

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

4. Artigos

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. O EFICIENTE COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO COM DISCRIMINAÇÃO

THE WOMAN IN THE LABOR MARKET. THE EFICIENTE COMBAT OF DISCRIMINATION WITH DISCRIMINATION

Marcelo Gonçalves de Oliveira*

RESUMO: Ao contrário do direito comum, o direito do trabalho tem como referencial o princípio da proteção, que se revela com a tutela do elo mais fraco no contrato, o trabalhador, com a criação de tratamento desigual entre os contratantes. Mas quando é preciso igualar trabalhadores, com relação ao mercado de trabalho, notadamente mulheres e homens, cumpre questionar se o legislador tem conseguido sucesso. As medidas legais adequadas passam por tratamentos iguais ou desiguais, com vistas a nivelar mulheres e homens? O texto analisa a questão com o uso de conceitos da análise econômica do direito, concluindo que é necessária a adoção de uma política de discriminação positiva, cumprindo o estabelecimento de compensações às mulheres por conta de seu relevante papel social.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de Trabalho. Discriminação. Mulher. Análise Econômica do Direito.

ABSTRACT: Contrary to common law, labor law has as its reference the principle of protection, which is revealed by the protection of the weakest link in the contract, the worker, with the creation of unequal treatment among contractors. However, when it comes to matching workers with respect to the labor market, notably women and men, one has to question whether the legislature has been successful. Do appropriate legal measures undergo equal or unequal treatment to level women and men? The text analyzes the issue using concepts from the economic analysis of the law, concluding that it is necessary to adopt a policy of positive discrimination, fulfilling the establishment of compensations for women because of their relevant social role.

KEYWORDS: Labor Market. Discrimination. Woman. Law and Economics.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 1.1. Objeto do Estudo; 2. Mulheres no Mercado de Trabalho; 3. Discriminação; 3.1. O coeficiente de Discriminação; 3.2. Discriminação Estatística; 3.3.

* Mestrando em Direito e Ciência Jurídica pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

Capital Humano; Uma Explicação não Discriminatória; 4. Custos de Transação e de Oportunidade; 4.1. Custos de Transação; 4.2. Custos de Oportunidade; 4.3. Contratos Implícitos; 5. Economia Comportamental; 5.1. O Homem Racional da Economia; 5.2. Efeito Dotação; 5.3. Atalhos Heurísticos; 6. Discriminação Positiva; 6.1. Critérios de Eficiência Versus Critérios de Justiça; 6.2. A Busca da Igualdade Através de Tratamentos Desiguais; 7. Conclusões; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho tem como critério referencial o princípio da proteção ao trabalhador, que o distingue do direito comum onde a preocupação constante é assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, conforme Plá Rodrigues (1993). Essa proteção diz respeito ao trabalhador em relação ao seu empregador, onde se abandona deliberadamente a igualdade entre as partes contratantes para proteger aquele mais fraco economicamente, visando a atenuação, no plano jurídico, do desequilíbrio próprio ao plano de fato de um contrato de trabalho (Maurício Godinho Delgado, 2015). Mas o que tem feito o direito quando a tutela a ser levada a efeito diz respeito a uma categoria de trabalhador em relação a outra categoria, a saber, quando a tutela a ser perseguida diz respeito a igualar no mercado de trabalho mulheres e homens em relação às oportunidades de emprego de mesmos relevo e remuneração. Os comandos constitucionais, como o do inciso I, do artigo 5º, de que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", regra clara de que os direitos devem ser iguais, independente de gênero; como o do inciso XX, do artigo 7º, que determina a "proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, nos termos da lei", a possibilitar medidas afirmativas com objetivo de criar igualdade; e como os do artigo 201, § 7º, incisos I e II, que determinam tempo de contribuição e idade de aposentadoria diferentes para homens e mulheres (o que corresponde a uma medida afirmativa para criação de equilíbrio) (BRASIL, 1988). Será que é possível o alcance da constitucional igualdade entre os gêneros, em direitos e obrigações? Ou a igualdade para se fazer presente necessita de tratamentos desiguais para homens e mulheres, compensando diferenças decorrentes de seus papéis sociais?

Cabe questionar se o mercado de trabalho é discriminador de forma direta ou discrimina ao reagir aos incentivos negativos que tem para a contratação plena das mulheres para postos de trabalho sem distinção com os homens, pela função social que elas exercem no âmbito familiar e que lhes retira a disponibilidade plena para o mercado no âmbito global.

1.1 Objeto do Estudo

Pretende-se verificar se a condição da mulher no mercado de trabalho decorre da discriminação direta e censurável dos empregadores ou de análise pelas partes dos custos de transação e de oportunidade envolvidos.

A hipótese é de que se trata de escolha do empregador, após a análise dos custos de transação, e de escolha das trabalhadoras, a partir dos custos de oportunidade, e não uma discriminação direta e censurável. O exemplo brasileiro da época em que vigente o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), demonstra a escolha racional do empregador pela

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

contratação de homens em prejuízo das mulheres após a análise de custo de transação surgido para contratar mulheres para funções em que exigida a realização de hora extra sem possibilidade de intervalo entre a jornada normal e a extraordinária. Por lei ele não pode sonegar o intervalo, mas sua atividade econômica não permite que ele ocorra, razão pela qual na negociação de contratação de mulheres esta não ocorre pelo obstáculo insuperável. Essa decisão, como se verá, em outras situações poderá não ser tomada com plena racionalidade, mas em ambiente de racionalidade limitada. Já a questão dos custos de oportunidade ponderados pelas mulheres se faz presente em dois exemplos retirados do cotidiano, um da vice-presidente executiva do festival Rock In Rio em Portugal, Roberta Medina, que, questionada sobre sua recusa em relação a uma atividade profissional, afirmou que não tinha a dedicação necessária e que essa dedicação não se encaixava em sua rotina de vida porque tem uma filha e quer dedicar-lhe tempo suficiente, referindo que “é-me fácil recusar esses desafios e felizmente não é sofrido, o motivo para ficar é maior”, e outro da vencedora do programa *Chefs Academy* da empresa de televisão RTP de Portugal, Mônica Pereira, que afirmou não querer ter um restaurante, entre outros motivos, “por ter dois filhos pequenos e um projeto dessa natureza ser muito exigente e alucinante”.

Para confirmar ou não a hipótese, primeiro será abordada a situação da mulher no mercado de trabalho, no segundo capítulo deste estudo, seguindo-se da análise econômica da discriminação, no terceiro capítulo, do estabelecimento dos custos de transação e de oportunidade envolvidos, no quarto capítulo, de estudo sobre economia comportamental, no quinto capítulo, para compreensão dos mecanismos de escolha, tratando ainda da discriminação positiva, no sexto capítulo, como forma de combate à desigualdade, finalizando-se, em um sétimo capítulo, com as conclusões a partir dos conceitos trazidos no decorrer do texto.

O estudo é interessante para afastar o maniqueísmo sobre o tema, buscando localizar a origem da condição contemporânea das mulheres no mercado de trabalho, com reflexão sobre a possibilidade de alteração deste panorama ou de alguma compensação em razão dele.

2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O Fórum Econômico Mundial (WORLD, 2018) introduziu em 2006 o seu *Global Gender Gap Index* como uma ferramenta para capturar a magnitude das disparidades baseadas em gênero, já tendo publicado treze edições de seus relatórios, a última em 2018. O índice diz respeito a quatro áreas chaves: saúde, economia, política e educação.

Na economia são avaliadas a participação e oportunidades de homens e mulheres no mercado de trabalho em três conceitos: de participação nas taxas de força de trabalho; de remuneração para trabalhos similares; e de avanço em relação a determinadas profissões. O escore ideal é 1 (um), que indica igualdade ou prevalência das mulheres. A Islândia é o país melhor ranqueado, com escore de 0,858, mesma posição do ano anterior, quando apresentou o índice de 0,878. O Brasil está na 95ª posição, tendo piorado sua posição em relação ao ano anterior, que era a 90ª. Na região da América Latina e Caribe o Brasil é o 21º entre 24 países. No conceito de remuneração para trabalhos similares o Brasil está na 132ª posição, sendo que em 2017 era o 119º colocado. São 149 os países ranqueados.

Globalmente as mulheres tem renda equivalente a 77% da renda dos homens e esse intervalo, pelas tendências atuais, somente será aproximado daqui a 70 anos.

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

De forma voluntária ou não as mulheres são preferidas para empregos em tempo parcial e em setores caracterizados por serem os de mais baixa remuneração, como vendas, serviços e ocupações elementares.

As mulheres com ocupação remunerada, em países desenvolvidos, gastam diariamente 03h30min em tarefas domésticas, incluindo cuidados com crianças e idosos, e em países em desenvolvimento 04h11min, contra 1h54min e 1h31min, respectivamente, gastas pelos homens nas mesmas tarefas, tendo um tempo de trabalho diário mais longo do que o dos homens na soma das atividades remuneradas e não remuneradas.

Os conceitos de gênero sedimentados na sociedade, cabendo ao homem o papel de *breadwinner* (responsável pelo ganha pão, chefe de família e provedor) e à mulher o de *caregiver* (responsável pelos cuidados da casa e dos familiares), são determinantes para a condição da mulher no mercado de trabalho. Não se trata apenas da questão da maternidade. Em alguns países que tem a previsão legal de licença parenteral, destinada tanto à mãe quanto ao pai da criança recém-nascida, o percentual de homens que fazem uso da licença é muito reduzido, por exemplo, no Japão de 2%, na Áustria 2% e na Irlanda 5%. Isto é cultural. Homens, em geral, não se ocupam com os cuidados da casa, dos filhos ou de seus parentes idosos. As mulheres têm esta responsabilidade e por conta disto tem menor disponibilidade para o trabalho e para uma carreira, na visão do mercado, razão pela qual a elas são destinados, em maior número, os empregos de tempo parcial e de menor remuneração. Não se crê que a instituição de uma licença paternidade remunerada e com o mesmo tempo da licença destinada à mãe resolva a situação, embora preconizada como uma forma de eliminar os conceitos de papéis sociais tidos como estereótipos, isto porque, considerando a situação de homens e mulheres com emprego, sem emprego e na inatividade, a média de horas que eles e elas ocupam-se de atividades domésticas segue com grandes diferenças: em países desenvolvidos as mulheres ocupando 04h20min em atividades domésticas e os homens 02h16min, e em países em desenvolvimento, respectivamente, 04h30min e 01h20min. Em Portugal, por exemplo, o tempo de trabalho da mulher continua a ser mais longo que o do homem, pela dupla jornada decorrente das regras de gênero (tempo trabalhado no emprego somado ao tempo trabalhado em casa), e a mulher desempregada vê aumentada a regra de seu dever do cuidado da casa, enquanto o homem desempregado apenas moderadamente contribui para aliviar o trabalho doméstico da mulher com emprego e isto durante os dias úteis da semana, sendo que nos finais de semana não dispensa tempo extra de seu tempo livre para cuidados do lar, o que permite transportar esta situação para a hipótese da licença paternidade obrigatória e remunerada, onde o homem, pelas regras de gênero, seguirá agindo como sempre agiu, deixando para a mulher a maior responsabilidade pelo cuidado da casa e do filho. A regra equilibrará a condição de mulheres e homens no mercado de trabalho quanto à existência de licença para ambos decorrente do nascimento de um filho, mas ultrapassado o período de licença e no retorno ao trabalho as disparidades de comportamento observadas continuarão, com um peso de jornada de trabalho não remunerada recaindo sobre a mulher.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) preconiza a adoção, pelos seus membros, de normas relacionadas à licença parenteral, como incentivo legal negativo à ideia de discriminação, partindo da noção de que os empregadores discriminam as mulheres pela licença maternidade, o que se tem aqui como equivocado, de vez que Portugal, por exemplo, que tem uma das melhores legislações sobre a licença parenteral, com período de fruição obrigatório pelo pai, decresceu de posição em relação à desigualdade de gênero de 2017 para 2018 (de 33º para 37º).

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

Mas a Organização Internacional do Trabalho (2016) também desenvolve programas para alterar a ideia de estereótipos de gênero já a partir da infância, investindo em mudança de mentalidade social, o que pode ou não trazer resultados. Ainda que choque alguns, cumpre questionar se a espécie humana conseguirá alterar um comportamento observado no mundo animal quase que como regra, de que cabe à fêmea da espécie o cuidado com a prole. Não será isso da natureza, um comportamento já inserido de forma imutável nas espécies?

Concluindo o capítulo resta o questionamento, para reflexão, se o papel social vigente é recusado pelas mulheres ou é aceito e desejado, ainda que com os reflexos em seu mercado de trabalho.

3 DISCRIMINAÇÃO

Discriminar é dar a alguém tratamento diferenciado em virtude de fator injustamente desqualificante, segundo Maurício Godinho Delgado (2015). Somente se discrimina uma pessoa na seleção para emprego quando o fator de desqualificação não é justo, assim tido aquele fator que não encontra legitimidade.

Pode-se estar diante de discriminação no mercado de trabalho quando presentes diferenças de ganhos e de oportunidades de emprego entre trabalhadores igualmente qualificados, que estejam no mesmo emprego, simplesmente por causa de sua raça ou gênero, o que se traduz na linguagem econômica como sendo situações em que os custos e benefícios de uma troca econômica dependem de tais características, segundo Borjas (2012), mas essa escolha, para tipificar discriminação, não deve encontrar explicação racional dentro das características da vaga de emprego a ser preenchida. Não será discriminatória a escolha de uma mulher para cuidado de idosas em um estabelecimento especializado no atendimento a mulheres idosas, ou a escolha de um homem para atividade de pesca em embarcação com um único dormitório, em que os demais trabalhadores sejam todos homens, por exemplo.

A opção do empregador por preencher vaga de emprego com um candidato homem em detrimento a uma mulher com as mesmas qualificações, imaginando que não terá a mesma disponibilidade ao trabalho pela mulher em razão de seus compromissos familiares, com sua carga de trabalho não remunerado no lar, é discriminatória, sem sombra de dúvida, por desqualificá-la para a vaga por sua condição de mãe, mas será censurável?

3.1 O Coeficiente de Discriminação

A análise econômica da discriminação teve seu início com a publicação, em 1957, por Gary Becker (1957) (Prêmio Nobel de Economia de 1992), da obra *The Economics of Discrimination*, onde ele baseia-se no conceito de “gosto pela discriminação”, que traduz a noção de preconceito racial na linguagem econômica, através do coeficiente de discriminação, que demonstra o custo da desutilidade de contratar alguém com relação a quem o empregador tenha preconceito. O preconceito cegaria o empregador do verdadeiro custo monetário da transação, que por sua percepção seria sempre mais alto do que a realidade. Quanto maior o preconceito, maior o valor do coeficiente de discriminação. A seleção de empregados levada a efeito por critério de raça ou gênero, sem considerar as características individuais dos candidatos, ainda que seja uma forma de

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

tentar fugir da seleção adversa (pelo presumido baixo custo de informação a partir de estereótipos), pode levar exatamente a isto, desprezando candidatos por raça ou gênero o empregador poderá ficar com os piores candidatos do mercado dentro da raça e gênero que se propôs a contratar, pagando a eles salários maiores, deixando escapar para a concorrência mão-de-obra mais qualificada e que pagará por ela salários menores, sendo mais competitiva e retirando-lhe mercado. Exatamente isto é afirmado por Becker (1957): a falta de lucratividade da discriminação.

3.2 Discriminação Estatística

Outra teoria que busca explicar a discriminação é a da Discriminação Estatística, onde, mesmo ausente o preconceito, a diferença de raça e gênero pode surgir quando a "associação a um grupo específico carrega informações sobre as qualificações e produtividade de uma pessoa". Conforme a boa crítica de George Borjas (2012), a classificação estatística reduz o poder de previsão dos testes de todos os trabalhadores, o que faz com que o empregador que busca a maximização de seus lucros pela produtividade dos seus trabalhadores procure outro método de seleção que não o faça perder bons candidatos, evitando o maléfico resultado da seleção adversa.

3.3 Capital Humano. Uma Explicação não Discriminatória

Segundo Rodrigues (2012), em estudos sobre a análise da discriminação no mercado de trabalho observa-se o fato de que as mulheres estão segregadas estatisticamente em um número reduzido de ocupações e que são de menor remuneração, como ensino, enfermagem, secretariado e serviços de escritório, muitas vezes em contratos a tempo parcial. Mas isto pode derivar de fatores não discriminatórios, relacionados à teoria da escolha racional, ainda que limitada, onde a mulher, preocupada com seu papel tradicional de cuidados dos filhos e do lar, opta por um menor investimento em seu capital humano, por uma menor disponibilidade horária para o emprego e por uma localização do trabalho mais próxima de sua casa, dando maior valor a estes fatores do que a oportunidades de emprego e renda melhores. Isso se traduz na ideia de custo da oportunidade, a partir de *trade-offs*, na busca de eficiência e bem-estar. Quando a pessoa opta por um caminho, tem como custo a perda das oportunidades que teria caso seguisse por outro caminho que não o escolhido, tópico que será abordado com maior detalhamento no capítulo seguinte.

O capital humano é todo o estoque de conhecimento e de experiência acumulados por um trabalhador. Algumas profissões, geralmente melhor remuneradas, exigem uma atualização constante do profissional e outras não. Os períodos de afastamento do trabalho para a maternidade e cuidados dos filhos podem determinar para a mulher uma perda de seu capital humano, decorrente de sua redução de experiência no mercado e desatualização, explicando, em parte, sua opção por profissões em que o capital humano requerido não seja alto e nem sofra depreciação forte em razão da dedicação aos cuidados com o lar, no aspecto, recomendável a leitura de George Borjas (2012) para aprofundamento do tema.

Uma vez ultimada a fase de maternidade e de cuidados com os filhos, com possibilidade de foco na carreira, a mulher terá o reflexo de ter priorizado a família em detrimento ao trabalho, de vez que seu capital humano restará diminuído em relação às pessoas que permaneceram com seu

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

foco no trabalho, adquirindo maior experiência e conhecimento, sendo esta uma explicação razoável para seu menor ganho na profissão. Terá a mulher consciência desse efeito quando de sua escolha?

4 CUSTOS DE TRANSAÇÃO E DE OPORTUNIDADE

4.1 Custos de Transação

Tem-se por custo de transação tudo o que impede duas partes de chegarem a um contrato que parece proveitoso a ambas, segundo Mackaay e Rousseau (2014). São os obstáculos dentro de uma negociação ou na execução de um contrato.

Os custos de transação podem levar a comportamentos estratégicos dos agentes. Os comportamentos estratégicos têm a ver com a assimetria de poder de negociação, o que é regra no mercado de trabalho. Quem decide contratar é o empregador.

No caso do mercado de trabalho das mulheres podem ser observados custos de transação que dificultam sua contratação pelo empregador para empregos relacionados a maior comprometimento e disponibilidade do que para outros que exigem menor disponibilidade e menor comprometimento.

Estes custos são relacionados ao empregador, que para determinados projetos requer profissionais disponíveis para eventuais horários extraordinários e que tenham compromisso com exigências como uma qualificação constante, o que não é compatível com determinados momentos da vida de uma mulher em que ela prioriza a maternidade e a criação dos filhos. O empregador pode ver proveito na contratação, pelas qualificações da candidata ao emprego, mas os fatores de custo antes referidos o impedem de chegar ao contrato. A disponibilidade limitada que é potencialmente ofertada retira o interesse na contratação. Ainda que a contratação seja realizada, desconsiderando essa possibilidade de disponibilidade limitada, na execução do contrato, quando do surgimento de exigências profissionais que não poderão ser cumpridas pela empregada em razão da necessidade de atenção às atividades no lar, ter-se-á um impasse na execução do contrato que poderá levar ao seu rompimento. Diante de significativo custo de transação na espécie, parece razoável que o empregador busque a contratação de empregado homem para determinadas funções. Dá-se o direito – no caso o emprego – a quem melhor pode aproveitá-lo e que mais retorno dará à contraparte no contrato. Cenário de baixo custo de transação que leva à concretização do negócio, em perfeita sintonia com o Teorema de Coase.

4.2 Custos de Oportunidade

O método econômico é baseado em alguns postulados, sendo o primeiro deles que os recursos da sociedade são escassos. Ausente a escassez, ausente problema econômico, pois todos teriam como suprir suas necessidades. O mesmo raciocínio é aplicável ao Direito. Se os recursos não fossem escassos, não haveria conflito. E é a escassez de bens que impõe a escolha de alternativas aos agentes.

As escolhas têm por pressuposto um custo, um *trade-off*, que vem a ser as outras alocações do recurso que seriam possíveis, mas que foram preteridas quando da escolha, como, por exemplo, na escolha de cada um dos alunos por estar cursando mestrado ou doutorado na Faculdade de Direito na Universidade de Lisboa, quando poderia estar investindo de outra forma em suas

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

atividades profissionais ou simplesmente usando este tempo para confraternizar com amigos ou para estar com suas famílias. A utilidade que seria usufruída com essas outras atividades é o que se chama de custo de oportunidade, é o preço que cada aluno paga por estar fazendo o curso e por não estar fazendo uma das outras atividades citadas. Na escolha cada pessoa pondera custos e benefícios de cada alternativa, considerando suas condições e circunstâncias, e escolhe aquela que lhe traz maior bem-estar, sendo uma decisão racional maximizadora. O tempo é, talvez, um dos mais escassos recursos da humanidade. Aqui volta-se aquilo que foi referido no capítulo anterior. Quando a mulher deseja a maternidade e maior tempo para cuidar dos filhos e de si mesma, equalizando o tempo de trabalho remunerado com o tempo de trabalho não remunerado no lar, ela faz uma escolha que maximiza seu bem-estar, buscando colocação em empregos com menor investimento em capital humano, menor comprometimento e menor carga horária, com conseqüente menor remuneração. É uma escolha. E toda a escolha tem um custo.

4.3 Contratos Implícitos

Na empregabilidade de mulheres, diante dos custos de transação e de oportunidade analisados, há que se questionar sobre a presença de condições implícitas na contratação das mulheres.

A mulher, ao buscar colocação no mercado de trabalho, estando em momento de priorizar os cuidados com a família, tenderá a localizar empregadores que dela não exijam horas extras ou maior investimento em capital humano, tendendo a trabalhos com esta característica. Resta implícito, entre as partes, que de parte da trabalhadora não se deverá esperar disponibilidade para horas extras ou atualizações de conhecimentos (investimento em capital humano). Por sua parte, o empregador tende a disponibilizar à mulher em tal condição empregos com estas características, em geral de menor grau hierárquico e de menor remuneração.

O contrato implícito então terá remuneração fixa e proporcional ao tempo trabalhado, conforme o tempo que a mulher sinaliza que disponibiliza ao empregador.

5 ECONOMIA COMPORTAMENTAL

5.1 O Homem Racional da Economia

Tratando de escolha dos agentes sobre empregos e referindo a ela como uma decisão racional dos agentes, questiona-se se existe, afinal, esse ser racional, que pondera todas as possibilidades quando toma uma decisão, ou se muitas das decisões são intuitivas, não racionais.

O chamado Homem Econômico é uma criação da economia para que se trabalhe com um modelo de agente que se comporta baseado em três princípios - racionalidade perfeita, auto interesse perfeito e informação perfeita - tudo com vistas à maximização do bem-estar econômico.

A existência do homem racional da economia foi questionada, de vez que para a psicologia o homem tem uma visão de mundo limitada às informações que estão disponíveis para ele em dado momento, não conseguindo, na prática, a realização de decisões tão consistentes quanto às deliberações do homem racional da economia. Além do que, outros fatores estão presentes nas tomadas de decisões.

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

Júlio Lobão (2012) faz exposição crítica sobre os três atributos do Homem Econômico, demonstrando sua impossibilidade, mas, ao final, referindo que trata-se de uma forma de modelizar os comportamentos individuais para resultados mais fáceis de interpretar.

Refere o autor que na análise das situações o homem real não dispõe de conhecimentos ilimitados e vive em um ambiente de incerteza, adaptando-se a isto, ficando longe de uma ideia de racionalidade pura e da possibilidade de chegar a uma solução ótima, contentando-se, no mais das vezes, por uma solução satisfatória, com o uso do recurso de regras de heurística, simplificando os problemas para fazer opções, em um processo intuitivo, com influência do contexto em que se encontra e do seu próprio estado emocional, tudo isto podendo influenciar na aversão ao risco em dado momento. Isto por conta do fato de que esta é uma forma rápida e econômica de decidir. Abdica-se da tentativa de uma racionalidade pura quando em razão de seu custo não se mostra razoável a tentativa de fazê-lo.

Afirma que se distancia também o homem real do auto interesse perfeito quando presentes o altruísmo e outras formas de interação social, entre vários exemplos, a criação dos filhos interessa ao presente estudo. Em sua ação o homem real preocupa-se com o impacto de suas ações nos demais sujeitos e não apenas consigo mesmo.

Por fim, discorre que ainda resta distante o homem real do ideal da informação perfeita, de vez que se mostra impossível que todo indivíduo seja especialista em todos os assuntos.

5.2 Efeito Dotação

Na economia clássica temos que um negócio onde trocamos uma nota de cinco reais por cinco moedas de um real é viável, não existe sentimento de perda envolvido. Quando desejamos vender algo na verdade queremos trocá-lo por dinheiro e no momento que negociamos com quem queira comprar basta encontrarmos o intervalo de preço que aceitamos vender e que coincida com o intervalo de preço que o comprador aceita pagar para que o negócio seja concluído. Mas o que explica a situação do portador de um ingresso de um show esgotado comprado por cem reais, e com relação ao qual admitiria pagar até quinhentos reais, não cogitar vendê-lo por três mil reais? É o sentimento de perda de algo útil, de algo desejado. É o que se chama, em economia comportamental, de efeito dotação.

Esse efeito pode ser transposto para nosso *status quo*, nosso estilo de vida, nossos prazeres. Nesta ótica, compreensível que as mulheres tenham aversão à perda de seu papel de *caregiver* e não se disponibilizem para empregos que possam comprometer essa condição. Dentro do comportamento racional do ser humano econômico a conduta não encontra aceitação, por não ser maximizadora, mas na análise da economia comportamental é justificável.

5.3 Atalhos Heurísticos

Pode-se estar diante de uma decisão da coletividade das mulheres pela maternidade e pelo cuidado com o lar, que forma seu papel social – foge-se da ideia de estereótipo neste raciocínio –, sem a consciência efetiva do prejuízo no mercado de trabalho. Trata-se de uma opção natural em que não se tem a dimensão das consequências futuras. O professor Fernando Araújo (2007) discorre sobre a “Teoria Comportamentalista da Decisão” onde as pessoas têm dificuldade para colher e processar as informações, gerando distorções e atalhos heurísticos, de vez que é difícil a

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

busca da informação completa, o que leva à poupança de esforços nesta procura, optando-se pela informação incompleta, mas que no momento parece satisfatória para a decisão a ser tomada. Esse parece ser o caso. Por um lado, a opção pela maternidade e pela família, com desconhecimento da perda que isto vai gerar no capital humano da trabalhadora para o mercado de trabalho, sendo esta uma informação que não estava disponível, terá uma consequência não previsível para a agente no momento da decisão, e que esclarece uma das razões da discriminação sofrida posteriormente.

Por outro lado, essa mesma teoria, agora vista pelo lado do empregador, é que explica sua opção de não empregar mulheres para determinadas funções, agora em razão do estereótipo. Veja-se o exemplo trazido por George Borjas (2012), ao tratar de discriminação estatística, que se transcreve na íntegra por ser muito esclarecedor:

Os incentivos econômicos que geram discriminação estatística são fáceis de descrever. Suponha que um empregador não discriminador com relação à cor, que não se importe com gênero, que visa à maximização de lucro, tenha uma vaga de emprego. Ele quer adicionar um trabalhador a uma equipe bem treinada a qual desenvolverá um programa revolucionário de processamento de palavras nos próximos anos. Ele está procurando alguém que, além, dos requisitos normais de inteligência e ambição, possa ser contado como um membro da equipe por um longo tempo.

Para exemplificar, duas pessoas se candidatam para um emprego. Os currículos dos dois são idênticos: ambos acabaram de se formar na mesma universidade, especializaram-se no mesmo campo, matricularam-se em alguns cursos e tiveram classificações similares nas classes. Além disso, ambos passaram muito bem na entrevista. O empregador achou que eles eram brilhantes, motivados, tinham conhecimento e eram articulados. No entanto um dos candidatos era um homem e o outro, uma mulher.

Durante a entrevista, o empregador perguntou aos candidatos se eles viam o emprego em questão como aquele em que pudessem crescer e se desenvolver nos próximos anos. Ambos responderam que viam como uma oportunidade excelente, e era difícil prever como qualquer outra oportunidade no mercado poderia competir com aquela. Com base no "rastros de papel" (isto é, o currículo, as informações coletadas durante a entrevista ou qualquer outro teste de triagem), o empregador terá dificuldade em escolher entre os dois candidatos. No entanto, ele sabe que ambos precisam do emprego, e a afirmação de que eles pretendem permanecer na empresa nos próximos anos pode não ser sincera.

Para tomar uma decisão informada (em vez de simplesmente tirar cara ou coroa), o empregador avaliará os históricos de empregos de homens e mulheres similarmente situados que esta empresa – ou outras empresas – contratou no passado. Suponha que essa revisão de registros estatísticos revele que muitas mulheres deixam a empresa quando elas chegam ao final de seus 20 anos (talvez para se engajarem na criação dos filhos). O empregador não tem como saber se a candidata ao emprego pretende deixar a força de trabalho eventualmente. Mesmo assim, ele conclui dos dados estatísticos que a mulher tem uma probabilidade

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

maior de sair do emprego antes de completar o programa de *software*. Pelo fato de que uma demissão arruinaria o trabalho da equipe e aumentaria consideravelmente os custos de desenvolvimento, o empregador que visa a maximização de lucros oferece o emprego para o homem. (BORJAS, 2012)

De forma leiga poder-se-ia afirmar que a decisão foi racional, ponderada, mas na ideia da racionalidade absoluta trata-se de uma decisão anômala, por conta da heurística da disponibilidade, dado que o empregador calculou a probabilidade de que o homem permaneça mais tempo no emprego com base em informação estatística que dispunha no momento, mas que poderia não refletir a realidade do caso em concreto, de vez que não se pode afirmar que mulheres deixem seus empregos mais do que os homens (Blau e Kahn (1981) analisaram as diferenças de cor e gênero quanto à probabilidade de saírem do emprego, imaginando que as mulheres tinham maior probabilidade de pedirem demissão que os homens, independentemente de cor, mas no final concluíram que as taxas de saída eram iguais entre homens e mulheres, e que os jovens negros se demitiam mais do que os jovens brancos.)

Pela maximização de lucros, objetivo dos empreendimentos privados, ainda que a decisão tenha sido discriminatória, baseada em estereótipo, pela ausência de meios de informação acessíveis para aferir a sinceridade dos candidatos em permanecer no emprego por longo prazo, ela é passível de crítica? É o empreendedor que deve arcar com o custo social do papel cobrado da mulher como *caregiver*, decidindo pelo emprego à ela, mesmo com temor de prejuízo futuro? Crê-se que não.

6 DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

6.1 Critérios de Eficiência Versus Critérios de Justiça

As comparações interpessoais de utilidade que são trazidas pela Teoria de Pareto, no Pareto-ótimo e no Pareto-superior, respectivamente, quando não é possível a melhora em uma situação individual sem prejuízo na situação de outrem e quando a melhora da situação de uma pessoa não causa prejuízo às demais pessoas, num contexto de livre mercado, não encontram utilidade na correção de desigualdades de mercado, de vez que a manutenção de um dado *status quo*, caso represente uma injustiça, impede a ação estatal através da justiça redistributiva, o que pode ser uma necessidade num estado de direito. Ora, como melhorar a condição da mulher de imediato em um contexto que se mostra desfavorável à ela e amplamente favorável ao homem sem criar para este último um certo prejuízo? Os critérios de eficiência tratados são econômicos e não se relacionam necessariamente com critérios de justiça. O ambiente em que a sociedade se encontra, no aspecto, está longe do Teorema de Coase, onde os envolvidos têm conhecimento substancial dos fatos, uma racionalidade perfeita e onde estão ausentes custos de transação e efeitos na renda. A mulher, como visto, não decide com conhecimento dos efeitos de seu papel social de *caregiver*, o que afeta sua racionalidade econômica. Mesmo a mulher com conhecimento e racionalidade enfrenta o empregador que analisa custo e risco de sua contratação para certas funções e a evita. Por fim, e não menos dramático, temos o homem, que quando esposo ou filho, captura renda

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

indireta da mulher ao se beneficiar de seu trabalho doméstico, e quando concorrente no mercado de trabalho, captura a renda possível da mulher em seu proveito por não representar ele um custo de transação considerável para sua contratação.

É uma situação de desequilíbrio de mercado, que demanda atuação estatal que reconheça o valor social do trabalho doméstico da mulher e compense com benefícios a ela, buscando fonte de custeio para isso através de oneração do homem.

Nisso entra o critério de Kaldor-Hicks, que define que os vencedores de uma situação devem lucrar mais do que a perda dos derrotados, de uma forma tal a poderem compensar esses últimos por suas perdas e ainda assim continuarem em um estado melhor do que o anterior. Como os papéis sociais de homens e mulheres são históricos, é difícil definir sobre um estado anterior, mas a ideia de compensação trazida pela teoria se mostra compatível com a situação, justificando do ponto de vista econômico o que se propõe no seguimento.

6.2 A busca da Igualdade Através de Tratamentos Desiguais

Humberto Ávila (2013), ao tratar do princípio da igualdade e sobre o tratamento desigual aos que são diferentes por critérios diversos, como idade e sexo, afirma que a diferenciação entre as pessoas somente tem relevância quando agregada uma finalidade, de forma a justificar, por determinado critério, a razão da igualdade ou da desigualdade. Sustenta o autor que a aplicação da igualdade depende de um critério diferenciador e de um fim a ser alcançado. Tem-se que, da mesma forma, quando se fala em tratamento desigual entre pessoas, por critérios como idade e sexo, também deve existir uma finalidade a ser concretizada.

Robert Castel (2011) ao tratar da discriminação negativa em relação às minorias étnicas na França refere à adoção de políticas de discriminação positivas, mas não específicas às etnias, mas sim aos territórios onde elas estão alocadas. Um exemplo destas ações positivas é a adoção de cotas em instituições de ensino. Não se foca, assim, na pessoa, mas sim no local onde ela vive, com vistas a uma política de inclusão social. Ele sustenta que toda a medida de discriminação positiva deve ser pensada como transitória, para que se chegue ao exercício pleno de cidadania, sem discriminações. A lição de Castel (2011) nos dá a ideia de que uma solução a ser perseguida é alguma espécie de política de discriminação positiva, concedendo determinadas vantagens à mulher, como forma de equilíbrio, mas servindo o alerta de que esse tipo de medida deve ser transitória, até que se consiga a efetiva igualdade. A questão defendida por Castel (2011) quanto à política de discriminação positiva alcançar regiões e não pessoas não é aplicável à mulher, pois o preconceito não decorre de local de vida, mas de gênero.

O que se coloca para reflexão é se a discriminação positiva direcionada à mulher, quanto ao intervalo antes da realização de horas extraordinárias referido no início do texto, por exemplo, encerra uma finalidade razoável ou apenas serve como aspecto negativo para seu acesso e permanência no mercado de trabalho e se é este o caminho a ser buscado. Tem-se que a iniciativa não é eficiente, de vez que não protege a mulher ao desestimular sua contratação pelos empregadores.

Iniciativas legais que onerem o empregador para além da proteção da maternidade, criando diferenças entre homens e mulheres, são um incentivo negativo à contratação destas últimas, sendo um caminho ineficiente para suprimir a discriminação.

Evelyne Sullerot, em 1968, em análise histórica e sociológica do trabalho da mulher já

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

apregoava a necessidade do fim do preconceito à mulher no trabalho fora do lar e a necessidade de um caminho de igualdade nos deveres do lar e da criação dos filhos, citando o ultrajante pensamento de Xenofonte:

Os Deuses criaram a mulher para as funções domésticas, o homem para todas as outras. Os Deuses a puseram nos serviços caseiros, porque ela suporta menos bem o frio, o calor e a guerra. As mulheres que ficaram em casa são honestas e as que 'vagueiam' pelas ruas são desonestas; para os homens seria vergonhoso 'ficar em casa' e não se ocupar das coisas de fora de casa. (SULLEROT, 1968)

A autora, analisando o pensamento transcrito, observa que o trabalho dentro de casa diminuiria a energia, e esta maneira de viver deveria ser afeta à mulher. Os valores da sociedade são construídos fora do lar e assim, trabalhando em casa, nada de grande ou valoroso poderia ser feito pela mulher.

Trata-se de um condicionamento histórico imposto à mulher, quanto ao seu dever nas tarefas domésticas e na educação dos filhos, limitando seu papel no mundo do trabalho, que deve ser combatido e não utilizado como justificativa para pseudo vantagens, que servem apenas para afastá-la, ainda mais, das oportunidades de emprego.

Ronald G. Ehrenberg e Robert S. Smith (2000) ao analisarem gênero, raça e etnia no mercado de trabalho americano referem que as diferenças de ganho (não de salário base) entre homens e mulheres podem estar relacionadas às características que afetam a produtividade, como as prioridades que homens e mulheres normalmente atribuem a atividades do mercado e do lar, se ambas conflitam, restringindo sua disponibilidade para o trabalho extra, que aumenta o ganho. Mais uma vez presente a ideia da dupla jornada da mulher, aqui para justificar seu menor ganho no mercado.

Estudo levado a efeito no Brasil sobre a representação do trabalho doméstico não remunerado – realizado principalmente por mulheres – no PIB do país, caso fosse considerado para esse efeito, demonstra que ocorreria uma elevação de 12,76%, demonstrando a importância desse segmento de labor. Alguma compensação às pessoas responsáveis pela geração de tamanha riqueza deve ser proporcionada. (Melo, H P, C M Considera & A Di Sabbato. O Estudo dos professores da Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense se propõe a mensurar as atividades realizadas no interior das casas, sem remuneração, de importância na geração da vida e no bem-estar social, que são desconsideradas pela teoria econômica que não as valora para efeito de PIB. No estudo referem que a teoria econômica não procede de forma análoga a outra situação, qual seja, de quantificação de imóvel próprio utilizado como moradia, que é computado para efeito de cálculo do PIB. Concluem, após explicitar seus métodos de cálculo, que haveria um incremento de PIB no Brasil na ordem de 12,76%, o que seria maior em países de economia mais forte e com salários mais elevados, trazendo a informação que o trabalho doméstico não remunerado é realizado em 82% dos casos por mulheres.)

Pesquisa realizada no Brasil entre dezembro de 2015 e janeiro de 2016, pelo SPC (2016) Brasil, com objetivo de entender o papel da mulher brasileira na sociedade, revelou que são as mães que cuidam dos filhos a maior parte do dia, quando estes ainda tem necessidade de cuidados, sendo que nos casos em que não é a mãe a principal cuidadora, o pai surge apenas na oitava posição, sendo precedido dos avós, creches, escolas de tempo integral, outro parente, irmão mais

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

velho da criança, empregada doméstica.

A mesma pesquisa demonstrou que as mulheres ao tentarem mudar a rotina de serem as maiores responsáveis pelos cuidados domésticos conversando com seus cônjuges, não tem sucesso: parte delas conversaram, o cônjuge concordou, mas nada mudou; outra parte acredita que essas funções são suas mesmo; outras não conversaram para evitar brigas; e ainda outras conversaram, mas os cônjuges não aceitaram uma melhor distribuição de tarefas. Sem falar nas que preferem fazer as tarefas pois os cônjuges fazem de forma errada e nas que não se sentem confortáveis em reivindicar. O casamento é talvez um dos mais inacabados contratos, onde muitas das situações ocorrem após a contratação, sem a devida previsão em cláusulas. Ambiente propício para o *holdup* contratual, onde uma das partes toma a outra como refém. No caso, a esposa, refém do esposo no contrato de casamento, ponderando o investimento feito, a existência de filhos, e o custo de um "regresso ao mercado", onde restará responsável, via de regra, pela casa e pelos filhos na íntegra, acaba por permanecer em uma situação não favorável, como responsável principal pelas tarefas domésticas. Este é o ponto principal a ser combatido, como já antes afirmado, a distribuição das tarefas domésticas de forma igualitária, mas em um ambiente em que não se estabeleça entre marido e mulher o "jogo do ultimato", onde o primeiro poderá ameaçar a segunda com o rompimento do casamento caso ocorra uma distribuição equilibrada de tarefas domésticas.

Sofia Alves (1996) (identifica três tipos de ações positivas que podem ser levadas a efeito na questão de igualdade de gênero: o primeiro na orientação e formação das mulheres para o exercício de atividades profissionais; o segundo por todo o tipo de medida que permita o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, com melhor repartição entre os sexos; e o terceiro pela imposição de tratamento preferencial em relação às mulheres para compensar a desigualdade de fato, notadamente pelo estabelecimento de quotas.

Sem embargo de que as proposições da OIT (2016) com vistas à igualdade de gênero, identificadas no segundo tipo, poderão ter resultado em longo prazo (ou não), cumpre que se tenha eficiente solução para o problema hoje.

Isso passa pelo uso de política de discriminação positiva, criando compensações às mulheres, aqui estando correta a Constituição Federal do Brasil, nos incisos I e II, do § 7º, do artigo 201, ao determinar menor tempo de contribuição e menor idade para a aposentadoria das mulheres em relação aos homens. É uma forma de compensação pelas horas trabalhadas a mais por elas em relevante papel social de cuidado da família. Dever-se-ia ir além, "colocando o bode na sala", como preconiza um ditado popular, com imposto sobre a renda menor para as mulheres compensado com imposto maior para os homens, bem como uma menor contribuição para a previdência social pelas mulheres compensada por uma maior contribuição dos homens, tudo com vistas a compensar a dedicação à família que retira a mulher de sua plenitude no mercado de trabalho. Chega de lentidão no trato da questão, com uso de ideias programáticas de difícil incremento (reprogramar a espécie humana para que os homens sejam tão cuidadores do lar quanto as mulheres, de forma espontânea, afinal pode não ser possível). Quando os homens sentirem que estão sendo tributados a maior no Imposto de renda e na sua contribuição para aposentadoria, poderão buscar por si uma reprogramação de seus hábitos domésticos, equilibrando a condição atual onde as mulheres fazem além de quatro horas a mais de trabalho não remunerado em casa por dia contra uma ou duas horas na mesma função pelos homens, ou reconhecendo a justiça de sua maior oneração como forma de igualar os gêneros de forma efetiva. É necessário

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

testar a alternativa para verificar se o “bode na sala” é um incômodo ou um custo aceitável para equilibrar a situação.

A ideia de quotas, adotada por muitos países europeus, a partir da experiência da Noruega, em especial quanto às funções de direção em empresas privadas, em que pese seja uma boa medida a longo prazo, onera as empresas no curto prazo, trazendo prejuízos a elas, como no caso da própria Noruega, onde as empresas, ao cumprirem o estabelecido em lei, sob pena de sua liquidação, viram seus valores em bolsa de valores sofrerem quedas, além da alteração na forma das empresas no país, que teve decréscimo daquelas com capital em bolsa de 2001, antes da lei de quotas e que se aplica a elas, para 2009, três anos após a implantação das quotas, de 70%. E isto tudo em um país onde a igualdade de gênero está mais próxima do ideal, estando em terceiro lugar em 2008 em relatório da ONU sobre diferenças de gênero. As empresas tiveram que substituir administradores experientes por administradoras ainda sem experiência no mercado, o que reduziu a confiança dos investidores, o que tem coerência.

As quotas sozinhas não são solução. As mulheres, mesmo com acesso aos postos de trabalho mais elevados e obtendo um equilíbrio de mercado, continuarão sendo responsáveis pelo trabalho doméstico, com menor rendimento profissional no trabalho remunerado decorrente de seu desgaste físico e mental. As quotas devem ser acompanhadas de outras medidas afirmativas, como a aqui proposta, ainda agregadas de medidas educativas com vistas a que se tenha no futuro uma sociedade com divisão paritária dos trabalhos domésticos entre homens e mulheres, única forma efetiva de equilíbrio no mercado de trabalho quanto à questão de gênero.

7 CONCLUSÕES

Pode-se concluir, diante do que foi exposto:

- a) não existe país em que exista igualdade de gênero no mercado de trabalho;
- b) essa condição não decorre da maternidade e da licença correspondente, pois as licenças parenterais não alteram o quadro;
- c) são os estereótipos, que colocam o homem como o chefe do lar, o *breadwinner*, e a mulher como a responsável pelos cuidados com a casa e a com a família, a *caregiver*, que definem esse quadro, que não se altera em substância nem quando o homem está desempregado e a mulher empregada;
- d) somente uma mudança nos papéis sociais, que geram os estereótipos, o que demanda tempo, se for possível, é que poderá trazer mudanças;
- e) discriminação é a adoção de critério injusto de desqualificação, o que se confirma nas teorias econômicas sobre discriminação ao longo do tempo;
- f) há que se ter em mente as ponderadas observações do Professor Fernando Araújo (2014, p. 3182) ao tratar do tema, quando afirma que não se pode entender “que há discriminação quando, com ou sem o recurso a estereótipos, o empregador se limita a contratar os trabalhadores que são menos custosos ou mais produtivos”. Observa-se, porém, que quando a escolha do trabalhador menos custoso ou mais produtivo se dá por decisão com racionalidade limitada, a partir de recurso de heurística, excluindo mulheres em razão de

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

- estereótipo, estar-se-á diante de discriminação, no que discorda-se do professor, uma vez que não existe certeza de custo e de produtividade;
- g) o papel tradicional de *caregiver* sinaliza ao mercado de trabalho que a mulher poderá não ter disponibilidade e prioridade ao emprego, sendo isto um custo de transação ponderado pelo empregador;
 - h) ainda presente o custo de oportunidade. Pelo tempo que o cuidado da família requer, optar por um trabalho que exija maior compromisso pode ter o custo de não permitir atender a família como a mulher idealiza, razão pela qual ela fará uma opção, que terá seu custo;
 - i) as decisões tanto do empregador quanto das mulheres, quanto ao mercado de trabalho para elas, explicam-se num cenário de racionalidade limitada, onde o primeiro decide de forma imperfeita e as segundas não dimensionam os efeitos que sua opção pela prioridade pelo lar trará em suas carreiras pelo prejuízo em seu capital humano;
 - j) conclui-se pela confirmação da hipótese de que a condição da mulher em relação ao mercado de trabalho não é decorrente de discriminação censurável dos empregadores, mas uma escolha a partir dos custos de transação envolvidos, conjugada com a escolha das mulheres a partir dos custos de oportunidade, gerando contratos implícitos com remuneração fixa proporcional ao tempo e envolvimento disponibilizados;
 - k) no caso das mulheres que estão na busca de colocação no mercado de trabalho e que priorizam a carreira e não a ideia de maternidade e de cuidado com a família, poder-se-ia pensar como adequado o uso do modelo de "sinalização", informando ao mercado essa sua característica, neste caso, ela, como "parte informada", jogaria em primeiro lugar, anulando o efeito do outro modelo de jogo referido neste trabalho, da "seleção adversa", onde quem age em primeiro lugar é o empregador, que por ser a "parte não informada" sobre cada candidato, pode lançar mão de estereótipos, que são um método econômico de aquisição de informação, mas a dúvida sobre a sinceridade na informação trazida em exemplo trabalhado no texto pode fazer com que tal recurso não seja eficiente.
 - l) por todo o exposto, no presente não se vê solução para a discriminação ainda existente, até porque, como ela se apresenta hoje, justifica-se na busca da maximização do lucro pelos empreendimentos, o que não pode ser censurável;
 - m) não se deve deslocar apenas ao empreendedor o dever de eliminar a discriminação no mercado de trabalho reduzindo-lhe o lucro e fazendo com que ele assuma riscos maiores do que os decorrentes de seu negócio. Enquanto não se igualam os papéis sociais de homens e mulheres, com a divisão pela metade dos deveres de cuidado com os filhos e a família, causa do prejuízo das últimas na inserção no mercado de trabalho, em complemento ao que já está sendo feito, é necessária a adoção de mais uma política de discriminação positiva, cumprindo o estabelecimento de compensações às mulheres por conta de seu relevante papel social, reduzindo seu tempo de contribuição para previdência social com vistas à reforma e também a idade mínima para reforma, como já adotado na Constituição Federal do Brasil, e também onerando o imposto de renda e a contribuição previdenciária dos homens na mesma proporção em que se desoneram idênticas contribuições das mulheres, dando custo monetário aos homens do prejuízo sofrido pelas mulheres, sendo esta uma forma eficiente de auxiliar a educar a sociedade.

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 7 ago. 2018.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.
- ALVES, Sofia. Igualdade de tratamento entre homens e mulheres: discriminação positiva (sistema de quotas). A Decisão Kalanke de 17 de Outubro de 1995. **Revista Jurídica da Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa**, Coimbra, n. 20, p. 179-187, nov. 1996.
- ARAÚJO, Fernando. **Teoria económica do contrato**. Coimbra: Almedina, 2007.
- ARAÚJO, Fernando. A análise econômica do contrato de trabalho. **Revista do Instituto de Direito Brasileiro**, v. 3, n. 5, p. 3143-3239, 2014. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/ridb/2014/05/2014_05_03143_03239.pdf. Acesso em: 08 set. 2020.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.
- BLAU, Francine; KAHN, Lawrence. Race and sex differences in quits by young workers. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 34, n. 4, p. 563-577, jul., 1981.
- BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. Chicago, The University of Chicago Press, 1957.
- BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5. ed, Porto Alegre: AMGH, 2012.
- DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015.
- CASTEL, Robert. **A discriminação negativa: cidadãos ou autóctones?** 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2011.
- EHRENBERG, Ronald; SMITH, Robert. **A moderna economia do trabalho. Teoria e política pública**. 5. ed. São Paulo: Ed. Makron Books, 2000.
- LOBÃO, Julio. **Finanças comportamentais: quando a economia encontra a psicologia**. Coimbra: Conjuntura Actual Editora, 2012.
- MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise econômica do direito**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Women at work: trends 2016**. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf. Acesso em: 03 set. 2020.
- PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo, LTR, 1993.

:: Ano XV | Número 218 | Abril/Junho 2019 ::

RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero**: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário de Brasília (UnICEUB). 2012. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/5774/1/61000173.pdf>. Acesso em: 3 set. 2020.

SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO (SPC). Disponível em: www.spcbrasil.org.br. Acesso em: 27 jun. 2016.

SULLEROT, Evelyne. **A mulher no trabalho: história e sociologia**. Rio de Janeiro: Editora Expresso e Cultura, 1970.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Insight report**: the global gender gap report: 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. Acesso em: 03 set. 2020.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

AHERN, Kenneth R.; DITTMAR, Amy K. The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation. **Quarterly Journal of Economics**, v. 127, n. 1, p. 137-197, 2012.

GICO JUNIOR, Ivo. Introdução ao direito e economia. In: TIMM, Luciano B. (org.). **Direito e economia no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014. p. 26-56.

JORNAL DICA DA SEMANA. Lisboa, Oeiras e Cascais, n. 735, p. 5, 24 mar. 2016.

JORNAL DICA DA SEMANA. Lisboa, Oeiras e Cascais, n. 742, p. 12-13, 12 maio 2016.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2012.

NETO, Alfredo Copetti; MORAIS, José Luis Bolzan de. O segundo movimento *law and economics*, a eficiência e o consenso do modelo neoclássico ordenalista subjetivista a partir de Richard Posner: Ruptura ou (Re)Aproximação ao (Estado de) Direito contemporâneo. **Constituição, Economia e Desenvolvimento**: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, n. 4, p. 56-76, 2011.

PORTER, Monica. Combating gender inequality at home and at work: why the International Labour Organization Should Provide for Mandatory Paid Paternity Leave. **George Washington International Law Review**, n. 48, p. 203-232, jan. 2015.

RIBEIRO, Raquel, Lina Coelho; FERREIRA-VALENTE, Alexandra. Unemployment and gender equality within the family in Portugal. **Ex Aequo**, n. 32, p. 69-85, 2015. Disponível em: <https://exaequo.apem-estudos.org/artigo/32-unemployment-and-gender-equality-within-the-family-in-portuga>. Acesso em: 3 set. 2020.