiosamente ditada”.¹²⁶

¹²³ SACKS, Karen. “Engels revisitado: a mulher a organização da produção e a propriedade privada.” Págs. 185-203, pág. 189. In *A mulher, a cultura e a sociedade*. Coord.: ROSALDO, Michelle Z. et LAMPHERE, Louise. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1979.

¹²⁴ DE MASI, Domenico. *O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001, pág. 15.

¹²⁵ FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante, 2019, pág. 46.

¹²⁶ BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. 2a. Edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009, pág. 24.

O trabalho doméstico, convenientemente, passou a não ser considerado trabalho, mas uma obrigação decorrente da posição da mulher dentro do núcleo familiar, consequência de seu amor, decorrência de casamento ou filiação; o homem tem o dever de prover, e a mulher, de cuidar. Por uma construção social, a mulher se torna, automaticamente, responsável pelo bem-estar das crianças, marido ou dos pais, bem como da limpeza e administração da casa. Pondere-se que, no atual estágio tecnológico, excetuando-se a amamentação dos recém-nascidos, não há rigorosamente nenhum trabalho que um homem não possa fazer.

Se a mulher faz o trabalho para sua família, não é remunerada; para outra família, sim. Ainda que ela delegue o trabalho ou parte dele, será sua atribuição a contratação, treinamento e supervisão de eventual empregada doméstica, faxineira, babá ou cuidadora de idosos. Mesmo delegando, ela não se livra do encargo mental de supervisionar a empregada. Nos dizeres de Flávia Biroli, reforçando Federici e De Masi:

“A distinção entre trabalho remunerado e não remunerado é, assim, um ponto central. O trabalho que as mulheres fornecem sem remuneração, como aquele que está implicado na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, deixa os homens livres para se engajar no trabalho remunerado. São elas apenas que fornecem esse tipo de trabalho gratuitamente, e essa gratuidade se define numa relação: o casamento. É nele que o trabalho gratuito das mulheres pode ser caracterizado como não produtivo. Os produtos que não tem valor quando decorrem do trabalho da mulher em casa passam, no entretanto, a ter valor econômico fora de casa quando atendem às necessidades de outras pessoas que não o marido”¹²⁷.

A desvalorização do trabalho reprodutivo persiste mesmo quando a mulher precisa de ajuda ou substituição nos seus afazeres; quando ela contrata uma empregada doméstica, a desvalorização do trabalho da dona-de-casa delegante se estende à empregada delegada, como sintetiza Angela Davis:

“Os incontáveis afazeres que, juntos, são conhecidos como “tarefas domésticas” – cozinhar, lavar a louça, lavar a roupa, arrumar a cama, varrer o chão, ir às compras, etc. -, ao que tudo indica, consomem, em média, de 3 mil a 4 mil horas do ano de uma dona de casa.

Por mais impressionante que essa estatística seja, ela não é sequer uma estimativa da atenção constante e impossível de ser quantificada que as mães precisam dar às suas crianças. Assim como as obrigações maternas de uma mulher são aceitas como naturais, seu infinito esforço como dona de casa raramente é reconhecido no interior da família.

As tarefas domésticas são, afinal de contas, praticamente invisíveis: ninguém as percebe, exceto quando não são feitas – notamos a cama desfeita, não o chão esfregado e lustrado. Invisíveis, repetitivas, exaustivas, improdutivas e nada criativas – esses são os adjetivos que melhor capturam a natureza das tarefas domésticas”¹²⁸.

(...)

¹²⁷ BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018, págs. 28/29.

¹²⁸ DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. São Paulo: Boitempo, 2016, pág. 225.

“Enquanto as trabalhadoras domésticas permanecerem à sombra da dona-de-casa, continuarão a receber remunerações que mais se aproximam das ‘mesadas’ da dona-de-casa do que do salário de uma trabalhadora”¹²⁹

Se o trabalho da mãe é pouco valorizado, o da babá que a substitui nos cuidados com a criança também será, assim como o da esposa em relação à empregada doméstica, da filha em relação à cuidadora de idosos e assim por diante.

Caso a mulher tenha um mau desempenho nesta área ou mesmo se recuse a fazer este trabalho, é socialmente repreendida: é taxada de má mãe, má esposa ou má filha. Ninguém se pergunta se a mulher quer aquele trabalho, se o companheiro poderia ajudá-la nas tarefas, se a criança já teria idade suficiente para arrumar a própria cama; ela apenas é acusada de “falta de amor”, como se tivesse um problema orgânico, uma doença mental ou falha de caráter. Continua Federici:

“(…) embora possamos exigir creches, igualdade salarial, lavanderias gratuitas, nós nunca alcançaremos uma mudança real se não atacarmos diretamente a raiz dos papéis femininos. Nossa luta por serviços sociais, isto é, por melhores condições de trabalho, será sempre frustrada se nós não estabelecermos primeiramente que nosso trabalho é trabalho.”¹³⁰

Federici entende que políticas públicas por parte do estado não vão resolver todo o problema. Mesmo com boa atuação estatal, a gestão e controle das tarefas domésticas seguiria sendo tarefa feminina; a verdadeira solução é que toda a sociedade pare de se recusar a discutir a existência e a distribuição do trabalho doméstico.

Ressalte-se que quando se diz que toda a sociedade deve discutir, não se fala apenas dos membros do núcleo familiar, mas também os empregadores e o estado. Os empregadores precisam de mão-de-obra mentalmente saudável, bem como de sua renovação; já o estado tem a finalidade de organizar a sociedade da melhor forma possível; todos têm interesse na proteção da família.

Para a autora, a única forma de obrigar a sociedade a esta discussão é expressando este trabalho em valor, atribuir-lhe um valor. As camas devem ser arrumadas, as casas devem ser varridas, idosos devem tomar banho, as crianças devem ser alimentadas, a despeito de haver salário ou não; remunerado ou não, ainda é um trabalho e precisa ser feito. Ainda que este suposto salário pelo trabalho doméstico jamais venha a ser pago, converter horas de trabalho da dona de casa em pecúnia é a única forma de torná-lo visível para discutir sua distribuição e responsabilidade.

¹²⁹ (Idem, p. 240).

¹³⁰ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019, pág. 49.

“Salários para o trabalho doméstico são uma demanda revolucionária, (...) porque forçam o capital a reestruturar as relações sociais em termos mais favoráveis para nós, e, conseqüentemente, mais favoráveis à unidade de classe. Na verdade, exigir salários para o trabalho doméstico não significa dizer que, se formos pagas, seguiremos realizando esse trabalho. Significa exatamente o contrário. Dizer que queremos salários pelo trabalho doméstico é o primeiro passo para recusá-lo, porque a demanda por um salário faz nosso trabalho visível. Essa visibilidade é a condição mais indispensável para começar a lutar contra essa situação, tanto em seu aspecto imediato como trabalho doméstico quanto em seu caráter mais traiçoeiro como própria feminilidade”.¹³¹

Embora o trabalho reprodutivo não seja uma invenção do capitalismo, ele é essencial para seu bom funcionamento, pois é ele que viabiliza o trabalho produtivo, a mais-valia, o lucro. É a realização deste trabalho invisível e não-pago que permite ao trabalhador apresentar-se apto na empresa, dentro do horário, com o café-da-manhã tomado e roupa limpa. É este trabalho que garante a renovação da mão-de-obra na medida em que permite o crescimento saudável das crianças que se tornarão trabalhadores adultos. O trabalho reprodutivo, embora convenientemente invisibilizado, é complementar ao produtivo.

Como diz Federici, não há como transferir simplesmente para o estado o trabalho reprodutivo sem antes discutir os papéis de gênero. É preciso, também, que os próprios empregadores apoiem, deem suporte aos núcleos familiares, ao invés de enxergá-los como concorrentes do tempo e atenção da mão-de-obra.

É claro que creches, escolas, clínicas-dia para idosos, lavanderias públicas, enfim, as políticas estatais de amparo são bem-vindas, porém é preciso mais que isso: é preciso discutir os papéis de gênero, sob pena das políticas públicas acabarem por reforçar a divisão sexual do trabalho.

A discussão sobre papéis de gênero é tão importante que mesmo uma política pública de caráter feminista e emancipatório, como o *Programa Bolsa Família*, pode ter o efeito colateral de reforçá-los:

“Um dos principais programas sociais a partir dos anos 2.000, o Programa Bolsa Família foi analisado por diversas pesquisas qualitativas e quantitativas desde a perspectiva feminista, evidenciando resultados contraditórios em termos da igualdade de gênero, uma vez que, ao mesmo tempo que proporciona autonomia econômica para as mulheres – e, conseqüentemente, mais autonomia em outras esferas da vida –, reforça a divisão sexual do trabalho e a responsabilização das famílias e das mulheres pelos cuidados”.¹³²

¹³¹ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019, pág. 48.

¹³² MORENO, Renata Faleiros Camargo. Entre a Família, o Estado e o Mercado: Mudanças e Continuidades na Dinâmica, Distribuição e Composição do Trabalho Doméstico e de Cuidado. Tese apresentada ao Programa de

Isto porque o benefício assistencial era pago à mãe, cabendo a ela a comprovação das contrapartidas, como vacinação e frequência escolar; embora ele garanta à mãe autonomia financeira na gestão do cuidado, o programa acabou tendo o efeito colateral de reforçar o papel feminino no cuidado dos filhos.

O próprio fato da licença-maternidade ser de 120 (cento e vinte) dias (extensíveis por mais 60, para as empregadas das empresas que aderem ao programa da Lei Federal 11.770/08), enquanto a licença-paternidade é de apenas 5 (cinco) dias (extensíveis por mais 15, nos casos da Lei Federal 13.257/16) reforça papéis de gênero, estimulando a perpetuação da divisão sexual de tarefas domésticas.¹³³

Por fim, como constou nos Anais da Constituição de 1967, citado anteriormente, o próprio redutor feminino de aposentadoria teria o escopo de indenizar a mulher pela cumulação dos trabalhos produtivo e reprodutivo, reforçando papéis de gênero ao invés de discuti-los.

Resumindo tudo o que foi dito: a imputação do trabalho reprodutivo à mulher como uma decorrência do amor familiar traz consigo um papel de gênero que as prejudica no campo profissional, ou seja, este papel vai prejudicá-la no mercado de trabalho.

3.4. TIPOS DE TRABALHO E A DUPLA JORNADA

Como já dito anteriormente, as mulheres sempre trabalharam, embora nem sempre tenham sido remuneradas por isso; ocorre, porém, que a presença das mulheres no mercado de trabalho em jornada integral tem várias causas e consequências. Uma delas é a profissionalização do trabalho reprodutivo, como lembra Helena Hirata:

“O desenvolvimento das profissões relacionadas ao cuidado, a mercantilização e a externalização desse trabalho foi consequência de um lado, do envelhecimento da população e, de outro lado, da inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho tanto na França como no Brasil. Com a mercantilização, o trabalho feminino de cuidado, gratuito e invisível, torna-se visível e é enfim considerado como um trabalho (com seus corolários: formação profissional, salário, promoção, carreira, etc.)¹³⁴.

Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo – FFLCH - para a obtenção do título de Doutora em Sociologia. São Paulo, 2019, pág. 56.

¹³³ CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sérgio; GONZAGA, Gustavo. “Os Efeitos da Licença Maternidade sobre Salário e Emprego da Mulher no Brasil”. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3795/1/PPE_v36_n03_Efeitos.pdf, pág. 518, Acessado em 3/12/2019.

¹³⁴ HIRATA, “Mulheres brasileiras: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho”. *Confins* [Em ligne], 26|2016, postado em 22/2/2016, item 31 do texto. URL: <http://journals.openedition.org/confins/10754> ; DOI : 10.4000/confins.10754. Acessado em 5/12/2019.

Ao longo do curso da história, as mulheres foram responsáveis pelo trabalho reprodutivo, seja em suas próprias famílias, seja na família alheia (como empregadas domésticas, faxineiras, babás, cozinheiras, cuidadoras), de forma remunerada ou não.

Este trabalho, classificado como *care work*¹³⁵, sempre foi feminino por excelência; com a entrada das mulheres no campo do trabalho produtivo, este mercado se amplia e se profissionaliza, mas continua predominantemente feminino.

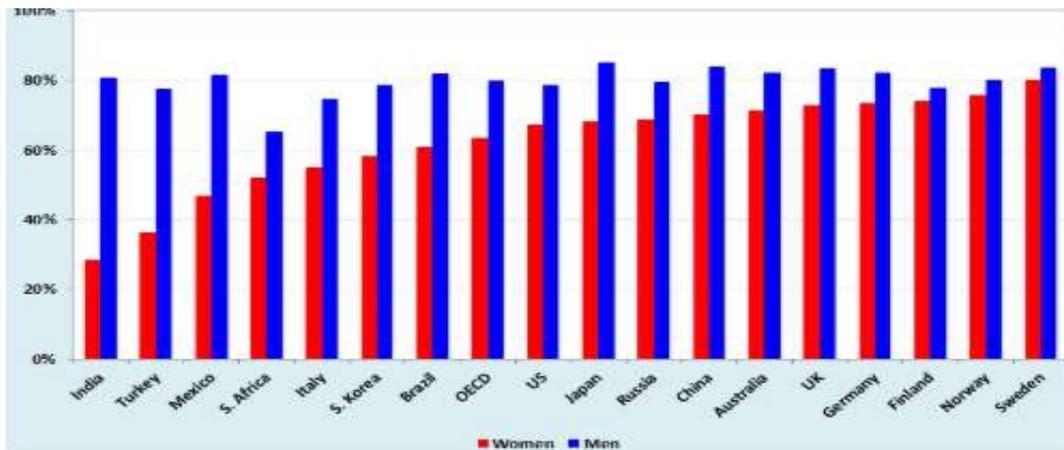
O *care* engloba desde os estados físicos e mentais ligados à gravidez, criação e educação das crianças, idosos, deficientes, convalescentes, até os cuidados com pessoas em geral e o lar doméstico de forma mais abrangente, enfim, qualquer serviço prestado ao núcleo familiar. O art. 1º da Lei Complementar 150/15 define como empregado doméstico aquele que “*presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana (...)*”.

A característica central do *care work* é a ausência de mais-valia. O salário do empregado doméstico pode ser expresso em valor monetário, mas é um trabalho reprodutivo que não cria lucro; sua finalidade é atender as necessidades de cuidado de um núcleo familiar.

As atividades no cuidado de casa e da família se simplificaram muito ao longo do tempo; eletrodomésticos, produtos de limpeza e higiene etc., tornaram mais fácil o desempenho de parte das atividades referentes ao cuidado. Além disso, os homens brasileiros passaram a colaborar mais nas atividades domésticas, conforme se verifica no gráfico infra:

¹³⁵ Sobre o uso do termo *care*, Cíntia Engel e Bruna Pereira informam: “A bibliografia sobre cuidado utiliza, geralmente, do termo *care* ou *care work* para defini-lo. O uso do termo em inglês é devido à influência anglo-saxã sobre tal produção, uma vez que a consolidação dos cuidados como um objeto de estudos ocorreu primeiramente nos países de língua inglesa. Ele deriva, ainda, da polissemia do termo, que dificulta a tradução exata: *care* pode significar cuidado, solicitude, preocupação com o/a outro/a ou ainda atenção às necessidades do/a outro/a”. In ENGEL, Cíntia et PEREIRA, Bruna C. J. Revista Punto Género, n. 5, Nov/2015, 4 – 24, pág. 5. <https://doaj.org/article/0306b9d781824bf0904508480628c216>. Acessado em 08/06/2019.

No mesmo sentido: Helena Hirata et alii: “É interessante notar – como tem sido amplamente discutido e comentado – que o termo *care* conota um campo de ações e atitudes, abarcadas por conceitos equivalentes ou semelhantes na maioria das línguas. (...) No Brasil e nos países de língua espanhola, a palavra “*cuidado*” é usada para designar a atitude; mas é o verbo cuidar, designando a ação, que parece traduzir melhor a palavra *care*. Assim, se é certo que cuidado, ou atividade do cuidado, ou mesmo ocupações relacionadas ao cuidado, como substantivos, foram introduzidos mais recentemente na língua corrente, as noções de “cuidar” ou “tomar conta” tem vários significados, sendo expressões de uso cotidiano. (...) O “cuidar da casa” (ou “tomar conta da casa”), assim como o “cuidar das crianças (ou “tomar conta das crianças”), ou até mesmo “cuidar do marido”, ou “dos pais”, tem sido tarefas exercidas por agentes subalternos e femininos, os quais (e talvez por isso mesmo) no léxico brasileiro tem estado associados com a submissão, seja dos escravos (inicialmente), seja das mulheres, brancas ou negras (posteriormente)”. In HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi; GUIMARÃES, Nádia. “*Cuidado e cuidadoras: o trabalho do care no Brasil, França e Japão*”, p. 79-102, pág. 82. In HIRATA, Helena et GUIMARÃES, Nadya (org.) Cuidado e Cuidadoras: as várias faces do Care. São Paulo: Atlas, 2012.

Gráfico 1 – Taxas de participação masculina e feminina no trabalho doméstico

Fonte: CHAMIE (2018)

Embora o Brasil não tenha níveis suecos de participação masculina nas atividades domésticas, na pesquisa feita em 2016 pela OCDE o trabalho doméstico está dividido à razão de quase 60% homens e 80% mulheres, o que é um índice relativamente alto para um país em desenvolvimento; o homem brasileiro, por exemplo, colabora mais que o homem coreano ou italiano na divisão de tarefas.¹³⁶

Isso não significa que os homens façam as mesmas atividades que as mulheres dentro de casa, mas denota um envolvimento com as atividades de cuidado e da casa: o homem não necessariamente está lavando os banheiros, mas levar as crianças à escola e fazer o supermercado são trabalhos domésticos importantes. Esta divisão, embora não seja igualitária, faz pensar se o grande problema da trabalhadora brasileira é exatamente dupla jornada de trabalho ou outros preconceitos que enfrenta no mercado de trabalho, como será dito mais adiante.

Em estudo PNAD Anual sobre os lares brasileiros, feito com outra metodologia, os resultados numéricos foram diferentes, mas impressionam pela evolução em curto espaço de tempo:

“Essa discussão precisa ainda levar em conta dois outros pontos. Primeiramente, nos últimos quinze anos da PNAD Anual (2001-2015), a proporção de homens que declararam exercer afazeres domésticos aumentou 10 pontos percentuais (de 43%, em 2001, para 53%, em 2015), enquanto a das mulheres, já acima de 90%, permaneceu estável.

Segundo, a diferença de horas dedicadas aos afazeres domésticos por mulheres e homens também diminuiu, no mesmo período, e essa queda (ainda modesta, mas

¹³⁶ Gráfico originário da OCDE, extraído do artigo de CHAMIE, Joseph, More Women Stay at Home Than Men, publicado em 25/1/2018. <https://yaleglobal.yale.edu/content/more-women-stay-home-men>, acessado em 30/11/2019.

observada ao longo de toda a distribuição de renda) foi maior entre os de maior rendimento (apêndice C). Esses indicadores ainda desconsideram possíveis efeitos geracionais e momentos de vida, com mulheres e homens em diferentes estágios do ciclo de vida, quando se sabe que o uso do tempo pode se alterar com a idade e entre gerações.”¹³⁷

Um aumento de participação masculina da ordem de 10% nos afazeres domésticos em apenas quatorze anos (2001-2015) em menos de uma geração é uma mudança cultural e social considerável.

Em que pese o crescimento da participação masculina nos afazeres domésticos, ainda assim, a necessidade de trabalhadoras domésticas nunca foi tão grande: 17% das mulheres que trabalham fora, no Brasil, são trabalhadoras domésticas; em termos absolutos, o Brasil possui o maior número de trabalhadoras domésticas do mundo¹³⁸.

Uma das razões da necessidade de *care work*, como disse Hirata, é o envelhecimento da população e adiamento de aposentadorias combinados com o adiamento da maternidade. Se antes os avós podiam colaborar de forma significativa e não remunerada no cuidado dos netos, hoje eles não estão disponíveis, ou ainda estão no mercado de trabalho, ou eles mesmos já são fonte de demandas.

Sem solidariedade intergeracional, as famílias são obrigadas a contratar trabalhadoras para o cuidado das duas pontas da vida, das duas vulnerabilidades: as crianças e os idosos. O esgarçamento da rede de solidariedade intergeracional precariza ainda mais o cuidado das famílias de baixa renda, que não podem contratar trabalho de cuidado profissional:

“As redes de solidariedade intergeracionais entre mulheres vem sendo, recentemente, afrouxadas, uma vez que a disponibilidade de tempo das avós e demais mulheres do grupo familiar se reduziu, em razão do prolongamento da permanência dessas, inclusive das mais idosas, no mercado de trabalho. As pressões de tempo para os cuidados não remunerados foram agravadas pela tendência à estabilização do emprego feminino ocorrida nas últimas décadas. Se, anteriormente, o emprego feminino oscilava segundo as variações dos ciclos econômicos e da vida familiar, que provocavam sucessivas entradas e saídas das mulheres no mercado de trabalho, nas

¹³⁷ AMARAL, Aline Diniz et alii. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para debate. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro. Ipea, 2019, pág. 17, http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2466.pdf, Acessado em 19/12/2019

¹³⁸ SORJ, Bila. “*The socialization of care and social inequalities*”. Tempo social, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 123-128, Junho/2014, pág. 124. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702014000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em 04/12/2019 2019. “*Apesar dessas mudanças, o emprego doméstico continua a ser a maior ocupação de mulheres no país: 17% das mulheres ocupadas são trabalhadoras domésticas, e, em termos absolutos, o Brasil possui o maior número de trabalhadoras domésticas do mundo (OIT, 2010). A categoria reúne um conjunto de características indicativas de sua desvalorização social: baixa remuneração, longas jornadas de trabalho e elevado nível de informalidade. Trata-se de uma ocupação situada entre as mais precárias oferecidas pelo mercado de trabalho. Congrega trabalhadoras que acumulam múltiplas desvantagens sociais – de classe, de gênero e de raça – e que, por sua vez, enfrentam grandes dificuldades para conciliar o trabalho doméstico remunerado com o trabalho doméstico não pago. Em geral, apoiam-se nas redes de parentes, amigas e vizinhas*”.

últimas décadas observa-se uma tendência à permanência no tempo do vínculo com o trabalho remunerado.”¹³⁹

Outra razão para a demanda de trabalho doméstico é que as mulheres também passaram a trabalhar mais horas: hoje o homem não é mais capaz de prover toda a família, os filhos e uma esposa e mãe em período integral. Se antes o salário do chefe-de-família era capaz de sustentar todo o núcleo familiar, hoje fica difícil dispensar a renda da mulher para fechar as contas do mês.

A diminuição da massa salarial média obrigou as mulheres a investirem em uma carreira, procurarem um emprego, ou mesmo alguma ocupação informal, não podendo mais abandoná-la sem prejuízo do orçamento doméstico ¹⁴⁰.

Se o salário das mulheres é indispensável e elas passam mais tempo fora trabalhando sem poder contar com a ajuda dos avós, é lógico que a demanda por trabalho doméstico aumentará.

Como já dito, o trabalho doméstico remunerado é um trabalho feminino por excelência. Além dos *care works*, há uma série de trabalhos que, embora não sejam exatamente classificados como reprodutivos, sempre foram de predominância feminina: são os *pink collar works*¹⁴¹.

Estes empregos são classificados como produtivos, geram mais-valia, porém são de baixa complexidade, baixa remuneração e em regra tem jornadas parciais, para permitir que as mulheres conjuguem os afazeres com o cuidado com a família. São exemplos de *pink collar* as secretárias, professoras do ensino fundamental, assistentes administrativas, enfermeiras, aeromoças, bibliotecárias etc.

Note-se que, até certo ponto, os papéis de gênero imputados às mulheres lhes auxiliam no exercício dos trabalhos de *care* e *pink collar works*; da babá, da empregada, da cuidadora, da professora infantil, da enfermeira ou da aeromoça, espera-se uma postura de acolhimento quase maternal; neste campo, ser mulher é “adequado”. Claro que o mercado de trabalho vai olhar com outros olhos esta mesma trabalhadora quando ela tem que se dedicar à família, como será dito mais adiante.

¹³⁹ SORJ, Bila & FONTES, Adriana. “O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social”. P. 60-78, pág. 68. In: Hirata, Helena & Guimarães, Nadya Araujo (orgs.). Cuidados e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care. São Paulo, Atlas, (2012).

¹⁴⁰ FRASER, Nancy. Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition. New York: Routledge. 1997, pág. 42, tradução livre.

¹⁴¹ O termo ficou famoso pela obra *Pink Collar Workers*, de Louise Kapp Howe, publicado em 1977. O *pink collar* é o trabalho predominantemente feminino, como as enfermeiras, aeromoças e secretárias, em oposição aos trabalhos predominantemente masculinos, como mecânicos e motoristas de caminhão, os *blue collar*. Existe ainda o trabalho predominantemente intelectual e bem remunerado, do executivo, o *white collar*.

Em “*A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*”¹⁴², Engels narra que, com o advento das máquinas a vapor na planta fabril das indústrias, a força masculina deixou de ser um diferencial para o preenchimento de postos de trabalho, e as mulheres e crianças passaram a tomar as vagas dos homens, tomar postos de trabalho historicamente masculinos.

A entrada das mulheres no campo do trabalho produtivo, não foi, todavia, “pela porta da frente”; elas entraram em trabalhos piores, com salários sensivelmente mais baixos em comparação com os homens que desempenhavam a mesma função; por consequência, reduziram o valor médio das remunerações e causaram o desemprego masculino. Como pondera Domenico De Masi sobre a distribuição dos trabalhos:

“O trabalho é indispensável porque produz riqueza. Mas nem todos os trabalhos, para produzi-la, obrigam a sofrer: alguns são agradáveis, até glorificantes; outros são cansativos, desagradáveis, repugnantes. Quase todos os trabalhos agradáveis são monopolizados pelas elites, os outros são delegados às máquinas ou aos animais ou são impostos aos escravos, aos forçados, aos estrangeiros, aos indigentes e, por último, às classes médias compostas de empregados, de funcionários e profissionais que se iludem de pertencer às classes dominantes, mas que de fato, representam uma nova forma de casta dominada.”¹⁴³

Como as mulheres não tinham direito a voto (o sufrágio foi a grande luta da *primeira onda* do feminismo), não havia quem representasse seus interesses na esfera política: por isto, acabaram ingressando no mercado de trabalho nas piores funções, sem nenhum direito inerente à sua condição (proteção à maternidade, por exemplo); por não serem “chefes-de-família”, por serem o “salário secundário” do núcleo familiar, recebiam menos.

Embora Engels relate a entrada das mulheres no mercado de trabalho produtivo, em vagas que presumem um papel de gênero masculino durante a revolução industrial, a onda mais importante se deu na história recente. Mulheres mecânicas, policiais, bombeiras (*blue collars*) ou mesmo executivas, professoras universitárias, médicas (*white collars*) são uma marca da segunda metade do século XX, após a II Guerra Mundial. Pondere-se que, enquanto nos *pink collars works* as características “femininas” são quase um requisito da função, nos *blue* e *white collar works* estas devem ser silenciadas; quanto menos feminina, melhor.

O valor médio da remuneração de determinado posto no mercado de trabalho é um algoritmo complicado: ele é composto não só pela oferta de mão-de-obra, a complexidade da atividade, a necessidade de especialização, mas também pelo gênero, classe e raça de quem costuma realizá-lo.

¹⁴² ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2008.

¹⁴³ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001, pág. 44.

Nos casos do *care* e *pink collars*, por exemplo, o fato das vagas serem predominantemente ocupadas por mulheres acarreta o rebaixamento dos salários, já que eles são presumidos como secundários no orçamento familiar. Por outro lado, mesmo quando um homem ocupa um posto de trabalho braçal, que exige pouca instrução, deve ter remuneração ligeiramente melhor porque se presume que seu salário é o principal do núcleo familiar. Por isso os *blue collar*, mesmo com baixa escolaridade, tem remuneração superior aos *care* e *pink collar works*.

Em resumo: o cálculo do salário pelo mercado, embora não devesse, acaba levando em conta o sexo de quem exerce a função e sua posição dentro do orçamento familiar. É também por isso que, quando mulheres entram em determinado ramo de atividade, predominantemente masculino, como nas fábricas da Revolução Industrial, acabaram acarretando a queda da média salarial relatada por Engels.

Os trabalhos “femininos”, (*care works* e *pink collar works*) são em regra, precários, de baixa qualificação, baixos salários e jornadas parciais ou reduzidas para que a mulher tente conciliar casa e trabalho. Porém quando as mulheres conseguem entrar em esferas de trabalho predominantemente “masculinas” (*blue e white collars*), de jornada integral, precisam encontrar uma forma de delegar parte do cuidado familiar.

Seja nos trabalhos “femininos” ou “masculinos”, a sociedade presume que a mulher acumula os trabalhos produtivo e reprodutivo, acumulando funções e preocupações. Nas palavras de Eileen Boris: “(O) *care* encontrava-se entrelaçado com o tecido da vida cotidiana das mulheres, quer elas saíssem de casa para trabalhar, quer não¹⁴⁴. Este entrelaçamento entre o produtivo e reprodutivo, este “levar para o trabalho os problemas de casa” é o que se convencionou chamar de *dupla jornada de trabalho*, e é presumido para todas as mulheres, qualquer que seja o trabalho desempenhado.

3.5 DUPLA JORNADA, SALÁRIO SECUNDÁRIO E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

Se o Relatório Beveridge - primeiro documento que trouxe aos sistemas previdenciários do mundo a ideia do redutor feminino - fosse apresentado hoje, sua motivação causaria repulsa às feministas da terceira onda. Isto porque, entre outras coisas, ele considerava a mulher, ou

¹⁴⁴ Boris, Eileen. “Produção e reprodução, casa e trabalho”. Revista Tempo Social, 26(1), 101-121, 2014. pág. 102, <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100008>. Acessado em 3/12/2019.

dona-de-casa ou o salário secundário do orçamento familiar, inserida em uma família composta pelo marido-provedor e dois filhos.

Se por um lado é pertinente a crítica de que ele só considerou as mulheres enquanto casadas e mães de família, por outro “*Beveridge compreendia que ao enfatizar a importância do trabalho doméstico e elaborar uma legislação que tinha como um dos elementos centrais as pensões destinadas aos dependentes, ele estaria, na verdade, contribuindo para uma legislação finalmente capaz de reconhecer a importância do muitas vezes invisibilizado trabalho doméstico*”.¹⁴⁵

Ao criar um sistema que garantisse a subsistência dos dependentes no caso do falecimento do instituidor, garantiu-se também o sustento da dona-de-casa, muitas vezes sem trabalho assalariado, ou com um emprego secundário parcial várias vezes interrompido para cuidar da família.

“*Em resumo, as mulheres não deveriam, no entender do Relatório Beveridge, preocupar-se com o trabalho remunerado. Sua função seria assegurar, como mães, a continuidade da raça e dos ideais britânicos no mundo*”¹⁴⁶.

Embora não fosse exatamente um diploma feminista para os dias de hoje, ele garantiu a proteção de parcela importante das mulheres, que de outra forma ficariam vulneráveis com o óbito marido-provedor, bem como deu às mulheres que exerciam o trabalho remunerado o direito de se aposentar apesar de interrupções na carreira.

Pondere-se que Beveridge é retrato de época, e textos antigos não podem ser analisados fora de seu contexto histórico. Mas não como não achar estranho, atualmente, “*o idiossincrático argumento de Beveridge, para justificar as idades de 60 anos para as mulheres e 65 anos os homens. Segundo ele, a diferença no intervalo entre as idades se daria pelo fato de que as mulheres tenderiam a se casar em média com homens 5 anos mais velhos*”¹⁴⁷.

¹⁴⁵ COSTA, Adalia Raissa Alves da. A seguridade social no plano Beveridge: história e fundamentos que a conformam. Dissertação de mestrado apresentada como requisito para obtenção do título de mestre em Política Social pelo Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília (UnB). 2019, pág. 121. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35579>. Acessado em 29/11/2019.

¹⁴⁶ AMARAL, Aline Diniz et alii. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para debate. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro. Ipea, 2019, pág. 54, http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2466.pdf, Acessado em 19/12/2019

¹⁴⁷ COSTA, Adalia Raissa Alves da. A seguridade social no plano Beveridge: história e fundamentos que a conformam. Dissertação de mestrado apresentada como requisito para obtenção do título de mestre em Política Social pelo Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília (UnB). 2019, pág. 123. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35579>. Acessado em 29/11/2019.

Apesar deste fundamento nada científico, o redutor permitiu que as esposas, mesmo sendo mais jovens e/ou se demitindo várias vezes ao longo da vida para cuidar da família, conseguissem se aposentar proximoamente a seus maridos. À época do surgimento do redutor, havia uma presunção de que a maioria das famílias era formada por um homem chefe-de-família, provedor, e uma mulher, dona-de-casa em período integral ou trabalhadora em algum *care work* ou *pink collar work* em período parcial, que trazia um salário secundário ao orçamento familiar. Caso esta mulher tivesse trabalho remunerado, sua vida laboral teria sido interrompida várias vezes, em razão da família.

Destaque-se que esta ideia da mão-de-obra feminina como salário secundário está longe da realidade brasileira atual. Como denota da tabela infra, extraída do sítio do IPEA¹⁴⁸, em um intervalo de 20 (vinte) anos, o número de famílias chefiadas por mulheres quase dobrou, saltando de 22,9% para 40,5% entre 1995 a 2015.

Tabela 4 – Evolução da mulher como chefe-de-família no Brasil

Evolução da mulher como chefe-de-família no Brasil em percentual																		
1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
2,9	4,3	4,9	5,9	6,1	7,4	8,4	8,8	9,4	0,5	1,3	2,9	4,8	5,1	7,4	8,1	8,8	9,8	0,5

Fonte: IPEA (2019)

O adiamento do casamento, o investimento de mais tempo em estudos e carreira, a popularização do divórcio, as novas configurações familiares, enfim, uma gama de fatores de mudança dos costumes fez com que mais de quarenta por cento dos lares brasileiros na atualidade sejam chefiados por mulheres. Fenômeno parecido aconteceu nos Estados Unidos, que Nancy Fraser resume da seguinte forma:

“A ordem de gênero que agora desaparece da era industrial do capitalismo reflete o mundo social de sua origem. Estava centrado na ideia do Salário de Família. Nesse mundo, as pessoas deveriam ser organizadas em famílias nucleares heterossexuais, chefiadas por homens, que viviam principalmente dos ganhos do homem no mercado de trabalho. Os homens do núcleo familiar receberiam um Salário de Família, suficiente para sustentar os filhos e uma esposa e mãe em período integral, que realizava trabalho doméstico sem remuneração.¹⁴⁹”

(...)

“Enquanto isso, as famílias pós-industriais são menos convencionais e mais diversas. Os heterossexuais estão casando menos e mais tarde e se divorciando mais e mais

¹⁴⁸ Extraído do site do IPEA, indicadores de chefia de família http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html. Acessado em 2/12/2019.

¹⁴⁹ FRASER, Nancy. Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition. New York: Routledge. 1997, pág. 41, tradução livre. A ideia do Salário da Família, no contexto, era aquele da era industrial: aquele recebido pelo chefe da família, provedor, capaz de manter a esposa sem trabalhar e filhos dependentes.

cedo. E gays e lésbicas são pioneiros nos tipos de notícias domésticas. As normas de gênero e as formas de família são altamente contestadas, finalmente. (...) Um resultado dessas tendências é um aumento acentuado nas famílias de mães solteiras: um número crescente de mulheres, divorciadas e nunca casadas, está lutando para sustentar a si e a suas famílias sem acesso a um salário mínimo¹⁵⁰”.

O número de 40,5% é grande demais para que os empregadores continuem pensando que as mulheres têm um salário secundário, que apenas complementa a renda de um marido provedor que muitas vezes sequer existe. A mudança da configuração familiar brasileira talvez tenha sido rápida demais para que os recrutadores/empregadores acompanhassem, pois a desigualdade de gênero no mercado de trabalho persiste.

Se a situação salarial feminina é ruim nos casos de *care* e *pink collar work*, ela é ainda pior quando a mulher disputa os empregos reprodutivos predominantemente masculinos de melhor remuneração, bem como os cargos de chefia e direção; o mercado tende a ainda entender que estas vagas pertencem aos homens.

Como já dito, existe toda uma normativa internacional da ONU e OIT no sentido do combate à desigualdade de gênero, bem como o artigo 461¹⁵¹ da Consolidação das Leis do Trabalho, que proíbe salários diversos para trabalhadores na mesma função. Além disto, há leis federais específicas que proíbem a discriminação da mulher no trabalho, como lembra Amauri Mascaro Nascimento: “(n)a esfera federal, a Lei Federal 9.029/95 proíbe a exigência de atestado de esterilização feminina no momento da contratação, enquanto a Lei Federal 9.799/99 veda que os anúncios de emprego especifiquem a contratação pelo sexo, exceto quando necessário em razão da natureza da função”¹⁵².

Ainda durante a vigência do contrato de trabalho, “o tratamento discriminatório pode configurar justa causa para o empregado dar por rescindido o contrato de trabalho, como também para ingressar com ação judicial para a empresa cessar o comportamento ilegal”¹⁵³; a empresa tem ainda o dever de vigiar e proibir discriminações dos colegas de serviço, sob pena de responsabilização.¹⁵⁴

Estas normas não entraram no ordenamento por obra do acaso.

À primeira vista, parece que a trabalhadora brasileira está legalmente protegida; porém os grandes gargalos da empregabilidade e ascensão funcional feminina, especialmente nos cargos em que as mulheres concorrem com os homens, são as fases que antecedem a contratação e a promoção hierárquica.

¹⁵⁰ (Idem, p. 42).

¹⁵¹ Vide Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho.

¹⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2012, pág. 752.

¹⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2012, pág. 752.

¹⁵⁴ (Idem, p.752).

Isto porque é direito subjetivo do empregador escolher aquele que atende melhor seus interesses, que se alinha com a filosofia da empresa e sua maneira de ver o mundo. Continua Mascaro:

“(A) liberdade de escolha do trabalhador pelo empregado é algo que não pode ser negado e que resulta, como já se afirmou do princípio constitucional da liberdade de criação e de gestão empresarial. O próprio caráter *intuitu personae* que caracteriza o contrato individual de trabalho, segundo o qual na celebração deste contrato a entidade empregadora leva em linha de conta a personalidade do trabalhador (...) reforça a existência e necessidade de ser preservada a aludida liberdade de escolha do empregador”.¹⁵⁵

(....)

“Não contratar candidato por inadequação às funções que teria que desempenhar não é o mesmo que discriminar, porque não há, neste caso, preconceito contra uma pessoa, mas outra razão: o imperativo de compatibilização entre a pessoa e a atribuição que pretende exercer”.¹⁵⁶

A liberdade do empregador – e seu preconceito – e a chave de todo o problema. Se o empregador é livre para empregar quem achar mais conveniente, por que motivo ele contrataria uma mulher em detrimento de um homem? Como obrigá-lo a contratar uma trabalhadora que tem uma suposta potencialidade de engravidar? Que pode potencialmente não se dedicar à empresa?

Existe uma série de crenças que giram em torno da dupla jornada que acabam prejudicando a empregabilidade da mão-de-obra feminina; o peso dos estereótipos de gênero que recaem sobre as mulheres no mercado de trabalho ainda é enorme e afeta sua empregabilidade.

A ex-diretora da OIT no Brasil, Laís Abramo, dirigiu um estudo sobre os estereótipos de gênero mais comuns a partir de entrevistas com empregadores latino-americanos, que giram sempre em torno de crenças sobre a cumulação com o trabalho reprodutivo ou inadequação/falta de profissionalismo:

“A ideia da mulher como força de trabalho secundária se estrutura, em primeiro lugar, em torno de uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal/único provedor e a mulher, a principal/exclusiva responsável pela esfera privada (cuidar da casa e da família). Várias instituições do mercado de trabalho típicas do pós-guerra (algumas delas existentes até hoje, e entre as quais estão o salário mínimo, alguns sistemas de pensão e plano de saúde) baseiam-se nesta ideia: um salário recebido pelo chefe da casa (uma pessoa) que seria suficiente para manter em condições minimamente adequadas o trabalhador e sua família.”¹⁵⁷

¹⁵⁵ (Idem, p.751).

¹⁵⁶ Idem, p. 752).

¹⁵⁷ ABRAMO, Laís. “*Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?*”. págs. 23-41, pág. 28. In HIRATA, Helena et SEGNINI, Liliana. Organização, Trabalho e Gênero. São Paulo: SENAC, 2007.

Segundo informações colhidas pela entrevistadora, eles pagam menos porque “(p)ara alguns empresários entrevistados na referida pesquisa, as remunerações mais baixas das mulheres se devem basicamente à sua disposição de ganhar menos que os homens.”¹⁵⁸ Quando o que ocorre pode ser justamente o inverso; sabendo que sua empregabilidade é mais reduzida, que poucos empregadores disputarão sua mão-de-obra, as mulheres tendem a aceitar ofertas abaixo da média.

Por considerar a mulher como salário secundário, os empregadores se sentem confortáveis para oferecer salários menores às mulheres; tendo menor empregabilidade, elas se submetem à primeira proposta.

Ora, se o mercado enxerga sua renda como secundária, acaba propondo salários menores e restringindo seu progresso na carreira. Por este mesmo motivo, costumam ser as primeiras a serem demitidas nas crises recessivas (pois não são vistas como chefe-de-família).

Outro ponto importante, segundo Abramo, é que, na visão dos empregadores, existiria uma suposta dificuldade das mulheres em se comprometer com o trabalho. Se a mulher não é o salário principal ou único da casa, ela estaria mais livre, a princípio, para pedir demissão na primeira adversidade, coisa que o homem-provedor não poderia tomar semelhante atitude sem pôr o destino da família em risco¹⁵⁹.

Por outro lado, as mulheres colocariam sempre sua família em primeiro lugar, em detrimento da empresa; não poderiam viajar a trabalho ou fazer horas extras à noite, por exemplo. Quando questionados, porém, não souberam responder como isso ocorre naturalmente em profissões tipicamente femininas que exigem viagens ou trabalho noturno, “(c)omo no caso das enfermeiras e telefonistas, que não indicava as supostas limitações das mulheres para cumprir horários noturnos, a função das atendentes de trens (ou aeromoças), também uma ocupação tradicionalmente feminina, põe em xeque a ideia de que as mulheres não poderiam ocupar cargos que implicassem em viajar”¹⁶⁰.

Além do mais, as mulheres dividiriam sua concentração no trabalho com a família (o entrelaçamento do *care*, já mencionado) e não conseguiriam trabalhar da mesma forma que um homem, “que pode se dedicar “integralmente” ao trabalho porque tem maior disponibilidade de tempo, até porque sempre há alguém (uma mulher – a mãe, a esposa ou companheira, a

¹⁵⁸ (Idem, p. 32).

¹⁵⁹ (Idem, p. 33).

¹⁶⁰ ABRAMO, Laís. “Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?”. P. 23-41, pág. 34. In HIRATA, Helena et SEGNINI, Liliana. Organização, Trabalho e Gênero. São Paulo: SENAC, 2007.

filha) que cuide dele".¹⁶¹ É mais interessante para o empregador ter um funcionário que tenha no emprego sua única preocupação, que seja cuidado e não cuidador.

Há um mito geral da precariedade racional da mulher, e ele se apresenta com força no campo laboral. Parte dos entrevistados ainda entendia que as mulheres eram “problemáticas”, “diferentes”, “pouco adequadas”, “históricas”, como empregadas, que lhes faltaria profissionalismo e que não se adaptavam bem ao ambiente de trabalho, nem conseguiam construir redes de relações com os demais colegas de trabalho¹⁶². Em outras palavras, o profissionalismo não é visto como uma qualidade feminina.

A conclusão da pesquisadora é que, a despeito da evolução da sociedade, os papéis de gênero continuam influenciando fortemente na contratação, manutenção e ascensão no emprego de mulheres.

O empregador enxerga o gênero da empregada durante toda a sua carreira, a despeito do previsto no artigo 461 da CLT. Sem um esforço da sociedade para quebrar estes estereótipos de gênero – ainda que através de ações afirmativas – pouca coisa vai mudar. É preciso que os empregadores entendam que os subordinados vendem apenas sua força de trabalho e tem direito a uma vida pessoal, independentemente do gênero.

De nada adianta conceder à trabalhadora um redutor de três anos para a aposentadoria quando seu principal desafio é ser empregada e manter-se no emprego. A discriminação de gênero no trabalho ainda é uma realidade vivenciada pelas mulheres em ambiente de trabalho, repercutindo em sua vida laboral.

É por força dos estereótipos de gênero que as mulheres são patrulhadas sobre sua vida sentimental-sexual desde a entrevista admissional, com perguntas que seguramente os homens não são obrigados a responder quando concorrem para a mesma vaga; é por causa de estereótipos que mulheres recebem menos pelo mesmo serviço; é por conta dele que pouca mulheres ascendem profissionalmente.

Falar de patrulhamento da vida reprodutiva das trabalhadoras não é exagero; o que deveria ser questão de foro íntimo, não raras vezes chega aos tribunais, como no caso de uma empresa de *callcenter* que criou uma “fila de espera” para a gravidez das contratadas:

“Um exemplo de prática discriminatória do trabalho da mulher, tipificada nesta lei, que tomou grande proporção na mídia nacional em 2013, foi o acórdão RR-755-28.2010.5.03.0143/MG, em face de uma empresa de *callcenter*. Aqui se verificou que a gerente da empresa ré implementou um programa de controle gestacional no intuito de conciliar a gravidez das empregadas com o atendimento da demanda da empresa,

¹⁶¹ (Idem, p. 34).

¹⁶² (Idem, p. 36)

prática expressamente vedada pelo art. 2º, II, 'b', da referida lei¹⁶³. Neste caso, a prova documental demonstrou a existência de uma planilha elaborada pela gerência, estabelecendo uma fila de preferência para a atividade reprodutiva das trabalhadoras. Verificada tal conduta ilícita, o magistrado de primeiro grau condenou a ré ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Interposto recurso ordinário pela ré, o Tribunal Regional da 3ª Região acolheu o apelo para excluir a condenação ao pagamento de indenização por dano moral porque considerou não demonstrado "*que a autora tenha sido exposta a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo sofrimento psicológico, pelo programa de gestação implementado pela empresa*". A 7ª Turma do TST, por sua vez, reformou o acórdão regional, para reconhecer o dano moral e arbitrar indenização no importe de R\$ 50.000,00. Entenderam os ilustres Ministros que a comprovação da existência de um plano gestacional no âmbito da empresa "*acarreta a conclusão de que todas as mulheres em idade reprodutiva envolvidas naquela planta empresarial foram ofendidas em sua dignidade (destacadamente na possibilidade de decidirem com autonomia a respeito de seus projetos de vida, de felicidade e do seu corpo) e em sua intimidade, resultando discriminadas em razão de sua condição feminina*". Com fulcro nos artigos 5º, I, da CF, 373-A e 391, parágrafo único, da CLT, o acórdão ressaltou ainda que o ordenamento jurídico pátrio "*já voltou seu olhar para a especial vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, em razão das suas responsabilidades reprodutivas, razão por que prescreveu a ilicitude de qualquer conduta voltada ao controle do estado gravídico das trabalhadoras*"¹⁶⁴.

A fixação dos empregadores com os estereótipos de gênero beira a irracionalidade, pois embora a empregadora tenha que contratar um temporário para a vaga (ou mesmo redistribuir o serviço entre os demais trabalhadores, o que ocorre na maioria dos casos), as despesas com a licença-maternidade correm por conta da previdência social.

Dito de outro modo: o empregador não paga pela inatividade da empregada, não é um custo para ele, não há prejuízo econômico. Por outro lado, o período de afastamento não é maior que o de um trabalhador homem que sofra uma fratura exposta em um acidente de trajeto ou que tenha que passar por uma cirurgia de hérnia da coluna; um homem também pode ficar quatro, cinco meses afastado do trabalho por razões de saúde.

Os prejuízos destes estereótipos são mensuráveis e seus números não são baixos. Segundo estudo dos pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas/SP, Cecília Machado e Valdemar Pinho Neto,¹⁶⁵ feito em 2017, após 24 meses do fim da licença-maternidade, quase

¹⁶³ A lei citada é a Lei Federal 9.029/1995 - Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

¹⁶⁴ MATOS, Ana Carla Harmatiuk; CIRINO, Samia Moda. "*A critical analysis about the effectiveness of human right to work: an impasse in gender discrimination/Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: um impasse na discriminação de gênero*." *Quaestio Iuris*, vol. 9, no. 4, 2016, p. 1955-1981, pág. 1967/1968. Gale Academic Onefile, <https://link.gale.com/apps/doc/A567425322/AONE?u=capex&sid=AONE&xid=84bcd139>. Acessado em 3/12/2019.

¹⁶⁵ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. "*The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*". https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em 2 de junho de 2019.

metade das mulheres que gozaram do benefício já não tinham mais emprego no mercado formal, permanecendo fora dele por pelo menos 47 meses após o fim do benefício.

A metodologia da pesquisa foi objetiva. Em 2012 o Brasil tinha 55 milhões de mulheres férteis (entre 15 a 49 anos), das quais 57% trabalhavam de forma remunerada; destas, cerca de 38% eram registradas junto ao INSS, o que representava em torno de 11 milhões de mulheres; os números para 2009 também eram muito próximos a isto.

Deste universo amostral de mulheres férteis registradas perante o INSS, restringiu-se a análise às mulheres entre 25 e 35 anos (em regra gravidez de baixo risco) – ou seja, cerca de 5 milhões de mulheres empregadas formalmente e seguradas pelo RGPS. Feito o recorte por idade, a pesquisa investigou as ocorrências no sistema para as cerca de 4% que tiveram filhos nos 12 meses dos anos analisados, 2009 (122.174 mulheres) e 2012 (125.281 trabalhadoras). A pesquisa excluiu mulheres acima de 35 anos e as que se encontram na informalidade ou submetidas a outros regimes de previdência.

Os pesquisadores usaram os dados extraídos das bases de dados do INSS (RAIS – Relação Anual de Informações Sociais), onde são lançadas todas as movimentações de contratação, licença-maternidade, licença-saúde, aposentadoria, demissão e recontração dos trabalhadores submetidos ao Regime Geral da Previdência Social.

Os dados englobam toda a federação; não foi feito recorte por estado ou região, mas houve divisão das trabalhadoras por nível educacional, já que é um dos dados constantes no sistema.

Tomou-se o mês do parto como central nos anos de 2009 e 2012, analisando-se as ocorrências 47 meses antes e 47 meses depois, o que totaliza dois períodos de 48 meses, incluindo o mês do parto. Os pesquisadores analisaram os dois anos que antecederam e os dois anos que sucederam o evento parto/adoção, tabulando os casos em que houve demissão, nova contratação ou a saída do regime do INSS (informalidade/desemprego)¹⁶⁶.

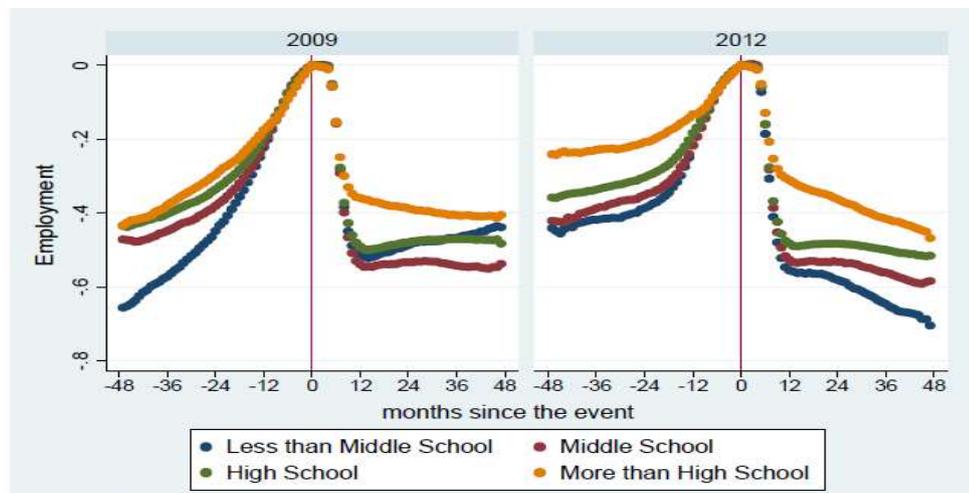
Analisando os dados, os autores concluíram que: *“(d)urante período de licença de maternidade, o emprego é estável, mas cai acentuadamente principalmente após a período de*

¹⁶⁶ Embora a pesquisa tenha feito o recorte do espaço amostral por sexo para incluir apenas o sexo feminino, pode ser encontrado no sistema do INSS, ainda que raramente, a concessão da licença-maternidade para beneficiários do sexo masculino. Com a evolução da ideia de família, a licença-maternidade deixou de ser um benefício da mãe biológica para seu garanti-la durante o resguardo de parturiente para se transformar em um benefício no interesse da criança (princípio do melhor interesse da criança). A Lei Federal 10.421/2002 estendeu o benefício da licença-maternidade à mãe segurada adotante, e a administração reconhece o direito de um dos membros de um casal homoafetivo adotante em recebê-lo. No Parecer 66/2010/DIVCONS/CGMBEN/PFE-INSS, enfrentou-se o caso prático em que um casal homoafetivo, formado duas adotantes mulheres, determinando-se que o direito seria da mãe que primeiro requereu o benefício, por ser um critério objetivo; por equidade, o critério é o mesmo usado para casais homoafetivos masculinos. O benefício ainda é concedido para homens adotantes solteiros ou viúvos quando a segurada-mãe falece durante o parto, garantindo à criança um cuidador para o início da vida em família.

proteção ao emprego, garantido por 5 meses. Após um ano do evento parece estabilizar novamente, mas três anos depois, quase metade das mulheres estavam fora do mercado de trabalho formal¹⁶⁷.

Destaque-se que aquelas que saíram do mercado formal deixam de ter ocorrência para a RAIS, não podendo ser confundidas com as que mudaram de emprego, pois estas constam no sistema como empregadas. Em outras palavras, quando o estudo fala que foram demitidas é porque não foram recontratadas formalmente até o fim do período pesquisado, permanecendo desempregadas ou na informalidade.

Gráfico 2 – Desemprego durante a maternidade



Fonte: Machado; Pinho Neto (2019).

Como se vê no gráfico, a pesquisa faz um recorte por nível educacional - o que implica, via de consequência, um recorte por classe/cor e renda -, mas uma informação salta aos olhos: o desemprego após a maternidade atinge todas as faixas de forma considerável.

O desemprego atinge as mulheres no primeiro ano de parto sem distinção de ocupação: afeta trabalhadoras do *care*, *pink*, *blue* e *white collar*. Não importa se possuem empregos tipicamente “femininos” (grande parte das trabalhadoras com menor escolaridade, por exemplo, são domésticas) ou “masculinos” (parte das trabalhadoras com trabalhos *blue collar* e as com ensino superior *white collar works*); quando a gravidez acontece, o estereótipo de gênero se impõe e o empregador (que pode ser, inclusive, uma mulher) entende que aquela trabalhadora não é mais totalmente produtiva ou confiável. As mulheres com ensino superior conseguem retornar a empregos formais com mais rapidez, mas a demissão afeta todas as categorias.

¹⁶⁷ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf, Acesso em 2 de junho de 2019, pág. 10, tradução livre.

*“Após 4 meses do evento, a probabilidade de demissão (não empregada no próximo mês) aumenta aproximadamente 5%, e no mês consecutivo atinge mais de 10%. Após três anos, a probabilidade de demissão é superior ao seu nível três anos antes do evento”*¹⁶⁸. Após 24 meses, metade das mulheres que gozaram do benefício estavam fora do mercado formal, o que se perpetuou por 47 meses após a licença.

A licença-maternidade tem dois objetivos: garantir o amparo na convalescença da mãe e bebê e a estabilidade do emprego por quatro meses (extensíveis por mais dois, nos casos das empresas aderentes ao programa Empresa Cidadã¹⁶⁹). Com a vida reorganizada, trabalhadora retornaria ao emprego e poderia seguir com sua carreira; mas não é assim que as coisas ocorrem na realidade.

Segundo os pesquisadores, a maioria dos desligamentos se deu sem justa causa e por iniciativa do empregador; pondere-se, porém, que ainda que tenha sido por iniciativa da trabalhadora¹⁷⁰, sabe-se que muitas sofrem assédio para chegar a esta conclusão.

A pesquisa adotou dois anos de referência – 2009 e 2012 – para retratar um comportamento do mercado de trabalho, evitando interferência de um evento externo (uma crise econômica momentânea, por exemplo). Os dois gráficos são em U invertido e quase iguais, mesmo com três anos de diferença; há um pequeno desvio em 2012 para as trabalhadoras com menor nível de instrução, já que tiveram mais desemprego em 2012 que em 2009.

Da análise dos dados, os pesquisadores concluíram que embora a licença-maternidade tenha assegurado o retorno ao emprego, isto não foi suficiente para reter a trabalhadora a longo prazo.

O dado que salta aos olhos é que as mães-trabalhadoras de maior escolaridade apresentam queda de emprego de 35% (mais de 1/3) passados 48 meses do parto, enquanto as de menor escolaridade, 51%. (mais da 1/2).

Embora a falta de creches públicas seja obviamente um grande obstáculo para as trabalhadoras de menor escolaridade/menor renda, não é isto que mais chama a atenção neste estudo.

¹⁶⁸ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em 2 de junho de 2019, pág. 11, tradução livre.

¹⁶⁹ Lei Federal 11.770/2008.

¹⁷⁰ (Idem, p. 12).

O que é preciso destacar é que um terço das empregadas com maior estudo, com nível superior – portanto com capacidade econômica suficiente para comprar serviços privados de *care* – estavam demitidas/na informalidade depois de dois anos do parto¹⁷¹.

Dito de outro modo: mais de um terço (35%) das mães com melhores salários, que não dependem de políticas públicas e podem comprar rede de apoio também estavam demitidas ou na informalidade ao fim de 48 meses, sendo forçoso concluir que o estereótipo de gênero é até mais limitante que a falta de políticas públicas.

Para estes empregadores, não importa se as trabalhadoras podem comprar trabalho reprodutivo, se pode comprar o *care*, eles simplesmente entendem que elas não têm mais a mesma capacidade produtiva, que não trabalham mais do mesmo modo que antes a partir do momento em que precisam dividir a atenção do trabalho com a família.

Pondere-se, por fim, que a questão dos estereótipos de gênero não se limita à maternidade; ela é apenas mais fácil de mapear no RAIS do que outros fatos da vida da trabalhadora, já que partos/adoções têm lançamento específico no sistema.

Dito de outro modo: não é que o estereótipo de gênero ocorra apenas com a maternidade, mas que ela é um evento fácil de estimar no RAIS. O que ocorre com a maternidade pode ocorrer também quando a trabalhadora tem um pai ou esposo com doença de cuidado prolongado; estes fatos são apenas mais difíceis de enxergar na RAIS, por não terem lançamento específico.

Sempre que o trabalho reprodutivo chamar a atenção do empregador, há um risco de o estereótipo entrar em ação, e a mulher será lembrada pelos superiores de que “não está mais dando conta do trabalho”.

Os estereótipos não se aplicam apenas à mão-de-obra feminina: negros e deficientes físicos também tem uma tendência a serem preteridos na disputa por vagas, ainda que tenham a mesma formação dos concorrentes, por motivos diversos. Por isto há intervenções de ações afirmativas e esforços estatais no combate à discriminação; porém, como já dito anteriormente, o empregador tem o direito de livre contratar e, enquanto ele não enxergar na diversidade um valor relevante para seu negócio, estes estereótipos vão prevalecer.

Mais que ações afirmativas, seria necessário um esforço governamental no sentido de esclarecer os empregadores da capacidade de trabalho dos grupos discriminados. Sobre o desafio da empregabilidade destes grupos, José Eustáquio Alves resume:

¹⁷¹ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf, Acesso em 2 de junho de 2019, págs. 13/14.

“Se o modelo capitalista de produção fosse capaz de gerar inclusão econômica e justiça social, garantindo pleno emprego, trabalho decente, remuneração justa (salário igual para função igual) e se o livre mercado fosse neutro em relação às questões de gênero, raça/cor, geração etc., então o papel do Estado seria secundário ou até irrelevante.

Mas o mercado - que pode ter papel relevante na busca da eficiência econômica -, em geral, concentra a riqueza, gera desigualdade e exclusão social. Nesse sentido, as políticas públicas nas sociedades democráticas precisam atuar no sentido de garantir o mínimo de igualdade de oportunidade para as pessoas e os diferentes grupos sociais, além de garantir acesso a proteção social para as pessoas e as parcelas da população excluídas”¹⁷².

Outros números demonstram a diferença de tratamento do mercado de trabalho em razão de gênero. Os Índices do Programa de Desenvolvimento Humano publicados pela ONU (PNUD) para o ano de 2019¹⁷³ mostram que as mulheres, apesar de terem ligeiramente mais tempo médio de estudo que os homens, têm menor remuneração.

Nele, o Brasil se encontra em 79º lugar quanto ao índice geral de desenvolvimento humano, atrás de países como México, Bósnia e Herzegovina ou Irã.

O PNUD/2019 traz as médias de escolaridade para cada gênero, sendo que as mulheres estudam, em média, 15,8 anos, enquanto os homens, 15. Em relação ao número de séries efetivamente frequentadas (média escolar descontada repetência), as mulheres completam 8,1 de escolaridade formal, enquanto os homens, 7,6.

Apesar de passarem mais anos na escola e cursarem um número maior de séries no ensino formal, a renda média anual per capita de 10.432, enquanto os homens, 17.827. Em 2019, as mulheres ganharam 41,5% menos que os homens.

O fato de as mulheres serem proporcionalmente mais educadas não as liberta do ‘preconceito; isto porque o próprio ambiente escolar ainda reproduz papéis de gênero. Embora existam muitos esforços por parte dos educadores, as escolas ainda treinam as meninas para seus papéis de gênero, tanto para a vida privada como para o ambiente de trabalho. Como lembra Daniela Auad, embora haja esforços no sentido contrário, a escola ainda *“legítima e transmite modelos masculinos e femininos tradicionais. Há um conjunto de atividades e acontecimentos escolares condizentes com as relações de gênero predominantes, tradicionais*

¹⁷² Alves, Jose Eustáquio Diniz. "The challenges of gender equality in the twenty-first century/Desafios da equidade de gênero no século XXI." Revista Estudo Feministas, vol. 24, no. 2, 2016, p. 629 -638, pág. 633. Gale Academic Onefile, <https://link.gale.com/apps/doc/A456092757/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=3fa2cc40>. Acessado 3 de Dezembro de 2019.

¹⁷³ Índices de Indicadores de Desenvolvimento Humano da ONU (PNUD) http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf, tabela 4, pág. 313. Acessado em 9/12/2019.

*e bipolares em vigência na nossa sociedade*¹⁷⁴. Assim, quando chega no mercado de trabalho, mulheres seguem reproduzindo papéis de gênero e deixando de competir por postos de trabalho de predominância masculina, em regra com maior remuneração.

O estudo PNUD faz recortes por rendimento, classe, raça ou grau de instrução; mesmo assim, analisando apenas a média, mulheres com escolaridade ligeiramente superior à dos homens tem renda 41,5% menor. Não há nada – senão o machismo estrutural e estruturante – que justifique este fato.

3.6 GÊNERO, RAÇA E CLASSE

Mulheres distintas têm experiências distintas; a divisão sexual do trabalho não incide da mesma maneira para todas as mulheres. Algumas mulheres sofrem preconceitos com ou mais eixos de injustiças primárias simultâneas. Sobre o tema, Flávia Biroli resume:

“Falar em divisão sexual do trabalho é tocar no que vem sendo definido, historicamente, como trabalho da mulher, competência da mulher, lugar da mulher. E, claro, nas consequências dessas classificações. As hierarquias de gênero, classe e raça não são explicáveis sem que se leve em conta esta divisão, que produz, ao mesmo tempo, identidades, vantagens e desvantagens”¹⁷⁵.

De fato, a chave da compreensão passa por entender quem ganha com ela e, mais importante, saber que as vantagens e desvantagens não são distribuídas a todos na mesma intensidade.

Como já dito, no mundo real os preconceitos não incidem de forma isolada, mas simultaneamente; machismo e racismo, por exemplo, podem se articular e incidirem conjuntamente. Continua Biroli:

“O gênero não se configura de maneira independente em relação à raça e à classe social nem é acessório relativamente a essas variáveis”.¹⁷⁶

(...)

“Na pirâmide da renda e no acesso a postos de trabalho, à escolarização e à profissionalização, as mulheres brancas estão mais próximas dos padrões de oportunidades dos homens brancos e apresentam vantagens em relação aos homens negros. São as mulheres negras, acompanhadas de seus filhos, que integram a faixa mais pauperizada da população (...).

¹⁷⁴ AUAD, Daniela. Relações de gênero nas práticas escolares: da escola mista ao ideal de coeducação. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, como requisito para a obtenção de título de Doutora em Educação. FEUSP, 2004, pág. 21.

¹⁷⁵ BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018, pág. 21.

¹⁷⁶ BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018, pág. 22.

(S)e as mulheres da classe dominante nunca puderam dominar os homens de sua classe, puderam, por outro lado, dispor concreta e livremente da força de trabalho de homens e mulheres da classe dominada. Quando se observa a distribuição, na população, do trabalho precarizado, as mulheres negras estão na posição de maior desvantagem. Elas são 39% das pessoas que exercem este tipo de trabalho, seguidas pelos homens negros (31,6%), pelas mulheres brancas (27%) e, por fim, pelos homens brancos (20,6%).

Se acrescentarmos a esses dados o fato de que 98% das pessoas que exercem trabalho doméstico remunerado são mulheres e que, entre estas, muitas estão inseridas em relações precarizadas de trabalho, teremos um dos eixos em que a divisão sexual do trabalho se funde com as hierarquias entre mulheres, permitindo padrões cruzados de exploração”.¹⁷⁷

Embora já tenha sido dito que os homens brasileiros têm aumentado sua participação dentro do lar, ainda não há igualdade plena de distribuição de tarefas; além disso, há cada vez mais mulheres em jornada integral de trabalho e menos solidariedade intergeracional, o que confere ao Brasil uma grande demanda de profissionais do *care*; e estas profissionais são, em sua maioria, negras ou pardas, e muitas vezes chefes-de-família.

Segundo Cíntia Engel e Bruna Pereira, a ida da mulher para o mercado de trabalho em jornada integral acirrou a hierarquização entre mulheres de classes e/ou raças diferentes, fenômeno verificado em outras partes do mundo. Mulheres que ganham mais delegaram o trabalho doméstico a mulheres que ganham menos, de outra classe social:

Uma consequência da falta de modificações na estrutura de divisão de tarefas de reprodução social entre homens e mulheres – aliada ao aumento do trabalho destas – foi o acirramento das hierarquias funcionais entre as mulheres. Conforme observado por Hirata e Kergoat, a possibilidade de que certo grupo de mulheres exerça funções públicas e continue mantendo lares familiares com funções de reprodução está diretamente conectada à delegação destas. Ao mesmo tempo em que cresce o número de mulheres com formação acadêmica e bons empregos na esfera pública, aumenta a quantidade de mulheres em empregos precarizados e diretamente relacionados com a manutenção da esfera privada.

As autoras estão se referindo à realidade europeia, analisando ainda uma etnicização das delegações de tarefas. Essas mulheres de países desenvolvidos, bem formadas e com bons empregos, além de disporem do trabalho de mulheres francesas em situações de baixa renda, importam outras mulheres (latinas, africanas, da Europa oriental etc.) para dar conta das tarefas domésticas. Essas imigrantes deixam de atender seus lares e seus filhos para aumentar sua renda e suprir financeiramente suas famílias (Duffy, 2007; Lisboa, 2007; Gutiérrez-Rodríguez, 2012; Parreñas, 2012).

O trabalho de outras mulheres é necessário para que europeias, brancas e de renda alta consigam sustentar a lógica de funcionalidade reprodutiva de uma família heteronormativa clássica, com existência de filhos; ou, mais recentemente, de idosos que necessitam de cuidados. A lógica de funcionamento de uma família assim configurada demanda atenção e tempo de cuidado que não podem ser supridos sem a dedicação específica de uma ou várias pessoas e de seu(s) trabalho(s) repetido(s) nessas funções.

Nesse sentido, existe um crescimento de demanda por tais serviços. A lógica de divisão de tarefas de reprodução social continua estruturando cotidianos e intensificando relações de gênero; continua, além disso, a intensificar posições hierárquicas entre mulheres.

¹⁷⁷ (Idem, p. 22).

No caso do Brasil, a delegação de tarefas entre mulheres remonta aos primórdios de nossa constituição histórica. Mulheres negras e indígenas foram e têm sido demandadas como mão-de-obra escrava ou precarizada na realização das funções domésticas. A racialização dessas relações no Brasil apresenta sobreposições e também divergências em relação à etnicização de cuidados presente no texto de Hirata e Kergoat e em muitos outros aqui citados.¹⁷⁸

Para que uma mulher brasileira com boa formação consiga ter uma carreira da maneira que exige o mercado – ou seja, como se ela não tivesse família ou vida pessoal – é preciso delegar o trabalho reprodutivo a outra mulher, mantendo-se a atividade doméstica dentro do gênero feminino.

Como a solidariedade entre gerações tem diminuído sensivelmente, a trabalhadora em tempo integral acaba por contratar serviços de *care* remunerado. Para que tal substituição valha a pena, é óbvio que a empregada doméstica deve ser contratada por um valor inferior ao da remuneração da contratante; geralmente esta mulher parda ou negra e muitas vezes chefe-de-família, perpetuando questões de classe e raça.

A chave do sucesso profissional de mulheres com família passa pela delegação de tarefas e pelo estabelecimento de uma hierarquia entre mulheres; no caso brasileiro, isto é agravado pelo passado de escravidão recente, segundo Cíntia Engel e Bruna Pereira:

“Atentamos então para o fato de que o processo histórico de formação da nação brasileira orquestrou-se articulando as divisões de poder e de trabalho entre mulheres. Como consequência, a constituição de identidades femininas comportou – e comportam - diferentes realidades e hierarquias. Existem, portanto, anunciadas limitações em tratar de maneira indistinta as experiências subjetivas, sociais, econômicas e simbólicas das mulheres brancas e negras (pretas e pardas). Sem negar a existência de um status de gênero partilhado, sublinhamos a importância de que se considere a multidimensionalidade da experiência das mulheres e, especificamente, da observação de como distintas identidades raciais impactam a inserção social e as vivências de mulheres de diferentes grupos raciais¹⁷⁹.”

No Brasil, as mulheres brancas entraram no mercado de trabalho remunerado há poucas gerações; as negras e pardas, porém, sempre estiveram lá, desde a escravidão¹⁸⁰.

Quando as mulheres brancas são inseridas no trabalho produtivo em jornada integral, não conseguem desempenhar as tarefas domésticas sozinhas, nem gozam do auxílio dos demais

¹⁷⁸ ENGEL, Cíntia et PEREIRA, Bruna C. J. Revista Punto Género, n. 5, Nov/2015, 4 – 24, pág. 9. <https://doaj.org/article/0306b9d781824bf0904508480628c216>. Acessado em 08/06/2019.

¹⁷⁹ ENGEL, Cíntia et PEREIRA, Bruna C. J. “A organização social do trabalho doméstico e de cuidado: considerações sobre gênero e raça”. Revista Punto Género, n. 5, Nov/2015, 4 – 24, pág. 10. <https://doaj.org/article/0306b9d781824bf0904508480628c216>. Acessado em 08/06/2019.

¹⁸⁰ Embora escravizadas, portanto sem remuneração, durante a vigência da escravidão no Brasil era comum alugar escravas para trabalho doméstico, bem como a figura da “escrava de ganho”, que vendia produtos e comidas pelas ruas, a mando de seus donos. Vide TELLES, Lorena Féres da Silva. *Libertas entre sobrados: mulheres negras e o trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920)*. São Paulo: Alameda, 2013.

membros da família ou ascendentes; a única forma de garantir seu sucesso profissional e o funcionamento da vida privada é a vinda de mulheres de outra classe social para realizar o trabalho doméstico. Fenômeno análogo acontece na Europa, com as mulheres emigradas. Para tentar conseguir concorrer com os homens pelos mesmos cargos, mulheres acabam precisando do trabalho das mulheres de classes inferiores. Resume Biroli:

“Entre profissionais das áreas técnicas, há também grande percentual de mulheres jovens, o que é explicado por esse acesso mais recente a essas profissões. Neste caso, o nível de escolarização é alto, e seus rendimentos são bastante superiores aos das mulheres do primeiro polo. Os polos voltam a se unir na forma de hierarquia e diferença, não por semelhança e compartilhamento de posições, pois é no trabalho das empregadas domésticas que as profissionais frequentemente irão se apoiar para poder se dedicar à própria carreira”.¹⁸¹

As famílias das mulheres negras, em contrapartida, ficam boa parte do tempo sem aquela que muitas vezes é a única figura parental, além “*de permanecerem alijadas de serviços públicos (escassos) ou privados (onerosos) que poderiam suprir tal demanda*”¹⁸². É este extrato social que mais se ressentida da deficiência de políticas públicas no Brasil; se a trabalhadora não contar com a solidariedade intergeracional não remunerada, sua família fica em condições precárias de cuidado.

Para suprir a falta da mulher da família da empregadora, as empregadas domésticas desfalcam o cuidado de suas próprias famílias, sabendo-se que, não raras vezes, são a chefe-da-família. Além de passarem grande parte do tempo sem a matriarca, não há uma rede estatal eficiente para garantir o cuidado dos demais membros destas famílias negras, e seus integrantes ficam sob cuidado precarizado.

Esta assimetria no cuidado dos núcleos acaba por perpetuar a desigualdade na competitividade dos filhos de brancas e negras, e perpetuando a desigualdade de oportunidades por outras gerações. Solange Santos resume:

“O trabalho doméstico é o encontro da esfera pública (como trabalho remunerado) com a esfera privada (o domicílio). Do ponto de vista da sociedade, supre as deficiências dos equipamentos sociais, especialmente nos países em que as redes de proteção social e os equipamentos públicos são precários. É por isso que as mulheres podem lançar-se ao trabalho remunerado fora do domicílio: outras mulheres virão para desempenhar as tarefas de cuidado a seu cargo. Esse repasse de tarefas, no entanto, encontra seu ponto final e seu beco sem saída, em grande parte dos casos, nas próprias trabalhadoras domésticas. É delas que a precariedade dos equipamentos públicos cobra o preço, pois são as que não têm a quem repassar essas tarefas para que possam ganhar seu sustento: quem

¹⁸¹ BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018, pág. 41.

¹⁸² ENGEL, Cíntia; PEREIRA, Bruna C. J. “A organização social do trabalho doméstico e de cuidado: considerações sobre gênero e raça”. Revista Punto Género, n. 5, Nov/2015, 4 – 24, pág. 18. <https://doaj.org/article/0306b9d781824bf0904508480628c216>. Acessado em 08/06/2019.

cuida dos/as filhos/as das trabalhadoras domésticas enquanto elas cuidam dos domicílios de outros? A tarefa doméstica nos lares dessas trabalhadoras é repassada para a família estendida (quando há), as filhas (da mais velha em diante) e os filhos, as redes de ajuda mútua (quando disponíveis), para a própria trabalhadora em sua jornada extenuante após o trabalho.

Na maioria dos casos e países, em especial nos países pobres ou em desenvolvimento, o papel da rede pública de apoio é essencial, porém pouco efetivo, dada sua carência de oferta, adequação e qualidade”¹⁸³.

Com suas mães trabalhando fora e sem serviços públicos capazes de ampará-las integralmente, as crianças dos estratos sociais inferiores não têm as mesmas oportunidades que as dos superiores, como detecta Jessé Souza:

“São os estímulos que a criança de classe média recebe em casa para o hábito da leitura, para a imaginação, o reforço constante de sua capacidade e autoestima, que fazem com que os filhos dessa classe sejam destinados ao sucesso escolar e depois ao sucesso profissional no mercado de trabalho”.¹⁸⁴

(...)

“É preciso partir, portanto, literalmente do “berço”, ou seja, da socialização familiar primária, para que se compreenda as classes e sua formação e como elas irão definir todas as chances relativas de cada um de nós na luta social por recursos escassos”.¹⁸⁵

Como ponderam Cíntia Engel e Bruna Pereira, Solange Santos e Jessé Souza, as trabalhadoras dos *care works* acabam negligenciando o cuidado do próprio núcleo familiar para supri-lo financeiramente, colocando seus filhos em desvantagem competitiva de oportunidades e acarretando a reprodução da desigualdade por pelo menos mais uma geração, bloqueando a mobilidade social. Para que esta divisão funcione de forma estável, é preciso que as relações de sexo, raça e classe sejam naturalizadas, com menciona Biroli:

*“A divisão sexual do trabalho está ancorada na naturalização de relações de autoridade e subordinação, que são apresentadas como se fossem fundadas na biologia e/ou justificadas racialmente. Em conjunto, as restrições impostas por gênero, raça e classe social conformam escolhas, impõe desigualmente responsabilidades e incitam a determinadas ocupações, ao mesmo tempo que bloqueiam ou dificultam o acesso a outras”.*¹⁸⁶

De fato, para que as relações sejam estáveis, é necessário naturalizar as desigualdades. Assim como as mulheres em ambiente de trabalho são consideradas menos produtivas e históricas, as trabalhadoras negras e de classe inferior são tidas como mais aptas apenas para o

¹⁸³ SANCHES, Solange. "Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente/Domestic work: challenges for decent work". *Revista Estudos Feministas*. 2009;17(3): setembro-dezembro/2009. 879-888, pág. 885. <https://doaj.org/article/e2229d1f7ef94f35b2da0b60a9b8b465>, acessado em 30/11/2019.

¹⁸⁴ SOUZA, Jessé. *A elite do atraso: da escravidão à lava jato*. Rio de Janeiro: Leya, 2017, pág. 97.

¹⁸⁵ (idem, p. 88).

¹⁸⁶ BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018, pág. 42.

trabalho braçal; o machismo, articulado com o racismo, colabora para a estratificação social brasileira. Nas palavras de Heleieth Saffioti: “(c)onquanto seja o fator sexo um critério menos conveniente do que o fator raça para a conservação do domínio das camadas privilegiadas, constitui sempre um elemento pelo menos potencialmente discriminador e, portanto, estratificatório.”¹⁸⁷

Com a redução da mobilidade social e naturalização do fenômeno, é difícil encontrar mulheres negras e pardas fora de certas atividades profissionais; a imobilidade gera estratificação e as mulheres negras e pardas ficam restritas a certas profissões. Angela Davis narra que em 1912, cerca de cinquenta anos depois da abolição da escravidão americana, dois terços das mulheres negras da Geórgia seguiam empregada como domésticas, em condições “tão ruins, se não piores, do que as do período da escravidão”¹⁸⁸.

A falta de mobilidade social das mulheres negras nos Estados Unidos também foi retratada em um caso descrito por Kimberle Crenshaw¹⁸⁹, no qual as mulheres negras que reclamaram perante a Corte de que a General Motors dos Estados Unidos se recusava a contratá-las; elas acusavam a empresa de machismo e racismo.

A GM se defendeu dizendo que não havia nenhuma das duas discriminações, pois contratava mulheres e negros; analisando-se o caso com maior profundidade, verificou-se que a empresa contratava negros majoritariamente para sua linha de montagem (típico serviço de negros, *blue collar*), enquanto as mulheres brancas eram contratadas, em sua maioria, para os escritórios, na função de secretária (majoritariamente feminina, *pink collar*). A planta da fábrica, todavia, não tinha mulheres negras.

O tribunal não conseguiu entender a intersecção entre raça e gênero no presente caso e julgou o pedido improcedente, pois para ele ficou provado que a empresa contratava negros e mulheres, embora não tivesse nenhuma mulher negra entre seus empregados.

As taxas de ocupação de trabalho no Brasil refletem esta articulação de gênero, raça e classe: os piores empregos são das mulheres negras. Segundo relatório mais recente de Indicadores Sociais do IBGE¹⁹⁰, a desigualdade prejudica mais as mulheres negras e pardas:

“O rendimento do trabalho é um importante resultado derivado da inserção do trabalhador no mercado e um dos principais indicadores de qualidade da ocupação.

¹⁸⁷ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976, pág. 129.

¹⁸⁸ DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. São Paulo: Boitempo, 2016, pág. 99.

¹⁸⁹ CRENSHAW, Kimberle W. “A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero.” VV. AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem (2004), pág. 10.

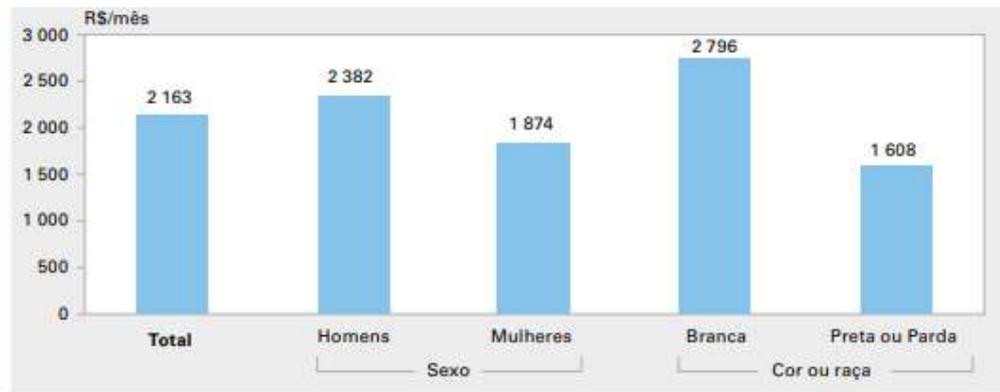
¹⁹⁰ Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2019 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2019, pág. 28. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>, Acessado em 27/12/2019

Tal inserção tem estreita relação com a estrutura econômica do Brasil e com a hierarquia social que se revela pelas oportunidades existentes, escolhas individuais, formação escolar, evolução em carreiras específicas, evolução das tecnologias, entre outros fatores.

O recorte por cor ou raça, assim como a diferenciação por sexo, é fundamental para o diagnóstico das desigualdades de rendimentos do País. Como visto, atividades econômicas de menores rendimentos médios são as que proporcionalmente possuem mais ocupados de cor ou raça preta ou parda e pessoas do sexo feminino.

No balanço geral, em 2018, os brancos ganhavam em média 73,9% mais do que pretos ou pardos e os homens ganhavam, em média, 27,1% mais que as mulheres (Gráfico 11)¹¹.

Gráfico 3 – Amostra por domicílios



FONTE: IBGE (2018).

Em resumo: mulheres sofrem o impacto do machismo no ambiente de trabalho e na divisão familiar do trabalho reprodutivo, porém este impacto pode ser maior ou menor dependendo de sua raça e classe social.

3.7 MULHERES DIFERENTES, MESMO REDUTOR DE APOSENTADORIA?

Nenhuma mulher está imune aos efeitos dos estereótipos de gênero no campo profissional. Como já dito noutro ponto, dois terços das mulheres com nível superior e renda para comprar serviços privados de cuidado acabam fora do Regime Geral de Previdência (demitidas ou na informalidade) depois de dois anos do parto; ainda assim, sua condição não se compara a daquelas que não dispõe de tantos recursos.

Toda a explanação anterior sobre gênero, raça e classe e hierarquia entre mulheres é apenas uma introdução para dizer que mulheres negras sofrem mais que as brancas para serem contratadas, manterem seus empregos e suas vidas familiares. Nos dizeres de Biroli:

“A divisão sexual do trabalho, no entanto, não se detém nos limites das vantagens de classe e raça; impacta também as mulheres privilegiadas, porém com consequências distintas daquelas que se impõe à maioria das mulheres”.¹⁹¹

(...)

“Há, de fato, um tipo de exploração que se efetiva porque o trabalho doméstico é realizado pelas mulheres, mas isso não significa que seja realizado nas mesmas condições por mulheres brancas e negras, pelas mais ricas e pelas mais pobres ou por mulheres de diferentes partes do mundo.

(...)

Na conexão entre divisão sexual do trabalho não remunerado e o trabalho remunerado, a vida das mulheres se organiza de maneiras distintas, segundo a posição que elas ocupem em outros eixos nos quais se definem vantagens e desvantagens”.¹⁹²

Existem estereótipos de gênero incidindo sobre todas as mulheres, o que afeta sua empregabilidade ao longo de toda a vida contributiva; quase todas as mulheres, objetivamente, trabalham mais horas que homens em razão do trabalho doméstico, mas ainda assim algumas mulheres podem comprar serviços de *care*, podem delegar o trabalho reprodutivo. Dito de outro modo: embora todas estejam expostas a preconceito de gênero, este afeta cada mulher de um jeito diferente, com intensidade diferente.

A questão que se põe é: o redutor, como medida indenizatória pelo sobretrabalho, indenizaria todas as mulheres da mesma maneira, tanto aquelas que efetivamente cumularam trabalho produtivo e reprodutivo e as que delegaram? Grande parte das mulheres que executam o serviço doméstico remunerado sequer têm acesso ao sistema previdenciário, pois trabalham na informalidade. Em que medida seria justo aposentar antecipadamente uma mulher por conta de dupla jornada quando ela delegou seu trabalho a outra mulher, que sequer vai conseguir se aposentar por ser trabalhadora informal (*e.g.* uma faxineira diarista)? Estas questões foram levantadas no Texto para Discussão do IPEA que antecedeu a atual reforma previdenciária:

“Há diferenças de gênero importantes na carga horária total média de trabalho, mas estas tendem a decrescer e/ou a assumir diferente composição e característica conforme aumenta o nível do RDPC (Renda Domiciliar Per Capita): em geral, as mulheres mais pobres exercem menos horas de trabalho produtivo e mais horas de trabalho reprodutivo (comparativamente aos homens, mas também às mulheres de maior renda) e possuem sobretrabalho total (produtivo e reprodutivo, somados) mais expressivo em relação aos homens. Como a contribuição previdenciária cresce ao longo da distribuição de renda e a porcentagem de negros se reduz, a “*compensação*” previdenciária pelo sobretrabalho feminino tende a ser regressiva: alcança as mais ricas, majoritariamente não negras e menos afetadas pelo sobretrabalho”.¹⁹³

(...)

“Esse desvio classista leva a dilemas claros. Se a previdência social deve reconhecer o trabalho reprodutivo das mulheres incluídas no sistema previdenciário, de caráter

¹⁹¹ BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018, pág. 23.

¹⁹² (*idem*, p. 35/36).

¹⁹³ AMARAL, Aline Diniz *et alii*. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para debate. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro. Ipea, 2019, pág. 26. http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2466.pdf. Acessado em 19/12/2019.

não contributivo, então ela também deveria levar em conta todas as demais formas de trabalho não contributivo.

Por sua vez, se se defende que a dupla jornada das mulheres incluídas no sistema tenha como contrapartida a redução da idade da aposentadoria e do número de anos de contribuição, essa contrapartida precisaria necessariamente alcançar qualquer trabalhador, formal ou informal, que também enfrente longas jornadas totais de trabalho”.¹⁹⁴

O redutor previdenciário não traz a mesma medida de justiça para todas as mulheres, já que se aplica apenas àquelas que estão filiadas ao sistema previdenciário; ele também é concedido indistintamente às mulheres que tiveram filhos ou não, que estiveram no mercado expostas ou foram patroas, que cuidaram dos pais ou não, que delegaram o trabalho reprodutivo ou não. O redutor é aplicado, inclusive, àqueles que trocaram de sexo no curso de sua vida laboral (mesmo sem a redesignação da genitália, bastando alteração no registro civil)¹⁹⁵. O redutor é aplicado indistintamente a mulheres com situações diversas de dupla jornada ou de preconceitos de gênero.

Ao longo da história - até por serem por muito tempo o salário secundário da família – as mulheres estiveram mais expostas a trabalhos parciais e informais, o que redundava em salários menores. Tudo isto, somado, acaba impondo obstáculos à formalização do emprego e inclusão no sistema previdenciário, e assim as mulheres enfrentam “*maiores obstáculos para acumular períodos contributivos equivalentes aos masculinos, principalmente em razão de dificuldades para a participação no mercado de trabalho, de maior probabilidade de desemprego e de padrão de inserção produtiva mais frágil, embora tenha havido melhoras significativas nestes aspectos nas últimas décadas*”.¹⁹⁶

¹⁹⁴ AMARAL, Aline Diniz et alii. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para debate. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro. Ipea, 2019, pág. 36, http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2466.pdf, Acessado em 19/12/2019.

¹⁹⁵ “(...) a aposentadoria em condições diferenciadas para as mulheres justifica-se essencialmente por motivos de ordem social-cultural, relacionados ao desempenho de tarefas domésticas, à prestação de cuidados a familiares e à discriminação sofrida no mercado de trabalho. Assim, é de se supor que a mulher transexual, por comportar-se conforme o gênero feminino, esteja igualmente submetida a esses aspectos da realidade das mulheres cisgêneras. Do outro lado, o homem transexual estará, em teoria, inserido no contexto comportamental do próprio gênero masculino. (...) Sem embargo, há de prevalecer que a aposentação deva ser concedida de acordo com os requisitos aplicáveis ao gênero ostentado por ocasião do implemento dos requisitos, sob pena de ofensa à identidade de gênero e injusta discriminação. Esse, aliás, foi o entendimento externado no Parecer n. 168560/2015 ASJCV/SAJ/PGR apresentado pelo Ministério Público federal, no bojo do RE 670.422, que gerou o tema 761 do Supremo Tribunal Federal. In MARTINS, João Paulo Nery dos Passos. “Adequação de Gênero e Aposentadoria”. P 523-546, págs. 540/541. Vieira, Tereza Rodrigues (org.). Transgêneros. Brasília: Zakarewick, Editora, 2019.

¹⁹⁶ AMARAL, Aline Diniz et alii. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para debate. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro. Ipea, 2019, pág. 31. http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2466.pdf. Acessado em 19/12/2019

Não obstante as mulheres vivam mais e o trabalho reprodutivo, embora cause sobrecarga, não comprometa sua capacidade laboral, elas ainda hoje têm mais dificuldade em se manterem formalmente empregadas, o que acaba dificultando a contagem do tempo mínimo de contribuição. Mulheres terão mais trabalho informal e serão mais demitidas em razão de sua família, uma injustiça que o redutor acaba corrigindo.

Se por um lado a aplicação do redutor a mulheres com situações diversas pode gerar graus diversos de justiça, bem como perpetuar preconceitos e papéis de gênero, excluí-lo geraria injustiça maior, já que independentemente de raça ou classe, mulheres têm mais dificuldade de conseguir um emprego formal e manter-se nele.

Por outro lado, avaliar se o redutor é aplicável para cada mulher, individualmente, seria deixar a vida privada da mulher, suas escolhas e opções de uma vida à mercê da subjetividade de um agente público.

Como um analista do seguro social poderia avaliar se a mulher casada teve mais problemas que a mãe solteira, se a mãe de dois filhos teve mais problema que aquela que teve um, se a mulher lésbica sofreu mais preconceito que a mulher negra e assim por diante? Existiria uma tabela de pontuação que contabilizaria condições particulares, como orientação sexual, cor ou número de filhos?

Um agente não tem condições de avaliar se para uma mulher o trabalho reprodutivo foi mais cansativo que para outra, se os estereótipos de gênero incidiram mais para uma que para outra, se o cuidado familiar demandou mais de uma que de outra¹⁹⁷. Ante a incapacidade de mensurar o sobretrabalho de forma objetiva, é melhor aplicar o redutor a todas as mulheres, indistintamente.

3.8. O PROBLEMA PREVIDENCIÁRIO EM SI: PARA QUE SERVE UM REDUTOR?

Embora o redutor feminino corrija uma injustiça no que se refere ao maior tempo de desemprego das trabalhadoras, ele não faz justiça previdenciária imediata.

Explicando melhor.

A aposentadoria comum assegura o risco social “*idade*”; em que pese o fato das mulheres desempenhem dupla jornada, elas têm uma sobrevida até maior que a dos homens. Em outras palavras: embora trabalhem mais horas, somando trabalhos produtivo e reprodutivo,

¹⁹⁷ A proposta francesa de reforma previdenciária propõe conceder o redutor apenas àquelas mulheres que tiveram filhos, desconsiderando aquelas que, apesar de não terem tido, ou terem tido antes da vida profissional sofreram outras interferências familiares (e.g., cuidar de um ascendente) ao longo da vida laboral.

somando as horas gastas no emprego e dentro de casa, as mulheres seguem vivendo mais que os homens.

A aposentadoria especial, em contrapartida, combina os fatores de risco “*idade*” e “*saúde*”. Isto porque dá ao trabalhador o direito de se aposentar com uma idade mínima menor e menos tempo de contribuição porque ele trabalha “*com exposição permanente a agentes agressivos físicos, químicos, biológicos ou associação de agentes, capazes de prejudicar a saúde e integridade física do trabalhador*”.¹⁹⁸

Embora alguns trabalhos sejam indispensáveis para a sociedade, os sistemas jurídicos trabalhista¹⁹⁹ e previdenciário²⁰⁰ reconhecem que alguns possuem um meio ambiente de trabalho mais agressivo, que compromete a saúde do trabalhador/segurado de forma extraordinária (mesmo se tomando todas as medidas para redução de riscos). Por esta razão, pagam, muitas vezes, adicional de insalubridade durante a vigência do contrato de trabalho²⁰¹ e dão o direito a aposentadoria com contagem de tempo menor de contribuição, bem como idade mínima reduzida.

Para os casos de trabalho com risco extraordinário, há regras especiais de proteção à saúde, na tentativa de minimizar a possibilidade de doenças e evitar a aposentadoria por invalidez com concausalidade laboral: estas medidas vão desde uma jornada menor de trabalho, passando por equipamentos de proteção individual (EPI) obrigatórios, exames periódicos mais rigorosos etc.

Caso a situação de risco seja desprezada e seja exigido do trabalhador a contagem comum de tempo e idade para a aposentadoria, há uma probabilidade grande dele adoecer e aposentar-se por invalidez ou mesmo morrer em virtude do trabalho.

O trabalhador de uma fábrica de baterias automotivas não pode trabalhar até os 65 anos exposto a chumbo sem comprometer seu sistema neurológico; o profissional mergulhador que faz manutenção lida com a nitrose no sangue em seu cotidiano, uma enfermeira de UTI trabalha exposta diariamente a bactérias contagiosas, um mineiro subterrâneo trabalha em condições respiratórias críticas, o agricultor labora sob o sol; todos precisam se aposentar em menos tempo do que os trabalhadores comuns, sob pena de acabarem se aposentando por invalidez ou mesmo falecendo antes de adquirir os requisitos de aposentadoria.

¹⁹⁸ HORVATH JR., Miguel. Direito Previdenciário. 11ª Edição. São Paulo: Quartier Latin, 2017, pág. 317.

¹⁹⁹ Artigos 189 a 197 da Consolidação das Leis do Trabalho.

²⁰⁰ Artigos 57 a 58 da Lei Federal 8.213/91.

²⁰¹ O conceito de insalubridade na esfera trabalhista não é exatamente o mesmo da exposição a agente nocivo previdenciária, embora muitas vezes coincidam.

No caso do redutor feminino, porém, não haveria, correlação imediata entre o risco que se quer segurar e o resultado alcançado, pois a dupla jornada, embora sobrecarregue a mulher, não a invalida, nem a adocece de forma extraordinária.

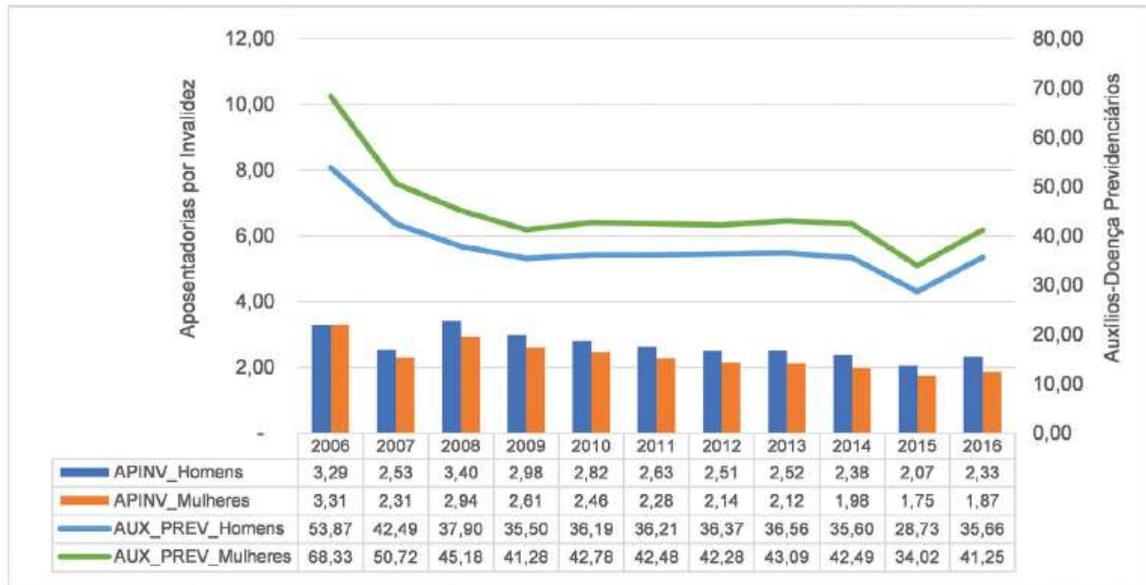
Como já dito anteriormente, o trabalho reprodutivo acontece fora da jornada de trabalho segurada pelo INSS. Em outras palavras, a relação do trabalhador com o INSS assegura a relação laboral remunerada, produtiva, não se estendendo ao trabalho realizado fora do ambiente de trabalho e depois da jornada laboral.

Mas não é só isto.

Um indicativo objetivo de que as mulheres precisariam se aposentar mais cedo que os homens por causa da dupla jornada de trabalho seria o mesmo da aposentadoria especial, ou seja: um desvio padrão na concessão de benefícios por incapacidade, que provaria o adoecimento/envelhecimento antecipado das mulheres em razão das horas trabalhadas a mais. Índices superiores de adoecimento e invalidez demonstrariam que a sobrecarga estaria reduzindo a capacidade laboral da trabalhadora.

Ocorre que esta hipótese não se confirma. Analisando-se dez anos de concessão de benefícios por incapacidade (auxílio-doença e aposentadoria por invalidez) dentro do Sistema Único de Informações de Benefícios do INSS²⁰² (SUIBE), entre 2005 a 2015, não se nota nenhum desvio importante para os índices de benefício por incapacidade para mulheres durante os períodos investigados.

²⁰² Gráfico elaborado com base em dados colhidos em 10 anos, pelo período de 2005/2015 do sistema de benefícios por incapacidade do INSS, constante no Apêndice G do texto de AMARAL, Aline Diniz *et all*. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para debate. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro. Ipea, 2019, pág. 79. http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2466.pdf. Acessado em 19/12/2019.

Gráfico 4 – Concessão de benefícios por incapacidade por sexo e faixa etária

Fonte: AMARAL et all (2019).

Em suma: mesmo cumulando o trabalho produtivo com o reprodutivo, mulheres vivem mais que os homens e têm índices de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez muito assemelhados aos deles, não se justificando o redutor de aposentadoria com a finalidade de indenizar a dupla jornada.

Se por um lado o redutor não é a ferramenta justa para indenizar o sobretrabalho, ele é uma ferramenta para compensar, ainda que de forma indireta e desigual, a menor empregabilidade das mulheres causada pelos estereótipos de gênero em geral.

Os longos períodos de desemprego e informalidade já mencionados anteriormente podem prejudicar a contagem de tempo de serviço para a aposentadoria, e o redutor seria a única forma possível de reparar esta injustiça, corrigindo uma desigualdade.

Isto pode resolver a injustiça imediata, até que estes preconceitos sejam combatidos e deixem de ameaçar a empregabilidade da mão-de-obra feminina, quando perderia sua razão de ser. Até lá, embora não seja o melhor instrumento, é uma maneira de se compensar períodos mais longos de desemprego e informalidade.

O fato é que houve uma mudança muito grande no campo dos costumes e mesmo do mercado de trabalho na era pós-industrial; as mulheres deixaram de ser o salário secundário e passaram a ser chefes-de-família com maior frequência. Esta mudança, todavia, não foi captada corretamente pelos recrutadores/empregadores, que continua refletindo estereótipos e preconceitos.

Segundo Fraser, a fórmula ideal para a mudança no modo com o qual o mercado de trabalho deixe de ver a mulher como mão-de-obra de segunda classe e o cuidado da família como inimigo da produtividade seria uma mudança de paradigma. Em outras palavras, tomar a mulher como referência no mercado de trabalho traria benefícios inclusive para os homens:

“A chave para alcançar a equidade de gênero em um estado de bem-estar pós-industrial é, então, tornar os padrões de vida atuais das mulheres a norma para todos. Hoje, as mulheres geralmente combinam ganhos de pão e cuidados, embora com grande dificuldade e tensão. Um estado de bem-estar pós-industrial deve garantir que os homens façam o mesmo, redesenhando as instituições de modo a eliminar a dificuldade e a tensão. Podemos chamar essa visão de cuidador universal”²⁰³.

O que sugere Fraser é que, na era pós-industrial, os empregadores deixem de considerar empregado-padrão o segurado da era industrial do plano Beveridge: o homem heterossexual, chefe-de-família, mantenedor de esposa e dois filhos, em jornada integral. Como as famílias já não são mais aquelas do pós-guerra, não há nenhuma razão para que o mercado de continue mantendo o paradigma.

Jornadas menores e mais flexíveis (acompanhadas, inclusive, de salários proporcionais), possibilidade de trabalho em *home office* em parte da semana, conciliação dos horários de entrada e saída do trabalho com os da escola dos filhos, concessão de dias para acompanhar os familiares ao médico, licença-maternidade distribuída entre os genitores são algumas possibilidades de adequação à estrutura familiar pós-industrial; o estado deveria legislar e dirigir o mercado de trabalho neste sentido. Fraser continua:

“Um estado de bem-estar Cuidador Universal promoveria a equidade de gênero ao dismantelar efetivamente a oposição de gênero entre a arrecadação e a prestação de cuidados. Integrará atividades atualmente separadas umas das outras, elimina a codificação de gênero e incentiva os homens a executá-las também. Isso, no entanto, equivale a uma reestruturação geral da instituição de gênero. A construção do sustento da família e do cuidado como papéis separados, codificados masculino e feminino, respectivamente, é uma das principais sustentações da atual ordem de gênero. Desmontar esses papéis e sua codificação cultural é de fato derrubar essa ordem.

(...)

Mas, desconstruindo a oposição entre o sustento da família e o cuidar, além disso, o cuidador universal desconstruiria simultaneamente a oposição associada entre ambientes institucionais públicos burocráticos e ambientes domésticos privados íntimos”²⁰⁴.

²⁰³ FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 61, tradução livre.

²⁰⁴ FRASER, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition*. New York: Routledge. 1997, pág. 61, tradução livre.

A missão de desconstruir papéis de gênero no mercado de trabalho, bem como promover a conciliação entre trabalho e família parece utópica, mas já é uma realidade em países pequenos como a Suécia. Conclui Fraser:

“Uma boa declaração da visão do Cuidador Universal vem do ministério sueco de trabalho: é possível que homens e mulheres combinem paternidade e emprego remunerado, uma nova visão do papel masculino e uma mudança radical na organização do trabalho: a vida é necessária. O truque é imaginar um mundo social no qual a vida dos cidadãos integra salário, prestação de cuidados, atividade comunitária, participação política e envolvimento na vida associativa da sociedade civil - enquanto também deixa tempo para se divertir”²⁰⁵.

Claro que a realidade brasileira é diferente da sueca, seja no que tange aos níveis de educação, desigualdade social ou mesmo o tamanho do país, que torna qualquer política pública um desafio. Não há, porém, como ignorar que a sociedade mudou e que o mundo do trabalho deve mudar com ele.

²⁰⁵ (idem, p. 62)

4 CONCLUSÕES

A discussão sobre a justiça da manutenção ou retirada do redutor previdenciário feminino não obedece a lógica simplista do “sim” ou “não”. Ela demanda uma discussão mais demorada sobre a condição de trabalho da mulher.

Como se pôde perceber ao longo do texto, não há uma relação imediata de causa e consequência entre sua concessão e a redução da capacidade laboral feminina, que é o risco previdenciário a ser coberto pelo seguro social. A rigor, portanto, o redutor é injusto.

Embora exista o sobretrabalho feminino, embora exista a dupla jornada, embora exista cumulação entre os trabalhos produtivos e reprodutivos, embora muitas mulheres trabalhem mais horas entre a casa e o trabalho, isto não amplia o risco previdenciário durante a jornada de trabalho.

Dito de outro modo: não há um desvio padrão entre a concessão de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez entre homens e mulheres, e as mulheres seguem vivendo mais que os homens.

Assim, é forçoso concluir que o sobretrabalho, embora exista e seja injusto, não está reduzindo a capacidade laborativa das mulheres de forma importante a ponto de gerar um aumento importante do adoecimento ou invalidez de mulheres.

Por outro lado, este sobretrabalho, seja fático ou mesmo a sua potencialidade, impacta a empregabilidade da mulher. Há altos índices de demissão quando ela precisa empenhar cuidados em relação a um parente, com períodos de desemprego formal e saída por tempo razoável do sistema contributivo.

Em outras palavras, o peso dos estereótipos de gênero restringe o acesso ao mercado de trabalho, a ascensão neste mercado e as coloca por várias vezes na informalidade ou desemprego ao longo de sua vida laboral.

Visto sob este prisma, o redutor é uma boa forma indireta de recompensá-las pelos maiores períodos de desemprego e informalidade, que reduzem os períodos contributivos de grande parte das mulheres de forma importante.

O redutor seria, portanto, uma ação afirmativa com escopo de compensar, de forma eficiente, o desemprego forçado em razão de gênero; sua retirada sem nenhuma política substitutiva acabaria por ampliar a injustiça entre homens e mulheres no campo do trabalho. Neste caso as mulheres, submetidas a estes estereótipos que reduzem a empregabilidade, ainda teriam que se esforçar mais para completar o período aquisitivo do benefício, e continuariam cumulando as atividades produtivas e reprodutivas.

A pergunta que se põe é: a compensação basta? Para Fraser, não. Segundo ela, as ações afirmativas podem não ser o bastante, elas podem inclusive reforçar papéis de gênero, especialmente se aplicadas de forma isolada. Se as mulheres aposentam mais cedo, por que não deixar a elas o cuidado dos ascendentes? Já que elas aposentam mais cedo, por que não as colocar na lista de demissão antes dos homens? Se elas aposentam mais cedo, por que não empregar um homem, que precisa trabalhar três anos a mais para se aposentar? Por que o estado não empurraria para elas sua responsabilidade por políticas públicas para crianças, idosos e inválidos, já que elas se aposentam mais cedo?

A ação afirmativa não deve ser uma política eterna, ela deve vir acompanhada de outras ações, que permitam que as pessoas concorram em igualdade pelas oportunidades do mercado de trabalho.

Apesar do orçamento cronicamente apertado, o estado deve se esforçar para implementar políticas transformativas. Deve promover a igualdade de gênero nas escolas, para que as crianças cresçam entendendo que os cuidados da casa e das pessoas que moram nela são dever de todos. Deve promover políticas para que os empregadores entendam que comprem apenas horas de trabalho de um empregado, não tendo direito a intervir em sua vida familiar, sentimental ou reprodutiva. O estado deve implantar políticas públicas para mudar a visão que o empregador tem de suas funcionárias, entendendo que a força de trabalho delas é tão boa quanto a dos homens.

Ações transformativas são mais difíceis de serem pensadas e implantadas, mas não são utopias; como Fraser exemplifica, o governo da Suécia vem conseguindo bons resultados neste campo. O governo daquele país tem tentado combinar família e emprego, com a redução de horas de trabalho, divisão da licença-maternidade entre os genitores e estímulo à vida comunitária.

Políticas transformativas não são de fácil implantação, nem geram efeitos rápidos, mas precisam ser iniciadas antes de se cogitar a mera extinção do redutor feminino.

A mera extinção do redutor feminino de aposentadoria sem um combate aos estereótipos de gênero no mercado de trabalho não vai trazer justiça e igualdade, mas apenas ampliar a injustiça para as mulheres.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, Laís. “*Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?*”. P. 23-41, pág. 34. In HIRATA, Helena et SEGNINI, Liliana. Organização, Trabalho e Gênero. São Paulo: SENAC, 2007.
- AJUÍZ, Igor. O Direito Fundamental à Assistência Social e a Distribuição de Deveres entre Estado e Família. Florianópolis: Conceito Editorial, 2012.
- ALENCAR, Hermes Arrais, Direito Previdenciário para concursos. 6ª. Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019
- ARISTÓTELES. Ética a Nicômano, 4ª ed., Brasília, UNB, 2001.
- ATCHABAHIAN, Serge. Princípio da igualdade e ações afirmativas. São Paulo: RCS Editora, 2004.
- AUAD, Daniela. Relações de gênero nas práticas escolares: da escola mista ao ideal de coeducação. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, como requisito para a obtenção de título de Doutora em Educação. FEUSP, 2004.
- BALERA, Wagner. Direito Previdenciário. 8ª. Ed., Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- BELANGERO, Juliana Santoro. Desafios ao Universalismo do Direito Internacional dos Direitos Humanos: estudo de caso do véu na França. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. 2013.
- BENHABIB, S. *et alli*. Debates feministas: um intercâmbio filosófico. São Paulo: Unesp. 2018.
- _____. Situating the Self, Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics. Cambridge: Polity Press, 1992.
- _____. Another Cosmopolitanism. New York: Oxford University Press, 2006.
- _____. “*Democratic Exclusions and Democratic Iterations Dilemmas of ‘Just Membership’ and Prospects of Cosmopolitan Federalism*”, European journal of political theory [1474-8851], 2007, vol 6, iss:4, pág:445-462.
- _____. “*Beyond interventionism and indifference: Culture, deliberation and pluralismo*”. Philosophy & Social Criticism, vol 31 n. 7, págs. 753–771.
- _____. *et alli*. Debates Feministas: um intercâmbio filosófico. São Paulo: UNESP. 2018.
- _____. “*Feminismo e pós-modernismo: uma relação complicada*”. p. 35-59, In BENHABIB, Seyla et alli. Debates Feministas: um intercâmbio filosófico. São Paulo: UNESP. 2018.
- BEVERIDGE, William Henry. Plano Beveridge, Relatório sobre o Seguro Social e serviços afins. Rio de Janeiro: José Olympio, 1943.
- BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BOURDIEU, Pierre. O poder Simbólico. Lisboa: Difel, 1989.
- _____. A dominação masculina. 2ª. Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BORIS, Eileen. “*Produção e reprodução, casa e trabalho*”. Revista Tempo Social, 26(1), 101-121. 2014. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100008>. Acessado em 3/12/2019.

BRESSIANI, Nathalie de Almeida. Economia, Cultura e Normatividade: o debate de Nancy Fraser e Axel Honneth sobre redistribuição e reconhecimento. Dissertação de Mestrado apresentada ao programa de Pós-Graduação em Filosofia do Departamento de Filosofia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo - FFLCH, em 2010.

_____. Crítica e poder? Crítica social e diagnóstico de patologias em Axel Honneth. Dissertação de Doutorado apresentada ao programa de Pós-Graduação em Filosofia do Departamento de Filosofia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo - FFLCH, em 2015.

_____. Gender Trouble: feminism and the subversion of identity. New York and London: Routledge. 2007.

_____. Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

_____. “*Fundações contingentes: feminismo e a questão do “pós-modernismo”*”. p. 61-92, pág. In BENHABIB, Seyla et alli. Debates Feministas: um intercâmbio filosófico. São Paulo: UNESP. 2018.

_____. Corpos que importam: os limites discursivos do sexo. São Paulo: Crocodilo, 2019.

CHAMBOULEYRON, Ingrid Cyfer. A tensão entre a Modernidade e a Pós-Modernidade na Crítica à Exclusão no Feminismo. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 2009.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. Coimbra: Almedina. 2000.

_____. Constituição Dirigente e Vinculação do Legislador. 2ª. Ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

CARDOSO, Talitha Saez. Reconhecimento e feminismos a luta pela efetividade dos direitos das mulheres. Dissertação de Mestrado apresentada perante a Faculdade de Direito da USP. 2017.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. Manual de direito previdenciário. 20. ed, Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COLÓN-RÍOS, Joel et HEVIA, Martín. De la redistribución al reconocimiento. Victoria University of Wellington Legal Research Papers, Paper n. 18/2013, Vol. 3 Issue 4, 2013. 3 VUWLRP 18/2013. <http://ssrn.com/abstract=1839003>, acesso em 20/10/2019.

COMPARATO, Fábio Konder. “*Igualdade, desigualdade*”. Revista Trimestral de Direito Público, São Paulo, n.1, p.69-78, 1993.

_____. A Afirmação histórica dos Direitos Humanos. 11ª. Ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

Constituição do Brasil de 1967. Anais I. https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/pdf-digitalizado/Anais_Republica/1967/1967%20Livro%206.pdf, consultado em 2/11/2019

CORBO, Wallace. “*Filosofia Constitucional e Teoria do Reconhecimento: entre o Direito Constitucional ao Reconhecimento e o Constitucionalismo do Reconhecimento*”. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 34, n. 1: 1-35.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. 3^a. Ed., São Paulo: Saraiva, 2007.

COSTA, Adalia Raissa Alves da. A seguridade social no plano Beveridge: história e fundamentos que a conformam. Dissertação de mestrado apresentada como requisito para obtenção do título de mestre em Política Social pelo Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília (UnB). 2019. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35579>. Acessado em 29/11/2019.

COSTA, F. Ramos da. O Plano Beveridge criticado. Lisboa: Seara Nova, 1943.

ENGEL, Cíntia et PEREIRA, Bruna C. J. “*A organização social do trabalho doméstico e de cuidado: considerações sobre gênero e raça*”. Revista Punto Género, n. 5, Nov/2015, 4 – 24, <https://doaj.org/article/0306b9d781824bf0904508480628c216>. Acessado em 08/06/2019

ENGELS, Friedrich. A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado, 17^a. Ed., São Paulo: Civilização Brasileira, 1975.

ENGLAND, Kim, et BOYER, Kate. “*Women's work: the feminization and shifting meanings of clerical work.*” Journal of Social History, vol. 43, no. 2, 2009, p. 307-328. Gale Academic Onefile, <https://link.gale.com/apps/doc/A217512317/AONE?u=capex&sid=AONE&xid=9755e167>. Acessado em 4/12/2019.

FEDERICI, Silvia. Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

_____. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDES, Anníbal. Previdência Social Anotada: planos de custeio e de benefícios, previdência social, pública e complementar. 7^a. Ed., Bauru: EDIPRO, 2003.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. “*Aspectos jurídicos das ações afirmativas*”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Brasília 2003. p. 72-79.

FRASER, Nancy et HONNETH, Axel. Redistribution or Recognition? A political-philosophical exchange. Londres/Nova Iorque, Ed. Verso, 2003.

_____. Escalas de Justicia. Barcelona: Herder Editorial, 2002, Kindle, ISBN: 978-84-254-3028-2

FRASER, Nancy. Escalas de justicia (Pensamiento Herder) (Spanish Edition). Herder Editorial. Edição do Kindle.

_____. Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition. New York: Routledge. 1997.

_____. “*Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”*”. Revista Cadernos de Campo, São Paulo, n. 14/15, págs. 231/382 (este texto é, na verdade, um capítulo do livro Justice Interruptus: Critical Reflexions on the “postsocialist” condition).

_____. “O que é crítico na Teoria Crítica? O argumento de Habermas e o gênero”. In: BENHABIB, S et CORNELL, D. (orgs.) Feminismo como crítica da modernidade. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos. 1987.

_____. Adding Insult to Injury. Nancy Fraser debate her critics. K. Olson (org.). New York: Verso, 2008.

_____. “Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado”. Revista Lua Nova, São Paulo, n. 77, pág. 11-39.

_____ et alii. Transnationalizing the public sphere. Cambridge : Polity, 2014.

_____. Fortunes of feminism From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. Brooklyn, NY: Verso Books, 2013.

_____. “Falsas antíteses: uma resposta a Seyla Benhabib e Judith Butler”. p. 93-115, pág. 104. In BENHABIB, Seyla et alli. Debates Feministas: um intercâmbio filosófico. São Paulo: UNESP. 2018.

_____. “Sobre justiça: lições de Platão, Rawls e Ishiguro”. Revista Brasileira de Ciência Política, nº15. Brasília, setembro - dezembro de 2014, pp. 265-277.

_____ et alii. O Feminismo para os 99%: um manifesto. Boitempo Editorial: versão Kindle, 2019.

_____. “O feminismo, o capitalismo e a astúcia da História”. Mediações, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11-33, jul/dez. 2009.

_____. The Old is Dying and The New Cannot Be Born. New York: Verso, 2019.

GARCIA, E. S. L. “Desventuras das mulheres em busca de emprego”. Revista Lua Nova, v.2 , n.1 , p.68-72, abr./jun. 1985

GOMES, Joaquim Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUERRINI, Estela Waksberg. Ações Afirmativas para Negros nas Universidades Públicas Brasileiras: o caso do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (2001-2008). Dissertação de Mestrado apresentada perante a Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

HEGEL, G. W. F. Princípios da Filosofia do Direito, São Paulo: Martins Fontes, 1997.

HIRATA, Helena et GUIMARÃES, Nadya. Cuidado e Cuidadoras: as várias faces do Care. São Paulo: Atlas, 2012.

_____ et SEGNINI, Liliana. Organização, Trabalho e Gênero. São Paulo: SENAC, 2007.

HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003.

_____. The struggle for Recognition: the moral grammar of social conflicts. The MIT Press Cambridge: Massachusetts. 1996.

_____. Reificação um estudo de teoria do reconhecimento, São Paulo: UNESP, 2018.

_____. Freedom’s right the social foundations of democratic life. New York: Columbia University Press, 2014.

_____. La sociedad del desprecio. Madrid: Editorial Trotta, 2011.

_____. The pathologies of individual freedom Hegel's social theory. Princeton, N.J: Princeton University Press, 2010.

_____. Disrespect the normative foundations of critical theory. Cambridge : Polity Press, 2007.

HORVATH JR., Miguel. Direito Previdenciário. 11ª Edição. São Paulo: Quartier Latin, 2017.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de Direito Previdenciário. 13ª ed., Niterói: Ímpetus, 2008.

IKAWA, Daniela. Ações Afirmativas em Universidades. Rio de Janeiro: Lúmen Iuris, 2008.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em 2 de junho de 2019.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. Curso de direito previdenciário. 3a. Ed., São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, João Paulo Nery dos Passos. “*Adequação de Gênero e Aposentadoria*”. P 523-546. VIEIRA, Tereza Rodrigues (org.). Transgêneros. Brasília: Zakarewick Editora, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social. 28º Ed., São Paulo: Atlas, 2009.

_____, Legislação previdenciária atualizada de acordo com o Decreto n. 3.048, de 6-5-1999: Regulamento da Previdência Social, 19ª. Ed., São Paulo: Atlas, 2013.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. v. 1, t. 2. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; CIRINO, Samia Moda. "A critical analysis about the effectiveness of human right to work: an impasse in gender discrimination/Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: um impasse na discriminação de gênero." Quaestio Iuris, vol. 9, no. 4, 2016, p. 1955-1981. Gale Academic Onefile, <https://link.gale.com/apps/doc/A567425322/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=84bcd139> . Acessado em 3/12/2019.

MELO, Rúrion. “*Da teoria à práxis? Axel Honneth e as lutas por reconhecimento na teoria política contemporânea*”. Revista Brasileira de Ciência Política, nº15. Brasília, setembro - dezembro de 2014, pp. 17-36.

_____. A teoria crítica de Axel Honneth reconhecimento, liberdade e justiça. São Paulo : Saraiva, 2013.

MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional, tomo III. 5ª. Ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2004. MORENO, Renata Faleiros Camargo. Entre a Família, o Estado e o Mercado: Mudanças e Continuidades na Dinâmica, Distribuição e Composição do Trabalho Doméstico e de Cuidado. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo – FFLCH - para a obtenção do título de Doutora em Sociologia. São Paulo, 2019.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 32ª. Ed, São Paulo, Atlas. 2016.

NABESHIMA, Yuri Kuroda. A discriminação da mulher no mercado de trabalho estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão. Dissertação de Mestrado apresentada perante a Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

NOBRE (org.), Marcos. Curso Livre de Teoria Crítica. Campinas: Papyrus, 2008.

_____, et TERRA, Ricardo. Direito e Democracia: um guia de leitura de Habermas. São Paulo: Malheiros, 2008.

NOGUEIRA, Luiz Carlos Keppe, Racismo no Brasil preconceito de marca e cotas para negros. Dissertação de mestrado apresentada perante a Faculdade de Direito da USP, 2017.

RAWLS, John. Uma teoria da Justiça. 2ª. Ed., São Paulo, Martins Fontes, 2002.

_____. O Liberalismo Político. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

_____. Justiça e Democracia. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

_____. “Justiça como equidade: uma concepção política, não metafísica”. Revista Lua Nova, n. 25, Ano 1992, p. 25-59.

RUBIN, Gayle. Políticas do Sexo. São Paulo: Ubu Editora, 2017.

SACKS, Karen. “Engels revisitado: a mulher a organização da produção e a propriedade privada.” Págs. 185-203, pág. 189. In A mulher, a cultura e a sociedade. Coord: ROSALDO, Michelle Z. et LAMPHERE, Louises. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAMPAIO, Júnia Roberta Gouveia. Porto Alegre: Sérgio Fábris, 2007.

SANCHES, Solange. “Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente / Domestic work: challenges for decent work”. Revista Estudos Feministas. 2009;17(3): setembro-dezembro/2009. 879-888. <https://doaj.org/article/e2229d1f7ef94f35b2da0b60a9b8b465>, acessado em 30/11/2019.

SANDEL, Michel J. O liberalismo e os limites da Justiça. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.

SEN, Amartya. Desigualdade reexaminada. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SILVA, Felipe Gonçalves. “Iris Young, Nancy Fraser e Seyla Benhabib: uma disputa entre modelos críticos, pág. 199/226. In NOBRE (org.), Marcos. Curso Livre de Teoria Crítica. Campinas: Papyrus, 2008.

SILVA, Virgílio Afonso de. A Constitucionalização do Direito. São Paulo: Malheiros, 2008.

SÍNTESE DE INDICADORES SOCIAIS: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE VIDA DA POPULAÇÃO BRASILEIRA: 2019 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>, acessado em 27/12/2019.

SORJ, Bila. “The socialization of care and social inequalities”. Tempo social., São Paulo, v. 26, n. 1, p. 123-128, Junho/2014.

SOARES, Maria Victória de Mesquita Benevides. “Cidadania e Direitos Humanos”, Cadernos de Pesquisa, n. 104, Ano 1998, p. 39-46.

SOUZA, Lilian Castro de. Direito previdenciário. 7a. Ed., São Paulo: Atlas, 2012.

TAVARES, Marcelo Leonardo. Direito previdenciário. 5. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

TAYLOR, Charles. Multiculturalism: examining the politics of Recognition. Charles Taylor (org.) New Jersey: Princeton University Press. 1994.

VIDAL NETO, Pedro. Natureza Jurídica da Seguridade Social, Tese (professor titular). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo- FADUSP, 1993.

VIEIRA, Marco André Ramos. Manual de direito previdenciário . 5ª Ed., Niterói: Ímpetus, 2005.

ZAPATER, Máira Cardoso. A Constituição do sujeito de Direito “mulher” no Direito Internacional dos Direitos Humanos. Dissertação de doutorado apresentada perante a Faculdade de Direito da USP, 2017.