



6 de março de 2024

Dia das mulheres e a lei 16.411/23

José Pastore

Este artigo especifica os vários fatores ligados ao mercado de trabalho, às pessoas, aos valores e à cultura que, de forma indireta, mas muito eficaz, determinam diferenças salariais e de rendimento das mulheres em relação aos homens e questiona a efetividade da recém aprovada lei 14.611/23 para alcançar a pretendida igualdade.

A professora Claudia Goldin, Prêmio Nobel de Economia em 2023, dedicou a sua vida ao estudo do trabalho das mulheres e apontou os vários fatores ligados ao mercado de trabalho que determinam as diferenças salariais entre elas e os homens.

Nas últimas décadas, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho se deve a três fatores. O primeiro é a enorme expansão e diversificação dos equipamentos que ajudam as mulheres no trabalho da casa - máquina de lavar roupa e louça, aspirador, enceradeira, micro-ondas e tantos outros. O segundo é a universalização da pílula anticoncepcional. O terceiro é o expressivo aumento da educação das mulheres que hoje supera a dos homens.

Mas, ao ganharem independência laborativa, as mulheres "ganharam" também uma enorme sobrecarga de responsabilidades que atingiu até as que não trabalham fora de casa. Com a saída para o mercado de trabalho das filhas e noras, muitas mulheres mais velhas assumiram a responsabilidade de cuidar da casa e de educar sobrinhos e netos.

O quadro se agrava quando a mulher fica viúva. Nesse caso, a sobrecarga aumenta ainda mais e costuma durar anos. Sim porque a mulher viúva raramente recasa, ao contrário do homem. A mulher parece ter sido preparada para cuidar da própria vida. O homem se sente perdido, e parte logo para uma nova união, em geral, com uma mulher mais jovem - em busca, talvez, de uma "garantia" de bons serviços domésticos por um longo período.

Não há dúvida. Para as mulheres, conciliar trabalho e família é um grande desafio. Muitos fatores limitantes impedem que as mulheres alcancem melhor participação no mercado de trabalho, nos cargos de liderança e na escala salarial.

A situação é relativamente diferente nos países avançados, em especial na Escandinávia. Ali, os homens ajudam muito nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos. As licenças (maternidade e paternidade) são generosas. Na volta ao trabalho, as mães contam com horários flexíveis para amamentar os filhos. Em muitos casos, há creches, escolas e outras facilidades próximas à empresa, o que permite uma supervisão constante das crianças.

Não há dúvida que a mulher, de modo geral, sofre uma penalidade no mercado de trabalho. Quanto maior é a sua sobrecarga de trabalho fora do emprego, maior é a sua penalização no emprego. Pelo fato dela não poder aceitar trabalhos em horários inóspitos, jornadas muito extensas, horas extras, etc. - como fazem os homens - as suas oportunidades de promoção e remuneração são menores.

Tudo se inverte quando a mulher decide adiar a maternidade. Vários estudos mostram uma forte correlação entre a postergação da gravidez e uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como nas promoções de cargos e de salários. As mulheres que têm filhos cedo trabalham em condições muito mais adversas (Amalia R. Miller, "The effects of motherhood timing on career path", *Journal of Population Economics*, Vol. 24, No. 3, July 2011).

O adiamento da maternidade é um fenômeno frequente. Nos EUA, a idade média do primeiro filho era 27 anos em 2000 e passou para 29 em 2017; na Alemanha, o salto foi de 28,8 em 2000 para 31,2 em 2019; no Reino Unido, passou de 27,7 em 1990 para 30,6 em 2018; na Itália de 28,9 em 1990 para 32,1 em 2019 (Massimiliano Bratti, *Fertility postponement and labor market outcomes*, Bonn: Institute for Labor Studies, 2024). No Brasil, no ano 2000, 67,4% da primeira gravidez se concentravam em mulheres de 20 a 34 anos; em 2020, isso caiu para 57,8% (Fiocruz, Mulheres têm filhos cada vez mais tarde¹).

Ou seja, o adiamento da maternidade determina trajetórias de carreira mais promissoras. Caso contrário, a mulher retorna à atividade e ao seu salário anteriores ao nascimento da criança e tem dificuldade para subir na escala de cargos. Essa mulher, arca sozinha com o alto custo da maternidade. O fato de muitas vezes ter educação mais alta do que a dos homens ajuda muito pouco para vencer os obstáculos.

É impossível querer mudar isso por lei. São fatores ligados ao mercado de trabalho, às pessoas, aos valores, às normas sociais e à cultura das sociedades. Nos países avançados, os governos procuram atacar esses fatores com medidas concretas, evitando as leis, porque temem aumentar a discriminação contra as mulheres. Em lugar de leis que obrigam os empregadores a pagar os mesmos salários e rendimentos, eles dão incentivos para que as empresas e prefeituras criem creches ao redor dos locais de trabalho e garantem recursos à Previdência Social para conceder licenças que permitem aos pais atender as crianças por longos períodos.

Apesar de os fatores ligados à vida da mulher-mãe serem alheios às empresas, eles são compensados por políticas públicas que atenuam as restrições das mulheres e da maternidade. Com isso reduzem a penalidade das mulheres no mercado de trabalho.

Como diz Chiaradia, "é um esforço que leva tempo. Depende da cultura, valores e políticas que precisam ser repensados por todos, especialmente pelos homens, de quem dependemos muito na desconstrução dos costumes, práticas e olhares que se consolidaram em outro direcionamento por séculos" (Tatiana G. Cappa Chiaradia, "Os desafios e conquistas da liderança feminina no Direito", *Folha*, 1/3/24).

Para chegar a esse ponto, o Brasil terá de crescer muito, de modo a poder gerar excedentes de renda para as pessoas, com a ajuda das Previdência Social, cuidarem bem de si e das novas gerações. Será que a recém aprovada lei 14.611/23 terá essa força? Quem viver verá.

1 Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/dia-das-maes-mulheres-tem-filhos-cada-vez-mais-tarde-no-brasil/>

José Pastore

Professor de relações do trabalho da USP e membro do CAESP - Conselho Arbitral do Estado de São Paulo.